



Organisation  
internationale  
du Travail

# ► Les facteurs économiques dans les processus de fixation des salaires



© Organisation internationale du Travail 2026.  
Première édition 2026.



Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Cet ouvrage est soumis à une licence Creative Commons Attribution 4.0 International. Voir: [creativecommons.org/licenses/by/4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0). L'utilisateur est autorisé à réutiliser et à partager (copier et redistribuer) l'ouvrage original ou à l'adapter (le remanier, le transformer ou s'en servir pour créer un nouveau produit) conformément aux termes de ladite licence. L'utilisateur doit clairement indiquer que l'OIT est la source de l'ouvrage et faire état de toute modification apportée au contenu original. L'utilisation de l'emblème, du nom et du logo de l'OIT n'est pas autorisée dans le cadre de traductions, d'adaptations ou d'autres œuvres dérivées.

**Citation** – L'utilisateur doit faire état de toute modification apportée à cet ouvrage. L'ouvrage doit être cité comme suit: OIT, *Les facteurs économiques dans les processus de fixation des salaires*, Genève: Bureau international du Travail, 2026. © OIT.

**Traductions** – Si cet ouvrage fait l'objet d'une traduction, celle-ci doit comporter, outre la mention de la source de l'ouvrage original, la clause de non-responsabilité suivante: *Ceci est une traduction d'un ouvrage de l'Organisation internationale du Travail (OIT) protégé par le droit d'auteur. Cette traduction n'a pas été élaborée, révisée ou approuvée par l'OIT et ne doit pas être considérée comme une traduction officielle de cette dernière. L'OIT décline toute responsabilité quant au contenu ou à l'exactitude de cette traduction, qui n'engage que la responsabilité de son ou ses auteurs.*

**Adaptations** – Si cet ouvrage fait l'objet d'une adaptation, celle-ci doit comporter, outre la mention de la source de l'ouvrage original, la clause de non-responsabilité suivante: *Ceci est une adaptation d'un ouvrage de l'Organisation internationale du Travail (OIT) protégé par le droit d'auteur. Cette adaptation n'a pas été élaborée, révisée ou approuvée par l'OIT et ne doit pas être considérée comme une adaptation officielle de cette dernière. L'OIT décline toute responsabilité quant au contenu ou à l'exactitude de cette adaptation, qui n'engage que la responsabilité de son ou ses auteurs.*

**Œuvres de tiers** – La licence Creative Commons ne s'applique pas aux œuvres incluses dans cette publication qui ne relèvent pas du droit d'auteur de l'OIT. Lorsqu'une œuvre est attribuée à un tiers, l'utilisateur de l'œuvre est seul responsable d'obtenir les autorisations nécessaires auprès du détenteur des droits et sera tenu pour seul responsable en cas de violation alléguée.

Tout différend auquel la présente licence pourra donner lieu et qui ne pourra pas être résolu à l'amiable sera soumis à l'arbitrage conformément au Règlement d'arbitrage de la Commission des Nations Unies pour le droit commercial international (CNUDCI). Les parties seront liées par toute sentence arbitrale rendue en tant que règlement définitif du différend.

Toute question concernant les droits et licences doit être envoyée à [rights@ilo.org](mailto:rights@ilo.org). Des informations concernant les publications et les produits numériques de l'OIT peuvent être consultées sur [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns).

---

ISBN: 9789220432235 (imprimé); 9789220432242 (pdf Web)  
DOI: <https://doi.org/10.54394/00033233>

**Également disponible en :**

**Anglais:** ISBN 9789220422441(imprimé), 9789220422458 (pdf Web)

**Espagnol:** ISBN 9789220432211 (imprimé), 9789220432228 (pdf Web)

**Vietnamien:** ISBN 9789220427637(imprimé), 9789220427644 (pdf Web)

---

Les désignations utilisées dans les publications et bases de données de l'OIT, qui sont conformes à la pratique de l'Organisation des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part de l'OIT aucune prise de position quant au statut juridique de tout pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières ou limites. Voir: [www.ilo.org/deni-de-responsabilite](http://www.ilo.org/deni-de-responsabilite).

Les opinions et vues exprimées dans la présente publication sont propres à son ou ses auteurs et ne reflètent pas nécessairement les opinions, les vues ou la politique de l'OIT.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part de l'OIT aucune appréciation favorable ou défavorable.

---

Imprimé en Suisse.



# Table des matières

---

|                                                                                                                                                |     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| <b>Remerciements</b> .....                                                                                                                     | iii |
| <b>Introduction</b> .....                                                                                                                      | 1   |
| <b>1. Établir des processus de fixation des salaires fondés sur des données factuelles et assurer le suivi des variables pertinentes</b> ..... | 6   |
| 1.1 Les différents types de mécanismes de fixation des salaires .....                                                                          | 6   |
| 1.2 Le rôle central du dialogue social .....                                                                                                   | 7   |
| 1.3 Qu'est-ce qu'une approche fondée sur des données factuelles? .....                                                                         | 8   |
| 1.4 Les différentes étapes d'une approche fondée sur des données factuelles, sources de données et techniques statistiques .....               | 9   |
| <b>2. Principaux facteurs et indicateurs économiques</b> .....                                                                                 | 13  |
| 2.1 Les exigences du développement économique .....                                                                                            | 17  |
| 2.2 Le niveau de productivité .....                                                                                                            | 27  |
| 2.3 L'intérêt qu'il y a à atteindre et à maintenir un haut niveau d'emploi .....                                                               | 31  |
| 2.4 Niveau général des salaires dans le pays et niveaux de vie comparés d'autres groupes sociaux .....                                         | 36  |
| <b>Conclusion</b> .....                                                                                                                        | 41  |
| <b>Annexes</b> .....                                                                                                                           | 42  |
| Annexe A: Sources de données pour une approche de la fixation des salaires fondée sur des données factuelles .....                             | 43  |
| Annexe B: Formules et définitions des indicateurs du tableau 1 .....                                                                           | 50  |
| <b>Bibliographie</b> .....                                                                                                                     | 55  |

## Liste des tableaux

|                                                                                                                                                 |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tableau 1: Principaux facteurs économiques et indicateurs pertinents pour une approche de la fixation des salaires fondée sur des données ..... | 14 |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|

## Liste des encadrés

|                                                                                                   |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Encadré 1: Effets de la hausse du salaire minimum sur les prix: résultats empiriques .....        | 23 |
| Encadré 2: La relation entre salaire minimum et productivité du travail: données empiriques ..... | 29 |
| Encadré 3: La relation entre le salaire minimum et l'emploi: théorie et données empiriques .....  | 33 |
| Encadré 4: Les termes statistiques utilisés aux fins d'analyse .....                              | 37 |
| Encadré A1: Les différents types de données d'enquête .....                                       | 44 |
| Encadré A2: L'expérience du Mexique et l'approche «différence-en-différence» .....                | 47 |



## Remerciements

---

Ce rapport s'inscrit dans le cadre des efforts déployés par l'Organisation internationale du Travail (OIT) pour renforcer l'assise factuelle de la fixation des salaires et ainsi aider les gouvernements et les partenaires sociaux à négocier et à fixer des niveaux de salaire adéquats, qui tiennent compte non seulement des besoins des travailleurs et de leur famille, mais également des facteurs économiques pertinents. Sa réalisation a été rendue possible grâce au soutien financier du ministère fédéral allemand de la Coopération économique et du Développement (BMZ), dans le cadre du projet de coopération technique «Fixation de salaires adéquats – focus sur l'agriculture» (SAW-A).

Ce rapport a été préparé par le Service des marchés du travail inclusifs, des salaires et des conditions de travail (INWORK) du Bureau international du Travail (BIT). Patrick Belser en a coordonné la production, sous la responsabilité générale de Philippe Marcadent, chef d'INWORK.

Plusieurs collègues du BIT ont contribué à l'élaboration de ce rapport à différents titres: Tridisha Bharadwaj, Guillaume Delautre, Giulia De Lazzari, Elva López Mourelo, Martin Weidner et Ding Xu. Des remerciements particuliers sont adressés à Catarina Braga et John Richotte pour leurs précieux commentaires sur le dialogue social. Les auteurs tiennent également à remercier ACT/EMP, ACTRAV, l'Organisation internationale des employeurs (OIE) et la Confédération syndicale internationale (CSI) pour leurs observations et suggestions. Une mention spéciale revient à Claire Piper pour son appui administratif remarquable et son assistance tout au long du processus de publication.

# Introduction





## Introduction

La fixation de salaires adéquats constitue un mécanisme essentiel pour garantir un niveau de vie décent aux travailleurs et à leur famille, tout en assurant la pérennité des entreprises qui les emploient. Telle est la raison pour laquelle les processus de fixation des salaires doivent tenir compte à la fois des besoins des travailleurs et de leur famille et des facteurs économiques. Ce principe est reflété dans l'accord tripartite de l'OIT sur les politiques salariales, y compris le salaire vital, qui considère que «*les besoins des travailleurs et de leur famille et les facteurs économiques sont les deux piliers des processus de fixation des salaires*».<sup>1</sup> Ce même accord préconise également l'utilisation de données et de statistiques fiables dans le cadre d'une approche de la fixation des salaires fondée sur des données factuelles, ce qui signifie que des informations et des données sont nécessaires pour appuyer les institutions chargées de la fixation des salaires. En effet, une telle approche implique l'existence de critères clairs et d'indicateurs statistiques fiables aux fins des processus de fixation des salaires.

Le principe selon lequel il convient de prendre en considération les deux piliers de la fixation des salaires, ainsi que l'importance d'une approche fondée sur des données factuelles, sont consacrés par la *convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima*, 1970, et la *recommandation n° 135*<sup>2</sup>, qui l'accompagne, qui demeurent les normes les plus récentes de l'OIT en matière de fixation des salaires minima. La convention n° 131<sup>3</sup> prévoit que pour déterminer les salaires minima, il convient de tenir compte des éléments suivants:

- a. les besoins des travailleurs et de leur famille, eu égard au niveau général des salaires dans le pays, au coût de la vie, aux prestations de sécurité sociale et aux niveaux de vie comparés d'autres groupes sociaux; et
- b. les facteurs d'ordre économique, y compris les exigences du développement économique, la productivité et l'intérêt qu'il y a à atteindre et à maintenir un haut niveau d'emploi.

La recommandation n° 135 préconise de consacrer des moyens suffisants à la collecte de données statistiques et autres, nécessaires aux études analytiques destinées aux autorités chargées de la fixation des salaires.

Les deux piliers de la fixation des salaires sont pertinents tant pour le salaire minimum établi par la loi que pour celui issu de la négociation collective – c'est-à-dire la négociation entre un ou plusieurs employeurs et une ou plusieurs organisations de travailleurs. La publication du Bureau international du Travail (BIT) sur la fixation des salaires par le biais de la négociation collective indique que «*la négociation et la fixation de salaires adéquats nécessitent d'avoir recours à une approche fondée sur des données probantes ainsi qu'à des informations et des données fiables en ce qui concerne les besoins des travailleurs et de leur famille, ainsi que sur les facteurs économiques*» (p. x). La prise en considération de ces deux ensembles de critères permet de s'assurer que les travailleurs obtiennent une part équitable des fruits du progrès économique, sans pour autant compromettre la capacité des employeurs à exercer leurs activités de manière rentable<sup>4</sup>.

L'accord tripartite de l'OIT sur *les politiques salariales, y compris le salaire vital*, considère que les initiatives visant à promouvoir un salaire vital doivent également être alignées sur les principes de l'OIT en matière de fixation des salaires. Cela signifie que les estimations du salaire vital, fondées sur les besoins des travailleurs et de leur famille,<sup>5</sup> doivent être utilisées conjointement avec les informations sur les facteurs économiques dans le cadre de l'opérationnalisation du salaire vital.

1 Voir les conclusions de la Réunion d'experts sur les politiques salariales, y compris le salaire vital, adoptées par le Conseil d'administration à sa 350e session (mars 2024), disponible à: <https://www.ilo.org/fr/resource/record-proceedings/conclusions-adoptees>

2 La recommandation (n° 135) sur la fixation des salaires minima, 1970

3 Ce même texte figure au sein de la *Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale*

4 Voir BIT: La fixation des salaires par le biais de la négociation collective: tour d'horizon (Genève, 2023), disponible à: <https://www.ilo.org/fr/publications/la-fixation-des-salaires-par-le-biais-de-la-negociation-collective-tour-d>

5 Pour les principes devant guider l'estimation du salaire vital, voir les conclusions de la Réunion d'experts sur les politiques salariales, y compris le salaire vital, adoptées par le Conseil d'administration à sa 350e session (mars 2024), disponible à: <https://www.ilo.org/fr/resource/record-proceedings/conclusions-adoptees>

Quels sont ces facteurs économiques et comment peuvent-ils être utilisés pour soutenir la progression des salaires des travailleurs tout en préservant la viabilité économique des entreprises? La réponse dépend, bien entendu, des circonstances spécifiques et du niveau d'analyse des facteurs économiques: national, secteur, entreprise ou chaîne d'approvisionnement. Lorsque l'on prend en considération les facteurs économiques, il est important de tenir compte du champ d'application du processus de fixation des salaires. Le salaire minimum peut, par exemple, être fixé au niveau national, régional, municipal ou sectoriel, voire à plusieurs niveaux simultanément. De même, la négociation collective peut se dérouler à différents niveaux: entreprise, groupement d'employeurs, secteur d'activité ou encore au niveau national. Le salaire vital peut également être opérationnalisé par une seule entreprise, par le biais d'une négociation collective multi-employeurs ou par une progression graduelle du salaire minimum.

Le présent rapport propose et analyse une série d'indicateurs économiques susceptibles d'être pris en considération dans les processus de fixation des salaires, sans toutefois prescrire les indicateurs à retenir selon les contextes, ce choix relevant, en définitive, de l'appréciation des acteurs impliqués dans la fixation des salaires. Le tableau 1 présente néanmoins un ensemble d'indicateurs économiques pertinents, en distinguant les indicateurs de niveau national, sectoriel et au niveau de l'entreprise.

Le présent rapport vient compléter la méthodologie du BIT pour estimer les besoins des travailleurs et de leur famille.<sup>6</sup> Tandis que cette dernière s'attache à évaluer le coût d'un niveau de vie décent pour les travailleurs et leur famille, le présent document aborde le second pilier de la fixation des salaires, à savoir les facteurs économiques à prendre en considération. Ces deux documents sont conçus pour être lus conjointement afin d'offrir une vue d'ensemble complète des éléments clés à prendre en considération dans le cadre des processus de fixation des salaires.

Quelques précisions s'imposent. La relation entre les salaires et les variables économiques est à la fois complexe et multidirectionnelle. Certaines variables économiques peuvent être interprétées comme des facteurs susceptibles de soutenir une hausse des salaires; d'autres relèvent davantage du contexte macroéconomique tout en pouvant, elles-mêmes, être influencées par des salaires plus élevés. Ainsi, si ce rapport présente et décrit une série d'indicateurs pouvant être pris en considération pour la fixation des salaires, il n'examine pas l'ensemble des méthodes possibles permettant d'analyser ces indicateurs. Le présent rapport n'a pas non plus vocation à fournir une liste exhaustive des indicateurs économiques pertinents, ni à établir une hiérarchie entre eux. Même si certains indicateurs sont, dans la pratique, plus fréquemment mobilisés que d'autres, il revient en définitive aux partenaires du dialogue social de déterminer ceux qu'ils jugent prioritaires. Ce choix doit également tenir compte de la disponibilité des statistiques au niveau national, certaines variables n'étant pas systématiquement couvertes par les systèmes statistiques des pays.

En outre, bien que le présent rapport aborde séparément différentes variables économiques, il convient de rappeler qu'en pratique, les variations salariales influencent souvent plusieurs facteurs économiques de manière simultanée, et que ces facteurs interagissent entre eux selon des dynamiques complexes. Les liens présentés entre les salaires et chaque facteur économique constituent donc une simplification nécessaire, visant à clarifier l'importance de chacun d'eux dans le contexte de la fixation des salaires. Comprendre pleinement la complexité de ces relations nécessiterait des analyses techniques approfondies, dépassant le cadre d'un seul rapport. L'objectif est ici de fournir une base analytique solide pour éclairer la prise de décision en matière de fixation des salaires, plutôt que de proposer une évaluation exhaustive de chaque variable. Enfin, ce rapport se concentre sur la dimension économique de la fixation des salaires. Il importe toutefois de rappeler que les variations salariales ont également des répercussions sociales qui doivent être prises en compte lors de la fixation des salaires, notamment en ce qui concerne la cohésion sociale, le niveau de vie et le bien-être général.

Le présent rapport est structuré de la manière suivante. Le chapitre 1 analyse l'importance et les caractéristiques d'une approche de la fixation des salaires fondée sur des données factuelles, en mettant en avant le rôle central du dialogue social et les principes issus des normes internationales du travail. Il expose la manière dont les décideurs peuvent intégrer les considérations économiques dans la détermination des salaires, tout en veillant à ce que leurs décisions reposent sur des données fiables et une analyse rigoureuse. Le chapitre 2 examine en profondeur les principaux facteurs économiques à

---

6 Voir BIT: *Méthodologie pour estimer les besoins des travailleurs et de leur famille dans le cadre de la fixation des salaires, y compris du salaire vital* (Genève, 2025), disponible à: [https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-04/254\\_499\\_FR03.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-04/254_499_FR03.pdf)

prendre en compte lors de la fixation des salaires, en s'appuyant sur la *convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970*, et la *recommandation n° 135* qui l'accompagne. Ce faisant, le document propose un cadre d'évaluation complet destiné à aider les décideurs et les partenaires sociaux à prendre des décisions salariales contribuant à la durabilité sociale et économique.



# 1. Établir des processus de fixation des salaires fondés sur des données factuelles et assurer le suivi des variables pertinentes





## 1. Établir des processus de fixation des salaires fondés sur des données factuelles et assurer le suivi des variables pertinentes

---

### 1.1 Les différents types de mécanismes de fixation des salaires

Dans la mesure du possible, le présent document examine les principaux facteurs économiques à prendre en compte dans le cadre de la fixation des salaires. Il est particulièrement important de distinguer les différents types de politiques salariales, car la portée et l'impact des évolutions salariales peuvent varier considérablement selon le type de politique considéré. Aux fins de la présente analyse, les variations salariales peuvent être regroupées en deux grandes catégories: celles résultant d'ajustements du salaire minimum légal et celles issues de la négociation collective. Chacune de ces catégories peut ensuite être différenciée selon son niveau d'application: à l'échelle de l'économie, à celle d'un secteur ou d'une région spécifique, ou, dans le cas de la négociation collective, au niveau de l'entreprise. Par exemple:

- 1. Les salaires minima légaux applicables à l'ensemble de l'économie.** Dans un tel cas, l'ajustement concerne l'ensemble de l'économie et s'impose à toutes les entreprises. Comme tous les acteurs du marché sont soumis à cet ajustement, l'impact économique global peut être substantiel. Cependant, certains effets, qui seront abordés ultérieurement, tels que la perte potentielle de clientèle pour les entreprises qui augmentent leurs prix en réaction à une hausse du salaire minimum, peuvent être moins prononcés puisque les concurrents sont également concernés. Néanmoins, il convient de souligner que les entreprises diffèrent en termes de structures de coûts, de marges bénéficiaires et de positionnement sur le marché; l'impact réel peut donc varier d'une entreprise à l'autre. L'ampleur de l'impact global dépend également de la structure du marché du travail, notamment de la prévalence de l'emploi salarié dans le pays. Dans les pays à faible revenu, où le travail non salarié est souvent prédominant, la portée d'un ajustement national du salaire minimum peut être limitée. À l'inverse, dans les pays à revenu élevé, où la majorité des travailleurs sont salariés, une hausse du salaire minimum est susceptible d'avoir des répercussions plus larges sur le marché du travail et l'économie.
- 2. Les salaires minima légaux applicables uniquement à certains secteurs.** Dans un tel cas, les ajustements salariaux s'appliquent à des secteurs ou des branches d'activité spécifiques plutôt qu'à l'ensemble de l'économie. L'impact de ces politiques est donc généralement plus circonscrit et dépend largement des caractéristiques des secteurs visés, notamment de leur structure de coûts et de leur niveau de productivité. Bien que l'impact puisse être significatif au sein du secteur visé, il est moins probable qu'il ait des répercussions importantes sur l'économie globale, sauf si les secteurs visés représentent une part significative de l'emploi ou de la production nationale. Comme ces mesures ne touchent qu'une partie de l'économie, elles peuvent modifier l'équilibre concurrentiel entre les entreprises, notamment lorsque les biens et services sont substituables entre secteurs, ce qui peut entraîner des réallocations de la main-d'œuvre ou de capital entre les secteurs. Par ailleurs, les effets sur les entreprises peuvent varier selon leur taille, leur accès au capital et leur capacité à absorber des coûts de main-d'œuvre plus élevés. Enfin, comme dans le cas des salaires minima nationaux, la structure du marché du travail et la prévalence de l'emploi salarié restent des facteurs déterminants.
- 3. Les ajustements salariaux issus de conventions collectives conclues au niveau national.** Lorsque des ajustements salariaux sont négociés dans le cadre d'une convention collective nationale, les conditions convenues s'appliquent à tous les secteurs et régions. Toutefois, il convient de noter que, en l'absence d'un mécanisme d'extension, les conventions collectives ne s'appliquent qu'aux travailleurs couverts par la convention. Dans la mesure où les conventions collectives nationales peuvent couvrir l'ensemble de l'économie, les ajustements salariaux

négociés au niveau national peuvent potentiellement avoir un impact important. À l'instar des salaires minima nationaux, même si toutes les entreprises sont soumises au même cadre de fixation des salaires, l'impact réel sur chaque entreprise peut varier selon leurs caractéristiques. Sans mécanisme d'extension, l'effet économique global demeure toutefois plus limité que celui d'un salaire minimum légal universel, applicable de plein droit à tous les travailleurs. Enfin, l'impact, notamment les effets distributifs, sera probablement différent en cas d'ajustement salarial issu de la négociation collective, car celui-ci peut être utilisé pour fixer des salaires planchers, mais aussi pour établir des salaires supérieurs à ces planchers.

**4. Les ajustements salariaux issus de conventions collectives conclues au niveau sectoriel.**

Lorsque les ajustements salariaux découlent de conventions collectives applicables à un ou plusieurs secteurs spécifiques, comme indiqué précédemment, leur impact est généralement plus limité que celui d'une convention collective nationale. L'ampleur de leurs effets dépend du poids économique du secteur concerné, de son champ d'application, ainsi que de l'existence éventuelle d'un mécanisme d'extension permettant d'appliquer l'accord aux parties non signataires.

**5. Les ajustements salariaux issus de conventions collectives conclues au niveau de l'entreprise.**

Comparativement aux conventions collectives conclues au niveau national ou sectoriel, les ajustements salariaux négociés directement entre un employeur et un syndicat ou des représentants élus du personnel au sein d'une entreprise spécifique ont une portée plus restreinte et ne concernent que les salariés de cette entreprise. Bien que ces conventions collectives permettent d'adapter les ajustements salariaux aux caractéristiques propres à l'entreprise, telles que la productivité, leurs répercussions sur l'économie dans son ensemble demeurent généralement limitées, sauf si ces accords sont largement répandus parmi les entreprises.

Le salaire vital peut être mis en œuvre de manière concrète soit à travers une progression graduelle des salaires minima légaux, soit par le biais de la négociation collective. Lorsqu'il est introduit via un relèvement du salaire minimum, ses effets sont plus larges et peuvent potentiellement impacter les salaires planchers dans l'ensemble de l'économie. En revanche, lorsque le salaire vital est mis en œuvre par le biais de conventions collectives, son impact est généralement plus circonscrit et dépend fortement du niveau auquel la négociation s'opère, avec un effet particulièrement limité lorsque celle-ci intervient au niveau d'une seule entreprise.

## 1.2 Le rôle central du dialogue social

Le dialogue social tripartite constitue le pilier d'un système de salaire minimum légal efficace. Il favorise la compréhension mutuelle et la coopération entre les gouvernements, les organisations d'employeurs et les représentants des travailleurs<sup>7</sup>. Le recours au dialogue social tripartite permet à toutes les parties prenantes de contribuer directement aux discussions politiques, garantissant ainsi que les cadres réglementaires soient réalistes et adaptés aux réalités opérationnelles. Lorsqu'il fonctionne efficacement, le dialogue social contribue à réduire les tensions, prévenir les conflits et promouvoir la paix sociale ainsi que la stabilité socio-économique.

La négociation collective, qui est l'une des formes essentielles du dialogue social, repose sur une négociation volontaire entre un ou plusieurs employeurs et/ou leurs organisations, et une ou plusieurs organisations de travailleurs. La fixation des salaires est le thème le plus fréquemment abordé dans les conventions collectives<sup>8</sup>. Bien que des divergences puissent émerger entre employeurs et travailleurs, la négociation collective s'appuie sur un intérêt commun : assurer à la fois la pérennité des entreprises et le bien-être des travailleurs et de leur famille. La négociation collective sur les salaires peut constituer un moyen efficace de fixer des salaires minima en donnant force de loi aux dispositions des conventions collectives. Toutefois, seuls quelques pays, principalement situés en Europe du Nord, recourent

<sup>7</sup> Voir BIT: *La fixation des salaires par le biais de la négociation collective*, disponible à : <https://www.ilo.org/fr/publications/la-fixation-des-salaires-par-le-biais-de-la-negociation-collective-tour-d>

<sup>8</sup> Voir le *Rapport sur le dialogue social 2022: La négociation collective pour une reprise inclusive, durable et résiliente*.

exclusivement à la négociation collective pour fixer le salaire minimum, avec une couverture étendue des travailleurs.

Près de 90 pour cent des États membres de l'OIT disposent d'un système de salaire minimum légal. Ces salaires minima peuvent être fixés de différentes manières. La convention n° 131 de l'OIT offre une flexibilité à cet égard, à condition que la couverture soit large et que les méthodes de fixation respectent le principe de la pleine consultation des partenaires sociaux lors l'établissement, de l'application et la modification de ces méthodes. Conformément aux conventions n°s 26 et 131, les pays dotés d'un salaire minimum légal peuvent constituer une autorité compétente matière de fixation du salaire minimum ayant une composition tripartite. Les gouvernements peuvent jouer un rôle essentiel dans l'établissement et le maintien de conditions propices à la participation effective des partenaires sociaux et, le cas échéant, d'autres parties prenantes. Ce processus inclusif accroît la probabilité que les politiques salariales répondent aux besoins divers des différentes parties et contribuent au développement national.

Les organismes chargés de la fixation du salaire minimum peuvent adopter des formes institutionnelles diverses, selon l'étendue de leurs responsabilités, leur composition et leur degré d'autonomie. Ces entités portent également différentes appellations, telles que commissions du salaire minimum ou conseils ou comités nationaux des salaires. Outre la participation des partenaires sociaux, la convention n° 131 encourage la possibilité de désigner des experts indépendants, après consultation des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs.

Dans le cadre de la fixation du salaire minimum légal, des dispositions doivent être prises pour garantir la participation sur un pied d'égalité des gouvernements et des organisations d'employeurs et de travailleurs, conformément à l'article 4 de la *convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970*. S'agissant des salaires fixés par le biais de la négociation collective, et conformément à l'article 4 de la *convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949*, des mesures doivent être prises pour promouvoir le recours aux procédures de négociation volontaire entre les employeurs et leurs organisations, d'une part, et les organisations de travailleurs, d'autre part, en vue de réglementer les conditions d'emploi, y compris les salaires.

### 1.3 Qu'est-ce qu'une approche fondée sur des données factuelles?

En matière de fixation des salaires, le dialogue social doit reposer sur des données factuelles. Une telle approche consiste à concevoir, mettre en œuvre et évaluer les politiques salariales en se fondant sur des données fiables, des travaux de recherche et des analyses empiriques. En privilégiant des indicateurs objectifs et mesurables, cette approche garantit que les décisions reposent sur des éléments factuels, renforçant ainsi l'efficacité et la durabilité des politiques. Un suivi et une évaluation continus permettent d'ajuster les politiques en temps utile lorsqu'elles produisent des effets inattendus. Le suivi et l'évaluation sont également particulièrement importants dans un environnement en constante évolution, susceptible d'être affecté par des chocs économiques et divers aléas, tels que les risques géopolitiques, les perturbations des chaînes d'approvisionnement ou d'autres événements externes.

Plusieurs conventions et recommandations de l'OIT soulignent l'importance d'une approche fondée sur des données factuelles et préconisent l'utilisation de données et de recherches dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques du travail. Dans le contexte de la fixation des salaires, la *convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970*, et la *recommandation (n° 135) sur la fixation des salaires minima, 1970*, invitent les États Membres à prendre en compte des critères objectifs, notamment les besoins des travailleurs et de leur famille ainsi que les facteurs économiques, lors de la fixation et de l'ajustement des salaires minima. Une approche fondée sur des données factuelles est également préconisée dans les conclusions de la *Réunion d'experts sur les politiques salariales, y compris le salaire vital*, adoptées par le Conseil d'administration lors de sa 350<sup>e</sup> session (mars 2024). Ces conclusions soulignent que l'utilisation de données et de statistiques solides dans le cadre d'une approche fondée sur des données factuelles constitue un principe clé de la fixation des salaires. À cet égard, les conclusions reconnaissent que «[d]es données représentatives, des statistiques récentes et fiables et des analyses de données sont nécessaires pour concevoir et appliquer des politiques salariales adéquates. Malheureusement, dans de nombreux pays, les instituts nationaux de statistique manquent de ressources et les données ne sont pas disponibles dans les temps.».

Il convient de reconnaître que la disponibilité de données précises et à jour demeure un défi majeur, en particulier pour les petites et moyennes entreprises (PME) et dans les pays où les instituts nationaux de statistique disposent de ressources limitées. Les efforts visant à améliorer la collecte de ces données doivent donc être renforcés. Toutefois, il convient également de noter que, notamment lorsque la négociation collective se déroule au niveau de l'entreprise, les données pertinentes ne proviennent pas nécessairement des statistiques officielles. Dans ce contexte, les employeurs sont encouragés à partager les informations nécessaires, comme le prévoit la recommandation (n° 163) sur la négociation collective, 1981, (paragraphe 7(2)(a): *«les employeurs publics et privés devraient, à la demande des organisations de travailleurs, fournir, sur la situation économique et sociale de l'unité de négociation et de l'entreprise dans son ensemble, les informations qui sont nécessaires pour permettre de négocier en connaissance de cause. Au cas où la divulgation de certaines de ces informations pourrait porter préjudice à l'entreprise, leur communication pourrait être liée à un engagement de les considérer comme confidentielles autant qu'il est nécessaire; les informations à fournir pourraient être déterminées par un accord conclu entre les parties à la négociation collective.»*

Un processus efficace de fixation des salaires fondé sur des données factuelles devrait reposer sur le dialogue social et idéalement présenter les caractéristiques suivantes:

- ▶ **Utiliser des données et des statistiques solides et accessibles, ainsi que des méthodologies transparentes:** les politiques sont plus efficaces lorsqu'elles reposent sur des données précises, actualisées et exhaustives, provenant de sources fiables. Il est essentiel que ces données soient librement accessibles à toutes les parties prenantes aux processus de fixation des salaires et que les méthodologies utilisées soient transparentes et aisément compréhensibles.
- ▶ **Préserver l'objectivité:** une approche fondée sur des données factuelles suppose l'existence de critères clairement définis et d'indicateurs statistiques fiables permettant d'éclairer et d'appuyer les délibérations. Cela peut notamment être réalisé en associant des experts indépendants aux discussions, en analysant les données du marché du travail ou encore en commandant des travaux de recherche universitaire.
- ▶ **Utiliser des méthodes de recherche rigoureuses:** l'analyse statistique quantitative visant à éclairer les décisions politiques peut être complétée par des recherches qualitatives, telles que des études de cas et des entretiens, ainsi que par des analyses comparatives examinant les politiques mises en œuvre dans différents pays ou secteurs.
- ▶ **Mettre en place un suivi et une évaluation continus:** l'évaluation régulière des politiques contribue à garantir qu'elles produisent les résultats escomptés, sans générer d'effets indésirables.
- ▶ **Autoriser la flexibilité et l'adaptabilité:** il est souhaitable que les politiques soient adaptées à la conjoncture économique. Si une politique engendre des effets négatifs non anticipés, l'ajuster en fonction de nouvelles données peut contribuer à en améliorer l'efficacité.
- ▶ **Prendre en compte et promouvoir l'égalité et l'égalité des chances:** l'égalité entre femmes et hommes, l'équité et la non-discrimination sont des considérations essentielles dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques.

#### 1.4. Les différentes étapes d'une approche fondée sur des données factuelles, sources de données et techniques statistiques

Comme indiqué précédemment, une approche de la fixation des salaires fondée sur des données factuelles est un processus itératif, qui évolue au rythme des transformations du contexte économique. Ce processus se compose généralement de trois grandes phases d'évaluation, destinées à aider les décideurs et les partenaires sociaux à apprécier les effets potentiels et réels d'une intervention:

- **Analyse du contexte:** certains indicateurs sont utilisés principalement comme variables contextuelles. Ils permettent aux parties engagées dans la fixation des salaires de se faire une idée précise de l'environnement économique dans lequel s'inscrit la prise de décision. Par exemple, une hausse du salaire minimum est-elle envisagée dans un contexte de forte croissance économique et de faible inflation, ou plutôt dans un contexte caractérisé par un chômage élevé et une forte informalité?
- **Évaluations ex ante:** une évaluation ex ante est réalisée avant la mise en œuvre d'une politique. Elle permet d'apprécier la pertinence d'une politique spécifique avant sa mise en œuvre et vise à anticiper ses effets potentiels à l'aide de données historiques, de simulations, de modèles prévisionnels et d'analyses contrefactuelles. Dans le contexte de la fixation des salaires, par exemple, une évaluation ex ante pourrait examiner la faisabilité de différents niveaux de salaire minimum ou la viabilité économique d'un salaire vital dans le cadre de la conjoncture économique actuelle.
- **Évaluations ex post:** L'évaluation ex post intervient après la mise en œuvre d'une politique et vise à mesurer ses effets réels en analysant des données concrètes. À ce stade, une analyse causale doit être menée chaque fois que cela est possible. Cette phase est essentielle pour déterminer si la politique atteint ses objectifs et pour identifier d'éventuels effets inattendus. Les enseignements tirés de cette étape peuvent éclairer les discussions politiques futures, permettant ainsi d'apporter les ajustements et améliorations nécessaires.

Une approche fondée sur des données factuelle repose sur la disponibilité de données fiables pour appuyer les gouvernements et les partenaires sociaux dans leurs délibérations. Les données utilisées à cette fin doivent être actualisées, exhaustives et, idéalement, ventilées par sexe. Les données utilisables dans le cadre d'une approche fondée sur des données factuelles pour les politiques salariales comprennent au moins quatre types de données (voir l'annexe A pour une analyse détaillée des différentes sources de données):

1. **Données d'enquête:** Cette catégorie regroupe les sources de données qui recueillent des informations au niveau microéconomique, telles que les enquêtes sur la population active, les enquêtes sur les revenus et les dépenses des ménages et les enquêtes auprès des entreprises.
2. **Données administratives:** Cette catégorie comprend, par exemple, les déclarations de cotisations sociales, les registres de la sécurité sociale, les registres du commerce et des sociétés et les bases de données de l'assurance sociale.
3. **Données agrégées:** Cela inclut les statistiques des comptes nationaux, qui fournissent des informations sur le PIB, la consommation et les investissements, ainsi que les séries d'indices des prix à la consommation (IPC).
4. **Données qualitatives:** Lorsque les données d'enquête ne sont pas disponibles et que les contraintes de temps ne permettent pas de collecter des informations quantitatives, il peut être utile de recueillir des informations qualitatives, par exemple au moyen d'entretiens individuels.

Une approche fondée sur des données factuelles repose sur une analyse statistique rigoureuse afin d'éclairer la prise de décisions. Bien qu'il soit possible et souhaitable de compléter les analyses quantitatives par des données qualitatives, l'analyse quantitative demeure l'approche principale. Dans le cadre des politiques salariales, diverses analyses quantitatives peuvent être utilisées, chacune apportant des éclairages complémentaires. Bien que l'utilisation d'une gamme variée de méthodes analytiques soit idéale, l'approche la plus efficace et la plus pertinente dépend de la disponibilité et de la qualité des données, ainsi que des priorités identifiées. En outre, différentes techniques statistiques peuvent être plus adaptées pour les évaluations ex ante ou ex post.

Les méthodes quantitatives couramment utilisées dans une approche fondée sur des données factuelles pour la fixation des salaires peuvent être regroupées en trois catégories (voir l'annexe A pour une présentation plus détaillée des méthodes quantitatives):

1. **Les statistiques descriptives:** ces statistiques résument et décrivent les données disponibles et peuvent s'appuyer sur des données transversales ou des séries chronologiques, généralement

sans contrôler d'autres facteurs influents. Cette approche est particulièrement utile en phase ex ante, car elle aide à contextualiser la mise en œuvre des politiques.

2. **Les simulations:** les techniques de simulation sont utiles pour étudier les effets potentiels à long terme de la mise en œuvre de politiques sur des indicateurs agrégés. Elles permettent aux décideurs d'explorer des scénarios hypothétiques et d'estimer des résultats qui ne sont pas toujours observables à court terme. Si les simulations sont particulièrement utiles durant la phase de pré-mise en œuvre – par exemple, pour déterminer le niveau approprié d'un salaire minimum – elles conservent leur utilité dans le cadre du suivi et de l'évaluation continue.
3. **Les analyses conditionnelles:** l'analyse conditionnelle nécessite au moins deux points de données, l'un avant et l'autre après la mise en œuvre de la politique. Elle regroupe des techniques statistiques particulièrement utiles lors de la phase ex post de l'évaluation des politiques. Ces méthodes servent à évaluer les effets des politiques salariales sur des aspects spécifiques, tels que la pauvreté, le respect des réglementations, les inégalités salariales et l'emploi.

Idéalement, ces différentes approches devraient converger vers un processus de fixation des salaires fondé sur des données factuelles, de nature itérative. Dans ce cadre, les enseignements tirés d'analyses rigoureuses alimentent les cycles futurs de la fixation des salaires. Un tel système d'information peut servir de base à un dialogue social authentique et fondé sur des données factuelles, contribuant ainsi à guider les ajustements salariaux futurs.

## 2. Principaux facteurs et indicateurs économiques





## 2. Principaux facteurs et indicateurs économiques

En prenant comme référence la *convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970*, et la *recommandation (n° 135) sur la fixation des salaires minima, 1970*, le tableau 1 présente une sélection des principaux facteurs économiques et de leurs indicateurs correspondants, pertinents pour une approche de la fixation des salaires fondée sur des données factuelles. Bien que non exhaustive, cette liste met en évidence les variables essentielles à prendre en considération dans le cadre de ce processus. Afin de préserver la clarté et la lisibilité du tableau, les indicateurs sont présentés sous forme de valeurs à un instant précis. Toutefois, en pratique, l'évolution de ces indicateurs – comme la hausse ou la baisse de l'inflation, les variations de l'emploi ou les tendances de la part du revenu du travail – est souvent plus utile pour comprendre la dynamique économique et orienter les décisions en la matière.

Pour rappel, l'article 3 de la *convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970*, dispose que les éléments à prendre en considération lors de la détermination des salaires minima sont:

- a. les besoins des travailleurs et de leur famille, eu égard au niveau général des salaires dans le pays, au coût de la vie, aux prestations de sécurité sociale et aux niveaux de vie comparés d'autres groupes sociaux; et
- b. les facteurs d'ordre économique, y compris les exigences du développement économique, la productivité et l'intérêt qu'il y a à atteindre et à maintenir un haut niveau d'emploi.

Conformément à la convention, le tableau 1 recense différents indicateurs et variables explicitement mentionnés comme facteurs économiques au sein de l'article 3 b), à savoir les «*exigences du développement économique*», les «*niveaux de productivité*» et «*l'intérêt qu'il y a à atteindre et à maintenir un haut niveau d'emploi*». Toutefois, étant donné que certains indicateurs relevant de la catégorie des besoins des travailleurs et de leur famille peuvent également être considérés comme des variables économiques ou comme des informations contextuelles utiles à la fixation des salaires, le tableau inclut également une quatrième catégorie intitulée «*niveau général des salaires dans le pays et niveaux de vie comparés d'autres groupes sociaux*», conformément à la *recommandation (n° 135) sur la fixation des salaires minima, 1970*.<sup>9</sup>

Les sections suivantes proposent une analyse de ces facteurs, ainsi que du cadre théorique justifiant leur prise en compte. L'annexe B contient une brève définition et la formule mathématique correspondante de chacun des indicateurs figurant au sein du tableau 1.

<sup>9</sup> La liste des indicateurs présentée au sein du tableau 1 s'appuie sur les travaux antérieurs du BIT, notamment le tableau 3 de la publication «*La fixation des salaires par le biais de la négociation collective: tour d'horizon*».

**Tableau 1: Principaux facteurs économiques et indicateurs pertinents pour une approche de la fixation des salaires fondée sur des données**

| Facteurs économiques                          | Indicateurs possibles                               | Variables à prendre en considération                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|-----------------------------------------------|-----------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                               |                                                     | Niveau national                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Niveau sectoriel                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Niveau de l'entreprise                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| Exigences du développement économique (C.131) | Croissance économique & pérennité des entreprises   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• PIB par habitant (croissance et niveau)</li> <li>• Composantes du PIB (consommation, investissements, dépenses publiques et exportations nettes)</li> <li>• PIB aux coûts des facteurs</li> <li>• Part du revenu du travail ajusté en % du PIB</li> <li>• Taux de croissance nette des entreprises</li> <li>• Taux de survie des entreprises</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• PIB par habitant au niveau du secteur / de la branche d'activité (croissance et niveau)</li> <li>• Taux de croissance nette des entreprises au niveau du secteur / de la branche d'activité</li> <li>• Taux de survie des entreprises au niveau du secteur / de la branche d'activité</li> </ul>                                                                                                                                                                                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Croissance de la valeur ajoutée</li> <li>• Ratio salaires / valeur ajoutée</li> <li>• Coût total du travail</li> <li>• Coin fiscal et social</li> <li>• Coûts du travail en % des coûts de production</li> <li>• Marge bénéficiaire nette</li> <li>• Coût unitaire du travail</li> <li>• Flux de trésorerie et ratios de liquidité: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Ratio de liquidité générale</li> <li>– Flux de trésorerie disponible</li> </ul> </li> </ul> |
|                                               |                                                     | Lorsque cela est possible, il est recommandé de mener une analyse à un niveau désagrégué: par statut formel ou informel, taille, âge ou forme de propriété, entre autres, afin de mieux saisir la diversité des caractéristiques des entreprises.                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|                                               | Prix & compétitivité                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>• IPC (indice des prix à la consommation)</li> <li>• IPP (indice des prix à la production)</li> <li>• IDE en pourcentage du PIB</li> <li>• Balance commerciale</li> <li>• Ratio exportations/PIB</li> <li>• Taux de change</li> <li>• Taux d'intérêt</li> </ul>                                                                                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>• IPC pour des biens et services spécifiques constituant les produits d'un secteur ou d'une branche d'activité</li> <li>• IPP pour des biens et services spécifiques constituant les intrants d'un secteur ou d'une branche d'activité</li> <li>• Balance commerciale au niveau du secteur / de la branche d'activité</li> <li>• Ratio exportations/PIB au niveau du secteur ou de la branche d'activité</li> <li>• Part des exportations d'un secteur / d'une branche d'activité</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prix du marché</li> <li>• Prix moyen de l'entreprise comparé au prix moyen du marché</li> <li>• Coût du travail de l'entreprise comparé au coût du travail de ses concurrents</li> <li>• Base de clientèle et concentration de la clientèle</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                   |
|                                               | Dépenses et recettes publiques en proportion du PIB | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Salaires dans le secteur public</li> <li>• Pensions et prestations de retraite</li> <li>• Dépenses de santé</li> <li>• Prestations sociales</li> <li>• Cotisations directes à la sécurité sociale</li> <li>• Recettes fiscales directes et indirectes</li> <li>• Dette publique en pourcentage du PIB</li> </ul>                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |

**Tableau 1: Principaux facteurs économiques et indicateurs pertinents pour une approche de la fixation des salaires fondée sur des données factuelles**

| Facteurs économiques                                                         | Indicateurs Possibles           | Variables à prendre en considération                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                           |
|------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                              |                                 | Niveau national                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Niveau sectoriel                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Niveau de l'entreprise                                                                                                                                                                                                    |
| Niveaux de productivité (C.131)                                              | Productivité                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>PIB par travailleur</li> <li>PIB par heure travaillée</li> <li>Ratio de productivité du capital</li> <li>Productivité globale des facteurs</li> </ul>                                                                                                                                                                                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>PIB par travailleur par secteur / branche d'activité</li> <li>Valeur ajoutée / production par travailleur par secteur / branche d'activité</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>Productivité du travail (valeur ajoutée / production par travailleur ou par heure)</li> <li>Ratio de productivité du capital</li> <li>Productivité globale des facteurs</li> </ul> |
| Intérêt qu'il y a à atteindre et à maintenir un haut niveau d'emploi (C.131) | Emploi                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>Taux d'emploi</li> <li>Taux de chômage</li> <li>Variation nette de l'emploi</li> <li>Taux de participation des hommes à la population active</li> <li>Taux de participation des femmes à la population active</li> <li>Population active potentielle</li> <li>Taux de postes vacants</li> <li>Taux d'incidence du déficit d'emplois</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Taux d'emploi au sein d'un secteur / branche d'activité</li> <li>Taux de chômage au sein d'un secteur / branche d'activité</li> <li>Variation nette de l'emploi au sein d'un secteur / branche d'activité</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>Variation nette de l'emploi</li> <li>Taux de rotation du personnel</li> </ul>                                                                                                      |
|                                                                              |                                 | Lorsque cela est possible, il est recommandé de mener une analyse à un niveau désagrégué: par statut formel ou informel, sexe, taille, âge ou forme de propriété, entre autres, afin de mieux saisir la diversité des caractéristiques des entreprises                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                           |
|                                                                              | Conditions du marché du travail | <ul style="list-style-type: none"> <li>Part de l'emploi informel</li> <li>Part des travailleurs indépendants et des travailleurs familiaux non rémunérés</li> <li>Part des travailleurs selon le sexe</li> <li>Part du sous-emploi</li> <li>Part des travailleurs selon les différents types de contrat</li> </ul>                                                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>Part de l'emploi informel au sein d'un secteur / branche d'activité</li> <li>Part des travailleurs indépendants et des travailleurs familiaux non rémunérés au sein d'un secteur / branche d'activité</li> <li>Part des travailleurs selon le sexe au sein d'un secteur / branche d'activité</li> <li>Part du sous-emploi au sein d'un secteur / branche d'activité</li> <li>Nombre moyen d'heures travaillées au sein d'un secteur / branche d'activité</li> <li>Part des travailleurs selon les différents types de contrat au sein d'un secteur / branche d'activité</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre moyen d'heures travaillées</li> <li>Part des emplois à temps partiel</li> </ul>                                                                                             |
|                                                                              |                                 | Lorsque cela est possible, il est recommandé de mener une analyse à un niveau désagrégué: par secteur, sexe, âge, niveau d'instruction, milieu urbain vs milieu rural, entre autres, afin de saisir les différentes caractéristiques démographiques ou rendre compte des divers segments de l'économie.                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                           |

**Tableau 1: Principaux facteurs économiques et indicateurs pertinents pour une approche de la fixation des salaires fondée sur des données factuelles**

| Facteurs économiques                                                                                 | Indicateurs possibles                                                               | Variables à prendre en considération                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                      |                                                                                     | Niveau national                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Niveau sectoriel                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Niveau de l'entreprise                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| Niveau général des salaires dans le pays et niveaux de vie comparés d'autres groupes sociaux (R.135) | Salaires pratiqués                                                                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Masse salariale totale</li> <li>Salaire moyen ou médian</li> <li>Part des travailleurs faiblement rémunérés</li> <li>Ratio entre le niveau du salaire minimum (ou, le cas échéant, du salaire vital) et le salaire moyen (ou médian)</li> <li>Mesures des inégalités</li> <li>Ecarts de rémunération entre les hommes et les femmes</li> <li>Autres écarts de rémunération</li> </ul>                                                                                                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>Masse salariale totale par secteur / branche d'activité</li> <li>Salaire moyen ou médian par secteur / branche d'activité</li> <li>Répartition des salaires par secteur / branche d'activité</li> <li>Augmentations salariales à différents déciles de l'échelle de la répartition des salaires au sein d'un secteur / branche d'activité</li> <li>Part des travailleurs faiblement rémunérés au sein d'un secteur / branche d'activité</li> <li>Ratio entre le niveau du salaire minimum (ou, le cas échéant, du salaire vital) et le salaire moyen (ou médian) au sein d'un secteur / branche d'activité</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Répartition des salaires</li> <li>Masse salariale totale</li> <li>Masse salariale totale par décile</li> <li>Salaire moyen ou médian</li> <li>Augmentations salariales à différents déciles de l'échelle de la répartition des salaires</li> <li>Ratio entre le niveau du salaire minimum (ou, le cas échéant, du salaire vital) et le salaire moyen (ou médian)</li> <li>Part des travailleurs faiblement rémunérés</li> </ul> |
|                                                                                                      |                                                                                     | Lorsque cela est possible, il est recommandé de mener une analyse à un niveau désagrégé: par secteur, sexe, statut formel ou informel, entre autres, afin de rendre compte des divers segments de l'économie.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|                                                                                                      | Revenus des travailleurs non salariés et des personnes en dehors de la main-d'œuvre | <ul style="list-style-type: none"> <li>Revenus des travailleurs non salariés</li> <li>Taux de pauvreté, avec une attention particulière accordée à la pauvreté au travail</li> <li>Ratio entre le salaire minimum (ou le salaire vital) et la pension moyenne et médiane</li> <li>Ratio entre le salaire minimum (ou le salaire vital) et la rémunération des travailleurs indépendants</li> <li>Ratio entre le niveau du salaire minimum et le niveau des transferts sociaux destinés à la population en âge de travailler</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Revenus des travailleurs non salariés au sein d'un secteur / branche d'activité</li> <li>Ratio entre le salaire minimum (ou le salaire vital) et la pension moyenne et médiane au sein d'un secteur / branche d'activité</li> <li>Ratio entre le salaire minimum (ou le salaire vital) et la rémunération des travailleurs indépendants au sein d'un secteur / branche d'activité</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>Revenus des travailleurs non salariés</li> <li>Ratio entre le salaire minimum (ou le salaire vital) et la pension moyenne et médiane</li> <li>Ratio entre le salaire minimum (ou le salaire vital) et la rémunération des travailleurs indépendants</li> </ul>                                                                                                                                                                  |

Certains des domaines identifiés sont vastes et hétérogènes. C'est pourquoi, dans la discussion qui suit, nous proposons une analyse plus détaillée afin d'examiner des indicateurs spécifiques, opérationnels et pertinents pour la fixation des salaires. De manière générale, selon le type d'intervention et la portée de son application, les politiques salariales et les pratiques en matière de fixation des salaires sont susceptibles d'avoir des répercussions sur l'économie à trois niveaux distincts:

- **Au niveau national:** effets à l'échelle de l'économie dans son ensemble;
- **Au niveau sectoriel:** effets au niveau d'un secteur ou d'une branche d'activité;
- **Au niveau de l'entreprise:** effets individuels à l'échelle des entreprises.

Bien que l'analyse présente ces niveaux séparément pour des raisons de clarté, ils sont en réalité étroitement interconnectés, les évolutions à un niveau influençant – et étant influencées par – les dynamiques à d'autres niveaux. Par exemple, la fixation des salaires au niveau de l'entreprise influe directement sur le coût du travail et les décisions en matière d'emploi au sein des entreprises; mais, une fois agrégés, ces résultats à l'échelle microéconomique contribuent à façonner les tendances observées aux niveaux sectoriel et national. Parallèlement, les conditions macroéconomiques, telles que la croissance économique nationale ou les taux d'inflation, constituent l'environnement dans lequel s'opèrent les décisions salariales tant au niveau sectoriel qu'au niveau de l'entreprise, exerçant une influence déterminante sur leurs résultats.

L'objet de la fixation des salaires peut varier, ciblant un ou plusieurs des niveaux susmentionnés. Par exemple, l'instauration d'un salaire minimum national ou sectoriel peut concerner une part importante de la population active, avec des répercussions potentielles sur l'ensemble de l'économie ou des effets spécifiques à certains secteurs. Il est donc essentiel de tenir compte des circonstances nationales lors de l'évaluation de la pertinence d'un niveau de salaire minimum et de surveiller son impact potentiel sur l'économie dans son ensemble ou dans les secteurs concernés. À l'inverse, l'obligation de verser un salaire vital tout au long d'une chaîne d'approvisionnement peut ne concerner qu'un nombre restreint de fournisseurs, sans pour autant entraîner d'effets perceptibles sur l'ensemble de l'économie. Dans ce cas, la viabilité des entreprises et leur capacité à verser un salaire vital deviennent des éléments centraux, ce qui place les effets au niveau microéconomique au cœur de l'analyse.

Bien que le paragraphe précédent fournisse des exemples illustrant la nécessité de prendre en compte différents facteurs économiques selon les scénarios, il convient de les examiner systématiquement au regard des circonstances nationales. En effet, le contexte national joue un rôle crucial dans la manière dont les politiques salariales produisent leurs effets: une même politique peut avoir des répercussions très différentes selon le pays dans lequel elle est mise en œuvre. Par exemple, l'ajustement du salaire minimum dans un pays où la majorité de la population active est composée de salariés aura probablement un impact économique bien plus important que dans un pays où les salariés ne représentent qu'une part plus faible de la population active totale. De même, le niveau auquel un salaire minimum est fixé (et son écart par rapport aux salaires pratiqués) influencera considérablement ses effets économiques. Il est important de garder à l'esprit que chaque scénario présente des caractéristiques propres et requiert une approche adaptée.

La suite du chapitre examine les indicateurs possibles dans les trois domaines clés précédemment identifiés, leur fondement théorique, ainsi que des exemples concrets. Elle présente également une liste non exhaustive de variables aux niveaux national, sectoriel et de l'entreprise, qui peuvent être mobilisées pour quantifier les indicateurs et servir de base à l'analyse statistique.

## 2.1 Les exigences du développement économique

Les exigences du développement économique en matière de fixation des salaires englobent un large éventail de conditions économiques visant à garantir une rémunération équitable aux travailleurs, tout en soutenant une croissance économique durable et inclusive ainsi qu'un marché du travail performant. Pour mieux comprendre le rôle du développement économique dans la fixation des salaires, il est utile de l'analyser à travers plusieurs indicateurs clés, notamment:

- la croissance économique et la pérennité des entreprises;

- les prix et la compétitivité; et
- les dépenses et recettes publiques exprimées en part du PIB.

Bien que non exhaustives, les sections suivantes présentent une analyse de certaines des principales variables pouvant être suivies au sein de chacune de ces catégories.

### 2.1.1 La croissance économique et la pérennité des entreprises

La croissance économique et la prévalence des entreprises durables peuvent être considérées comme des facteurs importants favorisant les hausses de salaires. Inversement, des salaires plus élevés peuvent également avoir des répercussions sur la croissance économique et sur la pérennité des entreprises. Toutefois, l'ampleur et la nature de ces effets dépendent du type d'intervention salariale, des circonstances nationales et d'autres facteurs, tels que la structure du marché du travail. Par exemple, dans les pays où le travail indépendant est plus répandu, l'impact direct des politiques salariales peut être plus limité, même si les effets indirects peuvent jouer un rôle significatif.

Au niveau macroéconomique, l'indicateur le plus fréquemment utilisé pour mesurer la croissance économique est l'évolution du **produit intérieur brut (PIB) par habitant**. En tant qu'indicateur de la situation économique générale, le PIB par habitant fournit des informations pertinentes sur la performance économique d'un pays et sur les niveaux de vie. Le PIB peut être mesuré de différentes manières, notamment aux prix du marché ou aux coûts des facteurs. Alors que le PIB aux prix du marché mesure la valeur totale de tous les biens et services produits dans une économie donnée, le PIB aux coûts des facteurs reflète le revenu généré par le travail et le capital, en excluant les impôts indirects sur les produits et en incluant les subventions à la production. La principale différence entre ces deux mesures réside dans le traitement des impôts indirects et des subventions: le PIB aux prix du marché intègre ces éléments, alors que le PIB aux coûts des facteurs les neutralise afin de refléter les revenus réels des producteurs. En d'autres termes, il reflète la valeur ajoutée réelle produite par les entreprises avant toute redistribution fiscale. De ce fait, le PIB aux coûts des facteurs constitue généralement l'indicateur le plus pertinent dans le cadre de la fixation des salaires, car il fournit une image plus précise de la capacité économique réelle et de la valeur ajoutée générée par les entreprises. Le PIB par habitant peut être mesuré tant au niveau national qu'au niveau sectoriel.

Étant donné que les salaires interagissent avec les quatre composantes du PIB – à savoir la consommation, les investissements des entreprises, les dépenses publiques et les exportations nettes – il est recommandé d'évaluer et de suivre l'évolution de chacune de ces composantes séparément.

- **Consommation.** Des salaires plus élevés peuvent stimuler la consommation, qui constitue la principale composante du PIB, dans la mesure où les travailleurs qui en bénéficient disposent d'un revenu disponible plus important pour acheter des biens et des services. En cas d'augmentations salariales situées à la base de l'échelle de la répartition des salaires, cet effet est d'autant plus prononcé que les ménages situés au bas de l'échelle des salaires, où se concentrent souvent les travailleurs faiblement rémunérés (BIT, 2020), présentent généralement une propension marginale à consommer plus élevée. Par conséquent, la hausse des salaires peut contribuer à renforcer la demande globale et la croissance économique. Toutefois, l'ampleur de cet effet positif peut varier. Par exemple, certains travailleurs faiblement rémunérés peuvent choisir de consacrer une partie de leurs revenus supplémentaires au remboursement de dettes, notamment lorsqu'ils présentent des niveaux d'endettement élevés. Bien que cela puisse modérer l'impact immédiat sur la consommation, cela peut contribuer à une plus grande stabilité financière à long terme et à un pouvoir d'achat futur accru. À l'inverse, si la hausse des salaires dépasse la capacité des entreprises à absorber des coûts de main-d'œuvre plus élevés, des pressions peuvent s'exercer sur l'emploi ou sur les prix, ce qui pourrait, à terme, peser négativement sur la consommation globale.
- **Investissement.** La hausse des salaires influe sur les coûts du travail des entreprises, ce qui peut à son tour affecter leurs décisions en matière d'investissement. D'une part, si les coûts du travail augmentent fortement, les entreprises peuvent réduire ou différer leurs investissements afin de compenser la hausse des dépenses et de préserver leur compétitivité. D'autre part, lorsque la croissance des salaires est alignée sur les gains de productivité, ces deux dynamiques peuvent se

renforcer mutuellement et contribuer à soutenir des investissements durables dans la technologie, l'innovation et le développement des activités.

- **Dépenses publiques.** Les salaires peuvent influencer les recettes et les dépenses publiques par le biais de la collecte et de l'utilisation des impôts et des cotisations sociales, notamment en matière de protection sociale. Des salaires plus élevés tendent à accroître les recettes fiscales, en particulier dans les systèmes à fiscalité progressive, où les contributions augmentent avec le revenu. Cela peut permettre aux gouvernements de financer les services publics, les transferts sociaux et les investissements en infrastructures. En outre, des salaires plus élevés peuvent, dans certains contextes, réduire le recours aux prestations de sécurité sociale, en diminuant la dépendance aux dispositifs de soutien au revenu et en favorisant la participation au marché du travail. Toutefois, si des augmentations salariales excédant la capacité de paiement des entreprises entraînent une hausse du chômage, les recettes fiscales pourraient diminuer tandis que les dépenses sociales augmenteraient.
- **Exportations nettes.** Des salaires plus élevés peuvent accroître les coûts de production, ce qui peut influencer les prix des biens et services sur les marchés nationaux et internationaux. Cela peut avoir des répercussions sur les exportations et la compétitivité, en particulier dans les secteurs exposés à une forte concurrence. Bien que les salaires puissent potentiellement affecter les exportations, la compétitivité dépend d'un ensemble de facteurs plus large que les seuls salaires et coûts de production, notamment la productivité, la qualité des produits et les taux de change. L'effet global dépendra de la mesure dans laquelle la hausse des salaires s'accompagne de gains de productivité et de création de valeur.

Outre le PIB et ses composantes, il est également utile de prendre en considération d'autres variables clés liées à la croissance économique et à la pérennité des entreprises, tant au niveau national que sectoriel. Il peut s'agir notamment des variables suivantes:

- **Le taux de croissance nette des entreprises**, qui mesure l'évolution du nombre d'entreprises actives sur une période déterminée en tenant compte à la fois des créations et des cessations d'activité, fournit un aperçu de la dynamique globale de l'environnement entrepreneurial. Toutefois, comme cet indicateur porte sur le nombre d'entreprises plutôt que sur leur performance ou leur viabilité, il est utile de le compléter par le **taux de survie des entreprises**, qui mesure la proportion d'entreprises restant actives après une période déterminée. Un taux de croissance nette positif ou un taux de survie élevé peut indiquer que les entreprises sont en mesure d'absorber une hausse des salaires. Néanmoins, ces indicateurs doivent être interprétés avec prudence. Bien qu'il puisse exister un lien entre la survie des entreprises et le niveau des salaires, des taux de survie élevés peuvent résulter d'autres facteurs, tels qu'un accès facilité au crédit. Inversement, un recul de ces indicateurs peut signaler un ralentissement économique susceptible d'être lié, entre autres, à des coûts d'exploitation élevés, y compris les coûts salariaux, mettant ainsi à l'épreuve la pérennité des entreprises. Dans ce contexte, il est particulièrement pertinent de suivre la mortalité des entreprises, en la ventilant par taille et par secteur, l'impact des hausses de salaires étant généralement plus marqué pour les micro-entreprises et les petites entreprises, qui présentent souvent des niveaux de productivité plus faibles.
- **La part du revenu du travail ajusté en pourcentage du PIB** mesure la proportion du PIB d'un pays distribuée sous forme de rémunération aux travailleurs, par opposition au capital ou aux propriétaires fonciers. Il est important de privilégier la part du revenu du travail ajusté plutôt que la part du revenu du travail non ajusté, car cette dernière exclut le revenu du travail des travailleurs indépendants. Dans la mesure où ces travailleurs contribuent à la création du PIB, leur exclusion entraîne une sous-estimation de la part du travail, en particulier dans les économies ou les secteurs où le travail non salarié est prédominant. À l'inverse, la part du revenu du travail ajusté inclut un revenu du travail imputé pour les travailleurs indépendants (BIT, 2019), offrant une représentation plus fidèle de la répartition des revenus entre le travail et le capital. Le suivi de l'évolution de la part du revenu du travail fournit des indications importantes sur l'évolution de la part relative du PIB versée aux travailleurs par rapport à celle revenant au capital. Une diminution de la part du revenu du travail peut indiquer un décalage entre la croissance économique et la

progression des salaires. Divers facteurs ont été avancés pour expliquer l'évolution de la part du travail, notamment les transformations structurelles de l'activité économique, les progrès technologiques, la mondialisation, la financiarisation et la solidité des institutions du marché du travail. Au cours de ces dernières décennies, le recul observé de la part du revenu du travail dans de nombreux pays a également été associé à une hausse des inégalités, les revenus du capital tendant à être plus concentrés. Cette disparité peut entraîner une diminution de la part des gains économiques perçue par les travailleurs et leur famille, alimentant potentiellement la frustration et le mécontentement, ce qui peut, à son tour, avoir des répercussions négatives plus larges sur la cohésion sociale et la stabilité économique et politique.

Au niveau sectoriel, ces facteurs doivent être analysés en tenant compte des spécificités propres à chaque secteur ou branche d'activité. Les différents segments de l'économie peuvent croître à des rythmes distincts, présenter des niveaux d'intensité de main-d'œuvre variables et afficher des profils de productivité spécifiques qui influencent la manière dont les ajustements de salaires affectent la pérennité des entreprises. Par exemple, les secteurs à forte intensité de main-d'œuvre peuvent être plus sensibles aux hausses de salaires que les secteurs à forte intensité capitalistique, au sein desquels la technologie joue un rôle plus important. De même, les secteurs exposés à la concurrence internationale peuvent faire face à des défis différents de ceux orientés vers les marchés nationaux. Par ailleurs, il peut être important d'examiner les conséquences qu'une hausse de salaires affectant seulement une partie de l'économie peut avoir sur les schémas de dépenses des différents secteurs.

Au niveau microéconomique, la pérennité des entreprises constitue le fondement de la croissance économique, dans la mesure où elle garantit que les entreprises fonctionnent de manière rentable. Les entreprises viables contribuent à la création d'emplois, à l'amélioration de la productivité et à la compétitivité des marchés, autant de moteurs essentiels d'une expansion économique plus large. Au niveau de l'entreprise, il est donc important de suivre l'évolution de variables telles que :

- ▶ **La croissance de la valeur ajoutée :** la valeur ajoutée peut être définie comme la valeur de la production de l'entreprise (généralement mesurée par le chiffre d'affaires total ou la valeur marchande des biens et services produits) diminuée du coût des intrants (tels que les matières premières, les biens et services intermédiaires achetés et utilisés dans le cadre de la production, et les autres frais d'exploitation). Le suivi de l'évolution de la valeur ajoutée fournit des informations essentielles sur les gains de productivité, la compétitivité et la performance globale d'une entreprise, ce qui permet d'évaluer si une hausse des salaires est économiquement soutenable pour celle-ci. En pratique, il est souvent utile de distinguer la **valeur ajoutée brute** de la **valeur ajoutée nette**. Cette dernière s'obtient en soustrayant les impôts et l'amortissement du capital de la valeur ajoutée brute. L'amortissement tient compte de la dépréciation des immobilisations dans le temps. Son importance varie fortement selon les secteurs. Dans les industries à forte intensité capitalistique, comme le secteur ferroviaire par exemple, l'amortissement peut représenter une part importante des coûts totaux. Comme tout indicateur, la valeur ajoutée nette doit être interprétée dans son contexte et en complément d'autres mesures, compte tenu de ses limites intrinsèques.
- ▶ **Le ratio salaires/valeur ajoutée :** au niveau de l'entreprise, le ratio salaires/valeur ajoutée remplit une fonction similaire à celle de la part du revenu du travail, en permettant de comprendre la manière dont la valeur économique créée est répartie entre le travail et le capital. Alors que la part du revenu du travail reflète cette dynamique au niveau national, le ratio salaires/valeur ajoutée se concentre plus précisément sur la rémunération des salariés par rapport à la valeur générée au sein d'une entreprise déterminée.
- ▶ **Le coût total du travail :** les salaires ne représentent qu'une des composantes des coûts totaux du travail, qui comprennent également les impôts et cotisations sociales, les dépenses liées à la formation et d'autres coûts non salariaux. Parmi les indicateurs possibles de la pérennité des entreprises figurent donc **les coûts du travail exprimés en pourcentage des coûts totaux de production** ou **les coûts unitaires du travail**. Le coût unitaire du travail, défini comme le rapport entre les coûts totaux du travail et la production totale, permet de mesurer le coût de production d'une seule unité de bien ou de service en termes de travail. Cet indicateur est particulièrement

pertinent dans le cadre du processus de fixation des salaires, car il reflète la relation entre coûts du travail et productivité. Le suivi des coûts unitaires du travail permet également d'évaluer si la croissance des salaires est alignée sur les gains de productivité.

- **Le coin fiscal et social** mesure l'écart entre le coût total du travail pour l'employeur et le salaire net perçu par le salarié. Il tient compte de l'impôt sur le revenu et des cotisations sociales, tant patronales que salariales, et peut avoir une influence significative sur le coût de l'emploi pour les entreprises. Dans les pays où le coin fiscal et social est élevé, même des hausses de salaires modestes peuvent engendrer des coûts supplémentaires substantiels pour les employeurs, tandis que les travailleurs ne bénéficient que d'une amélioration limitée de leur revenu disponible. Pour les micro, petites et moyennes entreprises (MPME) en particulier, cela peut limiter leur capacité à augmenter les salaires sans devoir réduire leurs effectifs ou leurs autres coûts d'exploitation. L'évaluation du coin fiscal et social permet également de déterminer le niveau de salaire brut nécessaire pour garantir un revenu net adéquat sans compromettre la continuité de l'activité ni le niveau d'emploi.
- **Les marges bénéficiaires nettes**: la marge bénéficiaire nette mesure le profit réalisé par une entreprise par unité de chiffre d'affaires, déduction faite de l'ensemble des charges. À court terme, une hausse des salaires et des coûts du travail peut accroître la part de la valeur ajoutée consacrée à la rémunération des travailleurs au détriment des profits, réduisant ainsi la marge bénéficiaire nette de l'entreprise. Dans le contexte de la fixation des salaires, les conséquences pour les entreprises peuvent être très variables. Dans certains cas, une hausse des salaires peut n'accroître que de manière marginale la part de la valeur ajoutée brute consacrée à la rémunération du travail, au détriment des bénéfices. Dans d'autres cas, des salaires plus élevés pourraient se traduire par des marges négatives, augmentant ainsi le risque de restructuration, de recours à l'informalité, voire de sortie du marché si aucune stratégie d'adaptation n'est viable. Par conséquent, il est essentiel de déterminer si le niveau actuel de valeur ajoutée d'une entreprise est suffisant pour pouvoir absorber les hausses de salaires.
- **Les indicateurs de flux de trésorerie et de liquidité**: ces indicateurs sont particulièrement importants pour les PME, qui disposent souvent de réserves de trésorerie limitées et sont plus vulnérables aux pressions financières à court terme. Contrairement aux ratios de rentabilité, qui reflètent la viabilité à long terme, les indicateurs de flux de trésorerie et de liquidité offrent une vision en temps réel de la capacité d'une entreprise à faire face à ses obligations financières immédiates, telles que le paiement des salaires. Des indicateurs, comme le ratio de liquidité générale, le ratio de liquidité immédiate et le flux de trésorerie disponible, permettent de déterminer si une entreprise peut supporter une hausse des salaires sans toutefois compromettre ses opérations, retarder les paiements aux fournisseurs ou manquer à ses obligations. Ces indicateurs peuvent également orienter les décisions sur le moment opportun pour appliquer des ajustements salariaux, permettant aux entreprises de procéder à des augmentations lorsque leur trésorerie est stable, ou sur la possibilité de lier la progression des salaires à une amélioration de la liquidité ou à des excédents de trésorerie saisonniers. L'intégration de ces indicateurs dans les discussions relatives aux salaires peut contribuer à une meilleure adéquation entre les niveaux de salaire et les réalités économiques des entreprises.

### 2.1.2 Les prix et la compétitivité

Deux indicateurs connexes importants à prendre en considération dans le cadre des décisions relatives à la fixation des salaires (ex ante) et lors de la phase d'évaluation (ex post) sont les prix et la compétitivité.

- Au niveau macroéconomique, l'**indice des prix à la consommation (IPC)** constitue l'indicateur le plus pertinent pour analyser l'évolution des prix. Bien que l'IPC et ses variations soient souvent utilisés comme intrants dans les formules d'ajustement salarial en vue de préserver le pouvoir d'achat des travailleurs, les politiques salariales de large portée peuvent, en retour, influencer sur la dynamique inflationniste. Lorsque les salaires augmentent de manière significative dans l'ensemble de l'économie, sans hausse correspondante de la productivité ni autres ajustements

compensatoires, les entreprises peuvent être amenées à répercuter la hausse des coûts du travail sur les consommateurs sous forme de hausses de prix, contribuant ainsi à des pressions inflationnistes. Dans des cas extrêmes, cela peut créer une spirale inflationniste, dans laquelle les hausses de salaire — destinées à suivre l'inflation mais non soutenues par une croissance de la productivité — entraînent de nouvelles hausses de prix, alimentant ainsi le cycle inflationniste.

- **L'indice des prix à la production (IPP)** apporte des éléments d'analyse complémentaires essentiels à l'IPC pour éclairer les décisions relatives à la fixation des salaires. Dans la mesure où il reflète l'évolution des prix à la production, l'IPP peut servir d'indicateur précoce des pressions inflationnistes et des variations des coûts de production. Cela est particulièrement important lorsque l'IPP augmente plus rapidement que l'IPC, ce qui pourrait indiquer une réduction des marges bénéficiaires des entreprises et une capacité limitée à absorber des hausses de salaires sans en répercuter les coûts sur les consommateurs. La prise en compte conjointe de l'IPP et de l'IPC garantit ainsi une approche plus équilibrée et prospective de la fixation des salaires, tenant compte à la fois du pouvoir d'achat des travailleurs et des coûts supportés par les employeurs.

Les prix constituent également un canal essentiel par lequel les salaires peuvent influencer sur la compétitivité des pays, des secteurs et des entreprises. L'augmentation des coûts de travail, résultant de hausses de salaires, peut affecter la compétitivité lorsque ces hausses ne sont pas compensées de manière systématique par des gains de productivité correspondants. Lorsque la hausse des salaires et des coûts de production n'est pas soutenue par des gains de productivité, cela peut se traduire par une augmentation des prix des biens et services, ce qui, à son tour, peut réduire la compétitivité des entreprises nationales sur les marchés nationaux et internationaux. Dans les industries mondiales fortement concurrentielles, même de faibles augmentations des coûts de production peuvent entraîner une baisse de la demande, une diminution des parts de marché et une perte du potentiel d'exportation, en particulier lorsque les concurrents étrangers maintiennent des prix plus bas. Si les prix augmentent plus rapidement que ceux des concurrents, les entreprises risquent d'être confrontées à une contraction de la demande, à une réduction de leur potentiel d'exportation et à une érosion de leurs parts de marché. Ces éléments soulignent la nécessité d'intégrer systématiquement les considérations relatives aux prix et à la compétitivité dans les décisions relatives à la fixation des salaires, afin de garantir la viabilité économique et la pérennité des entreprises.

- **Les indicateurs de compétitivité.** Au niveau macroéconomique, les variables permettant de suivre l'évolution de la compétitivité comprennent notamment la **balance commerciale** (différence entre les exportations et les importations d'un pays sur une période déterminée) et le **ratio exportations/PIB**, qui mesure l'importance relative des exportations dans l'économie nationale. Par ailleurs, le **ratio investissements directs étrangers (IDE)/PIB** peut servir d'indicateur pour évaluer l'attractivité d'un pays auprès des investisseurs internationaux, en reflétant sa capacité à s'intégrer aux marchés mondiaux. Au niveau microéconomique, il est utile de comparer les **prix moyens** ainsi que les **coûts moyens de travail** entre entreprises comparables afin d'évaluer leur positionnement concurrentiel. D'autres variables pertinentes peuvent inclure la **part de marché** de l'entreprise, sa **clientèle** et le **degré de concentration du marché**. Les entreprises disposant de parts de marché plus élevées, d'une clientèle plus large ou opérant sur des marchés fortement concentrés sont souvent confrontées à une «élasticité» de la demande plus faible, ce qui signifie qu'elles sont davantage en mesure de compenser les hausses de salaires par des ajustements de prix sans subir de réduction significative de leurs ventes.

Par ailleurs, dans le contexte de l'opérationnalisation d'un salaire vital au sein des chaînes d'approvisionnement mondiales, les pratiques d'achat jouent un rôle déterminant. La manière dont les entreprises s'approvisionnent, négocient et concluent des contrats avec leurs fournisseurs a une incidence directe sur la capacité des employeurs à fixer les salaires, en particulier dans les secteurs à forte intensité de main-d'œuvre.

Comme le souligne Clemens (2021), l'effet d'une hausse des salaires sur la compétitivité dépend également de l'étendue géographique et du périmètre d'application de la mesure, notamment lorsque la concurrence sur les marchés de produits s'exerce au-delà de la juridiction dans laquelle la hausse des salaires est introduite. Lorsque des biens ou services équivalents peuvent être importés de producteurs

situés dans des pays où les salaires n'ont pas augmenté, les entreprises qui répercutent les hausses de coûts sur leurs prix risquent de perdre leur clientèle.

Au niveau de l'entreprise, la propension à ajuster les prix – ou «pression sur les prix» – à la suite d'une hausse des salaires dépend étroitement de la part des salaires dans les coûts de production, en particulier lorsque les marges bénéficiaires sont très faibles. En pratique, certaines entreprises peuvent disposer d'une marge de manœuvre limitée pour ajuster leurs prix, ou du moins ne peuvent le faire sans conséquences significatives. L'impact d'une hausse de prix dépend de l'élasticité de la demande pour les biens ou services fournis par l'entreprise. Cette élasticité peut être observée tant au niveau agrégé (économie entière) qu'au niveau de l'entreprise (spécifique à l'entreprise) et est également influencée par l'élasticité-prix croisée de la demande, qui mesure le degré de substituabilité entre différents biens. Au niveau macroéconomique, l'élasticité de la demande reflète la sensibilité de la demande globale d'un produit aux variations de prix. Celle-ci dépend du type de produit concerné (par exemple, bien de première nécessité ou non essentiel) et de son degré de substituabilité (c'est-à-dire la facilité avec laquelle les consommateurs peuvent se tourner vers des alternatives). Au niveau de l'entreprise, l'élasticité de la demande détermine la capacité d'une entreprise à maintenir ses volumes de vente après une hausse de prix. Le degré d'élasticité de la demande à ce niveau dépend des conditions du marché, du niveau de concurrence sur le marché où l'entreprise opère et du fait que la hausse des prix concerne l'ensemble du secteur ou uniquement l'entreprise. Lorsque les hausses de prix résultent d'augmentations salariales, l'élasticité-revenu de la demande peut également entrer en jeu: des salaires plus élevés peuvent entraîner une augmentation des dépenses de consommation, stimulant potentiellement la demande et compensant ainsi partiellement ou totalement les répercussions de la hausse des prix.

Les entreprises opérant sur les marchés mondiaux, où la production est dispersée et les biens et services largement substituables, peuvent être confrontées à des élasticités de la demande élevées, ce qui signifie que même des hausses de prix modestes peuvent entraîner la perte de contrats ou une diminution de leurs ventes. À l'inverse, les entreprises qui produisent des biens ou services moins échangeables ou des produits à offre limitée, généralement destinés aux marchés locaux ou nationaux, peuvent faire face à des élasticités plus faibles et, par conséquent, disposer d'une marge de manœuvre plus importante pour ajuster leurs prix sans affecter de manière significative leurs volumes de vente. Dans certains cas, il peut également s'avérer impossible d'ajuster les prix à court terme lorsque ceux-ci ont été préalablement convenus avec l'acheteur, notamment pour les commandes importantes dans des secteurs comme le textile ou la grande distribution. Enfin, les industries à forte intensité de main-d'œuvre sont généralement plus exposées aux pressions sur les prix que les secteurs à forte intensité de capital, où les coûts du travail représentent une part plus limitée des coûts totaux de production.

### **Encadré 1: Effets de la hausse du salaire minimum sur les prix: résultats empiriques**

La littérature économique s'est principalement intéressée à l'effet de la hausse du salaire minimum sur les prix et distingue généralement deux types d'effets (Neumark et Wascher, 2008): a) l'augmentation du prix des biens et services produits par les entreprises employant des travailleurs percevant une rémunération équivalente au salaire minimum – ces biens et services devenant plus coûteux que les autres; et b) l'effet de la hausse du salaire minimum sur l'inflation globale.

S'agissant de l'augmentation des prix, différentes études menées aux États-Unis, au Canada, au Royaume-Uni, en France et dans d'autres économies avancées au cours des dernières décennies ont montré qu'une hausse de 10 pour cent du salaire minimum est généralement associée à une augmentation de 0,3 pour cent à 0,7 pour cent du prix des services de restauration («repas pris hors domicile») où une proportion relativement importante de salariés est rémunérée au salaire minimum.<sup>10</sup> Une étude américaine a par exemple constaté que pour chaque hausse de 10 pour cent du salaire minimum, les prix des repas pris hors domicile augmentaient de 0,36 pour cent (McDonald et Nilsson, 2016). D'autres études font état d'un effet légèrement supérieur, notamment

10 Aaronson (2001); Aaronson, French, et McDonald (2008); McDonald et Aaronson (2006).

lorsqu'on examine des sous-secteurs comme la restauration rapide.<sup>11</sup> En ce qui concerne le secteur de l'alimentation, particulièrement pertinent compte tenu de la forte proportion de travailleurs rémunérés au salaire minimum dans ses coûts marginaux et du fait que les produits alimentaires représentent une part importante des dépenses de consommation, les données empiriques suggèrent un effet mesurable des hausses du salaire minimum sur les prix. Une étude portant sur plusieurs hausses du salaire minimum au niveau des différents états américains, entre 2001 et 2012, a révélé qu'une hausse de 10 pour cent du salaire minimum s'est traduite par une hausse de 0,36 pour cent des prix des produits alimentaires (Renkin et coll., 2020). En Hongrie, une augmentation forte et durable du salaire minimum en 1999 a été principalement associée à une hausse des prix plutôt qu'à une baisse de la rentabilité. Il est estimé que dans le secteur manufacturier, une hausse de 1 pour cent des salaires a entraîné une augmentation des prix de 0,18 pour cent, les entreprises soumises au salaire minimum ayant davantage augmenté leurs prix que les autres (Harasztosi et Lindner 2019).

S'agissant du niveau général des prix, les estimations de l'impact d'une hausse de 10 pour cent du salaire minimum sur les indices agrégés des prix à la consommation dans les économies avancées varient entre 0,15 pour cent et 0,4 pour cent; d'autres études n'observent aucun effet.<sup>12</sup> Au Royaume-Uni, l'instauration d'un salaire minimum national en 1999 a également eu un impact modeste sur les prix,<sup>13</sup> tandis qu'en Allemagne, sa mise en place en 2015 a entraîné une hausse des prix estimée à 0,85 pour cent (Link 2022). Cette étude montre également que les entreprises ayant procédé à des réductions d'effectifs moins importantes ont eu tendance à réagir plus fortement par des augmentations de prix, et inversement. Une autre étude attribue l'impact relativement modeste sur les prix agrégés observé en Allemagne à des gains substantiels de productivité du travail et de productivité totale des facteurs, qui ont probablement compensé en partie la pression à la hausse sur les coûts induite par le salaire minimum (Hälbig et coll. 2024). Plus récemment, il a été estimé que la hausse de 15 pour cent du salaire minimum en Allemagne en octobre 2022 entraînerait une augmentation de 0,8 pour cent de la masse salariale totale et une augmentation générale des prix d'environ 0,25 pour cent.<sup>14</sup>

Dans les économies émergentes, les données disponibles sont plus limitées, mais des études récentes ont montré qu'au Vietnam, le salaire minimum n'a eu aucun effet sur l'inflation (Nguyen, 2011), et que dans la région frontalière du Mexique, la réduction de la TVA de 16 pour cent à 8 pour cent en 2019 a largement compensé tout effet négatif potentiel du doublement du salaire minimum sur les prix (Calderón et coll., 2023). Au Brésil, en revanche, l'effet d'un salaire minimum plus élevé

11 Lee et O'Roark (1999) estiment qu'une hausse de 10 pour cent du salaire minimum entraîne une augmentation des prix de 0,74 pour cent dans les restaurants et les bars – des secteurs fortement concentrés en travailleurs rémunérés au salaire minimum. Lorsqu'ils réévaluent leur modèle en tenant compte de différents degrés d'effets indirects, ils constatent que plus ces effets sont importants, plus l'impact sur les prix est marqué, pouvant atteindre jusqu'à 1,5 pour cent (voir Lemos, 2004). MaCurdy et McIntyre (2001) ont analysé la hausse du salaire minimum aux États-Unis entre 1996 et 1997, et ont estimé qu'une hausse de 10 pour cent du salaire minimum entraîne une augmentation des prix des aliments consommés à l'extérieur et à domicile, respectivement de 1,2 pour cent et 0,8 pour cent. Les résultats de Card et Krueger (1995) sont mitigés mais suggèrent qu'une hausse de 10 pour cent du salaire minimum entraîne une augmentation des prix dans la restauration rapide pouvant atteindre jusqu'à 4 pour cent. Voir également Card (1992), Katz et Krueger (1992), et Power, Baiman et Persky (2007).

12 Lemos conclut que malgré les différences de méthodologies, de périodes et de sources de données, la plupart des études montrent qu'une augmentation de 10 pour cent du salaire minimum aux États-Unis n'entraîne pas une hausse des prix des aliments supérieure à 4 pour cent, ni une augmentation des prix globaux dépassant 0,4 pour cent. Il s'agit d'un effet limité. Dans le rapport de la Commission sur le salaire minimum, Sellekaerts (1981) estimait qu'une hausse de 10 pour cent du salaire minimum se traduirait par une augmentation des prix de 0,2 pour cent. Frye et Gordon (1981) ont constaté qu'une hausse de 10 pour cent du salaire minimum entraînerait une hausse de l'inflation de 0,02 point de pourcentage (par exemple, de 2 pour cent à 2,02 pour cent).

13 Machin et coll. (2003) pour le Royaume-Uni.

14 Deutsche Bundesbank, rapport mensuel, février 2022, disponible à (uniquement en anglais): <https://www.bundesbank.de/resource/blob/885500/1a2a200e54e2a0dc59d3a44b68d56e44/472B63F073F071307366337C94F-8C870/2022-02-konjunktur-data.pdf>.

sur les prix a été légèrement plus marqué.<sup>15</sup>

Il est important de noter que les effets hétérogènes des hausses du salaire minimum sur les prix, tels que rapportés dans la littérature, dépendent de la structure du marché, du contexte économique général et de l'ampleur de la hausse des salaires. Dans les pays en développement, le faible effet de transmission des variations du salaire minimum peut s'expliquer par la part plus faible de l'emploi salarié et la forte prévalence de l'économie informelle. Dans ce contexte, la capacité des hausses du salaire minimum à influencer sur l'augmentation des coûts du travail moyens dans l'ensemble de l'économie est plus limitée. Corroborant cette analyse, une étude récente menée au Mexique montre que des niveaux élevés de travail informel atténuent la hausse des coûts du travail, limitant ainsi l'ampleur des ajustements de prix en réponse aux variations du salaire minimum (Calderón et coll., 2023).

### 2.1.3 Les dépenses et recettes publiques exprimées en part du PIB

Le troisième indicateur clé lié à la croissance économique et à la pérennité des entreprises, qui mérite une attention particulière dans les décisions en matière de fixation des salaires – notamment lorsque la politique a un large champ d'application et un impact potentiellement important – est la part des dépenses et des recettes publiques dans le PIB. Les hausses de salaires influent sur les finances publiques par de multiples canaux. Si les deux premiers canaux s'appliquent à toute augmentation salariale, les deux suivants concernent plus spécifiquement les hausses du salaire minimum:

1. **La réduction des transferts sociaux:** des salaires plus élevés peuvent réduire le besoin de prestations sociales sous conditions de ressources par deux canaux. D'une part, l'augmentation des salaires peut réduire la nécessité de soutenir les ménages à faible revenu, au sein desquels les travailleurs faiblement rémunérés sont surreprésentés, diminuant ainsi les dépenses consacrées aux programmes d'aide sociale. D'autre part, des salaires plus élevés peuvent inciter les travailleurs à entrer sur le marché du travail, limitant de ce fait le besoin de transferts destinés aux personnes inactives. Cependant, il convient de reconnaître que, dans certains contextes, des salaires bas ne découragent pas nécessairement la participation au marché du travail. Au contraire, les individus peuvent n'avoir d'autre choix que celui de travailler faute d'autres moyens de subsistance, même dans de mauvaises conditions ou à un très jeune âge. Dans les cas extrêmes, des enfants peuvent être contraints d'abandonner l'école prématurément pour contribuer au revenu du ménage, les gains de leurs parents ne suffisant pas à subvenir aux besoins essentiels de la famille.
2. **L'augmentation des recettes fiscales et sociales:** la hausse des salaires peut entraîner une augmentation des recettes publiques par deux canaux. Le premier est celui des cotisations sociales, qui augmentent avec les salaires nominaux, même si l'impact global dépend également des éventuels effets sur l'emploi. Des cotisations plus élevées peuvent renforcer les systèmes de protection sociale, améliorant leur viabilité et permettant potentiellement d'élargir la couverture ou d'augmenter les prestations. Le second canal est celui des recettes fiscales, incluant les impôts directs (tels que l'impôt sur le revenu) et indirects (tels que la TVA), dans la mesure où la hausse des salaires est susceptible de stimuler la consommation. L'ampleur de l'augmentation des recettes fiscales dépend également de la structure du système fiscal, notamment de son caractère progressif ou régressif.
3. **L'impact sur la masse salariale du secteur public:** dans de nombreux cas, les grilles de salaires du secteur public sont indexées sur le salaire minimum, souvent à hauteur d'un multiple de celui-ci. Par conséquent, une augmentation du salaire minimum peut entraîner des ajustements à la hausse des niveaux de rémunération dans le secteur public, ce qui peut accroître la masse salariale du secteur public. Toutefois, cet effet n'est ni automatique ni uniforme, car les

<sup>15</sup> Lemos (2008).

mécanismes de fixation des salaires dans le secteur public varient d'un pays à l'autre. Dans certains contextes, les agents du secteur public eux-mêmes peuvent être rémunérés au niveau du salaire minimum ou à un niveau proche de celui-ci, ce qui rend l'impact plus immédiat. Dans d'autres, les salaires du secteur public sont fixés indépendamment, ce qui signifie que les hausses du salaire minimum peuvent ne pas avoir d'incidence directe sur la masse salariale du secteur public.

4. **Les liens avec les programmes de protection sociale:** dans certains cas, le niveau des prestations de protection sociale, telles que les pensions de base et les prestations d'invalidité ou de maternité, est automatiquement indexé sur le niveau du salaire minimum. En pratique, cela signifie que les pensions de retraite et autres prestations sont revalorisées dès lors que le salaire minimum augmente, exerçant ainsi une pression supplémentaire sur les finances publiques.<sup>16</sup>

La part des dépenses et des recettes publiques dans le PIB est par nature un indicateur macroéconomique, et plusieurs variables clés méritent d'être prises en considération:

- **La masse salariale totale du secteur public:** cette variable reflète la part des dépenses publiques consacrée aux salaires et aux rémunérations.
- **Le niveau des pensions et prestations de retraite:** il convient de tenir compte à la fois des critères d'ouverture des droits (conditions d'admission) et des montants versés (prestations).
- **Le niveau des prestations de sécurité sociale:** il s'agit notamment des allocations de chômage, des prestations d'invalidité et des prestations liées au congé de maternité.
- **La dette publique en pourcentage du PIB:** si des salaires plus élevés élargissent l'assiette fiscale, ils peuvent contribuer à améliorer la viabilité budgétaire. Toutefois, s'ils entraînent une augmentation substantielle des dépenses publiques, ils peuvent contribuer à accroître le niveau de la dette publique, ce qui exige une réflexion approfondie en matière de politiques publiques.

L'un des autres aspects importants des dépenses publiques à prendre en considération dans le cadre de la fixation des salaires est celui des dépenses publiques de santé exprimées en pourcentage du PIB. Cet aspect est pertinent non seulement parce que les dépenses de santé représentent souvent une part importante des ressources nationales, mais également parce qu'elles influencent directement la disponibilité et l'accès aux services de santé, éléments essentiels pour apprécier les besoins des travailleurs et de leur famille. Lorsque le système de santé public est largement accessible et abordable, les dépenses de santé supportées par les ménages diminuent, réduisant ainsi la charge financière pesant sur les travailleurs et, par conséquent, le niveau de salaire nécessaire pour maintenir un niveau de vie décent. À l'inverse, de faibles dépenses publiques de santé peuvent reporter une part importante des coûts sur les ménages et, indirectement, sur les employeurs, dans la mesure où les travailleurs peuvent alors exiger des salaires plus élevés pour couvrir leurs dépenses de santé. Les conclusions de la Réunion d'experts de l'OIT sur les politiques salariales, y compris le salaire vital, reconnaissent que *«les pouvoirs publics devraient miser sur la qualité et la fourniture des services publics, notamment en matière de santé, d'éducation, de protection sociale et d'infrastructure, pour contribuer à la réalisation d'un niveau de vie décent.»* Dans cette perspective, lors de la prise de décisions en matière de fixation des salaires, il est important d'évaluer dans quelle mesure la réalité nationale correspond à cet objectif et d'analyser son incidence sur la capacité des travailleurs à accéder aux services essentiels sans charge financière excessive.

<sup>16</sup> Pour plus d'informations sur le lien entre salaire minimum et finances publiques, voir le Guide pour les politiques en matière de salaire minimum de l'OIT (2016), disponible à l'adresse suivante: <https://www.ilo.org/fr/themes-et-secteurs/wages/salaire-minimum>

## 2.2. Le niveau de productivité

Le niveau de productivité, tant au niveau de l'entreprise qu'à celui de l'économie dans son ensemble, est un indicateur essentiel à prendre en compte dans le cadre des décisions en matière de fixation des salaires. Si la productivité du travail est un indicateur fondamental dans ce contexte, il est également important de prendre en considération d'autres mesures de productivité, notamment la productivité du capital et la productivité totale des facteurs, afin d'obtenir une vision plus précise de la performance économique et de la pérennité des entreprises.

### ► La productivité du travail

La productivité du travail peut être définie comme le nombre d'unités produites par unité de travail – cette dernière pouvant être mesurée soit par le nombre de travailleurs soit par le nombre d'heures travaillées. Par exemple: le nombre de tonnes d'acier produites par un travailleur en une heure, ou le nombre de t-shirts produits par un travailleur en une heure. La productivité est largement reconnue comme un moteur clé de la prospérité, et la croissance de la productivité – c'est-à-dire la capacité à produire davantage avec les ressources existantes – est généralement perçue comme une voie fondamentale pour améliorer durablement les salaires réels et le niveau de vie des travailleurs et de leur famille. Une productivité accrue tend à favoriser des niveaux de salaire plus élevés et peut renforcer la capacité d'une entreprise à créer des emplois. Toutefois, l'intensité et la nature de cette relation dépendent de divers facteurs, tels que les institutions du marché du travail, les modèles économiques et le contexte économique général.

Au niveau macroéconomique, la variable la plus fréquemment utilisée pour estimer la productivité du travail est le **PIB par travailleur**, obtenu en divisant le PIB par le nombre total de personnes occupant un emploi. Au niveau microéconomique, la productivité du travail peut être estimée à l'aide de la **valeur ajoutée par travailleur** (la valeur totale générée par une entreprise après déduction des consommations intermédiaires, divisée par le nombre de salariés) ou de la **production par travailleur** (la quantité physique ou monétaire totale produite par travailleur au cours d'une période déterminée). Outre ces indicateurs, la **productivité par heure travaillée** peut offrir une image plus précise, en particulier lorsque la durée du travail varie considérablement selon les travailleurs, les secteurs ou les pays. Cet indicateur tient compte des différences de temps de travail et permet de mieux appréhender l'efficacité et l'intensité de l'utilisation de la main-d'œuvre, ce qui le rend particulièrement pertinent dans les discussions relatives à la fixation des salaires.

Les salaires et la productivité du travail sont étroitement interdépendants:

1. **La croissance de la productivité du travail crée un potentiel de hausse des salaires:** Lorsque les travailleurs produisent davantage avec des ressources égales ou moindres, les entreprises sont mieux placées, à moyen et long terme, pour verser des salaires plus élevés sans compromettre leur rentabilité. Toutefois, si une productivité du travail accrue crée un potentiel d'augmentation des salaires, ce processus n'est ni automatique ni garanti et dépend de plusieurs facteurs, notamment du pouvoir de négociation des travailleurs. La mesure dans laquelle les travailleurs bénéficient des gains de productivité sous forme de hausses de salaires dépend largement de la manière dont la valeur ajoutée est répartie à la suite de ces gains. En l'absence de dialogue social, y compris de négociation collective, ou d'autres mécanismes garantissant une répartition équitable des gains de productivité, il est possible que ces gains se traduisent par une augmentation de la part des profits dans la valeur ajoutée et une stagnation des salaires, voire par une simple baisse des prix. Dans d'autres cas, par exemple dans certaines industries manufacturières à forte intensité capitaliste, où les entreprises doivent continuellement réinvestir dans les machines, l'automatisation et la technologie pour préserver leur compétitivité, les gains de productivité peuvent être réinvestis en priorité dans les machines et la technologie, plutôt que d'être alloués à des hausses de salaires. Cette répartition varie selon les dynamiques sectorielles, les politiques du marché du travail et le pouvoir de négociation des travailleurs. Par ailleurs, bien que les gains

de productivité permettent des hausses de salaires et que ces deux tendances soient censées évoluer en suivant des trajectoires similaires à moyen et long terme, des écarts à court terme entre la croissance de la productivité et celle des salaires sont fréquents. Cela peut s'expliquer par le fait que la capacité d'une entreprise à partager les bénéfices des gains de productivité avec ses salariés par le biais de salaires plus élevés dépend à la fois du contexte économique et de ses besoins en matière d'investissement. Étant donné que les besoins d'investissement fluctuent au cours du cycle de vie d'une entreprise, certaines périodes peuvent exiger de privilégier l'investissement afin de préserver la compétitivité à long terme.

2. **Des salaires plus élevés peuvent influencer la productivité du travail:** les hausses de salaires peuvent accroître la motivation des travailleurs, réduire la rotation du personnel et encourager le développement des compétences, ce qui peut se traduire par des gains de productivité. Concernant les effets potentiels des hausses de salaires sur la productivité, en 1982, Akerlof a formulé la théorie du «salaire d'efficacité», selon laquelle les salariés fournissent systématiquement un niveau d'effort plus élevé lorsqu'ils perçoivent un salaire supérieur au niveau du marché et qu'ils considèrent comme une rémunération équitable (Akerlof, 1982). En outre, des salaires plus élevés ont été associés à une réduction de la rotation du personnel, permettant aux salariés d'acquérir une expérience précieuse et favorisant un environnement dans lequel employeurs et salariés investissent dans la formation et le développement des compétences pour améliorer la productivité. Lorsque les employeurs parviennent à mieux retenir leur personnel, les travailleurs accumulent des connaissances spécifiques au poste et bénéficient de formations continues, ce qui se traduit, dans le temps, par une productivité plus élevée. L'encadré 2 présente des données empiriques illustrant la manière dont des salaires plus élevés peuvent améliorer la productivité du travail au niveau macroéconomique. Ce phénomène s'explique notamment par la disparition des entreprises les moins productives et la réallocation des ressources vers les entreprises plus efficaces et plus rentables. En incitant à des changements structurels au sein de l'économie, des salaires plus élevés peuvent ainsi contribuer à la croissance globale de la productivité et à une amélioration de l'efficacité économique.

Il est donc important d'analyser la productivité du travail et son évolution, à la fois comme un facteur déterminant *ex ante* avant toute décision en matière de fixation des salaires – afin de garantir que les salaires encouragent une répartition équitable des fruits du progrès économique tout en restant viables – et comme un résultat susceptible d'être affecté *ex post* par une intervention en la matière.

Bien entendu, si des salaires plus élevés ont été associés à une productivité du travail accrue, il ne s'agit là ni du seul ni nécessairement du principal moteur de la croissance de la productivité. Parmi les autres facteurs essentiels figurent la création d'un environnement favorable à l'entrepreneuriat et aux entreprises durables, ainsi qu'un soutien public fort à l'innovation technologique et au développement des compétences. Il convient également de noter que l'on suppose souvent que l'augmentation de la productivité du travail résulte d'une intensification des efforts fournis par les travailleurs, par exemple lorsque les supérieurs hiérarchiques font pression sur les salariés pour qu'ils travaillent plus vite. Or, en réalité, une faible productivité est plus fréquemment liée à des causes structurelles. Les travaux de Bloom et Van Reenen (2010) montrent notamment que de mauvaises pratiques de gestion peuvent freiner de manière significative la croissance de la productivité. Par ailleurs, la quantité et la qualité des équipements et des machines mis à la disposition des travailleurs constituent également des déterminants majeurs de la productivité. Ces défis structurels sont particulièrement marqués dans les pays où l'économie informelle est très répandue, comme c'est le cas dans de nombreux pays en développement. Dans ce contexte, les entreprises disposent souvent d'un accès limité au capital, utilisent des technologies obsolètes et sont confrontées à des systèmes de gestion inefficaces, autant de facteurs qui contribuent à une faible productivité. Cette faible productivité est étroitement liée à l'informalité: la faible productivité alimente l'informalité, tandis que l'informalité freine à son tour la croissance de la productivité. Il est donc nécessaire de renforcer les politiques et les mesures favorisant un environnement propice aux entreprises durables, tout en promouvant simultanément la productivité, le travail décent et la formalisation de l'économie informelle.

**Encadré 2: La relation entre salaire minimum et productivité du travail: données empiriques****Effets du salaire minimum sur la rotation du personnel et la productivité**

De nombreuses études expérimentales ont confirmé l'hypothèse formulée par Akerlof en 1982, selon laquelle les salariés sont susceptibles de fournir un effort plus élevé lorsqu'ils perçoivent un salaire supérieur au niveau du marché et qu'ils considèrent comme une rémunération équitable—hypothèse connue sous le nom de théorie du «salaire d'efficacité». La plupart de ces recherches ont porté sur les niveaux de rémunération au sein d'entreprises individuelles et montrent qu'une rémunération plus élevée dans une entreprise, par rapport à d'autres, permet d'attirer des candidats plus expérimentés et motivés. Une rémunération plus élevée peut également renforcer l'engagement et la productivité des travailleurs déjà en poste (Ehrenberg et Smith, 2009). L'effet du salaire minimum – par opposition à des salaires plus élevés pratiqués volontairement par certaines entreprises – sur la motivation des travailleurs s'est également révélé positif. Georgiadis (2013) a, par exemple, constaté que le salaire minimum national au Royaume-Uni a fonctionné comme un «salaire d'efficacité» dans le secteur des établissements résidentiels de soins, en contribuant à accroître la motivation des travailleurs et à réduire les besoins de supervision du personnel. Des résultats expérimentaux aux États-Unis (Owens et Kagel, 2010) confirment également l'existence d'une corrélation positive entre le salaire minimum et l'effort fourni par les travailleurs.

Un autre domaine qui a fait l'objet d'un intérêt croissant ces dernières années concerne le lien entre le salaire minimum et la réduction de la rotation du personnel, défini comme le flux de travailleurs entrant et sortant d'un emploi (ou taux de départs et d'embauches). Dube, Lester et Reich (2012) ont constaté qu'aux États-Unis, une hausse de 10 pour cent du salaire minimum entraîne une réduction de 2,1 pour cent de la rotation du personnel dans la restauration et de 2,0 pour cent chez les adolescents, principalement en raison d'une diminution de la concurrence salariale entre entreprises à bas salaires. Coviello et coll. (2022) constatent également que le salaire minimum contribue à réduire la rotation du personnel. Au Canada, Brochu et Green (2013) ont observé une baisse des embauches, des démissions et des licenciements parmi les jeunes travailleurs faiblement qualifiés dans l'année suivant une hausse du salaire minimum. Au Portugal, une étude a montré que les départs de jeunes travailleurs ont nettement reculé après une hausse ciblée du salaire minimum pour cette catégorie de travailleurs (Portugal et Cardoso, 2006). L'ensemble de ces résultats suggère que des salaires plus élevés facilitent la rétention du personnel, permettant aux travailleurs d'acquérir de l'expérience sur le lieu de travail et de bénéficier de formations, contribuant ainsi à une amélioration progressive de la productivité du travail.

Au niveau de l'entreprise, Riley et Bondibene (2017) ont analysé l'introduction du salaire minimum national au Royaume-Uni et ses hausses successives afin de mesurer les effets du salaire minimum sur la productivité. Les auteurs ont constaté que les entreprises ont réagi à la hausse des coûts salariaux en augmentant la productivité du travail. Ces hausses de productivité ne résultent ni d'une réduction des effectifs ni d'une substitution capital-travail, mais sont plutôt associées à une augmentation de la productivité totale des facteurs, compatible avec des changements organisationnels, des investissements dans la formation et des effets de «salaire d'efficacité» induits par la hausse des coûts salariaux liée au salaire minimum. Ces conclusions confirment celles de travaux antérieurs, tels que Croucher et Rizov (2012), qui ont observé une amélioration de la productivité du travail dans l'ensemble des secteurs à bas salaires du Royaume-Uni à la suite de l'instauration du salaire minimum national, en particulier dans les grandes entreprises.

**Réallocation de la main-d'œuvre et productivité agrégée**

Au niveau macroéconomique, il a été observé que le salaire minimum peut inciter les entreprises les moins productives à quitter le marché, tandis que les entreprises les plus productives tendent à se développer, améliorant ainsi l'efficacité globale de l'économie. Mayneris, Poncet et Zhang (2014), à partir de données portant sur plus de 160 000 entreprises manufacturières en Chine, ont montré que

les hausses du salaire minimum au niveau municipal entraînaient une diminution de la probabilité de survie des entreprises les moins productives. Pour les entreprises restantes, les coûts salariaux ont augmenté sans effets négatifs observables sur l'emploi. Selon les auteurs, ce résultat s'explique par une amélioration significative de la productivité de ces entreprises, leur permettant d'absorber la hausse des coûts du travail sans nuire à l'emploi ni à la rentabilité. Les auteurs concluent que la hausse du salaire minimum permet aux entreprises les plus productives de remplacer les entreprises les moins productives et oblige les entreprises déjà présentes sur le marché à renforcer leur compétitivité.

À l'aide d'entretiens semi-structurés menés auprès de 80 représentants de haut niveau d'organisations d'employeurs et de travailleurs, de hauts fonctionnaires et d'universitaires spécialisés en relations professionnelles, McLaughlin (2007) a examiné comment la réglementation du salaire minimum pouvait accroître la productivité au Danemark, en Nouvelle-Zélande et en Irlande. Il conclut que des salaires minima plus élevés jouent un rôle important en matière de productivité, mais que, sur le long terme, d'autres institutions d'appui – telles que les conventions collectives facilitant l'accès à la formation – peuvent également encourager les entreprises à adopter une stratégie de «montée en gamme», axée sur le développement des compétences et la commercialisation de produits de meilleure qualité.

Une étude récente menée sur la politique du salaire minimum en Allemagne<sup>17</sup> révèle que l'instauration d'un salaire minimum national a non seulement conduit à une hausse des salaires, mais également à une amélioration de la qualité des emplois. Fait intéressant, loin de réduire le nombre d'emplois, les hausses de salaires ont favorisé la mobilité des travailleurs vers des emplois plus qualifiés et plus productifs au sein de grandes entreprises offrant de meilleurs niveaux de rémunération. Dans ce contexte, le salaire minimum a agi comme un levier de progression professionnelle, facilitant l'accès des travailleurs à des emplois de meilleure qualité.

### **Négociation collective et lien entre productivité et croissance salariale**

Il est bien établi que la capacité à transformer les gains de productivité en hausses de salaires dépend fortement de la dynamique concurrentielle des secteurs concernés et du pouvoir de négociation des travailleurs, comme l'illustre l'étude d'Ilmakunnas et Maliranta (2005). À l'inverse, les résultats d'une étude menée auprès d'entreprises belges<sup>18</sup> montrent que les conventions collectives d'entreprise, qui aboutissent souvent à des salaires plus élevés que les conventions sectorielles, entraînent non seulement des niveaux de rémunération supérieurs, mais également une productivité accrue. Toutefois, ces effets sont plus marqués dans les secteurs moins concurrentiels, où les entreprises disposent d'un pouvoir de marché plus important et peuvent partager une partie de leurs rentes sans compromettre leur compétitivité. Ces conclusions sont cohérentes avec les théories suggérant que le partage des rentes est plus envisageable dans les environnements où les entreprises disposent d'un pouvoir de marché significatif et peuvent redistribuer une part plus importante de leurs profits aux salariés sans mettre en péril leur position concurrentielle. Cela signifie que, si l'augmentation des salaires peut effectivement accroître les coûts de production, elle peut également renforcer la productivité et la motivation du personnel, compensant les effets négatifs potentiels des coûts salariaux sur la compétitivité, notamment dans les secteurs caractérisés par une forte concentration de marché.

### **► Les autres indicateurs de productivité**

Outre la productivité du travail, d'autres indicateurs clés de productivité méritent également d'être pris en compte, notamment:

<sup>17</sup> Dustmann, C., Lindner, A., Schönberg, U., Umkehrer, M., et Berge, P. V. (2021)

<sup>18</sup> Garnero, A., Rycx, F. et Terraz, I. (2020)

- **La productivité du capital:** elle mesure l'efficacité avec laquelle les ressources en capital, telles que les équipements et les machines, sont utilisés pour produire des biens et services. La productivité du capital correspond à la quantité de production économique générée par unité de stock de capital, généralement exprimée au moyen du ratio de productivité du capital. Au niveau national, ce ratio correspond au rapport entre le PIB et le stock brut de capital, tandis qu'au niveau de l'entreprise, il se mesure par le rapport entre la production de l'entreprise (par exemple le chiffre d'affaires ou le volume de production) et le capital engagé pour générer cette production. La productivité du capital est particulièrement pertinente dans le cadre de la fixation des salaires: une productivité du capital plus élevée peut améliorer l'efficacité économique globale et la rentabilité, ce qui renforce la capacité d'une entreprise à financer des hausses de salaires ou à créer des emplois.
- **La productivité totale des facteurs:** également appelée productivité multifactorielle, elle évalue l'efficacité avec laquelle une entreprise ou une économie transforme les ressources en production. Elle reflète l'efficacité combinée du travail et du capital, en intégrant les gains liés à l'innovation, à une meilleure gestion, à l'amélioration des processus de production et à d'autres facteurs non directement liés à la quantité d'intrants utilisés. Bien que la productivité totale des facteurs soit plus complexe à mesurer et qu'elle soit généralement estimée de manière indirecte, elle offre une vision stratégique des gains d'efficacité à long terme et de la compétitivité. Une croissance de la productivité totale des facteurs témoigne de la capacité d'une entreprise ou d'une économie à innover, à optimiser l'allocation des ressources et à maintenir des niveaux de salaires plus élevés sans générer de pressions inflationnistes liées aux coûts.

Compte tenu de la complémentarité du travail et du capital dans le processus de production, la prise en compte de la productivité du capital parallèlement à celle du travail permet d'obtenir une vision plus complète et d'éclairer la prise de décision. Une hausse de la productivité du capital permet aux entreprises de générer des revenus plus élevés, ce qui accroît leur capacité à financer des salaires plus élevés. À l'inverse, une faible productivité du capital peut freiner la croissance des salaires et, en cas de baisse de cette productivité, les employeurs peuvent rencontrer des difficultés à financer des hausses de salaires sans réduire leurs investissements ou leurs effectifs. L'intégration de la productivité totale des facteurs permet également de tenir compte des retours sur investissement liés à l'innovation, aux gains d'efficacité et à la capacité de l'économie à soutenir des hausses de salaires sans générer de pressions inflationnistes.

## 2.3 L'intérêt qu'il y a à atteindre et à maintenir un haut niveau d'emploi

La troisième dimension importante à prendre en considération dans le cadre de la fixation des salaires est l'intérêt qu'il y a à atteindre et à maintenir un haut niveau d'emploi. Deux indicateurs sont particulièrement pertinents à cet égard:

- **Le taux d'emploi et de participation au marché du travail:** il s'agit du nombre total de personnes occupant un emploi ou participant au marché du travail dans un pays, un secteur ou une entreprise à un moment donné. Il s'agit d'un indicateur indirect du nombre d'emplois disponibles et d'un indicateur central de la performance du marché du travail.
- **Les conditions du marché du travail:** dans ce contexte, cet indicateur reflète la qualité de l'emploi, englobant des facteurs tels que la sécurité de l'emploi, le temps de travail et l'ampleur de l'emploi informel.

### 2.3.1 Le taux d'emploi et de participation au marché du travail

Lorsqu'il s'agit d'analyser le niveau d'emploi, le **taux de chômage** constitue une variable essentielle. Avant la mise en œuvre de politiques salariales, le taux de chômage constitue un indicateur économique clé, reflétant l'équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre. Un faible taux de chômage indique

une forte concurrence pour les travailleurs et, dans un tel contexte, les entreprises peuvent être amenées à proposer des salaires plus élevés pour attirer et fidéliser les talents. Dans ces conditions, les entreprises sont généralement mieux à même d'absorber les hausses de salaires sans répercussions négatives majeures sur l'emploi. À l'inverse, un taux de chômage élevé témoigne d'une offre de main-d'œuvre excédentaire, ce qui signifie qu'il y a plus de travailleurs disponibles que d'emplois. Dans un tel cas, une hausse des salaires pourrait aggraver le chômage si les entreprises réduisent leurs embauches ou suppriment des emplois afin de compenser la hausse des coûts salariaux. Compte tenu de la priorité politique que représente le maintien d'un niveau d'emploi élevé et de l'incertitude quant aux effets des hausses de salaires sur l'emploi (voir l'encadré 3), un suivi continu et des évaluations ex post sont indispensables pour apprécier l'impact réel des politiques.

Bien que le taux de chômage soit un indicateur central, il est important de l'analyser conjointement avec d'autres mesures complémentaires, telles que le **taux de postes vacants**,<sup>19</sup> le **taux de participation au marché du travail** et le **déficit d'emplois** (estimation sommaire du BIT du nombre total d'emplois manquants). Le suivi simultané du taux de postes vacants, du taux de participation au marché du travail, du déficit d'emplois et du taux de chômage offre une vision plus complète de la dynamique du marché du travail. L'analyse du taux de postes vacantes peut indiquer si une économie est en phase d'expansion ou de contraction. Un taux élevé témoigne généralement d'une forte demande de main-d'œuvre, suggérant une croissance économique, mais peut aussi, dans certains cas, révéler une pénurie de compétences. À l'inverse, un faible taux de postes vacants peut refléter un ralentissement des embauches. De même, le taux de participation au marché du travail permet de savoir si des individus entrent ou sortent du marché du travail, ce qui peut influencer les chiffres du chômage. Une baisse du chômage, par exemple, peut résulter d'une sortie du marché du travail de travailleurs découragés plutôt que d'une véritable création d'emplois. Il est également important de suivre le taux de participation au marché du travail de certains groupes spécifiques, notamment par sexe et par tranche d'âge, car certaines politiques salariales, telles que l'instauration d'un salaire minimum, peuvent affecter de manière différenciée certains segments de la population. Telle est la raison pour laquelle il est essentiel de surveiller également le déficit d'emplois, qui, outre les chômeurs, inclut les personnes découragées de rechercher un emploi ainsi que celles qui, bien qu'appartenant à la population active potentielle, n'ont pas recherché d'emploi récemment ou ne sont pas disponibles pour travailler.

Au niveau microéconomique, le niveau d'emploi peut être analysé à partir de variables telles que la **création nette d'emplois** au sein d'une entreprise donnée, qui correspond à la variation globale du nombre total d'emplois sur une période déterminée en tenant compte des embauches et des départs, ainsi que le **taux de rotation du personnel**, qui mesure la proportion de salariés quittant l'entreprise sur une période déterminée, que ce soit à la suite d'une démission, d'un licenciement, d'un départ à la retraite ou d'une rupture de contrat. Ces deux indicateurs sont étroitement liés et fournissent des informations complémentaires sur la dynamique de l'emploi au sein de l'entreprise. Tandis que le taux de rotation du personnel renseigne principalement sur la stabilité et la rétention du personnel, la création nette d'emplois reflète également l'évolution globale de l'emploi. Bien que ces indicateurs soient également utilisés au niveau national, leur interprétation revêt une importance particulière lorsqu'ils sont analysés à l'échelle d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises.

---

19 Le taux de postes vacants mesure la proportion de postes non occupés au sein d'une entreprise ou d'une économie.

**Encadré 3: La relation entre le salaire minimum et l'emploi: théorie et données empiriques**

L'effet des hausses de salaires sur l'emploi a été principalement étudié sous l'angle des augmentations du salaire minimum. Selon la théorie économique néoclassique, en situation de concurrence parfaite, une hausse du salaire minimum entraînerait une baisse de l'emploi, notamment à travers deux mécanismes:

- L'«**effet d'échelle**»: si une hausse des salaires entraîne une augmentation des prix et que l'entreprise perd une partie de sa clientèle, elle peut décider de réduire ses effectifs.
- L'«**effet de substitution**»: en cas de hausse des salaires, une entreprise peut décider de remplacer les travailleurs rémunérés au salaire minimum – devenus plus coûteux – par des machines ou par une réorganisation des processus de production. Par exemple, une chaîne de restauration rapide peut remplacer les caisses tenues par du personnel par des bornes de commande automatisées (Clemens, 2021). Cependant, la réalité et l'ampleur de cette substitution dépendent largement du degré de substituabilité existant entre travail humain et technologie au sein d'un secteur ou d'une entreprise donnée.

Même si une entreprise ne réduit pas immédiatement ses effectifs, elle peut réagir à l'augmentation des coûts du travail en limitant les nouvelles embauches et en ne remplaçant pas les départs. Une telle stratégie ralentit la croissance de l'emploi, ce qui signifie qu'à terme, l'entreprise fonctionne avec moins de personnel qu'elle ne l'aurait fait autrement.

Si ces effets sont importants, le niveau global d'emploi des travailleurs faiblement rémunérés peut diminuer. Toutefois, une baisse de l'emploi au sein de certaines entreprises n'implique pas nécessairement une réduction nette de l'emploi total, et celle-ci peut n'être que temporaire. À plus long terme, le marché du travail peut connaître une réallocation de la main-d'œuvre, les travailleurs quittant les entreprises à faible productivité pour rejoindre des entreprises plus compétitives et plus performantes. De même, ce processus peut entraîner une réallocation de la main-d'œuvre entre les secteurs présentant des niveaux de productivité différents, contribuant ainsi à des transformations structurelles de l'économie.

D'autres théories, fondées sur des hypothèses distinctes, proposent une perspective différente. Lorsque les employeurs exercent un «pouvoir de monopsonie» – c'est-à-dire lorsqu'une seule ou quelques entreprises exercent un contrôle significatif sur l'embauche et donc une influence disproportionnée sur la fixation des salaires – ils peuvent fixer des salaires inférieurs à ceux qui prévaudraient sur un marché concurrentiel. Dans un tel contexte, les salaires peuvent ne pas refléter pleinement la productivité du travail. Certains modèles théoriques suggèrent que, dans ces conditions, des hausses de salaires modérées peuvent conduire à une augmentation de l'emploi, notamment parce qu'elles contribuent à réduire la rotation du personnel, à attirer des travailleurs plus qualifiés ou motivés et à accroître la satisfaction au travail et la productivité. Les modèles dits «de recherche d'emploi» montrent également que, sur des marchés du travail imparfaits, les hausses de salaires au bas de l'échelle peuvent, jusqu'à un certain point, être compensées par une réduction des profits, une augmentation salariale modérée pour les travailleurs les mieux rémunérés, ou par d'autres mesures de réduction des coûts ou d'amélioration de la productivité.

Enfin, les théories macroéconomiques keynésiennes mettent en évidence le fait que les hausses de salaires augmentent non seulement les coûts du travail pour les employeurs, mais renforcent également la consommation et la demande globale des travailleurs faiblement rémunérés et de leur famille, qui présentent généralement une propension marginale à consommer plus élevée. Dans ce contexte, l'augmentation de la demande peut inciter les entreprises à investir davantage, en réponse à la hausse des ventes et à des perspectives de marché plus favorables. Cette combinaison de hausse de la consommation et d'investissement en expansion peut générer un cercle vertueux favorisant à la fois l'emploi et la croissance économique. Si certaines entreprises à faible productivité peuvent

réduire leurs effectifs ou cesser leurs activités, cet effet peut être largement compensé par la hausse de la demande pour les biens et services produits par les entreprises qui restent sur le marché.

### Données empiriques

Les effets des politiques de salaire minimum sur l'emploi ont fait l'objet de nombreuses recherches, mais restent un sujet de débat en économie du travail. Bien que la question soit largement étudiée, les résultats sont loin d'être concluants. Une étude récemment menée par la Banque mondiale a constaté que *«bien que la fourchette des estimations varie considérablement d'une étude à l'autre, la tendance générale indique que les effets du salaire minimum sur l'emploi sont généralement faibles ou statistiquement non significatifs, et dans certains cas positifs.»* (Kuddo, A., Robalino, D. et Weber, M., 2015). Cependant, d'autres méta-analyses aboutissent à des conclusions différentes et soulignent la forte sensibilité des résultats aux méthodes utilisées, à la qualité des données et aux spécifications des modèles (Jiménez-Martínez et Vera-Valdés, 2021). Par ailleurs, une part importante des études empiriques et des méta-analyses concernent des économies à revenu élevé, où les contextes institutionnels, les capacités de mise en application et les structures du marché du travail peuvent différer fortement de ceux observés dans les économies à faible revenu et à revenu intermédiaire. Comme le souligne le Guide pour les politiques en matière de salaire minimum (BIT, 2016), *«malgré leurs divergences, les diverses études soulignent l'importance de programmes spécifiquement conçus pour suivre les effets du salaire minimum sur l'emploi dans le pays concerné, notamment en ce qui concerne les travailleurs vulnérables et les entreprises fragiles.»*

Bien que les résultats soient très variés, un nombre croissant de recherches – ainsi que plusieurs méta-analyses – concluent que les effets sur l'emploi d'augmentations modérées du salaire minimum aux États-Unis et dans d'autres pays à revenu élevé sont souvent proches de zéro et trop faibles pour être détectables dans les statistiques agrégées de l'emploi ou du chômage (Belman et Wolfson, 2019). Par exemple, dans leur analyse détaillée portant sur plusieurs secteurs, y compris des secteurs traditionnellement vulnérables tels que l'hôtellerie et le commerce de détail, Arnadillo et coll. (2024) ont constaté que l'augmentation de 22 pour cent du salaire minimum en Espagne en 2019 n'avait pas entraîné de pertes d'emploi. D'autres travaux montrent cependant que les effets négatifs sur l'emploi peuvent être importants et que le salaire minimum peut réduire les perspectives d'emploi pour les catégories de travailleurs particulièrement exposées. En Lituanie, par exemple, Garcia-Louzao et Tarasonis (2023) ont observé qu'en dépit de l'absence d'impact négatif au niveau global, certaines catégories de travailleurs, telles que les jeunes et les travailleurs des municipalités ou des secteurs fortement exposés, ont subi des répercussions négatives sur leur emploi. En Hongrie, Harasztosi et Lindner (2019) ont estimé que sur 290 000 travailleurs percevant une rémunération équivalente au salaire minimum, environ 30 000 ont perdu leur emploi—soit 0,076 pour cent de l'emploi total—tandis que les autres ont bénéficié d'une augmentation du salaire minimum de 60 pour cent.

Dans les pays en développement, les données restent plus limitées et les résultats sont tout aussi mitigés (Barcia de Mattos, 2024). Dans leur revue de la littérature, Neumark et Munguia Corella (2021) constatent des résultats contradictoires quant aux effets sur l'emploi, les répercussions négatives étant principalement observées lorsque les hausses du salaire minimum sont élevées. Broecke et coll. (2017), qui ont analysé des études menées dans dix grandes économies (Afrique du Sud, Brésil, Chili, Chine, Colombie, Inde, Indonésie, Mexique, Fédération de Russie et Turquie), ont constaté un impact faible, voire nul, sur l'emploi, sauf lorsque le salaire minimum est fixé à un niveau excessivement élevé.

Certaines études se sont concentrées sur les réductions possibles du temps de travail. Par exemple, l'introduction du salaire minimum en Allemagne en 2015 a effectivement relevé le niveau du bas de l'échelle de la répartition des salaires, entraînant une réduction des inégalités salariales. Cependant, les gains attendus en termes de revenus mensuels ont été partiellement compensés par une réduction du temps de travail (Caliendo et coll., 2023). De même, les salaires minima sectoriels en

Afrique du Sud n'ont généralement pas entraîné de baisse de l'emploi, à l'exception du secteur agricole. Cependant, dans certains cas, ils ont été associés à une réduction du temps de travail.

Azar et coll. (2023), soulignant la diversité des effets des politiques de salaire minimum selon les contextes, concluent qu'*«il n'existe pas d'effet unique du salaire minimum sur l'emploi applicable dans tous les contextes.»* Manning (2021) souligne que l'analyse devrait aller au-delà de la simple question de savoir si le salaire minimum a des répercussions négatives sur l'emploi, afin de déterminer le seuil à partir duquel il peut être augmenté sans produire d'effets négatifs significatifs sur l'emploi.

### 2.3.2 Les conditions du marché du travail

Si le suivi du nombre d'emplois créés ou maintenus au sein d'une économie est essentiel, il est tout aussi important de tenir compte des caractéristiques spécifiques du marché du travail et de la main-d'œuvre, lesquelles apportent des informations complémentaires à la simple mesure de la quantité d'emplois. Dans ce contexte, plusieurs variables clés peuvent être prises en considération, notamment:

- **La prévalence de l'économie informelle:** cette prévalence peut être évaluée à l'aide d'indicateurs relatifs à l'emploi informel, aux entreprises informelles (le secteur informel) ainsi qu'aux activités productives informelles.<sup>20</sup> Les données disponibles montrent que les variations de salaires ont des répercussions sur ces trois dimensions de l'informalité. Les micro et petites entreprises formelles présentent généralement une productivité inférieure à celle des entreprises de plus grande taille. Leur capacité à absorber les hausses du salaire minimum est plus limitée et certaines d'entre elles peuvent basculer vers l'informalité lorsque de telles hausses surviennent. De plus, des hausses de salaires importantes – en particulier lorsqu'elles ne reposent pas sur des données économiques solides – peuvent inciter les travailleurs de ces entreprises à quitter des emplois formels pour rejoindre l'emploi informel. El Badaoui et coll. (2022) ont constaté qu'une part importante des entreprises informelles, notamment dans les pays en développement, ne serait pas viable si elles devaient se conformer à la réglementation sur le salaire minimum, en raison de leur faible productivité. Comme le montre le *Rapport mondial sur les salaires 2020-2021*, un grand nombre de salariés perçoit une rémunération égale ou inférieure au salaire minimum, soit parce qu'ils ne sont pas couverts par la législation, soit en raison du non-respect de celle-ci. L'un des principaux facteurs de non-respect de la législation est l'ampleur de l'emploi informel. Parallèlement, une hausse des salaires dans l'économie formelle peut entraîner une augmentation des salaires dans l'économie informelle par le biais d'un phénomène communément appelé «effet phare». Des retombées positives sur les salaires du secteur informel à la suite d'une augmentation du salaire minimum ont été observées dans plusieurs économies, en particulier dans les pays en développement où l'emploi informel est prépondérant.<sup>21</sup>
- **La prévalence du sous-emploi:** le suivi du taux de sous-emploi lié au temps de travail—qui mesure la part des travailleurs souhaitant travailler plus d'heures qu'ils ne le font et qui sont disponibles pour le faire (par exemple, les travailleurs à temps partiel recherchant un emploi à temps plein)—est également essentiel pour obtenir une image plus complète du marché du travail. Au niveau de l'entreprise, une hausse des salaires ne se traduit pas nécessairement par des pertes d'emplois, mais peut au contraire conduire à une réduction du temps de travail des salariés, répartissant ainsi l'impact des coûts supplémentaires sur l'ensemble du personnel. Ce mécanisme permet d'absorber les hausses de coûts sans recourir à des licenciements. Cela souligne l'importance de suivre l'évolution du sous-emploi afin de mieux appréhender la manière dont les entreprises et les travailleurs s'adaptent face à une hausse des salaires.

20 21e Conférence internationale des statisticiens du travail, Résolution concernant les statistiques de l'économie informelle, 2023.

21 Des données empiriques attestant de tels effets de diffusion ont notamment été mises en évidence au Mexique (Bosch et Manacorda 2010), en Colombie (Pérez 2020) et au Brésil (Boeri et coll. 2011). Dans le cas du Brésil, environ un tiers de l'augmentation des salaires moyens observée dans le secteur informel pourrait être attribué à la réallocation de travailleurs entre les secteurs formel et informel (Boeri et coll. 2011).

- **La part des travailleurs indépendants et des travailleurs familiaux non rémunérés:** il est important de suivre la proportion de travailleurs indépendants et de travailleurs familiaux contribuant à l'entreprise familiale car, bien que ces personnes ne soient pas classées comme salariés, elles sont souvent exposées à d'importants déficits de travail décent. Un taux de chômage stable peut ainsi masquer des changements significatifs dans la situation des travailleurs, certains pouvant passer d'un emploi salarié à des formes d'emploi plus vulnérables. Garantir que des niveaux d'emploi élevés s'accompagnent d'une amélioration de la qualité des emplois est indispensable pour promouvoir une croissance économique inclusive et des gains de productivité durables.
- **La part des travailleurs selon les différents types de contrats:** la part des travailleurs selon les différents types de contrats renvoie à la proportion de travailleurs employés sous diverses formes contractuelles — par exemple à durée indéterminée, à durée déterminée, temporaires, à temps partiel, en contrat «zéro heure», en apprentissage ou en tant qu'indépendants. Le suivi de cette variable est essentiel car le type de contrat est étroitement associé aux conditions de travail, notamment en matière de sécurité de l'emploi, d'accès aux prestations sociales, de temps de travail et de rémunération. Dans le cadre de la fixation des salaires, de nombreux pays fixent des niveaux de salaire minimum inférieurs pour certains types de contrats, ou excluent totalement certains types de contrats du champ d'application du salaire minimum, tel que cela est fréquemment le cas pour les contrats d'apprentissage. À l'inverse, dans certains pays, les travailleurs occasionnels perçoivent un salaire minimum plus élevé afin de compenser l'absence d'avantages tels que le congé maladie ou la sécurité de l'emploi. Étant donné que le type de contrat peut conditionner l'éligibilité aux hausses de salaires, il peut également servir de mécanisme d'attribution ou de restriction, ce qui souligne la nécessité d'assurer un suivi attentif de cet indicateur.

Lors de l'évaluation et du suivi du marché du travail dans le cadre de la fixation des salaires, il est indispensable de réaliser des analyses ventilées par sexe et, plus largement, d'examiner séparément certains segments de l'économie ainsi que certains groupes de travailleurs. Ces analyses permettent de mieux comprendre les réalités spécifiques auxquelles chacun de ces groupes sont confrontés et d'identifier les individus, les régions ou les secteurs d'activité affectés, positivement ou négativement, par une politique salariale donnée. Les variables prises en compte dans le cadre de ces analyses dépendent des caractéristiques nationales et des objectifs poursuivis. Toutefois, il est recommandé de tenir compte au minimum des éléments suivants: **sexe, secteur** (et/ou branche d'activité), **âge** et **niveau d'instruction**, afin de refléter les différentes caractéristiques démographiques et les différents segments de l'économie. Ces indicateurs sont particulièrement importants car certaines catégories de travailleurs sont concentrées dans des segments spécifiques de l'échelle de la répartition des salaires. Par exemple, les données montrent que les femmes sont surreprésentées parmi les travailleurs faiblement rémunérés (BIT, 2024). Par conséquent, une revalorisation du salaire minimum est susceptible d'affecter les femmes de manière disproportionnée, tant en termes de progression des revenus que d'ajustements de l'emploi. De même, les jeunes et les travailleurs peu qualifiés, également fortement représentés dans les échelons inférieurs de l'échelle de la répartition des salaires, peuvent subir des effets plus marqués. L'analyse sectorielle revêt également une importance cruciale pour deux raisons. Premièrement, certaines politiques salariales ciblent explicitement des secteurs spécifiques. Deuxièmement, même lorsqu'une intervention est appliquée à l'ensemble de l'économie, les différences sectorielles, telles que les variations de productivité ou d'emploi, peuvent entraîner des résultats différents selon les secteurs.

## 2.4 Niveau général des salaires dans le pays et niveaux de vie comparés d'autres groupes sociaux

En complément des facteurs économiques précédemment abordés, un autre aspect central à prendre en considération dans le cadre de la fixation des salaires concerne le niveau général des salaires dans le pays et les niveaux de vie comparés d'autres groupes sociaux. Cela implique l'analyse et le suivi de deux aspects complémentaires:

- **Les salaires pratiqués:** il s'agit ici d'évaluer les niveaux de salaires effectivement perçus par les travailleurs dans l'ensemble de l'économie, en tenant compte du sexe ainsi que des variations selon la profession, le secteur, la région et le statut d'emploi formel ou informel. La compréhension de ces écarts est essentielle pour garantir que les décisions en matière de salaires soient adaptées aux réalités propres à chaque segment du marché du travail. Les salaires jouent un double rôle, à la fois comme reflet et comme déterminant de l'économie. D'une part, les salaires reflètent la conjoncture économique et le fonctionnement des mécanismes de fixation des salaires. D'autre part, les salaires constituent un facteur économique clé, dans la mesure où ils influencent de multiples dimensions de l'économie, telles que l'inflation, la consommation des ménages et la répartition des revenus.
- **Les revenus des travailleurs non salariés et des personnes en dehors de la main-d'œuvre:** il s'agit ici principalement d'évaluer les revenus des travailleurs indépendants, mais cette analyse peut également englober les revenus des retraités et les transferts sociaux perçus par les personnes en dehors du marché du travail. L'examen de ces sources de revenus permet d'obtenir une vision plus complète du paysage économique et de garantir que les décisions en matière de fixation des salaires tiennent compte des dynamiques globales de la répartition des revenus.

#### 2.4.1 Les salaires pratiqués

Lors de la prise de décisions en matière de fixation des salaires, il est recommandé de procéder à une analyse approfondie des salaires pratiqués ainsi que de leur évolution dans le temps. Cela implique notamment d'examiner un ensemble d'indicateurs, tels que ceux présentés au sein de l'encadré 4.

##### Encadré 4: Les termes statistiques utilisés aux fins d'analyse

La **moyenne**, également appelée moyenne arithmétique, est une mesure de tendance centrale calculée en divisant la somme de toutes les valeurs d'un ensemble de données (par exemple, les salaires horaires) par le nombre d'unités (travailleurs) auxquelles ces valeurs se rapportent.

Les **percentiles**, la **médiane**, les **quartiles** et les **quintiles** sont des indicateurs obtenus après avoir classé les salaires des employés du plus bas au plus élevé. Le  $n$ -ième percentile correspond à la valeur en dessous de laquelle  $n$  % des salariés se situent, ce qui signifie que  $n$  % d'entre eux perçoivent un salaire inférieur au niveau du  $n$ -ième percentile considéré.

La **médiane** désigne le seuil qui partage une répartition salariale en deux parties égales, chacune contenant la moitié de la population. Elle correspond au 50<sup>e</sup> percentile.

L'**indice de Kaitz** mesure le ratio entre le salaire minimum et le salaire médian, exprimé en pourcentage.

La **masse salariale totale** désigne la somme totale des salaires versés à l'ensemble des travailleurs dans une économie ou un secteur donné.

Les **quartiles** divisent l'ensemble ordonné des unités en quatre groupes, chacun contenant 25 pour cent de la population. Le premier et le troisième quartiles correspondent respectivement aux 25<sup>e</sup> et 75<sup>e</sup> percentiles, tandis que le deuxième quartile correspond à la médiane (soit le 50<sup>e</sup> percentile). Ainsi, 25 pour cent des salariés perçoivent une rémunération inférieure au premier quartile et 75 pour cent une rémunération inférieure au troisième quartile.

De même, les **déciles** divisent l'ensemble des unités ordonnées en dix groupes de même taille, chacun contenant 10 pour cent de la population. Ils représentent les valeurs associées aux 10<sup>e</sup>, 20<sup>e</sup>, 30<sup>e</sup>, 40<sup>e</sup>, 50<sup>e</sup>, 60<sup>e</sup>, 70<sup>e</sup>, 80<sup>e</sup> et 90<sup>e</sup> percentiles.

L'analyse de l'échelle de la répartition des salaires fournit un éclairage essentiel, car elle résulte de l'interaction complexe entre la performance économique, les cadres institutionnels, l'offre et la demande de travail, ainsi que les choix politiques qui façonnent les résultats du marché du travail. Le suivi de son évolution est tout aussi important, car des changements marqués ou touchant une large part de la population peuvent avoir des répercussions économiques imprévues. Comme pour l'analyse de l'emploi, il est essentiel, lorsque l'informalité est fortement répandue, d'examiner séparément et de comparer la répartition des salaires entre les travailleurs de l'économie formelle et ceux de l'économie informelle. Compte tenu des différences importantes en matière de pratiques salariales et de respect de la réglementation entre ces deux segments de l'économie, et du fait que les données relatives à l'économie informelle sont souvent limitées, une telle analyse parallèle permet d'obtenir un diagnostic plus précis.

Pour évaluer et suivre efficacement l'évolution de la répartition des salaires, il convient d'examiner plusieurs indicateurs synthétiques:

- **Salaire moyen et salaire médian:** ces indicateurs permettent d'évaluer la manière dont un salaire spécifique — par exemple le salaire visé par une intervention — se situe par rapport aux salaires observés dans l'économie dans son ensemble. Une analyse du salaire moyen et du salaire médian ventilée par sexe et par secteur est particulièrement pertinente. Par ailleurs, l'examen des salaires moyens (ou médians) de différentes professions permet également de mettre en évidence les écarts de rémunération et d'évaluer la faisabilité d'une intervention.
- **Les mesures de relativité salariale:** à l'instar du salaire moyen et du salaire médian, ces indicateurs évaluent la position du salaire ciblé par une intervention par rapport aux salaires prévalents au sein de l'économie. Selon l'intervention, ces indicateurs peuvent inclure:
  - La part des travailleurs faiblement rémunérés, définie comme la proportion de salariés percevant une rémunération d'un montant inférieur aux deux tiers du salaire médian; et
  - Le ratio entre le niveau du salaire minimum (ou, le cas échéant, le salaire vital) et le salaire moyen (ou médian).

Dans le cadre de la fixation du salaire minimum, l'indice de Kaitz, c'est-à-dire le ratio entre le salaire minimum et le salaire médian, constitue l'un des indicateurs les plus utilisés. Bien que l'OIT ne préconise pas de valeur normative cible pour cet indice, une étude empirique a révélé que les salaires minima représentent en moyenne environ à 55 pour cent du salaire médian dans les pays développés et près de 67 pour cent du salaire médian dans les économies en développement et émergentes (BIT, 2020). Bien qu'utile en tant qu'indicateur synthétique, il convient d'interpréter ces mesures avec prudence. La répartition des salaires peut varier considérablement d'un pays à l'autre; par conséquent, la fixation d'un salaire minimum visant à atteindre un indice Kaitz spécifique peut avoir des effets très différents selon le contexte national.

- **Les mesures de dispersion:** les indicateurs d'inégalités salariales constituent un outil essentiel pour analyser les disparités salariales au sein d'une économie. Parmi les principaux indicateurs figurent le ratio de Palma, le coefficient de Gini et les ratios interdéciles. Étant donné que de nombreuses interventions salariales visent à promouvoir une répartition plus juste et équitable des salaires, il est indispensable d'évaluer à la fois le niveau initial des inégalités et son évolution dans le temps afin d'apprécier l'efficacité des politiques mises en œuvre. Au-delà des considérations d'équité et de stabilité politique, le suivi des inégalités revêt également une importance d'ordre économique: une réduction des inégalités salariales peut contribuer à renforcer la demande globale, à stimuler la productivité et à soutenir une croissance économique plus équilibrée et inclusive.
- **Les écarts de rémunération:** les écarts de rémunération constituent une autre mesure essentielle des inégalités. Au lieu d'évaluer les inégalités verticales (qui examinent les inégalités le long de l'échelle de la répartition des salaires), cette mesure se concentre sur les inégalités horizontales (c'est-à-dire les inégalités entre différents groupes de travailleurs). Parmi les écarts de rémunération qu'il peut être utile de mesurer figurent notamment:

- **L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes:** cet indicateur mesure la différence de rémunération entre les femmes et les hommes. Tel qu'évoqué précédemment, les femmes et les hommes se situent souvent à des niveaux différents de l'échelle de la répartition des salaires, ce qui signifie que les décisions salariales affectant certains segments de cette échelle peuvent avoir des répercussions disproportionnées sur les femmes ou les hommes, notamment en termes de revenus. Pour une analyse plus approfondie, il est utile de compléter l'estimation de l'écart de rémunération traditionnel entre les femmes et les hommes (ou écart salarial brut) par une mesure plus précise, telle que l'écart salarial pondéré.<sup>22</sup> En analysant les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au sein de sous-groupes plus homogènes, cette mesure complémentaire permet de contrôler les principaux effets de composition, ce qui aboutit à une représentation plus précise des disparités salariales. Ceci est particulièrement important lorsque la participation des femmes au marché du travail est faible ou fortement concentrée dans certains secteurs et professions.
  - **L'écart de rémunération entre les travailleurs migrants et les ressortissants nationaux:** il est également possible de mesurer les écarts de rémunération entre les travailleurs migrants et les ressortissants nationaux. Cet indicateur est particulièrement pertinent lorsque les politiques salariales mises en place sont susceptibles d'affecter de manière disproportionnée l'un ou l'autre de ces groupes de travailleurs.
- **La masse salariale totale:** la masse salariale totale correspond à la somme de toutes les rémunérations versées aux salariés d'un pays, d'un secteur ou d'une entreprise. L'évaluation des répercussions potentielles d'un certain niveau de salaire minimum (évaluation ex ante) peut impliquer de simuler ses effets sur la masse salariale totale — c'est-à-dire d'estimer l'évolution du montant total des salaires versés à l'ensemble des travailleurs d'une entreprise, d'un secteur ou de l'économie. Ce processus implique généralement des simulations avant la mise en œuvre et des analyses après la mise en œuvre afin d'évaluer les effets réels d'une intervention salariale sur la masse salariale totale. Plus l'impact sur la masse salariale est important, plus l'ampleur des répercussions économiques est susceptible d'être significative. Il est également possible d'examiner l'impact sur la masse salariale totale pour différents déciles de l'échelle de la répartition des salaires afin d'obtenir une meilleure compréhension des effets distributifs d'une intervention salariale.

#### 2.4.2 Revenus des travailleurs non salariés et des personnes en dehors de la main-d'œuvre

Outre l'analyse des niveaux de salaires pratiqués, les décisions en matière de fixation des salaires peuvent également prendre en compte les éléments suivants:

- **Les revenus des travailleurs non salariés:** il est essentiel de prendre en compte les revenus des travailleurs indépendants, notamment dans les économies en développement où ils représentent une part importante — parfois majoritaire — de la main-d'œuvre, et où le taux d'informalité est souvent très élevé. De ce fait, les revenus des travailleurs non salariés influencent fortement le niveau de vie général. Par ailleurs, les salariés et les travailleurs non salariés évoluent sur le même marché du travail, ce qui signifie qu'une intervention ciblant l'un de ces groupes peut avoir des répercussions importantes sur l'autre groupe, voire accentuer les inégalités entre eux. Par exemple, si des hausses de salaires non soutenables entraînent une augmentation des prix, les gains escomptés pour les salariés peuvent être réduits à néant en raison de la hausse du coût de la vie. Dans le même temps, les travailleurs non salariés — souvent en situation plus vulnérable — peuvent voir leur situation se détériorer davantage. Il convient également de tenir compte du fait que les travailleurs indépendants, fréquemment concentrés dans l'économie informelle, se situent le plus souvent au bas de l'échelle de la répartition des revenus du travail et disposent d'un accès

22 Pour une explication détaillée de la méthode d'estimation de l'écart de rémunération pondéré entre les femmes et les hommes, voir l'encadré 3 du Rapport mondial sur les salaires 2018/19. *Quelles sont les causes des écarts salariaux entre hommes et femmes?*

limité à la protection sociale, aux garanties juridiques et à des sources de revenu stables. Bien qu'ils ne soient pas directement visés par les politiques salariales, les travailleurs indépendants coexistent avec les salariés sur le marché du travail. Ainsi, toute intervention en matière de salaires peut avoir des répercussions indirectes, mais significatives, sur leurs moyens de subsistance.

- **Les pensions et les transferts sociaux:** pour appréhender correctement les incitations économiques des travailleurs potentiels et actifs, il est également recommandé d'examiner les autres sources de revenus non salariaux, notamment:
  - le niveau moyen (ou médian) des pensions;
  - le niveau moyen (ou médian) des transferts sociaux versés à la population en âge de travailler, y compris les allocations de chômage.

Ces éléments jouent un rôle déterminant pour soutenir la participation au marché du travail et garantir la viabilité économique globale. Des niveaux de salaire inférieurs ou proches du niveau médian des pensions ou des transferts sociaux perçus par les personnes en dehors de la main-d'œuvre pourraient nuire à la participation au marché du travail en réduisant l'incitation financière à exercer un emploi formel. Les travailleurs peuvent alors privilégier les activités informelles ou non salariées, surtout si l'emploi salarié n'offre pas d'avantage financier évident. Par ailleurs, des salaires durablement faibles entraînent une baisse des cotisations aux systèmes de sécurité sociale, menaçant la viabilité à long terme des régimes de retraite et des programmes de protection sociale.

- **Le taux de pauvreté:** le suivi du taux de pauvreté, généralement défini comme la part de la population vivant en dessous d'un seuil de revenu défini – soit en valeur absolue (par exemple, en dessous d'un seuil de pauvreté fixe), soit en valeur relative par rapport au revenu médian – est important d'un point de vue économique, notamment dans le cadre de la fixation des salaires. La prévalence et l'évolution de la pauvreté au travail, qui concerne spécifiquement les personnes occupant un emploi mais vivant néanmoins dans la pauvreté en raison de leurs faibles revenus, d'un nombre insuffisant d'heures de travail ou d'une situation d'emploi instable, sont particulièrement pertinentes pour mieux comprendre l'état du marché du travail. Un niveau élevé de pauvreté parmi les salariés peut indiquer que les salaires ne permettent pas de garantir un niveau de vie décent, non seulement pour les travailleurs, mais aussi pour leur famille. D'un point de vue macroéconomique, un taux de pauvreté élevé tend à affaiblir la demande globale, freine le développement du capital humain et accroît la dépendance aux dispositifs d'aide sociale, engendrant ainsi des coûts économiques à long terme. Pour mesurer l'impact des politiques salariales sur la pauvreté, il est essentiel de suivre régulièrement les taux de pauvreté absolue et relative, en les ventilant par statut d'emploi, sexe et tranche d'âge. Une telle désagrégation permet de mieux cibler les interventions salariales et d'en améliorer l'efficacité, en les adaptant aux réalités des différents segments de la population.



## Conclusion: rassembler les pièces du puzzle

---

Le présent document propose un cadre structuré et fondé sur des données factuelles pour intégrer les facteurs économiques aux processus de fixation des salaires. Il vient compléter la méthodologie du BIT relative à l'estimation des besoins des travailleurs et de leur famille, et doit, à ce titre, être lu conjointement à cette dernière. Ensemble, ces deux outils offrent une vision complète des deux piliers fondamentaux de la fixation des salaires: les besoins des travailleurs et de leur famille, d'une part, et les facteurs économiques, d'autre part.

Ce rapport présente un large éventail d'indicateurs économiques susceptibles d'éclairer les discussions sur la fixation des salaires. Toutefois, il ne prescrit aucun ensemble fixe d'indicateurs et ne leur attribue pas de pertinence universelle. La sélection et la hiérarchisation des indicateurs doivent découler du dialogue social, permettant aux gouvernements et aux organisations d'employeurs et de travailleurs d'identifier les variables les plus pertinentes au regard de la méthode de fixation des salaires retenue – qu'elle soit légale ou issue de la négociation collective – et du niveau auquel s'exerce la fixation des salaires (national, sectoriel ou au niveau de l'entreprise).

Cette flexibilité reflète la diversité des dispositifs institutionnels et des conditions du marché du travail selon les pays et les secteurs. Ce document reconnaît que l'efficacité des processus de fixation des salaires repose sur leur ancrage dans les réalités locales, sur la transparence des méthodologies utilisées et sur la disponibilité de données fiables. En définitive, ce document fournit les bases nécessaires pour développer des politiques salariales éclairées, adaptées au contexte et issues de la négociation, visant à concilier équité pour les travailleurs et viabilité économique des entreprises.

# Annexe A





## Annexe A: Sources de données pour une approche de la fixation des salaires fondée sur des données factuelles

---

Comme indiqué précédemment, une approche fondée sur des données factuelles dans le domaine de la fixation des salaires repose sur la disponibilité de données fiables pour éclairer les gouvernements et les partenaires sociaux dans leurs délibérations. Les données utilisées à cette fin doivent être actualisées, exhaustives et, idéalement, ventilées par sexe. Les données pouvant être utilisées dans le cadre d'une approche de la fixation des salaires fondée sur des données factuelles relèvent au moins de quatre grandes catégories:

1. **Les données d'enquête:** cette catégorie regroupe les sources de données qui recueillent des informations au niveau microéconomique et comprend, notamment, les enquêtes sur la population active, les enquêtes sur les revenus et les dépenses des ménages ainsi que les enquêtes auprès des entreprises. Il s'agit probablement de la source la plus pertinente, dans la mesure où elle fournit des données désagrégées sur les salaires, ainsi que des informations détaillées sur les caractéristiques de la population (par exemple, le statut informel des travailleurs, la taille des entreprises, le sexe des salariés, etc.). Les principales limites associées à ce type de données concernent leur disponibilité et leur actualité. Si la collecte de données d'enquête constitue une pratique courante dans les pays à revenu élevé, ce n'est pas systématiquement le cas dans les pays en développement.<sup>23</sup> De plus, même lorsque ces données sont collectées, leur calendrier de collecte peut ne pas correspondre aux besoins du suivi d'une politique salariale donnée. Enfin, les données d'enquête mettent souvent du temps à être diffusées, ce qui réduit leur utilité en tant qu'outil permettant de réagir rapidement à l'évolution rapide de la conjoncture économique. L'encadré A1 présente les trois types de données d'enquête les plus couramment utilisés pour la mise en œuvre et l'évaluation des politiques salariales.
2. **Les données administratives:** cette catégorie regroupe notamment les données relatives aux déclarations de cotisations sociales, les registres de sécurité sociale, les registres du commerce et des sociétés ou encore les bases de données de l'assurance sociale. Ces sources présentent l'avantage d'être facilement accessibles, peu coûteuses et de couvrir de longues périodes. Toutefois, elles se caractérisent souvent par un niveau de granularité limité. L'accès aux données administratives peut également être restreint par les réglementations relatives à la protection des données personnelles, limitant ainsi leur utilisation à des fins analytiques. Enfin, l'économie informelle peut ne pas être reflétée dans ces données.
3. **Les données agrégées:** ce type de données est généralement facilement accessible et produit de manière régulière, ce qui permet d'analyser de longues séries statistiques. Les exemples les plus courants incluent les statistiques de la comptabilité nationale, qui fournissent des informations sur le PIB, la consommation et les investissements, entre autres, ainsi que les indices des prix à la consommation (IPC). Leur principale limite tient à leur faible niveau de désagrégation. Par exemple, les données de la comptabilité nationale ne sont pas toujours ventilées par région, tandis que les données de l'IPC peuvent manquer de précisions concernant certains biens et services ou ne pas capturer l'inflation subie par les ménages selon leur niveau de revenu. Par

---

<sup>23</sup> La qualité et la disponibilité des données varient considérablement d'un pays en développement à l'autre, reflétant les différences au niveau des contextes nationaux et des capacités statistiques. Si de nombreuses économies émergentes, notamment en Amérique latine et dans certaines régions d'Asie, ont accompli des progrès substantiels en matière de collecte de données, des difficultés persistent dans les pays les moins avancés, notamment en Afrique. Ces difficultés résultent souvent de ressources financières et de capacités techniques limitées, parfois aggravées par l'instabilité politique ou les situations de conflit, lesquelles peuvent entraîner des lacunes au niveau de la couverture des enquêtes.

ailleurs, les données agrégées n'analysent souvent qu'une seule dimension à la fois, ce qui rend difficile l'identification de relations causales. Les données agrégées peuvent également être issues de registres administratifs ou de données d'enquête lorsque celles-ci sont fournies sous forme agrégée. Par conséquent, elles peuvent également hériter des limites inhérentes à ces sources.

4. **Les données qualitatives:** lorsque les données d'enquête ne sont pas disponibles et que les délais ne permettent pas la collecte de données quantitatives, le recours à des informations qualitatives peut s'avérer utile, par exemple, via la réalisation d'entretiens individuels. Cette approche peut également s'avérer particulièrement pertinente pour suivre les effets sur des indicateurs difficiles à quantifier, tels que l'attitude ou le moral des travailleurs. Les méthodes qualitatives permettent également d'explorer les effets d'une politique dans un contexte spécifique qui peut ne pas être suffisamment représenté dans les enquêtes sur la population active. Tel est le cas, par exemple, lorsque les décideurs politiques cherchent à étudier les effets d'une politique sur une population, un type d'entreprise ou un secteur spécifique sous-représenté dans les données d'enquête, et qu'il n'est ni rentable ni possible de recueillir ces données supplémentaires.

Il convient toutefois de souligner que, de manière générale, les données quantitatives ne sauraient se substituer entièrement aux données qualitatives dans le cadre de la fixation des salaires. Elles en constituent plutôt un complément indispensable, permettant d'enrichir l'interprétation et d'approfondir la compréhension des mécanismes sous-jacents

#### Encadré A1: Les différents types de données d'enquête

Les types de données d'enquête les plus couramment utilisés dans les processus de la fixation des salaires sont les suivants:

- a. **Les enquêtes sur la population active:** dans de nombreux pays, les enquêtes sur la population active répondent généralement aux exigences de fiabilité et de représentativité de l'économie dans son ensemble, tout en fournissant des données ventilées par sexe. Elles regroupent notamment des informations sur les caractéristiques individuelles, le statut d'emploi, les horaires de travail, les salaires et, dans certains cas, les revenus des travailleurs non salariés (travailleurs indépendants, employeurs et travailleurs familiaux contribuant à l'entreprise familiale). Il arrive que, en collaboration avec les instituts nationaux de statistique, ces enquêtes soient adaptées afin d'intégrer des modules supplémentaires sur les salaires ou pour suréchantillonner certaines populations, telles que les travailleurs domestiques ou les travailleurs migrants, lorsqu'elles constituent des cibles spécifiques de politiques publiques. Bien que les enquêtes auprès des ménages, y compris les enquêtes sur la population active, présentent certaines limites — notamment une sensibilité aux erreurs de mesure, en particulier en ce qui concerne l'autodéclaration des revenus, des salaires et des heures de travail — elles demeurent une source d'information essentielle. Contrairement à d'autres sources de données, elles permettent fréquemment de saisir des informations relatives à des groupes de travailleurs qui seraient autrement exclus, tels que les travailleurs de l'économie informelle ou les travailleurs non salariés.
  - b. **Les enquêtes auprès des entreprises:** ces enquêtes recueillent des données directement auprès des entreprises et constituent un outil complémentaire aux analyses réalisées à partir des enquêtes sur la population active. Leur principal atout est de fournir des données salariales effectives, ainsi que d'autres informations sur les entreprises qui ne sont pas collectées dans le cadre des enquêtes sur la population active. Toutefois, les données salariales issues de ces enquêtes sont souvent présentées sous forme agrégée, ce qui limite les possibilités d'analyses détaillées. En outre, certains groupes de travailleurs — particulièrement importants dans les économies en développement — y sont régulièrement sous-représentés, notamment les travailleurs de l'économie informelle, les travailleurs non salariés et les salariés des petites et moyennes entreprises. L'exclusion de ces catégories de travailleurs signifie également qu'ils sont omis des analyses de données ultérieures utilisées pour éclairer les politiques salariales.
- Lorsqu'une enquête sur la population active et une enquête auprès des entreprises

sont disponibles pour une même année, la comparaison de leurs résultats peut s'avérer particulièrement. Les données de l'enquête sur la population active permettent notamment de mieux appréhender la répartition des salaires sous-jacente aux enquêtes auprès des entreprises formelles. En particulier, elles peuvent aider à identifier les écarts potentiels de niveaux de salaires entre les entreprises représentées au sein de l'enquête – qui se concentre généralement sur les établissements formels et de grande taille – et l'ensemble du marché du travail. Une telle comparaison est particulièrement utile pour évaluer dans quelle mesure les données des enquêtes auprès des entreprises reflètent la dynamique globale des salaires, notamment dans les segments plus petits, informels ou moins structurés de l'économie. Ce point est déterminant lorsque ces enquêtes servent à estimer les effets de l'introduction d'un salaire minimum dans un secteur spécifique ou dans l'économie dans son ensemble, dans la mesure où l'exclusion ou la sous-représentation de certains segments peut entraîner des évaluations biaisées ou incomplètes des impacts potentiels.

**c. Enquêtes sur les revenus et les dépenses des ménages:** il s'agit d'enquêtes représentatives à l'échelle nationale qui fournissent des informations essentielles sur les niveaux de pauvreté, les inégalités de revenu et les conditions de vie des ménages dans un pays donné. Bien que le type et le niveau de détail des informations recueillies varient d'un pays à l'autre, ces enquêtes comprennent généralement:

- ▶ les sources de revenu des ménages (salaires, revenus des travailleurs non salariés, prestations sociales, etc.),
- ▶ les dépenses des ménages (alimentation, logement, santé, éducation, etc.),
- ▶ les caractéristiques démographiques des ménages (composition familiale, situation professionnelle, niveau d'instruction, etc.), et
- ▶ les conditions de vie et différents indicateurs de pauvreté (accès aux services de base, habitudes de consommation, etc.).

Ces enquêtes jouent un rôle central dans la méthodologie du BIT pour estimer les besoins des travailleurs et de leur famille dans le cadre de la fixation d'un salaire minimum ou de l'opérationnalisation d'un salaire vital (BIT, 2021). Si certaines enquêtes sur les revenus et les dépenses des ménages recueillent des données salariales au niveau individuel, la plupart se concentrent sur le revenu total du ménage, sans distinction précise des différentes sources de revenu. De plus, même lorsque des données salariales explicites sont recueillies au niveau individuel, certaines variables essentielles peuvent manquer, la plus importante étant le nombre d'heures travaillées. Pour cette raison, les enquêtes auprès des ménages sont moins pertinentes pour l'analyse des salaires que les enquêtes sur la population active, lesquelles fournissent des données plus détaillées sur les revenus, le statut d'emploi et le temps de travail.

Une approche fondée sur des données factuelles repose sur une analyse statistique rigoureuse visant à éclairer les processus décisionnels. Si la combinaison d'analyses quantitatives et d'éclairages qualitatifs est non seulement possible mais également recommandée, l'analyse quantitative demeure l'approche centrale. Dans le domaine des politiques salariales, différents types d'analyses quantitatives peuvent être mobilisés, chacun apportant des éléments d'appréciation complémentaires. Si l'intégration d'un large éventail de méthodes analytiques constitue un objectif souhaitable, l'approche la plus efficace et la plus pertinente dépend en pratique de la disponibilité et de la qualité des données, ainsi que des domaines jugés prioritaires. En outre, certaines techniques statistiques se prêtent davantage à des évaluations ex ante, tandis que d'autres sont plus adaptées aux évaluations ex post.

Les méthodes quantitatives couramment utilisées dans le cadre d'une approche de la fixation des salaires fondée sur des données factuelles peuvent être regroupées en trois catégories:

- 1. Les statistiques descriptives:** les statistiques descriptives permettent de résumer et de décrire les données disponibles, qu'il s'agisse de données transversales ou de séries chronologiques, généralement sans contrôler explicitement les facteurs susceptibles d'influencer les résultats. Cette approche est particulièrement utile en phase ex ante, dans la mesure où elle contribue à contextualiser la mise en œuvre des politiques. Elle permet, par exemple, d'estimer la répartition des salaires, ce qui peut servir de base aux discussions entre les partenaires tripartites sur le niveau approprié du salaire minimum ou sur la faisabilité économique d'une estimation du salaire vital. Des indicateurs clés tels que l'indice de Kaitz (rapport entre le salaire minimum et le salaire médian), la répartition des salaires par déciles, la proportion de travailleurs percevant un salaire égal ou inférieur au salaire minimum, ainsi que les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes peuvent également fournir des informations essentielles. Des analyses désagrégées peuvent en outre être menées afin d'examiner les tendances salariales selon les secteurs ou de comparer les travailleurs de l'économie formelle et de l'économie informelle. Lorsque plusieurs points de données sont disponibles – certains antérieurs et d'autres postérieurs à la mise en œuvre d'une politique – les statistiques descriptives jouent également un rôle important dans l'évaluation ex post. En observant l'évolution des variables clés dans le temps, les décideurs politiques sont mieux à même d'appréhender les effets potentiels des politiques et ajuster leurs interventions en conséquence. Toutefois, si les statistiques descriptives sont indispensables pour explorer les données et identifier les tendances et les domaines nécessitant une analyse plus approfondie, elles présentent des limites importantes: elles ne permettent pas d'établir des relations causales et peuvent simplifier à l'excès des dynamiques complexes. Lorsque les données le permettent, l'analyse descriptive devrait donc être complétée par des méthodes plus rigoureuses, telles que celles décrites dans les sections suivantes, afin d'étayer des conclusions solides et d'orienter efficacement l'élaboration des politiques.
- 2. Les analyses conditionnelles:** l'analyse conditionnelle nécessite au minimum deux points de données, l'un antérieur et l'autre postérieur à la mise en œuvre de la politique. Elle regroupe des techniques statistiques particulièrement utiles dans le cadre de l'évaluation ex post. Ces méthodes permettent d'évaluer les effets des politiques salariales sur des dimensions spécifiques, telles que la pauvreté, le respect des normes, les inégalités salariales ou l'emploi. Le principal avantage de cette approche, d'où elle tire son nom, réside dans sa capacité à tenir compte des variables susceptibles d'influencer simultanément les résultats (communément appelées «covariables»). En intégrant ces variables, l'analyse conditionnelle permet une appréciation plus précise des impacts des politiques mises en œuvre, en isolant les effets qui pourraient autrement être faussés par des facteurs externes. La disponibilité de données couvrant plusieurs périodes — sous forme de données transversales répétées ou de données de panel — permet d'évaluer plus précisément les effets d'une intervention donnée, le passage du temps servant alors de stratégie d'identification. La modélisation par régression constitue l'une des méthodes les plus couramment utilisées dans ce cadre. Elle examine la relation entre une variable de politique et une variable de résultat tout en contrôlant les covariables pertinentes. Si l'analyse de régression est un outil puissant pour identifier des associations et formuler des prédictions, l'établissement d'une relation causale entre une intervention politique et ses résultats demeure un défi. L'inférence causale définitive nécessite généralement le recours à des méthodes alternatives, également rattachées à l'analyse conditionnelle, telles que les expériences naturelles. L'encadré A2 illustre, à cet égard, le cas du Mexique, où des augmentations exogènes du salaire minimum appliquées à différentes zones du pays ont créé un scénario quasi expérimental permettant une interprétation causale des résultats. Comme d'autres approches analytiques, l'analyse conditionnelle présente des forces et des limites. Elle offre l'avantage de pouvoir contrôler simultanément plusieurs facteurs, ce qui la rend adaptable à des environnements politiques complexes. Elle repose également sur l'utilisation de données existantes, ce qui peut en faire une option rentable et rapide. Cependant, une limite majeure réside dans le fait que la précision de ces techniques, en particulier l'analyse de régression, dépend de la qualité et de l'exhaustivité des données ainsi que de la spécification du modèle. L'omission ou la mauvaise mesure de variables pertinentes

peut biaiser les résultats. En outre, en l'absence d'une stratégie d'identification claire, telle qu'une expérience naturelle, les résultats reflètent le plus souvent des corrélations plutôt que des effets causaux démontrés. Enfin, certaines techniques, telles que les essais contrôlés randomisés, ne sont pas applicables au suivi et à l'évaluation des politiques salariales, notamment lorsque celles-ci, comme le salaire minimum, sont conçues pour s'appliquer de manière équitable à l'ensemble des travailleurs. Dans ce contexte, des modèles de régression rigoureusement spécifiés demeurent néanmoins des outils précieux pour produire des analyses pertinentes en matière de politiques publiques.

#### **Encadré A2: L'expérience du Mexique et l'approche «différence-en-différence»**

Jusqu'au milieu de l'année 2012, le Mexique appliquait un système de salaire minimum à trois niveaux – zones A, B et C – dans lequel le niveau du salaire minimum était déterminé en fonction du niveau de développement économique des municipalités. Traditionnellement, les salaires minima étaient ajustés chaque année le 1<sup>er</sup> janvier, les modifications étant annoncées en décembre de l'année précédente.

Cependant, en novembre 2012, les autorités ont décidé de manière inattendue d'unifier les niveaux de salaire minimum des zones A et B. À compter du 28 novembre 2012, le salaire minimum dans toutes les municipalités de la zone B est passé de 60,57 pesos à 62,33 pesos par jour, soit une augmentation réelle de 2,9 pour cent. Cette mesure était exogène (indépendante de toute autre politique) et n'avait pas été anticipée par la population.

Une deuxième hausse inattendue est intervenue le 1<sup>er</sup> avril 2015, lorsque les autorités ont augmenté le salaire minimum dans la zone C: de 66,45 pesos à 68,28 pesos par jour (soit une augmentation réelle de 2,75 pour cent). Enfin, le 1<sup>er</sup> octobre 2015, le salaire minimum a été entièrement unifié à l'échelle nationale; les municipalités de la zone C ont alors connu une nouvelle augmentation, passant de 68,28 pesos à 70,1 pesos par jour (soit une augmentation réelle de 2,7 pour cent). Le Mexique est ainsi devenu un pays doté d'un système de salaire minimum national unique.

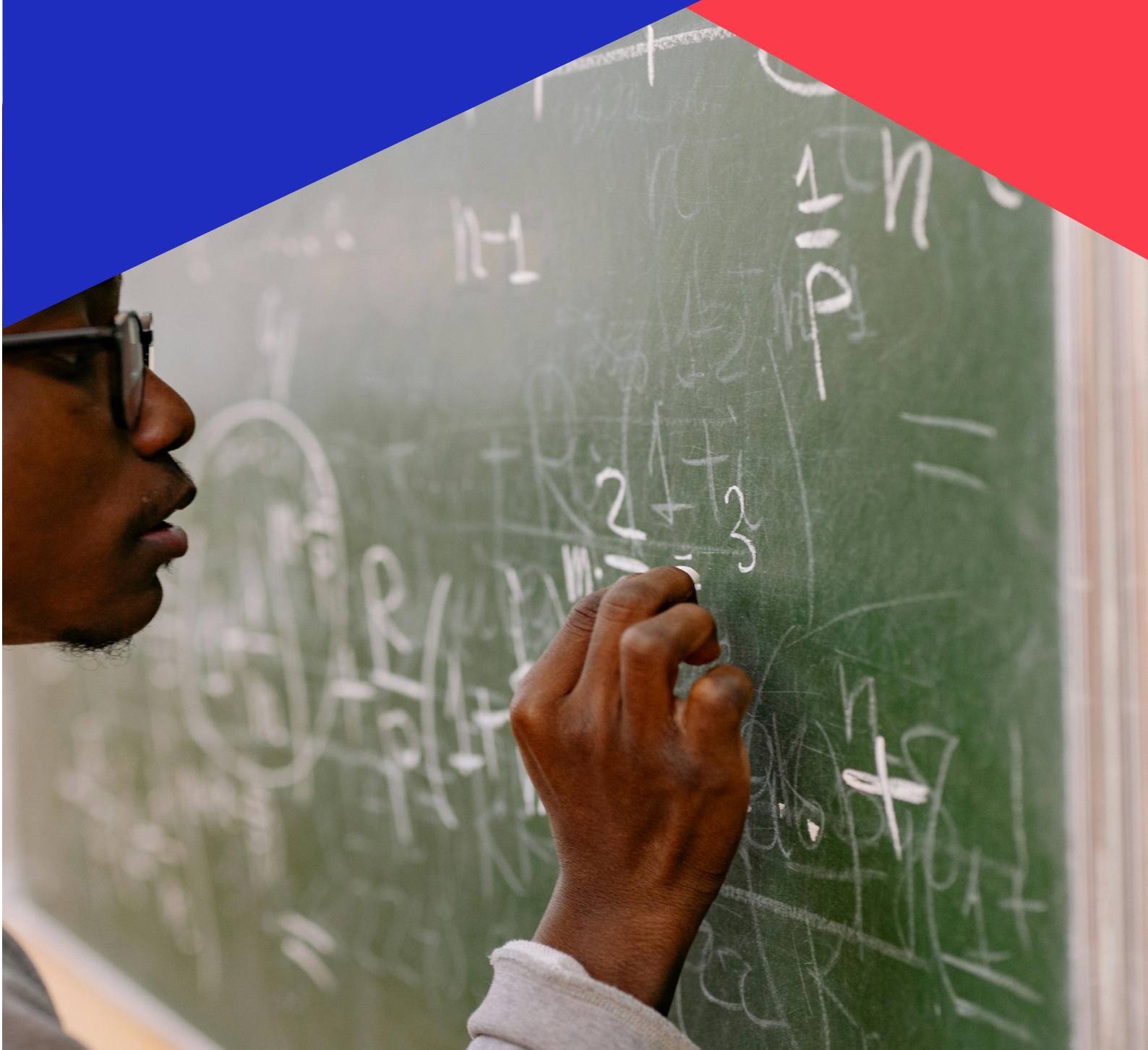
Ces trois ajustements exogènes et inattendus ont créé des conditions similaires à celles d'une expérience naturelle, offrant un cadre idéal pour identifier les effets causaux des variations du salaire minimum. Afin d'estimer l'impact de ces ajustements sur différents indicateurs, il est possible de recourir à la méthode dite de «différence-en-différence» (DiD). Cette approche utilise le passage du temps comme principal outil d'identification et compare l'évolution des indicateurs avant et après la mise en œuvre de la politique entre les individus résidant dans les municipalités concernées par la hausse (le groupe «traité») et ceux résidant dans les municipalités n'ayant pas subi cette hausse inattendue du salaire minimum (le groupe «témoin»).

L'identification d'un effet causal est possible dans ce cas pour la raison suivante: la différence d'indicateurs pour les individus relevant du groupe traité inclut à la fois l'effet de la hausse du salaire minimum ( $\delta$ ) et celui d'autres changements survenus dans le temps, tels que les évolutions macroéconomiques ou les ajustements de politiques publiques ( $\kappa$ ). En revanche, puisque le groupe témoin n'est pas concerné par la hausse du salaire minimum, toute évolution de ses indicateurs ne reflète que les effets liés au temps ( $\kappa$ ). En soustrayant le changement de résultat observé dans le groupe témoin de celui observé dans le groupe traité, cette méthode isole efficacement l'effet causal de l'augmentation du salaire minimum ( $\delta$ ), distinguant cet effet des autres influences concomitantes.

3. **Les simulations:** Les techniques de simulation sont utiles pour analyser les effets potentiels à long terme de la mise en œuvre d'une politique sur des indicateurs agrégés. Elles permettent aux décideurs d'explorer des scénarios hypothétiques et d'estimer des résultats qui ne seraient pas observables à court terme. Parmi les applications courantes de cette technique figurent l'évaluation de l'impact des ajustements du salaire minimum sur la répartition des salaires ou des revenus des ménages et, par conséquent, leurs effets sur les inégalités de revenus, la pauvreté, l'emploi et l'inflation. Si les simulations sont particulièrement pertinentes lors de la phase de pré-mise en œuvre d'une politique – par exemple pour déterminer le niveau approprié

du salaire minimum – elles demeurent utiles dans le cadre du processus continu de suivi et d'évaluation. Compte tenu de la nature itérative de l'évaluation des politiques, les simulations peuvent être appliquées à différentes étapes pour estimer les effets potentiels et éclairer les ajustements nécessaires. L'un des principaux avantages des simulations réside dans leur capacité à intégrer plusieurs sources de données, offrant ainsi une vision globale des effets potentiels d'une politique. Elles permettent également de tester plusieurs scénarios sans nécessiter de mise en œuvre concrète, aidant ainsi les décideurs à anticiper les risques et les bénéfices. Les simulations sont également adaptables, permettant aux décideurs d'ajuster les hypothèses et les paramètres pour observer l'évolution des résultats dans différentes conditions. Cependant, les simulations présentent aussi des limites. Ces modèles reposent sur des hypothèses simplificatrices susceptibles de ne pas refléter pleinement la complexité des dynamiques réelles, et leur précision dépend de la disponibilité et de la granularité des données. Lorsque les données sont rares, peu fréquentes ou fortement agrégées, la précision des simulations peut être affectée. Leur exactitude dépend également de la précision avec laquelle certains paramètres, tels que la demande de main-d'œuvre, sont estimés. Enfin, comme les simulations reposent sur un comportement modélisé plutôt que sur des réponses observées, leurs résultats doivent être interprétés avec prudence et complétés par des données empiriques chaque fois que cela est possible.

# Annexe B





## Annexe B: Formules et définitions des indicateurs du tableau 1

### 1. Indicateurs macroéconomiques et de productivité

**PIB aux prix du marché** = *consommation* + *investissements* + *dépenses publiques* + (*exportations* – *importations*)

Valeur totale de tous les biens et services finaux produits à l'intérieur des frontières d'un pays au cours d'une période déterminée, mesurée à partir des prix effectivement payés par les consommateurs.

**PIB aux coûts des facteurs** = *PIB aux prix du marché* – *impôts indirects* + *subventions*

Valeur totale de tous les biens et services produits à l'intérieur des frontières d'un pays au cours d'une période déterminée, mesurée à partir du revenu perçu par les facteurs de production, hors impôts indirects et en incluant les subventions à la production.

**PIB par habitant** = 
$$\frac{PIB}{population\ totale}$$

Valeur totale de tous les biens et services produits dans un pays, divisée par sa population totale. Cet indicateur reflète la productivité moyenne par personne.

**PIB par travailleur** = 
$$\frac{PIB}{nombre\ total\ de\ personnes\ en\ emploi}$$

Valeur totale de tous les biens et services produits dans un pays, divisée par le nombre de personnes employées. Cet indicateur mesure la productivité moyenne par travailleur.

**Valeur ajoutée** = *valeur de la production* – *valeur des consommations intermédiaires*

Elle représente la valeur supplémentaire créée lors du processus de production.

**Valeur ajoutée par travailleur** = 
$$\frac{valeur\ ajoutée}{nombre\ de\ travailleurs}$$

Cet indicateur est une mesure de la productivité du travail, indiquant la valeur économique moyenne apportée par chaque travailleur.

**Valeur ajoutée par heure travaillée** = 
$$\frac{valeur\ ajoutée}{nombre\ d'heures\ travaillées}$$

Elle mesure la valeur économique produite pour chaque heure de travail, offrant un indicateur de productivité du travail plus précis que la valeur ajoutée par travailleur.

**Ratio de productivité du capital** = 
$$\frac{production}{intranant\ de\ capital}$$

Cet indicateur mesure l'efficacité avec laquelle le capital est utilisé pour produire des biens ou des services. Il indique le volume de production généré par unité de capital investi.

**Productivité globale des facteurs** = 
$$\frac{production\ totale}{intranant\ de\ capital^{élasticité\ de\ la\ production} \times intranant\ de\ travail^{élasticité\ du\ travail}}$$

Cet indicateur mesure l'efficacité avec laquelle le travail et le capital sont utilisés conjointement dans le processus de production. Il rend compte de la croissance de la production qui ne peut pas être expliquée par la seule augmentation des facteurs de production et qui est souvent attribuée à des progrès technologiques, à l'innovation ou à une amélioration de l'organisation du travail.

## 2. Coûts de main-d'œuvre, niveaux de salaire et répartition des revenus

**Rémunération des salariés** = *salaires + traitements + cotisations sociales patronales*

Rémunération totale, en espèces ou en nature, versée par les employeurs aux salariés en contrepartie du travail effectué. Elle comprend les salaires et traitements, ainsi que les cotisations sociales patronales (par exemple, pour les pensions, l'assurance maladie et les prestations de chômage).

**Part du revenu du travail non ajusté en % du PIB** = 
$$\frac{\text{Rémunération des salariés}}{\text{PIB}} \times 100$$

Part du PIB d'un pays versée aux salariés sous forme de rémunération. Cet indicateur mesure la part de la production économique totale distribuée sous forme de salaires, traitements et cotisations sociales patronales, hors revenus des travailleurs indépendants.

**Part du revenu du travail ajusté en % du PIB** = 
$$\frac{\text{revenu des salariés} + \text{revenu du travail estimé des travailleurs indépendants}}{\text{PIB}} \times 100$$

Part du PIB revenant à l'ensemble des travailleurs, incluant les salariés et les travailleurs indépendants. Cet indicateur inclut la rémunération des salariés et le revenu du travail estimé des travailleurs indépendants, offrant ainsi une mesure plus complète de la part totale de la production économique allouée au travail.

**Coin fiscal et social** = 
$$\frac{\text{impôt sur le revenu} + \text{cotisations sociales salariales} + \text{cotisations sociales patronales}}{\text{salaire brut} + \text{cotisations sociales patronales}}$$

Rapport entre le total des impôts et des cotisations sociales (payés par les employeurs et les salariés) et le coût du travail. Cet indicateur mesure la part du coût du travail qui ne se traduit pas en salaire net pour le salarié.

**Coût unitaire du travail** = 
$$\frac{\text{rémunération des salariés}}{\text{production réelle}}$$

Coût moyen de la main-d'œuvre par unité de production.

**Coût total du travail** = *salaires et traitements + cotisations sociales patronales + autres coûts liés à l'emploi*

Coût total supporté par un employeur pour l'emploi d'un salarié. Cela comprend les salaires et traitements, les cotisations sociales patronales et d'autres coûts liés à l'emploi tels que les primes, les frais de formation, les indemnités de licenciement et les avantages en nature.

**Ratio salaires/valeur ajoutée** = 
$$\frac{\text{rémunération des salariés}}{\text{valeur ajoutée}}$$

Part de la valeur ajoutée d'une entreprise ou d'un secteur versée aux salariés sous forme de rémunération. Cet indicateur mesure la part du revenu généré par la production allouée au travail et sert à évaluer l'intensité du coût du travail et la répartition des revenus entre travail et capital.

**Coûts du travail en % des coûts de production** = 
$$\frac{\text{coût total du travail}}{\text{coût total de production}}$$

Cet indicateur mesure la part du coût total de production de biens ou de services consacrée au travail. Il indique le poids des dépenses de main-d'œuvre par rapport au coût total de production.

**Masse salariale totale** = *salaire moyen (cotisations sociales patronales incluses) x nombre de salariés*

Montant total versé par les employeurs aux salariés sur une période déterminée. Elle inclut les salaires et traitements (en espèces ou en nature) versés pour le travail effectué, ainsi que les cotisations sociales patronales.

**Salaire moyen** = 
$$\frac{\Sigma \text{salaires}}{\text{nombre total de salariés}}$$

Montant moyen des revenus perçus par les salariés sur une période déterminée. Cet indicateur fournit une mesure générale des niveaux de salaire, bien qu'il puisse être faussé par des revenus très élevés ou très faibles.

## Salaire médian

Valeur centrale lorsque tous les salaires de l'ensemble des salariés sont classés par ordre croissant. Le salaire médian peut être plus fiable que le salaire moyen pour évaluer les revenus typiques, car il n'est pas affecté par les valeurs extrêmes.

$$\text{Part des travailleurs faiblement rémunérés} = \frac{\text{nombre de salariés percevant un salaire inférieur aux } \frac{2}{3} \text{ du salaire médian}}{\text{nombre total de salariés}} \times 100$$

Pourcentage de salariés percevant un salaire inférieur à un seuil de bas salaire défini, généralement fixé aux deux tiers du salaire médian. Cet indicateur permet d'évaluer l'ampleur des inégalités salariales et la prévalence de la pauvreté au travail.

## 3. Participation au marché du travail, emploi et économie informelle

$$\text{Taux d'emploi} = \frac{\text{nombre de personnes en emploi}}{\text{population active totale}} \times 100$$

Pourcentage de la population active qui occupe effectivement un emploi. Cet indicateur renseigne sur la capacité d'une économie à fournir des emplois aux personnes participant activement au marché du travail.

$$\text{Taux de chômage} = \frac{\text{nombre de personnes sans emploi}}{\text{population active totale}} \times 100$$

Pourcentage de la population active sans emploi, mais recherchant activement un emploi et disponible pour travailler.

$$\text{Nombre d'emplois créés (ou perdus)} = \text{nombre d'emplois en fin de période considérée} - \text{nombre d'emplois en début de période considérée}$$

Mesure la variation nette de l'emploi sur une période déterminée. Cet indicateur indique si l'économie ou un secteur est en expansion ou en contraction en termes d'opportunités d'emploi.

$$\text{Taux d'activité} = \frac{\text{population active}}{\text{population en âge de travailler}} \times 100$$

Pourcentage de la population en âge de travailler participant activement au marché du travail, soit en occupant un emploi, soit en recherchant activement un emploi.

## Population active potentielle

Cette expression désigne les personnes en âge de travailler qui ne font pas actuellement partie de la population active, mais qui présentent un lien marginal avec le marché du travail. Il s'agit de personnes disponibles pour travailler mais ne recherchant pas activement un emploi, ou de personnes recherchant activement un emploi mais non disponibles pour commencer à travailler immédiatement. Ce concept permet de mieux appréhender la sous-utilisation de la main-d'œuvre, au-delà des chiffres du chômage classiques.

$$\text{Taux de postes vacants} = \frac{\text{nombre de postes vacants}}{(\text{nombre de postes occupés} + \text{nombre de postes vacants})} \times 100$$

Pourcentage de postes actuellement non pourvus et pour lesquels un recrutement est en cours. Cet indicateur reflète la demande de main-d'œuvre et peut indiquer la tension ou le relâchement du marché du travail.

$$\text{Taux de rotation du personnel} = \frac{\text{nombre de départs au cours de la période}}{\text{nombre moyen de salariés sur la période}} \times 100$$

Mesure la proportion de salariés qui quittent une organisation sur une période déterminée par rapport au nombre moyen de salariés. Cet indicateur reflète la stabilité de la main-d'œuvre et le niveau de rétention des salariés.

$$\text{Part de l'emploi informel} = \frac{\text{nombre d'emplois informels}}{\text{nombre total d'emplois}} \times 100$$

Pourcentage de l'emploi total constitué d'emplois informels, qu'ils soient exercés dans le secteur formel ou informel.

$$\text{Part des travailleurs non déclarés} = \frac{\text{nombre d'emplois informels}}{\text{nombre total d'emplois}} \times 100$$

Pourcentage de travailleurs qui ne sont pas officiellement enregistrés auprès des autorités fiscales, de sécurité sociale ou du travail. Ces travailleurs relèvent souvent de l'économie informelle.

**Part des travailleurs indépendants et des travailleurs familiaux non rémunérés =**

$$\frac{\text{nombre de travailleurs indépendants} + \text{nombre de travailleurs familiaux non rémunérés}}{\text{emploi total}} \times 100$$

Proportion de travailleurs exposés à un risque plus élevé d'absence d'arrangements formels, de protection sociale et de sécurité de l'emploi.

**Part du sous-emploi =** 
$$\frac{\text{nombre de personnes en situation de sous-emploi lié au temps de travail}}{\text{nombre total de personnes en emploi}} \times 100$$

Pourcentage de personnes occupant un emploi dont la durée de travail est inférieure au nombre d'heures qu'elles souhaitent effectuer et qui sont disponibles pour travailler davantage. Cet indicateur capture la sous-utilisation cachée de la main-d'œuvre, au-delà du chômage.

**Taux d'incidence du déficit d'emplois =** 
$$\frac{\text{chômeurs} + \text{population active potentielle}}{\text{population active} + \text{population active potentielle}}$$

Proportion de la population active élargie qui correspond aux personnes qui souhaitent travailler et sont disponibles pour le faire, mais qui n'occupent pas d'emploi, qu'elles soient ou non à la recherche active d'un emploi.

**4. Indicateurs économiques, commerciaux et financiers****Taux de croissance nette des entreprises =** 
$$\frac{\text{créations d'entreprises} - \text{cessations d'entreprises}}{\text{nombre total d'entreprises actives (en début de période)}} \times 100$$

Variation en pourcentage du nombre d'entreprises actives sur une période déterminée. Cet indicateur reflète l'expansion ou la contraction globale du tissu entrepreneurial.

**Taux de survie des entreprises =** 
$$\frac{\text{Nombre d'entreprises encore actives après n années}}{\text{nombre d'entreprises créées il y a n années}} \times 100$$

Pourcentage d'entreprises qui continuent d'exercer leurs activités après un certain nombre d'années depuis leur création. Cet indicateur reflète la pérennité et la stabilité des entreprises dans le temps.

**Coûts totaux de production =** 
$$\text{coût des matières directes} + \text{coût de la main - d'œuvre directe} + \text{frais généraux de fabrication}$$

Ensemble des coûts engagés par une entreprise pour produire des biens ou des services.

**Chiffre d'affaires total =** 
$$\text{prix unitaire} \times \text{quantité vendue}$$

Montant total des revenus qu'une entreprise perçoit de la vente de biens ou de services, avant déduction des coûts. Cet indicateur représente le revenu brut généré par l'activité.

**Charges totales =**

$$\text{coût des produits vendus} + \text{charges opérationnelles} + \text{charges d'intérêts} + \text{impôts et taxes} + \text{dotations aux amortissements et aux provisions} + \text{autres charges}$$

Elles représentent l'ensemble des coûts engagés par une entreprise dans le cadre de ses activités sur une période déterminée.

**Résultat net =** 
$$\text{chiffre d'affaires total} - \text{charges totales}$$

Indicateur clé de performance financière qui mesure le bénéfice réalisé par une entreprise après déduction de toutes les charges de son chiffre d'affaires total.

**Marge bénéficiaire nette =** 
$$\frac{\text{résultat net}}{\text{chiffre d'affaires total}} \times 100$$

Ratio indiquant le pourcentage du chiffre d'affaires total qui constitue le bénéfice net après déduction de toutes les charges. Cet indicateur témoigne de la capacité d'une entreprise à transformer son chiffre d'affaires en bénéfice.

**Ratio de liquidité générale =** 
$$\frac{\text{actifs à court terme}}{\text{passifs à court terme}} \times 100$$

Indicateur financier mesurant la capacité d'une entreprise à honorer ses dettes à court terme avec ses actifs à court terme. Cet indicateur reflète sa liquidité et sa santé financière à court terme.

$$\text{Ratio de liquidité immédiate} = \frac{\text{actifs à court terme} - \text{stocks}}{\text{passifs à court terme}}$$

Indicateur mesurant la capacité d'une entreprise à faire face à ses obligations à court terme sans avoir recours à la vente de ses stocks.

**Flux de trésorerie disponible =**

$$\text{résultat net} + \text{dotations aux amortissements} - \text{variation du fonds de roulement} - \text{dépenses en capital}$$

Montant de trésorerie généré par l'activité d'une entreprise après déduction des dépenses d'investissement. Cet indicateur représente la trésorerie disponible pour rémunérer les actionnaires, réduire l'endettement ou réinvestir.

$$\text{Balance commerciale} = \text{valeur totale des exportations} - \text{valeur totale des importations}$$

Indique si un pays est exportateur net (excédent commercial) ou importateur net (déficit commercial).

$$\text{Part sectorielle des exportations} = \frac{\text{exportations du secteur}}{\text{exportations totales du pays}} \times 100$$

Proportion des exportations totales d'un pays provenant d'un secteur spécifique. Cet indicateur reflète la contribution de ce secteur à la performance des exportations du pays et permet d'évaluer la structure et la spécialisation de l'économie.

$$\text{Part de marché} = \frac{\text{ventes de l'entreprise}}{\text{ventes totales du marché}} \times 100$$

Pourcentage des ventes totales d'un marché attribuable à une entreprise, un produit ou une marque spécifique. Cet indicateur reflète la position concurrentielle d'une entreprise au sein de son secteur.

## Bibliographie

- Aaronson, D. 2001. «Price Pass-Through and the Minimum Wage», dans *The Review of Economics and Statistics*, vol. 83, no 1, 158–169.
- Aaronson, D., French, E. et MacDonald, J. 2008. «The Minimum Wage, Restaurant Prices, and Labor Market Structure», dans *Journal of Human Resources*, vol. 43, no 3, 688–720.
- Akerlof, G. A. 1982. «Labor Contracts as Partial Gift Exchange», dans *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 97, no 4, 543–569.
- Arnadillo, J. J., Fuenmayor, A. et Granell, R. (2024). «The Relationship Between Minimum Wage and Employment: A Synthetic Control Method Approach», dans *The Economic and Labour Relations Review*, vol. 35, no 2, 1–21.
- Azar, J. et coll. 2024. «Minimum Wage Employment Effects and Labour Market Concentration», dans *The Review of Economic Studies*, vol. 91, no 4, 1843–1883.
- Baiman, R., Cherry, R. et Persky, J. 2007. *The Impact of a \$7.25 Minimum Wage on the Illinois Economy*. Center for Urban Economic Development, Université de l'Illinois à Chicago.
- Barcia de Mattos, F. 2024. *Minimum wages in developing and emerging countries: A literature review*. Bureau international du Travail. (mimeo).
- Belman, D. et Wolfson, P. 2014. *What does the minimum wage do?* W.E. Upjohn Institute for Employment Research.
- . 2016. *What does the minimum wage do in developing countries?* Bureau international du Travail.
- . 2019. *15 years of research on US employment and the minimum wage*. *Labour*, vol. 33, no 4, 488–506.
- BIT. 2016. *Guide pour les politiques en matière de salaire minimum*. <https://www.ilo.org/fr/themes-et-secteurs/wages/salaire-minimum>
- . 2018. *Rapport mondial sur les salaires 2018/19: Quelles sont les causes des écarts salariaux entre hommes et femmes?* <https://www.ilo.org/fr/publications/rapport-mondial-sur-les-salaires-201819-quelles-sont-les-causes-des-ecarts>
- . 2019a. *Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail*. <https://www.ilo.org/fr/propos-de-loit/mission-et-impact-de-loit/declaration-du-centenaire-de-loit-pour-lavenir-du-travail-2019>
- . 2019b. *Monitoring indicators for wage policy: a dashboard*. Mimeo
- . 2019c. *The Global Labour Income Share and Distribution*. [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40stat/documents/publication/wcms\\_712232.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40stat/documents/publication/wcms_712232.pdf)
- . 2020 *Rapport mondial sur les salaires 2020-21: Salaires et salaire minimum au temps du COVID-19*. <https://www.ilo.org/fr/publications/flagship-reports/rapport-mondial-sur-les-salaires-2020-21-salaires-et-salaire-minimum-au>
- . 2021. *Méthodologie pour estimer les besoins des travailleurs et de leur famille*. [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed\\_protect/@protrav/@travail/documents/projectdocumentation/wcms\\_827568.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/projectdocumentation/wcms_827568.pdf)
- . 2022. *Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale*. [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed\\_emp/@emp\\_ent/documents/publication/wcms\\_124923.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@emp_ent/documents/publication/wcms_124923.pdf)
- . 2023. *La fixation des salaires par le biais de la négociation collective : tour d'horizon*. <https://www.ilo.org/fr/publications/la-fixation-des-salaires-par-le-biais-de-la-negociation-collective-tour-d>

- . 2024a. *Réunion d'experts sur les politiques salariales, y compris le salaire vital. Conclusions*. MEWPLW/2024/7. [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_918127.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_918127.pdf).
- . 2024b. *Rapport de la Réunion d'experts sur les politiques salariales, y compris le salaire vital*. GB.350/POL/1. <https://www.ilo.org/fr/resource/gb/350/rapport-de-la-reunion-d'experts-sur-les-politiques-salariales-y-compris-le>
- . 2024c. *Rapport mondial sur les salaires 2024-25: Vers une baisse des inégalités salariales au niveau mondial?* [https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-06/GWR\\_2024\\_2025\\_RGB.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-06/GWR_2024_2025_RGB.pdf)
- Bloom, N. et Van Reenen, J. 2010. «Why Do Management Practices Differ across Firms and Countries?», dans *Journal of Economic Perspectives*, vol. 24, no 1, 203–224.
- Boeri, T., Garibaldi, P. et Ribeiro, M. 2011. «The Lighthouse Effect and Beyond», dans *Review of Income and Wealth*, vol. 57(suppl. 1), S54–S78.
- Bosch, M. et Manacorda, M. 2010. «Minimum wages and earnings inequality in urban Mexico», dans *American Economic Journal: Applied Economics*, vol. 2, no 4, 128–149
- Brochu, P. et Green, D. A. (2013). «The Impact of Minimum Wages on Labour Market Transitions», dans *The Economic Journal*, vol. 123, no 573, 1203–1235.
- Broecke, S., Forti, A. et Vandeweyer, M. À paraître. *The effect of minimum wages on employment in emerging economies: A literature review*. Document de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations.
- Calderón Cerbón, M. et coll. 2023. «Disentangling the Effects of Large Minimum Wage and VAT Changes on Prices: Evidence from Mexico», dans *Labour Economics*, vol. 80, art. 102294.
- Caliendo, M. et coll. 2023. «The Short- and Medium-Term Distributional Effects of the German Minimum Wage Reform», dans *Empirical Economics*, vol. 64, no 3, 1149–1175.
- Card, D. 1992. «Using Regional Variation in Wages to Measure the Effects of the Federal Minimum Wage», dans *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 46, no 1, 22–37
- Card, D. et Krueger, A. B. 1995. *Myth and Measurement: The New Economics of the Minimum Wage*. Princeton University Press.
- Cardoso, A. R. et Portugal, P. 2006. «Disentangling the Minimum Wage Puzzle: An Analysis of Worker Accessions and Separations», dans *Journal of the European Economic Association*, vol. 4, no 5, 988–1013.
- Clemens, J. 2021. «How Do Firms Respond to Minimum Wage Increases? Understanding the Relevance of Non-employment Margins», dans *Journal of Economic Perspectives*, vol. 35, n° 1, 51–72.
- Coviello, D., Deserranno, E. et Persico, N. 2022. «Minimum Wage and Individual Worker Productivity: Evidence from a Large US Retailer», dans *Journal of Political Economy*, vol. 130, n° 9, 2315–2360.
- Croucher, R. et Rizov, M. 2012. «The Impact of the National Minimum Wage on Labour Productivity in Britain», dans *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*, vol. 1, n° 3-4, 263–289
- Decramer, S., Fuss, C. et Konings, J. 2014. *How Do Exporters React to Changes in Cost Competitiveness?* (BCE, Document de travail n° 1752). Banque centrale européenne.
- Deutsche Bundesbank 2022. *Monthly Report, February 2022. The German Economy*. Frankfurt am Main: Deutsche Bundesbank
- DiNardo, J., Fortin, N. M. et Lemieux, T. 1996. «Labor market institutions and the distribution of wages, 1973–1992: A semi-parametric approach», dans *Econometrica*, vol. 64, n° 5, 1001–1044.
- Dube, A., Lester, T. W. et Reich, M. 2010. «Minimum Wage Effects Across State Borders: Estimates Using Contiguous Counties», dans *The Review of Economics and Statistics*, vol. 92, n° 4, 945–964.
- Dube, A. et Lindner, A. 2024. *Minimum Wages in the 21st Century*. National Bureau of Economic Research Working Paper n° 32878.

- Dustmann, C. et coll. 2021. «Reallocation Effects of the Minimum Wage», dans *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 137, n° 1, 267–328.
- Ehrenberg, R. G. et Smith, R. S. 2009. *Modern labor economics: Theory and public policy* (11e édition). Pearson/Addison Wesley.
- El Badaoui, E. et Walsh, F. 2022. «Productivity, Non-compliance, and the Minimum Wage», dans *Journal of Development Economics*, vol. 155, art. 102778
- FMI. 2024. *Finance & Development, September 2024: Productivity and How to Revive It*. Fonds monétaire international.
- Frye, J. et Gordon, R. J. 1981. «Government Intervention in the Inflation Process: The Econometrics of 'Self-Inflicted Wounds'», dans *American Economic Review*, vol. 71, n° 2, 288–294.
- Garcia-Louzao, J. et Tarasonis, L. 2023. «Wage and Employment Impact of Minimum Wage: Evidence from Lithuania», dans *Journal of Comparative Economics*, vol. 51, n° 2, 592–609.
- Garnero, A., Rycx, F. et Terraz, I. 2020. «Productivity and Wage Effects of Firm-Level Collective Agreements: Evidence from Belgian Linked Panel Data», dans *British Journal of Industrial Relations*, vol. 58, n° 4, 936–972.
- Georgiadis, A. 2013. «Efficiency Wages and the Economic Effects of the Minimum Wage: Evidence from a Low-Wage Labour Market», dans *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, vol. 75, n° 6, 962–979.
- Giupponi, G. et coll. 2024. «The Employment and Distributional Impacts of Nationwide Minimum Wage Changes», dans *Journal of Labor Economics*, vol. 42 (suppl.1), 293–333.
- Hälbig, M., Mertens, M. et Müller, S. 2024. *Minimum Wages, Productivity, and Reallocation*. IWH Discussion Papers n° 8/2023. Halle Institute for Economic Research (IWH).
- Hallward-Driemeier, M., Rijkers, B. et Waxman, A. 2015. *Can minimum wages close the gender wage gap? Evidence from Indonesia*. Policy Research Working Paper n° 7364. Groupe de la Banque mondiale.
- Harasztosi, P. et Lindner, A. 2019. «Who Pays for the Minimum Wage?», dans *American Economic Review*, vol. 109, n° 8, 2693–2727.
- Ilmakunnas, P. et Maliranta, M. 2005. «Technology, labour characteristics, and wage-productivity gaps», dans *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, vol. 67, n° 5, 623–645.
- Jiménez-Martínez, M. et Vera-Valdés, J. E. 2021. «Are the effects of minimum wage on the labour market the same across countries? A meta-analysis spanning a century», dans *Economic Systems*, vol. 45, n° 1, art. 100849.
- Katz, L. F. et Krueger, A. B. 1992. «The Effect of the Minimum Wage on the Fast-Food Industry», dans *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 46, n° 1, 6–21.
- Khamis, M. 2008. *Does the minimum wage have a higher impact on the informal than on the formal labor market? Evidence from quasi-experiments*. IZA Discussion Paper n° 3911. Institute for the Study of Labor.
- Kuddo, A., Robalino, D. et Weber, M. 2015. *Balancing regulations to promote jobs: From employment contracts to unemployment benefits*. Groupe de la Banque mondiale.
- Lee, C. et O'Roark, B. 1999. *The Impact of Minimum Wage Increases on Food and Kindred Products Prices: An Analysis of Price Pass-Through*. Technical Bulletin n° 1877, United States Department of Agriculture, Economic Research Service.
- Lemos, S. 2004. *The Effect of the Minimum Wage on Prices*. IZA Discussion Paper n° 1072.
- . 2008. *The effect of the minimum wage on prices*. IZA Discussion Paper n° 2892.
- . 2010. *Minimum wage in Brazil: The effect of the minimum wage on wages, employment, and prices in Brazil*. Marston Gate.
- Link, S. 2024. «The price and employment response of firms to the introduction of minimum wages», dans *Journal of Public Economics*, vol. 239, art. 104074

MacDonald, J. M. et Aaronson, D. 2006. «How Firms Construct Price Changes: Evidence from Restaurant Responses to Increased Minimum Wages», dans *American Journal of Agricultural Economics*, vol. 88, n° 2, 292–307.

MacDonald, D. et Nilsson, E. 2016. *The Effects of Increasing the Minimum Wage on Prices: Analyzing the Incidence of Policy Design and Context*. Upjohn Institute Working Paper n° 16-260. W.E. Upjohn Institute for Employment Research.

Machin, S., Manning, A. et Rahman, L. 2003. «Where the Minimum Wage Bites Hard: The Introduction of the UK National Minimum Wage to a Low-Wage Sector», dans *Journal of the European Economic Association*, vol. 1, n° 1, 154–180.

MaCurdy, T. et McIntyre, F. 2001. *Winners and Losers of Federal and State Minimum Wages*. Employment Policies Institute.

Manning, A. 2021. «The Elusive Employment Effect of the Minimum Wage », dans *Journal of Economic Perspectives*, vol. 35, n° 1, 3–26.

Mayneris, F., Poncet, S. et Zhang, T. 2014. *The Cleansing Effect of Minimum Wage: Minimum Wage Rules, Firm Dynamics, and Aggregate Productivity in China*. CEPII Working Paper n° 2014-16. CEPII.

McLaughlin, C. 2007. *The Productivity-Enhancing Impacts of the Minimum Wage: Lessons from Denmark, New Zealand and Ireland*. Centre for Business Research Working Paper n° 342. Université de Cambridge.

Müller, T. et Méaulle, M. 2022. *Why the Directive on Adequate Minimum Wages is the right approach in a time of inflation*. Institut syndical européen (ETUI).

Neumark, D. et Munguía Corella, L. F. 2021. «Do Minimum Wages Reduce Employment in Developing Countries? A Survey and Exploration of Conflicting Evidence», dans *World Development*, vol. 137, art. 105165.

Neumark, D. et Wascher, W. 2008. *Minimum wages*. MIT Press.

Nguyen, V. C. 2011. «Do Minimum Wage Increases Cause Inflation? Evidence from Vietnam», dans *ASEAN Economic Bulletin*, vol. 28, n° 3, 337–359.

Oliveira, C. 2023. «The minimum wage and the wage distribution in Portugal», dans *Labour Economics*, vol. 85, art. 102459.

Owens, M. F. et Kagel, J. H. 2010. «Minimum Wage Restrictions and Employee Effort in Incomplete Labor Markets: An Experimental Investigation», dans *Journal of Economic Behavior & Organization*, vol. 73, n° 3, 317–326.

Pérez Pérez, J. 2020. «The minimum wage in formal and informal sectors: Evidence from an emerging economy», dans *World Development*, vol. 132, art. 104979.

Renkin, T., Montialoux, C. et Siegenthaler, M. 2020. «The Pass-Through of Minimum Wages into US Retail Prices: Evidence from Supermarket Scanner Data», dans *American Economic Journal: Applied Economics*, vol. 12, n° 1, 1–35.

Riley, R. et Rosazza-Bondibene, C. 2017. «Raising the Standard: Minimum Wages and Firm Productivity», dans *Labour Economics*, vol. 44, 27–50.

Royalty, A. B. 2001. *Do Minimum Wage Increases Lower the Probability that Low-Skilled Workers Will Receive Fringe Benefits?* JCPR Working Papers, Université Northwestern/Université de Chicago, Joint Center for Poverty Research.

Sellekaerts, B. 1981. «Effects of Minimum Wage Increases on Inflation», dans Report of the Minimum Wage Study Commission, vol. 6, U.S. Government Printing Office.

Sharpe, A. et Mobasher Fard, S. 2022. The current state of research on the two-way linkages between productivity and well-being. Bureau international du Travail, Document de travail n° 56.

Stewart, M. B. 2012. «Wage inequality, minimum wage effects, and spillovers», dans *Oxford Economic Papers*, vol. 64, n° 4, 616–634.

Velásquez Pinto, M. D. 2017. *Salario mínimo y empleo: Evidencia empírica y relevancia para América Latina*. Bureau international du Travail.



Organisation internationale du Travail  
Service des marchés du travail inclusifs, des salaires et  
des conditions de travail

Route des Morillons, 4  
CH-1211 Genève 22  
Suisse

E: [inwork@ilo.org](mailto:inwork@ilo.org)



Organisation  
internationale  
du Travail



Setting  
Adequate  
Wages a focus  
on Agriculture