



International
Labour
Organization

► Le travail décent pour les travailleurs domestiques par le développement des compétences

Une théorie du changement



► **Le travail décent pour les travailleurs domestiques par le développement des compétences**

Une théorie du changement

© Organisation internationale du Travail 2025

Première édition 2025



Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Cet ouvrage est soumis à une licence Creative Commons Attribution 4.0 International. Les conditions applicables à cette licence sont présentées à l'adresse suivante: <https://creativecommons.org/licences/by/4.0/>. L'utilisateur est autorisé à réutiliser et à partager (copier et redistribuer) l'ouvrage original ou à l'adapter (le remanier, le transformer ou s'en servir pour créer un nouveau produit) conformément aux termes de ladite licence. L'utilisateur doit clairement indiquer que l'OIT est la source de l'ouvrage et faire état de toute modification apportée au contenu original. L'utilisation de l'emblème, du nom et du logo de l'OIT n'est pas autorisée dans le cadre de traductions, d'adaptations ou d'autres œuvres dérivées.

La licence Creative Commons ne s'applique pas aux œuvres incluses dans cette publication qui ne relèvent pas du droit d'auteur de l'OIT. Lorsqu'une œuvre est attribuée à un tiers, l'utilisateur de l'œuvre est seul responsable d'obtenir les autorisations nécessaires auprès du détenteur des droits et sera tenu pour seul responsable en cas de violation alléguée.

Tout différend auquel la présente licence pourra donner lieu et qui ne pourra pas être résolu à l'amiable sera soumis à l'arbitrage conformément au Règlement d'arbitrage de la Commission des Nations Unies pour le droit commercial international (CNUDCI). Les parties seront liées par toute sentence arbitrale rendue en tant que règlement définitif du différend.

Toute question concernant les droits et licences doit être envoyée à l'unité des Publications de l'OIT (Droits et licences) à l'adresse rights@ilo.org. Des informations concernant les publications et les produits numériques de l'OIT peuvent être consultées à cette adresse: www.ilo.org/publns.

Le travail décent pour les travailleurs domestiques par le développement des compétences. Une théorie du changement

ISBN:

9789220424483 (imprimé)

9789220424490 (web PDF)

DOI:

<https://doi.org/10.54394/YHSP2510>

Les désignations utilisées dans les publications et bases de données de l'OIT, qui sont conformes à la pratique de l'Organisation des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part de l'OIT aucune prise de position quant au statut juridique de tout pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières ou limites.

Les opinions et vues exprimées dans la présente publication sont propres à son ou ses auteurs et ne reflètent pas nécessairement les opinions, les vues ou la politique de l'OIT.

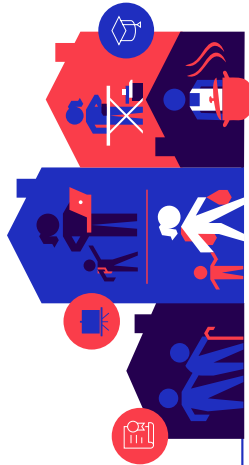
La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part de l'OIT aucune appréciation favorable ou défavorable. Tous crédits photos: © Sansara Management Co., Ltd./ILO

Imprimé en Thaïlande

► Table des matières

► Théorie du changement diagramme	6
► Introduction	7
► De la nécessité d'une théorie du changement	8
► Principaux postulats	10
► Objectif de la théorie du changement	15
Atteindre les résultats intermédiaires: produits et activités, à titre indicatif	20
Atteindre les résultats intermédiaires menant au résultat I	20
Quels sont les problèmes?	20
Que faire pour arriver à ce résultat?	22
Activités possibles	25
Atteindre les résultats intermédiaires menant au résultat II	26
Quels sont les problèmes?	26
Que faire pour arriver à ce résultat?	27
Activités possibles	28
Indicateurs permettant de suivre les progrès accomplis	28
Atteindre les résultats intermédiaires menant au résultat III	29
Challenges	30
What is needed to achieve the outcome?	30
Possible activities	32
Indicateurs permettant de suivre les progrès accomplis	33
► Contributions et ressources clés de l'OIT	34
► References	35

► Les travailleurs jouissent de conditions de travail décentes, conformes à leurs droits et à la mesure de leurs compétences, et ont de meilleures perspectives de carrière.



RÉSULTATS



I. Les compétences des travailleurs domestiques sont reconnues par des dispositifs de développement des compétences, de reconnaissance des acquis de l'expérience et de certification efficaces, inclusifs, de qualité et peu coûteux qui sont adaptés aux réalités du travailleur domestique (accessibilité économique, horaires, lieu, niveau d'enseignement, statut migratoire, etc.).

RÉSULTATS INTERMÉDIAIRES



1.1. Des systèmes nationaux et régionaux de développement et de reconnaissance des compétences pour la formation, le perfectionnement et la reconnaissance des acquis de l'expérience des travailleurs domestiques sont instaurés et efficaces.



1.2. Les travailleurs domestiques ont accès à des services de formation et de reconnaissance des compétences peu coûteux et de qualité.



2.1 Les employeurs apprécient la valeur des compétences du travailleur domestique et être prêts à payer une prime de compétence.



2.2 Les échelles de salaires des travailleurs domestiques sont négociées et fixées en fonction du niveau de compétence et de l'expérience, par un dialogue social tripartite ou bipartite.



III. Les droits des travailleurs domestiques sont défendus et protégés.



3.1. Les travailleurs domestiques et leurs employeurs participent au dialogue social dans les conditions de travail des travailleurs domestiques.



3.2 Les travailleurs domestiques connaissent mieux leurs droits et leurs compétences et ont l'efficacité, la confiance et la capacité nécessaires pour défendre ces droits.



3.3 Les travailleurs domestiques sont entièrement couverts par les lois relatives au travail et à la sécurité sociale, les lois relatives aux droits de l'homme, les lois relatives à la violence et au harcèlement et la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, en droit et dans la pratique.



3.4 Les travailleurs domestiques sont couverts par un salaire minimum, légal ou négocié collectivement, sans discrimination.

PRODUITS

1.1.1. Un conseil tripartite national sur le travail domestique est créé pour contribuer à réglementer la formation et la certification des compétences des travailleurs domestiques et à promouvoir le dialogue social pour les compétences du secteur du travail domestique.

1.1.2. Les besoins en compétences, techniques et de base, sont définis.

1.1.3. Les mandants tripartites élaborent et adoptent une norme domestique ainsi que des modules de compétences et des modules de formation sur la négociation avec les partenaires sociaux.

1.1.4. Les travailleurs domestiques peuvent faire reconnaître les acquis de l'expérience.

1.1.5. Un lieu de formation est créé par des organisations de travailleurs domestiques et des organisations de travailleurs domestiques, ou en consultation avec elles, ou les lieux de formation existants proposent les plans d'études relatifs au travail domestique.

1.2.1. Les obstacles à l'accès à des services de formation des travailleurs domestiques sont identifiés.

1.2.2 Des mesures devraient être prises pour faire connaître aux travailleurs domestiques les services de formation et de reconnaissance des compétences disponibles.

1.2.3 Des mécanismes financiers et non financiers visent à surmonter les obstacles à l'accès aux programmes de développement et de reconnaissance des compétences (accès à des services de formation, congés, éducation) sont en place.

1.2.4 Des services d'orientation professionnelle et de conseils en matière de formation sont mis à disposition des travailleurs domestiques, à peu de frais.

2.1.1 Des campagnes de sensibilisation à destination des employeurs sont mises en place à partir d'analyses comportementales.

2.1.2 Les dialogues tripartites nationaux élaborent et prennent des mesures pour améliorer la capacité de paiement des employeurs.

2.1.3 Les services de l'emploi et les prestataires de services savent qu'ils ont un rôle à jouer en augmentant la volonté et la capacité de paiement des employeurs.

2.2.1 Des dialogues organisés au niveau national fixent les échelles de salaires pour les travailleurs domestiques en fonction du niveau de compétence et de leur expérience.

3.1.1 La capacité des organisations de travailleurs domestiques (dont les organisations de travailleurs domestiques) est renforcée.

3.1.2 La capacité des organisations de travailleurs domestiques (dont les organisations de travailleurs domestiques) est renforcée.

3.2.1 Une législation fondée sur les normes internationales du travail est adoptée et mise en œuvre.

3.2.2 Les travailleurs domestiques reçoivent une formation sur les droits, sur les droits de l'homme, la violence et le harcèlement, sur les compétences nécessaires pour un entretien.

3.2.3 Les contrats écrits et l'affiliation à la sécurité sociale sont encouragés et contrôlés.

3.3.4 Des systèmes d'inspection solides sont instaurés.

3.3.5 Des mécanismes de plainte sont instaurés.

3.3.2 Les prestataires de services de formation ou qui emploient des travailleurs domestiques sont réglementés.

3.3.3 Les contrats écrits et l'affiliation à la sécurité sociale sont encouragés et contrôlés.

3.3.4 Des systèmes d'inspection solides sont instaurés.

3.3.5 Des mécanismes de plainte sont instaurés.

3.4.1 Les normes de fixation des salaires minima incluent les travailleurs domestiques.

► Introduction

Les travailleurs domestiques ¹ – ceux qui fournissent directement et indirectement des services de soin au sein de ou pour des ménages privés, dans le cadre d'une relation de travail ou en tant que profession – représentent 75,6 millions de travailleurs de plus de 15 ans dans le monde (OIT, 2021b) et au moins 25 pour cent des travailleurs du soin. Les travailleurs domestiques exécutent, au domicile d'autrui, des tâches vitales qui peuvent être considérées comme des activités de soin à autrui directes, personnelles et relationnelles, par exemple à des enfants, à des personnes âgées ou à des personnes handicapées en situation de dépendance, ou comme des activités de soin à autrui indirectes, par exemple la cuisine, le ménage, le jardinage et des tâches essentielles à l'entretien et à la gestion du ménage (OIT, 2018). Chaque occupation exige des compétences différentes et n'appelle pas le même niveau de responsabilité. Les travailleurs domestiques sont indispensables pour faciliter le fonctionnement économique et social des sociétés et continueront de l'être, car les besoins en matière de soin dans le monde devraient augmenter parallèlement à la hausse de la demande pour les enfants et les personnes âgées dans toutes les régions.

Malgré les progrès accomplis à la suite de l'adoption de la [convention \(no 189\) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011](#), qui a reconnu le travail domestique comme étant un travail méritant des droits et des protections, le travail domestique est toujours considéré avec dédain comme un travail «non qualifié» que des personnes, majoritairement les femmes, savent exécuter de naissance (Anderson, 2016). C'est ce qui est constamment dit pour justifier le sous-paiement et les mauvaises conditions de travail (OIT, 2023e). Les travailleurs domestiques sont également l'un des groupes les plus vulnérables à la violence et au harcèlement, à l'exploitation, à la coercition et au travail forcé. Le fait qu'ils travaillent souvent en étant isolés, qu'ils appartiennent fréquemment à des groupes déjà marginalisés et qu'ils ont un pouvoir limité dans la relation de travail accentue ces problèmes. Toutes les parties prenantes sont tenues de garantir que les travailleurs domestiques sont protégés contre la violence et le harcèlement, conformément à la [convention \(no 190\) sur la violence et le harcèlement, 2019](#), de l'OIT et à la [recommandation no 206](#) qui l'accompagne.

En partie parce que les travailleurs domestiques opèrent au domicile d'autrui, leurs compétences, leur temps et leur effort ne sont pas toujours reconnus ni adéquatement rémunérés. En effet, environ 81 pour cent des travailleurs domestiques sont employés de manière informelle, soit parce qu'ils sont exclus des lois relatives au travail et à la sécurité sociale, soit parce que la mise en œuvre de la législation est lacunaire, et les travailleurs domestiques ne gagnent que 56 pour cent du salaire hebdomadaire moyen des autres salariés (OIT, 2021). Cette situation est aggravée par le fait que les travailleurs domestiques et leurs employeurs, qu'il s'agisse de ménages ou de prestataires de services, ne sont pas toujours organisés en associations représentatives de travailleurs domestiques et d'employeurs de travailleurs domestiques, y compris en groupes d'employeurs et de travailleurs, et ne sont pas toujours associés au dialogue social. De ce fait, le travail domestique reste sous-évalué et ce secteur se caractérise par une protection du travail et une protection sociale insuffisantes ou inadéquates et les salaires y sont bas ou inexistants.

1 La convention n° 189 de l'OIT définit le travail domestique comme étant le travail effectué au sein de ou pour un ou plusieurs ménages, dans le cadre d'une relation de travail et en tant que profession.



► De la nécessité d'une théorie du changement

La formation et la reconnaissance des compétences peuvent servir de point de départ à l'amélioration des conditions de travail et des salaires des travailleurs domestiques, avec des approches fondées sur les droits. Au cours des dix dernières années, les initiatives en matière de compétences visant à améliorer les conditions de travail et les salaires des travailleurs domestiques se sont multipliées; cependant, peu ou pas ont fait l'objet d'une évaluation rigoureuse en vue d'en mesurer l'impact. Les études menées ne concluent pas que le développement des compétences conduit nécessairement à une reconnaissance de celles-ci, ni au travail décent, ni à la possibilité pour les travailleurs domestiques d'obtenir une prime de compétence sous la forme de meilleurs salaires. Les initiatives menées ont néanmoins permis de tirer certains enseignements, en particulier sur l'exactitude des postulats sur lesquels nombre de programmes de formation étaient fondés. Une autre lacune majeure tient au fait d'hésiter à intégrer le travail du soin aux systèmes d'enseignement et de formation techniques et professionnels (EFTP) lorsque cela n'est pas encore le cas, ce qui limite la reconnaissance formelle et la professionnalisation des compétences du travailleur domestique.

Des postulats erronés peuvent déboucher sur une mauvaise conception de tels programmes et en compromettre la mise en œuvre. Par exemple, la plupart des programmes partent du principe que les ménages employeurs seraient prêts à payer davantage pour un travailleur domestique «qualifié»; or, rien ne permet de penser que tel est le cas. À titre d'exemple, une étude menée en Inde a conclu que, si certains employeurs de travailleurs domestiques affirment valoriser les compétences, en particulier celles des personnes qui effectuent un travail de soin spécialisé auprès d'enfants ou de personnes âgées, qui fournissent des soins prénatals ou postnatals ou qui cuisinent, ils ne tiennent pas compte des compétences ou de l'expérience au moment de fixer le salaire. En outre, les ménages à revenu élevé en particulier n'estimaient pas que la «compétence» ou le «fait d'apprendre vite» était important au moment d'embaucher un travailleur domestique, ce qui met en évidence le postulat selon lequel ils estiment qu'il s'agit d'un travail «non qualifié» (OIT, 2022a). Cela aboutit à de nombreux programmes pour le développement et à un investissement des travailleurs domestiques dans la formation sans retour sur investissement tangible. Cela signifie également que nombre de ménages embauchent des travailleurs domestiques n'ayant pas les compétences demandées et que même les travailleurs domestiques compétents ne sont ni reconnus ni adéquatement compensés.

Les interventions en matière de formation et de professionnalisation déployées hors programmes peuvent améliorer la sensibilisation, l'employabilité, l'estime et la résilience du travailleur, encourager la formalisation et contribuer au plaidoyer en faveur d'un plus grand respect des droits, d'une plus large protection sociale et d'une reconnaissance accrue des travailleurs domestiques (OIT, 2023a). Toutefois, une approche programmatique complète fondée sur des éléments probants plutôt que sur des postulats est indispensable pour garantir que les interventions axées sur les compétences sont dûment liées au travail décent et à l'amélioration des conditions de travail pour les travailleurs domestiques. Du point de vue de l'employeur, une telle approche peut contribuer à la longévité, au maintien dans l'emploi, et partant à une productivité accrue, ainsi qu'à une diminution du coût du recrutement.

La présente théorie du changement vise à mettre en évidence les conditions nécessaires pour faire en sorte que la formation et la reconnaissance des compétences mènent à l'amélioration des conditions de travail et des salaires des travailleurs domestiques, y compris dans le contexte des politiques nationales de soin. Elle se fonde sur une étude des pratiques existantes, notamment par un examen participatif et critique des initiatives menées jusqu'à présent et de leurs postulats fondateurs, afin de donner forme à une approche cohérente tenant compte des réalités du secteur. Elle a été élaborée lors d'échanges avec des collègues du BIT sur le terrain et au siège sur l'expérience tirée des interventions menées, notamment à l'occasion de deux séminaires en ligne de partage de connaissances, tenus en mai 2024. Dans ce cadre, plusieurs postulats à la base d'interventions menées ont été identifiés (et sont résumés dans la partie suivante) et des réflexions ont été échangées sur la façon de revoir les initiatives futures afin de valider ou de corriger ces postulats.

La théorie du changement est conçue comme un outil visant à aider les acteurs du développement à concevoir ou à déployer des programmes de développement ou de reconnaissance des compétences visant à garantir l'accès des travailleurs domestiques au travail décent. Le présent document commence par exposer brièvement les principaux postulats identifiés, puis résume la théorie du changement, en expliquant succinctement les éléments à prendre en compte pour garantir la réussite de la stratégie mise en place.

La théorie du changement se fonde également sur les normes et les instruments de l'OIT pertinents, par exemple la [convention no 189](#), d'après laquelle le travail domestique mérite des conditions de travail décentes, en droit et dans la pratique, qui ne soient pas moins favorables que celles applicables aux autres travailleurs. L'article 11 de la convention dispose expressément que les travailleurs domestiques devraient être couverts par un salaire minimum, lorsqu'il existe, sans discrimination fondée sur le sexe. En ce qui concerne les compétences, la [recommandation \(no 201\) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011](#), met en évidence le fait que les États Membres devraient, en consultation avec les mandants et «lorsqu'elles existent, avec les organisations représentatives des travailleurs domestiques et celles des employeurs de travailleurs domestiques», établir des politiques et des programmes visant à «encourager le développement continu des compétences et qualifications des travailleurs domestiques (...) afin d'améliorer leurs possibilités de perfectionnement professionnel et d'emploi». Les [conclusions concernant le travail décent et l'économie du soin \(2024\)](#), adoptées à la 112^e session (2024) de la Conférence internationale du Travail, ont de nouveau affirmé que les compétences des travailleurs domestiques en matière de soin n'étaient pas toujours pleinement reconnues ni valorisées comme elles le devraient et mis en avant l'importance de la promotion de la reconnaissance et de la certification des compétences pour faire progresser le travail décent dans l'économie du soin. La théorie du changement utilise également la [Stratégie de l'OIT en matière de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie 2030](#) (2024) et d'autres normes pertinentes, parmi lesquelles la [recommandation \(no 195\) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004](#), en particulier ses alinéas sur la formation en vue du travail décent et de l'insertion sociale. En dernier lieu, elle s'inscrit également dans le cadre de la [recommandation \(no 204\) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015](#), qui appelle les Membres à inclure l'accès à l'éducation, à l'apprentissage tout au long de la vie ainsi qu'au développement des compétences dans un cadre de politiques intégrées pour faciliter la transition vers l'économie formelle, cadre qui devrait être inclus dans les stratégies ou plans de développement nationaux (Partie III, paragr. 10 et 11 h)).

La théorie du changement offre un cadre à une approche programmatique cohérente en vue de parvenir au travail décent pour les travailleurs domestiques, contribuant ainsi à la réalisation des objectifs de développement durable (ODD), en particulier de l'ODD 4, «Assurer à tous une éducation équitable, inclusive et de qualité et des possibilités d'apprentissage tout au long de la vie», de l'ODD 5, «Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles» et de l'ODD 8, «Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous».

La théorie du changement devrait être adaptée à chaque contexte particulier, compte tenu des circonstances régionales, nationales et locales qui façonnent le travail domestique



► Principaux postulats

Au cours des échanges avec les collègues du BIT sur le terrain et au siège, les principaux postulats suivants à la base des efforts précédemment déployés ont été identifiés et des éléments éclairant les futures initiatives ont été définis afin de les valider ou de les corriger.

Postulats	Éléments d'appréciation
► Le travail domestique est un travail non qualifié.	► Le travail domestique exige généralement des compétences intermédiaires. Lorsqu'on les recense en suivant la Classification internationale type des professions (CITP), les tâches typiques des travailleurs domestiques appartiennent aux niveaux de compétence 1 ou 2. Une étude sur les travailleurs domestiques en Asie du Sud-Est a montré que la plupart des travailleurs domestiques interrogés effectuaient au moins une activité de soin direct, ce qui les plaçait dans la catégorie intermédiaire du niveau de compétence 2 (OIT, 2023c). ► Les travailleurs domestiques acquièrent des compétences plutôt par l'expérience que par la formation. De ce fait, les interventions axées sur les compétences devraient sérieusement envisager de reconnaître les acquis de l'expérience en tant que moyen de faciliter l'accès à la certification.
► Les employeurs sont prêts à récompenser l'expérience et les compétences du travailleur domestique par une rémunération plus élevée.	► À ce jour, aucun élément n'atteste que les employeurs sont prêts à payer davantage pour un travailleur domestique qualifié. En Asie du Sud-Est, la rémunération et les conditions de travail des travailleurs n'ont connu respectivement aucune augmentation ni amélioration du fait de l'expérience, sauf à Singapour, où le salaire était légèrement plus élevé. En Inde, l'acquisition de compétences n'aboutissait pas à des salaires plus élevés, mais aidait en revanche les travailleurs à embrasser des carrières plus valorisées, par exemple dans l'hôtellerie, et la délivrance d'un certificat augmentait leur confiance en eux. D'autres recherches en Inde ont également conclu que les employeurs ne tenaient pas compte des compétences lors de la fixation des salaires (OIT, 2023a). Certains employeurs manifestent leur intérêt pour le recrutement de travailleurs domestiques plus qualifiés, le versement de salaires plus élevés et l'octroi de prestations plus avantageuses, en particulier pour des rôles supposant la garde d'enfants et le soin aux personnes âgées; toutefois, rien ne permet d'affirmer qu'ils paieront effectivement des salaires plus élevés pour ces compétences. En outre, des contraintes structurelles, par exemple l'absence de mécanisme formel de fixation des salaires, de cadres de qualification normalisés et de voies d'avancement de carrière claires, empêchent souvent que ces préférences se traduisent par une rémunération plus élevée (OIT, 2016b)..
► Les travailleurs domestiques et les ménages employeurs définissent les «compétences» de la même manière.	► Les recherches ont établi que lorsque des ménages employeurs affirment qu'ils valorisent les travailleurs domestiques «qualifiés», ils recherchent généralement un travailleur domestique docile, accommodant, d'origine ethnique ou de religion similaire (OIT, 2022a). Les employeurs de travailleurs domestiques ont également tendance à confondre la loyauté ou la fidélité avec les compétences, ou à accorder plus d'importance à ces éléments qu'aux compétences. En outre, il y a souvent des malentendus sur ce que sont les compétences techniques par rapport aux compétences de base chez les travailleurs, et surtout les employeurs ²

Postulats	Éléments d'appréciation
► Les travailleurs domestiques souhaitent améliorer leurs compétences.	► Certains travailleurs domestiques, pas tous, voient l'utilité de la formation. Une étude sur les travailleurs domestiques migrants a conclu que, lorsqu'on leur demandait s'ils souhaitent améliorer leurs compétences, en Malaisie, ils disaient souhaiter améliorer leurs compétences en relation client pour leur emploi actuel, tandis qu'en Thaïlande, ils disaient ne pas souhaiter améliorer leurs compétences. Au Liban, ils étaient beaucoup plus susceptibles de constater une lacune ou une inadéquation en matière de compétences que leur employeur (72 pour cent des employeurs individuels répondant ne pas trouver d'inadéquation entre les compétences de leurs salariés et les exigences du poste) 3. Dans la même étude, les travailleurs domestiques migrants ont dit qu'ils souhaiteraient suivre des formations relatives à la garde d'enfants, au soin aux personnes âgées et à l'intendance pour améliorer leurs compétences, compte tenu des besoins de formation qu'ils avaient constaté pour eux. ► De nombreuses raisons peuvent motiver le perfectionnement. Cependant, si les retombées ne sont pas directement tangibles, les travailleurs domestiques n'envisageront peut-être pas de formation. Ainsi, il convient notamment de faire en sorte que la formation soit liée à des possibilités d'avancement de carrière claires qui, elles, peuvent constituer une forte incitation. Des parcours professionnels peuvent être développés, non seulement dans des cadres de qualification, mais aussi sous la forme de plans de carrière, en montrant concrètement aux travailleurs comment la formation peut déboucher sur de meilleures possibilités d'emploi. Par exemple, au Ghana, les organes sectoriels chargés du développement des compétences ont créé des parcours professionnels dans le tourisme et l'hôtellerie, en aidant les travailleurs à se faire une idée de la voie à suivre pour avancer. Des approches similaires pourraient encourager les travailleurs domestiques à se former.
► Les travailleurs domestiques participeront à des formations si elles existent.	► Les travailleurs domestiques n'ont pas nécessairement le temps ni les ressources financières pour participer à la formation. La plupart des travailleurs domestiques effectuent de longues heures et assument leurs propres responsabilités non rémunérées en matière de soin. Il peut aussi s'agir de travailleurs migrants ou, dans certains cas, de victimes de travail forcé. En outre, les travailleurs domestiques gagnent généralement très peu, en particulier lorsqu'ils travaillent de manière informelle 4. Pour réussir, les programmes de formation doivent être accessibles aux travailleurs domestiques. Par exemple, au Zimbabwe, une formation pour les travailleurs domestiques a suivi une démarche d'apprentissage flexible prévoyant une formation en ligne, des podcasts, des approches d'apprentissage faciles à utiliser qui n'exigeaient pas toujours une formation en cours d'emploi. Cela a permis d'étendre la formation aux travailleurs domestiques zimbabwéens à l'étranger. Au Mexique, des cours dispensés le week-end, des services de garde d'enfants, des dispositifs électroniques permettant une formation à distance, d'autres dispositions économiques incitatives, comme des bourses, et un accès facilité aux processus de certification pour appuyer le développement professionnel ou la transition vers d'autres secteurs ont également contribué à faire tomber les obstacles à l'accès (OIT, 2021c). Garantir l'octroi d'un congé rémunéré pour la formation, conformément à la convention (n° 140) sur le congé-éducation payé, 1974, est une responsabilité clé pour garantir que les travailleurs domestiques peuvent avoir accès au développement des compétences.

3 OIT, *Mapping Skills Related to Home-Based Care Services in Lebanon: Final Report* (Beyrouth: OIT, 2024).

4 Dans le monde, les travailleuses et les travailleurs domestiques ne gagnent que 56,4 pour cent du salaire mensuel moyen des salariés non domestiques dans l'emploi formel (21 pour cent en Afrique et 50,4 pour cent en Europe et Asie centrale). (OIT, *Faire du travail décent une réalité pour les travailleurs domestiques: Progrès et perspectives dix ans après l'adoption de la convention (no 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques*, 2011 (Genève: OIT, 2021), p. 163).

Postulats	Éléments d'appréciation
► Les normes discriminatoires posent des difficultés particulières à la réalisation du travail décent pour les travailleurs domestiques par la formation ou la reconnaissance des compétences.	► En effet, la discrimination peut fortement influencer les résultats des programmes de formation et de reconnaissance des compétences. Au Liban, on a constaté une discrimination fondée sur la nationalité entre les nationaux et les communautés migrantes. En Inde, la discrimination constituait un obstacle à l'accès des travailleurs domestiques à la formation. Lorsque des programmes de formation pour les travailleurs domestiques ont été dispensés par des établissements de formation partenaires, les étudiants des autres programmes ont refusé de s'asseoir dans la même salle que les travailleurs domestiques. Il a donc fallu changer l'horaire des programmes de formation pour les travailleurs domestiques, car les établissements de formation perdaient leurs clients. La discrimination a également empêché la collaboration avec d'autres syndicats de travailleurs. Par exemple, en Inde, les travailleurs de santé n'ont pas voulu s'associer avec les travailleurs domestiques et les tentatives engagées pour réunir les syndicats des deux secteurs ont échoué.
► Un plan d'études élaboré et validé conformément au système national d'EFTP, en collaboration avec une organisation de travailleurs domestiques, peut automatiquement être utilisé et exécuté par le syndicat des travailleurs domestiques.	► Des mesures spécifiques doivent être prises pour qu'un programme ou un dispositif de formation soit validé dans le cadre d'un système national d'EFTP. Au Zimbabwe, quatre plans d'études pour les travailleurs domestiques ont été élaborés dans le prolongement des procédures nationales formelles et enregistrés dans le Cadre national de qualifications. Cependant, le Centre de formation des travailleurs domestiques, étroitement concerné par le développement des cours, devait d'abord être agréé pour pouvoir offrir officiellement ces plans d'études. Ce n'est qu'à partir de ce moment-là que les élèves pouvaient recevoir des qualifications officielles pour les compétences acquises. Le fait est que nombre de systèmes d'EFTP hésitent à intégrer le travail domestique dans leurs plans d'études, car ce travail est souvent perçu comme n'étant pas un «vrai» travail ou un travail qualifié. Ce biais peut ralentir le processus d'agrément, limiter les financements et, en fin de compte, restreindre l'accès des travailleurs domestiques à la reconnaissance officielle des compétences. Des activités de plaidoyer fortes, la collaboration avec les autorités chargées de l'EFTP et la conformité avec les politiques de formation professionnelle sont nécessaires pour surmonter cet obstacle.
► Les travailleurs domestiques ont tous besoin des mêmes compétences ou de compétences similaires.	► Les travailleurs domestiques exécutant des professions liées aux soins indirects, par exemple ceux qui assument des tâches liées au ménage telles que la cuisine ou le ménage, ont besoin de compétences différentes de celles des travailleurs domestiques occupés à des emplois de soins directs. Pour les activités de soins directs, les exigences sont différentes selon que le travailleur s'occupe d'enfants, d'adultes autonomes, de personnes en situation de handicap ou de personnes plus âgées (non autonomes). Chaque occupation exige donc des compétences différentes et les plans d'études et la formation pour les travailleurs domestiques devraient tenir compte de ces nuances.

Postulats

Éléments d'appréciation

► Le dialogue avec les mandants tripartites de l'OIT suffirait à garantir que de meilleures compétences conduisent au travail décent

- La convention no 189 de l'OIT engage les États Membres à consulter les organisations de travailleurs domestiques et d'employeurs de travailleurs domestiques, lorsqu'elles existent. S'il existe des syndicats de travailleurs domestiques dans de nombreux pays, les organisations qui représentent les ménages employeurs ou les prestataires de services sont rares. De ce fait, les projets relatifs aux compétences doivent trouver d'autres moyens de comprendre les besoins des ménages. Par exemple, au Zimbabwe, les **employeurs de travailleurs domestiques ne sont pas membres d'une organisation d'employeurs officielle**. Le projet devait donc trouver d'autres moyens de dialoguer avec ce groupe en tant que partie prenante clé. Pour ce faire, au cours de l'élaboration du plan d'études, des représentants des employeurs ont été consultés. Même s'ils n'étaient pas enregistrés comme membres officiels d'organisations d'employeurs, ils représentaient des associations locales d'employeurs. Ils ont rencontré des travailleurs domestiques, des représentants du secteur (hôtellerie et restauration) et des prestataires de services de soins. L'Association des travailleurs domestiques du Zimbabwe (DWAZ) a également eu recours à des réseaux informels pour contacter des ménages, mieux faire comprendre les besoins des employeurs et faciliter l'accès des travailleurs domestiques aux possibilités d'emploi.
- En Inde, le BIT, le gouvernement, les syndicats, y compris les syndicats de travailleurs domestiques, et les agences de recrutement et de placement privées ont joué un rôle moteur dans la création d'un Conseil pour les compétences du secteur du travail domestique (DWSSC). Contrairement à d'autres secteurs, comme il n'y avait aucune organisation d'employeurs à même de soutenir le fonctionnement du conseil, le BIT a facilité la constitution d'un groupement réunissant des organisations de défense des droits et de travailleurs domestiques et des agences de recrutement et de placement privées pour créer le DWSSC⁵. Afin de garantir la rémunération des nouvelles compétences du travailleur domestique, le prestataire de la formation a aidé les travailleurs domestiques à être placés là où ils bénéficieraient de salaires plus élevés et de meilleures conditions de travail ainsi que d'un contrat incluant les conditions de travail de base et les taux de salaire. D'autres travailleurs domestiques ont rejoint d'autres secteurs (hôtellerie, restauration, milieu universitaire, etc.). L'autre approche suivie pour concrétiser la prime de compétence est passée par les syndicats. Avec l'appui du BIT, ceux-ci ont soutenu la création de coopératives et de collectifs de travailleurs qualifiés formant les travailleurs domestiques aux soins aux personnes âgées, à la cuisine saine et aux compétences sociales, ainsi qu'à la négociation collective et à l'exercice de responsabilités. Ils ont également négocié pour des salaires plus élevés et de meilleures conditions de travail, et ont fait en sorte que les travailleurs domestiques reçoivent un contrat écrit.
- En 2021, le ministère du Travail et de la Sécurité sociale de la Jamaïque a noué un partenariat avec l'Équipe d'appui technique du BIT chargée du travail décent pour les Caraïbes autour d'un Plan d'action pour la transition vers la formalité (TFAP) dans les secteurs du travail domestique et de la pêche. Ce plan a été suivi de consultations multipartenaires, y compris avec le Syndicat des travailleurs domestiques de Jamaïque (JHWU), mettant en exergue l'attachement du gouvernement au dialogue social avec les principales parties prenantes, dont les travailleurs et leurs organisations. Il reconnaît que le développement des compétences est indispensable pour améliorer la négociation collective et qu'il contribue à faire progresser le travail décent pour les travailleurs domestiques (Black et Marsh, 2023). La Jamaïque est l'un des très rares pays des Caraïbes à avoir ratifié la [convention \(no 189\) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011](#) de l'OIT.

5 Les centrales syndicales ont été associées à ce processus mais n'ont pas pu rejoindre le regroupement, car celui-ci devait être enregistré en tant qu'entité privée (à but non lucratif); elles ont donc apporté leur soutien de l'extérieur.

Postulats

Éléments d'appréciation

► Le simple fait d'être qualifié conduirait à de meilleures conditions de travail et à l'emploi formel pour les travailleurs domestiques.

- **Tout comme les compétences ne sont pas nécessairement récompensées par des salaires plus élevés, elles ne conduisent pas automatiquement à des contrats de travail formels et à de meilleures conditions de travail.** Les travailleurs domestiques individuels, même lorsqu'ils ont gagné en confiance, ne sont généralement pas en mesure de négocier des salaires plus élevés ou des pratiques d'emploi formelles, par exemple l'affiliation à la sécurité sociale ou la conclusion d'un contrat écrit. Une protection du travail et une protection sociale insuffisantes, inadéquates ou inefficaces et l'absence d'organisations de travailleurs, tels un syndicat ou une coopérative, accentue les déséquilibres de pouvoir dans la relation de travail dans le secteur du travail domestique. Pour que les conditions de travail s'améliorent ou pour qu'il y ait emploi formel, les travailleurs domestiques doivent être entièrement couverts par les lois relatives au travail et à la sécurité sociale, lois qui doivent être efficacement mises en œuvre. Il doit y avoir des mécanismes de contrôle de l'application solides, y compris des inspections du travail préventives et des procédures de plaintes accessibles, pour garantir le respect de la législation.
- **Il est établi que les programmes de formation bénéficiant de l'appui d'organisations de travailleurs augmentent la probabilité que les travailleurs domestiques bénéficient d'un contrat écrit, qu'ils soient déclarés ou affiliés à la sécurité sociale.** À Hong-kong (Chine), par exemple, le Syndicat général des travailleurs domestiques (DWGU) a reçu un financement du gouvernement pour mener un programme de formation professionnelle pour les travailleurs domestiques locaux, appelé Centre de formation de la Confédération syndicale (CTUC). Une fois leur certification en poche, les travailleurs ont accès au programme d'orientation du centre et la Confédération négocie leur contrat avec les employeurs. Le salaire horaire moyen d'un travailleur domestique formé au centre était deux à trois fois supérieur au salaire minimum légal, tandis que les prestataires de soins postnatals placés par le centre gagnaient deux fois plus que ceux placés par l'agence d'orientation du gouvernement ⁶. En Argentine, une école dirigée par un syndicat qui forme les travailleurs domestiques garantissait la signature de contrats entre le travailleur et le ménage employeur lorsque le travailleur était recruté par le centre de recrutement de l'école ⁷.
- **Tous les travailleurs domestiques n'ont pas les connaissances ni la confiance nécessaires pour défendre leurs droits.** Pour ce faire, la formation des travailleurs domestiques doit comprendre des modules sur la sensibilisation aux droits, l'utilisation des mécanismes de règlement des conflits et de contrôle de l'application ⁸ et la façon de dialoguer et de négocier avec les employeurs en vue d'obtenir de meilleures conditions de travail. À titre d'exemple, le centre de formation de Hong-kong (Chine) a prévu des modules sur la négociation et les droits au travail. Au Myanmar, une entreprise sociale et école de cuisine («Three Good Spoons») a mis au point un cours de formation pour les travailleurs domestiques qui prévoit des cours de renforcement des capacités en matière (no 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, et l'application des protections prévues par la loi fédérale sur le travail et la loi sur la sécurité sociale, non seulement en faisant connaître aux travailleurs leurs droits à prestations mais aussi en renforçant leur capacité à se défendre par eux-mêmes (OIT, 2021c). de droits au travail, entre autres compétences. Trois quarts des diplômés de 2019 ont trouvé du travail en tant que travailleurs domestiques ayant de meilleures conditions de travail et de vie (OIT, 2021b). À Mexico, le Programme pour le développement des compétences des travailleurs domestiques (PRODECOPH) prévoit des modules sur la mise en œuvre de la convention (no 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, et l'application des protections prévues par la loi fédérale sur le travail et la loi sur la sécurité sociale, non seulement en faisant connaître aux travailleurs leurs droits à prestations mais aussi en renforçant leur capacité à se défendre par eux-mêmes (OIT, 2021c).

⁶ OIT, Cooperatives and the World of Work: A Reference Guide (Genève: OIT, 2015), p. 8.

⁷ OIT, Guía para la incorporación de las trabajadoras domésticas en programas de formación profesional (Montevideo: CINTERFOR/OIT, 2023).

⁸ Dans les pays où ils ne sont pas couverts par la législation du travail, les travailleurs domestiques peuvent toujours porter plainte au pénal.

► Objectif de la théorie du changement

La théorie du changement a été élaborée pour que **les travailleurs domestiques jouissent de conditions de travail décentes, conformes à leurs droits et à la mesure de leurs compétences, et qu'ils aient de meilleures perspectives de carrière**. La convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, impose le travail décent pour tous les travailleurs domestiques, indépendamment de leurs compétences ou de leurs certificats. À ce jour, la plupart des travailleurs domestiques ne sont pas couverts par le champ d'application des lois relatives au travail et à la sécurité sociale. Il est donc essentiel que des programmes de formation et de reconnaissance des compétences soient élaborés dans le cadre de la garantie d'une protection efficace de tous les travailleurs domestiques et la formalisation de leur situation, indépendamment de leur niveau de compétence, comme le montrera la présente théorie du changement. Lorsque les travailleurs domestiques sont effectivement protégés, les programmes de formation et de reconnaissance des compétences peuvent contribuer à améliorer les conditions de travail, et en particulier augmenter les salaires, pour les placer au-dessus des droits et des protections minimums prévus par la loi, ainsi qu'améliorer l'employabilité et la qualité des services. Lorsque l'on parle de «perspectives de carrière», l'on tient compte du fait que les travailleurs domestiques peuvent souhaiter améliorer leurs compétences en tant que travailleurs domestiques ou développer leurs compétences pour rejoindre d'autres carrières, au lieu de partir du principe qu'ils préféreraient l'une ou l'autre option. L'idée est de montrer que la réalisation du travail décent pour les travailleurs domestiques serait avantageuse aussi bien pour les travailleurs que pour les employeurs et les gouvernements.

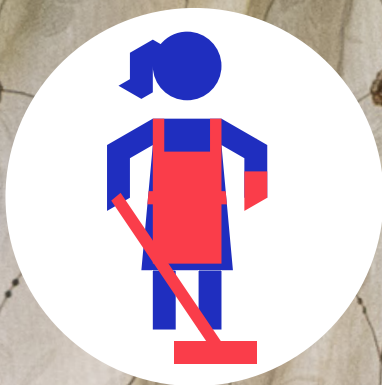
Pour ce faire, il faudrait arriver aux trois résultats suivants:



I. Les compétences des travailleurs domestiques sont reconnues par des dispositifs de développement des compétences, de reconnaissance des acquis de l'expérience et de certification efficaces, inclusifs, de qualité et peu coûteux qui sont adaptés aux réalités du travailleur domestique (accessibilité économique, horaires, lieu, niveau d'enseignement, statut migratoire, etc.).

II. Le travail domestique est considéré comme un travail productif et rémunéré en fonction des compétences et de l'expérience du travailleur domestique.

III. Les droits des travailleurs domestiques sont défendus et protégés.



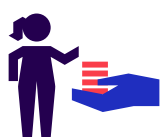
► Les travailleurs domestiques jouissent de conditions de travail décentes, conformes à leurs droits et à la mesure de leurs compétences, et qu'ils aient de meilleures perspectives de carrière.

L'on parviendra à ces trois résultats par la réalisation de huit résultats intermédiaires, découlant de plusieurs produits, dont certains sont liés entre eux, comme suit:



Résultat I: Les compétences des travailleurs domestiques sont reconnues par des dispositifs de développement des compétences, de reconnaissance des acquis de l'expérience et de certification efficaces, inclusifs, de qualité et peu coûteux qui sont adaptés aux réalités du travailleur domestique (accessibilité économique, horaires, lieu, niveau d'enseignement, statut migratoire, etc.). Le développement des compétences serait formulé de manière à tenir compte non seulement de la formation mais aussi des acquis de l'expérience. Souvent, les travailleurs domestiques apprennent en cours d'emploi, parfois pendant des dizaines d'années. La reconnaissance des acquis de l'expérience peut contribuer à la reconnaissance de ces compétences et donner accès à la certification. Tout autant que la formation, elle doit également être économiquement accessible aux travailleurs domestiques et adaptée au fait que ces travailleurs manquent de temps et qu'ils sont peu disponibles.

Pour arriver au résultat I, deux résultats intermédiaires devraient être atteints. Premièrement, des systèmes nationaux et régionaux de développement et de reconnaissance des compétences pour la formation, le perfectionnement et la reconnaissance des acquis de l'expérience des travailleurs domestiques devraient être instaurés et efficaces (1.1). Deuxièmement, les travailleurs domestiques devraient avoir **accès** à des services de formation et de reconnaissance des compétences **peu coûteux** et de **qualité** (1.2).



Résultat II: Le travail domestique est considéré comme un travail productif et rémunéré en fonction des compétences et de l'expérience du travailleur domestique. Ce résultat aborde le fait que les employeurs et les perceptions de la société sous-estiment souvent le travail domestique. Pour parvenir à ce résultat, les employeurs devraient apprécier la valeur des compétences du travailleur domestique et être prêts à payer une prime de compétence (2.1). En outre, les échelles des salaires – au-dessus du salaire minimum, qu'il soit légal ou collectivement négocié – devraient être négociées et fixées en fonction du niveau de compétence et de l'expérience, par des commissions tripartites des salaires ou par la négociation collective (2.2).



Résultat III: Les droits des travailleurs domestiques sont défendus et protégés. Ce résultat tient compte du fait que les travailleurs domestiques seuls ne parviendront pas nécessairement à garantir que la certification de leurs compétences conduira à de meilleures conditions de travail. Pour ce faire, les travailleurs domestiques doivent jouir de la protection adéquate et effective des lois relatives au travail et à la sécurité sociale, être représentés par des syndicats de travailleurs domestiques, être en mesure de négocier des salaires à la mesure de leurs compétences, certification et expérience, en s'appuyant sur le salaire minimum et les échelles des salaires (légaux ou collectivement négociés). Les travailleurs domestiques et les employeurs doivent également être autorisés à participer au dialogue social pour concevoir et mettre en œuvre une formation, des programmes de reconnaissance des compétences et d'autres normes du travail décent.

Ainsi, pour arriver au résultat III, les résultats intermédiaires suivants devraient être atteints. Premièrement, les organisations représentatives des travailleurs domestiques et les organisations représentatives des employeurs de travailleurs domestiques, lorsqu'elles existent, devraient être associées au dialogue social améliorant les conditions de travail des travailleurs domestiques (3.1). Deuxièmement, les travailleurs domestiques devraient mieux connaître leurs droits et leurs compétences et avoir l'efficacité, la confiance et la capacité nécessaires pour les défendre (3.2). Troisièmement, les travailleurs domestiques devraient être entièrement couverts par les lois relatives au travail et à la sécurité sociale, la législation sur la prévention de la violence et du harcèlement et la protection contre ce phénomène, ainsi que les principes et droits fondamentaux au travail, et ceux-ci doivent être appliqués dans la pratique (3.3). Malgré les progrès accomplis, dans de nombreux pays, les



travailleurs domestiques sont toujours exclus des lois relatives au travail et à la sécurité sociale (OIT, 2021b). Ils subissent souvent de la violence et du harcèlement, notamment des violences économiques, psychologiques, physiques, sexuelles et verbales, et on leur refuse la nourriture. D'autres formes, moins courantes, sont néanmoins alarmantes, notamment l'intimidation, la coercition, les violations de la vie privée et la retenue du salaire. Toutes ces violences sont souvent systémiques et normalisées: nombre de travailleurs domestiques disent qu'elles «font partie de la vie» (OIT, 2023e). L'absence de mécanismes de plainte et de liberté syndicale, ainsi que les attitudes discriminatoires d'employeurs fondées sur l'appartenance ethnique, la nationalité ou le statut migratoire aggravent les risques. La prévention de la violence et du harcèlement passe par la lutte contre les causes profondes de ce phénomène, comme souligné dans la [convention \(no 190\) sur la violence et le harcèlement, 2019](#). Pour ce faire, il faut s'attaquer aux facteurs de risque, notamment aux risques psychosociaux, liés à la violence et au harcèlement, et combattre la discrimination, les abus liés aux relations de pouvoir ainsi que les normes de genre et les normes culturelles et sociales favorisant un tel comportement inacceptable. Cela peut passer par des mesures de prévention efficaces, des protections juridiques, un système de signalement accessible et sûr, des dispositifs de règlement des conflits et une sensibilisation.

Quatrièmement, les travailleurs domestiques devraient être couverts par un salaire minimum, légal ou négocié collectivement, et sans discrimination, et des mécanismes de contrôle adéquats devraient être en place (3.4).

La présente théorie du changement exige l'implication d'acteurs multiples, y compris des travailleurs, de leurs employeurs (ménages ou prestataires de services), des établissements de formation et des lieux d'orientation professionnelle pour garantir le travail décent pour les travailleurs domestiques. Les mécanismes du dialogue social devraient jouer un rôle clé pour les différents éléments de la théorie du changement. Ils devraient inclure les mandants tripartites aux niveaux national et régional, y compris les organisations de travailleurs domestiques et les organisations d'employeurs de travailleurs domestiques, lorsqu'elles existent, ainsi que le ministère du Travail et d'autres ministères, organismes et services publics intéressés (dont les services d'inspection et les mécanismes de plainte).



► Lorsque l'on parle de «perspectives de carrière», l'on tient compte du fait que les travailleurs domestiques peuvent souhaiter améliorer leurs compétences en tant que travailleurs domestiques ou développer leurs compétences pour rejoindre d'autres carrières, au lieu de partir du principe qu'ils préféreraient l'une ou l'autre option.



Les travailleurs domestiques sont entièrement couverts par les lois relatives au travail et à la sécurité sociale et la législation relative à la prévention et à l'élimination de la violence et du harcèlement.



Atteindre les résultats intermédiaires: produits et activités, à titre indicatif

Atteindre les résultats intermédiaires menant au résultat I



Résultat I

- ▶ SI les autorités publiques et les mandants tripartites apprécient la valeur que représentent la reconnaissance et le développement des compétences des travailleurs domestiques;
- ▶ SI les obstacles financiers et non-financiers à l'accès des travailleurs domestiques à des services de formation et de reconnaissance des compétences peu coûteux et de qualité sont éliminés;
- ▶ SI les travailleurs domestiques connaissent les services de formation et de reconnaissance des compétences disponibles pour les compétences techniques et de base, et en voient l'utilité;
- ▶ SI les mandants tripartites s'approprient la conception, la mise en œuvre ainsi que le suivi et l'évaluation des systèmes de développement et de reconnaissance des compétences pour les travailleurs domestiques;
- ▶ SI des installations adéquates sont mises à la disposition des formations pour les travailleurs domestiques; et
- ▶ SI des programmes de certification sont déployés pour tous les travailleurs domestiques,

ALORS

les compétences des travailleurs domestiques peuvent être reconnues par des dispositifs de développement des compétences, de reconnaissance des acquis de l'expérience et de certification efficaces, inclusifs, de qualité et peu coûteux qui sont adaptés aux réalités du travailleur domestique (résultat I).

Quels sont les problèmes?

Premièrement, il n'y a pas suffisamment de programmes et de processus de formation, de perfectionnement et de reconnaissance des acquis de l'expérience pour les travailleurs domestiques et, lorsqu'ils existent, ils ne sont pas toujours intégrés dans les systèmes nationaux et régionaux de développement et de reconnaissance des compétences. Par exemple, au Zimbabwe, même si un programme de formation élaboré par une association de travailleurs domestiques a permis de perfectionner des travailleurs domestiques, il était encore difficile de l'insérer complètement dans le système national de validation des compétences. En effet, les spécialistes du BIT ont mis en évidence le fait que la fragmentation du système des compétences, la complexité des procédures pour que le centre de formation des travailleurs domestiques obtienne l'agrément du gouvernement et l'absence de viabilité financière et d'accessibilité économique constituaient des obstacles à la reconnaissance et à la validation formelles des compétences des travailleurs domestiques.



L'ambiguïté de la mise à disposition d'une formation

- Au cours des discussions préparatoires à la présente théorie du changement, une préoccupation a été exprimée au sujet des éventuels effets indésirables de la formation dans le secteur du travail domestique. Plus particulièrement, certaines parties prenantes craignaient que l'introduction d'exigences en matière de formation et de certification ne désavantage les travailleurs domestiques ayant acquis des compétences par l'expérience mais n'ayant pas de qualifications officielles. Un représentant de la Fédération internationale des travailleurs domestiques (FITD), en Malaisie, a relevé que la mise à disposition d'une formation pourrait pousser des employeurs à ne pas tenir compte des compétences existantes, en insistant plutôt sur la certification officielle. Pour éviter cela, la formation devrait être volontaire et non obligatoire pour obtenir un emploi.

Si les gouvernements ont pour prérogative la réglementation du secteur, y compris la possibilité d'exiger une affiliation ou une certification pour pouvoir être employé, on ne peut savoir avec certitude si un pays a déjà instauré une telle mesure. Quoi qu'il en soit, le contrôle dans le secteur du travail domestique pose des problèmes importants. Afin de répondre aux préoccupations relatives à l'accès à la formation, une politique clé consisterait à mettre en place des mécanismes de reconnaissance des acquis de l'expérience qui devraient être accessibles, peu coûteux et indépendants du consentement de l'employeur, garantissant que les travailleurs domestiques peuvent bénéficier de la reconnaissance officielle de leurs compétences, quel que soit le mode d'acquisition, sans obstacles inutiles.

En ce qui concerne l'**accès** aux dispositifs de formation et de reconnaissance des compétences (résultat intermédiaire 1.2), les spécialistes du BIT ont relevé que les travailleurs domestiques se heurtent à des obstacles importants, notamment de bas salaires (ils gagnent 56,4 pour cent du salaire des autres salariés dans le monde), des problèmes liés à la migration, par exemple la barrière de la langue et les restrictions juridiques, et le manque de temps et de disponibilité du fait de leurs responsabilités non rémunérées en matière de soin, d'horaires rigides ou imprévisibles et de longues heures de travail (dans le monde, 37 pour cent des travailleurs domestiques travaillent plus de 48 heures par semaine, chiffre qui s'élève à 50 pour cent en Asie et dans le Pacifique et à 7 pour cent dans les États arabes (OIT, 2021b)). De tels éléments limitent la capacité des travailleurs domestiques à se payer des formations ou à en suivre. Les travailleurs domestiques migrants acquièrent souvent de nouvelles compétences lorsqu'ils travaillent à l'étranger, mais celles-ci sont rarement reconnues dans les pays de destination ou de départ, faute de dispositifs de reconnaissance des acquis de l'expérience (OIT, 2016a).

La discrimination peut également faire obstacle à la mise en place de formations pour les travailleurs domestiques (voir l'exemple dans la partie «éléments d'appréciation» du tableau ci-dessus). La discrimination intersectionnelle subie par les travailleurs domestiques, en particulier les travailleurs domestiques migrants, est un problème généralisé que l'on peut retrouver dans les ménages, mais aussi dans les établissements de formation et les syndicats. En outre, souvent, il n'y a guère de volonté politique en faveur de l'idée d'accorder la priorité à la formation des travailleurs domestiques dans les programmes nationaux de formation. Même s'il est admis, dans les discussions tripartites, qu'il est nécessaire de reconnaître et de développer les compétences, il est encore difficile de traduire ces discussions en politiques concrètes et en engagements financiers. L'OIT a conclu que le genre n'expliquait pas à lui seul l'écart de rémunération entre les travailleurs domestiques et les autres salariés, suggérant ainsi que plusieurs niveaux de discrimination contribuent à la sous-évaluation de leurs compétences (OIT, 2021b).

Que faire pour atteindre ce résultat?

L'expérience montre que l'on peut surmonter les difficultés en incluant certains produits dans la conception des programmes de formation ou de reconnaissance des compétences.

Afin de garantir l'instauration et l'efficacité des systèmes nationaux et régionaux de développement et de reconnaissance des compétences pour les travailleurs domestiques pour la formation, le perfectionnement et la reconnaissance des acquis de l'expérience des travailleurs domestiques (résultat intermédiaire 1.1), huit produits devraient être mis en œuvre. Premièrement, un conseil tripartite national sur le travail domestique et les compétences pourrait être établi pour contribuer à la conception, à la mise en œuvre et à la réglementation de la formation et de la certification des compétences des travailleurs domestiques (1.1.1). La participation des mandants tripartites assurerait la viabilité du système de compétences et garantirait que le contenu et le plan de la formation sont adaptés au secteur. Au Pérou, par exemple, un groupe de travail a été créé pour permettre aux différents acteurs sociaux de participer au dialogue, en vue de promouvoir le respect des droits des travailleurs domestiques, de développer des profils de compétences et d'élaborer des plans d'études. Les progrès accomplis dans l'élaboration du programme de formation sont ensuite présentés aux autorités nationales chargées des compétences. Deuxièmement, les besoins en compétences, y compris en compétences techniques et de base, devraient être définis (1.1.2), en consultation avec les organisations de travailleurs domestiques et les organisations de travailleurs domestiques, lorsqu'elles existent. Par la négociation collective, ou par une commission tripartite des salaires, les organisations représentatives des travailleurs domestiques et les organisations représentatives des employeurs de travailleurs domestiques pourraient négocier des accords couvrant des questions liées aux compétences, à la formation et à l'évolution des travailleurs domestiques. Cela pourrait se faire par un recensement des compétences, incluant les perspectives des travailleurs domestiques, des prestataires de services, des ménages et d'autres parties prenantes clés. À partir de ce recensement, les mandants tripartites devraient élaborer et adopter des normes professionnelles du travail domestique et un plan d'études pour la formation incluant les compétences techniques et les compétences de base (autrement dit,

les compétences transversales) (1.1.3), offrant un cadre à la reconnaissance des compétences des travailleurs domestiques. ChileValora présente un profil professionnel pour les travailleurs domestiques qui peuvent obtenir un certificat. Six autres profils professionnels ont été établis dans le domaine du soin, notamment par la création des organes chargés des compétences par secteur où sont représentés les employeurs, le secteur public et les travailleurs. Les plans de formation et les voies de formation vers le monde du travail ont été créés conformément aux profils professionnels et à leurs niveaux de qualification, offrant ainsi des perspectives de carrière aux travailleurs domestiques (OIT, 2024).

L'un des postulats fréquents consiste à dire qu'une fois formés, les travailleurs domestiques seraient automatiquement en mesure de demander un salaire plus élevé, à la mesure de leur formation, ou d'autres améliorations de leurs conditions de travail; or, la plupart du temps, les déséquilibres dans la relation de travail, la forte discrimination subie par la majorité des travailleurs domestiques et la situation d'informalité affaiblissent le pouvoir de négociation individuel des travailleurs domestiques. Ainsi, pour être efficaces, les programmes de formation des travailleurs domestiques doivent inclure des composantes sur la sensibilisation et la façon de dialoguer et de négocier avec les employeurs, dans le but de renforcer leur confiance et leur efficacité (1.1.3) (voir également le résultat intermédiaire 3.2). Au Zimbabwe, la DWAZ dispense une formation aux travailleurs domestiques qui inclut un soutien psychosocial afin de renforcer la position des travailleurs domestiques et de garantir leur accès au travail décent (OIT, 2021a). En Uruguay, un programme pour les travailleurs assurant la prise en charge de la dépendance contient des modules de formation sur les droits, les devoirs et les obligations des travailleurs du soin et des employeurs (OIT, 2024). Ces types de formation peuvent aider les travailleurs domestiques à bien connaître leurs droits et les responsabilités de leurs employeurs à leur égard, ainsi que les encourager à plaider leur cause. Au Pérou, dans le cadre d'un programme de formation pour les travailleurs domestiques, un module de 12 heures sur l'auto-prise en charge, axé sur deux activités d'apprentissage, est en cours d'élaboration: i) les arrangements contractuels, ainsi que les droits et les obligations des travailleurs domestiques; et ii) l'auto-prise en charge dans les activités exécutées par les travailleurs domestiques.

Il est tout aussi important de reconnaître les compétences que les travailleurs domestiques ont déjà acquises. En effet, faute de programmes de formation, les travailleurs domestiques acquièrent essentiellement leurs compétences en cours d'emploi. Ainsi, un programme de promotion du travail décent par les compétences devrait également inclure des mécanismes de reconnaissance des acquis de l'expérience (1.1.4). Comme pour l'offre de formation, les mécanismes de reconnaissance des acquis de l'expérience devraient être accessibles et peu coûteux, comme en Bolivie, où le ministère de l'Éducation offre des services de reconnaissance des acquis de l'expérience par son système plurinational de certification des compétences. La Bolivie compte actuellement 91 normes pour la certification et la reconnaissance des compétences des travailleurs ayant une expérience professionnelle et nécessitant un certificat officiel validant leurs compétences. L'une d'entre elles concerne expressément les travailleurs domestiques salariés et couvre des aspects liés à l'assistance et au soin portés à des membres de la famille (OIT, 2024).

Pour déployer la formation ou la reconnaissance des acquis de l'expérience, les lieux de formation devraient consulter les organisations de travailleurs domestiques et, lorsqu'elles existent, les organisations d'employeurs de travailleurs domestiques, ou être créées par elles (1.1.5). À Hong-kong (Chine), en Argentine et en Inde, la formation dispensée ou soutenue par des organisations dirigées par des travailleurs, dont les syndicats et les coopératives, est particulièrement efficace pour promouvoir le travail décent pour les travailleurs domestiques en négociant leur contrat avec les employeurs au moment du recrutement. La révision et l'actualisation des formations et des qualifications existantes représentent également une étape clé. En Jamaïque, par exemple, la formation existante est élargie et cible les travailleurs domestiques du soin. À la Trinité-et-Tobago, la formation des travailleurs domestiques est désormais dispensée dans le cadre du secteur touristique et hôtelier.

Ensuite, il devrait y avoir des mécanismes d'évaluation des compétences, de certification et d'assurance qualité et des études de suivi des diplômés (études de suivi) (1.1.6) afin de garantir le contrôle de la qualité

institutionnelle de la certification des compétences des travailleurs domestiques. Au Costa Rica, l'Institut national de l'apprentissage (INA) est une institution publique qui offre éducation, formation et certification à des individus ou à des entités; il est indispensable au système d'assurance qualité du système de soin et de prise en charge de la dépendance de la Politique nationale sur le soin 2021-2031. Il réorganise ses programmes de formation pour les aligner sur les dispositions de la politique nationale, le cadre national de qualifications et le nouveau plan d'études type fondé sur les compétences, le tout en bénéficiant des orientations, de la contribution et de la supervision d'autres organisations du secteur de l'éducation, de la société civile et des prestataires de services de soins (OIT, 2024).

Les programmes de formation à destination des travailleurs domestiques migrants doivent prévoir des mesures supplémentaires, en commençant par l'adoption des outils permettant la reconnaissance internationale des compétences et des qualifications, en consultation avec les partenaires sociaux (1.1.7). Il peut notamment s'agir de dispositifs de reconnaissance mutuelle, d'accords bilatéraux sur la migration de main-d'œuvre ou de «règles non contraignantes», par exemple des normes régionales types en matière de compétences. Autrement, l'absence de certification limite la mobilité sociale, ce qui conduit à une «déqualification» dans les pays d'emploi et à un «exode des aidants» dans les pays d'origine des travailleurs migrants (OIT, 2016a). En Europe, des pays comme la France disposent de systèmes solides de reconnaissance des acquis de l'expérience qui reconnaissent les compétences des travailleurs domestiques et leur délivrent des qualifications officielles, mises ensuite en relation avec le cadre européen des certifications (CEC), ce qui permet de les comparer au sein de l'UE.

En dernier lieu, des mécanismes de suivi et d'évaluation devraient être établis par le dialogue social pour évaluer l'efficacité du système de compétences pour les travailleurs domestiques (1.1.8).

Une fois que les systèmes nationaux et régionaux de compétences pour la formation et la reconnaissance des acquis de l'expérience des travailleurs domestiques sont instaurés et efficaces, les travailleurs domestiques doivent absolument avoir véritablement accès aux services de formation et de reconnaissance des compétences (résultat intermédiaire 1.2). Pour ce faire, quatre produits qui ciblent les obstacles expressément mentionnés dans la section précédente, y compris l'accessibilité économique, devront être mis en œuvre. Premièrement, les obstacles à l'accès à la formation pour les travailleurs domestiques, par exemple ceux qui peuvent être combattus dans la conception et la mise en œuvre de l'initiative, devraient être identifiés (1.2.1). Ils pourraient être levés par des études ou des groupes de discussion thématique avec les travailleurs domestiques ou par le dialogue social, par exemple par un conseil tripartite des compétences. Des mesures devraient être prises pour faire connaître aux travailleurs domestiques les programmes de formation et de reconnaissance des compétences disponibles (1.2.2) et, afin de garantir le faible coût et l'accessibilité des programmes, des mécanismes financiers et non financiers visant à surmonter les obstacles à leur accès devraient être mis en place (1.2.3). Il peut notamment s'agir d'un accès à une garde d'enfants, à des horaires conformes à la disponibilité des travailleurs domestiques, d'une aide en matière de congé-éducation payé (conformément à la [convention \(no 140\) sur le congé-éducation payé, 1974](#) de l'OIT) et de formations financées par l'employeur, notamment par des accords bipartites. En France, par exemple, les assistantes maternelles ont droit à une formation professionnelle continue financée par les contributions des ménages employeurs, conformément à un accord sectoriel⁹. Enfin, des services d'orientation professionnelle et de conseils en matière de carrière devraient être mis à la disposition des travailleurs domestiques, à peu de frais (1.2.4). De ce fait, les perspectives de carrière de ces travailleurs pourraient être renforcées, leur offrant ainsi la possibilité de gagner des salaires plus élevés ou de changer de carrière s'ils le souhaitent. Pour ce faire, il faut renforcer les compétences techniques et de base et faire avancer la reconnaissance des acquis de l'expérience.

9 Nouvelles règles sur les départs en formation 2024 (iperia.eu). Disponible à l'adresse suivante: <https://www.iperia.eu/fr/actualites/nouvelles-regles-sur-les-departs-en-formation-2024> (consulté le 29 juin 2025).

Activités possibles:

- ▶ Mener une étude pour définir les obstacles à la formation pour les travailleurs domestiques.

- ▶ Recenser les besoins actuels et futurs en matière de compétences et de soin.

- ▶ Fournir une assistance technique aux mandants sur la conception des normes relatives aux compétences.

- ▶ Fournir une assistance technique aux mandants sur l'élaboration de programmes de formation au travail domestique, y compris les compétences de base, les compétences numériques essentielles et les éléments relatifs à la connaissance de ses droits.

- ▶ Faciliter le dialogue social sur les outils de reconnaissance internationale des compétences et des qualifications des travailleurs domestiques possibles.

- ▶ Soutenir la création d'un lieu de formation pour les travailleurs domestiques.

- ▶ Mettre en place des mécanismes financiers et non financiers pour permettre aux travailleurs domestiques d'avoir accès aux programmes de développement et de reconnaissance des compétences (accès à une garde d'enfants, horaires, financement, dispositions juridiques et assistance linguistique pour les travailleurs domestiques migrants, entre autres éléments, y compris par des accords bipartites).

- ▶ Mettre en place des mesures de sensibilisation pour faire connaître aux travailleurs domestiques les programmes de formation et de reconnaissance des compétences disponibles.

- ▶ Inviter les mandants tripartites autour de la table et établir un conseil des compétences. Ratifier la convention (no 140) sur le congé-éducation payé, 1974 et garantir que les travailleurs domestiques sont couverts.

Atteindre les résultats intermédiaires menant au résultat II



Résultat II

- ▶ SI les attitudes et le comportement des employeurs à l'égard des travailleurs domestiques changent de façon à les considérer comme des travailleurs ayant droit à une rémunération juste et à des conditions de travail décentes;
- ▶ SI les employeurs de travailleurs domestiques dialoguent avec les organisations de travailleurs domestiques;
- ▶ SI des mesures sont prises dans le cadre d'un dialogue tripartite national pour que les employeurs soient plus enclins et plus à même de payer un salaire décent aux travailleurs domestiques;
- ▶ SI les employeurs ont connaissance des mesures incitatives instaurées par le gouvernement et estiment utiles d'en bénéficier;
- ▶ SI les services de l'emploi jouent leur rôle en garantissant que les compétences des travailleurs domestiques sont reconnues et adéquatement rémunérées;
- ▶ SI les employeurs font confiance aux institutions publiques pour honorer les mesures incitatives instaurées; et
- ▶ SI les employeurs voient les avantages de la contribution au système de protection sociale et du respect de leur obligations,

ALORS

le travail domestique peut être reconnu comme étant un travail productif et rémunéré en fonction des compétences et de l'expérience.

Quels sont les problèmes?

Certains problèmes empêchant d'arriver au résultat II tiennent au fait que les employeurs de travailleurs domestiques, qu'il s'agisse de ménages ou de prestataires de services, considèrent rarement les travailleurs domestiques comme des travailleurs et ne valorisent pas leurs compétences. En effet, les études sur les ménages employeurs de travailleurs domestiques montrent qu'ils ont tendance à confondre les caractéristiques personnelles de ces travailleurs avec les compétences. Au lieu de chercher des travailleurs domestiques ayant des années d'expérience dans la garde d'enfants, par exemple, ils peuvent se fixer sur d'autres caractéristiques telles que l'obéissance perçue, l'âge, l'apparence, l'appartenance ethnique ou la religion. Par exemple, une étude sur les pratiques et les perceptions des employeurs sur le travail domestique rémunéré en Inde a conclu que les employeurs traitaient différemment les travailleurs domestiques en fonction de leur classe, de leur genre et de leur identité de classe, et qu'ils recherchaient des travailleurs «calmes, sans exigences ou non contestataires» et faisant preuve de «qualités telles que la déférence, l'obéissance et la soumission» (OIT, 2023a). Une étude sur les employeurs de travailleurs domestiques migrants au Liban a également mis en exergue le fait que les employeurs n'accordaient guère la priorité aux compétences en ménage ou en soin mais que le critère le plus important recherché chez un travailleur domestique migrant était sa «fiabilité» (OIT, 2016b).



En outre, contrairement à la plupart des postulats, même lorsque les compétences d'un travailleur domestique sont certifiées, les employeurs ne souhaitent généralement pas les rémunérer plus qu'ils ne le font pour leur travail ou les récompenser en leur offrant de meilleures conditions de travail. Par exemple, une étude sur les perspectives des employeurs en Inde a montré qu'ils sous-évaluaient fortement le travail et les compétences que suppose le travail domestique, en disant que sans pression extérieure, il est peu probable que les conditions d'emploi des travailleurs domestiques ne changent (OIT, 2023a). Dans d'autres cas, les ménages employeurs peuvent avoir besoin de travailleurs domestiques qualifiés mais ne sont pas à même de leur payer un salaire à la mesure de leurs compétences ou de cotiser à leur régime de sécurité sociale. Même lorsqu'ils considèrent les travailleurs domestiques comme des travailleurs honnêtes, ils ne savent pas toujours comment garantir l'accès de leurs travailleurs domestiques aux prestations liées à leur statut de salarié, par exemple à l'affiliation à la sécurité sociale.

En dernier lieu, il arrive que les services de l'emploi et les prestataires de services qui placent les travailleurs domestiques, y compris les travailleurs domestiques migrants, ne se soucient guère de garantir que leurs compétences sont reconnues et adéquatement rémunérées.

Que faire pour atteindre ce résultat?

Afin de garantir que les employeurs apprécient la valeur des compétences des travailleurs domestiques et qu'ils sont prêts à payer une prime de compétence (résultat intermédiaire 2.1) et que les échelles des salaires sont négociées et fixées pour les travailleurs domestiques en fonction de leur niveau de compétence et de leur expérience, soit par la négociation collective soit par des conseils salariaux tripartites (résultat intermédiaire 2.2), les quatre produits suivants devront être mis en œuvre. Premièrement, des campagnes de sensibilisation à destination des employeurs devraient être conçues et mises en place à partir d'analyses comportementales (2.1.1). Deuxièmement, que ce soit du fait de leur volonté de payer ou de leur capacité à payer, les ménages employeurs peuvent avoir besoin d'aides ou de subventions pour accompagner leur accès au travail domestique qualifié. À cette fin, les dialogues tripartites nationaux devraient élaborer et prendre des mesures augmentant la volonté et la capacité de paiement des employeurs, par des mesures incitatives financières et non financières (2.1.2). Parmi les incitations financières pour les ménages employeurs pourraient figurer des subventions ou des abattements fiscaux qui aident les ménages employeurs à se payer le travail domestique, tandis que les incitations non financières pourraient couvrir les certificats ou d'autres formes de reconnaissance pour un emploi responsable. Par exemple, en Italie, l'entité bipartite responsable de la formation des travailleurs

domestiques s'appelle EBINCOLF et est financée par un système de taxes auquel contribuent les employeurs et les travailleurs. Fin 2019, elle a proposé une norme nationale sur les qualifications pour le travail domestique qui a été approuvée par l'Organisation nationale de normalisation et qui est conforme au cadre européen des certifications (CEC). Une convention collective est en cours de négociation; elle prévoit une échelle des salaires plus élevée pour les travailleurs formés, après test et certification des acquis de l'expérience.

Troisièmement, les services de l'emploi et les prestataires de services devraient savoir qu'ils ont un rôle à jouer pour garantir que les compétences des travailleurs domestiques sont reconnues et adéquatement rémunérées et que ces travailleurs sont formellement employés (2.1.3). Par la réglementation (voir 3.3.3), les contrats écrits et l'affiliation à la sécurité sociale devraient être favorisés et mis en pratique, conformément aux lois relatives au travail et à la sécurité sociale applicables. En dernier lieu, des dialogues doivent être organisés au niveau national pour examiner les échelles des salaires pour les travailleurs domestiques en fonction de leur niveau de compétence et de leur expérience (2.2.1), menant à l'élaboration de conventions collectives. Si elles sont adéquatement mises en pratique pour en garantir le respect, les échelles des salaires adaptées aux niveaux de compétence pourraient faire augmenter le nombre de travailleurs domestiques rémunérés en conséquence. Cela encouragerait d'autres travailleurs domestiques à chercher à se former et à faire valider les acquis de leur expérience, en confirmant que le perfectionnement et la certification augmenteraient leur salaire.

Activités possibles:

- ▶ Mener une étude sur les comportements des employeurs de travailleurs domestiques et, en fonction des résultats, concevoir une campagne pour changer leur perception et promouvoir la reconnaissance des compétences des travailleurs domestiques.
- ▶ Réunir les mandants tripartites pour élaborer et adopter des mesures augmentant la volonté et la capacité des employeurs en matière de paiement d'un salaire décent à leur(s) travailleur(s) domestique(s).

Indicateurs permettant de suivre les progrès accomplis:

- ▶ Nombre d'échelles des salaires fixées pour les travailleurs domestiques
- ▶ Salaires moyens des travailleurs domestiques
- ▶ Nombre d'employeurs considérant les travailleurs domestiques comme des travailleurs honnêtes
- ▶ Nombre de mesures adoptées pour augmenter la volonté et la capacité des employeurs en matière de paiement d'un salaire décent

Atteindre les résultats intermédiaires menant au résultat III



Résultat III

- ▶ SI les travailleurs domestiques sont reliés par la formation ou les syndicats;
- ▶ SI les travailleurs domestiques connaissent leurs droits et leur niveau de compétence;
- ▶ SI les travailleurs domestiques ont la connaissance, l'efficacité et la confiance nécessaires pour négocier avec leurs employeurs individuellement et en tant que groupe;
- ▶ SI les gouvernements ont la volonté et la capacité de développer, de ratifier et de mettre en œuvre les normes internationales du travail pertinentes et d'en garantir le contrôle de l'application, notamment par des systèmes d'inspection et des mécanismes de plainte solides;
- ▶ SI les travailleurs domestiques sont entièrement couverts par les lois relatives au travail et à la sécurité sociale et la législation relative à la prévention et à l'élimination de la violence et du harcèlement; et
- ▶ SI le renforcement des capacités des organisations de travailleurs et d'employeurs mène à une participation à un dialogue social efficace, reliant les compétences des travailleurs domestiques et leurs conditions de travail,

ALORS

les droits des travailleurs domestiques peuvent être défendus et protégés.

Quels sont les problèmes?

Si le fait de parvenir au résultat I donnait naissance à des programmes de formation et de reconnaissance des compétences auxquels les travailleurs domestiques ont effectivement accès, faute d'éléments tels que des lois relatives au travail et à la sécurité sociale, des salaires minima et des syndicats, les travailleurs domestiques n'auraient toujours pas de pouvoir de négociation pour garantir que leurs compétences conduisent à des salaires plus élevés et à de meilleures conditions de travail. Pour rétablir l'équilibre, plusieurs problèmes doivent être réglés.

Premièrement, l'absence d'organisations de travailleurs domestiques ou d'employeurs de travailleurs domestiques, qu'il s'agisse de ménages ou de prestataires de services, fait obstacle au dialogue social, outil indispensable à la réalisation du travail décent. La nature du travail domestique, qui s'effectue dans des ménages individuels, complique l'organisation des travailleurs et des employeurs. Même s'il existe désormais des organisations de travailleurs domestiques dans de nombreux pays, les organisations d'employeurs de travailleurs domestiques sont rares.

Deuxièmement, les initiatives de formation et de reconnaissance des compétences pour les travailleurs domestiques ont peu de chance de réaliser le travail décent dans ce secteur en l'absence de cadre juridique couvrant les travailleurs domestiques dans la même mesure que les autres travailleurs. À ce jour, 81 pour cent des travailleurs domestiques travaillent de manière informelle, 66 pour cent en raison de lacunes dans la protection des travailleurs et la protection sociale et 34 pour cent en raison de lacunes dans la mise en œuvre. Dans certains pays, les travailleurs domestiques sont exclus ou partiellement couverts par les lois relatives au travail et à la sécurité sociale, en droit et dans la pratique, y compris les principes et droits fondamentaux au travail. Les travailleurs domestiques dans l'économie informelle sont particulièrement vulnérables à la violence et au harcèlement, ainsi qu'aux abus de leurs employeurs individuels et des membres de leur famille, ainsi que des prestataires de services qui les placent ou les emploient. En outre, leurs compétences sont moins susceptibles d'être reconnues et rémunérées en conséquence. En effet, l'un des principaux postulats relatifs à la formation ou à la reconnaissance des compétences consiste à dire qu'un tel changement fera augmenter les salaires des travailleurs domestiques; or, les mécanismes qui permettraient de relever les salaires n'existent pas systématiquement dans le secteur du travail domestique. Par exemple, 22,2 pour cent des travailleurs domestiques ne sont pas couverts par les salaires minima, légaux ou collectivement négociés, ce qui contribue au fait que les travailleurs domestiques ne gagnent que 56,4 pour cent du salaire mensuel moyen des autres salariés. En outre, très peu de prescriptions relatives au salaire minimum couvrant les travailleurs domestiques incluent les échelles des salaires pour refléter les compétences acquises par l'expérience ou la formation (bien qu'il en existe en Argentine, en Suisse et en Uruguay). En outre, il n'y a peut-être pas de mécanisme de plainte et les systèmes d'inspection peuvent avoir du mal à atteindre l'économie informelle ou à entrer dans les ménages individuels pour vérifier les conditions de travail des travailleurs domestiques.

Ces facteurs, ainsi que d'autres, signifient que les travailleurs domestiques n'ont guère un sentiment d'efficacité ou de confiance en leur capacité à négocier de meilleures conditions de travail avec leurs employeurs. Cela peut être d'autant plus vrai pour ceux qui subissent une discrimination intersectionnelle, notamment les travailleurs domestiques migrants. Le faible pouvoir de négociation des travailleurs domestiques peut être aggravé par leur ignorance de leur niveau de compétence et la nature de leur travail, effectué de manière isolée, qui empêche de constituer des réseaux et d'agir collectivement. En outre, les travailleurs domestiques et leurs employeurs (qu'il s'agisse de ménages ou de prestataires de services) ne connaissent peut-être pas pleinement leurs droits et responsabilités.

Que faire pour atteindre ce résultat?

Pour que la formation et la reconnaissance des compétences contribuent au travail décent, il faut d'autres institutions du travail décent. Grâce à elles, les travailleurs domestiques devraient également avoir suffisamment de pouvoir de négociation pour que leurs salaires soient à la mesure de leurs compétences, qu'elles aient été acquises par l'expérience ou la formation.



Les travailleurs domestiques et leurs employeurs devraient être en mesure de nouer un dialogue social pour améliorer les conditions de travail des travailleurs domestiques (résultat intermédiaire 3.1). Pour ce faire, la capacité des organisations de travailleurs (dont les organisations de travailleurs domestiques) (3.1.1) et des organisations d'employeurs (dont les organisations d'employeurs de travailleurs domestiques) à nouer un véritable dialogue social devrait être renforcée (3.1.2). Les employeurs doivent être formés aux questions relatives aux droits des travailleurs domestiques, y compris à la prévention de la violence et du harcèlement et à la défense des principes et droits fondamentaux au travail.

Par le dialogue social, des échelles des salaires pour le salaire minimum reconnaissant les compétences des travailleurs domestiques pourraient être élaborées et convenues.

Dans le même temps, pour que les travailleurs domestiques participent à des négociations efficaces avec leurs employeurs, il doivent mieux connaître leurs compétences et leurs droits, gagner en efficacité et avoir davantage confiance en eux en la matière, et être mieux à même de les défendre (résultat intermédiaire 3.2). Cela pourrait passer par la constitution d'un sentiment collectif d'autonomie par des réseaux de pairs (3.2.1), réseaux qui pourraient se constituer par les syndicats et qui seraient particulièrement utiles pour les travailleurs domestiques migrants exposés à un plus grand isolement. Au Myanmar, le réseau des anciens élèves du centre de compétences et entreprise sociale «Three Good Spoons» a constitué la première association de travailleurs domestiques du pays et mis en relation les travailleurs formés et son réseau de 1 700 employeurs. Ce centre a ainsi joué un rôle clé pour donner aux travailleurs domestiques les moyens de négocier leurs conditions de travail individuellement, avec leur employeur, et transformer leur formation en travail décent. En outre, les programmes de formation doivent comprendre des modules sur la sensibilisation, les différentes formes de violence et de harcèlement, la façon d'accéder aux mécanismes de règlement des conflits et de contrôle de l'application et la manière de dialoguer et de négocier avec les employeurs, y compris la façon de chercher un emploi et de passer un entretien d'embauche (3.2.2 – voir également [OIT, 2021b](#)). Une formation spécifique sur la violence et le harcèlement pourrait prévoir un accompagnement pour aider les travailleurs domestiques à identifier les cas qu'ils pourraient rencontrer et leur donner les moyens de mobiliser des outils permettant la désescalade, de recueillir des éléments de preuve et d'accéder aux mécanismes de signalement.

Pour que leurs droits soient défendus et protégés, les travailleurs domestiques doivent également être entièrement couverts par les lois relatives au travail et à la sécurité sociale, la législation et les politiques relatives à la prévention et à l'élimination de la violence et du harcèlement, ainsi que les principes et droits fondamentaux au travail, en droit et dans la pratique (résultat intermédiaire 3.3). À cette fin, il faudrait mettre en œuvre les produits suivants: premièrement, une législation conforme aux normes internationales du travail pertinentes,

telles que les conventions nos 88, 181, 189 et 190 (et la recommandation no 206) devrait être élaborée et mise en œuvre (3.3.1). Deuxièmement, les prestataires de services qui placent ou qui emploient des travailleurs domestiques devraient être réglementés (3.3.2). La [convention \(no 88\) sur le service de l'emploi, 1948](#), et la [convention \(no 181\) sur les agences d'emploi privées, 1997](#) 10 de l'OIT pourraient fournir des cadres utiles à cet égard. L'importance de réglementations solides est encore plus patente dans le contexte des plateformes numériques, qui gagnent en importance dans le secteur du travail domestique depuis quelques années (OIT, 2021b). Les réglementations doivent porter sur les pratiques discriminatoires, garantir des contrats justes et combler les lacunes en matière de reconnaissance des droits des travailleurs pour faire avancer l'équité. En dernier lieu, les contrats écrits et l'affiliation à la sécurité sociale devraient être encouragés et contrôlés (3.3.3) et des systèmes d'inspection solides (3.3.4) et des mécanismes de plainte (3.3.5) devraient être instaurés. Cela accompagnerait la transition des travailleurs domestiques du secteur informel vers le secteur formel, où ils seraient plus susceptibles de jouir de conditions de travail décentes.

Une autre composante indispensable pour le résultat III tient au fait que les travailleurs domestiques touchent les salaires minima (résultat intermédiaire 3.4). Pour ce faire, les mécanismes de fixation des salaires minima devraient inclure les travailleurs domestiques (3.4.1).

Activités possibles:

- ▶ Lorsqu'elles existent, renforcer les capacités des organisations de travailleurs, dont les associations de travailleurs domestiques, et des organisations d'employeurs, y compris les ménages employeurs, en matière de droits des travailleurs domestiques.
- ▶ Aider les mandants, y compris les organisations de travailleurs domestiques et d'employeurs de travailleurs domestiques, lorsqu'elles existent, à adopter un salaire minimum et une échelle des salaires reflétant les compétences acquises par l'expérience ou la formation.
- ▶ Mener une analyse des lacunes juridiques de la législation relative au travail et à la sécurité sociale afin d'évaluer la couverture des travailleurs domestiques dans le système juridique.
- ▶ Mener une étude sur les conditions de travail des travailleurs domestiques afin d'évaluer leur couverture, dans la pratique, par la législation relative au travail et à la sécurité sociale pertinente.
- ▶ Faire connaître le rôle des lieux de formation dans la constitution de réseaux de travailleurs domestiques.
- ▶ Former les services d'inspection aux caractéristiques des inspections du travail domestique.
- ▶ Promouvoir l'élaboration de nouvelles normes internationales du travail relatives au travail domestique et aux compétences correspondantes.
- ▶ Encourager les États Membres à ratifier et à mettre en œuvre les normes internationales du travail, y compris, sans s'y limiter, les conventions nos 88, 181, 189 et 190 qui améliorent le contrôle du respect des droits, l'accès au développement des compétences et les conditions de travail des travailleurs domestiques.

10 Voir, par exemple, les articles 3 et 8.

Indicateurs permettant de suivre les progrès accomplis:

- ▶ Nombre de normes internationales du travail, y compris sur les principes et droits fondamentaux au travail, ratifiées

- ▶ Nombre de cas signalés par les services d'inspection

- ▶ Pourcentage de travailleurs domestiques détenteurs d'un contrat écrit

- ▶ Pourcentage de travailleurs domestiques couverts par la législation du travail

- ▶ Pourcentage de travailleurs domestiques couverts par la sécurité sociale

- ▶ Pourcentage de travailleurs domestiques couverts par la législation relative à la prévention et à l'élimination de la violence et du harcèlement

- ▶ Pourcentage de travailleurs domestiques affiliés et cotisants à la sécurité sociale

- ▶ Connaissance que les travailleurs domestiques et leurs employeurs ont de leurs droits et obligations

- ▶ Nombre de réunions de dialogue organisées pour améliorer les conditions de travail des travailleurs domestiques

- ▶ Nombre de plaintes réglées

- ▶ Conventions collectives conclues

- ▶ Pays dans lesquels les salaires minima s'appliquent aux travailleurs domestiques

- ▶ Salaires réels des travailleurs domestiques

- ▶ Heures de travail réelles des travailleurs domestiques



► Contributions et ressources clés de l'OIT

L'adoption de la [convention no 189](#) et de la [recommandation no 201](#), en 2011, reconnaît que le travail domestique mérite des conditions de travail décentes, en droit et dans la pratique. En tant que garante de l'ODD 8, l'OIT a un rôle clé à jouer en aidant les mandants tripartites à s'employer à assurer le travail décent pour les travailleurs domestiques par des interventions axées sur les compétences. Elle l'a déjà fait dans de nombreux contextes et continuera à le faire, en se fondant sur les enseignements tirés des interventions déjà effectuées. La présente théorie du changement a exposé les conditions, les mesures et les facteurs permettant que la formation et la reconnaissance des compétences puissent aboutir au travail décent pour les travailleurs domestiques.

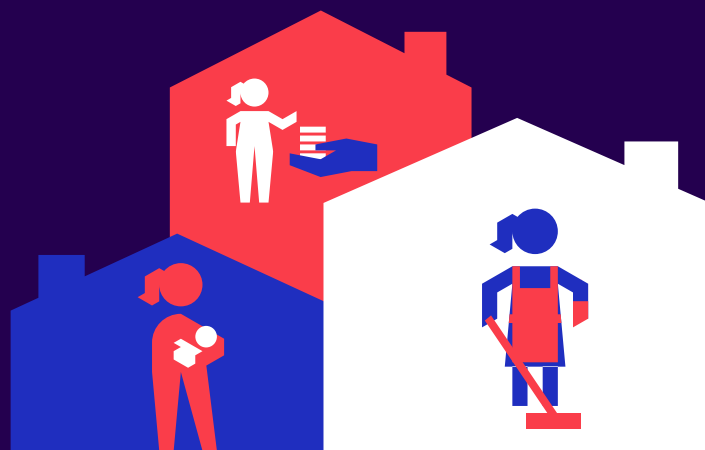
► Références

- Anderson, B. (2016). *Worker, helper, auntie, maid? Working conditions and attitudes experienced by migrant domestic workers in Thailand and Malaysia*. Organisation internationale du Travail. Disponible à l'adresse suivante: <https://www.ilo.org/publications/worker-helper-auntie-maid-working-conditions-and-attitudes-experienced> (consulté le 1^{er} juillet 2025)
- Black, S. et Marsh, L. (2023). *Achieving decent work for domestic workers in Jamaica*. Brock University. Disponible à l'adresse suivante: <https://brocku.ca/social-sciences/labour-studies/wp-content/uploads/primary-site/sites/147/Black-and-Marsh.-2023.-Acheiving-Decent-Work-for-Domestic-Workers-Online-version.pdf> (consulté le 1^{er} juillet 2025)
- ChileValora (sans date). *Perfiles ocupacionales: Servicio Nacional de Capacitación y Empleo*. Disponible à l'adresse suivante: <https://certificacion.chilevalora.cl/ChileValora-publica/perfilesEdit.html?paramRequest=953> (consulté le 1^{er} juillet 2025)
- Nouvelles règles sur les départs en formation 2024 (iperia.eu). Disponible à l'adresse suivante : <https://www.iperia.eu/fr/actualites/nouvelles-regles-sur-les-departs-en-formation-2024> (consulté le 1^{er} juillet 2025)
- Organisation internationale du Travail. *Convention (n° 88) sur le service de l'emploi*, 1948. Disponible à l'adresse suivante: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312233
- Organisation internationale du Travail. *Convention (n° 140) sur le congé-éducation payé*, 1974. Disponible à l'adresse suivante: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312285
- Organisation internationale du Travail. *Convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées*, 1997. Disponible à l'adresse suivante: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312326
- Organisation internationale du Travail. *Experiences on training and certification for care work in Latin America*. Disponible à l'adresse suivante: <https://www.ilo.org/publications/experiences-training-and-certification-care-work-latin-america> (consulté le 29 juin 2025).
- Organisation internationale du Travail. *Guide for the national debate on the incorporation or improvement of training and certification services for care in early childhood, elderly and people with disabilities*. Disponible à l'adresse suivante: <https://www.ilo.org/publications/guide-national-debate-incorporation-or-improvement-training> (consulté le 29 juin 2025).
- Organisation internationale du Travail (2004). *Recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines*, 2004. Disponible à l'adresse suivante: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R195_
- Organisation internationale du Travail (2011a). *Convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques*, 2011. Disponible à l'adresse suivante: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189_
- Organisation internationale du Travail (2011b). *Recommandation (n° 201) sur les travailleuses et travailleurs domestiques*, 2011. Disponible à l'adresse suivante: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R201

- Organisation internationale du Travail (2014). *Regional model competency standards: Domestic work*. Bangkok: Bureau régional de l'OIT pour l'Asie et le Pacifique. Disponible à l'adresse suivante: <https://www.ilo.org/publications/regional-model-competency-standards-domestic-work> (consulté le 1^{er} juillet 2025)
- Organisation internationale du Travail (2015a). *Améliorer les conditions de travail des travailleurs domestiques: organisation, actions coordonnées et négociation (Note d'information n° 2)*. Genève: Organisation internationale du Travail. Disponible à l'adresse suivante: <https://www.ilo.org/fr/publications/am%C3%A9liorer-les-conditions-de-travail-des-travailleurs-domestiques> (consulté le 1^{er} juillet 2025)
- Organisation internationale du Travail (2015b). *Recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015*. Genève: Organisation internationale du Travail. Disponible à l'adresse suivante: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R204_
- Organisation internationale du Travail (2016a). *Decent work for migrant domestic workers: Moving the agenda forward*. Genève: Organisation internationale du Travail. Disponible à l'adresse suivante: <https://www.ilo.org/publications/decent-work-migrant-domestic-workers-moving-agenda-forward> (consulté le 1^{er} juillet 2025)
- Organisation internationale du Travail (2016b). *Intertwined: A study of employers of migrant domestic workers in Lebanon*. Genève: Organisation internationale du Travail. Disponible à l'adresse suivante: <https://www.ilo.org/publications/study-employers-migrant-domestic-workers-lebanon-intertwined> (consulté le 1^{er} juillet 2025)
- Organisation internationale du Travail (2018). *Prendre soin d'autrui: Un travail et des emplois pour l'avenir du travail décent*. Genève: Bureau international du Travail. Disponible à l'adresse suivante: <https://www.ilo.org/publications/major-publications/care-work-and-care-jobs-future-decent-work> (consulté le 1^{er} juillet 2025)
- Organisation internationale du Travail. *Conclusions concernant le travail décent et l'économie du soin*. Disponible à l'adresse suivante: <https://www.ilo.org/fr/resource/record-proceedings/ilc/112/r%C3%A9sultat-des-travaux-de-la-commission-charg%C3%A9e-de-la-discussion-g%C3%A9n%C3%A9rale-sur> (consulté le 29 juin 2025).
- Organisation internationale du Travail. *Convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019*. Disponible à l'adresse suivante: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190
- Organisation internationale du Travail. *Recommandation (n° 206) sur la violence et le harcèlement, 2019*. Disponible à l'adresse suivante: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206
- Organisation internationale du Travail (2021a). *Grand opening of Zimbabwe's Domestic Workers Training Centre*. Disponible à l'adresse suivante: <https://www.ilo.org/resource/news/grand-opening-zimbabwes-domestic-workers-training-centre> (consulté le 1^{er} juillet 2025)
- Organisation internationale du Travail (2021b). *Faire du travail décent une réalité pour les travailleurs domestiques migrants: Progrès et perspectives dix ans après l'adoption de la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011*. Genève: Bureau international du Travail. Disponible à l'adresse suivante: <https://www.ilo.org/fr/publications/major-publications/faire-du-travail-decent-une-realite-pour-les-travailleurs-domestiques> (consulté le 1^{er} juillet 2025)
- Organisation internationale du Travail (2021c). *Proyecto de capacitación a personas trabajadoras del hogar remuneradas en materia de seguridad y salud en el trabajo y desarrollo de competencias técnicas*:

Buenas prácticas y lecciones aprendidas. Mexico: Bureau de pays de l'OIT pour le Mexique et Cuba. Disponible à l'adresse suivante: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@ilo-mexico/documents/publication/wcms_857365.pdf (consulté le 1^{er} juillet 2025)

- Organisation internationale du Travail (2022a). *Deficits in decent work: Employer perspectives and practices on the quality of employment in domestic work in urban India*. Genève: Bureau international du Travail. Disponible à l'adresse suivante: <https://www.ilo.org/publications/deficits-decent-work-employer-perspectives-and-practices-quality-employment> (consulté le 1^{er} juillet 2025)
- Organisation internationale du Travail (2023a). *Employer practices and perceptions on paid domestic work: Recruitment, employment relationships, and social protection*. Genève: Organisation internationale du Travail. Disponible à l'adresse suivante: <https://www.ilo.org/publications/employer-practices-and-perceptions-paid-domestic-work-recruitment> (consulté le 1^{er} juillet 2025)
- Organisation internationale du Travail (2023b). *Guía para el debate nacional sobre la incorporación o mejora de servicios de formación y certificación para los cuidados dirigidos a primera infancia, personas adultas mayores y personas con discapacidad*. Lima: Bureau régional de l'OIT pour l'Amérique latine et les Caraïbes et OIT/CINTERFOR. Disponible à l'adresse suivante: <https://www.ilo.org/es/publications/guia-para-el-debate-nacional-sobre-la-incorporacion-o-mejora-de-servicios> (consulté le 1^{er} juillet 2025)
- Organisation internationale du Travail (2023c). *Skilled to care, forced to work? Recognizing the skills profiles of migrant domestic workers in ASEAN amid forced labour and exploitation*. Genève: Organisation internationale du Travail. Disponible à l'adresse suivante: <https://www.ilo.org/publications/skilled-care-forced-work-recognizing-skills-profiles-migrant-domestic> (consulté le 1^{er} juillet 2025)
- Organisation internationale du Travail (2023d). *Stratégie de l'OIT en matière de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie 2030*. Genève: Bureau international du Travail. Disponible à l'adresse suivante: <https://www.ilo.org/fr/publications/strategie-de-loit-en-matiere-de-developpement-des-competences-et> (consulté le 1^{er} juillet 2025)
- Organisation internationale du Travail (2023e). *Les travailleurs domestiques sur la voie du travail décent*. Genève: Bureau international du Travail. Disponible à l'adresse suivante: <https://www.ilo.org/fr/publications/major-publications/les-travailleurs-domestiques-sur-la-voie-du-travail-decent> (consulté le 1^{er} juillet 2025)
- Organisation internationale du Travail (2024). *112^e session de la Conférence internationale du Travail: Compte rendu n° 8B – Rapport de la Commission chargée de la discussion générale sur le travail décent et l'économie du soin*. Genève: Bureau international du Travail. Disponible à l'adresse suivante: <https://www.ilo.org/fr/conference-internationale-du-travail-cit/112e-session-de-la-conference-internationale-du-travail/comptes-rendus-des-travaux-de-la-112e-session-de-la-conference> (consulté le 1^{er} juillet 2025)



Bureau international du Travail

Route des Morillons 4

CH-1211 Genève 22

Suisse

Tél.: +41 22 799 7045

Courriel: skills@ilo.org

Courriel: jostock@ilo.org

Page du BIT: Compétences pour l'inclusion sociale