



► Note d'information

Préparée pour le Deuxième Sommet mondial pour le développement social

Juillet 2025

Le dialogue social au plus haut niveau

Un ressort essentiel pour le développement économique et le progrès social

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

- **Le dialogue social au plus haut niveau est un mécanisme de gouvernance essentiel**, qui favorise la collaboration entre les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs (les partenaires sociaux) **en vue de trouver des solutions communes aux problématiques économiques et sociales**. En tirant parti de la légitimité démocratique des partenaires sociaux et de leur connaissance réelle du monde du travail, **le dialogue social au plus haut niveau concourt à l'élaboration de politiques mieux éclairées, plus réactives et plus légitimes**.
- **Le dialogue social au plus haut niveau soutient les trois piliers du développement social** et s'inscrit dans la lignée du Programme de développement durable à l'horizon 2030 des Nations Unies. Il joue un rôle crucial dans l'élaboration et la mise en œuvre de politiques **en faveur du travail décent et de la croissance économique durable, d'une répartition équitable des revenus du travail et de transitions numérique et écologique justes**. Il est également essentiel pour revitaliser un «contrat social mis à rude épreuve» et rétablir la confiance entre les institutions et les sociétés.
- **Malgré la généralisation des institutions de dialogue social au plus haut niveau**, avec des institutions nationales de dialogue social présentes dans 87 pour cent des États Membres de l'OIT et la création d'organes tripartites dédiés à la sécurité et santé au travail dans environ 80 pour cent d'entre eux, **des questions demeurent quant à leur inclusivité et leur efficacité**.
- Les défis à relever incluent notamment un **moindre respect de la liberté syndicale et des droits de négociation collective** – en recul de 7 pour cent à l'échelle mondiale entre 2015 et 2023 – ainsi que sur l'**implication inégale des partenaires sociaux dans les processus de dialogue social au plus haut niveau** et sur le **manque de ressources des administrations du travail et des institutions de dialogue social**.

► Pourquoi le dialogue social au plus haut niveau est-il si important pour le développement social?

Le Deuxième Sommet mondial pour le développement social de 2025 est l'occasion pour la communauté internationale de réaffirmer son engagement en faveur de la Déclaration de Copenhague sur le développement social de 1995 et de son Programme d'action. Il vise

à renforcer la dimension sociale du développement durable, et ses résultats devraient accélérer les progrès vers la réalisation des objectifs de développement durable (ODD). La présente note examine comment le dialogue social au plus haut niveau peut jouer un rôle

pour atteindre les objectifs fondamentaux que sont l'élimination de la pauvreté, le plein emploi productif et le travail décent pour tous, ainsi que l'inclusion sociale, en s'appuyant sur les conclusions du dernier *Rapport sur le dialogue social* de l'OIT (OIT, 2025a).

Le dialogue social au plus haut niveau recouvre les processus nationaux et sectoriels (qu'ils soient ad hoc ou institutionnalisés) réunissant des représentants des gouvernements, des organisations d'employeurs et des organisations de travailleurs afin de faciliter les négociations, les consultations et les échanges d'informations sur les questions relatives au travail et à la politique économique et sociale. Il s'agit tout autant de processus bipartites – auxquels seuls les partenaires sociaux participent, notamment pour conclure des conventions collectives (voir encadré 1) – que de processus tripartites, auxquels participent également des représentants des gouvernements.

► **Encadré 1. Rapport sur le dialogue social 2022: la négociation collective pour une reprise durable, résiliente et inclusive**

La première édition du *Rapport sur le dialogue social* de l'OIT, publiée en 2022, a examiné le rôle de la négociation collective dans l'instauration d'une gouvernance inclusive et efficace du travail. Le rapport a montré comment la négociation collective contribue à renforcer la gouvernance du marché du travail, à faire progresser le travail décent, à réduire les inégalités salariales et à assurer des relations de travail saines. Il s'agit de facteurs clés pour le développement social.

Le rapport a également démontré que, en favorisant la confiance et la coopération entre les partenaires sociaux, la négociation collective renforce la capacité des pays à surmonter des crises telles que la pandémie de COVID-19. Ces constats soulignent la pertinence du dialogue social dans l'élaboration de politiques qui concilient les objectifs économiques et sociaux, conformément à ceux de la Déclaration de Copenhague.

Source: OIT (2022a).

Le dialogue social au plus haut niveau est un mécanisme de gouvernance unique et très efficace, qui permet aux organisations d'employeurs et de travailleurs de s'impliquer dans l'encadrement des conditions socio-économiques concernant le travail et l'emploi. Il sert de garde-fou contre le rétrécissement de l'espace démocratique dans le monde du travail, il aide à concrétiser les principes et droits fondamentaux au travail et il favorise des résultats équilibrés sur les plans économique et social¹.

Un dialogue social inclusif et efficace au plus haut niveau permet aux sociétés de débloquent un large éventail d'avantages qui sont très proches des objectifs de développement social. Par exemple, les *avantages fondamentaux* du dialogue social au plus haut niveau – la paix sociale, la cohésion sociale, la bonne gouvernance et la démocratie – aident à concevoir des stratégies de développement qui favorisent l'emploi productif et font reculer la pauvreté. En outre, en exploitant les effets positifs du dialogue social au plus haut niveau, les pays peuvent produire des *avantages transformateurs* qui stimulent le plein emploi, l'élimination de la pauvreté et l'inclusion sociale, en particulier en période de crise et de changement structurel. Ces avantages sont particulièrement intéressants dans le contexte des transformations numériques et écologiques dans le monde du travail (OIT, 2025a).

Le dialogue social au plus haut niveau joue en outre un rôle essentiel pour traduire les engagements internationaux en actions concrètes au niveau national. En s'appuyant sur la collaboration et la recherche de consensus, il permet aux gouvernements et aux organisations d'employeurs et de travailleurs de transformer des objectifs communs en résultats tangibles dans l'économie réelle. Par exemple, le dialogue social au plus haut niveau peut orienter les investissements publics vers des politiques en faveur de l'emploi productif et du travail décent. Dans des domaines tels que le développement des compétences, il aide à aligner les systèmes de formation et les qualifications sur les besoins du marché du travail (OIT, 2020).

¹ La [Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail](#), adoptée en 1998 et amendée en 2022, détermine cinq catégories de principes et droits fondamentaux au travail: la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective; l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire; l'abolition effective du travail des enfants; l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession; un milieu de travail sûr et salubre.

► Le dialogue social au plus haut niveau: conditions préalables et difficultés pour faire progresser le développement social

Même s'il n'existe pas de modèle universel de dialogue social au plus haut niveau, plusieurs conditions préalables sur le plan institutionnel sont nécessaires pour qu'il œuvre en faveur du développement social.

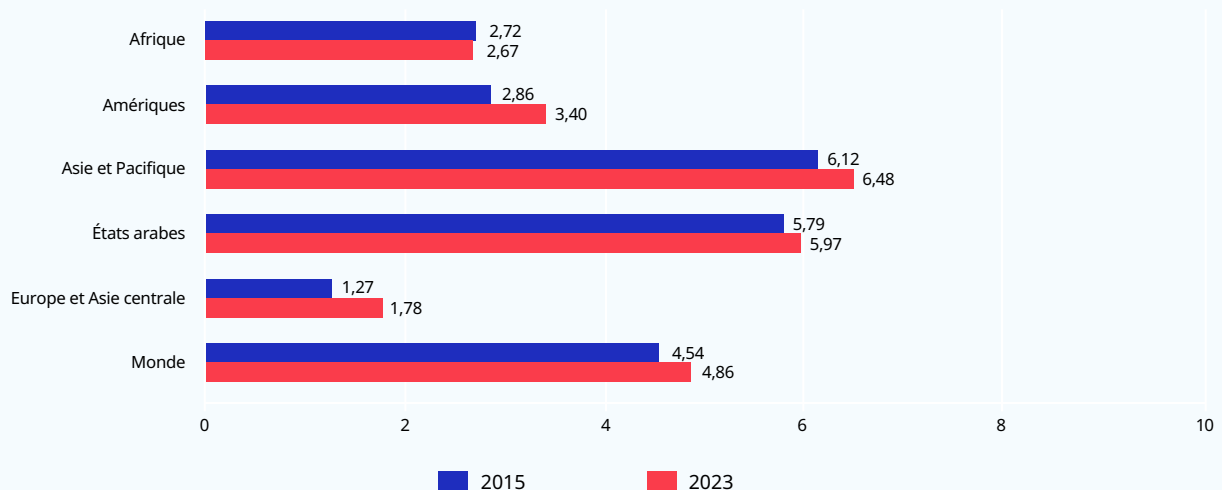
Tout d'abord, les principes et droits fondamentaux au travail doivent être respectés, en particulier la liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit de négociation collective². Ensuite, les gouvernements doivent promouvoir activement le dialogue social au plus haut niveau en établissant un cadre juridique et réglementaire favorable. Il s'agit notamment d'investir dans les systèmes d'administration du travail, de renforcer les capacités des partenaires sociaux et de veiller à ce que les organisations d'employeurs et de travailleurs puissent s'engager de manière constructive dans la conception et la mise en œuvre de la politique économique et sociale dans tous les domaines pertinents. Par ailleurs, les institutions de dialogue social au plus haut niveau doivent renforcer la participation inclusive et représentative. Cela suppose de respecter l'indépendance des partenaires sociaux et de veiller à ce qu'ils restent utiles et représentatifs dans tous les

secteurs du marché du travail et de la société. Enfin, les gouvernements doivent adopter une approche pluraliste de la gouvernance économique et reconnaître les intérêts légitimes, et parfois divers, des gouvernements, des employeurs et des travailleurs (OIT, 2025a).

Lorsque des facteurs structurels compromettent ces conditions préalables, la capacité du dialogue social au plus haut niveau à faire progresser le développement social s'en trouve limitée dans de nombreux pays. Par exemple, les données de l'OIT font apparaître des difficultés persistantes, tant en droit qu'en pratique, en matière de respect et de mise en œuvre de la liberté syndicale et de la reconnaissance effective du droit de négociation collective. Entre 2015 et 2023, la moyenne mondiale du respect de ces droits par les pays (indicateur 8.8.2 des ODD) a chuté de 7 pour cent, ce qui met en évidence les obstacles croissants à un dialogue social efficace et inclusif dans le monde entier (voir figure 1).

Le dialogue social au plus haut niveau peut également être sapé par des taux inégaux de densité des organisations d'employeurs, de syndicalisation et

► **Figure 1. Indicateur 8.8.2 des ODD: moyennes mondiales et régionales pondérées, 2015 et 2023**



Note: L'indicateur 8.8.2 des ODD a une fourchette de 0 à 10, 0 étant la meilleure note possible, indiquant un niveau élevé de respect des droits. Les agrégats mondiaux et régionaux sont des moyennes pondérées à partir des estimations de l'OIT relatives à la main-d'œuvre.

Source: ILOSTAT.

² Ces principes et droits fondamentaux sont énoncés et détaillés dans la [convention \(n° 87\) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948](#), et la [convention \(n° 98\) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949](#). Ces droits fondamentaux créent également des conditions propices à la justice sociale et à la réalisation de l'Agenda du travail décent.

de couverture de la négociation collective³. Selon les données disponibles pour 36 pays, la densité des organisations d'employeurs varie de 4 à 98 pour cent (OCDE et AIAS, 2023), tandis que la syndicalisation (selon les données disponibles pour 139 pays) varie de 25,8 pour cent dans les pays à revenu élevé à 16,6 pour cent dans les pays à faible revenu, avec une moyenne mondiale non pondérée de 19,9 pour cent. La couverture de la négociation collective varie également beaucoup, avec une moyenne non pondérée de 34,0 pour cent et un taux médian de 26,9 pour cent des salariés, selon les données les plus récentes de 99 pays (OIT, 2022a, 2025a). Des travaux de recherche montrent que des niveaux élevés de couverture de la négociation collective et de syndicalisation sont corrélés à des niveaux plus faibles d'inégalités salariales (OIT, 2022a; OCDE, 2019).

L'exemple des institutions nationales de dialogue social (INDS) – qui sont des organes officiels de dialogue social tripartite ou bipartite au niveau national – illustre les possibilités et les difficultés du dialogue social au plus

haut niveau pour faire progresser le développement social. Si 87 pour cent des États Membres de l'OIT disposent d'INDS dotées d'une compétence générale, et qu'environ la moitié d'entre eux peuvent également compter sur des INDS spécifiques traitant de problématiques telles que l'emploi, la sécurité sociale ou la fixation des salaires, des questions relatives à leur efficacité et à leur inclusivité demeurent, comme le révèle une étude menée dans le cadre du *Rapport sur le dialogue social 2024* de l'OIT⁴. Environ 75 pour cent des travailleurs interrogés et 67 pour cent des employeurs interrogés considèrent que leurs INDS sont efficaces et moins de la moitié d'entre eux estiment que ces institutions disposent des ressources financières, opérationnelles et en matière de communication nécessaires pour remplir efficacement leur mandat. En outre, les employeurs et les travailleurs interrogés ont exprimé beaucoup de doutes quant à l'inclusivité des INDS, en particulier en ce qui concerne la participation des femmes, la représentation de l'économie informelle et l'engagement des jeunes (OIT, 2025a).

► Le dialogue social au plus haut niveau: ses possibilités en matière de développement social

Promouvoir le travail décent pour tous

Le dialogue social au plus haut niveau aide les pays à concilier croissance économique et justice sociale, contribuant ainsi directement à l'ODD 8 (Travail décent et croissance économique) ainsi qu'à l'agenda du développement social au sens large. Il a par exemple joué un rôle dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation d'environ 80 pour cent des politiques nationales de l'emploi adoptées entre 2005 et 2020 qui ont été analysées par l'OIT (d'Achon, 2023). Dans l'ensemble, les données montrent qu'il améliore les résultats en matière d'emploi et de pauvreté lorsque les connaissances économiques pratiques des partenaires sociaux se voient accorder une place centrale dans l'élaboration des politiques de l'emploi (OIT, 2025a).

La nature consultative du dialogue social permet aux pays d'élaborer et d'adopter des cadres normatifs et réglementaires qui renforcent les droits au travail. Entre

2019 et 2023, l'OIT a constaté une tendance généralisée à la révision du droit du travail dans toutes les régions, souvent en consultation avec les partenaires sociaux (*ibid.*). Le dialogue social au plus haut niveau joue également un rôle clé dans l'élaboration des politiques de sécurité et de santé au travail (SST). En 2024, environ 80 pour cent des États Membres de l'OIT disposaient d'organes nationaux tripartites de SST, permettant aux partenaires sociaux de contribuer directement à la conception et à la mise en œuvre des politiques de SST.

S'agissant de l'élimination de la pauvreté, la capacité du dialogue social au plus haut niveau à concilier les objectifs sociaux et les objectifs économiques nationaux présente deux avantages essentiels. Tout d'abord, il appuie la mise en place de systèmes de protection sociale efficaces, durables et de bonne qualité. La quête de consensus qui le caractérise permet d'exprimer différents besoins et d'y répondre, contribuant ainsi à améliorer la durabilité, la qualité et la couverture des stratégies de protection sociale. Selon le moniteur de

³ La densité des organisations d'employeurs correspond au nombre de salariés d'entreprises du secteur privé qui sont membres d'une organisation d'employeurs par rapport à l'ensemble des salariés du secteur privé dans un pays ou un secteur donné. Le taux de syndicalisation correspond au pourcentage de salariés qui sont membres d'un syndicat par rapport au nombre total de salariés dans un pays ou un secteur donné. Le taux de couverture de la négociation collective correspond au pourcentage de salariés couverts par une convention collective dans un pays ou un secteur donné. Des données sur ces taux et sur d'autres aspects des relations professionnelles sont disponibles dans [ILOSTAT](#).

⁴ Ces conclusions sont tirées d'une enquête du BIT menée en 2023, qui a évalué la perception de 71 organisations de partenaires sociaux sur l'efficacité et l'inclusivité des INDS dans 38 pays. Pour plus de détails, voir OIT (2025a), annexe 7.

la protection sociale du BIT, les partenaires sociaux ont contribué à 158 réformes de la protection sociale dans 65 pays entre 2014 et 2023, conduisant à renforcer la couverture retraite, l'assurance-maladie et les avantages du personnel⁵. Le second avantage du dialogue social au plus haut niveau en la matière est de favoriser la création d'un environnement propice aux entreprises durables, qui ont toute leur importance dans l'élimination de la pauvreté. Comme le note le Groupe de travail de l'OIT sur le nouveau contrat social pour notre Programme commun (OIT, 2025, paragr. 8a)), «les exemples de stratégies de réduction de la pauvreté qui ont porté leurs fruits suggèrent que la transformation économique favorable au développement, appuyée par les entreprises durables et la création d'emplois décents et productifs, joue un rôle essentiel».

Réduire les inégalités de revenus du travail

Le dialogue social au plus haut niveau joue un rôle crucial dans la réduction des inégalités en matière de revenus du travail, dans la lutte contre la pauvreté et dans l'élimination des obstacles au développement social, et ce de différentes manières. Lorsque les organisations d'employeurs et de travailleurs sont impliquées dans la fixation du salaire minimum, celui-ci devient plus efficace pour lutter contre les bas salaires, promouvoir le plein emploi productif et défendre la justice sociale. Par ailleurs, la négociation collective sectorielle peut contribuer à protéger les travailleurs ayant un revenu faible ou moyen en promouvant l'égalité salariale et en veillant à ce que les salaires réels suivent la croissance de la productivité (voir encadré 2), en particulier lorsqu'elle est combinée à des politiques de salaire minimum. Ensemble, ces formes de dialogue social au plus haut niveau sont essentielles pour s'attaquer à deux facteurs clés des inégalités de revenus du travail: la crise du coût de la vie et les écarts de rémunération entre hommes et femmes.

Plus de 90 pour cent des États Membres de l'OIT ont mis en place des systèmes de salaire minimum, mais d'importantes lacunes demeurent en matière de conformité et de portée juridique. Selon les estimations de l'OIT, 266 millions de travailleurs, soit environ 15 pour cent de l'ensemble des salariés dans le monde, gagnent moins que le salaire minimum en vigueur dans leur pays (OIT, 2021a). La non-conformité est particulièrement répandue dans l'économie informelle, qui représente environ 58 pour cent des personnes employées, soit plus de 2 milliards de personnes dans le monde (OIT, 2025a). En outre, les revalorisations intermittentes du salaire minimum peuvent éroder le pouvoir d'achat des travailleurs ou dépasser la capacité de paiement

► Encadré 2. Dialogue social et productivité

Le dialogue social favorise une croissance inclusive et durable de la productivité, faisant ainsi progresser les objectifs de développement social que sont l'élimination de la pauvreté et l'emploi productif pour tous. Les travaux de recherche montrent qu'il stimule la productivité, la performance et l'innovation au niveau de l'entreprise en identifiant le capital sous-utilisé dans les entreprises et en améliorant la coopération sur le lieu de travail ainsi que le bien-être des travailleurs.

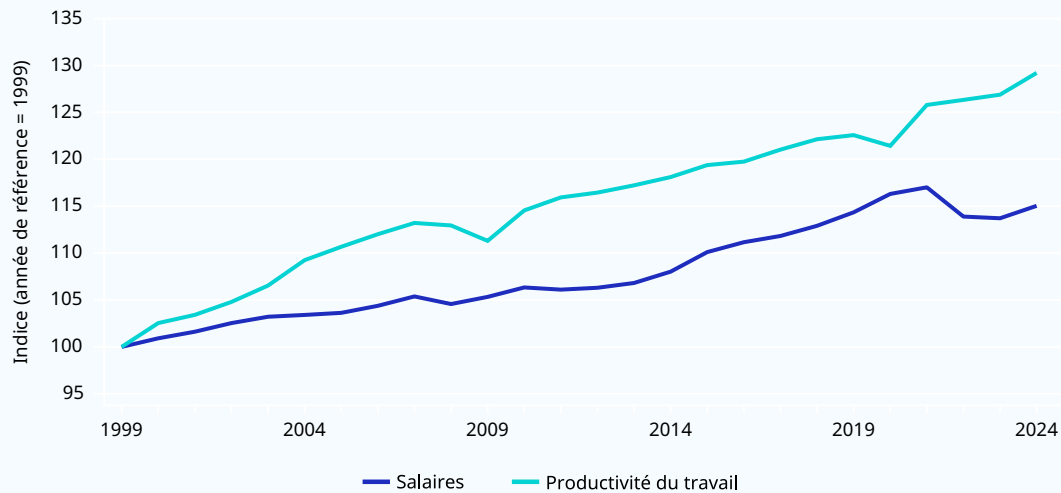
Au niveau national, la croissance de la productivité du travail est essentielle à l'augmentation des salaires réels et au développement économique inclusif. Cependant, un ralentissement a été observé dans de nombreuses grandes économies industrialisées au cours des deux dernières décennies, ce qui explique en partie pourquoi les salaires réels n'ont pas augmenté dans plusieurs de ces pays. À cet égard, la négociation collective sectorielle (une forme essentielle de dialogue social au plus haut niveau) peut jouer un rôle important pour stimuler la productivité en liant les hausses de salaires à la croissance de la productivité du travail – dont les tendances ont de plus en plus divergé dans les pays à revenu élevé au cours des dernières décennies (voir figure 2).

Source: OIT (2025a, 2025b).

des employeurs, en particulier pendant les crises économiques. Cela souligne la nécessité de procéder à des ajustements réguliers pour tenir compte de l'évolution du coût de la vie et des conditions économiques, entre autres critères, comme le souligne la [recommandation \(n° 135\) sur la fixation des salaires minima, 1970](#).

Parmi les États Membres de l'OIT disposant d'un système de salaire minimum, 93 pour cent le fixent par le biais de mécanismes prévus par la loi – avec un certain niveau de participation des partenaires sociaux pour la plupart – et les 7 pour cent restants s'appuient sur la négociation collective, généralement au niveau sectoriel. Dans les deux cas, les partenaires sociaux jouent un rôle dans la fixation et l'ajustement du salaire minimum grâce au dialogue social au plus haut niveau, ce qui permet de concilier les besoins des travailleurs avec les réalités économiques tout en protégeant les emplois et les revenus. En période de crise, le dialogue social au plus haut niveau aide les pays à gérer les pressions liées au coût de la vie et à répartir équitablement les coûts de l'inflation entre travailleurs et employeurs. Par exemple, 80 pactes sociaux tripartites ont été signés entre 2019 et 2024, souvent dans l'objectif d'atténuer les effets

5 Le [moniteur de la protection sociale du BIT](#) (Social Protection Monitor) trace les annonces de mesures de protection sociale à partir des médias/nouvelles publiés en ligne.

► **Figure 2. Tendances de la productivité du travail et des salaires réels moyens dans les pays à revenu élevé, 1999-2024 (indice 1999 = 100)**

Note: La productivité du travail correspond au PIB par travailleur. Les indices des salaires réels et de la productivité sont les moyennes pondérées par la population nationale, de sorte que les pays très peuplés ont plus d'effet à chaque point d'estimation. Les estimations ont été calculées en utilisant 1999 comme année de référence. Les données pour 2024 sont basées sur les premier et deuxième trimestres de l'année.

Source: Fonds monétaire international pour les données relatives au PIB et Tendances mondiales de l'emploi d'ILOSTAT pour les données relatives à l'emploi salarié. Les données sur les salaires se fondent sur les estimations de l'OIT (OIT, 2025b).

de l'inflation. De même, les pays ayant des traditions bien ancrées en matière de relations professionnelles peuvent s'appuyer sur des renégociations plus fréquentes des conventions collectives sectorielles pour maintenir les salaires réels pendant les périodes de forte inflation (OIT, 2025a).

Le dialogue social au plus haut niveau est également essentiel à l'opérationnalisation du salaire vital. Le Conseil d'administration du BIT a récemment adopté des conclusions qui déterminent les critères essentiels à la notion de salaire vital et exposent les principes fondamentaux à suivre pour l'estimer. Les conclusions affirment que les estimations du salaire vital «peuvent alimenter et éclairer un dialogue social fondé sur des données factuelles pour la fixation des salaires» (OIT, 2024, paragr. 8)

Favoriser des transitions numérique et écologique justes

Le dialogue social au plus haut niveau soutient le travail décent et l'élimination de la pauvreté en œuvrant à ce que les transitions numérique et écologique, souvent dénommées «double transition», soient justes grâce à des stratégies inclusives et efficaces qui protègent à la fois les travailleurs et les entreprises. Dans le cadre de la transition numérique, le dialogue social au plus haut niveau aide à trouver les moyens de réagir face aux perspectives et aux difficultés posées par

l'innovation technologique, y compris celles qui sont liées à l'intelligence artificielle (IA) sur le lieu de travail. Par exemple, il a renforcé la participation des travailleurs dans le développement de l'IA et l'élaboration des politiques y relatives, et il a défendu le développement des compétences et l'apprentissage tout au long de la vie afin d'améliorer leur employabilité. Compte tenu du rythme auquel l'IA évolue, la capacité du dialogue social au plus haut niveau à concevoir des solutions rapides et équilibrées est de plus en plus considérée comme une alternative crédible à la régulation imposée par les autorités (Krämer et Cazes, 2022).

Pour ce qui concerne la transition écologique, le dialogue social au plus haut niveau joue un rôle important pour faire émerger un consensus entre les gouvernements, les partenaires sociaux et la société dans son ensemble sur la nécessité de la décarbonation. S'il est fondé sur un dialogue social dynamique et s'il est correctement financé, le processus d'adaptation et d'atténuation face au changement climatique peut générer des écosystèmes résilients, de nouveaux emplois décents et des entreprises durables, et permettre de bâtir des sociétés plus inclusives, sans laisser personne de côté (OIT, 2025c). Le dialogue social au plus haut niveau peut également servir à donner aux micro, petites et moyennes entreprises, ainsi qu'à d'autres entreprises, les moyens d'accéder au financement, aux compétences et aux informations nécessaires pour saisir les possibilités qui se présentent et prospérer dans le cadre de la transition juste (OIT, 2022b).

Étant donné que ces transitions remodelent les marchés du travail et risquent d'aggraver les inégalités, le dialogue social au plus haut niveau est essentiel pour veiller à ce qu'elles restent inclusives. Cependant, malgré son potentiel, son rôle dans les transitions numérique et écologique reste limité. Seul un quart des 118 processus et résultats du dialogue social au plus haut niveau que l'OIT a examinés entre janvier 2022 et septembre 2023 ont abordé des problématiques liées à cette double transition, la plupart du temps dans des pays européens.

Les institutions de dialogue social au plus haut niveau peuvent jouer un rôle plus actif dans les deux transitions. Dans la transition écologique, elles peuvent veiller à ce que les intérêts des travailleurs et des entreprises dans les secteurs d'activité et les régions à haut risque soient intégrés dans les stratégies de

transition. Dans la transition numérique, le dialogue social au plus haut niveau fournit déjà des solutions adaptées, notamment dans l'économie de plateforme.

Enfin, les institutions axées sur le développement des compétences qui s'appuient sur le dialogue social au plus haut niveau, comme les organismes sectoriels de compétences, sont indispensables pour doter les travailleurs des outils nécessaires afin qu'ils puissent s'y retrouver dans l'économie verte et dans l'économie numérique. Ces institutions peuvent aider les pays à combler les lacunes en matière de compétences, soutenir le perfectionnement et la requalification dans les secteurs concernés, et aligner l'enseignement et la formation professionnels sur les besoins du marché du travail (OIT, 2021b; Nations Unies et OIT, 2024).

► Conclusion

Le Deuxième Sommet mondial pour le développement social de 2025 constitue un forum arrivant à point nommé pour débattre des prochaines mesures à prendre par la communauté mondiale pour faire progresser le développement social. Si des progrès ont été accomplis au cours des trente années qui se sont écoulées depuis la Déclaration de Copenhague, des problèmes persistants – tels que la pauvreté, le manque de conditions de travail décentes et l'exclusion sociale – exigent encore une action urgente. Comme le souligne cette note, le dialogue social est un mécanisme de gouvernance puissant, mais sous-utilisé, pour accélérer le développement social. En favorisant la collaboration entre les gouvernements, les employeurs et les travailleurs, il renforce la cohésion sociale, promeut la confiance dans les institutions de gouvernance et aide les sociétés à dépasser la polarisation sociale et politique.

Le dialogue social au plus haut niveau place les partenaires sociaux au cœur de l'élaboration des politiques socio-économiques, permettant ainsi à ceux qui sont directement engagés dans le monde du travail d'éclairer les décisions concernant le travail et l'emploi. Grâce à la quête de consensus qui le caractérise, il contribue à l'élaboration de politiques qui favorisent le travail décent, réduisent les inégalités en matière de revenus du travail et exploitent les possibilités offertes par les transitions numérique et écologique. Il joue également un rôle crucial dans le renouvellement du contrat social entre les gouvernements et leur population.

Toutefois, pour que le dialogue social au plus haut niveau atteigne son plein potentiel, il est nécessaire de redoubler d'efforts pour promouvoir et protéger le dialogue social, et investir dans ses institutions, ses processus et ses acteurs. Cela commence par la liberté

syndicale et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, qui ont toutes deux reculé à l'échelle mondiale ces dernières années. En outre, pour que le dialogue social au plus haut niveau soit inclusif et efficace, il est indispensable d'investir dans les administrations du travail et les institutions de dialogue social qui manquent de ressources, de renforcer le taux d'affiliation aux organisations d'employeurs et de travailleurs, et de combler les écarts en matière de représentation des femmes, des jeunes et des travailleurs de l'économie informelle.

Si ces défis sont relevés, le dialogue social au plus haut niveau pourra soutenir plus efficacement le développement durable, en renforçant l'inclusion et la résilience du marché du travail tout en faisant progresser la justice sociale et économique. Un dialogue social au plus haut niveau plus fort et plus inclusif n'est pas seulement une nécessité institutionnelle, mais un impératif stratégique pour un avenir juste et durable.

► Références

- d'Achon, Eléonore. 2023. *Two Decades of National Employment Policies 2000–2020: Part II. Towards a New Generation of National Employment Policies (NEPs): What Can We Learn from the Evolution of the Scope and Content of NEPs?*. Genève: BIT.
- Krämer, Clara, et Sandrine Cazes. 2022. «*Shaping the Transition: Artificial Intelligence and Social Dialogue*», OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 279.
- Nations Unies et OIT. 2024. *Mind the AI Divide: Shaping a Global Perspective on the Future of Work*.
- OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques). 2019. *Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work*. Paris: Éditions de l'OCDE.
- et AIAS (Amsterdams Instituut voor ArbeidsStudies). 2023. «*Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts*», Version 1.1.
- OIT (Organisation internationale du Travail). 2020. «*Le rôle des employeurs dans les systèmes de développement des compétences*», Note d'information de l'OIT, août 2020.
- . 2021a. *Rapport mondial sur les salaires 2020-21: salaires et salaire minimum au temps du COVID-19*. Genève: BIT.
- . 2021b. *A Resource Guide on Sector Skills Bodies: Developed by the ILO Skills & Employability Branch*. Genève: BIT.
- . 2022a. *Rapport sur le dialogue social 2022: la négociation collective pour une reprise durable, résiliente et inclusive*. Genève: BIT.
- . 2022b. «*How MSMEs Can Contribute to and Benefit from a Just Transition*», Just Transition Policy Brief, septembre 2022.
- . 2024. *Réunion d'experts sur les politiques salariales, y compris le salaire vital*, MEWPLW/2024/7.
- . 2025a. *Rapport sur le dialogue social 2024: le dialogue social au plus haut niveau pour le développement économique et le progrès social*. Genève: BIT.
- . 2025b. *Rapport mondial sur les salaires 2024-25: vers une baisse des inégalités salariales au niveau mondial?* Genève: BIT.
- . 2025c. *Rapport du Groupe de travail sur le nouveau contrat social pour Notre programme commun*, GB.353/INS/17.

Contact

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

Service du dialogue social, des relations de travail et de la gouvernance (LABGOV)
Courriel: labgov@ilo.org
www.ilo.org

DOI: doi.org/10.54394/DTVL3268



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.