

À savoir

- En règle générale, les salaires sont plus élevés dans les grandes entreprises manufacturières que dans les PME. En Allemagne, par exemple, les salariés des grandes entreprises gagnent plus de 50 % de plus que ceux des entreprises de taille moyenne et plus du double de ceux des petites et microentreprises. Les écarts sont également importants en Belgique, en France et aux Pays-Bas, mais le sont nettement moins ailleurs, notamment en Finlande et en Slovaquie.
- Les écarts de salaire entre entreprises coïncident généralement avec les écarts de productivité du travail. Les grandes entreprises du secteur manufacturier sont en moyenne plus productives et versent généralement des salaires plus élevés que les PME.
- Les écarts de rémunération moyenne du travail entre classes de taille d'entreprise se sont creusés dans le secteur manufacturier d'un certain nombre de pays, à savoir les économies d'Europe de l'Est membres de l'OCDE (exception faite de la Pologne), l'Estonie, la Lettonie, la Norvège et le Royaume-Uni.

Pertinence

L'inquiétude croît ces dernières années face à l'augmentation des inégalités de revenu. Dans certains pays, le ralentissement de la productivité des PME enregistré depuis la crise a creusé les écarts de productivité persistant dans nombre de pays, ce qui limite les possibilités de réduire les inégalités.

Définitions

La rémunération des salariés comprend la rémunération totale, en espèces ou en nature, versée aux salariés en paiement du travail accompli par ces derniers au cours de la période de référence. Aucune rémunération n'est due pour le travail non rémunéré accompli sur une base volontaire, notamment le travail accompli par les membres d'un ménage au sein d'une entreprise non constituée en société et détenue par ce même ménage. La rémunération des salariés n'inclut pas les taxes sur les traitements et salaires dues par l'employeur. Elle comprend donc les traitements et salaires et autres cotisations patronales.

La rémunération du travail de l'ensemble des personnes occupées correspond à la somme des traitements et salaires versés à l'ensemble des personnes occupées et autres cotisations patronales.

La rémunération moyenne par taille d'entreprise exprimée en monnaie nationale est convertie en USD à partir des parités de pouvoir d'achat (PPA) pour la consommation individuelle effective, en conséquence de quoi elle rend compte de la rémunération moyenne du travail par salarié du point de vue des travailleurs/consommateurs.

La productivité du travail est la valeur ajoutée brute aux prix courants par personne occupée. Pour une définition des « activités de fabrication », se reporter au Guide de lecture.

Informations sur les données concernant Israël : <http://dx.doi.org/10.1787/888932315602>.

Comparabilité

Les données sur la valeur ajoutée correspondent à la valeur ajoutée au coût des facteurs dans les pays de l'UE et aux prix de base pour les autres pays. Les estimations de la valeur ajoutée et de l'emploi présentées par taille d'entreprise sont établies à partir de la base de données de l'OCDE sur les statistiques structurelles et démographiques des entreprises et ne coïncident généralement pas avec les estimations produites selon le Système de comptabilité nationale. Ce dernier prévoit en effet un certain nombre d'ajustements destinés à prendre en considération des entreprises et activités potentiellement absentes des statistiques structurelles sur les entreprises, comme les très petites unités ou les travailleurs indépendants, ou à tenir compte de l'économie non observée.

De nombreuses PME sont des entreprises non constituées en société. Leurs propriétaires ne se versent pas de salaire, mais reçoivent une rémunération sous forme de revenu mixte (selon la définition du Système de comptabilité nationale), qui est un élément de la valeur ajoutée. Il est donc fort probable que les estimations uniquement fondées sur la rémunération des salariés sous-estiment la contribution relative du travail dans les PME, par comparaison avec les estimations relatives aux grandes entreprises.

Pour l'Australie et Israël, les données présentées font référence à la rémunération de l'ensemble des personnes occupées.

La comparabilité des classes de taille, secteurs et pays peut pâtir des disparités de la part de l'emploi à temps partiel dans l'emploi total. C'est pourquoi la mesure privilégiée du facteur travail, dans l'analyse de la productivité, est le nombre total d'heures travaillées plutôt que l'effectif, mais on ne dispose généralement pas de ventilation de ces données par taille d'entreprise. Mesurer la rémunération des salariés par heure travaillée rend mieux compte des disparités internationales en matière d'emploi à temps partiel, mais cela n'est possible que pour un nombre limité de pays.

Certains pays utilisent des conventions différentes en matière de ventilation par classe de taille : pour l'Australie, « 1-9 » correspond à « 1-19 », « 20-49 » à « 20-199 » et « 250+ » à « 200+ » ; pour le Mexique, « 1-9 » correspond à « 1-10 », « 10-19 » à « 11-20 », « 20-49 » à « 21-50 », « 50-249 » à « 51- 250 » et « 250+ » à « 251+ ».

L'unité statistique utilisée pour le Mexique n'est pas l'entreprise, mais l'établissement. Pour le Royaume-Uni, les données présentées n'incluent pas les quelque 2.6 millions de petites entreprises non enregistrées, c'est-à-dire des entreprises n'atteignant pas le seuil prévu pour le régime de la taxe sur la valeur ajoutée et/ou celui de la retenue de l'impôt à la source (pour les entreprises employant des salariés).

Sources

OCDE, *Statistiques structurelles et démographiques des entreprises (SDBS)* (base de données), <http://dx.doi.org/10.1787/sdbs-data-fr>.

Pour en savoir plus

OCDE (2017), *OECD Compendium of Productivity Indicators 2017*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/ptvy-2017-en>

OCDE (2017), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2017*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2017-fr

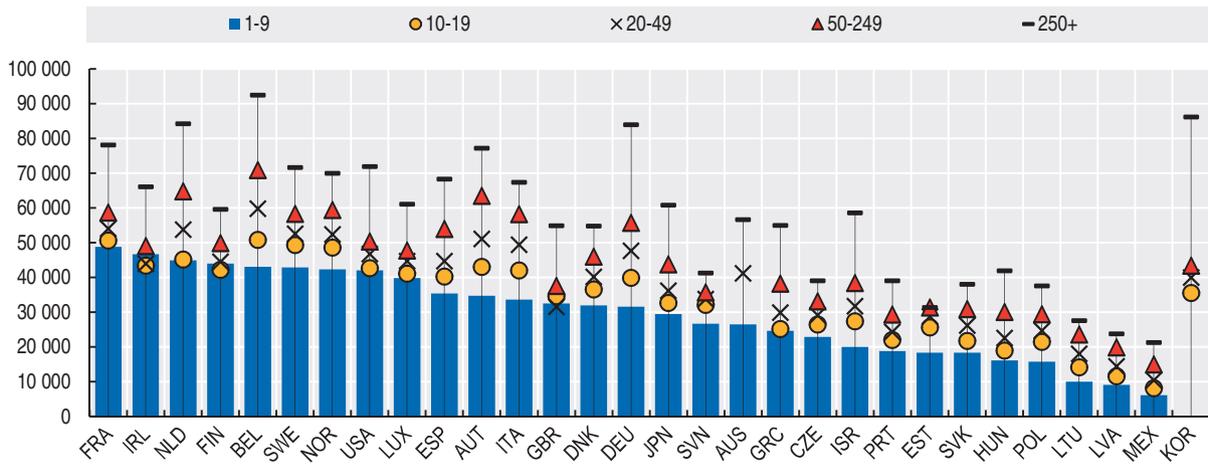
OCDE (2001), *Mesurer la productivité - Manuel de l'OCDE : Mesurer la croissance de la productivité par secteur et pour l'ensemble de l'économie*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264294516-fr>.

3. PRODUCTIVITÉ PAR TAILLE D'ENTREPRISE

Productivité et écarts de salaire entre les entreprises

Graphique 3.7. Rémunération par salarié et par taille d'entreprise, activités de fabrication

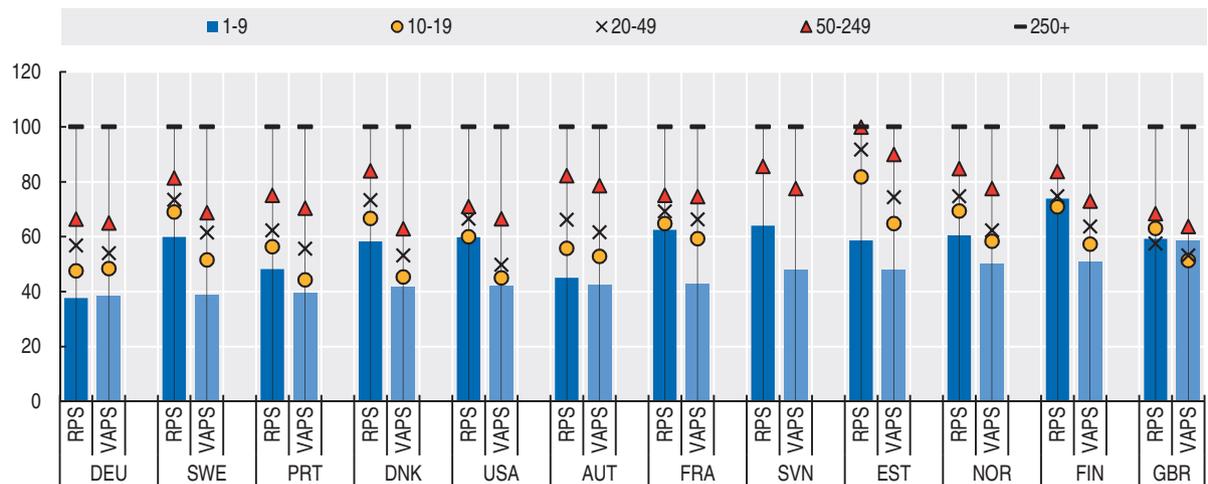
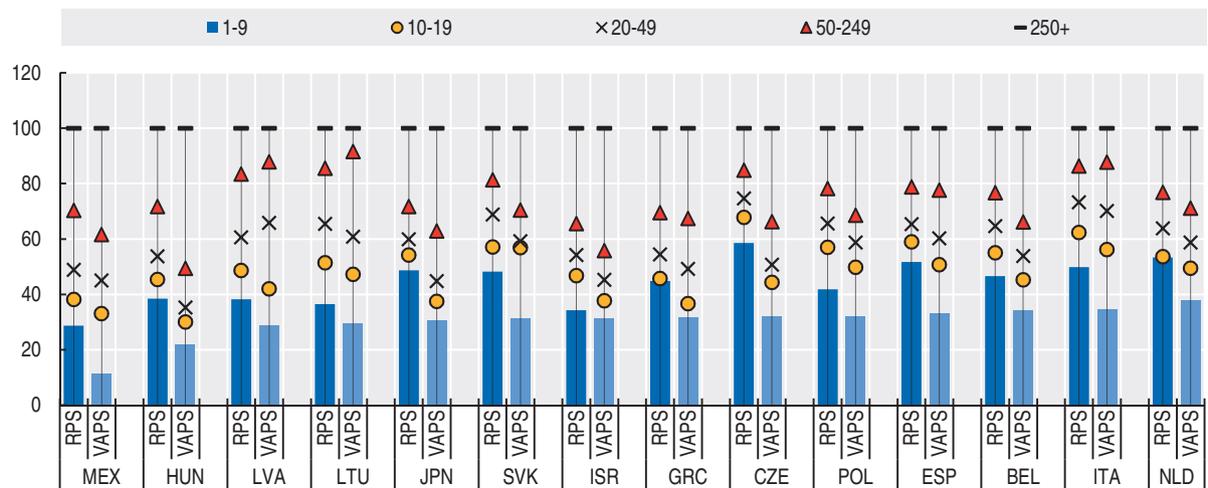
Milliers d'USD, PPA pour la consommation individuelle effective, 2014, ou dernière année disponible



StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933652204>

Graphique 3.8. Productivité du travail et rémunération par salarié et par taille d'entreprise, activités de fabrication

Valeur ajoutée par salarié (VAPS) et rémunération par salarié (RPS), indice 250+ = 100, 2014, ou dernière année disponible



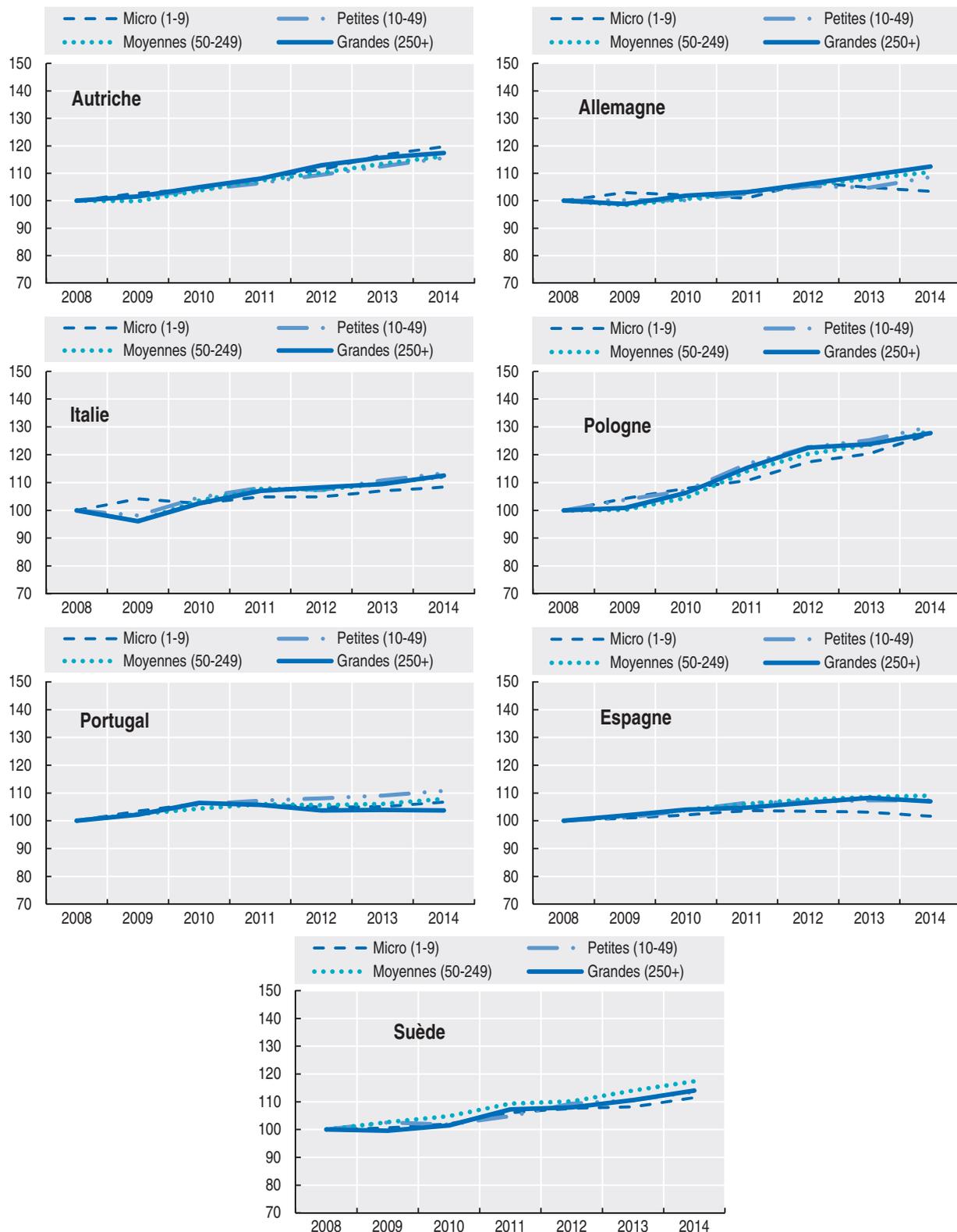
StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933652223>

3. PRODUCTIVITÉ PAR TAILLE D'ENTREPRISE

Productivité et écarts de salaire entre les entreprises

Graphique 3.9a. **Croissance de la rémunération moyenne par salarié et par taille d'entreprise, activités de fabrication**

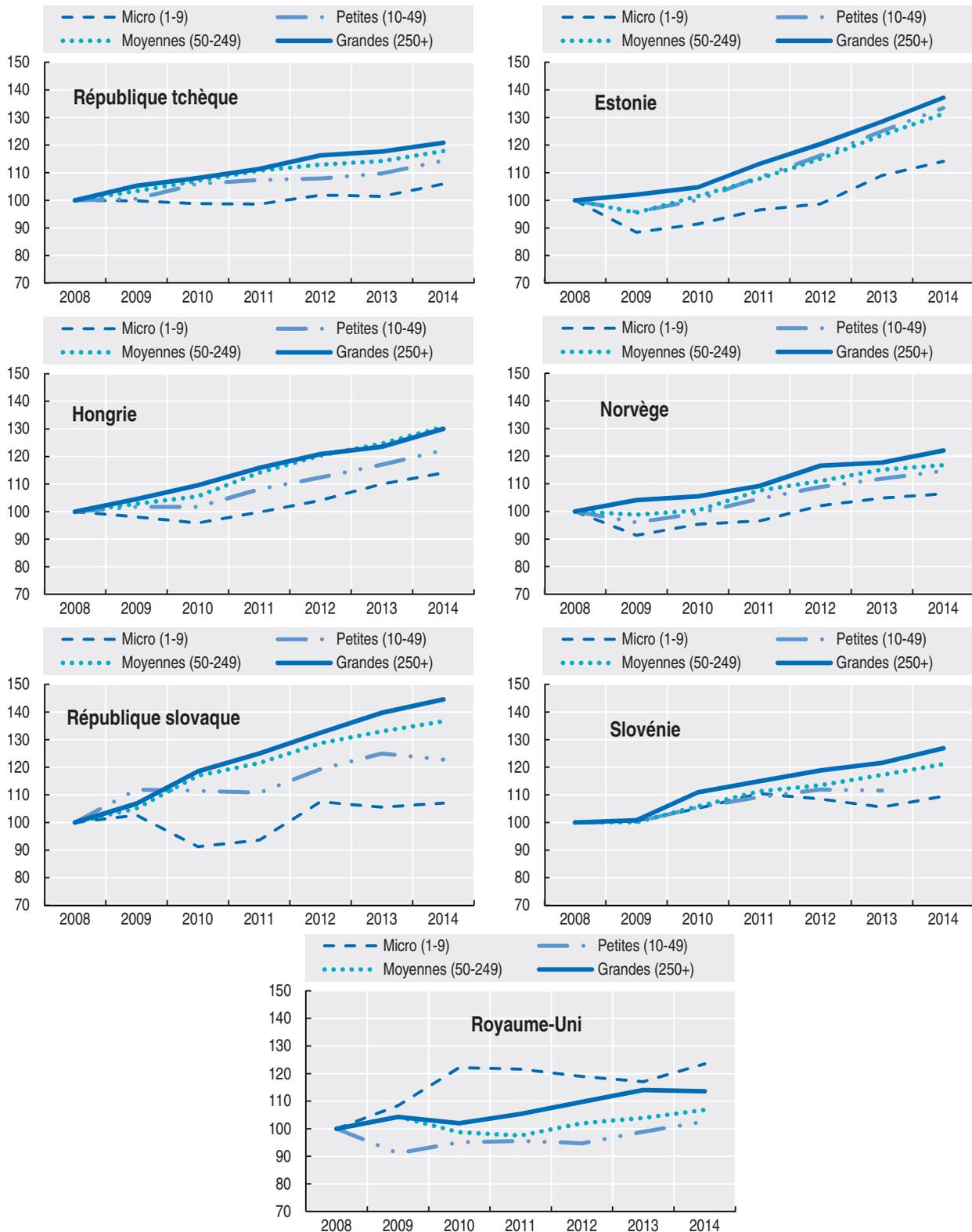
Pays dans lesquels la croissance des salaires est similaire pour toutes les classes de taille d'entreprise, prix courants, indice 2008 = 100



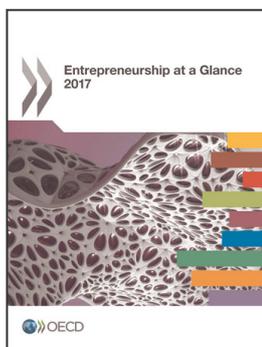
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933652242>

Graphique 3.9b. **Croissance de la rémunération moyenne par salarié et par taille d'entreprise, activités de fabrication** (suite)

Pays dans lesquels les écarts de salaire se creusent entre les PME et les grandes entreprises, prix courants, indice 2008 = 100



StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933652261>



Extrait de :
Entrepreneurship at a Glance 2017

Accéder à cette publication :
https://doi.org/10.1787/entrepreneur_aag-2017-en

Merci de citer ce chapitre comme suit :

OCDE (2018), « Productivité et écarts de salaire entre les entreprises », dans *Entrepreneurship at a Glance 2017*, Éditions OCDE, Paris.

DOI: https://doi.org/10.1787/entrepreneur_aag-2017-12-fr

Cet ouvrage est publié sous la responsabilité du Secrétaire général de l'OCDE. Les opinions et les arguments exprimés ici ne reflètent pas nécessairement les vues officielles des pays membres de l'OCDE.

Ce document et toute carte qu'il peut comprendre sont sans préjudice du statut de tout territoire, de la souveraineté s'exerçant sur ce dernier, du tracé des frontières et limites internationales, et du nom de tout territoire, ville ou région.

Vous êtes autorisés à copier, télécharger ou imprimer du contenu OCDE pour votre utilisation personnelle. Vous pouvez inclure des extraits des publications, des bases de données et produits multimédia de l'OCDE dans vos documents, présentations, blogs, sites Internet et matériel d'enseignement, sous réserve de faire mention de la source OCDE et du copyright. Les demandes pour usage public ou commercial ou de traduction devront être adressées à rights@oecd.org. Les demandes d'autorisation de photocopier une partie de ce contenu à des fins publiques ou commerciales peuvent être obtenues auprès du Copyright Clearance Center (CCC) info@copyright.com ou du Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC) contact@cfcopies.com.