

RESUME

Disparités salariales et performance des organisations : Revue systématique et méta-analyse de la littérature

Au cours des deux dernières décennies, l'intérêt pour les conséquences de la dispersion des salaires a été renforcé par le constat d'un accroissement des inégalités de salaire dans les entreprises des pays développés. L'attention portée aux inégalités salariales s'est inscrit, en effet, dans un contexte marqué par de vifs débats sur les niveaux appropriés de dispersion des salaires et par les scandales médiatiques récents soulevés par l'octroi de primes et de bonus exceptionnels à certains PDG d'entreprise. Pour les uns, une plus grande dispersion des salaires est indispensable pour maintenir un certain niveau d'effort et contribuer à une plus grande productivité des organisations. Pour les autres, la forte dispersion des salaires peut créer un sentiment d'injustice qui va nuire à la coopération entre les salariés et saper la motivation des individus dans les organisations. Les réponses individuelles à l'injustice organisationnelle sont très variées, elles peuvent se manifester par des absences répétées, des pauses qui s'éternisent jusqu'à des actes malveillants, des comportements d'agression ou de sabotage. Ces comportements contreproductifs au travail représentent un coût pour les entreprises.

Cette étude a pour but d'identifier les principales sources de dispersion des salaires et d'examiner leurs effets sur la performance des organisations. Pour ce faire, cette recherche s'appuie sur une synthèse exhaustive des résultats des études et une méta-analyse dont l'objectif est d'identifier les facteurs pouvant affecter cette relation.

Les résultats de cette étude montrent que les disparités salariales qui sont perçues comme justes et équitables sont motivantes pour les employés et positives pour la performance des organisations. L'injustice ressentie par les individus ressort comme le principal facteur explicatif des comportements contreproductifs. La réaction des individus à l'égard des disparités salariales dépend, par ailleurs, de leur position dans l'échelle des salaires. Les employés situés en haut de la distribution interne des salaires ont tendance à réagir positivement à la dispersion des salaires tandis que les employés situés en bas de cette distribution réagiront négativement. De surcroît, la possibilité de comparer aisément sa contribution et son salaire à ceux d'autrui influence le comportement des individus au travail.

Enfin, le contexte au sein duquel s'inscrivent les disparités salariales joue un rôle crucial. Les cultures nationales qui valorisent l'esprit de compétition et la confiance sont des terreaux qui contribuent à percevoir les différences de salaires comme des opportunités et de ce fait, favorisent les effets incitatifs des disparités salariales au détriment des considérations d'équité.