



3

Évolution des salaires
dans le contexte
de la crise liée
au COVID-19
et de la hausse
de l'inflation des prix







Évolution des salaires dans le contexte de la crise liée au COVID-19 et de la hausse de l'inflation des prix

Alors que les précédentes éditions du *Rapport mondial sur les salaires* visaient principalement à présenter l'évolution annuelle des salaires, l'édition de cette année analyse également l'évolution des salaires et de l'emploi en se basant sur les données des enquêtes trimestrielles sur une période allant de l'avant-pandémie de COVID-19 aux dernières données disponibles. Dans un contexte évoluant rapidement, les données trimestrielles peuvent présenter un tableau davantage détaillé de l'évolution des salaires et de l'emploi, tout en révélant également la manière dont la crise actuelle liée à l'inflation a des répercussions sur la croissance des salaires au premier semestre 2022. Le recours aux données des enquêtes trimestrielles permet, en outre, d'identifier les facteurs à l'origine de l'évolution des salaires chez les femmes et les hommes ainsi que pour les différents groupes de salariés.

► 3.1. L'évolution des salaires dans le monde

L'analyse détaillée de l'évolution des salaires présentée dans ce rapport se fonde sur le salaire moyen mensuel brut, qui tient compte des revenus moyens mensuels perçus par un salarié dans le cadre de son emploi principal au cours d'une année civile donnée¹. Selon les estimations du BIT, bien que la crise liée au COVID-19 ait conduit à la disparition de nombreux emplois salariés au cours de la première année complète de la pandémie, le nombre d'emplois salariés dans le monde étant passé de 1,75 milliard en 2019 à 1,69 milliard en 2020, le nombre de travailleurs salariés est, quant à lui, presque revenu à son niveau d'avant la pandémie, atteignant 1,74 milliard de travailleurs fin 2021, ce qui représente 53 pour cent de l'emploi dans le monde. Les 47 pour cent restants regroupent les employeurs, les travailleurs à compte propre (c'est-à-dire les travailleurs indépendants qui n'ont pas de salariés) et les travailleurs familiaux, dont beaucoup opèrent au sein de l'économie informelle². En adoptant une perspective à plus long terme, il ressort des estimations du BIT que l'emploi salarié a augmenté de 36 pour cent entre 2005 et 2021, contre 16 pour cent pour l'emploi mondial total au cours de la même période (OIT, 2022b). L'augmentation de l'emploi salarié, qui a été particulièrement forte dans les pays à revenu faible ou à revenu intermédiaire, témoigne du fait que cette forme d'emploi continue de progresser, devenant un facteur de plus en plus important dans la formation des revenus des ménages et donc des inégalités de revenus. Telle est la raison pour laquelle l'analyse régulière et rigoureuse de l'évolution des salaires aux niveaux mondial et régional doit être considérée par les responsables politiques du monde entier comme un outil empirique essentiel.

La figure 3.1, ci-après, illustre la croissance annuelle moyenne des salaires réels dans le monde entre 2006 et mi-2022. La chute frappante des salaires réels au cours de la dernière année de la série (2022) est principalement due à la hausse de l'inflation qui a débuté en 2021 et s'est poursuivie au cours de l'année 2022. Il ressort de ce rapport que, au niveau mondial, le revenu mensuel en termes réels a chuté de -0,9 pour cent au premier semestre 2022, ce qui représente la première croissance négative au niveau mondial enregistrée depuis la première édition du *Rapport*

►► Au niveau mondial, le revenu mensuel en termes réels a chuté de -0,9 pour cent au premier semestre 2022, ce qui représente la première croissance négative au niveau mondial enregistrée depuis la première édition du *Rapport mondial sur les salaires* publiée en 2008.

mondial sur les salaires publiée en 2008. Si la Chine, où la croissance des salaires est généralement supérieure à la moyenne mondiale, est exclue de ce calcul, la croissance des salaires réels au niveau mondial devrait alors chuter à -1,4 pour cent au cours du premier semestre 2022. Au vu du contexte actuel, une crise liée au coût de la vie pourrait bien décider de l'évolution des salaires jusqu'à fin 2023, comme cela sera examiné de manière détaillée dans les sections suivantes.

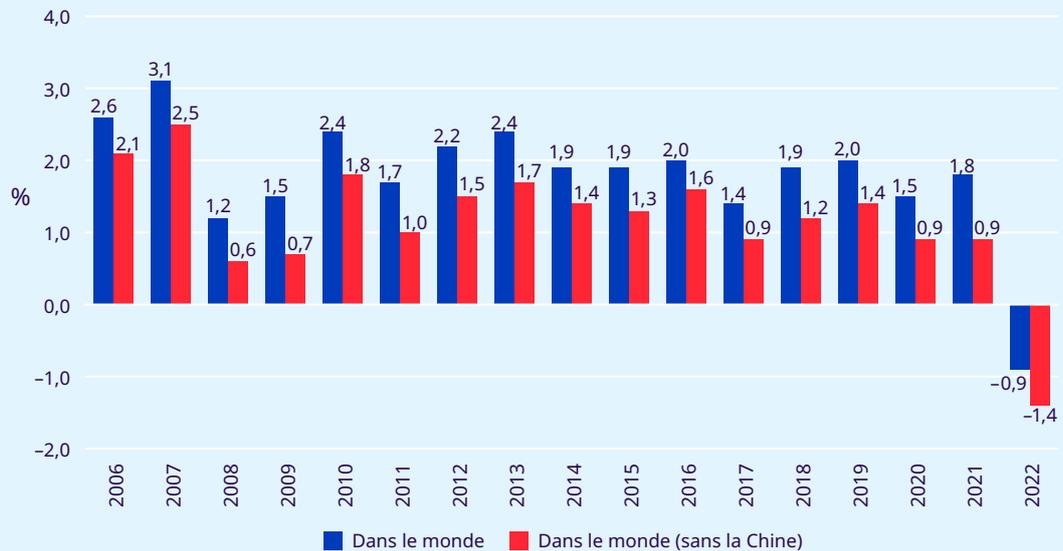
L'un des autres éléments importants qui ressort de la figure 3.1 est que la croissance des salaires au niveau mondial a ralenti, passant de 2,0 pour cent en 2019 à 1,5 pour cent en 2020, c'est-à-dire la première année de la pandémie. Cette baisse, qui semble étonnamment modeste, peut s'expliquer par les restrictions mises en place en 2020 pour contenir le coronavirus, ce qui s'est traduit dans de nombreux endroits du monde par une réduction du nombre

►► Une crise liée au coût de la vie pourrait bien décider de l'évolution des salaires jusqu'à fin 2023.

1 Les données annuelles permettant d'estimer l'évolution des salaires au niveau mondial proviennent des bureaux nationaux de statistique de chacun des différents pays. Les estimations pour l'année 2021 présentées au sein des figures de ce chapitre pourront faire l'objet d'une révision dans les futures éditions du *Rapport mondial sur les salaires*. Alors qu'avant 2022 les résultats annuels tenaient compte de l'ensemble des mois de l'année, les données pour 2022 se limitent aux premiers mois de l'année pour lesquels des données étaient disponibles au moment de la rédaction du présent rapport. Par conséquent, au sein des prochaines éditions, les estimations pour 2022 pourraient également être différentes. La méthodologie de calcul des estimations aux niveaux mondial et régional est disponible sur la page Web thématique de l'OIT (<https://www.ilo.org/global/topics/wages/lang--fr/index.htm>). Voir également OIT, 2019a, annexe I. Les données par pays et sur l'évolution des salaires sont disponibles dans la base de données mondiale sur les salaires du BIT et peuvent être téléchargées gratuitement (voir <https://ilostat.ilo.org/fr/>).

2 Par définition, l'ensemble des travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale occupent un emploi informel, tandis que plus de 80 pour cent des travailleurs indépendants travaillent dans l'économie informelle (OIT, à paraître).

► **Figure 3.1. Croissance annuelle moyenne des salaires mensuels réels à l'échelle mondiale, 2006-2022 (en pourcentage)**



Note: La croissance des salaires pour 2022 a été estimée en comparant les deux premiers trimestres 2022 avec la période correspondante en 2021.

Source: Estimations du BIT fondées sur les sources nationales officielles répertoriées dans la base de données ILOSTAT et dans ILO Global Wage Database, la base de données mondiale sur les salaires du BIT.

d'heures travaillées et un gel ou une réduction du montant des revenus nominaux. Toutefois, l'impact relativement limité de la pandémie sur les salaires moyens – et en réalité le fait que la croissance mondiale des salaires soit restée positive en 2020 – peut s'expliquer en grande partie par un changement dans la composition de l'emploi, notamment dans certains grands pays. Tel que souligné précédemment au sein de la dernière édition du *Rapport mondial sur les salaires* (OIT, 2021c), dans de nombreux pays, une grande partie des salariés ayant perdu leur emploi (et donc leurs revenus), notamment au début de la crise, étaient des salariés faiblement rémunérés, tandis que les salariés mieux rémunérés ont conservé leur emploi. Cette modification au niveau de la composition de l'emploi a eu pour conséquence d'augmenter le niveau du salaire moyen par le biais d'un « effet de composition ». À cet égard, l'encadré 3.1 contient une explication détaillée de cet effet de composition, illustrant ce phénomène en se basant sur les données trimestrielles de différents pays. En 2021, la croissance des salaires au niveau mondial a rebondi, étant estimée à 1,8 pour cent, ce qui est assez proche de l'estimation faite pour 2019, l'année ayant

► **L'impact relativement limité de la pandémie sur les salaires moyens résulte en grande partie des changements intervenus au niveau de la composition de l'emploi.**

précédé la pandémie. Toutefois, lorsque la Chine est exclue de ce calcul, la croissance des salaires réels en 2021 n'est alors estimée qu'à 0,9 pour cent, soit 0,5 point de pourcentage de moins que par rapport à 2019. Ce taux de croissance comparativement plus faible peut dans une certaine mesure refléter le fait que, au cours de l'année 2021, le nombre moyen d'heures travaillées par les salariés continuait de rester en deçà de celui d'avant la pandémie (OIT, 2022a)³.

³ Comme dans les éditions précédentes du *Rapport mondial sur les salaires*, il est important de souligner que les chiffres concernant les estimations au niveau mondial se fondent sur les salaires moyens mensuels réels, les valeurs réelles étant obtenues en utilisant les salaires mensuels nominaux et en tenant compte des variations au niveau du coût de la vie comme mesuré par l'indice des prix national pertinent, généralement l'indice des prix à la consommation. Aussi, les variations constatées d'une année à l'autre reflètent les changements intervenus au niveau de l'inflation des prix, du montant du salaire horaire ainsi que du nombre moyen d'heures travaillées par mois.

► Encadré 3.1. L'effet de composition de l'emploi sur les salaires

Les statistiques sur les salaires, comme le salaire moyen ou médian déclaré par les bureaux nationaux de statistique, constituent un indicateur synthétique de la répartition des salaires. Derrière ces indicateurs synthétiques se «cachent», en réalité, des informations qui sous-tendent et déterminent les salaires à différents points de l'échelle de la répartition des salaires, comme le nombre d'heures travaillées par salarié, les écarts de rémunération entre les salariés en raison de différences liées à leurs caractéristiques ou à leur lieu de travail (par exemple des différences au niveau régional) et l'écart de rémunération entre les hauts salaires et les bas salaires au sein de la population.

Aussi longtemps que les caractéristiques sous-jacentes des salariés restent stables dans le temps, les statistiques sur les salaires demeurent également stables, accompagnées d'évolutions lentes et régulières reflétant l'augmentation des salaires nominaux (ou réels si l'augmentation nominale est supérieure à l'augmentation du niveau général des prix). À long terme, les variations de la valeur relative des salaires dans l'ensemble de l'échelle de la répartition des salaires peuvent également façonner les tendances des statistiques sur les salaires et révéler des changements structurels. Par exemple, une baisse progressive mais permanente de la syndicalisation aux États-Unis dans les années 1980 semble être à l'origine d'une expansion de l'échelle de la répartition des salaires et donc de l'accroissement des inégalités salariales au début des années 1990 (DiNardo, Fortin et Lemieux, 1996).

En cas de chocs secouant le marché du travail, la destruction rapide des emplois, associée à une diminution du nombre d'heures travaillées, peut fausser la composition du groupe des salariés dans la mesure où ces chocs ont un impact plus important sur certains secteurs ou certaines professions, ainsi que sur certains salariés présentant des caractéristiques spécifiques. Ce fut le cas lors de la crise liée au COVID-19, où les emplois faiblement rémunérés, notamment ceux nécessitant une présence physique sur le lieu de travail, ont été les premiers à disparaître, en particulier dans les pays n'ayant pas mis en œuvre des programmes significatifs de maintien dans l'emploi. Lorsque ces chocs sur le marché du travail détruisent massivement les emplois faiblement rémunérés, les estimations du salaire moyen et médian peuvent augmenter de manière considérable par rapport aux périodes antérieures. En effet, ces estimations ne tiennent compte que des salariés mieux rémunérés qui ont conservé leur emploi salarié malgré la crise. Ce biais existant au sein des statistiques sur les salaires, et lié au fait qu'au cours d'une crise certains emplois ou salariés soient davantage touchés que d'autres par la destruction des emplois, est ce qui est communément appelé un «effet de composition».

Les graphiques de la figure 3.B1 représentent certaines tendances au niveau des salaires et de l'emploi, avant et pendant la crise liée au COVID-19, afin d'illustrer l'effet de composition sur les statistiques relatives aux salaires pour les femmes et les hommes. Les exemples de la partie A de cette figure correspondent à des pays au sein desquels il existe un effet de composition (le montant du salaire moyen augmentant à mesure que l'emploi diminue), tandis que les exemples de la partie B se réfèrent à des pays où aucun effet de composition n'a pu être identifié de manière évidente. Ces graphiques contiennent des estimations distinctes pour les femmes et pour les hommes. Dans l'ensemble des pays représentés dans la partie A de la figure 3.B1, le deuxième trimestre 2020, qui correspond au début de la crise liée au COVID-19, se caractérise par une baisse soudaine de l'emploi salarié accompagnée d'une augmentation des salaires réels et nominaux. À l'exception du Costa Rica, ce phénomène peut être observé dans l'ensemble de ces pays, aussi bien chez les femmes que chez les hommes. Les femmes, qui sont généralement davantage représentées dans les tranches inférieures de l'échelle de la répartition des salaires, ont plus souffert de la perte d'emploi (voir également à ce sujet la section 3.8).

La partie B de la figure 3.B1 contient des exemples de pays où aucun effet de composition sur les salaires moyens n'a pu être identifié de manière évidente. La plupart de ces pays sont des pays européens dans lesquels les salariés ont conservé leur emploi grâce aux plans de relance, aux subventions salariales et aux programmes de maintien dans l'emploi mis en œuvre. La Grèce et l'Italie affichent une légère baisse de l'emploi salarié au deuxième trimestre 2020, bien qu'il n'y ait pas eu d'impact sur les salaires moyens. La Colombie est un cas intéressant où l'emploi salarié a diminué en même temps que les salaires des femmes et des hommes. Il est probable que, dans ce pays, l'emploi salarié ait été détruit dans l'ensemble de l'échelle de la répartition des salaires et que les salariés ayant conservé leur emploi aient été amenés à réduire le nombre de leurs heures de travail. Cela s'est d'ailleurs traduit par une baisse des salaires moyens au deuxième trimestre 2020.

Pour l'ensemble des pays de la figure 3.B1, parties A et B, l'emploi salarié tend à renouer progressivement avec son niveau d'avant la pandémie, notamment à partir du deuxième trimestre 2021, avec des statistiques sur les salaires similaires à celles de 2019. Pour les pays disposant de données pour le premier trimestre 2022, celles-ci montrent de quelle manière l'inflation a commencé à peser plus lourdement sur les salaires réels dès fin 2021 et en 2022. La crise du coût de la vie est examinée de manière détaillée tout au long du présent rapport.

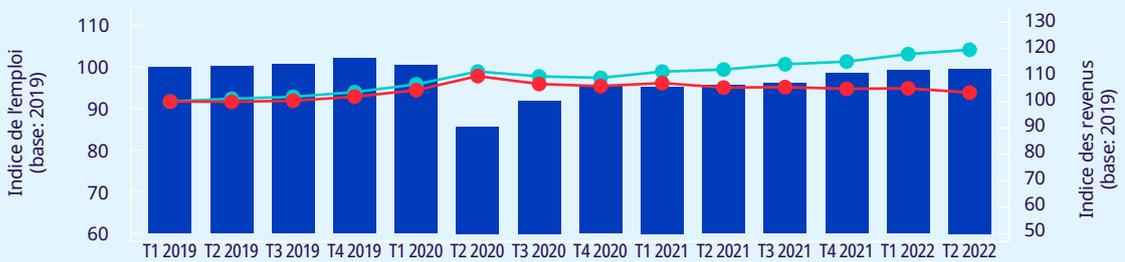
► **Figure 3.B1, partie A. Exemples de pays avec un effet de composition de l'emploi sur les statistiques des salaires, du premier trimestre 2019 au(x) dernier(s) trimestre(s) disponible(s)**

FEMMES

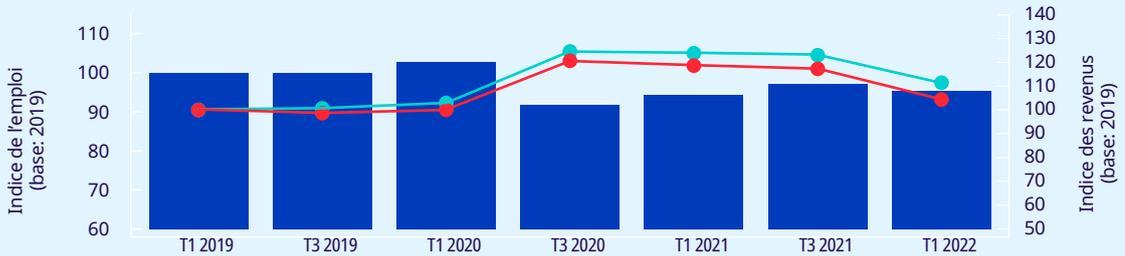
Costa Rica



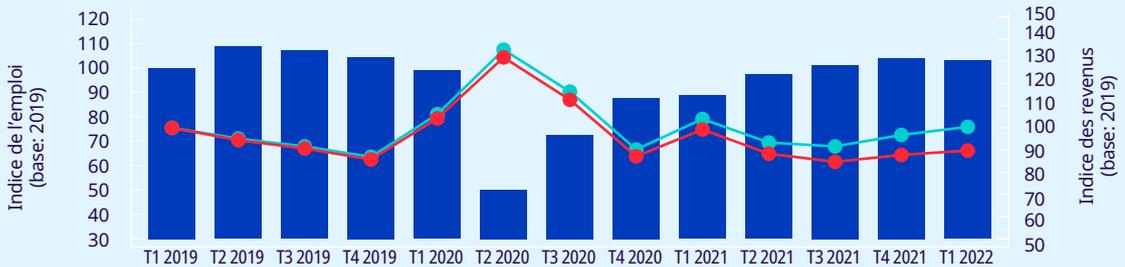
États-Unis



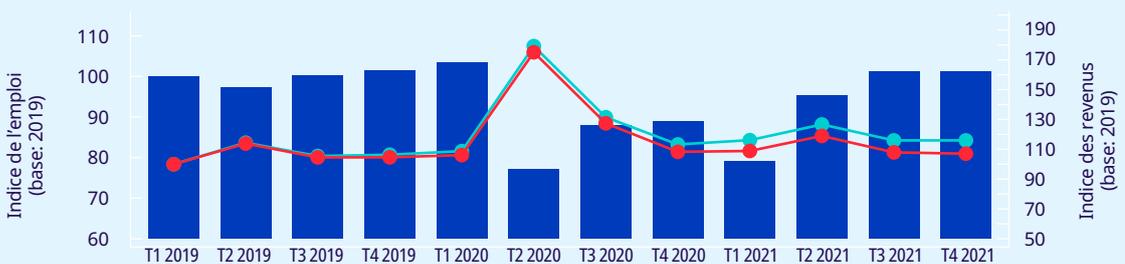
Indonésie



Pérou



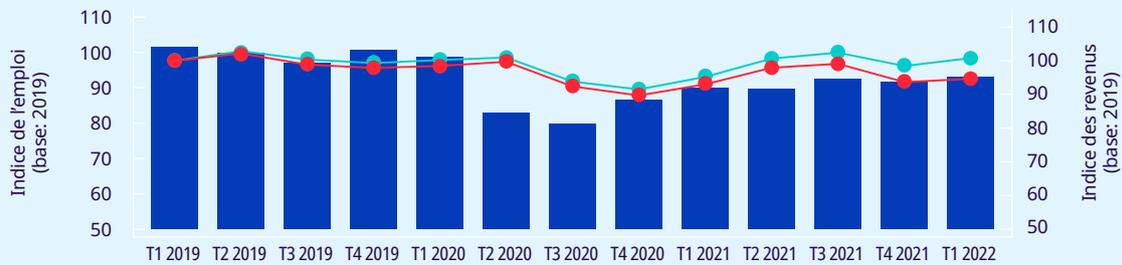
Philippines



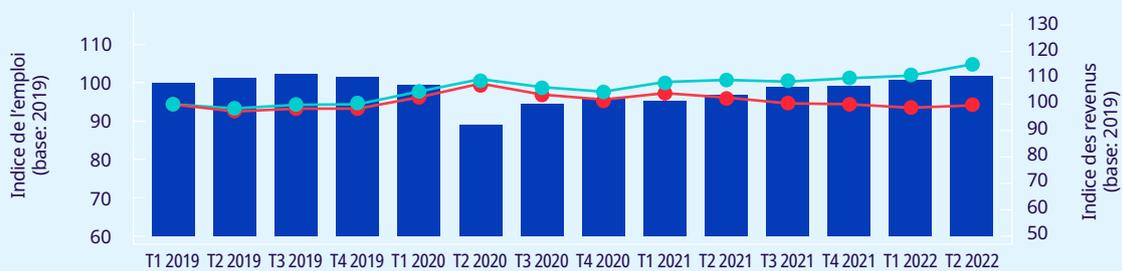
► Figure 3.B1, partie A (fin)

HOMMES

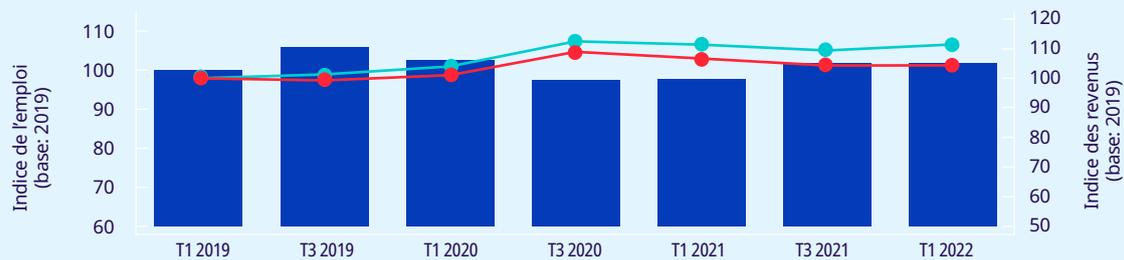
Costa Rica



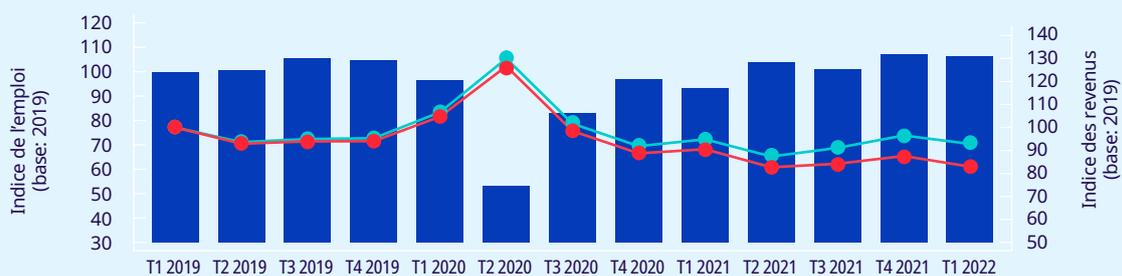
États-Unis



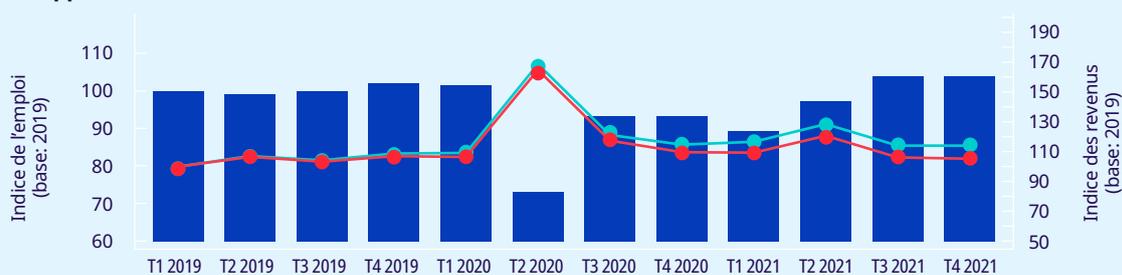
Indonésie



Pérou



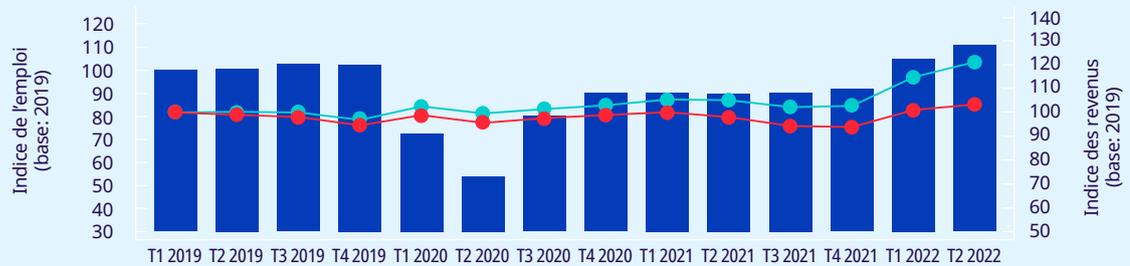
Philippines



► **Figure 3.B1, partie B. Exemples de pays sans signe évident d'un effet de composition de l'emploi sur les statistiques des salaires, du premier trimestre 2019 au(x) dernier(s) trimestre(s) disponible(s)**

FEMMES

Colombie



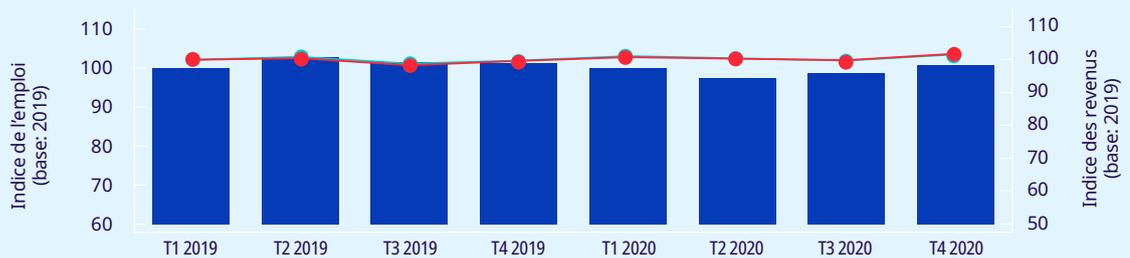
France



Grèce



Italie



Portugal

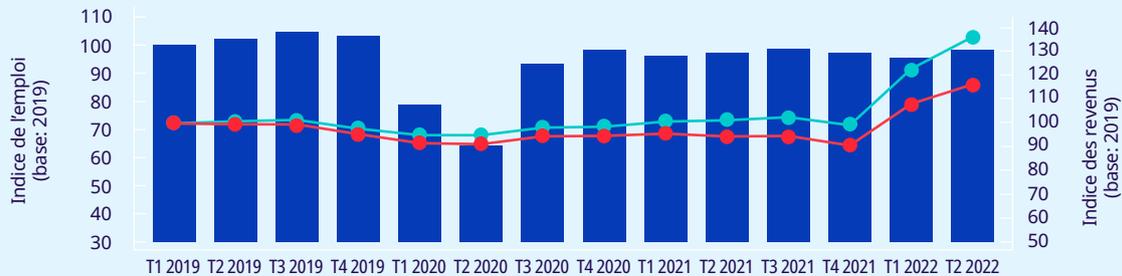


■ Emploi salarié ● Salaires nominaux ● Salaires réels

► Figure 3.B1, partie B (fin)

HOMMES

Colombie



France



Grèce



Italie

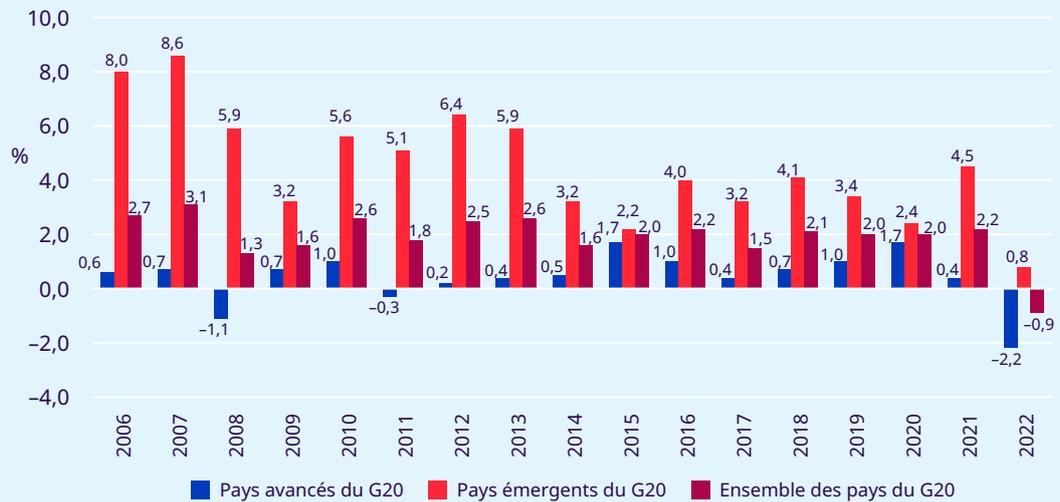


Portugal



Source: Estimations du BIT. Pour davantage d'informations sur les sources des données d'enquête utilisées au sein de ce rapport, voir l'annexe I.

► **Figure 3.2. Croissance annuelle moyenne des salaires mensuels réels dans les pays du G20, 2006-2022 (en pourcentage)**



Note: Le G20 est composé de l'Afrique du Sud, de l'Allemagne, de l'Arabie saoudite, de l'Argentine, de l'Australie, du Brésil, du Canada, de la Chine, des États-Unis, de la Fédération de Russie, de la France, de l'Inde, de l'Indonésie, de l'Italie, du Japon, du Mexique, de la République de Corée, du Royaume-Uni, de la Türkiye et de l'UE.

Source: Estimations du BIT fondées sur les sources nationales officielles répertoriées dans la base de données ILOSTAT et dans ILO Global Wage Database, la base de données mondiale sur les salaires du BIT.

En outre, le taux de croissance inférieur enregistré en 2021 pourrait également être une manifestation du fait que l'inflation avait déjà commencé à éroder la croissance des salaires réels en 2021. Cette tendance a pris de l'ampleur depuis lors entraînant, tel que précédemment indiqué, une chute de la croissance des salaires réels au niveau mondial qui s'est traduite par une croissance négative en 2022.

La figure 3.2 contient des estimations similaires à celles contenues dans la figure 3.1 mais pour les économies des pays du G20, en distinguant entre les économies avancées et les économies émergentes au sein de ce groupe de pays. En ce qui concerne les années ayant précédé la pandémie de COVID-19, les estimations relatives à la croissance des salaires dans les pays du G20 sont similaires aux estimations mondiales présentées dans la figure 3.1, ce qui n'est en soi pas surprenant dans la mesure où, pris dans leur ensemble, ces pays concentrent à eux seuls environ 60 pour cent des salariés dans le monde et produisent environ les trois quarts du PIB mondial. De même, pour 2021 et 2022, les estimations mondiales de la figure 3.1 présentent de fortes similitudes avec les estimations relatives aux pays du G20 de la figure 3.2. Il convient, cependant, de noter que, même si l'inflation a eu un impact sur la croissance des salaires réels dans les économies avancées et émergentes, le taux de croissance au premier semestre 2022 est resté positif dans les économies émergentes, mais est devenu négatif

dans les économies avancées. Cela est d'ailleurs cohérent avec le fait que, au premier semestre 2022, l'inflation a augmenté proportionnellement plus rapidement dans les pays à revenu élevé que dans les pays à faible revenu et à revenu intermédiaire (voir figure 2.3, chapitre 2).

L'année 2020 fait figure d'exception dans la figure 3.2. Dans les économies avancées du G20, la croissance des salaires a atteint 1,7 pour cent en 2020, ce qui représente une augmentation de 0,7 point de pourcentage par rapport à l'année ayant précédé la pandémie (c'est-à-dire 2019), ainsi que la plus forte croissance des salaires enregistrée depuis plusieurs années. Cette augmentation des salaires moyens révèle l'incidence de l'effet de composition de l'emploi (expliqué et illustré dans l'encadré 3.1) dans certaines des principales économies avancées du G20, ainsi que la manière dont les politiques de relance budgétaire ont contribué à préserver l'emploi et les salaires dans d'autres économies avancées du G20. Comme cela sera abordé plus en détail dans la suite du présent rapport, alors qu'un fort effet de composition est perceptible dans des pays comme les États-Unis et le Canada (où l'emploi a chuté de façon spectaculaire en 2020 et où les salaires moyens ont bondi respectivement d'environ 4 et 6 pour cent), dans d'autres pays les salaires n'ont que légèrement diminué, notamment en raison du recours massif aux subventions salariales temporaires, qui sont généralement reflétées dans les statistiques sur les

salaires⁴, et aux programmes de maintien dans l'emploi destinés à préserver les emplois et à atténuer les retombées négatives de la crise sur les salaires. En Allemagne et au Royaume-Uni, par exemple, le salaire moyen réel a chuté de moins de 1 pour cent en 2020. Dans certains pays, notamment européens, la négociation collective a joué un rôle important pour préserver les emplois, assurer la continuité des activités et protéger les revenus.

Dans les économies émergentes du G20, la croissance des salaires réels est passée de 3,4 pour cent en 2019

à 2,4 pour cent en 2020. Une grande diversité de situations se cache derrière cette tendance globale, notamment une baisse des salaires réels dans certains pays, comme l'Afrique du Sud, l'Indonésie et la Turquie; une croissance des salaires plus lente mais toujours positive en Chine (+4,6 pour cent en 2020); ou encore une forte hausse du salaire moyen au Brésil et au Mexique, qui reflète probablement, au moins en partie, un fort effet de composition et qui a, dans les deux pays, été suivie d'une baisse des salaires réels en 2021.

► 3.2. L'évolution des salaires au niveau régional

La figure 3.3 contient des données au niveau régional permettant de compléter l'analyse globale développée à la section 3.1, tandis que la figure 3.4 présente des données spécifiques à certains pays: dans les deux cas ces données sont basées sur les statistiques officielles sur les salaires. Les graphiques de la figure 3.3 témoignent de la mesure dans laquelle l'évolution des salaires au niveau mondial est ou non similaire à celle constatée au niveau régional⁵. La situation régionale, assez hétérogène en ce qui concerne l'impact de la crise liée au COVID-19 en 2020, présente les caractéristiques suivantes: salaires moyens plus élevés qu'habituellement en Amérique du Nord, ainsi qu'en Amérique latine et dans les Caraïbes en raison de forts effets de composition de l'emploi après qu'un grand nombre de travailleurs faiblement rémunérés ont perdu leur emploi pendant la pandémie; gel de la croissance des salaires au sein de l'UE, reflétant dans une large mesure le recours généralisé aux subventions salariales; et baisse de la croissance des salaires dans d'autres régions. De manière constante dans l'ensemble des régions, il est cependant possible d'observer une baisse de la croissance des salaires réels au cours du premier semestre 2022 due à l'accélération de l'inflation des prix⁶.

En Amérique du Nord (Canada et États-Unis), la croissance des salaires réels a fluctué la plupart du temps entre 0 et 1 pour cent sur la période 2006-2019, y compris les années

ayant précédé le début de la pandémie. En 2020, alors que la pandémie détruisait les emplois de millions de travailleurs faiblement rémunérés, l'effet de composition s'est clairement manifesté, la croissance moyenne des salaires réels étant passée soudainement à 4,3 pour cent. La baisse de la croissance des salaires réels qui s'est ensuivie, estimée à 0 pour cent en 2021 puis à -3,2 pour cent au premier semestre 2022, est due à la disparition de l'effet de composition après 2020 (c'est-à-dire à partir du moment où les travailleurs faiblement rémunérés sont retournés sur le marché du travail) et à la hausse de l'inflation qui a érodé les salaires réels dès 2021 et plus particulièrement au cours des premiers mois de l'année 2022. Il ressort de la figure 3.4 sur l'évolution des salaires moyens en termes nominaux et réels au Canada et aux États-Unis que, après un bond initial des salaires réels moyens dans les premiers mois de 2020, nous avons assisté à une baisse progressive des salaires entre fin 2020 et début 2021.

En Amérique latine et dans les Caraïbes, l'effet de composition – reflétant la baisse de l'emploi faiblement rémunéré pendant la pandémie – a pu être clairement observé, avec une croissance des salaires réels bondissant à 3,3 pour cent en 2020, ce qui représente une augmentation largement supérieure aux années ayant précédé la pandémie où le taux d'augmentation des salaires réels restait très faible. En 2021, l'effondrement de la croissance des salaires réels à -1,4 pour cent a été largement dû à une forte baisse des

4 Dans le cadre de ces enquêtes, les individus sont invités à déclarer leur «revenu total» lorsqu'ils sont actifs sur le marché du travail au moment de l'enquête. Dans la plupart des enquêtes, lorsque les personnes sont momentanément inactives (par exemple si l'enquête coïncide avec leurs congés annuels), il leur est demandé d'expliquer pour quelles raisons elles ne travaillent pas ou elles travaillent pendant un nombre d'heures inférieur. En 2020, un grand nombre de personnes ayant répondu à ces enquêtes ont indiqué qu'elles étaient inactives en raison d'«événements imprévus». Lorsque les personnes sont inactives (durant leurs congés annuels ou pour toute autre raison), elles sont invitées à répondre à la question suivante: «Êtes-vous rémunéré pendant/malgré votre absence du travail?». Si la réponse est «oui», elles sont alors considérées comme faisant partie intégrante du groupe des salariés et ce qu'elles déclarent être leur revenu est enregistré comme tel.

5 La classification régionale établie par l'OIT est disponible sur la page Internet <https://ilostat ilo.org/fr/resources/concepts-and-definitions/classification-country-groupings/>.

6 Alors que, pour le premier semestre 2022, les estimations mondiales de la croissance des salaires sont relativement solides, certaines estimations régionales doivent davantage être considérées comme des estimations provisoires, car les données sur les salaires manquaient encore pour plusieurs pays et/ou périodes au moment de la rédaction du présent rapport. Il convient également de noter que les données sur les salaires mensuels présentées à la figure 3.4 peuvent provenir de sources officielles différentes de celles utilisées pour les données sur les salaires annuels qui se fondent sur les estimations régionales.

► **Figure 3.3, partie A. Croissance annuelle moyenne des salaires réels, par région, 2006-2022 (en pourcentage)**

Afrique



Amérique du Nord



Amérique latine et Caraïbes



Asie centrale et occidentale



► Figure 3.3, partie A (fin)

Asie et Pacifique

■ Asie et Pacifique

■ Asie et Pacifique (sans la Chine)



États arabes



Europe de l'Est



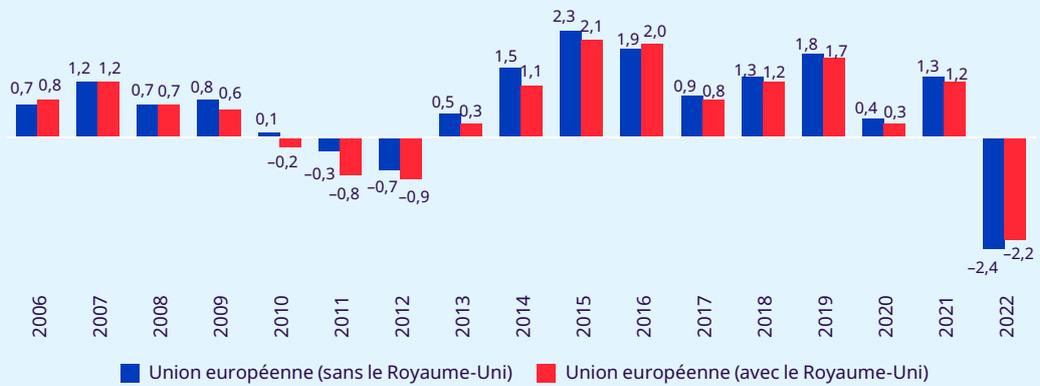
Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest



Note: La croissance des salaires pour 2022 est estimée en comparant les deux premiers trimestres de l'année 2022 avec la période correspondante en 2021.

Source: Estimations du BIT.

► **Figure 3.3, partie B. Croissance annuelle moyenne des salaires réels dans l'Union européenne, avec et sans le Royaume-Uni, 2006-2022 (en pourcentage)**



Note: La croissance des salaires pour 2022 est estimée en comparant les deux premiers trimestres de l'année 2022 avec la période correspondante en 2021.

Source: Estimations du BIT.

salaires réels au Brésil, estimée à -7,0 pour cent en 2021. La figure 3.4, qui regroupe les données mensuelles sur les salaires pour le Brésil, témoigne de la baisse des salaires réels moyens entre le troisième trimestre 2020 et le dernier trimestre 2021. Bien qu'au Brésil les salaires réels aient légèrement augmenté au cours du premier semestre 2022, ils ont généralement diminué en moyenne dans l'ensemble de la région à mesure que l'inflation commençait à se faire ressentir. Les données pour le Chili montrent, par exemple, que les salaires réels ont légèrement baissé depuis janvier 2022.

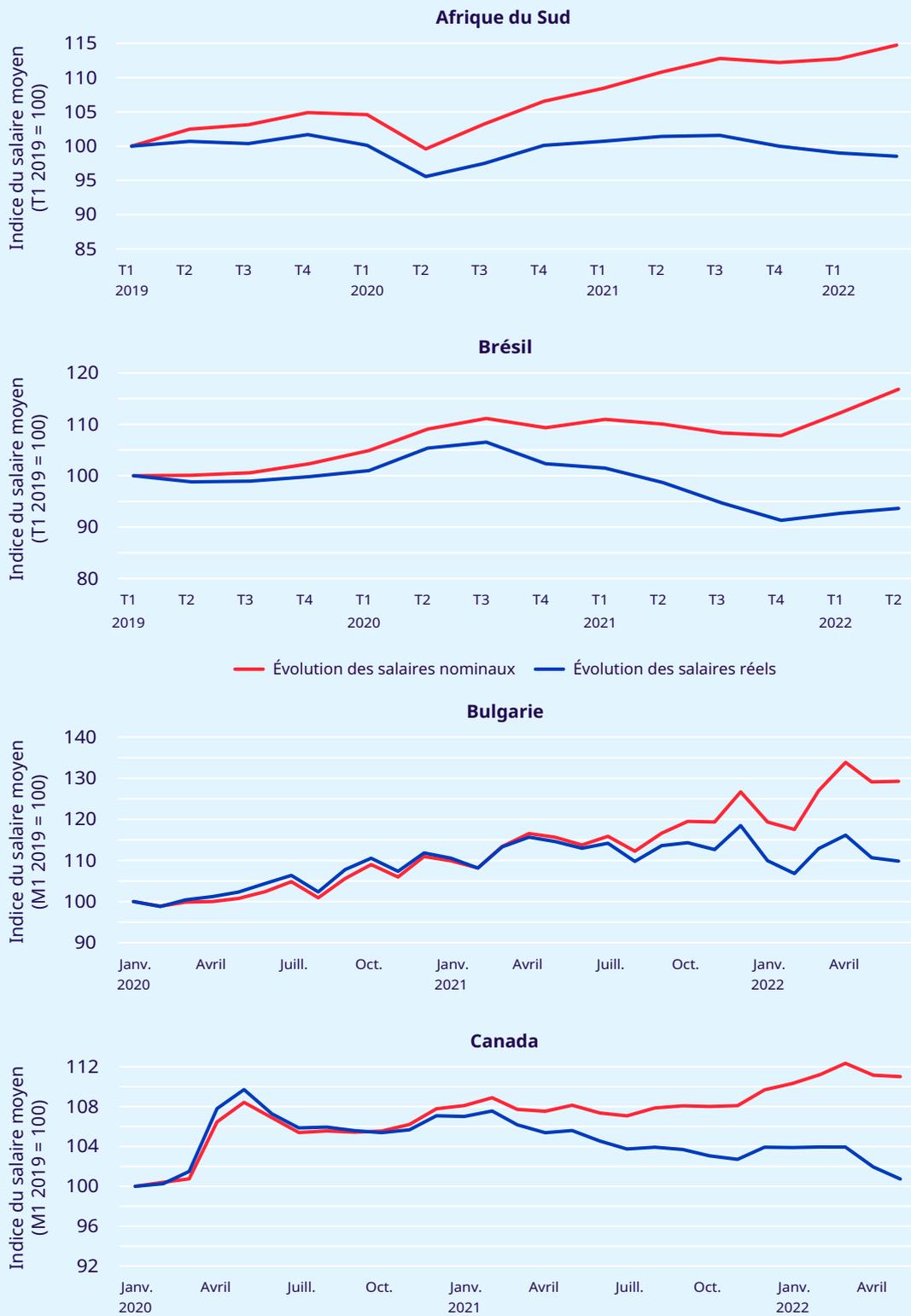
Dans l'Union européenne, avant le début de la pandémie, la croissance des salaires réels a fluctué entre environ 1 et 2 pour cent (figure 3.3, partie B). En 2020, le montant des salaires réels a été gelé – mais n'a généralement pas diminué – très probablement en raison d'une combinaison de facteurs allant dans des directions différentes, tels que notamment: a) une baisse des salaires pour certains travailleurs; b) le recours massif aux subventions salariales temporaires dans le but de maintenir le niveau des salaires de millions de travailleurs, en dépit de la baisse du nombre de leurs heures de travail; et c) les effets de composition augmentant le niveau des salaires moyens, dans la mesure où les travailleurs faiblement rémunérés ont été exposés de manière disproportionnée à la perte d'emploi. Après une reprise temporaire de la croissance des salaires en 2021, les salaires réels sont retombés à -2,4 pour cent au premier semestre 2022 (et à -2,2 pour cent en incluant le Royaume-Uni), l'inflation ayant réduit la valeur des salaires. En ce qui concerne la région de l'Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest, allant au-delà de l'Union européenne (figure 3.3, partie A), les tendances

observées sont similaires à celles de l'UE⁷. L'évolution des salaires est illustrée, au sein de la figure 3.4, par les données mensuelles sur les salaires du Royaume-Uni et de la Suède, qui tous deux affichent des salaires réels moyens relativement stables en 2020, puis une tendance à la baisse entre fin 2021 et début 2022. Ces deux pays témoignent également de l'hétérogénéité des situations en 2020, puisqu'un effet de composition (et donc une augmentation des salaires due à la baisse de l'emploi parmi les bas salaires) est perceptible au Royaume-Uni, alors qu'aucun effet de ce type ne se manifeste à l'examen des données de la Suède.

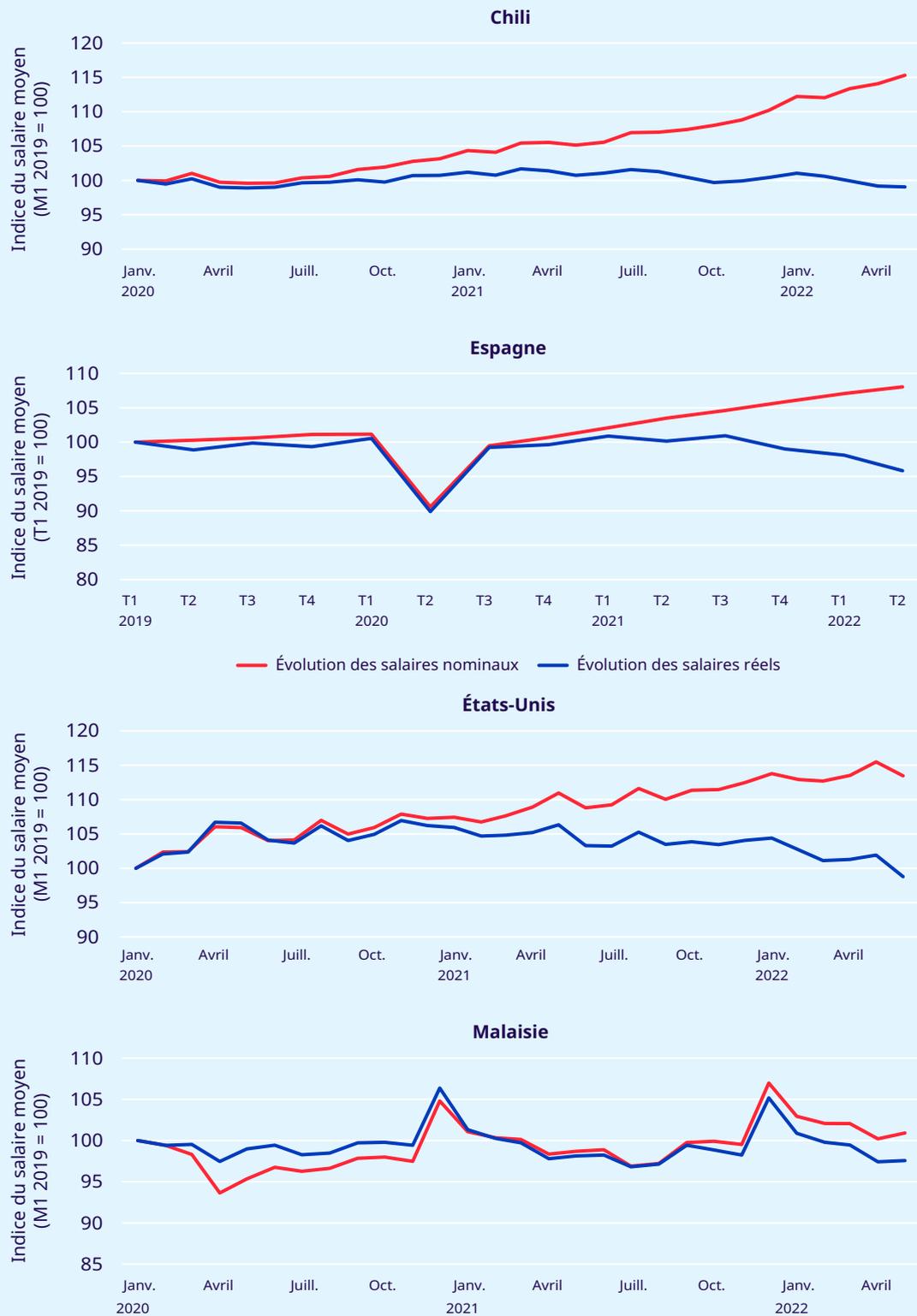
En Europe de l'Est, les salaires réels ont augmenté relativement rapidement avant la pandémie, avec des taux supérieurs à 5 pour cent entre 2017 et 2019, dépassant même 8 pour cent en 2018. L'arrivée de la pandémie s'est traduite par un ralentissement de la croissance des salaires réels estimée à 4,0 pour cent en 2020 et à 3,3 pour cent en 2021, alors qu'au cours des six premiers mois de l'année 2022 l'accélération de l'inflation des prix s'est traduite par une chute de la croissance des salaires réels à -3,3 pour cent. En 2020, l'effet de composition n'a pas eu d'impact significatif au niveau des statistiques sur les salaires dans cette région. En outre, l'augmentation modérée de la croissance des salaires en 2021 pourrait s'expliquer, dans une certaine mesure, par le fait que les taux d'inflation sont restés plutôt faibles en 2021, notamment en comparaison avec les autres régions du monde. Les données disponibles pour la Bulgarie dans la figure 3.4 sont représentatives de la région dans son ensemble avec une croissance modérée des salaires en 2020 et 2021, et une baisse des salaires réels depuis décembre 2021.

⁷ Le chevauchement entre ces deux régions est significatif dans la mesure où le Royaume-Uni et l'UE représentent 84 pour cent de la population de la région de l'Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest.

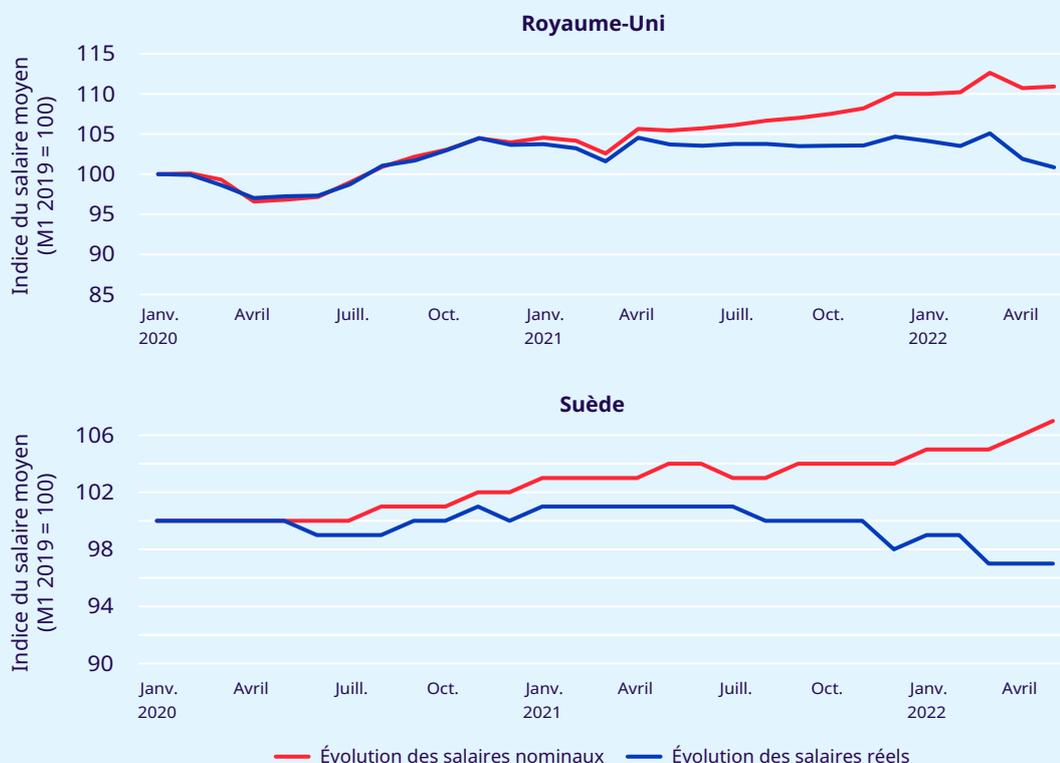
► **Figure 3.4. Croissance des salaires nominaux et réels dans certains pays, janvier 2020-juin 2022** (indice: janvier 2020 = 100)



► Figure 3.4 (suite)



► Figure 3.4 (fin)



Note: L'Afrique du Sud, le Brésil et l'Espagne utilisent un indice trimestriel, et pour ces pays T1 2019 = 100; a) Afrique du Sud: rémunération totale par travailleur dans les secteurs non agricoles; b) Brésil: revenu réel et nominal pour l'ensemble des emplois, généralement perçu chaque mois par les personnes âgées de 14 ans ou plus percevant des revenus du travail et qui étaient employées pendant la semaine de référence; c) Bulgarie: salaires mensuels bruts moyens des salariés ayant un contrat de travail; d) Canada: rémunération hebdomadaire moyenne, y compris rémunération des heures supplémentaires, pour l'ensemble des salariés (ensemble des industries à l'exclusion des entreprises non classées); e) Chili: indices de la rémunération réelle et nominale pour les personnes âgées de 15 ans ou plus; f) Espagne: coût salarial total par travailleur, corrigé des variations saisonnières et des effets de calendrier; g) États-Unis: salaire hebdomadaire moyen pour l'ensemble des salariés du secteur privé, corrigé des variations saisonnières; h) Malaisie: traitements et salaires moyens par salarié dans le secteur manufacturier; i) Royaume-Uni: salaire hebdomadaire moyen, corrigé des variations saisonnières, dans l'ensemble de l'économie; j) Suède: salaire mensuel moyen des travailleurs non manuels du secteur privé, hors suppléments variables.

Sources: a) Statistics South Africa; b) Institut brésilien de géographie et de statistique; c) Institut national de statistique de Bulgarie; d) Statistics Canada; e) Institut national de statistique du Chili; f) Institut national de statistique d'Espagne; g) US Bureau of Labor Statistics; h) Département des statistiques de Malaisie; i) UK Office for National Statistics; j) Statistics Sweden.

En Asie et dans le Pacifique, la forte croissance des salaires en Chine avant la pandémie a eu un impact substantiel, la croissance des salaires réels au cours des trois années qui ont précédé la pandémie oscillant entre 3,0 et 3,3 pour cent au niveau régional (Chine comprise), atteignant même parfois un taux plus élevé les années précédentes. Toutefois, lorsque la Chine est exclue de ces estimations, la croissance des salaires au niveau régional au cours des trois années ayant précédé la pandémie chute alors à 1,5 pour cent, voire moins. En 2020, la croissance des salaires au niveau de la région est tombée à 1 pour cent, et devient

même négative lorsque la Chine est exclue de ces estimations. Après une reprise constatée en 2021, la croissance des salaires a de nouveau diminué, mais a conservé une valeur positive de 1,3 pour cent, l'inflation ayant commencé à augmenter en 2022. Les données mensuelles disponibles pour la Malaisie et présentées à la figure 3.4 illustrent non seulement le caractère saisonnier de la croissance des salaires dans ce pays (avec généralement un salaire plus élevé en décembre que les autres mois de l'année), mais également la faible croissance des salaires depuis début 2020.

En Asie centrale et occidentale, les salaires réels ont augmenté à un rythme relativement rapide au cours des deux années précédant la pandémie, ainsi que plus généralement entre 2006 et 2019. En 2020, première année de la pandémie, les salaires réels sont tombés à -1,6 pour cent avant de rebondir très fortement en 2021. Les estimations pour 2022 témoignent du fait que, dans cette région également, la croissance des salaires réels est ralentie en raison de la hausse de l'inflation.

En Afrique, les statistiques sur les salaires restent inégales dans de nombreux pays et affichent parfois de fortes variations de manière relativement surprenante. Les estimations au niveau régional doivent donc ici être considérées comme des estimations provisoires. Les données disponibles suggèrent (le cas échéant) une croissance lente des salaires réels dans les années ayant précédé la pandémie, avec une forte

baisse de la croissance des salaires réels de -10,5 pour cent en 2020, puis de -1,4 pour cent en 2021 et de -0,5 pour cent au premier semestre 2022. Les données trimestrielles sur les salaires disponibles pour l'Afrique du Sud sont reproduites à la figure 3.4 et témoignent d'une baisse des salaires réels au plus fort de la pandémie, soit au deuxième trimestre 2020, suivie d'une reprise au cours des deux derniers trimestres 2020, avec des salaires réels stables en 2021 et une tendance à la baisse au cours des premiers trimestres 2022.

En ce qui concerne les États arabes, les statistiques sur les salaires restent également parcellaires et leur couverture est limitée. Les estimations de la croissance des salaires au niveau régional sont donc, au mieux, provisoires. Les rares données disponibles suggèrent une faible croissance positive des salaires de l'ordre de 0,8 pour cent en 2020, de 0,5 pour cent en 2021 et de 1,2 pour cent en 2022.

► 3.3. Les indices des salaires dans les économies du G20

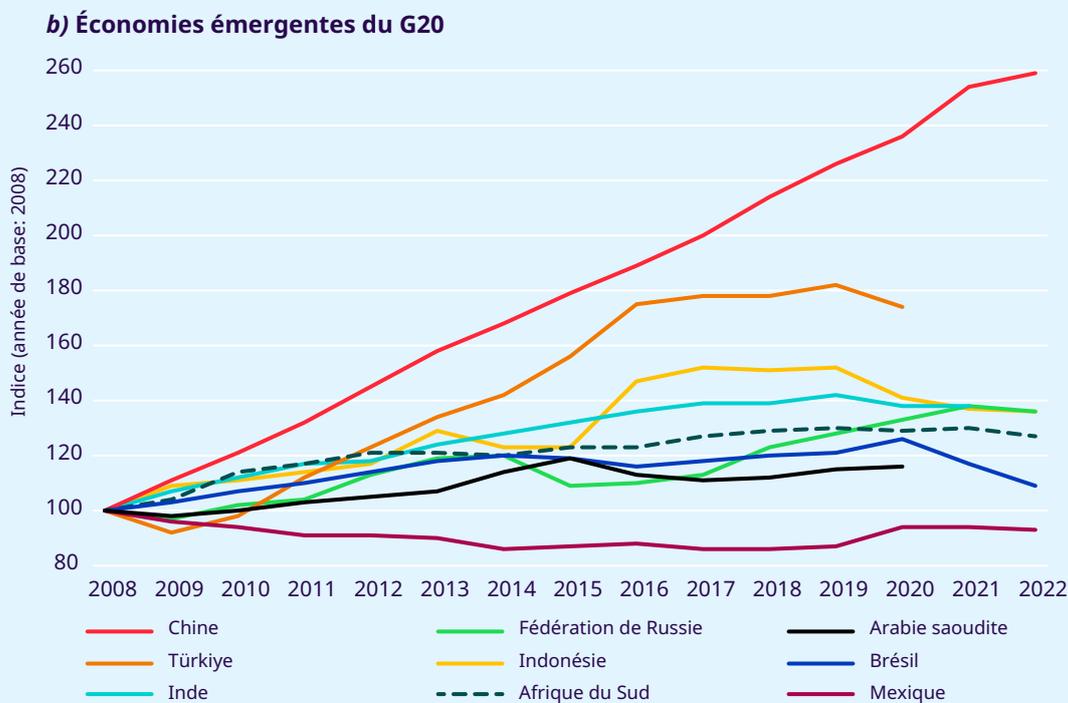
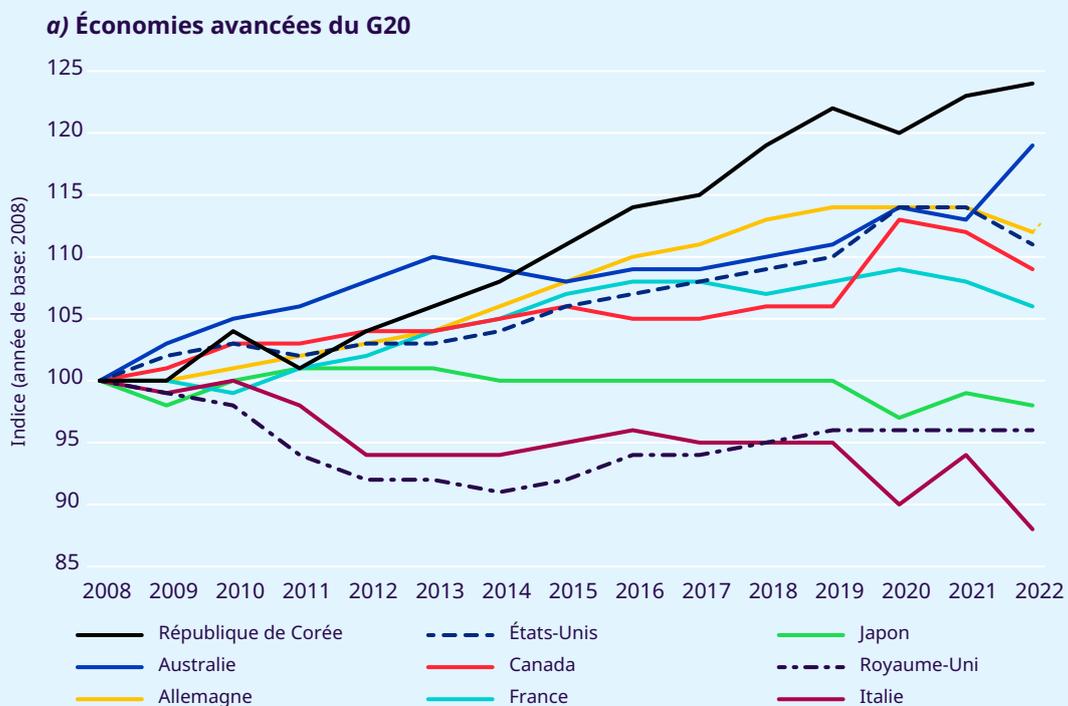
La figure 3.5 témoigne de l'évolution des indices des salaires réels depuis 2008 dans certaines économies avancées et émergentes du G20. En ce qui concerne les économies avancées du G20, les effets de composition en 2020, qui se sont estompés en 2021, combinés à une hausse rapide de l'inflation (en 2021-22) ont entraîné de fortes hausses de la valeur de l'indice des salaires dans plusieurs de ces pays. L'Australie et la République de Corée affichent toutes deux une forte croissance des salaires réels entre 2008 et 2022, tandis que l'Italie, le Japon et le Royaume-Uni sont les seuls pays de l'échantillon où, en 2022, les salaires sont inférieurs à leur valeur réelle de 2008. En 2022, les salaires réels affichaient, par rapport à 2008, une valeur inférieure de respectivement 12 pour cent en Italie, 2 pour cent au Japon et 4 pour cent au Royaume-Uni.

Parmi les économies émergentes du G20, la Chine continue de dominer le classement des pays en matière de croissance des salaires réels, avec des estimations montrant

que les salaires mensuels étaient, en 2022, environ 2,6 fois supérieurs à leur valeur réelle de 2008. À l'exception du Mexique, l'ensemble des économies émergentes du G20 affichaient, en 2022, des salaires moyens mensuels plus élevés en termes réels que ceux de l'année de référence (2008). Au Mexique, les salaires réels restent 7 pour cent en deçà de leur valeur réelle de 2008.

Malgré une croissance plus rapide des salaires dans les économies émergentes du G20, il existe toujours un écart important entre le niveau moyen des salaires réels dans ces pays et celui enregistré dans les économies avancées du G20. La conversion des salaires moyens de l'ensemble des pays du G20 en dollars É.-U., en ayant recours à des taux de change calculés sur la base de la parité de pouvoir d'achat, permet d'obtenir un salaire mensuel moyen d'environ 4 000 dollars É.-U. dans les économies avancées et d'environ 1 800 dollars É.-U. dans les économies émergentes.

► Figure 3.5. Indice du salaire réel moyen pour les pays du G20, 2008-2022



Note: Les données pour 2022 sont basées sur les premier et deuxième trimestres de l'année.

Source: Estimations du BIT.

► 3.4. L'évolution des salaires et de la productivité dans les pays à revenu élevé

La croissance de la productivité, et plus particulièrement de la productivité réelle du travail, est un facteur déterminant de la croissance des salaires réels. Comme le soulignent les éditions précédentes du *Rapport mondial sur les salaires*, depuis le début des années 1980, la croissance moyenne des salaires est restée inférieure à celle de la productivité du travail au sein de plusieurs des principales économies développées. À cet égard, la figure 3.6 témoigne du fait que globalement cela reste vrai dans 52 pays à revenu élevé où, entre 1999 et 2022, l'écart entre la productivité réelle et la croissance des salaires réels a atteint 12,6 points de pourcentage en 2022, avec une nouvelle augmentation de l'écart existant entre ces deux séries de données depuis 2019. De manière générale, la figure 3.6 démontre que la productivité du travail exprimée en termes réels a augmenté plus rapidement que les salaires au cours des vingt-deux dernières années, la productivité ayant augmenté de 1,2 pour cent par an alors que les salaires n'ont augmenté que d'environ 0,6 pour cent par an. En outre, il ressort de la figure 3.6 que, malgré la baisse de la productivité du travail pendant la crise financière mondiale de 2008-09 et la pandémie (2020), l'écart entre ces deux séries de données a continué de se creuser. Juste avant la pandémie de COVID-19, cet écart semblait se creuser encore davantage. Bien

► Au cours des dernières décennies, la croissance moyenne des salaires est restée inférieure à celle de la productivité du travail au sein de plusieurs des principales économies développées.

que le ralentissement de la croissance de la productivité du travail en 2020 ait momentanément empêché que l'écart entre ces deux séries de données se creuse encore davantage, la forte baisse de la croissance des salaires réels enregistrée au cours des deux premiers trimestres de l'année 2022, associée à une augmentation de la productivité du travail, s'est à nouveau traduite par une augmentation de cet écart. En réalité, l'écart constaté en 2022 a atteint sa plus forte valeur depuis le début du XXI^e siècle.

► **Figure 3.6. Évolution du salaire réel moyen et de la productivité du travail dans 52 pays à revenu élevé, 1999-2022**



Note: La productivité du travail est mesurée en PIB par travailleur. Les indices du salaire réel et de la productivité du travail sont calculés sous forme de moyennes pondérées en utilisant la population des pays comme facteur de pondération, de sorte que les grands pays ont un impact plus important pour chaque estimation ponctuelle. Les estimations ont été obtenues en prenant 1999 comme année de référence. Les données pour 2022 sont basées sur les premier et deuxième trimestres de l'année.

Sources: Les données relatives au PIB proviennent du FMI (2022c), alors que les données sur les emplois rémunérés sont extraites de la base de données sur les tendances mondiales de l'emploi d'ILOSTAT. Les données sur les salaires sont fondées sur des estimations du BIT.

Il ressort de la figure 3.6 que la productivité du travail a fortement rebondi en 2021 et 2022, tandis que la croissance des salaires a augmenté d'environ 1 pour cent entre 2020 et 2021, avant de diminuer au premier semestre 2022. L'une des raisons possibles de l'augmentation de la productivité du travail pourrait être liée au fait que les entreprises les moins productives n'ont pas survécu à la crise. Les entreprises ayant résisté sont probablement celles qui ont offert des services et des produits dotés d'une plus forte valeur ajoutée par travailleur aux clients laissés pour compte par les entreprises ayant disparu. Selon une étude récente du Bureau des statistiques du travail des États-Unis (Bureau of Labor Statistics), cet effet pourrait représenter environ les deux tiers de la hausse de productivité observée entre 2020 et 2021 (Stewart, 2022). Lopez-Garcia et Szörfi (2021) soutiennent que les mesures de confinement imposées pendant la pandémie ont accéléré la numérisation des entreprises, augmentant ainsi la valeur ajoutée par travailleur dans des secteurs déjà à forte valeur ajoutée. Ces auteurs soulignent, en outre, que l'accélération de la numérisation pourrait expliquer la raison pour laquelle la croissance moyenne du PIB réel annuel par heure travaillée est passée à 1,7 pour cent dans la zone euro entre le dernier trimestre

La forte baisse de la croissance des salaires réels enregistrée au cours des deux premiers trimestres de l'année 2022, associée à une augmentation de la productivité, s'est à nouveau traduite par une augmentation de l'écart entre la productivité réelle et la croissance des salaires réels.

2019 et le premier trimestre 2021, une augmentation supérieure à deux fois le taux moyen constaté sur la période 2014-2019. Il a également été observé qu'aux États-Unis, en 2022, les bénéfices des entreprises ont grimpé en flèche (Pickert, 2022).

Par-delà les moyennes: l'incidence plus forte de l'inflation sur le pouvoir d'achat des bas salaires

► 3.5. Le coût de l'inflation à travers l'échelle de répartition des revenus

Dans les sections précédentes du rapport, la hausse de l'inflation est examinée en partant du principe que l'augmentation du coût de la vie est identique pour l'ensemble des ménages. La présente section démontre qu'une telle hypothèse est inexacte et que les ménages situés au bas de l'échelle de la répartition des revenus sont confrontés à une charge plus importante du coût de la vie lorsque les prix sont élevés et en hausse. Par conséquent, même si les salaires nominaux sont ajustés pour tenir compte de l'inflation des prix, telle que mesurée par l'indice des prix à la consommation (IPC), les salaires des travailleurs appartenant aux ménages à faible revenu sont confrontés à une baisse plus importante de leur pouvoir d'achat que les travailleurs issus de ménages à revenu élevé.

Au sein des différents pays, la structure des dépenses des ménages varie selon leur position dans l'échelle de la répartition des revenus. Les ménages à faible revenu – mesurés par habitant – ont une moindre marge de manœuvre, dans la mesure où ils consacrent une plus grande partie de leurs

faibles revenus à l'acquisition de produits de base, tels que l'alimentation, le logement et les services publics. À l'extrémité supérieure de l'échelle de la répartition des revenus, un revenu plus élevé permet aux ménages de satisfaire non seulement leurs besoins de base, mais également de disposer d'une marge suffisante pour financer d'autres dépenses (comme la santé, l'éducation ou la culture) et de constituer leur épargne afin de se prémunir contre les incertitudes futures, provoquées notamment par de nouvelles crises potentielles. De nombreuses études examinent la manière dont la part des dépenses consacrées par les ménages aux besoins essentiels varie d'une tranche de revenu à l'autre. Whitmore Schanzenbach *et al.* (2016) ont, par exemple, constaté qu'aux États-Unis les ménages à faible revenu, définis comme ceux appartenant aux 20 pour cent de la tranche de revenu la plus faible, consacrent 82 pour cent de leur revenu aux besoins de base, dont 41 pour cent pour le logement et environ 15 pour cent pour l'alimentation. En revanche, les ménages à revenu moyen consacrent

78 pour cent de leur revenu aux besoins de base, dont environ 33 pour cent au logement et 13 pour cent à l'alimentation. Lorsque les ménages sont divisés et regroupés en quintiles plus petits, les différences constatées entre les ménages se situant aux extrémités inférieure et supérieure de l'échelle de la répartition sont encore plus marquées au niveau de la structure des dépenses. Cette même constatation s'applique à l'ensemble des régions et des pays du monde. Des études comparatives portant sur plusieurs pays suggèrent que le ratio des dépenses consacrées aux biens de base entre les ménages à revenu élevé et les ménages à faible revenu est plus élevé dans les pays à faible revenu et à revenu intermédiaire que dans les pays à revenu élevé (voir, par exemple, Clements et Theil, 1996).

Les différences au niveau des habitudes de consommation ont également des répercussions sur le coût de la vie tel que mesuré par l'IPC. Généralement, l'IPC est construit à l'aide d'un panier de produits et de services (notamment l'alimentation, le logement et les transports) qui reflète les habitudes de dépenses moyennes d'une grande partie des ménages au sein de la population (voir l'encadré 3.2). Ces habitudes sont reflétées en attribuant un poids à chacun des articles au sein du panier. Aux États-Unis, par exemple, en 2022, dans le cadre de l'IPC, un poids de 13,4 pour cent a été attribué à la catégorie «alimentation» et de 32,4 pour cent à la catégorie «logement» (BLS, 2022). En France, alors que la catégorie «alimentation» s'est vu attribuer un poids similaire à celui des États-Unis (14,7 pour cent), le «logement» a été doté d'un poids nettement inférieur, à savoir 15,5 pour cent (INSEE, 2022). Les changements constatés au niveau du poids et du prix de chacun des articles inclus dans le panier déterminent en fin de compte l'évolution de l'IPC. Tout comme les autres indices, l'IPC est exprimé en déterminant une période spécifique comme période de référence. Par exemple, si en 2022 l'IPC est estimé à 110 par rapport à l'année 2019 (avec un indice cette année-là équivalent à 100), cela signifie que le prix a augmenté, de manière générale, de 10 pour cent entre 2019 et 2022.

La construction ou l'ajustement de l'IPC ne reflète pas les différences existantes au niveau des habitudes de consommation entre les ménages selon la répartition des revenus. Les pondérations et les prix peuvent indiquer des disparités au niveau régional, mais ce sont les schémas de dépenses moyennes au niveau de la population qui déterminent la construction des pondérations, pendant que la variation des prix entre les différentes périodes détermine quant à elle l'évolution de la valeur de chacun des éléments composant le panier de l'IPC. Compte tenu du fait que l'alimentation, le logement, l'énergie et les transports sont des produits essentiels, la demande concernant ces biens et ces services connaît très peu de variations même lorsque leurs prix augmentent: il s'agit ici de ce que l'on appelle

Les ménages en bas de l'échelle de la répartition des revenus sont confrontés à une charge plus importante du coût de la vie lorsque les prix sont élevés et en hausse.

des «prix non élastiques». De la même manière, de nombreux produits essentiels sont susceptibles d'être davantage affectés par une plus grande volatilité des prix que d'autres articles dans le panier de biens et de services de l'IPC⁸. Le prix de ces articles augmentant plus rapidement, l'IPC leur correspondant augmente également plus rapidement et est souvent plus élevé que l'IPC exprimant le niveau général des prix. À cet égard, la figure 3.7 compare l'IPC correspondant à chacune des principales catégories de dépenses – alimentation, logement, transports, éducation, santé et divers – à l'IPC général dans une centaine de pays issus des différentes régions du monde. Tel que cela ressort de cette figure, les IPC correspondant à l'alimentation, au logement et aux transports sont tous supérieurs à l'IPC général, auquel il est généralement fait référence au cours des discussions sur les salaires.

Qu'est-ce que cela signifie pour les ménages à faible revenu, dans lesquels les bas salaires sont susceptibles d'être concentrés? Lorsque les ménages à faible revenu consacrent une plus grande partie de leur revenu à des articles caractérisés par un IPC plus élevé, l'IPC général ne permet pas de refléter la véritable augmentation du coût de la vie à laquelle ces ménages sont confrontés. Le

Lorsque les ménages à faible revenu consacrent une plus grande partie de leur revenu à des articles caractérisés par un IPC plus élevé, l'IPC général sous-estime l'augmentation du coût de la vie à laquelle ces ménages sont confrontés.

⁸ En réalité, lors du calcul de l'inflation «de base», qui mesure le taux d'inflation sous-jacent ou à long terme, l'inflation du prix de l'alimentation et de l'énergie sont généralement exclus.

► Encadré 3.2. Comment les taux d'inflation sont-ils calculés?

L'inflation est probablement l'un des termes économiques avec lesquels les individus et les ménages sont le plus familiarisés, car il permet de refléter le coût de la vie et est souvent mentionné dans les médias. Dans sa forme de base, l'inflation est définie comme la mesure, spécifique à un pays¹, dans laquelle le prix d'un ensemble de biens et de services a augmenté sur une certaine période. Par exemple, si l'inflation a augmenté de 2 pour cent entre deux années consécutives, cela signifie que 2 pour cent de revenu nominal supplémentaire seront nécessaires la deuxième année pour maintenir la même consommation de biens et de services que la première année. Pour estimer l'augmentation du coût de la vie entre deux périodes consécutives, les institutions nationales chargées de la production des estimations sur l'inflation² construisent un panier de biens et de services qui reflète la consommation moyenne des ménages au sein du pays. Les établissements concernés surveillent alors l'évolution des prix des biens et des services inclus au sein de ce panier.

Les enquêtes auprès des ménages sont utilisées pour déterminer la composition du panier de biens et de services, ainsi que le poids qu'il convient d'attribuer à chaque article de ce panier. Ces enquêtes sont généralement structurées en neuf parties: denrées alimentaires et autres denrées périssables; vêtements et chaussures; ameublement et articles ménagers; frais relatifs au logement, y compris les services publics et l'énergie; santé; éducation; consommation alimentaire à l'extérieur du domicile; loisirs et culture; et autres services financés par le ménage, tels que notamment l'embauche d'un jardinier, de travailleurs domestiques ou de secrétaires. Les pondérations attribuées à chacun des articles du panier reflètent les habitudes de dépenses moyennes (ou habituelles) des ménages couverts par les enquêtes. Ainsi, les différences dans les habitudes de dépenses des ménages à travers l'ensemble de l'échelle de la répartition des revenus ne sont pas nécessairement prises en compte lors de l'attribution de ces pondérations³. Étant donné que ces enquêtes ne sont pas reconduites chaque année – il y a généralement un intervalle de cinq à dix ans entre deux enquêtes –, les articles au sein du panier restent relativement constants à travers le temps. Dans la mesure où les habitudes de consommation varient d'un pays à l'autre, le poids attribué à chacun des biens et des services du panier

varie également d'un pays à l'autre, reflétant dans de nombreux cas les habitudes de dépenses au niveau national (voir la figure 3.B2).

Les prix des biens et des services inclus dans le panier sont actualisés de manière beaucoup plus fréquente. Cela se fait au moyen d'enquêtes standardisées qui contrôlent l'évolution du prix de ces articles à des intervalles réguliers. Les enquêtes de prix varient d'un pays à l'autre, tout comme leur fréquence: il peut s'agir d'enquêtes ponctuelles menées dans des points de vente et des marchés; ces enquêtes peuvent aussi se baser sur la collecte de «mégadonnées»⁴. La variation du prix des biens et des services inclus dans le panier, sur une période donnée, est ce qui détermine l'évolution de l'IPC, reflétant ainsi les variations au niveau du coût de la vie. Par exemple, si l'année 2020 est prise comme année de référence dans un pays (2020 = 100) et que l'inflation du prix à la consommation entre janvier et décembre 2021 est estimée à 2 pour cent, l'IPC serait égal à 102 pour 2021. «L'inflation sous-jacente» est une estimation alternative qui est souvent utilisée pour mieux comprendre l'inflation sous-jacente et persistante dans un pays donné. Lors du calcul de l'inflation sous-jacente, les éléments dont les prix sont volatils (tels que l'alimentation et l'énergie) sont exclus, tout comme ceux dont les prix sont réglementés par le gouvernement⁵.

La mesure de l'inflation permet d'ajuster les revenus nominaux (tels que les salaires) afin que les salariés et leur famille puissent conserver un pouvoir d'achat similaire dans le temps. Lorsque les revenus nominaux ne sont pas ajustés à la hausse en fonction de l'inflation, le revenu réel diminue et, avec lui, le niveau de vie des personnes concernées. L'inflation est souvent utilisée comme un indicateur clé permettant d'ajuster les salaires par le biais d'accords contractuels préétablis, de conventions collectives et de négociations tripartites (par exemple sur le salaire minimum). Alors que le prix de nombreux biens et services peut s'adapter assez rapidement à l'évolution des circonstances environnantes, les accords contractuels prennent plus de temps à s'y adapter. C'est pourquoi on dit souvent que «les salaires sont rigides». En réalité, l'ajustement des salaires est la plupart du temps effectué sur la base d'une anticipation de l'inflation plutôt que du taux d'inflation réel, c'est-à-dire en tenant compte d'une anticipation future de l'inflation (plutôt que des résultats actuels) dans la rédaction des accords contractuels.

¹ Au sein d'un pays, l'inflation peut être calculée pour certaines régions spécifiques, y compris les zones urbaines et rurales.

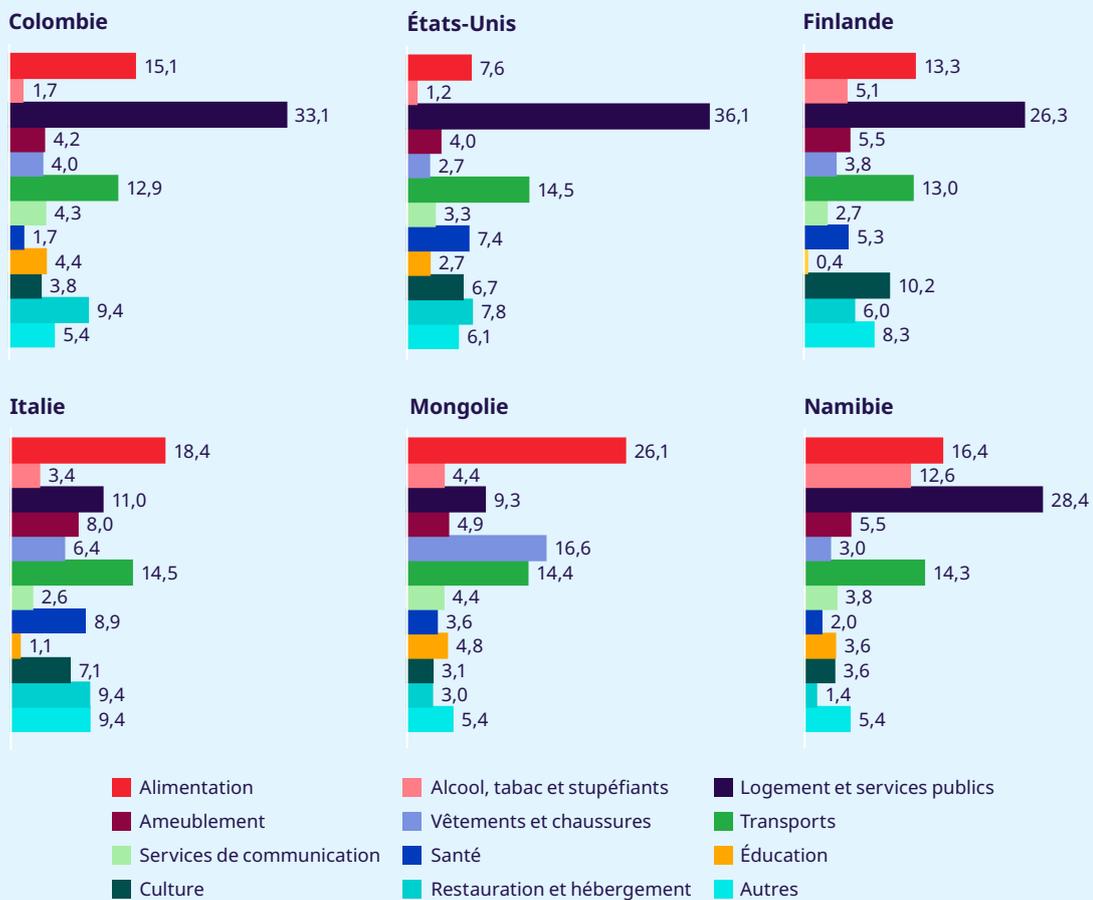
² Il s'agit généralement des bureaux nationaux de statistique mais, dans certains pays, la banque centrale est l'institution responsable (par exemple au Mexique, au Pérou et dans plusieurs autres pays, principalement d'Amérique latine).

³ Par exemple, aux États-Unis, le bureau des statistiques du travail (Bureau of Labor Statistics) tient compte des habitudes de dépenses des ménages dans les villes d'au moins 10 000 habitants, couvrant ainsi les habitudes de dépenses de 93 pour cent de la population américaine. En complément, le bureau recueille des informations sur les habitudes de dépenses des salariés urbains et des employés de bureau pour construire une estimation du coût de la vie qui peut être utilisée pour ajuster certaines catégories de dépenses au niveau fédéral, telles que les prestations de sécurité sociale et les coupons alimentaires.

⁴ Les mégadonnées nécessitent un traitement automatisé, qui comporte ses propres difficultés, en particulier lorsque l'inflation des prix repose sur un panier de produits et de services qui évolue rapidement (Leclair, 2019).

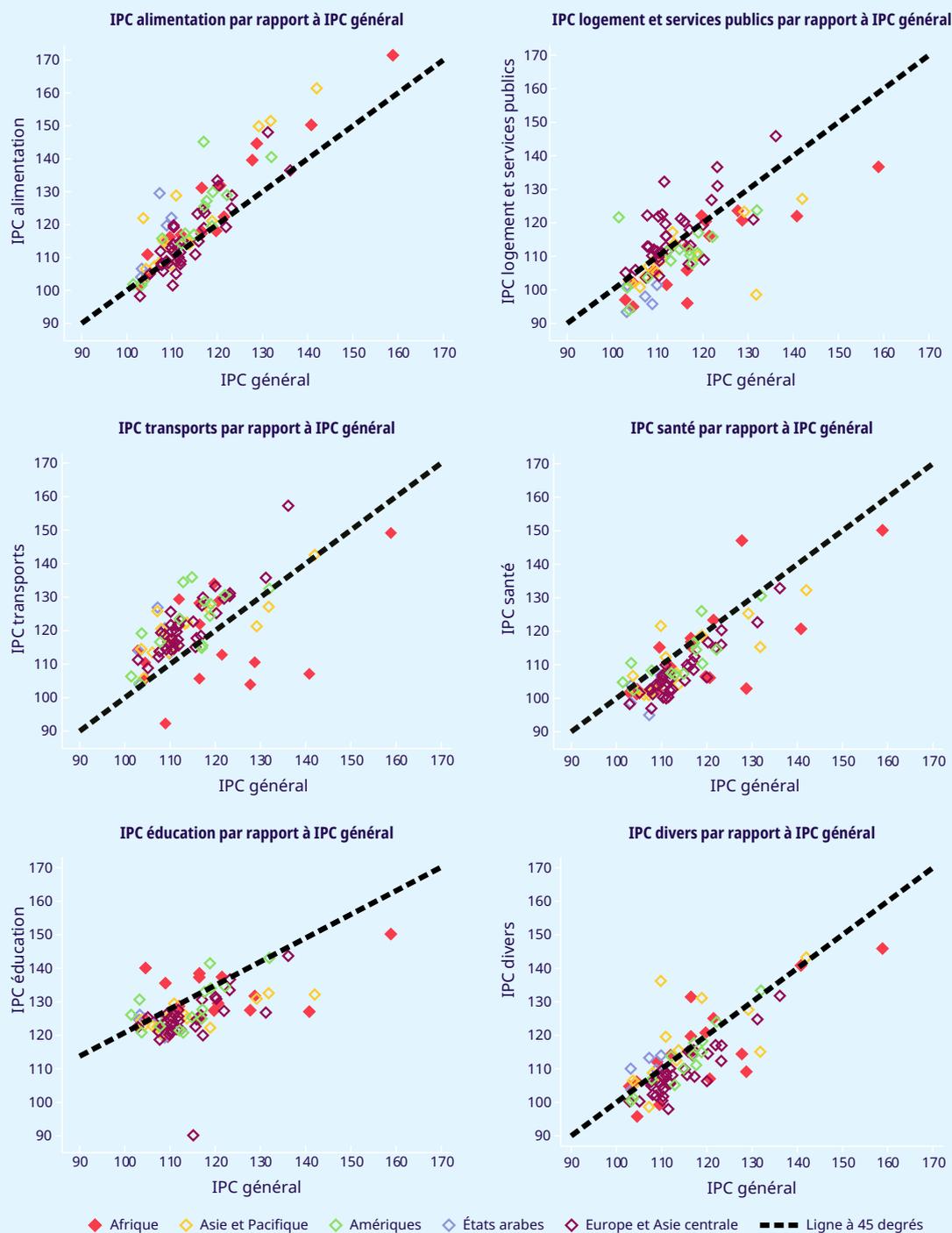
⁵ Il existe d'autres paniers pondérés utilisés pour mesurer les variations de prix. Par exemple, aux États-Unis, il existe deux indices d'inflation différents – l'IPC et l'indice des prix des dépenses de consommation personnelle – qui varient principalement dans la manière dont ils mesurent les variations de prix et le panier de consommation. D'autres indices utilisés pour mesurer les variations de prix comprennent des catégories de dépenses plus larges qui sont moins étroitement liées aux habitudes de consommation des ménages, comme le déflateur du PIB, qui comprend les dépenses militaires et d'autres dépenses de consommation du gouvernement. Pour une analyse des différents indices de prix, voir OIT (2015, encadré 4).

► **Figure 3.B2. Pondérations utilisées pour estimer l'indice général des prix à la consommation dans certains pays, février 2022**



Source: Pondérations de l'IPC pour chaque poste de dépenses publiées par le FMI.

► **Figure 3.7. Comparaison de l'IPC et de certains postes de dépenses spécifiques de l'IPC, par région, avril 2022**



Note: Dans le graphique «IPC éducation par rapport à IPC général», le pays doté d'une valeur atypique est les Pays-Bas.

Source: Estimations du BIT basées sur les données de l'IPC par poste de dépenses publiées par le FMI, <https://data.imf.org/regular.aspx?key=61015892>.

► **Tableau 3.1. Habitudes de dépenses des déciles situés aux extrémités supérieure et inférieure de l'échelle de la répartition des salaires des ménages et évolution de l'IPC, par poste de dépense dans le panier de l'IPC, au Mexique et en Suisse 2021-22**

	Mexique			Suisse		
	Part des dépenses du décile inférieur (%)	Part des dépenses du décile supérieur (%)	Pourcentage de variation des prix (entre juin 2021 et juin 2022)	Part des dépenses du décile inférieur (%)	Part des dépenses du décile supérieur (%)	Pourcentage de variation des prix (entre juin 2021 et juin 2022)
Alimentation et boissons non alcoolisées	42,2	13,9	14,1	14,5	10,2	1,9
Boissons alcoolisées, tabac et stupéfiants	3,8	1,6	8,2	2,3	1,7	1,6
Vêtements et chaussures	3,8	4,9	5,6	2,8	4,6	2,0
Logement, eau, électricité, gaz et autres combustibles	21,0	17,2	2,7	37,4	20,9	4,6
Ameublement, équipement ménager et entretien ménager courant	1,0	1,8	8,6	3,3	5,4	5,0
Santé	3,3	3,3	5,7	6,0	3,4	-0,4
Transports	9,8	16,8	7,4	9,7	14,0	12,4
Communication	2,1	4,6	-2,7	4,0	2,6	0,5
Loisirs et culture	n/d	n/d	6,1	8,0	13,7	1,5
Éducation	5,6	14,9	3,3	n/d	n/d	0,7
Restauration et hébergement	4,8	11,7	10,2	7,7	13,0	3,4
Biens et services divers	2,6	9,2	9,1	4,3	10,5	0,7
Pourcentage de variation du coût de la vie dans chaque pays selon l'IPC général (juin 2021-juin 2022)	8,2			3,4		
Pourcentage de variation du coût de la vie en tenant compte des IPC propres à chaque poste de dépenses (juin 2021-juin 2022)	8,9	6,8		3,9	4,0	

n/d = données non disponibles.

Source: Estimations du BIT. Pour davantage d'informations concernant les sources de données sur les habitudes de dépenses par décile de revenu des ménages, voir l'annexe I. Les augmentations de l'IPC par poste de dépenses ont été estimées à l'aide de la série mensuelle de l'IPC du FMI.

tableau 3.1 illustre ce phénomène en prenant l'exemple du Mexique, où les ménages situés au sein du décile inférieur de la répartition des revenus consacrent 42 pour cent de leur revenu à l'alimentation, tandis que les ménages ayant des revenus supérieurs n'y consacrent que 14 pour cent de leur revenu. En outre, alors qu'au Mexique l'indice général des prix a connu, au mois de juin 2022, une hausse annuelle de 8,2 pour cent, l'indice des prix des produits alimentaires a, quant à lui, augmenté de 14,1 pour cent. En tenant compte de cet aspect et en utilisant l'augmentation du prix de chaque catégorie de biens et de services, le tableau 3.1 montre la différence du coût de la vie

auquel sont confrontés les ménages à faible revenu et ceux à revenu élevé au cours de la période comprise entre juin 2021 et juin 2022. Au Mexique, entre 2021 et 2022, les ménages à faible revenu ont été confrontés, en moyenne, à une augmentation du coût de la vie de 8,9 pour cent, tandis que cette augmentation n'a été que de 6,8 pour cent, en moyenne, pour les ménages à revenu élevé. Ainsi, même si les salaires des ménages à faible revenu étaient ajustés pour tenir compte de l'IPC général, l'ajustement des salaires réels resterait inférieur à l'augmentation du coût de la vie à laquelle ces ménages sont confrontés.

►► Pour les ménages à faible revenu, même si les salaires devaient être ajustés afin de tenir compte de l'IPC général, l'ajustement des salaires réels resterait inférieur à l'augmentation du coût de la vie à laquelle ces ménages sont confrontés.

Bien évidemment, l'importance des variations existant au niveau des augmentations du coût de la vie dans l'échelle de la répartition des revenus diffère d'un pays à l'autre. Le tableau 3.1 contient également des données concernant la Suisse, où la part du revenu consacrée aux biens essentiels par les ménages situés aux extrémités inférieure et supérieure de l'échelle de la répartition des revenus est davantage similaire, ce qui traduit des inégalités de revenus moindres qu'au Mexique. En Suisse, l'augmentation du coût de la vie est sensiblement la même pour ces deux déciles, étant estimée à 3,9 pour cent pour les ménages à faible revenu et à 4,0 pour cent pour les ménages à revenu élevé.

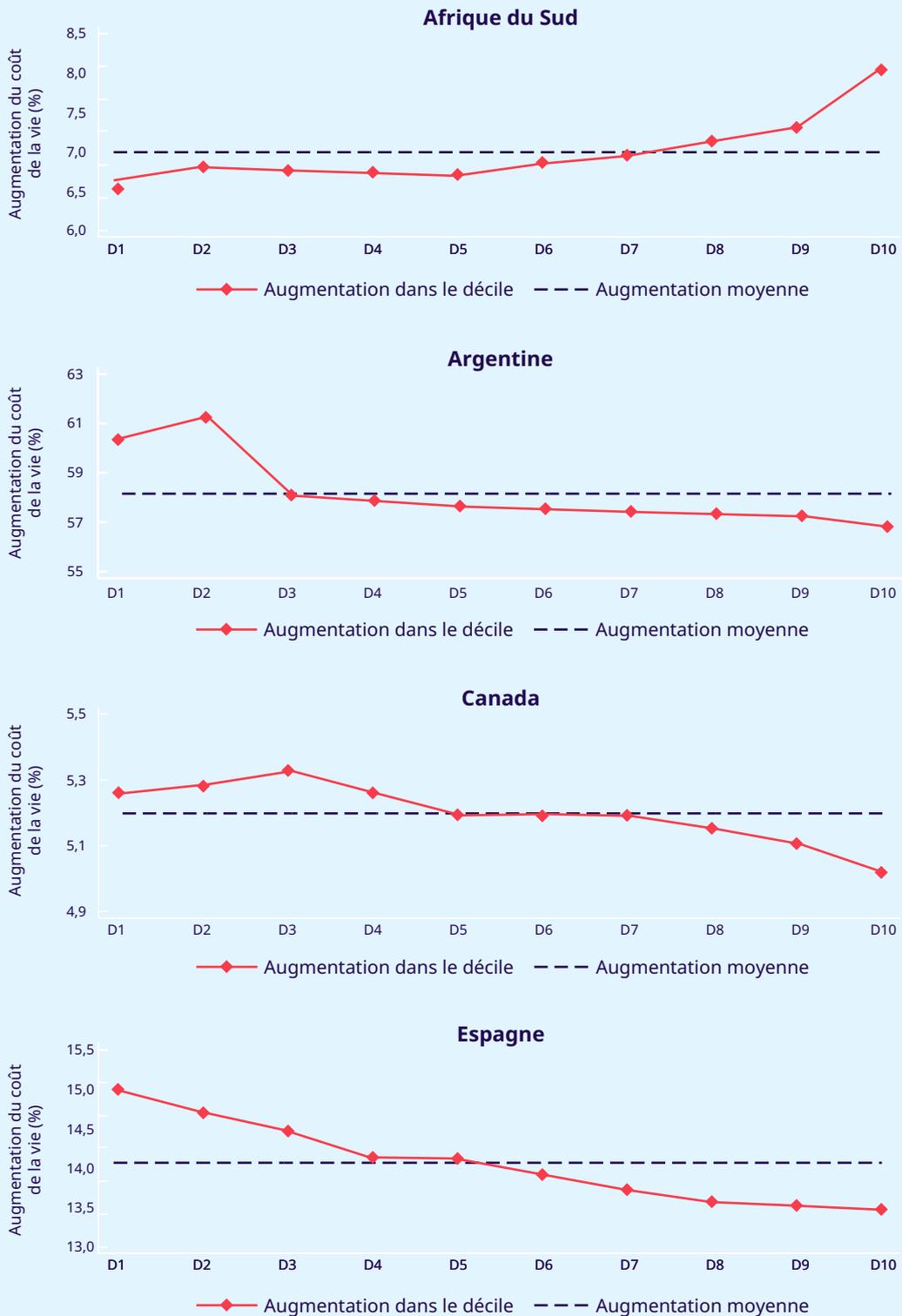
En appliquant un calcul similaire à celui du tableau 3.1, mais cette fois à chacun des déciles de l'échelle de la répartition des revenus des ménages, la figure 3.8 démontre la manière dont le coût de la vie a augmenté entre 2021 et 2022 pour chacun des déciles dans les pays disposant de données sur les dépenses à travers l'échelle de répartition des revenus. Il ressort de cette figure que, dans une majorité de pays, l'augmentation des prix entre 2021 et 2022 a provoqué une hausse du coût de la vie plus forte pour les déciles inférieurs, alors que le coût de la vie a diminué de manière régulière dans les déciles supérieurs. En Espagne, par exemple, les variations de prix entre 2021 et 2022 ont provoqué une augmentation du coût de la vie estimée à 15 pour cent pour les ménages du décile le plus bas, tandis que cette augmentation était inférieure de 2 points de pourcentage (13 pour cent) pour les ménages du décile le plus élevé. En France,

l'écart entre ces deux déciles est plus faible (6,7 pour cent pour le décile le plus bas contre 6,4 pour cent pour le décile le plus élevé), mais l'évolution des prix entre 2021 et 2022 démontre que l'augmentation du coût de la vie pour les ménages situés au bas de l'échelle de la répartition des revenus restait de 0,3 point de pourcentage supérieure à l'augmentation constatée pour les ménages à revenu élevé. En Suisse, de plus grandes variations sont constatées au niveau des habitudes de dépenses des ménages situés dans les déciles intermédiaires de l'échelle de répartition des revenus, ce qui explique la courbe en U inversé au sein de la figure 3.8.

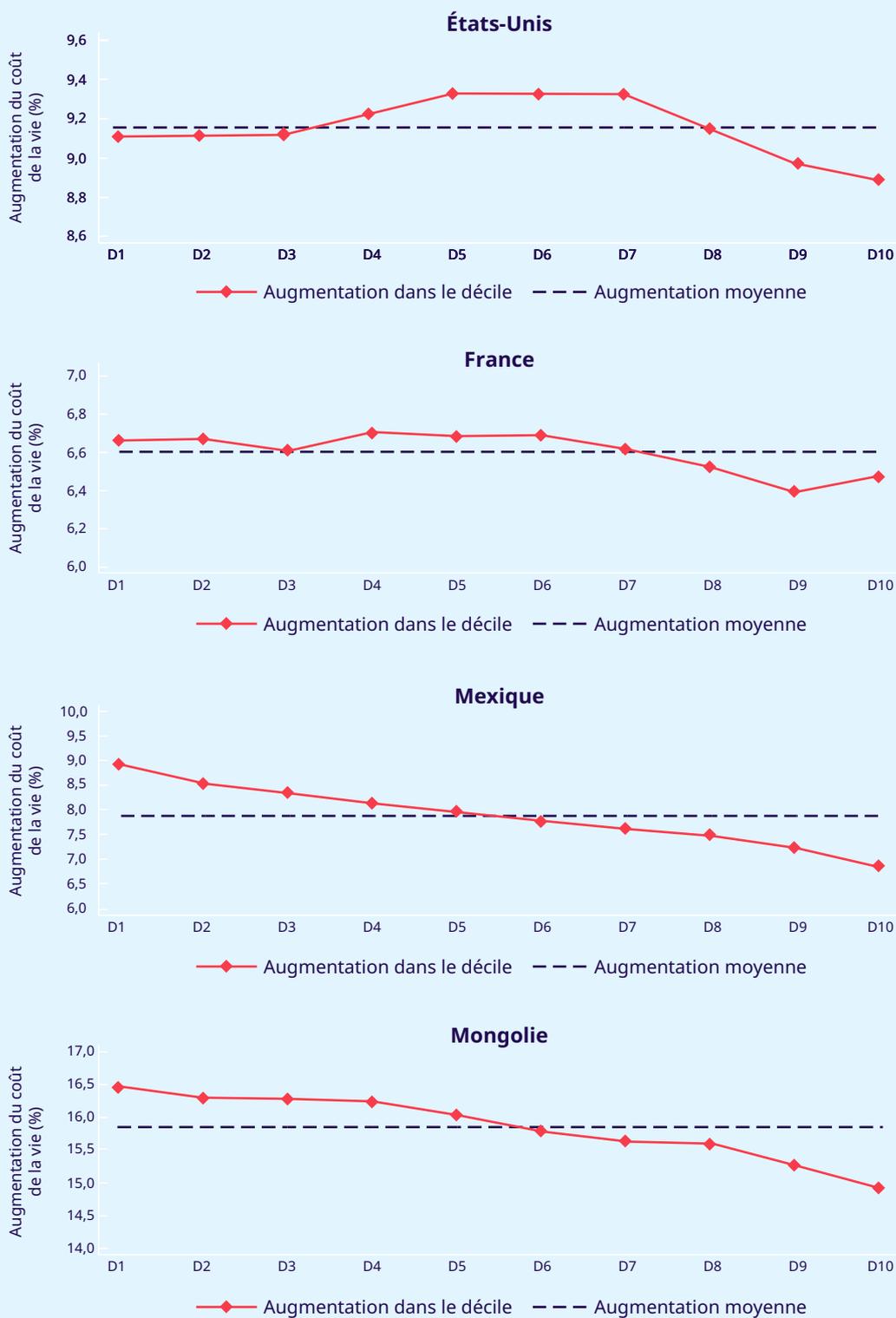
En Afrique du Sud, la hausse du coût de la vie est plus élevée pour les ménages à revenu élevé, ce qui pourrait s'expliquer notamment par la hausse du coût des transports. En effet, alors qu'en Afrique du Sud les transports représentent moins de 1 pour cent des dépenses des ménages à faible revenu, les ménages situés dans le décile le plus élevé y consacrent environ 22 pour cent de leurs revenus. Concrètement, le transport est l'élément du panier de l'IPC ayant subi les plus fortes augmentations de prix en 2021 et 2022 (19,2 pour cent). Il est suivi par l'alimentation, dont le coût a augmenté de 8,9 pour cent au cours de la même période et qui représente environ 50 pour cent de l'ensemble des dépenses des ménages du décile situé au bas de l'échelle. Si l'alimentation, le logement et le transport étaient les seuls éléments pris en considération dans ce calcul, les ménages situés au bas de l'échelle de la répartition des revenus seraient ceux ayant subi la plus forte augmentation du coût de la vie, même si les ménages à revenu élevé consacrent une part importante de leurs revenus au transport.

►► La hausse des prix entre 2021 et 2022 a provoqué une augmentation du coût de la vie supérieure pour les déciles inférieurs de l'échelle de la répartition des revenus que pour les déciles supérieurs.

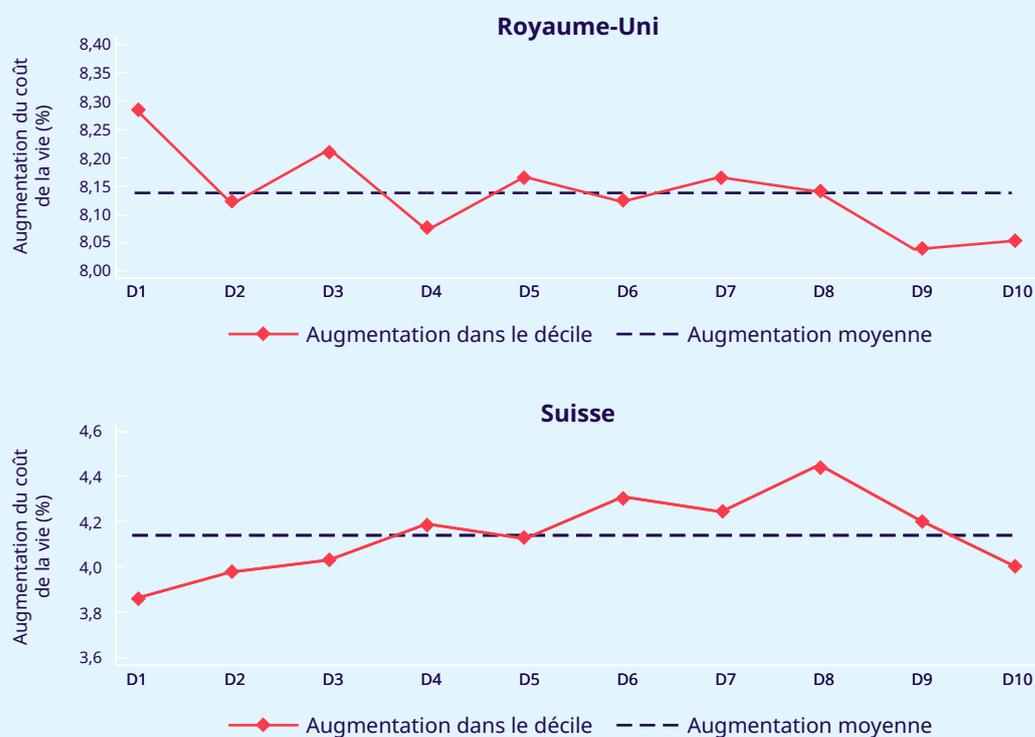
► **Figure 3.8. Variations du coût de la vie en pourcentage pour les ménages dans chacun des déciles de l'échelle de répartition des revenus par rapport à l'augmentation moyenne des prix, dans certains pays, 2021-22**



► Figure 3.8 (suite)



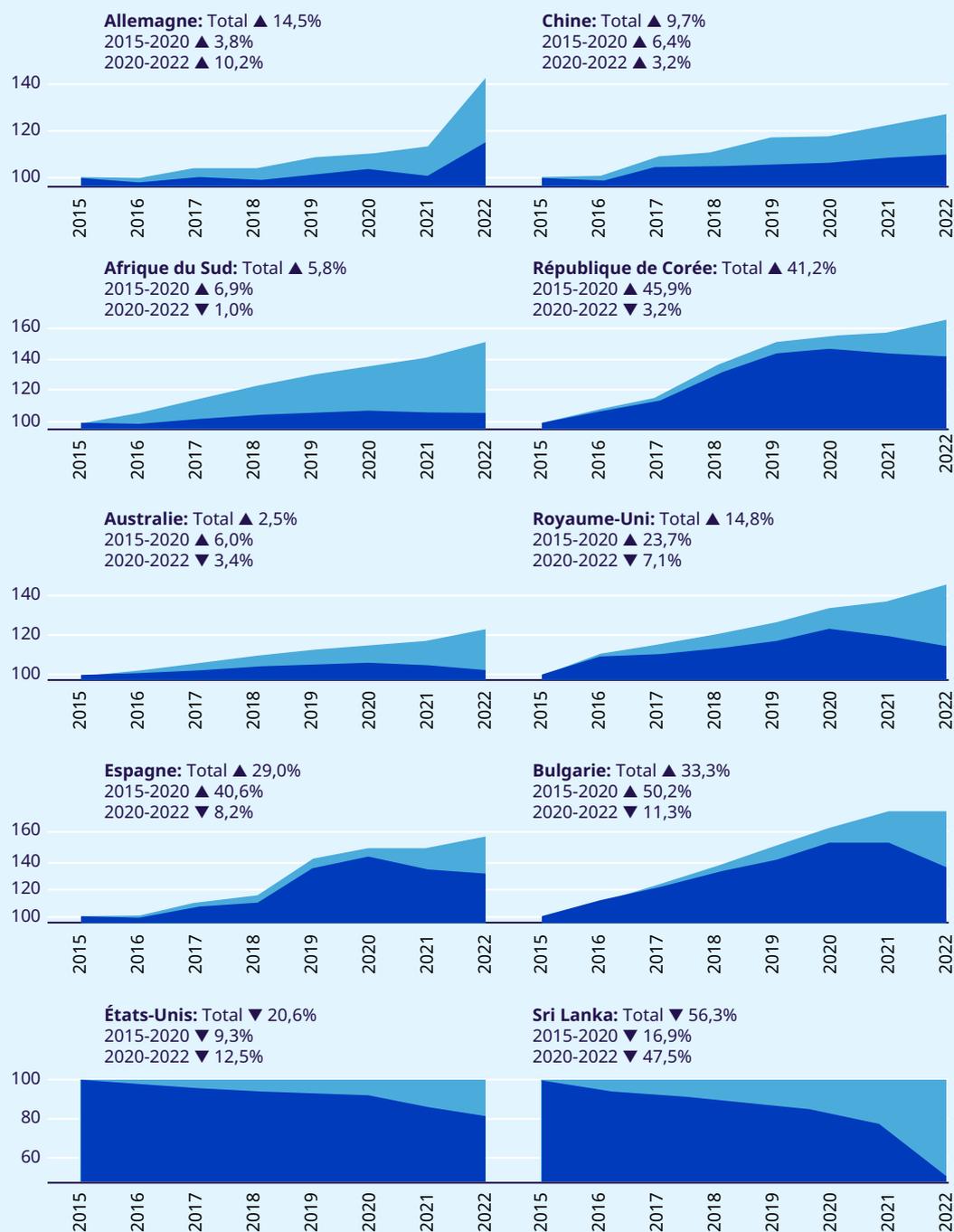
► Figure 3.8 (fin)



Note: Les habitudes de dépenses se fondent sur les données des dernières années disponibles et il est probable que ces modèles soient restés constants dans le temps. Les estimations concernant l'évolution du coût de la vie (général et par poste de dépenses) sont fondées sur les dernières données mensuelles disponibles dans la base de données sur l'IPC du FMI. Pour l'ensemble des pays mentionnés dans cette figure, ces estimations se fondent sur l'évolution de l'IPC général (ou de l'IPC par poste de dépenses) entre les mois du deuxième trimestre 2021 et du deuxième trimestre 2022 pouvant faire l'objet de comparaison.

Source: Estimations du BIT. Pour davantage d'informations sur les sources de données sur les habitudes de dépenses par décile de revenus des ménages, voir l'annexe I. Les augmentations de l'IPC pour les différents postes de dépenses ont été estimées à l'aide des séries mensuelles sur l'IPC du FMI.

► **Figure 3.9. Évolution du salaire minimum en termes réel et nominal dans un échantillon de pays, 2015-2022** (indice: année 2015 = 100)



Note: Bleu foncé = réel; bleu clair = nominal. Les pays sont classés par ordre décroissant de croissance du salaire minimum réel entre 2020 et 2022. Les taux de salaire minimum sont les derniers taux disponibles au 1^{er} octobre 2022.

Source: Estimations du BIT fondées sur la base de données de l'OIT sur le salaire minimum pour le niveau du salaire minimum et sur les données du FMI (2022c) pour l'inflation (prix à la consommation en fin de période).

► 3.6. Des taux d'inflation qui pèsent sur le pouvoir d'achat des salaires minima

Le salaire minimum est un outil largement utilisé dans le monde pour protéger les revenus et le pouvoir d'achat des travailleurs faiblement rémunérés et de leur famille. Comme précédemment indiqué dans le *Rapport mondial sur les salaires 2020-21* (OIT, 2021c), l'adéquation des niveaux de salaire minimum dépend essentiellement de la capacité à réviser et à ajuster régulièrement ces taux. Cela nécessite un mécanisme d'ajustement souple qui tienne compte de certaines circonstances, des besoins des travailleurs et de

leur famille, ainsi que des facteurs économiques. En période d'inflation des prix, si les taux du salaire minimum ne sont pas ajustés, ou s'ils ne sont pas suffisamment ajustés de manière à tenir compte de la hausse des prix, cela signifie que leur valeur réelle diminue. En outre, tel qu'indiqué au sein de la section 3.5, même lorsque le salaire minimum est ajusté en fonction des augmentations de l'IPC, cela peut se révéler être insuffisant pour compenser entièrement la hausse du coût de la vie supportée par les ménages à faible revenu.

►► En période d'inflation des prix, la valeur réelle du salaire minimum diminue lorsque son taux n'est pas ajusté de manière à tenir compte de la hausse des prix.

La figure 3.9 illustre l'évolution du salaire minimum nominal et réel (mesurée, par souci de simplicité, par l'IPC) au sein de 7 économies du G20, de 2 pays supplémentaires en Europe (Bulgarie et Espagne) et de 1 pays supplémentaire en Asie (Sri Lanka). Parmi ces 10 pays, entre 2015 et 2022, le salaire minimum nominal a augmenté dans l'ensemble des pays, à l'exception des États-Unis et du Sri Lanka. Au cours de la période 2020-2022, le salaire minimum réel n'a augmenté que dans 2 des 10 pays (Allemagne et Chine) et a donc diminué en raison de la hausse de l'inflation dans les 8 autres pays représentés au sein de cette figure.

De quelle manière le salaire global perçu par les femmes et les hommes a-t-il été touché par la crise liée au COVID-19 et l'inflation?

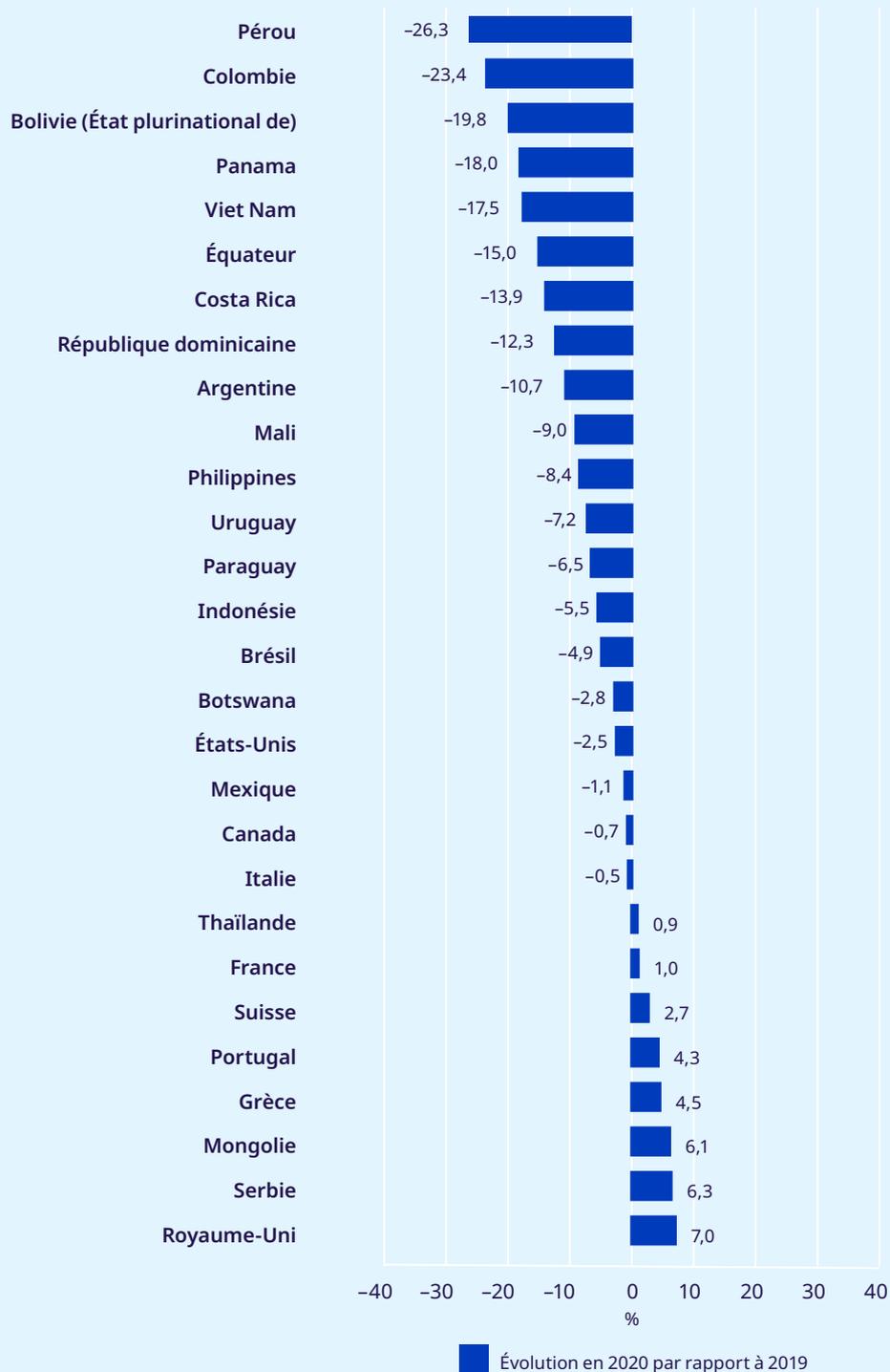
► 3.7. L'évolution de la masse salariale totale avant et pendant la crise liée au COVID-19

L'érosion récente des salaires réels due à l'inflation vient en réalité s'ajouter aux pertes salariales importantes déjà subies par les travailleurs et leur famille pendant la crise liée au COVID-19, qui ne sont pas entièrement reflétées dans les données sur les salaires moyens présentées dans les sections précédentes de ce rapport. Cette section vise donc à compléter cette analyse en examinant l'évolution de la masse salariale réelle totale. L'analyse de la masse salariale totale révèle la manière dont, pendant les mois de confinement, la perte d'emploi associée à la réduction du nombre d'heures travaillées et à l'ajustement des taux de salaire horaire a entraîné une accumulation en termes

de perte de revenus pour les salariés et leur famille dans de nombreux pays.

En s'appuyant sur les données des enquêtes trimestrielles, la figure 3.10 illustre, pour chacun des pays dans lesquels ces données sont disponibles, la manière dont la masse salariale réelle totale a évolué entre 2019 (l'année de référence) et chacune des années jusqu'à l'année la plus récente, à savoir 2020, 2021 et, pour certains pays, le premier ou deuxième trimestre 2022. La masse salariale annuelle totale, en termes réels, est égale à la somme des gains mensuels réels perçus par l'ensemble des salariés au cours d'une seule et même année.

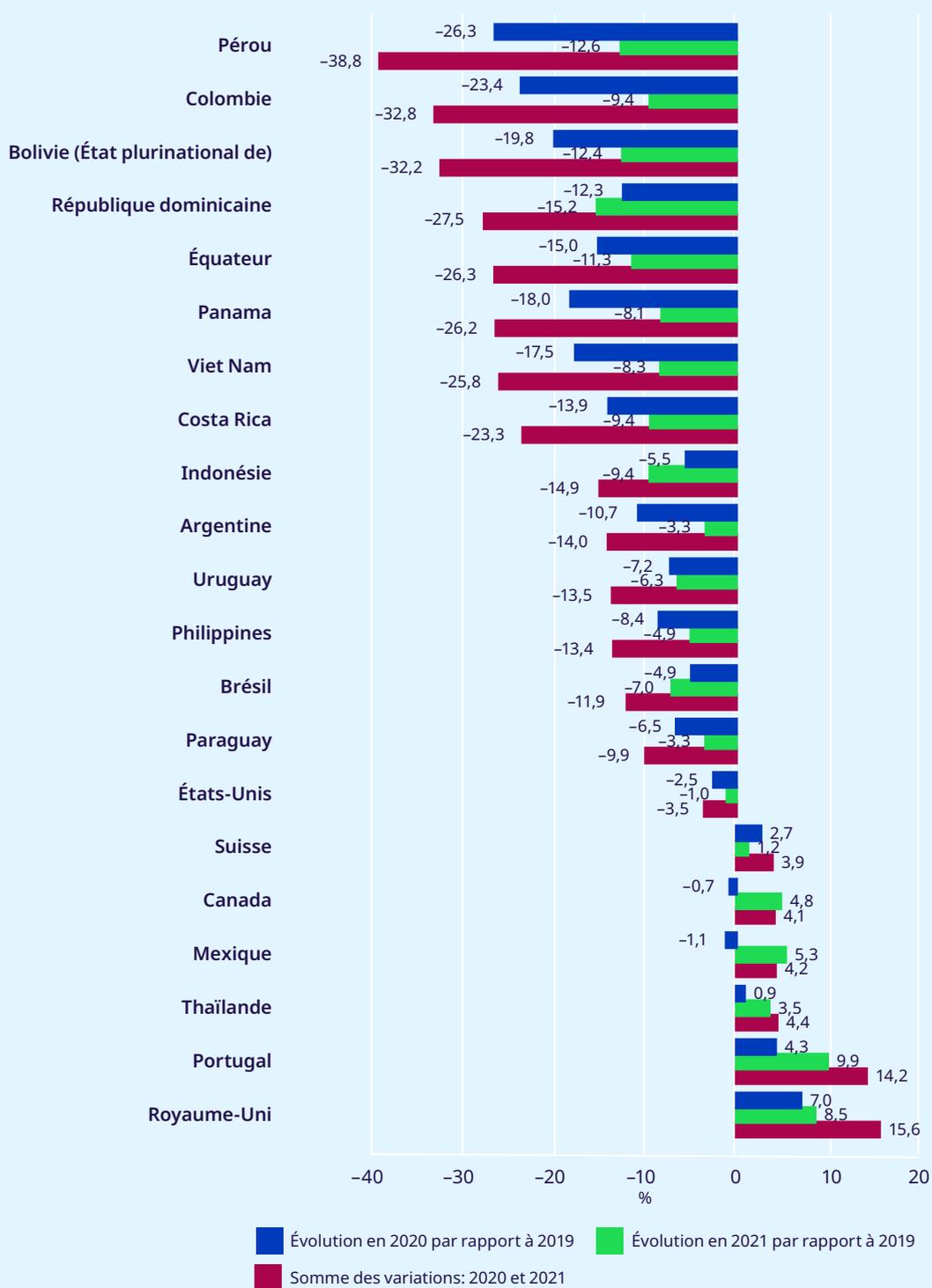
► **Figure 3.10, partie A. Évolution de la masse salariale totale entre 2019 et 2020, dans certains pays (en pourcentage)**



Note: Le graphique présente les pays pour lesquels des données sont disponibles jusqu'à fin 2020.

Source: Estimations du BIT. Pour davantage d'informations sur les sources des données d'enquête utilisées dans ce rapport, voir l'annexe I.

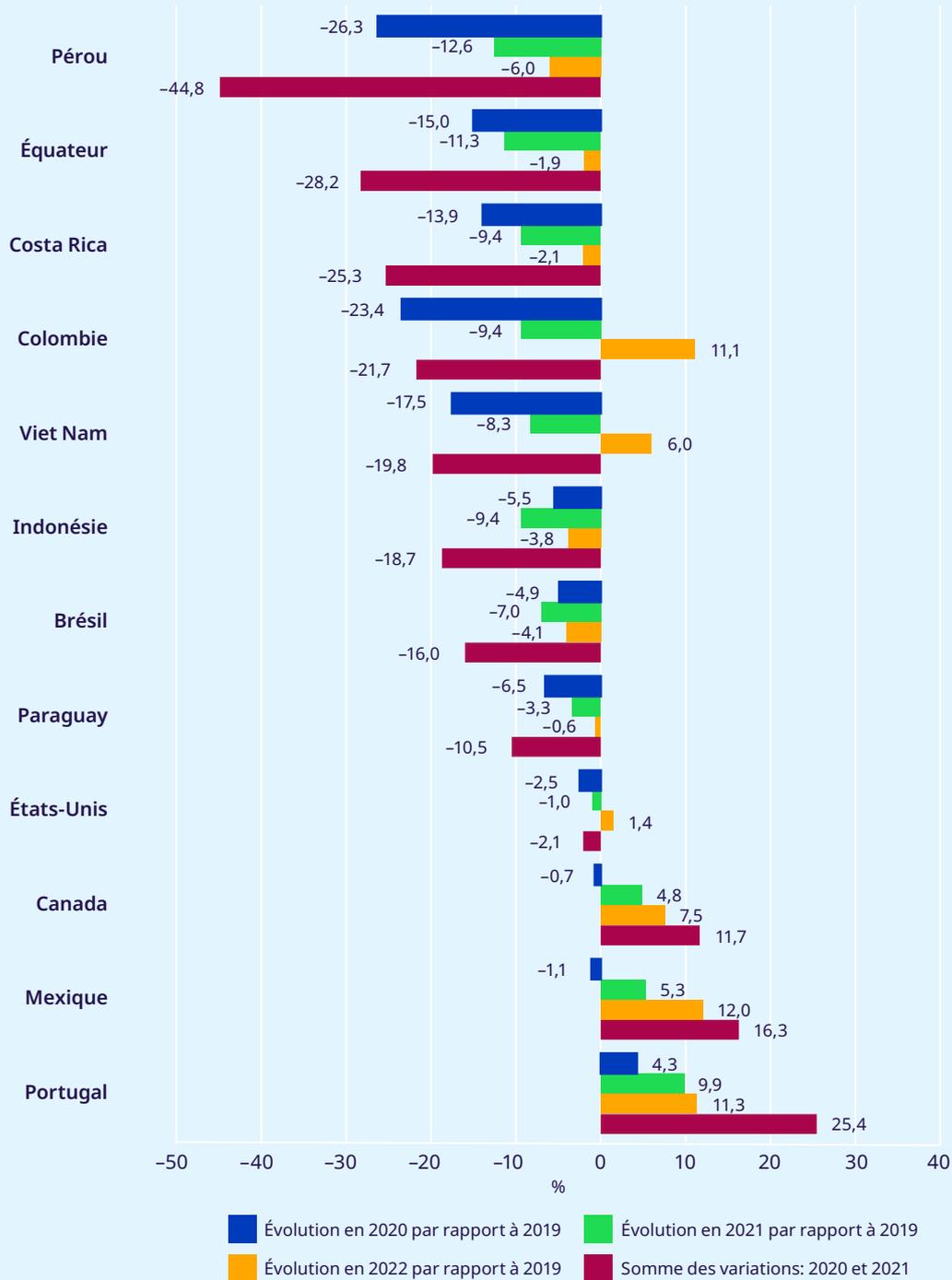
► **Figure 3.10, partie B. Évolution de la masse salariale totale en 2020 et 2021 par rapport à 2019, dans certains pays (en pourcentage)**



Note: Le graphique présente les pays pour lesquels des données sont disponibles jusqu'à fin 2021. Les pays sont classés par ordre décroissant par rapport à la valeur de la somme des variations de la masse salariale totale pour 2020 et 2021.

Source: Estimations du BIT. Pour davantage d'informations sur les sources des données d'enquête utilisées dans ce rapport, voir l'annexe I.

► Figure 3.10, partie C. Évolution de la masse salariale totale en 2020, 2021 et 2022 par rapport à 2019, dans certains pays (en pourcentage)



Note: Le graphique présente les pays pour lesquels des données sont disponibles jusqu'au premier (ou, dans certains cas, jusqu'au deuxième) trimestre 2022. Pour davantage d'informations sur les séries de données, voir l'annexe I. Les pays sont classés par ordre décroissant par rapport à la valeur de la somme des variations de la masse salariale totale de 2020 à 2022.

Source: Estimations du BIT. Pour davantage d'informations sur les sources des données d'enquête utilisées dans ce rapport, voir l'annexe I.

Tel que cela ressort de la partie A de la figure 3.10, à la fin de l'année 2020, 20 des 28 pays présents au sein de ce graphique avaient connu une baisse de leur masse salariale réelle totale par rapport à 2019. Cette perte variait entre 1 pour cent, en moyenne, au Canada, en Italie et au Mexique à plus de 20 pour cent en Colombie (23 pour cent) et au Pérou (26 pour cent). Dans l'ensemble des 28 pays présents au sein de ce graphique, la baisse moyenne de la masse salariale totale est équivalente à 6,2 pour cent par pays, soit une perte de trois semaines de revenus, en moyenne, pour chaque salarié de ces 28 pays. Pour les 8 pays dans lesquels la masse salariale réelle totale a augmenté, 6 sont situés en Europe et 2 en Asie. En ce qui concerne les pays européens, cela est probablement dû aux plans de relances (subventions salariales et programmes de maintien dans l'emploi) qui ont aidé à maintenir les salariés sur le marché du travail en 2020. Les subventions salariales sont incluses dans la somme de la masse salariale totale.

La partie B de la figure 3.10 contient quant à elle des informations supplémentaires pour l'année 2021: elle illustre la variation de la masse salariale réelle totale en 2020 ou en 2021 par rapport à 2019, ainsi que la variation globale (ou cumulée) entre 2019 et 2021⁹. Il en ressort que, sur les 21 pays disposant de données jusqu'en 2021, 15 d'entre eux ont également subi en 2021 une baisse de leur masse salariale réelle totale par rapport à 2019. Toutefois, la reprise du marché du travail est clairement visible par rapport à 2020: à l'exception de 3 de ces 15 pays, à savoir le Brésil, la République dominicaine et l'Indonésie, la baisse de la masse salariale réelle totale a été bien plus faible en 2021 qu'en 2020. Par exemple, au Pérou, en Colombie et dans l'État plurinational de Bolivie, à savoir les 3 pays de la partie B de la figure 3.10 ayant subi les plus fortes pertes, la baisse de la masse salariale réelle totale en 2021 par rapport à 2019 était estimée respectivement à 12,6, 9,4 et 12,4 pour cent, contre respectivement 26,3, 23,4 et 19,8 pour cent en 2020. En outre, en 2021, 2 pays – le Canada et le Mexique – ont signalé des augmentations au niveau de leur masse salariale réelle totale par rapport à 2019, après avoir enregistré une baisse en 2020. Parmi les 21 pays présents dans cette figure, la baisse moyenne de la masse salariale réelle totale était estimée à 8,6 pour cent, en 2020, contre 6,3 pour cent en 2021, ce qui reste toutefois une baisse substantielle. En d'autres termes, parmi les 21 pays disposant de données pour 2020 et 2021, la baisse de la masse salariale totale était équivalente à quatre semaines de salaire en 2020 et à deux semaines en 2021, ce qui implique une perte totale de six semaines de salaire sur ces deux années.

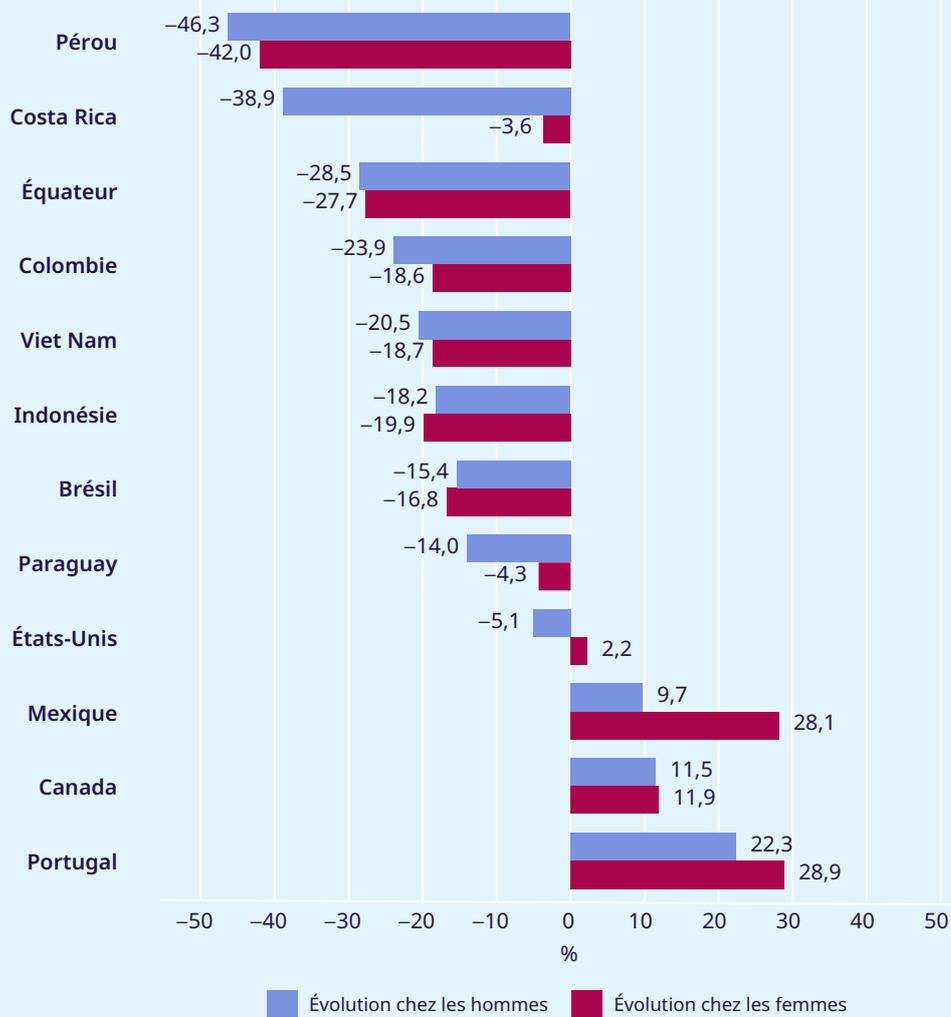
Enfin, la partie C de la figure 3.10 contient des informations supplémentaires sur la baisse de la masse salariale totale au cours des premiers trimestres 2022 par rapport aux deux premiers trimestres 2019, ainsi que sur la baisse cumulée entre 2020 et 2022 par rapport à la même période en 2019¹⁰. Seuls 12 des 28 pays initialement présents au sein de la partie A disposent de données pour la période 2020-2022. Lorsque l'on prend uniquement en considération les estimations pour 2022, la partie C de cette figure atteste de la reprise progressive des marchés du travail dans l'ensemble des régions du monde. Au cours des deux premiers trimestres 2022, dans seulement 6 de ces 12 pays, la masse salariale réelle totale reste inférieure à celle estimée en 2019. Toutefois, dans 9 des 12 pays, malgré l'amélioration constatée début 2022, la variation cumulée entre 2020 et 2022 a une valeur négative, ce qui signifie qu'à la mi-2022 les pertes causées par la crise liée au COVID-19 n'avaient pas encore été entièrement récupérées. Hormis les États-Unis, les pertes cumulées sur une période d'environ trente mois depuis 2020 s'élèvent à un montant compris entre 11 et 45 pour cent du total des salaires versés en 2019. Cette perte de revenus s'est probablement traduite par une baisse du niveau de vie ou une augmentation des dettes, voire les deux, pour les ménages de ces pays et des régions correspondantes. Il ressort toutefois de la section 3.9 ci-après que les pertes au niveau de la masse salariale ont eu davantage de retombées négatives sur les travailleurs faiblement rémunérés (et leur famille) que sur les travailleurs percevant une rémunération plus élevée.

La figure 3.11 offre une analyse similaire à l'analyse sous-jacente au sein de la figure 3.10, tout en établissant une distinction entre les femmes et les hommes et en exposant non pas les variations annuelles mais les pertes cumulées au niveau de la masse salariale réelle totale entre 2019 et les premiers trimestres de l'année 2022. Il ressort de cette figure que 8 des 12 pays ont été confrontés à une perte cumulée de la masse salariale réelle totale pour les femmes et les hommes, alors que dans 3 pays la masse salariale réelle totale a augmenté aussi bien pour les femmes que pour les hommes. Dans l'ensemble des pays ayant été confrontés à une perte cumulée, à l'exception de 2 pays – le Brésil et l'Indonésie –, la perte est plus importante chez les hommes, tandis que dans les pays avec un gain cumulé l'augmentation est plus élevée chez les femmes. La figure 3.12 vient compléter les figures 3.10 et 3.11 en retraçant l'évolution de la masse salariale totale – pour l'ensemble des salariés, ainsi que séparément pour les femmes et les hommes – du premier trimestre 2019 jusqu'au dernier trimestre pour lequel des données sont

9 Sept des pays présents au sein de la partie A de la figure 3.10 n'avaient toujours pas publié les résultats de leurs enquêtes trimestrielles pour 2021 et 2022 au moment de la rédaction de ce rapport. Ces pays, à savoir le Botswana, la France, la Grèce, l'Italie, le Mali, la Mongolie et la Serbie, ont donc été écartés de l'analyse des autres graphiques (parties B et C).

10 Des données sont disponibles jusqu'au deuxième trimestre pour le Canada, la Colombie l'Équateur et les États-Unis. Pour l'ensemble des autres pays présents au sein de la partie C de la figure 3.10, les données ne sont disponibles que jusqu'au premier trimestre 2022. Il en va de même pour la figure 3.11.

► **Figure 3.11. Évolution de la masse salariale totale entre 2020 et 2022 par rapport à 2019, par sexe, dans certains pays (en pourcentage)**



Note: Le graphique présente les pays pour lesquels des données sont disponibles jusqu'au premier (voire, dans certains cas, jusqu'au deuxième) trimestre 2022. Pour davantage d'informations sur les séries de données, voir l'annexe I. Les pays sont classés par ordre décroissant correspondant à l'évolution de la masse salariale totale pour les hommes.

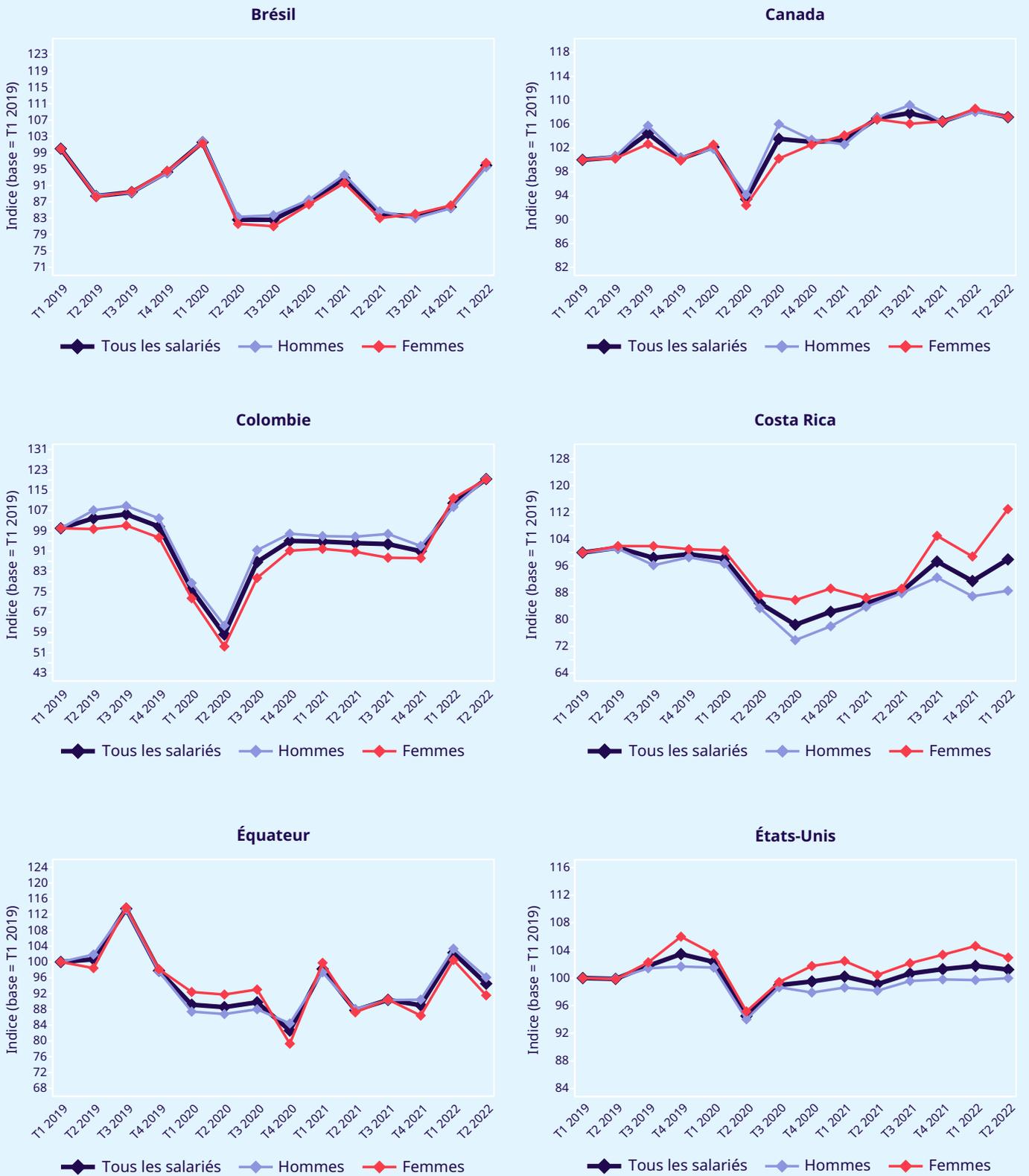
Source: Estimations du BIT. Pour davantage d'informations sur les sources des données d'enquête utilisées dans ce rapport, voir l'annexe I.

disponibles, à savoir le dernier trimestre de l'année 2020 ou 2021, ou encore le premier ou le deuxième trimestre de l'année 2022¹¹. Cette figure se caractérise également par une forte hétérogénéité au niveau de l'évolution de la masse salariale totale des femmes et des hommes depuis le début de la pandémie, les hommes ayant été confrontés à des pertes supérieures à celles des femmes dans de

nombreux pays. Ces estimations ne doivent, toutefois, pas être interprétées comme signifiant que les crises concomitantes sur le marché du travail ont frappé plus durement les hommes que les femmes. La prochaine section abordera certains aspects complexes de la manière dont ces crises ont eu des retombées différentes sur les femmes et sur les hommes.

¹¹ Pour davantage d'informations sur les données des enquêtes utilisées au sein de ce rapport, voir l'annexe I. L'annexe II vient, quant à elle, compléter la figure 3.12 en présentant des estimations relatives à l'évolution de la masse salariale totale pour les pays disposant de données trimestrielles.

► **Figure 3.12. Évolution de la masse salariale totale, par sexe, dans certains pays, 2019-2022 (en pourcentage)**



► Figure 3.12 (fin)



Source: Estimations du BIT. Pour davantage d'informations sur les sources des données d'enquête utilisées dans ce rapport, voir l'annexe I.

► 3.8. Décomposition de l'évolution de la masse salariale totale dans le temps et comparaison entre les femmes et les hommes

L'évolution de la masse salariale réelle totale sur une période donnée – par exemple entre 2019 et 2020 – est le résultat des variations de l'emploi total (y compris au niveau du nombre d'emplois et du nombre d'heures travaillées) et des variations du salaire horaire à la fois en termes réel et nominal. La présente section vise à analyser la manière dont chacune de ces composantes a contribué à l'évolution de la masse salariale réelle totale entre 2020 et le premier ou le deuxième trimestre 2022. Ce faisant, elle met en lumière à la fois la manière dont la crise liée au COVID-19 a contribué à la réduction de la masse salariale réelle totale étudiée au sein de la section précédente, et la manière dont la crise actuelle liée au coût de la vie a également une incidence négative sur les salaires. La méthodologie utilisée pour décomposer l'évolution de la masse salariale totale est décrite au sein de l'annexe III.

La figure 3.13 illustre la décomposition de l'évolution de la masse salariale totale en 2020, 2021 et 2022, pour chacun des 12 pays disposant de données jusqu'au premier ou deuxième trimestre 2022¹². Dans 10 des 11 pays dans lesquels la masse salariale a diminué en 2020 par rapport à 2019, le facteur négatif décisif a été une baisse au niveau de l'emploi. Dans certains de ces pays, à savoir le Brésil, le Canada et les États-Unis, la dissociation des facteurs à l'origine de l'évolution de la masse salariale réelle totale en 2020 illustre clairement l'effet de composition de l'emploi sur les salaires, tel que décrit dans l'encadré 3.1. En effet, les emplois perdus au sein de ces pays en 2020 ont conduit à une réduction de la masse salariale réelle totale, mais le montant du salaire nominal moyen a augmenté, dans la mesure où les travailleurs percevant des revenus plus élevés ont conservé leur emploi, ce qui est venu atténuer l'impact de la perte d'emploi sur la baisse de la masse salariale totale. Le Costa Rica, le Mexique et le Paraguay présentent également certains signes, quoique plus timides, d'un effet de composition sur les salaires lors de la décomposition de l'évolution de la masse salariale réelle totale.

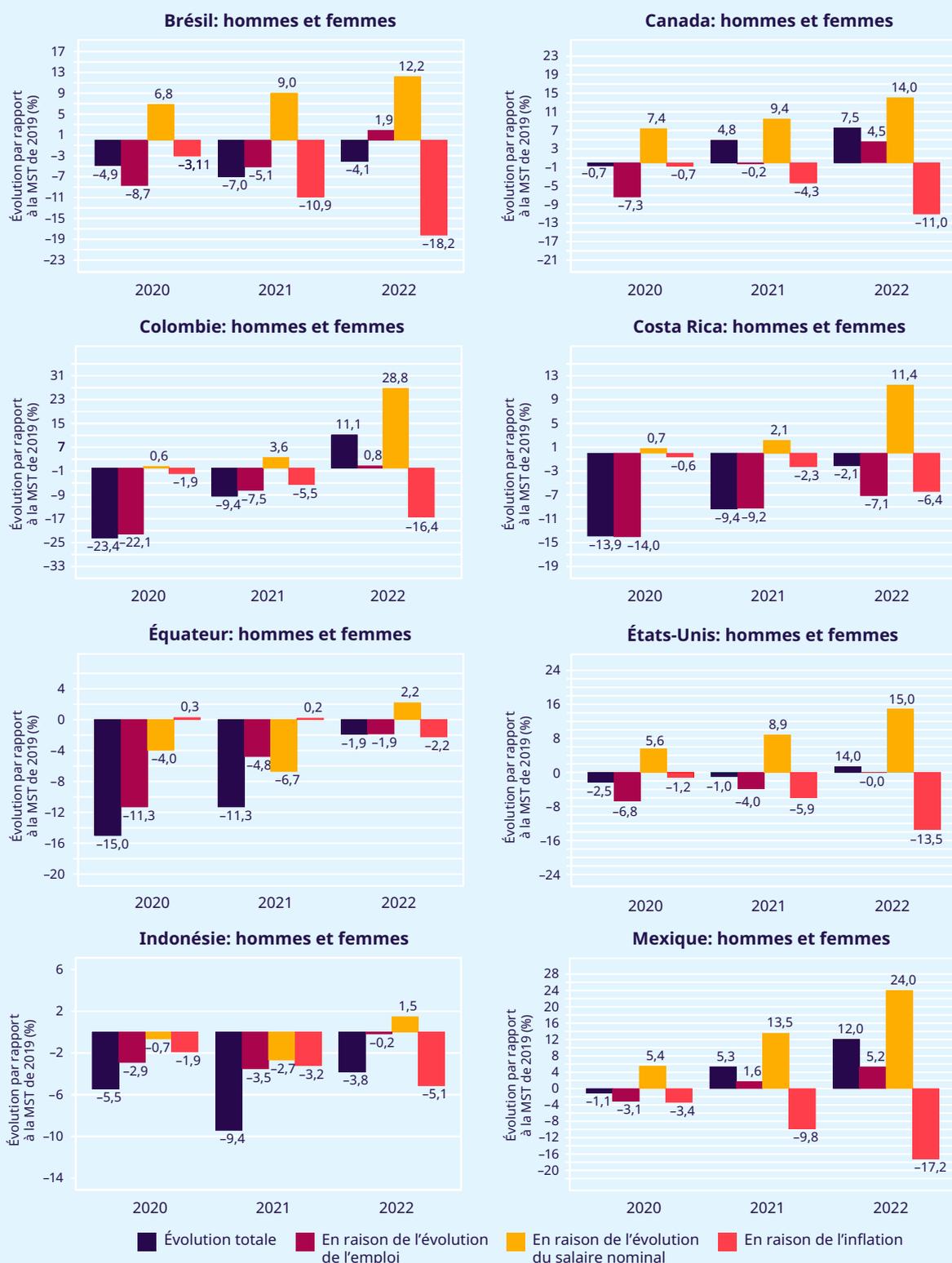
Le Viet Nam est, quant à lui, le seul pays de l'échantillon restreint couvert par la figure 3.13 où, en 2020, la baisse du salaire nominal a été le principal facteur de la baisse de la masse salariale, mais il peut être représentatif d'autres

pays d'Asie et d'autres régions du monde où la crise liée au COVID-19 s'est traduite par une diminution des salaires plutôt que par une perte d'emploi. En Équateur, en Indonésie et au Pérou, le montant du salaire nominal a également diminué, ce qui a contribué à une réduction de la masse salariale, bien que le principal facteur de la baisse de la masse salariale reste la perte d'emploi. Le Portugal est le seul pays de l'échantillon où la masse salariale totale a augmenté en 2020. Comme dans d'autres pays européens, les subventions salariales et les programmes de maintien dans l'emploi ont probablement contribué à atténuer l'impact de la crise sur l'emploi salarié. Cependant, malgré les mesures d'aide contenues dans les plans de relance, la masse salariale totale du Portugal a diminué de 1,6 pour cent en raison de la perte d'emploi. En revanche, les augmentations du salaire nominal ont été suffisamment importantes pour aboutir à une augmentation de la masse salariale réelle totale en 2020 de 4,3 pour cent par rapport à 2019.

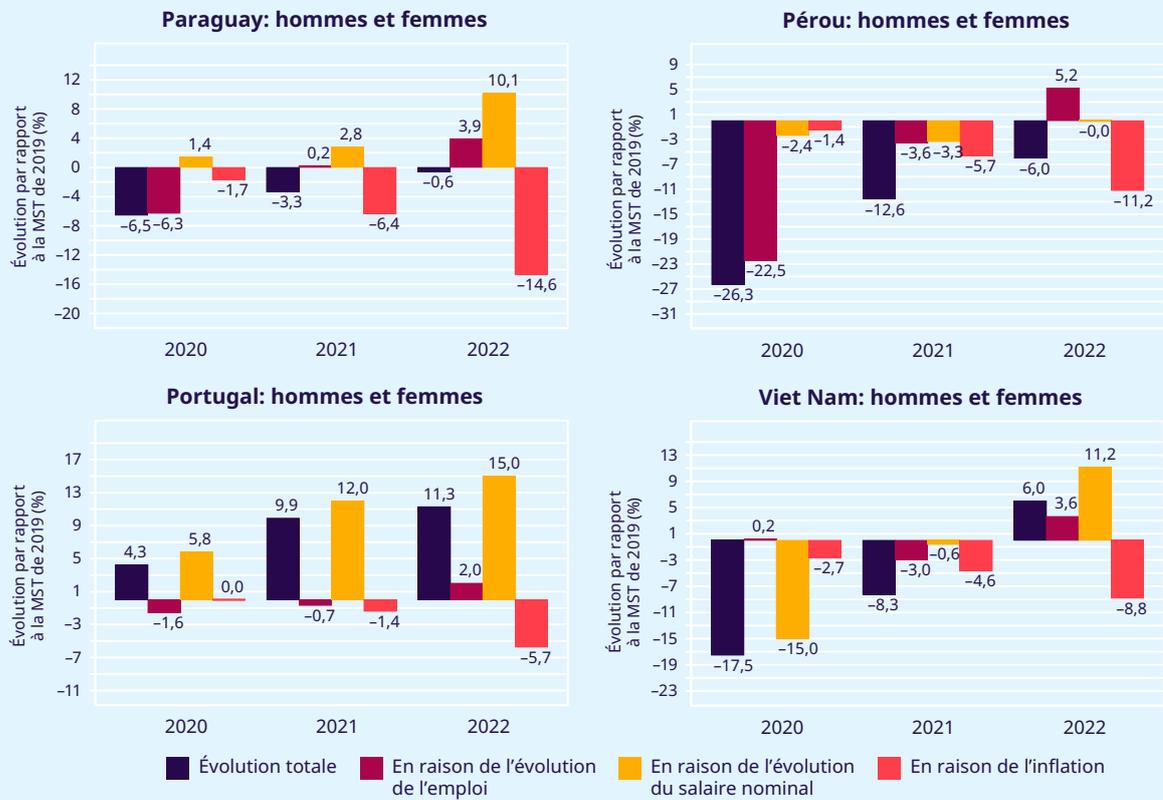
Il ressort de la décomposition présentée dans la figure 3.13 que, en 2021, soit la deuxième année après le début de la pandémie, les résultats en matière d'emploi – et donc la masse salariale réelle totale – commençaient dans l'ensemble à s'améliorer. En 2020, quelques pays s'étaient remis de la perte totale constatée au niveau de leur masse salariale et signalaient même des augmentations en 2021 par rapport à 2019 (par exemple le Canada et le Mexique). Dans la plupart des autres pays, bien que la masse salariale réelle totale en 2021 soit restée inférieure à celle de 2019, la perte enregistrée en 2021 était inférieure à celle de 2020. Cependant, le résultat le plus frappant de la figure 3.13 reste la forte irruption de l'inflation en tant que principal facteur exerçant une influence négative sur la masse salariale réelle totale à partir de 2021. L'année 2021 est donc celle où les effets des deux crises – la crise liée au COVID-19 et celle liée à l'augmentation du coût de la vie – se sont chevauchés et ont interagi pour dessiner l'évolution de la masse salariale réelle totale. En 2022, l'inflation est le principal facteur exerçant une influence négative dans la plupart des pays. Ce phénomène est principalement visible au Brésil, où l'inflation a contribué à une réduction de la masse salariale réelle totale, estimée, au premier trimestre 2022, à 18,2 pour cent par rapport au premier trimestre 2019.

12 Des graphiques présentant une décomposition similaire pour les pays disposant de données trimestrielles jusqu'en 2020 ou 2021 figurent à l'annexe IV.

► **Figure 3.13. Décomposition de l'évolution de la masse salariale totale pour 2020, 2021 et les deux premiers trimestres 2022, dans certains pays (en pourcentage)**



► Figure 3.13 (fin)



MST = masse salariale totale.

Note: L'annexe III décrit la méthodologie utilisée pour décomposer l'évolution de la masse salariale totale entre les différentes années.

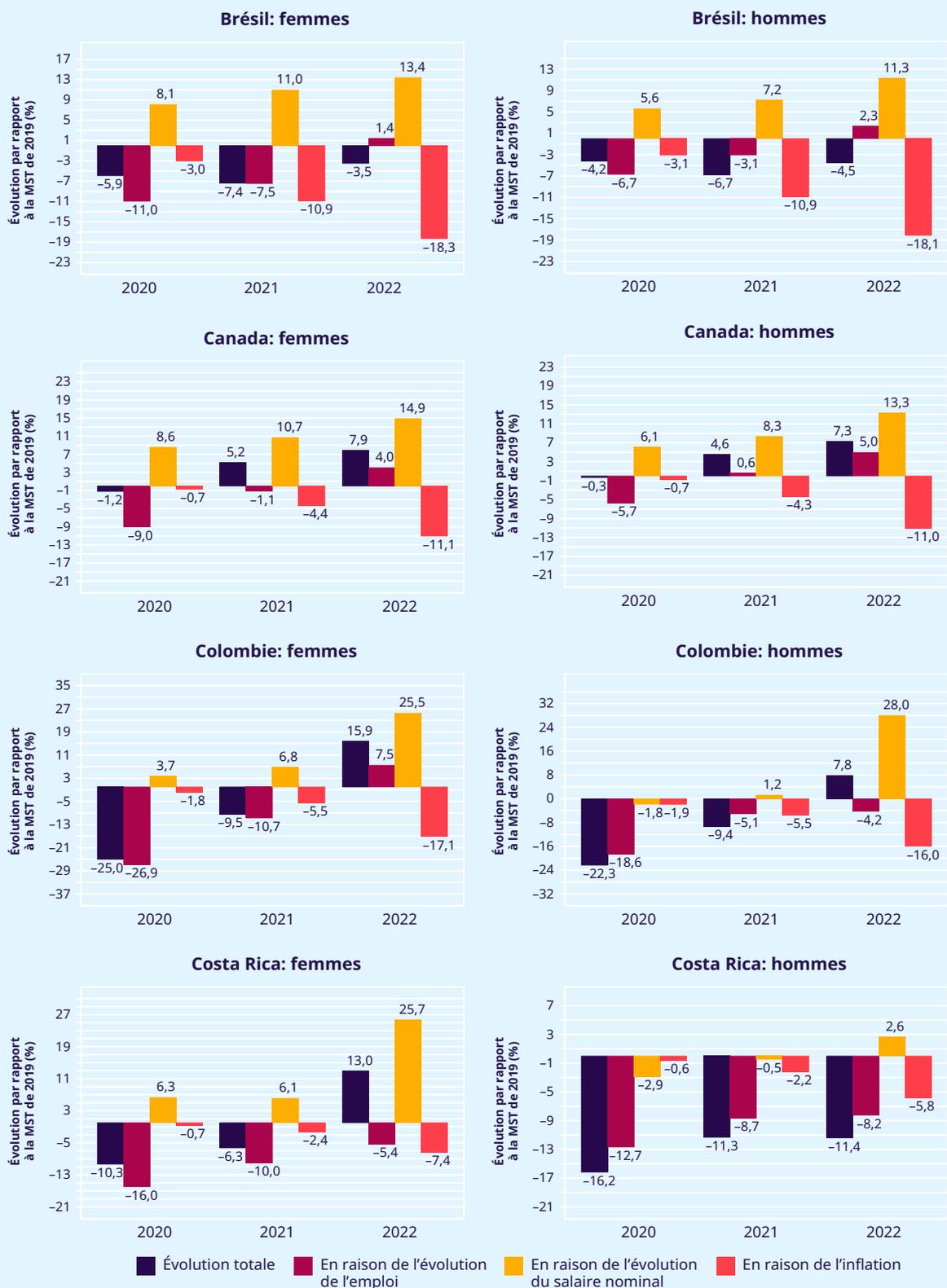
Source: Estimations du BIT. Pour davantage d'informations sur les sources des données d'enquête utilisées dans ce rapport, voir l'annexe I.

La figure 3.14 décompose l'évolution de la masse salariale totale en adoptant une approche similaire à celle de la figure 3.13, tout en ventilant les données disponibles par sexe. Cette approche permet de mieux comprendre ce qui peut avoir provoqué une plus forte baisse de la masse salariale chez les hommes dans de nombreux pays, tel que cela a été évoqué à la section précédente. Le tableau général qui se dégage pour 2020, l'année où l'effet de composition de l'emploi salarié a eu son plus fort impact sur le salaire moyen, peut être interprété de la manière suivante. En 2020, les pertes enregistrées au niveau de l'emploi (qu'il s'agisse de la perte de l'emploi en tant que tel ou d'une réduction du nombre d'heures travaillées) ont été plus importantes chez les femmes que chez les hommes dans

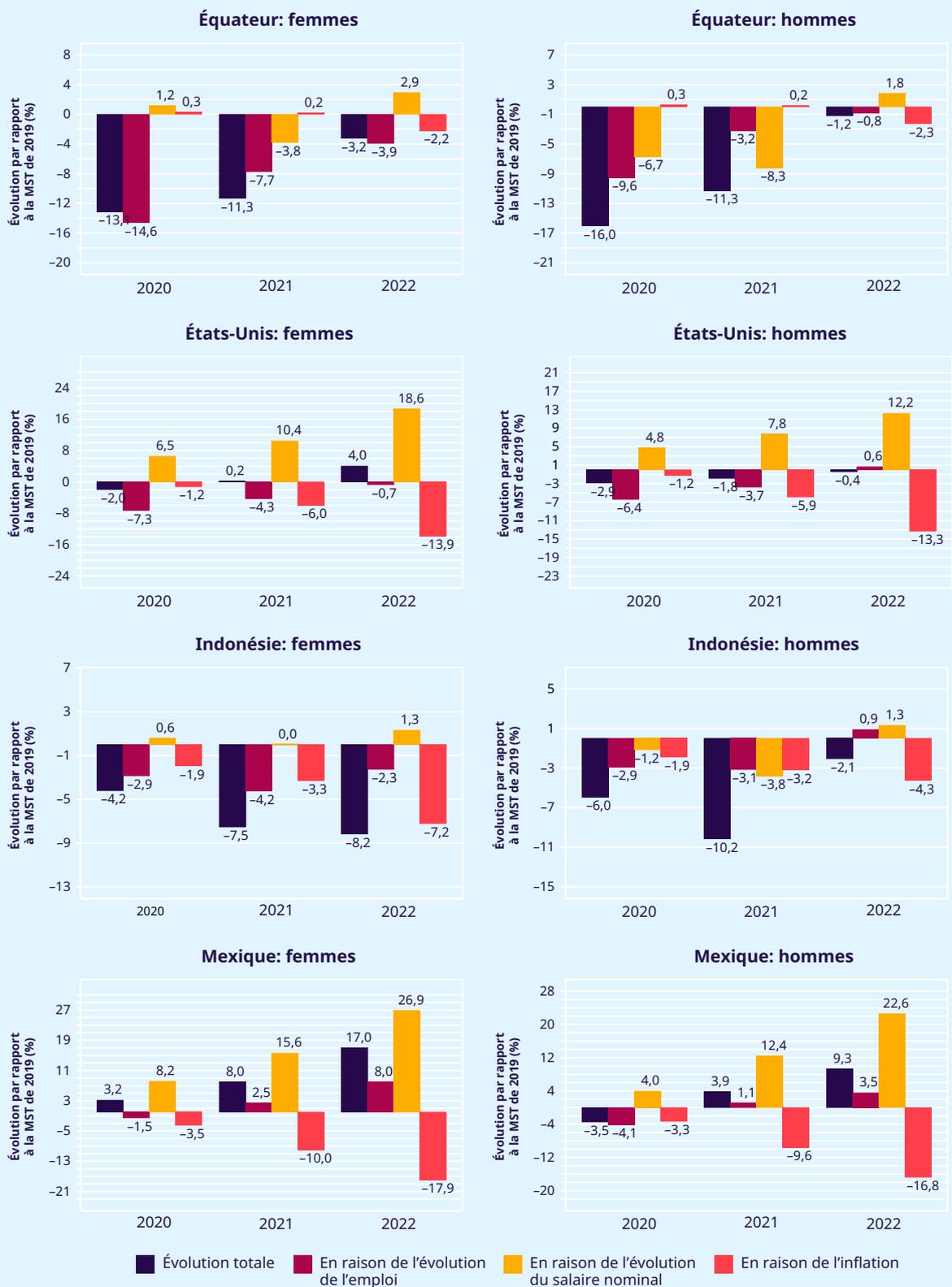
la majorité des pays. Dans le même temps, en 2020, les augmentations au niveau du salaire moyen ont été plus importantes chez les femmes dans l'ensemble des pays. Ces deux observations examinées conjointement suggèrent que l'effet de composition, notamment en 2020, était beaucoup plus prononcé chez les femmes. En d'autres termes, au début de la crise liée au COVID-19, les femmes ont été davantage exposées à la perte de leur emploi que les hommes et, dans le même temps, cette perte d'emploi a entraîné une plus forte augmentation du salaire nominal moyen des femmes qui ont conservé leur emploi salarié. Cela suggère donc que, chez les femmes, la perte d'emploi a davantage touché les travailleuses faiblement rémunérées, en comparaison aux hommes¹³.

13 Il ressort des figures 3.13 et 3.14 que, dans certains cas, l'effet de l'inflation sur la masse salariale totale varie légèrement entre les femmes et les hommes, même si le taux d'inflation utilisé pour convertir les valeurs nominales en valeurs réelles est identique pour l'ensemble des salariés. Ces différences s'expliquent par le fait que, en décomposant l'évolution de la masse salariale réelle totale sur une période donnée, la composante de l'inflation est pondérée par l'évolution relative au niveau de l'emploi, qui varie entre les femmes et les hommes. Cela peut facilement être observé dans l'équation 4 de l'annexe III.

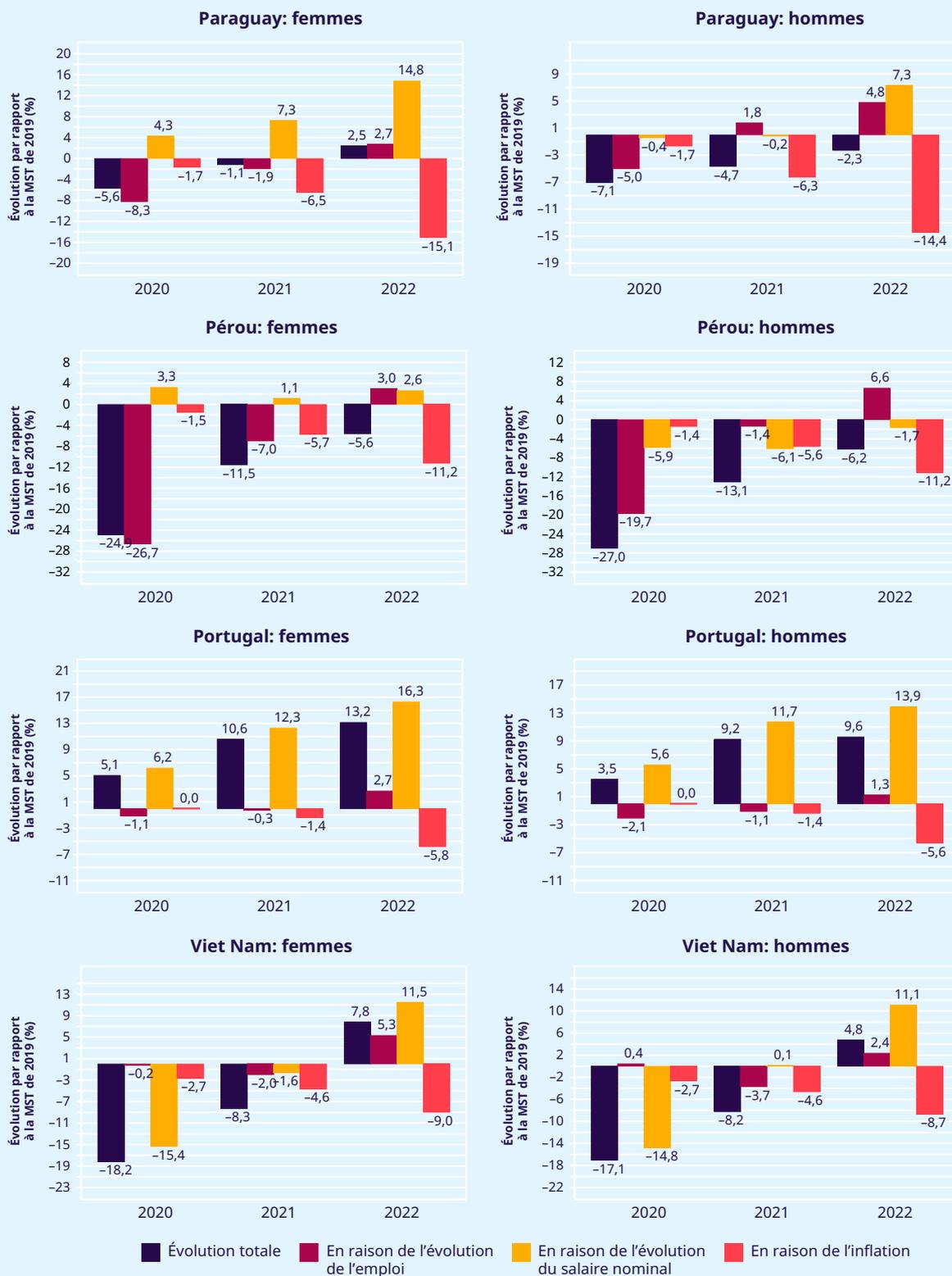
► Figure 3.14. Décomposition de l'évolution de la masse salariale totale pour 2020, 2021 et les deux premiers trimestres 2022, par sexe, dans certains pays (en pourcentage)



► Figure 3.14 (suite)



► Figure 3.14 (fin)



MST = masse salariale totale.

Source: Estimations du BIT. Pour davantage d'informations sur les sources des données d'enquête utilisées dans ce rapport, voir l'annexe I.

Cette différenciation au niveau de l'effet de composition entre les femmes et les hommes est probablement due au regroupement des femmes et des hommes à différents points de l'échelle de la répartition des salaires, un phénomène déjà précédemment évoqué dans le *Rapport mondial sur les salaires 2018/19* (OIT, 2019a). Ainsi, dans de nombreux pays – notamment dans les pays à faible revenu ou à revenu intermédiaire, où le taux de participation des femmes à l'emploi salarié est souvent inférieur à celui des hommes –, les femmes ont tendance à être davantage concentrées dans des secteurs et des professions spécifiques, situés généralement aux deux extrémités de l'échelle de la répartition des salaires, alors que les hommes, qui sont souvent majoritaires d'un point de vue numérique, sont généralement présents au sein de l'ensemble de l'échelle de répartition. Lorsqu'une crise fait disparaître les emplois faiblement rémunérés, comme ce fut le cas en 2020, les répercussions de cette crise se font davantage ressentir chez les femmes que chez les hommes, dans la mesure où ces dernières sont

plus représentées au sein des tranches inférieures de la répartition des salaires, tel que cela a été précédemment évoqué au sein du *Rapport mondial sur les salaires 2020/21* (OIT, 2021c). Dans le même temps, dans la mesure où les femmes qui conservent leur emploi sont davantage susceptibles de se situer en haut de l'échelle de la répartition des salaires – alors que les hommes qui restent employés ont tendance à être répartis de manière plus uniforme au sein de cette échelle –, l'augmentation du salaire nominal est susceptible d'être supérieure chez les femmes que chez les hommes. Par conséquent, et de manière paradoxale, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, mesuré en comparant le revenu moyen des hommes avec celui des femmes, a pu diminuer dans certains pays pendant la crise liée au COVID-19. Toutefois, cela semble refléter davantage une concentration de la perte d'emploi parmi les femmes faiblement rémunérées, et donc un effet de composition plus fort, plutôt qu'une augmentation du salaire moyen des travailleuses.

► 3.9. L'évolution de l'emploi et des salaires à travers l'échelle de répartition des salaires dans l'économie formelle et l'économie informelle

La décomposition de l'évolution de la masse salariale totale exposée dans les figures 3.13 et 3.14 offre un aperçu de l'impact des deux crises actuelles sur les salariés dans leur ensemble, ainsi que des différentes retombées que ces crises ont eues, et continuent d'avoir, sur les femmes et les hommes. Cependant, aucune des figures ne permet de savoir si l'impact de ces crises a été ou non identique pour l'ensemble des travailleurs, indépendamment de leur position dans l'échelle de répartition des salaires. Aussi, afin de compléter les conclusions présentées à la section 3.8, cette section examine donc l'évolution de l'emploi et des salaires (en termes nominal et réel) à travers l'échelle de la répartition des salaires entre 2020 et 2022, dans un certain nombre de pays et pour des travailleurs de l'économie formelle et

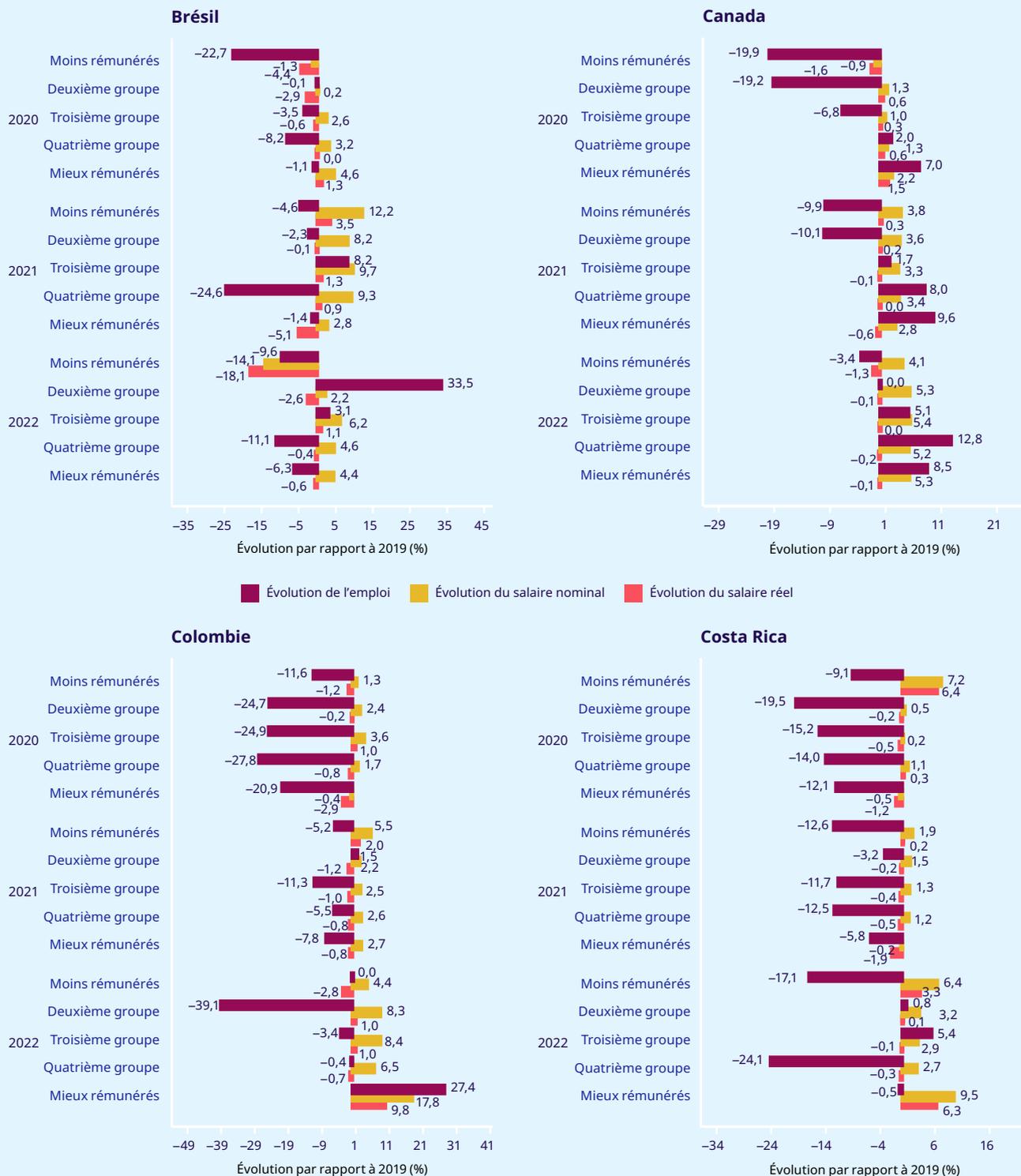
de l'économie informelle. Cette analyse démontre que l'emploi et les salaires des travailleurs faiblement rémunérés et des travailleurs de l'économie informelle ont été touchés de manière disproportionnée par les crises actuelles, et plus particulièrement par la crise liée au COVID-19.

En se fondant sur un échantillon de pays représentant différentes régions du monde¹⁴, la figure 3.15 illustre l'évolution de l'emploi et des revenus en termes nominal et réel au fil du temps et pour cinq tranches de l'échelle de la distribution des salaires¹⁵. Ces cinq tranches sont identifiées de la manière suivante: en 2019, les salariés ont été classés en fonction de leur revenu mensuel et regroupés en quintiles, à savoir les 20 pour cent de salariés plus faiblement

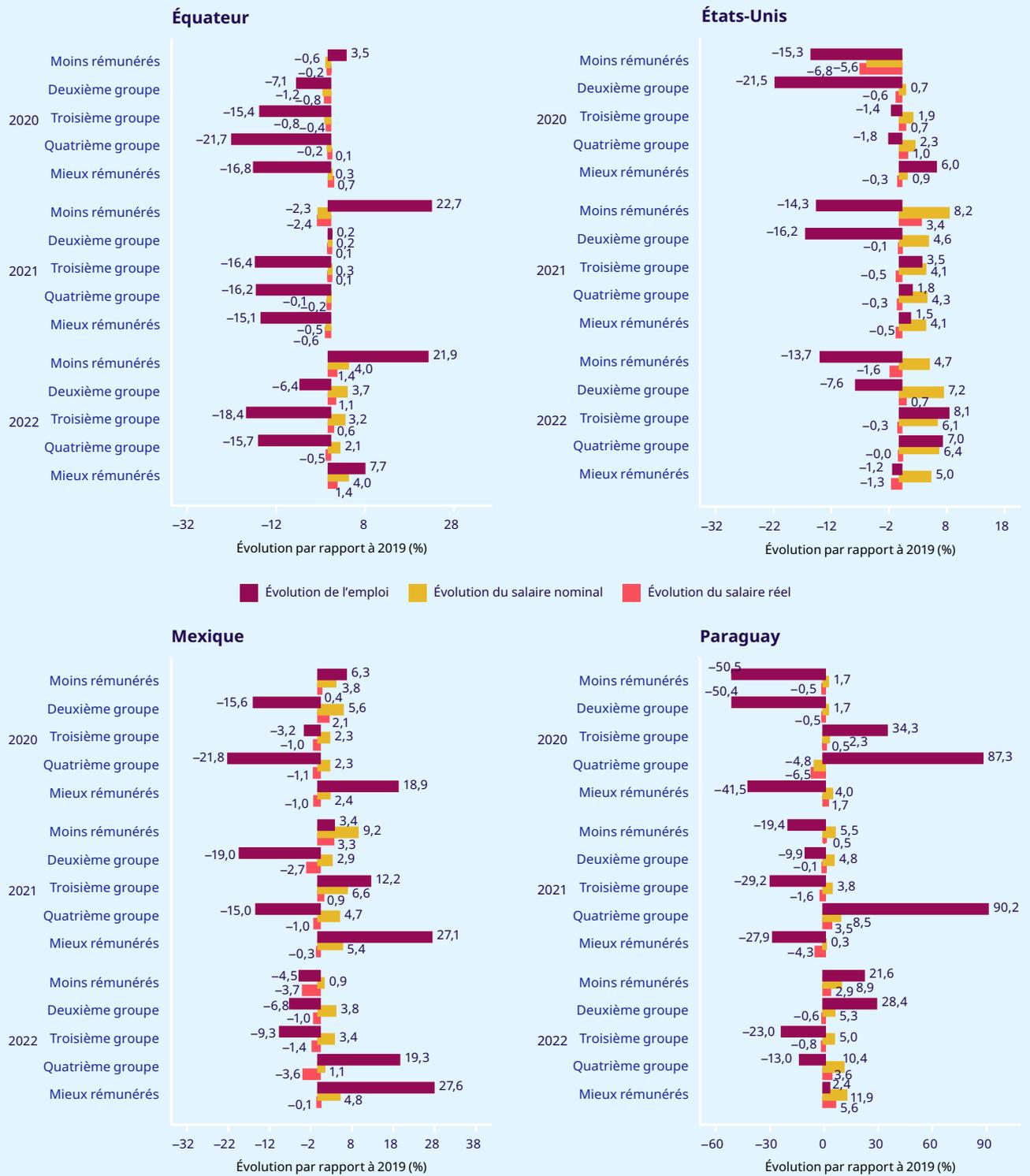
14 Cette sélection ne comprend que les pays qui disposaient de données mensuelles ou trimestrielles pour les deux premiers trimestres de l'année 2022 au moment de la rédaction du présent rapport. Dans la mesure où l'Indonésie, par exemple, transmet régulièrement des données relatives aux premier et troisième trimestres de chaque année, ce pays a été exclu de l'échantillon, les estimations de cette section étant basées sur des agrégats annuels.

15 La ventilation adoptée dans cette section ne doit pas être confondue avec la manière dont la masse salariale totale a été décomposée dans la section 3.8 (c'est-à-dire dans les figures 3.13 et 3.14). Dans la présente section, l'objectif est d'identifier comment l'évolution de l'emploi et du salaire nominal, ainsi que l'inflation ont influencé l'évolution de la masse salariale totale. Cela était nécessaire pour expliquer les changements observés au niveau de la masse salariale totale dans le temps, ainsi que les raisons pour lesquelles les femmes ou les hommes peuvent afficher une masse salariale totale plus élevée (ou plus faible) alors qu'en réalité ils ont été davantage (ou moins) touchés par la perte d'emploi que les travailleurs de l'autre sexe. Les estimations présentées dans les figures 3.15 et 3.16 de cette section comparent les variations simples en termes d'emploi, de revenu nominal et de revenu réel de manière indépendante au cours de différentes périodes – c'est-à-dire sans tenir compte de l'interaction existant entre les différentes composantes, d'où le but de décomposer la masse salariale totale. Pour une explication détaillée de la méthode utilisée pour décomposer la masse salariale totale dans les figures 3.13 et 3.14 et de la façon dont cette méthode diffère de celle utilisée pour obtenir les estimations plus simples dans les figures 3.15 et 3.16, voir l'annexe III.

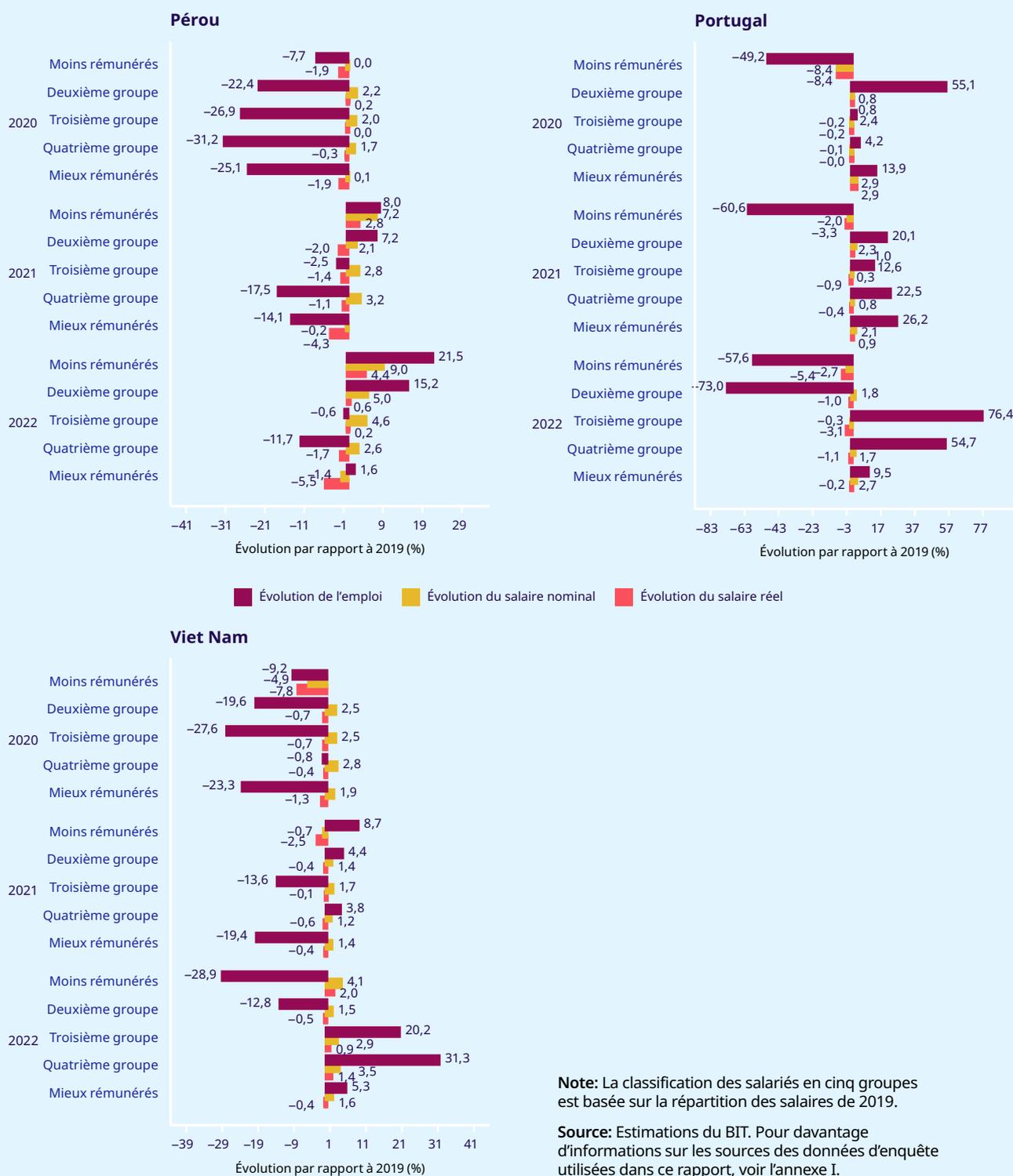
► **Figure 3.15. Évolution de l'emploi, du salaire nominal et du salaire réel par position dans l'échelle de répartition des salaires, dans un échantillon de pays, 2020-2022 (en pourcentage)**



► Figure 3.15 (suite)



► Figure 3.15 (fin)



►► L'emploi et les salaires des travailleurs faiblement rémunérés et des travailleurs de l'économie informelle ont été touchés de manière disproportionnée par les crises actuelles.

rémunérés, les 20 pour cent de salariés mieux rémunérés, et trois groupes intermédiaires représentant chacun une tranche de 20 pour cent. Les valeurs seuils qui définissaient ces cinq tranches en 2019 ont été utilisées pour subdiviser l'ensemble des salariés en plusieurs groupes les années suivantes après conversion des seuils en valeurs réelles à partir de l'IPC d'un pays donné¹⁶. Aussi, alors que chacun des cinq groupes rassemblait exactement 20 pour cent des salariés en 2019, la part de chacun de ces groupes a pu évoluer au cours des années suivantes, selon l'impact de la dynamique du marché du travail, et en particulier des crises actuelles, sur la répartition de l'emploi salarié et des revenus mensuels des travailleurs les années suivantes. Par conséquent, lorsque l'on évoque les changements constatés au niveau de l'emploi et des salaires sur la période 2020-2022, il est préférable de ne pas évoquer des «quintiles», mais plutôt de se référer à ces cinq groupes en utilisant des catégories classées par ordre, à savoir: le groupe des travailleurs moins rémunérés, le deuxième groupe de travailleurs moins rémunérés en partant du bas, et ainsi de suite jusqu'au groupe de travailleurs mieux rémunérés.

Il ressort de la figure 3.15 que, dans la quasi-totalité des pays, l'ensemble des cinq groupes de la répartition des salaires a été confronté à une perte d'emploi en 2020, c'est-à-dire au cours de la première année de la crise liée au COVID-19. Dans 8 de ces 11 pays, les deux derniers groupes de travailleurs moins rémunérés situés au bas de l'échelle de répartition des salaires ont été davantage exposés à la perte d'emploi. Au Brésil, par exemple, la perte d'emploi salarié est estimée à quasiment 23 pour cent pour le groupe des travailleurs moins rémunérés, par rapport à 2019, contre 3 à 8 pour cent pour les groupes de travailleurs mieux rémunérés. Au Portugal, la perte d'emploi est estimée à 49 pour cent pour le groupe des travailleurs moins rémunérés, tandis qu'en 2020 le taux d'emploi a augmenté

de 55 pour cent pour l'avant-dernier groupe des travailleurs moins rémunérés. Cette situation pourrait être due au fait que certains travailleurs du troisième groupe de travailleurs moins rémunérés en partant du bas ont perçu des revenus inférieurs, ce qui les aurait fait entrer dans l'avant-dernier groupe des travailleurs moins rémunérés. En raison d'une augmentation des revenus supérieure à l'inflation, un certain nombre des travailleurs moins rémunérés a également probablement rejoint le groupe de la tranche supérieure. En 2020, il est possible d'observer un contraste intéressant entre les groupes en ce qui concerne l'augmentation du revenu nominal. En effet, dans la plupart des pays, le revenu nominal a augmenté – parallèlement à une baisse du taux d'emploi – pour les salariés de l'avant-dernier groupe de travailleurs moins rémunérés et de l'ensemble des autres groupes de travailleurs mieux rémunérés, à l'exception du dernier groupe de travailleurs moins rémunérés. Cela signifie qu'aucun effet de composition n'a été décelé pour les travailleurs situés à l'extrémité inférieure de l'échelle de la répartition des salaires. En réalité, en 2020, dans 7 des 11 pays examinés, les travailleurs appartenant à la tranche inférieure ont perçu un revenu nominal (et réel) inférieur à celui de 2019.

En 2021 et 2022, dans la plupart des pays, l'emploi a renoué avec son niveau de 2019. Néanmoins, dans 7 des 11 pays examinés, le taux d'emploi du groupe des travailleurs moins rémunérés reste en 2022 en deçà de son niveau de 2019, tandis que la plupart des autres groupes de travailleurs mieux rémunérés ont renoué avec leurs niveaux d'emploi d'avant la crise. Aux États-Unis, par exemple, la taille du dernier et de l'avant-dernier groupes de travailleurs moins rémunérés a diminué respectivement de 13,7 et 7,6 pour cent en 2022 par rapport à 2019. Le groupe des travailleurs moins rémunérés est également celui qui a généralement rencontré plus de difficultés pour renouer avec son niveau de revenu nominal initial. Au Brésil et au Portugal, le groupe des travailleurs moins rémunérés a perçu en 2022 un revenu nominal respectivement inférieur de 14,1 et 2,7 pour cent par rapport au revenu moyen estimé en 2019, tandis que le groupe des travailleurs mieux rémunérés a perçu un revenu nominal qui est respectivement supérieur de 4,4 et 2,7 pour cent au revenu moyen estimé en 2019. Dans la plupart des autres pays, les travailleurs moins rémunérés ont renoué avec leur niveau de revenu initial, bien que moins rapidement que les groupes de travailleurs mieux rémunérés. Le salaire mensuel nominal des travailleurs moins rémunérés a, par exemple, augmenté de 4,4 pour cent en Colombie, de 6,4 pour cent au Costa Rica et de 0,9 pour cent au Mexique, contre respectivement 17,8, 9,5 et 4,8 pour cent pour le groupe des travailleurs mieux rémunérés. Cela signifie

16 Supposons, par exemple, que dans un pays donné les salariés du quintile inférieur gagnaient entre 10 et 100 unités de la monnaie locale en 2019. Les valeurs seuils 10 et 100 sont alors maintenues comme valeurs fixes en termes réels pour toutes les années suivantes, en ayant recours à l'IPC pour estimer la valeur des seuils corrigés en tenant compte de l'inflation. Si l'inflation au sein de ce pays donné était de 2 pour cent entre 2019 et 2020, les valeurs seuils du groupe des travailleurs moins rémunérés en 2020 seraient alors fixées respectivement à 10,2 et 102 unités de la monnaie locale.

que, face à des taux d'inflation galopant, l'augmentation du revenu réel des travailleurs situés au bas de l'échelle de la répartition des salaires est inférieure à celle des travailleurs situés en haut de l'échelle. Par exemple, au Canada, les travailleurs moins rémunérés ont perdu 1,3 pour cent de leur pouvoir d'achat par rapport à leur revenu, alors que le revenu nominal des travailleurs mieux rémunérés leur a permis de maintenir (quasiment) leur pouvoir d'achat par rapport à 2019, avec une baisse du salaire réel de seulement 0,1 pour cent.

Les pays à faible revenu ou à revenu intermédiaire sont souvent caractérisés par un fort taux d'emploi informel, y compris d'emploi salarié informel. Les pertes auxquelles les salariés de l'économie informelle ont été confrontés étaient-elles comparables à celles de leurs homologues au sein de l'économie formelle? Autrement dit, les salariés de l'économie formelle et ceux de l'économie informelle ont-ils récupéré au même rythme au cours de l'année 2021 et de l'année 2022? Afin de répondre à ces questions, la figure 3.16 établit une distinction entre les salariés de l'économie formelle, d'une part, et ceux de l'économie informelle, d'autre part. Il ressort de cette figure que, en 2020, dans la quasi-totalité des pays, la perte d'emploi chez les salariés de l'économie informelle a été supérieure à celle des salariés de l'économie formelle. Au Brésil, par exemple, la perte d'emploi parmi les salariés moins rémunérés du secteur formel a été évaluée à 10 pour cent, contre 19 pour cent pour les salariés moins rémunérés du secteur informel. De même, en 2020, la perte d'emploi parmi les salariés moins rémunérés du secteur formel était

estimée à 9 pour cent en Colombie et 0,4 pour cent au Costa Rica, contre, respectivement, 16 et 30 pour cent pour les salariés du secteur informel.

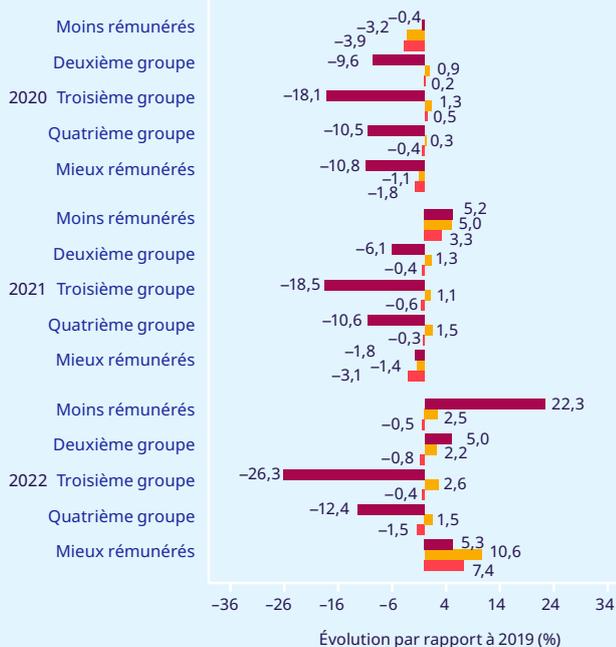
Concernant la reprise de l'emploi au cours de la période 2021-2022, le tableau est plus nuancé. Dans certains pays, l'emploi salarié s'est redressé davantage dans le secteur formel que dans le secteur informel (par exemple en Colombie et au Viet Nam), alors que dans d'autres pays le phénomène inverse s'est produit (par exemple en Équateur). Il convient de noter qu'au cours d'une crise il peut y avoir des changements au niveau de l'emploi formel et de l'emploi informel, l'emploi informel augmentant aux dépens de l'emploi formel. Certaines études suggèrent que, dans les économies émergentes et en développement, la reprise de l'emploi informel a été plus rapide et plus marquée que celle de l'emploi formel, ce qui indiquerait une «cicatrisation» du marché du travail consécutive à la crise liée au COVID-19 (OIT, 2022b). Cela pourrait expliquer certains schémas visibles au sein de la figure 3.16. En ce qui concerne les salaires, l'augmentation du revenu nominal observée en 2022 dans chacune des tranches de revenus pour les salariés de l'économie formelle est presque toujours supérieure à l'augmentation observée dans les tranches correspondantes pour les salariés de l'économie informelle. Cela pourrait notamment refléter le moindre pouvoir de négociation des salariés de l'économie informelle dans l'ensemble de l'échelle de la répartition des salaires après la crise liée au COVID-19.

► **Figure 3.16. Évolution de l'emploi, du salaire nominal et du salaire réel, par position dans l'échelle de répartition des salaires et par statut d'emploi formel ou informel, dans un échantillon de pays, 2020-2022 (en pourcentage)**

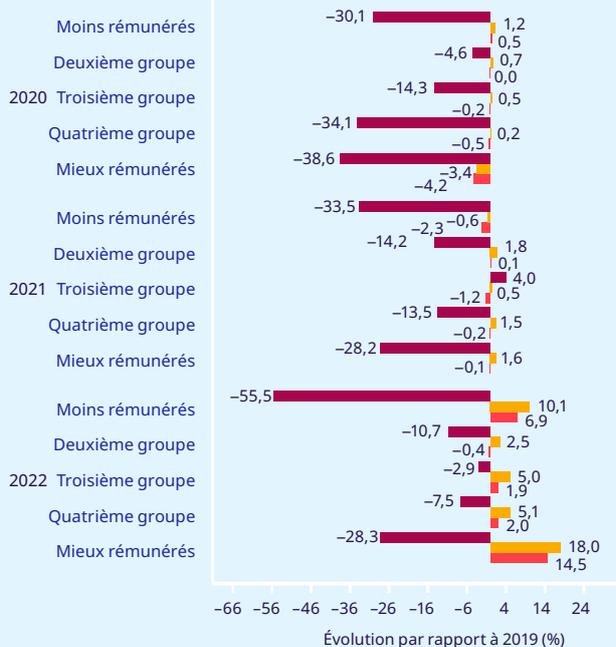


► Figure 3.16 (suite)

Costa Rica – Emploi formel

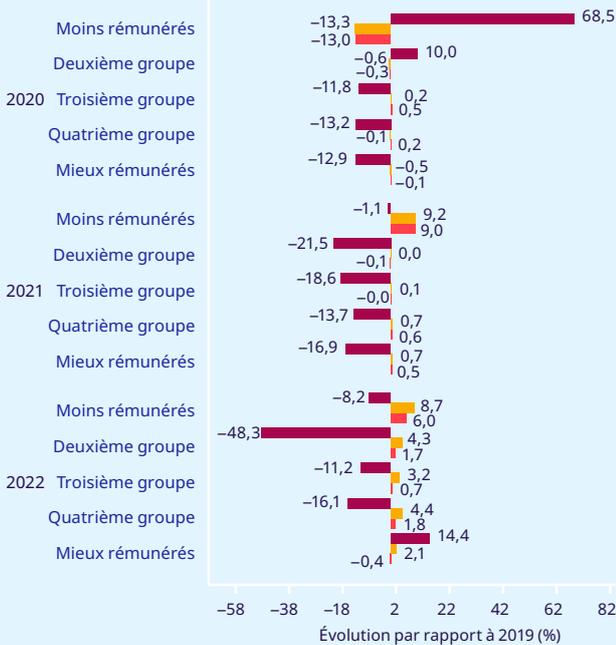


Costa Rica – Emploi informel

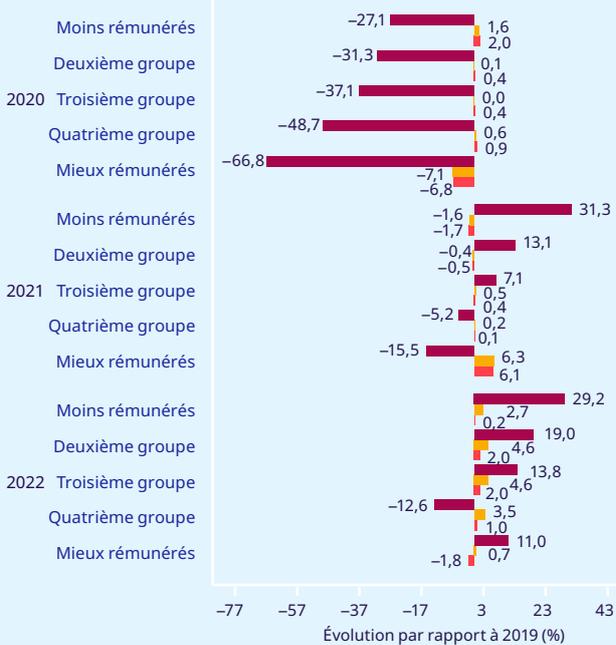


■ Évolution de l'emploi ■ Évolution du salaire nominal ■ Évolution du salaire réel

Équateur – Emploi formel



Équateur – Emploi informel



► Figure 3.16 (suite)



► Figure 3.16 (fin)



Note: La classification des salariés en cinq groupes est basée sur la répartition des salaires de 2019.

Source: Estimations du BIT. Pour davantage d'informations sur les sources des données d'enquête utilisées dans ce rapport, voir l'annexe I.

