



► Note d'information

Préparée pour le Deuxième Sommet mondial pour le développement social

Juillet 2025

Promouvoir le travail décent et l'économie du soin Une composante essentielle du développement social

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

- **Le soin est fondamental pour le bien-être humain, social, économique et environnemental ainsi que pour le développement durable.** Le travail de soin, rémunéré et non rémunéré, est essentiel à tout autre travail. Une économie du soin qui fonctionne bien soutient les individus et les familles, permet à la main-d'œuvre d'être en meilleure santé, crée des emplois, accroît la productivité et fait progresser l'égalité des genres.
- **Les lacunes importantes des politiques, des services et des infrastructures de soin à travers le monde, ainsi que les normes sociales, alimentent la charge inégale et excessive des activités de soin non rémunérées qui incombent aux femmes,** ce qui limite leurs possibilités d'effectuer un travail décent et de participer à la vie économique, sociale, culturelle et politique au sens large. Selon les estimations, 748 millions de personnes étaient hors de la main-d'œuvre en 2023 en raison d'un travail de soin non rémunéré, soit un tiers des personnes en âge de travailler qui étaient inactives. Parmi elles, 708 millions étaient des femmes et 40 millions des hommes. Les responsabilités familiales sont le principal facteur à l'origine de l'écart entre les taux d'emploi des femmes et ceux des hommes, y contribuant jusqu'à 80 pour cent dans les pays à revenu élevé, et à 62 pour cent dans les pays à faible revenu.
- **Les travailleurs de l'économie du soin, dont 65 pour cent sont des femmes, sont confrontés à des déficits en matière de travail décent,** notamment de faibles rémunérations, un manque de reconnaissance, une protection sociale insuffisante, de longues heures de travail, de rares possibilités de développer leurs compétences et une forte exposition aux risques pour la sécurité et la santé au travail. Cela étant, la demande de soin devrait augmenter en raison de l'évolution démographique, du vieillissement de la population et des répercussions sanitaires et sociales du changement climatique. D'ici à 2030, 2,3 milliards de personnes devraient avoir besoin de soin. Il est urgent et nécessaire d'attirer et de fidéliser une main-d'œuvre du soin qualifiée et capable de répondre aux besoins actuels et futurs, de même que de renforcer la résilience des marchés du travail. Pour des services de soin de qualité, les travailleurs doivent avoir un travail décent.
- **L'investissement dans le soin est un puissant moteur d'égalité des genres, de travail décent et de développement durable, et une composante clé de la protection sociale universelle.** Près de 300 millions d'emplois décents pourraient être créés d'ici à 2035 grâce aux seuls investissements dans les services universels de soin aux enfants et de soins de longue durée.
- **Des systèmes de soin solides nécessitent une coordination et une cohérence entre un large éventail de politiques** relatives au soin, à la protection sociale, à la protection des travailleurs et à la non-discrimination, aux migrations, à l'emploi, aux compétences, à la macroéconomie et à l'environnement, tout en garantissant un financement public adéquat. La résolution de l'OIT de 2024 concernant le travail décent et l'économie du soin fournit des orientations claires sur l'importance de reconnaître et de soutenir l'économie du soin en tant que composante essentielle du développement social et économique et d'y investir.

► Pourquoi le travail décent et l'économie du soin sont-ils si importants pour le développement social?

La Déclaration de Copenhague de 1995, adoptée lors du Sommet mondial pour le développement social, a forgé un consensus sur le développement social centré sur l'humain. Elle a mis en évidence le rôle clé d'un accès équitable aux soins de santé, à l'éducation et aux services de soin et d'assistance dans l'élimination de la pauvreté, en particulier pour les groupes vulnérables. La déclaration a également souligné l'importance du plein emploi productif pour la stabilité et la sécurité économiques et appelé à l'égalité des genres, préconisant l'élimination de la discrimination et la pleine participation des femmes dans tous les domaines de la vie. Trente ans plus tard, à l'approche du deuxième Sommet mondial pour le développement social de 2025, l'économie du soin¹ est mondialement reconnue comme un moteur fondamental du développement social et de la justice sociale.

Le soin est fondamental pour le bien-être humain, social, économique et environnemental, ainsi que pour le développement durable. Le travail de soin, qu'il soit rémunéré ou non rémunéré, est essentiel à tout autre travail (OIT, 2024a). Cette reconnaissance est au cœur de la résolution de l'OIT concernant le travail décent et l'économie du soin, adoptée par les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs lors de la Conférence internationale du Travail en juin 2024 (ci-après la «résolution de l'OIT» – voir encadré 1). Selon la résolution de l'OIT, non seulement une économie du soin qui fonctionne bien soutient les individus et les familles, mais elle permet également à la main-d'œuvre d'être en meilleure santé, elle crée des emplois et accroît la productivité, avec des retombées positives sur les entreprises, les travailleurs et la société dans son ensemble. Cet accord tripartite historique souligne que les femmes, en particulier celles qui se trouvent dans des situations de vulnérabilité et de marginalité, assument la majeure partie du travail de soin non rémunéré, ce qui crée des obstacles structurels à leur participation, leur maintien et leur progression sur le marché du travail.

Il est possible d'accomplir de réels progrès si l'économie du soin bénéficie à la fois de l'attention nécessaire de la part des décideurs politiques et d'un financement approprié, et si elle est intégrée dans les trois principales priorités thématiques du deuxième Sommet mondial pour le développement social de 2025. Privilégier ces domaines peut favoriser la stabilité économique, améliorer le bien-être social et promouvoir l'égalité, ce

► Encadré 1. Résolution de l'OIT concernant le travail décent et l'économie du soin: principes directeurs

- Le travail de soin, rémunéré et non rémunéré, est essentiel à tout autre travail.
- Le travail dans l'économie du soin n'est pas une marchandise.
- Une approche du soin fondée sur les droits, guidée par les normes internationales du travail, est essentielle.
- Les politiques de congés pour soin et des services de soin de qualité et accessibles stimulent la participation des femmes au marché du travail, redistribuent les tâches non rémunérées, contribuent à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée et améliorent la productivité.
- L'État est le principal responsable de la fourniture et de la réglementation de services de soin de qualité, y compris en allouant les ressources nécessaires.
- Le travail décent pour les travailleurs du soin contribue à la qualité du soin et de l'assistance.

Il est urgent de remédier aux déficits de travail décent, tels que la discrimination fondée sur le genre, la race, le statut de migrant et d'autres motifs intersectionnels, ainsi que les longues heures de travail, la faiblesse des rémunérations et les risques pour la sécurité et la santé au travail, y compris l'exposition à la violence et au harcèlement.

Source: à partir d'OIT (2024a).

qui permettra d'obtenir des résultats plus inclusifs et durables en matière de développement.

Élimination de la pauvreté

Une économie du soin bien développée et financée améliore l'accès à des services de soin de qualité, notamment en matière de santé et d'éducation, qui sont indispensables pour briser le cycle de la pauvreté, en particulier dans les zones rurales et marginalisées: les familles ont davantage de moyens pour prendre soin de leurs membres; le travail forcé et le travail des enfants

¹ L'économie du soin comprend les politiques et les cadres réglementaires, les services, les infrastructures, les institutions, les mécanismes de financement et les normes sociales qui orientent et déterminent la fourniture de services de soin et d'assistance et l'accès à ces services tout au long de la vie (OIT, 2024a).

sont évités; les enfants ont accès à l'éducation; les handicapés et les personnes âgées reçoivent l'assistance dont ils ont besoin, ce qui contribue à la stabilité et au bien-être à long terme des communautés. Investir dans l'économie du soin, notamment dans les politiques, les services, la main-d'œuvre et les infrastructures, implique également de valoriser le travail de soin non rémunéré, généralement assumé par les femmes, ce qui limite leur indépendance économique et leurs possibilités de participer pleinement à la vie sociale, économique, politique et culturelle. Il est donc essentiel de permettre aux familles de disposer de plus de temps pour mieux concilier vie professionnelle et vie privée afin de parvenir à une plus grande égalité de genres, en redistribuant les responsabilités en matière de soin entre les femmes et les hommes et entre les individus et l'État. En formalisant le travail de soin, en garantissant des conditions de travail décentes aux travailleurs du soin et en améliorant l'accès à des services de soin et d'assistance abordables, les gouvernements et le secteur privé peuvent créer des emplois stables et décents, réduire le chômage et offrir aux individus et aux familles des possibilités de sortir de la pauvreté.

Plein emploi productif et travail décent pour tous

L'économie du soin est un secteur à forte intensité de main-d'œuvre et en croissance rapide qui peut créer et ouvrir des possibilités d'emploi. Cependant, si certains travailleurs du soin sont hautement qualifiés et bien rémunérés, beaucoup d'autres, notamment les travailleurs migrants et les travailleurs domestiques, restent dans l'économie informelle et sont faiblement rémunérés. Ils sont souvent privés, en droit ou en

pratique, des protections essentielles telles que la sécurité sociale et les droits du travail.

Une économie du soin qui fonctionne bien repose sur le principe selon lequel tous les travailleurs de ce secteur doivent bénéficier d'un travail décent, favorisant ainsi un soin de qualité, ainsi que le recrutement et la fidélisation des travailleurs. Le travail décent pour les travailleurs du soin promeut l'égalité des genres, contrebalance la pénurie de main-d'œuvre et renforce la résilience des sociétés et des économies. L'OIT estime que les services universels de soin aux enfants et de soins de longue durée pourraient générer près de 300 millions d'emplois dans le monde d'ici à 2035 si la priorité était accordée aux investissements dans l'économie du soin au moyen d'une bonne combinaison de politiques macroéconomiques tenant compte des considérations de genre (OIT, 2022).

Intégration sociale pour des sociétés stables, sûres et justes pour tous

Des services de soin abordables et de qualité sont indispensables pour que tous les individus, en particulier ceux qui se trouvent dans des situations de vulnérabilité, soient pris en charge et aient une place dans la société. Ces services réduisent la pression sur les familles et les communautés, autonomisent les femmes, favorisent la cohésion sociale et renforcent la résilience des sociétés face aux chocs économiques, sociaux et environnementaux. L'économie du soin est essentielle à la création de réseaux de soutien social solides, capables de prévenir la marginalisation et d'assurer une stabilité sociale à long terme. En offrant des possibilités de participer à la vie économique, l'économie du soin contribue à rendre les sociétés plus stables, plus sûres et plus justes pour tous.

► Où en sommes-nous?

L'importance croissante de l'économie du soin est devenue de plus en plus évidente ces dernières années. La pandémie de COVID-19 a fait ressortir son rôle essentiel pour soutenir les individus, les communautés et les lieux de travail, de même que les fortes lacunes persistantes dans les politiques publiques relatives au travail de soin rémunéré et non rémunéré. La pandémie a accru la part disproportionnée du travail de soin non rémunéré assumé par les femmes et les filles, creusé les déficits préexistants de travail décent pour les travailleurs du soin, accentué les graves pénuries de personnel et de compétences dans ce secteur (OIT, 2024a) de même que le sous-financement des services publics.

À l'heure où le monde doit composer avec des changements démographiques rapides, comme le

vieillessement de la population, avec des contraintes financières et budgétaires et la participation croissante des femmes au marché du travail, la demande de systèmes de soin et d'assistance solides redouble. Face à l'intensification des effets du changement climatique, à l'augmentation du nombre de conflits et à la crise de l'aide internationale, qui exercent des pressions de plus en plus fortes sur les individus et les communautés, il est plus urgent d'agir que jamais.

Pourtant, des lacunes importantes en matière de politiques, de services, de main-d'œuvre et d'infrastructures de soin sont toujours flagrantes dans le monde entier, privant des millions de personnes d'un accès adéquat aux services et aux politiques de soin, y compris à la protection sociale. Les droits du travail dans

le secteur du soin sont souvent limités ou peu respectés, ce qui rend les travailleurs particulièrement vulnérables à l'insuffisance et à l'inadéquation des protections sociales et professionnelles, notamment les migrants, les travailleurs domestiques, les agents de santé communautaires et les prestataires de soin de proximité, dont beaucoup travaillent dans l'économie informelle.

La résolution de l'OIT préconise une approche globale et intégrée du travail décent et de l'économie du soin. Elle énonce une vision commune, des principes directeurs et des mesures nécessaires pour transformer les systèmes de soin et d'assistance, promouvoir l'égalité des genres et tracer la voie vers un développement social inclusif et la justice sociale. La résolution affirme que le **Cadre des 5R pour le travail décent dans le soin** de l'OIT est un outil efficace de référence pour l'élaboration de politiques et de systèmes de soin intégrés et fondés sur les droits, au moyen d'une approche tenant compte de toutes les étapes de la vie et s'appuyant sur les normes internationales du travail² et sur le dialogue social, tout en orientant les investissements publics et privés (OIT, 2019). Le travail de soin non rémunéré devrait être **reconnu, réduit et redistribué** entre les femmes et les hommes et partagé entre la famille, l'État, la communauté, le secteur privé et le secteur à but non lucratif. Le travail de soin rémunéré devrait être **rétribué** au moyen d'une rémunération adéquate, conformément au principe d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, et d'une protection sociale et des travailleurs effective. Les travailleurs du soin devraient jouir du droit de **représentation** par le biais de la liberté d'association et du dialogue social, y compris la négociation collective. Les travailleurs du soin, leurs employeurs et les aidants familiaux non rémunérés, ainsi que les personnes ayant besoin de soin et d'assistance, devraient pouvoir se faire entendre et être représentés dans les processus décisionnels. Il convient de promouvoir des politiques et des législations relatives aux services de soin et d'assistance aux personnes souffrant de maladies physiques ou mentales, aux personnes vivant avec le VIH et aux personnes en situation de handicap, avec la participation de personnes appartenant aux groupes concernés (OIT, 2024b).

Le travail de soin qui incombe aux femmes de manière excessive et inégale fait obstacle à l'égalité des genres et au développement social

L'organisation sociale actuelle du soin – qui fournit le soin et qui y a accès – fait peser une part disproportionnée du travail de soin non rémunéré sur les femmes, ce qui entrave leur inclusion économique et leur participation effective au marché du travail. Elle accroît les inégalités de genre dans le monde du travail, prive de nombreuses femmes d'un accès adéquat à la protection sociale et les expose davantage à la pauvreté.

Dans le monde, **les femmes effectuent 3,2 fois plus d'activités de soin non rémunérées que les hommes** (OIT, 2019, 2025a). Si l'on comptabilise le travail de soin rémunéré et les activités de soin non rémunérées, **les femmes travaillent systématiquement davantage d'heures que les hommes dans toutes les régions du monde**, et rien n'indique que cet écart soit en voie de se résorber. Le travail de soin non rémunéré est particulièrement chronophage, souvent pénible, surtout pour les femmes et les filles qui vivent dans la pauvreté, dans des zones rurales, dans des familles monoparentales et qui ont la charge d'enfants en bas âge ou de petits-enfants d'âge préscolaire. La charge est encore plus lourde dans les pays où les services publics, les infrastructures de base ou la protection sociale sont rares.

Malgré son apport fondamental aux sociétés et aux économies, le travail de soin non rémunéré est généralement ignoré et sous-évalué dans les principaux indicateurs de progrès économique, tels que le PIB (Nations Unies, 2024). Selon des estimations récentes de l'OIT, les responsabilités familiales sont le principal facteur à l'origine de l'écart entre les taux d'emploi des femmes et ceux des hommes: elles y contribuent jusqu'à 80 pour cent dans les pays à revenu élevé, et à 62 pour cent dans les pays à faible revenu (OIT, 2024c).

En 2023, **748 millions de personnes ont invoqué des responsabilités familiales pour expliquer leur absence du marché du travail**, ce qui représente plus de 30 pour cent des personnes inactives dans le monde (OIT, 2024c). Ce chiffre global cache des différences frappantes: 45 pour cent des femmes – 708 millions – sont hors de la main-d'œuvre en raison de responsabilités en matière de soin, contre seulement 5 pour cent des hommes – quelque 40 millions. La répartition inégale du travail de soin non rémunéré est

2 Les principales normes internationales du travail concernant la réalisation du travail décent et l'économie du soin sont les suivantes: convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948; convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949; convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951; convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958; convention (n° 149) sur le personnel infirmier, 1977; convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981; convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981; convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000; convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006; convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011; convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019.

encore plus forte pour les personnes ayant de jeunes enfants, qui sont en grande majorité des femmes. Cela creuse davantage l'écart entre le taux d'activité des femmes et celui des hommes (OIT, 2024c). Même lorsqu'elles ont un emploi, les femmes qui ont des personnes à charge sont plus susceptibles de réduire leurs heures de travail rémunéré ou lucratif ou d'occuper un emploi à temps partiel. Selon les estimations de l'OIT basées sur 100 pays, plus d'un tiers des femmes employées (34,2 pour cent) travaillent moins de 35 heures par semaine, contre 23,4 pour cent des hommes (OIT, 2019).

Au-delà du taux d'activité, les responsabilités inégales en matière de soin pèsent sur le type et la qualité du travail des femmes. Les données de 85 pays montrent que les femmes ayant charge en matière de soin sont plus souvent des travailleuses collaborant à l'entreprise familiale et des travailleuses indépendantes, respectivement à hauteur de 3,9 et 1,8 points de pourcentage, que celles n'en ayant pas (*ibid.*). **Les aidantes et les aidants non rémunérés sont plus susceptibles d'occuper un emploi informel** que ceux qui ne vivent pas avec des personnes dépendantes, mais l'écart est plus important pour les femmes (*ibid.*, figure 2.30).

Demande croissante de politiques, services et infrastructures de soin

Les politiques et services en matière de protection et de congés pour soin englobent la protection de la maternité, les congés de paternité et parentaux, les services de soin aux enfants et les soins de longue durée, ainsi que les soins de santé et une éducation universels et de qualité. Les infrastructures de soins vitaux comprennent les écoles, les hôpitaux, les crèches, l'eau courante, l'électricité domestique, l'assainissement et les transports publics. La mise en place de telles politiques, services et infrastructures est déterminante pour redistribuer le travail de soin non rémunéré et permettre aux travailleurs de disposer du temps nécessaire pour concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales.

Si des progrès modestes ont été accomplis dans tous ces domaines, des lacunes importantes subsistent. Par exemple, **649 millions de femmes vivent dans des pays où la protection de la maternité est inadéquate** (OIT, 2022). Entre 1994 et 2023, la part de pays dotés d'une législation relative au congé de maternité rémunéré n'a que légèrement augmenté, passant de 95,7 à 97,8 pour cent, et sa durée moyenne globale est passée de 12,8 à 17,6 semaines. Outre sa durée, le caractère adéquat du congé de maternité payé détermine la sécurité économique permettant à une femme de subvenir à ses besoins et à ceux de son enfant. Conformément à la convention (n° 183) sur

la protection de la maternité, 2000, **85 pays sur 186 prévoient un congé de maternité rémunéré d'au moins 14 semaines** avec des prestations en espèces égales à au moins deux tiers du gain antérieur de la femme, versées par l'assurance sociale obligatoire ou des fonds publics. Parmi ceux-ci, 58 pays accordent une rémunération complète, couvrant la totalité des gains antérieurs (OIT, 2025a, données du [Portail mondial de l'OIT sur les politiques de soins](#)).

Si les hommes se soucient également du soin à autrui, ils sont souvent freinés par des attentes dépassées de la société et un manque de soutien sur leur lieu de travail. Au cours des 30 dernières années, la part de pays prévoyant un congé de paternité rémunéré a nettement augmenté, passant de 24,8 pour cent en 1994 à 57,2 pour cent en 2023, ce qui est une tendance positive. Toutefois, la **durée moyenne du congé de paternité rémunéré dans le monde reste faible**, et n'est passée que de 6 jours en 1994 à quasiment 10 en 2023 (OIT, 2025a, données du [Portail mondial de l'OIT sur les politiques de soins](#)).

Le congé parental est également essentiel pour soutenir les aidants. Cependant, en 2021, seuls 68 des 185 pays étudiés par l'OIT octroyaient un droit au congé parental. Sa durée moyenne est de 22,1 semaines (5,2 mois) à l'échelle mondiale, et de 103,5 semaines (près de 2 ans) dans les 68 pays où le congé parental est un droit. Seuls 46 pays offrent des prestations en espèces au titre de ce congé, qui reste non payé dans les 21 autres pays. Certaines catégories de travailleurs, comme les indépendants, sont toujours exclues de tout type de dispositions relatives au congé parental, et les hommes ne font encore guère usage de ce droit, en particulier ceux qui travaillent dans l'économie informelle (OIT, 2022). Selon une nouvelle étude de l'OIT, la durée du congé parental payé accordé aux mères et celle réservée aux pères est différente de 5 mois (22,5 semaines) à l'échelle mondiale. Si l'on compare les pays où le congé parental est accessible aux mères et aux pères, les mères ont en moyenne droit à 24,7 semaines rémunérées, contre 2,2 semaines pour les pères (OIT, 2025b).

Par ailleurs, les évolutions démographiques mettent en évidence d'importants déficits dans la fourniture de soin à certains groupes de population. D'ici à 2030, le nombre de **personnes ayant besoin de services de soin aux enfants, de soins de longue durée et de services de soin et d'assistance, notamment pour vivre en autonomie, devrait atteindre 2,3 milliards dans le monde** (OIT, 2019). Cela s'explique avant tout par la hausse de 200 millions du nombre de personnes âgées et d'enfants de 6 à 14 ans.

Pourtant, seulement 57 des 178 pays étudiés par l'OIT ont adopté des dispositions législatives prévoyant des programmes de développement éducatif pour les enfants de 0 à 2 ans, et seulement 89 pays sur

179 prévoient la prestation légale de services publics de soin de longue durée aux personnes âgées (OIT, 2022). Avec l'allongement de l'espérance de vie, de nombreuses personnes âgées souffriront de limitations fonctionnelles qui nécessiteront des soins et une assistance, notamment les 34 pour cent d'adultes de ce groupe d'âge en situation de handicap (UNICEF, 2025). Dans de nombreux pays, l'absence de services universels de soin aux enfants et de soins de longue durée, de même que d'environnements, de systèmes et de services accessibles et inclusifs pour les personnes handicapées, amplifie la demande de soin et d'assistance, tandis que la dispense formelle de soin et d'assistance est souvent très limitée ou inabordable, en particulier dans les pays à revenu faible ou intermédiaire (*ibid.*).

En outre, **le changement climatique augmente souvent la demande de travail de soin rémunéré et non rémunéré, qui incombe le plus souvent aux femmes et aux filles**. Les crises provoquées par des phénomènes météorologiques extrêmes accélèrent les déplacements et la dégradation de l'environnement, qui touchent les aidants de manière disproportionnée (OIT, 2024d). La hausse des températures mondiales accentue les besoins en matière de soins de santé en raison de la prévalence accrue des maladies liées à la chaleur, de la propagation des maladies à transmission vectorielle et de la multiplication des maladies chroniques telles que les troubles cardiovasculaires et respiratoires, qui nécessitent des infrastructures et des services de soin supplémentaires (OIT, 2024e). Dans le même temps, les conditions météorologiques extrêmes exigent la mise en place urgente de mesures d'atténuation. Il s'agit notamment de s'orienter vers une économie plus verte qui, même si elle pose d'importants défis, peut offrir des possibilités d'emploi, notamment dans le secteur du soin.

Lutte contre la pénurie persistante de main-d'œuvre dans le domaine du soin

À mesure que les pressions démographiques s'accroissent, la demande de travailleurs du soin continue d'augmenter, ce qui exerce une pression supplémentaire sur les systèmes de santé, d'action sociale et de soins de longue durée déjà mis à rude épreuve dans le monde entier. Comme la pandémie de COVID-19 l'a mis en évidence, l'économie du soin est confrontée à de graves pénuries de main-d'œuvre et à un manque de personnel. Les bas salaires, la durée et la charge de travail excessives, l'intensité physique et émotionnelle du travail de soin et l'exposition à des risques pour la sécurité et la santé au travail, y compris la violence et le harcèlement, font obstacle au recrutement et à la fidélisation des travailleurs du soin et des auxiliaires de vie. Les femmes représentent 65 pour cent des effectifs dans le secteur (OIT, 2019).

Les travailleurs du soin migrants, qui sont souvent des travailleurs domestiques, jouent un rôle essentiel dans l'économie mondiale du soin, puisque 28,8 pour cent des migrantes et 12,4 pour cent des migrants y sont employés, contre 19,2 pour cent des non migrantes et 6,6 pour cent des non migrants (OIT, 2024f). La forte dépendance à l'égard des travailleurs migrants dans le secteur du soin, en particulier des femmes originaires de pays en développement, qui occupent des emplois essentiels dans les pays à revenu élevé et intermédiaire de la tranche supérieure, provoque ce que l'on qualifie souvent d'«émigration des aidants» ou d'«exode des cerveaux». Elle entraîne un exode important de travailleurs du soin qualifiés des pays à faible revenu et à revenu intermédiaire, ce qui se traduit par une pénurie de services de soin essentiels dans les pays d'origine et compromet leurs systèmes de santé et d'assistance sociale. Malgré leur rôle vital, les travailleurs migrants sont souvent exposés à des risques élevés de discrimination, d'exploitation et même de travail forcé dans les pays de destination. Le genre, la race, l'origine ethnique et d'autres caractéristiques, telles que le faible revenu, peuvent aggraver les formes de discrimination à l'égard des travailleurs migrants dans le secteur du soin.

Les déficits de travail décent sont plus prononcés chez les travailleurs du soin employés dans l'économie informelle.

Au niveau mondial, on estime que 20 pour cent des travailleurs du secteur de la santé et de l'action sociale travaillent dans des conditions informelles, ce chiffre allant de 10,4 pour cent dans les pays à revenu élevé à 30,5 pour cent dans les pays à faible revenu ou à revenu intermédiaire (OIT, 2023). L'OIT estime que 81,2 pour cent des travailleurs domestiques occupent un emploi informel, soit deux fois plus que les autres catégories de salariés (OIT, 2024b). Le secteur présente aussi des lacunes en matière de dialogue social, qui est pourtant un élément essentiel pour parvenir au travail décent dans l'économie du soin. Si la majorité des pays reconnaissent le **droit à la liberté d'association et à la négociation collective à des catégories de travailleurs et d'employeurs du secteur du soin**, la législation prive certains d'entre eux de l'exercice de ce droit. C'est notamment le cas des travailleurs domestiques et de leurs employeurs. D'autres travailleurs du secteur du soin peuvent rencontrer des difficultés à faire valoir ce droit, parce qu'ils ne sont pas reconnus comme des «salariés» (situation que connaissent souvent les agents de santé communautaires et les travailleurs du soin de proximité) ou qu'ils ont un statut de travailleur migrant, ou encore parce que les syndicats ont concrètement du mal à aller vers eux et à les aider à s'organiser (*ibid.*).

Les nouvelles technologies sont également de plus en plus courantes dans l'économie du soin. Si l'intelligence artificielle et l'apprentissage automatique peuvent aider les travailleurs du soin à mieux accomplir

leur travail, ils doivent compléter et accompagner – et non pas remplacer – les emplois dans le secteur, de même que renforcer les droits des travailleurs du soin comme ceux des personnes qui ont besoin de leurs services. L'introduction de ces technologies pose de nouveaux défis et suscite de nouvelles attentes en matière de développement des compétences du personnel de soin, et elles doivent être déployées

dans le cadre d'un dialogue social avec les travailleurs concernés. Sans investissements suffisants dans la formation, le recrutement et des conditions de travail décentes, il est clair que la pénurie mondiale de travailleurs du soin s'aggravera, compromettant la capacité des sociétés à fournir des services de soin de qualité et équitables (OIT, 2024b).

► Priorités stratégiques pour accélérer le développement social grâce au travail décent et à l'économie du soin

De multiples facteurs – notamment les politiques, les cadres juridiques et réglementaires, les services, les infrastructures, les institutions, les mécanismes de financement et les normes sociales – jouent un rôle décisif dans la fourniture de services de soin et d'assistance et l'accès à ces services tout au long de la vie (OIT, 2024c). Ils exercent une influence directe sur le bien-être et la sécurité de revenu des personnes, ainsi que sur la participation des femmes au marché du travail, en déterminant la disponibilité, l'accessibilité financière et la qualité des services de soin, la répartition des tâches de soin non rémunérées et les attentes de la société en matière de soin. Par conséquent, le travail décent et l'économie du soin sont incontournables dans une approche centrée sur l'être humain visant à atteindre les trois priorités fondamentales du développement social: l'élimination de la pauvreté, le plein emploi productif et un travail décent pour tous, et l'inclusion sociale.

Les actions politiques suivantes s'appuient sur la résolution de l'OIT et sur son Cadre des 5R pour le travail décent dans le soin. Elles visent à promouvoir la coordination et la cohérence entre un large éventail de politiques relatives au soin, à la protection sociale, à la protection des travailleurs et à la non-discrimination, aux migrations, à l'emploi, aux compétences, à la macroéconomie et à l'environnement, tout en garantissant un financement public adéquat.

1. Reconnaître, réduire et redistribuer le travail de soin non rémunéré: tenir dûment compte des besoins et des droits des travailleurs ayant des responsabilités en matière de soin afin de mettre en place des politiques complètes de protection, de protection de la maternité et de congés pour soin, notamment les congés de paternité et parentaux, la fourniture de services de soin aux enfants et de soins de longue durée, ainsi qu'une assistance aux personnes en situation de handicap. Il est essentiel de garantir des congés parentaux universels et adéquats dans le cadre des systèmes de protection sociale, tout en encourageant les pères à prendre effectivement

leurs congés, pour que les politiques de soin conçues au niveau national soient porteuses de changement et combinent droits, prestations et dispositions en matière de congés avec des services de soin accessibles et de qualité. Des congés parentaux bien conçus et complets, étayés par des initiatives visant à faire évoluer les normes sociales et les stéréotypes de genre, présentent de multiples avantages: ils contribuent à une approche du soin intégrant toutes les étapes de la vie, favorisent l'implication des pères dans le soin aux enfants, permettent aux deux parents de mieux concilier vie professionnelle et vie privée, encouragent un partage plus équitable des responsabilités en matière de soin entre les hommes et les femmes, et renforcent la capacité des mères à exercer un emploi rémunéré, ce qui a un effet positif sur leur taux d'activité et leurs salaires. Face aux importants changements démographiques, il est nécessaire d'améliorer les infrastructures et les services de soin destinés aux personnes âgées et aux personnes en situation de handicap. Les politiques publiques doivent donner la priorité à des dispositions légales adéquates en matière de soins de longue durée, de pensions et de protection sociale, accompagnées d'un financement durable et suffisant.

2. Rétribuer et représenter les travailleurs du soin en leur garantissant un travail décent dans l'économie du soin: promouvoir l'égalité des chances et de traitement et offrir des possibilités d'emploi décent à tous les travailleurs du soin au moyen d'investissements adéquats dans les politiques, les services et les systèmes de soin. Ces investissements sont essentiels au développement social et à la justice sociale pour tous les travailleurs du secteur, y compris les travailleurs migrants, les travailleurs domestiques, les agents de santé communautaires et les travailleurs du soin de proximité. Des mesures de non-discrimination et de protection des travailleurs, notamment par le biais de l'inspection du travail, peuvent garantir des limites maximales de la durée

du travail, des salaires minima adéquats, la sécurité et la santé au travail, ainsi que la prévention et l'élimination de la violence et du harcèlement, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre. La liberté d'association et le dialogue social, notamment la négociation collective, jouent un rôle déterminant pour améliorer les conditions de travail dans le secteur et les métiers du soin. La pénurie de travailleurs peut être comblée grâce à une éducation et une formation suffisantes, au développement et à la certification des compétences, à la mobilité transfrontalière le cas échéant, à la formalisation des travailleurs du soin, à la lutte contre la ségrégation professionnelle et à la sensibilisation du public à la valeur sociale et économique du travail de soin. Des politiques de migration de main-d'œuvre bien conçues, y compris un recrutement équitable, permettent d'assurer un travail décent aux travailleurs migrants et de prévenir les risques d'«exode des cerveaux» dans les pays d'origine. Des organisations représentant les aidants familiaux non rémunérés, les travailleurs du soin et leurs employeurs à même de s'impliquer, de se faire entendre et d'être représentées doivent être encouragées, et leurs membres doivent être consultés. La promotion d'entreprises durables et le soutien au développement d'entités de l'économie sociale et solidaire nécessitent un environnement tenant compte des considérations de genre, qui favorise la productivité, investisse dans l'éducation et le développement des compétences et améliore l'accès à des débouchés économiques, à la formalisation et au financement.

3. Promouvoir l'investissement public dans les services de soin universels: investir dans les soins de santé, les soins de longue durée, l'éducation – y compris l'éducation et la protection de la petite enfance –, le soin et l'assistance aux personnes handicapées et aux personnes âgées. Ces investissements contribuent à réduire la pauvreté, à

autonomiser économiquement les femmes et à créer des emplois décents pour les travailleurs du soin, et soutiennent des systèmes de protection sociale universelle tenant compte des considérations de genre. Des politiques macroéconomiques relatives au soin et tenant compte des considérations de genre sont nécessaires pour promouvoir explicitement l'égalité en intégrant les objectifs qui y sont liés dans les politiques budgétaires, monétaires et de gestion de la dette. À cette fin, la prise en compte des questions de genre dans la budgétisation peut servir à mieux répondre aux besoins en matière de soin des différentes catégories de la population et à élargir l'espace budgétaire grâce à des solutions de financement et des politiques commerciales tenant compte des considérations de genre.

4. Renforcer la mesure et le suivi du travail de soin: utiliser une mesure plus complète, harmonisée et cohérente du travail de soin en collectant et en diffusant des données ventilées sur le travail de soin rémunéré et non rémunéré à partir de sources multiples. Cette mesure doit être conforme aux normes statistiques internationales et à celles qui ont été élaborées en vue d'adopter une approche fondée sur des données factuelles pour comprendre l'économie du soin et élaborer des politiques en la matière. En outre, il convient d'envisager de meilleures alternatives à la mesure du PIB, qui reflètent plus précisément la valeur du travail de soin, y compris le travail de soin non rémunéré et les contributions sociales et économiques des aidants, et qui suivent les effets des évolutions démographiques, du changement climatique et des technologies relatives au soin. Le travail décent et l'économie du soin devraient être intégrés dans les politiques et les engagements nationaux liés aux nouveaux enjeux de la gouvernance du marché du travail, ainsi que dans les politiques et les mesures d'adaptation au changement climatique et d'atténuation de ses effets.

► Références

- Nations Unies. 2024. «[Transforming Care Systems in the Context of the Sustainable Development Goals and Our Common Agenda](#)», UN System Policy Paper, juillet 2024.
- OIT (Organisation internationale du Travail). 2019. [Prendre soin d'autrui: un travail et des emplois pour l'avenir du travail décent](#). Genève: BIT.
- . 2022. [Soin à autrui au travail: investir dans les congés et services de soin à autrui pour plus d'égalité de genre dans le monde du travail](#). Genève: BIT.
- . 2023. [Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Update](#). Genève: BIT.
- . 2024a. [Résolution concernant le travail décent et l'économie du soin](#), Conférence internationale du Travail, 112^e session.
- . 2024b. [Le travail décent et l'économie du soin](#), ILC.112/Rapport VI. Genève: BIT.
- . 2024c. «[The Impact of Care Responsibilities on Women's Labour Force Participation](#)», ILO Brief, octobre 2024.
- . 2024d. [Genre, égalité et inclusion pour une transition juste dans l'action climatique: guide pratique](#). Genève: BIT.
- . 2024e. [Heat at Work: Implications for Safety and Health – A Global Review of the Science, Policy and Practice](#). Genève: BIT.
- . 2024f. [ILO Global Estimates on International Migrant Workers: International Migrants in the Labour Force](#), quatrième édition. Genève: BIT. Résumé analytique en français: «[Estimations mondiales de l'OIT concernant les travailleurs migrants: migrants internationaux dans la main-d'œuvre](#)».
- . 2025a. «[Les femmes et l'économie: 30 ans après la Déclaration de Beijing](#)», Note d'information de l'OIT, mars 2025.
- . 2025b. «[Closing the Gender Gap in Paid Parental Leaves: Better Parental Leaves for a More Caring World of Work](#)», ILO Care Economy Brief, juin 2025.
- UNICEF (Fonds des Nations Unies pour l'enfance). 2025. [Global Disability Inclusion Report: Accelerating Disability Inclusion in a Changing and Diverse World](#). Résumé d'orientation en français: «[Rapport mondial sur l'inclusion du handicap: accélérer l'inclusion des personnes handicapées dans un monde divers et en mutation](#)» (intégralité du rapport en français à paraître).

Contact

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

Service des questions de genre, de l'égalité, de
la diversité et de l'inclusion (GEDI)
Courriel: GEDI@ilo.org

DOI: doi.org/10.54394/BWIO4194



Cette note est mise à disposition dans le cadre d'une licence [CC 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.