

► Note d'information

Préparée pour le Deuxième Sommet mondial pour le développement social

Février 2025

Prévenir et réduire les inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre Appel à une action multilatérale décisive

Principaux éléments de réflexion pour le Deuxième Sommet mondial pour le développement social

- **Le Deuxième Sommet mondial pour le développement social de 2025 est un moment idéal pour dessiner les contours du débat et de l'action contre les inégalités à l'échelle internationale.** Pour la cohésion sociale, la réduction de la pauvreté et la croissance économique durable et inclusive, en particulier dans un contexte de multiples transitions, crises et conflits, il est essentiel de faire reculer les inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre, comme le prévoit l'objectif de développement durable (ODD) 10.
- **Les déficits de travail décent entretiennent les inégalités.** Puisque les revenus du travail sont la principale source de revenus dans la plupart des ménages, les inégalités liées au travail déterminent les inégalités sociales et économiques au sens large, qui à leur tour exercent une influence sur les inégalités dans le monde du travail.
- **En 2022, les mandants tripartites de l'OIT, c'est-à-dire les gouvernements et les organisations de travailleurs et d'employeurs, ont adopté la Stratégie de l'OIT pour prévenir et réduire les inégalités dans le monde du travail.** Il s'agit d'une approche globale et intégrée de lutte contre les inégalités fondée sur l'Agenda du travail décent.
- **La lutte contre les inégalités exige une approche multidimensionnelle et une coopération multilatérale renforcée.** Les approches adaptées à chaque pays et à chaque contexte, soutenues par une collaboration multilatérale ciblée impliquant les Nations Unies et les institutions financières internationales, doivent porter à la fois sur les politiques de répartition et de redistribution, guidées par des données solides et des diagnostics sur les inégalités.

► Pourquoi mettre à nouveau l'accent sur les inégalités en 2025?

Le **Premier Sommet mondial pour le développement social**, en 1995, s'est conclu par l'adoption de la Déclaration de Copenhague, qui visait à faire progresser le développement social par divers moyens, notamment l'élimination de la pauvreté, la réduction des inégalités et la promotion de l'intégration sociale. Trois décennies plus tard, les dirigeants du monde entier ont admis, lors du Sommet de l'avenir de 2024, que les inégalités constituent un obstacle majeur à la réalisation des ODD. De nouvelles recherches ont également confirmé que

les inégalités et les perceptions de la discrimination sont toujours des problèmes de taille à l'échelle mondiale en 2025 (Pew Research Center, 2025).

Les fortes inégalités économiques sont préoccupantes, car elles ont des répercussions considérables sur la stabilité sociale, économique et politique. Comme l'a constaté le Fonds monétaire international, les inégalités excessives entravent la croissance économique, entament la confiance dans les institutions publiques et érodent la cohésion sociale (FMI, 2014). Faire reculer les inégalités

dans un pays (telles que mesurées par l'indice de Gini) de 1 pour cent par an a plus d'effet sur la réduction de la pauvreté qu'une hausse de la croissance économique annuelle de 1 pour cent par rapport aux prévisions (Lakner *et al.*, 2022). En revanche, des niveaux élevés d'inégalités limitent les fruits de la croissance aux plus riches, creusant ainsi davantage le fossé entre les riches et les pauvres (van der Weide et Milanovic, 2018).

Aujourd'hui, l'économie mondiale est également l'objet de grandes incertitudes, puisque les inégalités interagissent avec les conflits, les crises et d'autres transitions en cours. Les risques climatiques touchent les secteurs différemment, et les populations les plus pauvres, qui sont souvent tributaires de l'agriculture et des écosystèmes, sont davantage confrontées à des pertes soudaines de revenus (Chancel, Bothe et Voituriez, 2023). De même, si la numérisation peut faciliter l'inclusion de groupes vulnérables et marginalisés, elle peut aussi aggraver les inégalités dans certaines régions souffrant d'inadéquation des compétences et d'accès insuffisant aux infrastructures numériques. L'adoption de nouvelles technologies dans certains secteurs peut priver les travailleuses de leur emploi, creusant ainsi les écarts entre les taux d'activité des hommes et ceux des femmes (Bárcia de Mattos *et al.*, 2022). En outre, les changements démographiques peuvent accroître les inégalités intergénérationnelles, les jeunes générations étant confrontées à encore plus de déficits de travail décent.

Les inégalités dans le monde du travail découlent de problématiques tant sur les marchés du travail qu'en

dehors. Sur les marchés du travail, les inégalités sont liées au manque de possibilités d'emploi, aux bas salaires et aux mauvaises conditions de travail, ainsi qu'à l'informalité et à la discrimination fondée sur le sexe, la race, l'appartenance ethnique ou le statut de migrant. La faiblesse des institutions du marché du travail joue également un rôle, avec une législation du travail inadéquate et peu respectée ainsi qu'un faible taux de syndicalisation qui contribue à creuser les inégalités en limitant le pouvoir de négociation des travailleurs. L'absence de sécurité sociale et de droits du travail accroît la vulnérabilité et peut empêcher les travailleurs de sortir de la pauvreté. Ces facteurs interagissent avec d'autres éléments extérieurs aux marchés du travail. Par exemple, les lacunes en matière d'éducation et de compétences, la concentration des richesses, l'accès inégal au capital et aux soins de santé, et les écarts de productivité entre les entreprises et les pays peuvent entraver l'accès à des emplois et à des revenus de qualité, renforçant ainsi les inégalités.

S'attaquer aux inégalités sur le marché du travail n'est pas seulement une question d'équité, mais aussi un investissement dans l'avenir des sociétés, des économies et des organisations. Le refus d'agir perpétue les inégalités et entrave le progrès social et économique.

Le Deuxième Sommet mondial pour le développement social doit prendre des mesures décisives pour réduire les inégalités, notamment en encourageant les progrès dans la réalisation des ODD 8, 10 et 17 et en promouvant une action intégrée visant à prévenir et réduire les inégalités dans l'ensemble du monde du travail et au-delà.

► Inégalités dans le monde du travail

Les inégalités salariales sont l'un des principaux indicateurs pour mesurer les inégalités dans le monde du travail. Malgré les progrès importants réalisés depuis le début du siècle pour les réduire, les **inégalités salariales sont toujours extrêmement fortes**, et ce sont les pays à faible revenu qui affichent, en moyenne, les niveaux les plus élevés (OIT, 2024a). Près de 22 pour cent des travailleurs salariés dans les pays à faible revenu touchent moins de la moitié du salaire horaire national médian, tandis que cette proportion est de 17 pour cent dans les pays à revenu intermédiaire inférieur, 11 pour cent dans les pays à revenu intermédiaire supérieur et 3 pour cent dans les pays à revenu élevé (*ibid.*).

La part des revenus du travail suscite également de plus en plus d'inquiétudes, qu'il s'agisse de son niveau ou de sa tendance, puisque son déclin à long terme indique qu'une part de plus en plus faible du produit intérieur brut (PIB) revient à la rémunération du travail par rapport à celle des revenus du capital (encadré 1).

► Encadré 1. Part des revenus du travail et inégalités

La part des revenus du travail dans le PIB est la proportion du revenu total d'un pays que les actifs gagnent en travaillant. Selon l'OIT, elle a diminué au niveau mondial de 0,6 point de pourcentage entre 2019 et 2022 et est restée stable depuis. Bien que cette tendance concorde avec la baisse observée à plus long terme (1,6 point de pourcentage entre 2004 et 2024), près de 40 pour cent du recul total observé au cours des deux dernières décennies se concentrent sur les trois années marquées par la pandémie de COVID-19, de 2020 à 2022. Bien que modeste en points de pourcentage, cette diminution représente en 2024 un manque à gagner annuel de 2 400 milliards de dollars (en parité de pouvoir d'achat constante) par rapport à ce que les travailleurs auraient touché si la part des revenus du travail était restée stable après 2004.

Source: OIT (2024b).

À l'intérieur des pays, les femmes, les travailleurs migrants et ceux de l'économie informelle sont concentrés de manière disproportionnée au bas de l'échelle de répartition des revenus, ce qui montre que le genre, le statut migratoire et l'informalité du travail ont des effets croisés sur les inégalités économiques.

L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes atteint encore 20 points de pourcentage (OIT, 2018). Le revenu moyen inférieur des femmes par rapport à celui des hommes s'explique en partie par la ségrégation professionnelle, ainsi que par leur part plus importante dans le travail de soins non rémunéré. Les femmes effectuent plus des trois quarts des tâches de soins non rémunérées dans le monde (OIT, 2024c). Elles y consacrent en moyenne 4 heures et 25 minutes par jour, contre 1 heure et 23 minutes pour les hommes. On estime à 708 millions le nombre de femmes en âge de travailler qui ne font pas partie de la population active en raison de leurs responsabilités familiales, contre 40 millions d'hommes (OIT, 2024d).

L'informalité nourrit les inégalités, parce qu'elle induit un accès inégal aux compétences, aux emplois et aux actifs, ainsi qu'une protection insuffisante, une faible productivité, des risques pour la sécurité et la santé au travail, et l'impossibilité de se faire entendre et d'être représenté. La part de l'emploi informel diminue moins vite: elle est passée de 61,4 pour cent en 2005

à 58,4 pour cent en 2015, puis (à un rythme plus lent) à 57,8 pour cent en 2024 (OIT, 2024e). Cependant, le nombre de travailleurs informels a augmenté de 1,7 milliard en 2005 à 2,0 milliards en 2024. Par exemple, les salariés sous contrat temporaire ont cinq fois plus de risques d'être informels que ceux qui disposent d'un contrat à durée indéterminée.

Les migrants sont surreprésentés parmi les travailleurs à faible revenu dans les pays à revenu intermédiaire supérieur et dans les pays à revenu élevé. Une part importante de l'écart salarial des migrants ne peut être attribuée à des différences relatives aux caractéristiques des travailleurs, telles que l'éducation, l'expérience, l'âge ou le lieu de résidence. Environ 10 points de pourcentage de l'écart salarial de 12,6 pour cent dans les pays à revenu élevé restent inexpliqués par des facteurs liés au marché du travail, ce qui laisse penser à une éventuelle discrimination salariale à l'encontre des travailleurs migrants (Amo-Agyei, 2020).

Les inégalités raciales sur les marchés du travail sont omniprésentes et persistantes, en particulier aux dépens des personnes d'ascendance africaine et des peuples autochtones et tribaux, qui ont du mal à accéder au travail décent et à l'emploi. Si les causes profondes de ces inégalités sont complexes, la discrimination raciale en est une (OIT, à paraître).

► La stratégie de l'OIT pour lutter contre les inégalités dans le monde du travail

L'OIT a depuis longtemps conscience des problèmes que les inégalités engendrent. La Constitution de l'OIT de 1919 souligne qu'une «paix universelle et durable ne peut être fondée que sur la base de la justice sociale» et défend «la possibilité pour tous d'une participation équitable aux fruits du progrès». La Déclaration de Philadelphie de 1944 et la Déclaration du centenaire de 2019 pour l'avenir du travail reprennent ces principes.

En 2022, après la montée des inégalités pendant la pandémie de COVID-19, les mandants de l'OIT ont adopté une stratégie globale et intégrée pour réduire et prévenir les inégalités dans le monde du travail (OIT, 2022). Cette stratégie insiste sur l'ampleur, l'omniprésence et les répercussions des inégalités aujourd'hui, qui mettent en évidence le rôle d'une coopération multilatérale renforcée et l'importance de données et d'éléments factuels solides, de politiques intégrées et de partenariats pour cibler efficacement les inégalités dans le monde du travail (encadré 2).

La stratégie de l'OIT considère que la lutte contre les inégalités croissantes sur le marché du travail nécessite une approche intégrée portant sur l'acquisition de compétences, les possibilités d'emploi, les salaires équitables (y compris les salaires vitaux) et les conditions de travail décentes, les droits et la possibilité de s'exprimer ainsi que la protection sociale tout au long de la vie, en s'appuyant sur le cadre normatif de l'OIT. Des politiques extérieures au marché du travail en matière d'éducation, de santé, de logement et de sécurité alimentaire, en collaboration avec d'autres partenaires, doivent compléter ces éléments de l'approche. Un cadre politique global de cette nature doit nécessairement être fondé sur: i) des éléments factuels, des recherches, des données et des analyses solides, ii) des politiques intégrées et le renforcement des capacités des mandants, et iii) l'établissement de partenariats avec d'autres acteurs du système multilatéral.

► **Encadré 2. La stratégie de l'OIT relative aux inégalités**

La **Stratégie globale et intégrée de l'OIT pour réduire et prévenir les inégalités dans le monde du travail** a été adoptée par le Conseil d'administration du BIT lors de sa 346^e session en novembre 2022 (OIT, 2022). La stratégie s'appuie sur la résolution adoptée par la Conférence internationale du Travail en 2021 et préconise d'«agir à la fois sur les politiques et les moyens de répartition et de redistribution» (OIT, 2021a). Elle définit sept domaines thématiques prioritaires et interdépendants pour réduire et prévenir les inégalités dans le monde du travail, en s'appuyant sur les normes du travail et le dialogue social, la liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit de négociation collective. Ces domaines d'action sont les suivants:

- **La création d'emplois:** il convient de créer suffisamment d'emplois décents pour tous ceux qui ont besoin de travailler et qui le souhaitent, en particulier pour les jeunes, qui risquent davantage d'être au chômage, notamment grâce à des cadres macroéconomiques favorables à l'emploi et porteurs de changements sur les questions de genre, qui soutiennent également les mesures en faveur de transitions justes. Des politiques doivent également être mises en place pour développer un environnement commercial favorable aux entreprises durables et propice aux gains de productivité, tout en réduisant les écarts de productivité entre entreprises. Des politiques actives du marché du travail inclusives qui ouvrent aux plus vulnérables et aux plus défavorisés un accès à l'emploi sont également nécessaires.
- **Un accès égal à une éducation et à une formation de qualité et au développement des compétences,** auxquels s'ajoutent l'apprentissage tout au long de la vie et des services publics de qualité dès la petite enfance, qui améliorent considérablement la mobilité ascendante. Il est tout aussi important de prendre des mesures pour réduire le taux d'abandon, d'accroître le nombre de programmes de la seconde chance, d'intégrer la reconnaissance de l'apprentissage antérieur dans les systèmes de développement de carrière pour tous et de proposer une requalification et une amélioration des compétences aux personnes touchées par les restructurations et les transitions (OIT, 2023; Lange, Hofmann et Di Cara, 2020).
- **La protection adéquate de tous les travailleurs et le juste partage des fruits de la croissance,** par le biais de salaires minima adéquats, de systèmes de négociation collective libres et transparents et d'institutions du marché du travail plus efficaces et plus inclusives, notamment en renforçant la possibilité de s'exprimer et la représentation des travailleurs, que ce soit dans l'économie formelle ou dans l'économie informelle. Il est essentiel de garantir la protection des travailleurs particulièrement vulnérables, dont les travailleurs migrants. Les politiques salariales, y compris les salaires vitaux, sont particulièrement importantes pour promouvoir une répartition équitable, qui à son tour favorise la demande globale, l'emploi et la croissance (OIT, 2024f).
- **La transition vers l'économie formelle:** il s'agit à la fois d'un objectif et d'un catalyseur, qui nécessite des mesures adaptées au contexte, telles que la priorité sectorielle, des réformes politiques et l'amélioration des possibilités de travail décent. Les actions essentielles comprennent l'extension de la couverture légale, la garantie d'une protection adéquate et de son application (par exemple pas d'exclusion de l'assurance sociale en raison d'un seuil concernant le temps de travail) et les mesures pour faire respecter la législation (OIT, 2021b).
- **L'égalité de genre et la non-discrimination** nécessitent d'éliminer les stéréotypes, les lois et pratiques discriminatoires, y compris sur le lieu de travail, et de promouvoir des mesures qui garantissent l'égalité de chances et de traitement pour les femmes et les groupes victimes de discrimination. Il convient également d'associer, sur le marché du travail et en dehors, des mesures qui visent à remédier à la ségrégation professionnelle, à l'inégalité de rémunération entre femmes et hommes pour un travail de valeur égale, à la violence et au harcèlement fondés sur le genre et à la répartition inégale des activités de soin non rémunérées. En ce sens, il est important d'investir dans l'économie du soin, de reconnaître, réduire et redistribuer le travail de soins non rémunéré, et de rétribuer et représenter les travailleurs du secteur du soin (OIT, 2024c).
- **Le commerce et le développement au service d'une mondialisation juste et d'une prospérité partagée** sont possibles si les gouvernements, les partenaires sociaux et le secteur privé travaillent ensemble pour maximiser le potentiel d'emploi des investissements et du commerce, renforcer la compétitivité et la sécurité des chaînes d'approvisionnement mondiales et respecter les normes internationales du travail.
- **Une protection sociale universelle et adéquate** nécessite d'élargir la portée des systèmes nationaux de protection sociale pour inclure ceux qui ne sont pas convenablement protégés, et de veiller à ce que chacun ait accès à une protection sociale complète, adéquate et durable tout au long de sa vie.

- i) **Des données et des analyses solides.** Les politiques doivent être fondées sur des données probantes, ce qui nécessite de:
 - redoubler d'efforts pour compiler des données et des analyses, ventilées par sexe et par d'autres caractéristiques pertinentes, telles que le handicap, le statut migratoire et la race ou l'appartenance ethnique, y compris (si nécessaire) au moyen d'enquêtes novatrices;
 - reconceptualiser les indicateurs d'inégalités, qui doivent être simples, transparents et faciles à produire régulièrement, et faire progresser les méthodes de mesure des coûts de la discrimination.
- ii) **Un ensemble de mesures intégrées.** En s'appuyant sur les sept domaines thématiques (encadré 2), les approches politiques doivent être:
 - adaptées à chaque pays, selon les niveaux d'inégalités liés au contexte, leur dynamique et leurs moteurs. Elles doivent s'appuyer sur les capacités et les relations entre les parties prenantes, et ce à partir d'un diagnostic des inégalités visant à en identifier les causes profondes, les rigidités structurelles et les principaux facteurs, sur la base du dialogue social;
- iii) **La création de partenariats pour une action multilatérale.** La lutte contre les inégalités nécessite une action concertée du système des Nations Unies et des institutions financières internationales. La Coalition mondiale pour la justice sociale de l'OIT fournit une plateforme pour une telle coopération multilatérale sur une base volontaire en vue de lutter contre les inégalités.
 - complémentaires des politiques de lutte contre les inégalités en dehors du monde du travail, notamment celles qui préconisent des mesures inclusives en matière d'éducation, de santé, de logement et d'alimentation. Les politiques budgétaires qui permettent d'investir davantage dans l'éducation et la santé (FMI, 2014) et une redistribution par le biais de systèmes de protection sociale (OIT, 2024g) sont tout aussi importantes.

► Prendre des mesures décisives pour lutter contre les inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre

L'OIT invite le Deuxième Sommet mondial pour le développement social et les États Membres à prendre des mesures décisives pour prévenir et réduire les inégalités sous toutes leurs formes, tant à l'intérieur des pays que d'un pays à l'autre. En ce sens, le système des Nations Unies sera chargé de mener une initiative mondiale visant à renforcer la capacité du système à mesurer, analyser et traiter les inégalités, en particulier sur le marché du travail, tout en faisant progresser l'ODD 10, avec la participation d'organismes régionaux et d'institutions financières internationales. Fondée sur la justice sociale, cette initiative permettra de:

- promouvoir l'élaboration d'un cadre conceptuel et méthodologique convenu au sein du système des Nations Unies sur la prévention et la réduction des

inégalités, en associant les diverses compétences techniques et les avantages comparatifs de l'OIT et d'autres agences du système des Nations Unies dans la lutte contre les inégalités, tant à l'intérieur qu'en dehors du monde du travail, d'une manière concertée et intégrée;

- combler les principales lacunes en matière de données afin de pouvoir mesurer, suivre et analyser les inégalités en encourageant la collecte et la compilation régulières de données comparables, facilitées par une infrastructure de données appropriée, afin de suivre l'évolution des inégalités;
- lancer une initiative visant à reconceptualiser la mesure des inégalités ainsi que leurs analyse et leur évaluation afin d'étayer les conseils stratégiques intégrés.

► Références

- Amo-Agyei, Silas. 2020. *The Migrant Pay Gap: Understanding Wage Differences between Migrants and Nationals*. Genève: BIT.
- Bárcia de Mattos, Fernanda, Valeria Esquivel, David Kucera et Sheba Tejani. 2022. «*The State of the Apparel and Footwear Industry: Employment, Automation and Their Gender Dimensions*», Background Paper No. 33. Genève et Bruxelles: BIT et Commission européenne.
- Chancel, Lucas, Philipp Bothe et Tancrede Voituriez. 2023. *Climate Inequality Report 2023: Fair Taxes for a Sustainable Future in the Global South*. World Inequality Lab.
- FMI (Fonds monétaire international). 2014. «*Income Inequality: Introduction to Inequality*».
- Lakner, Christoph, Daniel Gerszon Mahler, Mario Negre et Espen Beer Prydz. 2022. «How Much Does Reducing Inequality Matter for Global Poverty?», *Journal of Economic Inequality*, 20: 559–585. <https://doi.org/10.1007/s10888-021-09510-w>.
- Lange, Ralf, Christine Hofmann et Manuela Di Cara. 2020. *Guide pour rendre l'EFTP et le développement des compétences inclusifs pour tous*. Genève: BIT.
- OIT (Organisation internationale du Travail). 2018. *Rapport mondial sur les salaires 2018/19: quelles sont les causes des écarts salariaux entre hommes et femmes?*. Genève: BIT.
- . 2021a. *Résolution proposée et conclusions concernant les inégalités et le monde du travail*, ILC.109/Compte rendu n° 9A (Rev.1).
- . 2021b. «*Transition from the Informal to the Formal Economy: Theory of Change*», Theory of Change.
- . 2022. *Suivi de la Résolution concernant les inégalités et le monde du travail (2021): stratégie globale et intégrée de l'OIT pour réduire et prévenir les inégalités dans le monde du travail*, GB.346/INS/5.
- . 2023. *Financing Mechanisms for Promoting Social Inclusion in Skills and Lifelong Learning Systems: Global Overview of Current Practices and Policy Options*. ETD/BP-Bangkok.
- . 2024a. *Global Wage Report 2024–25: Is Wage Inequality Decreasing Globally?* Résumé en français: «*Rapport mondial sur les salaires 2024-25: vers une baisse des inégalités salariales au niveau mondial?*» [rapport complet en français à paraître]. Genève: BIT.
- . 2024b. «*World Employment and Social Outlook: September 2024 Update*», ILO Brief.
- . 2024c. *Le travail décent et l'économie du soin*, ILC.112/VI. Genève: BIT.
- . 2024d. «*The Impact of Care Responsibilities on Women's Labour Force Participation*», ILO Brief.
- . 2024e. «*World Employment and Social Outlook: May 2024 Update*», ILO Brief.
- . 2024f. *Politiques salariales, y compris le salaire vital*, MEWPLW/2024.
- . 2024g. *World Social Protection Report 2024–26: Universal Social Protection for Climate Action and a Just Transition*. Résumé en français: «*Rapport mondial sur la protection sociale 2024-26: protection sociale universelle pour l'action climatique et une transition juste*» [rapport complet en français à paraître]. Genève: BIT.
- . À paraître. *In Conditions of Freedom and Dignity: Pathways to Racial Equality in the World of Work*.
- Pew Research Center. 2025. *Economic Inequality Seen as Major Challenge Around the World*.
- van der Weide, Roy, et Branko Milanovic. 2018. «Inequality Is Bad for Growth of the Poor (but Not for That of the Rich)», *World Bank Economic Review*, 32 (3): 507–530. <https://doi.org/10.1093/wber/lhy023>.

Contact

Organisation internationale du Travail
Route des Morillons 4
CH-1211 Genève 22
Suisse

Conditions de travail et égalité
Courriel: workquality@ilo.org

DOI: doi.org/10.54394/YEKG9954



Cette note est mise à disposition dans le cadre d'une licence [CC BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) qui autorise la reproduction, le partage et l'adaptation (y compris la traduction) du contenu, quel qu'en soit le motif. L'utilisateur doit clairement indiquer que l'OIT est la source originale.