



Organisation
internationale
du Travail

► Le travail à domicile De l'invisibilité au travail décent

Résumé analytique



Avec la propagation de la pandémie de COVID-19 en 2020, une partie importante de la main-d'œuvre mondiale s'est tournée vers le travail à domicile, rejoignant ainsi des centaines de millions d'autres personnes qui travaillaient déjà à domicile depuis des décennies.

Bien que le travail à domicile soit depuis longtemps une caractéristique importante du monde du travail, les institutions qui régissent le marché du travail sont rarement conçues en tenant compte du domicile comme lieu de travail. L'augmentation soudaine de cette modalité de travail rend d'autant plus urgente la nécessité de mesurer les répercussions du travail à domicile, tant pour les travailleurs que pour les employeurs. Ce rapport vise à améliorer la compréhension du travail à domicile et à proposer des orientations sur les politiques pouvant ouvrir la voie au travail décent pour les travailleurs à domicile, qu'ils soient anciens ou nouveaux.

Qu'est-ce que le travail à domicile?

Le travail à domicile, tel que défini par la convention (n° 177) et la recommandation (n° 184) sur le travail à domicile, 1996, de l'OIT, est «le travail qu'une personne [...] effectue: i) à son domicile ou dans d'autres locaux de son choix, autres que les locaux de travail de l'employeur; ii) moyennant rémunération; iii) en vue de la réalisation d'un produit ou d'un service répondant aux spécifications de l'employeur, quelle que soit la provenance de l'équipement, des matériaux ou des autres éléments utilisés à cette fin» (convention n° 177, art. 1). Cette définition ne s'étend pas aux personnes qui ont le «degré d'autonomie et d'indépendance économique nécessaire pour être considéré[es] comme travailleur[s] indépendant[s] en vertu de la législation nationale ou de décisions de justice». En outre, les personnes qui effectuent occasionnellement leur travail de salarié à leur domicile et non à leur lieu de travail habituel ne sont pas des travailleurs à domicile au sens de la convention.

Ce rapport porte sur trois types de travail à domicile:

- **le travail industriel à domicile**, qui désigne la production de biens par des travailleurs à domicile dans le cadre de la production en usine ou en remplacement de celle-ci, mais aussi la fabrication de produits artisanaux;
- **le télétravail**, qui se réfère aux salariés utilisant les technologies de l'information et de la communication (TIC) pour effectuer leur travail à distance. Conformément à la convention n° 177, ne sont pris en considération que les télétravailleurs œuvrant à leur domicile ou dans un autre lieu de leur choix de manière régulière ou permanente;
- **le travail basé à domicile sur des plateformes numériques**, qui désigne les tâches relevant du secteur des services, effectuées par des *crowdworkers* selon les spécifications de l'employeur ou de l'intermédiaire, lorsque les travailleurs n'ont pas l'autonomie et l'indépendance économique nécessaires pour être considérés comme des travailleurs indépendants en vertu du droit national.

Le travail à domicile est présent dans le monde entier. Dans les pays à revenu élevé, il est principalement associé au télétravail, mais il existe également dans ces pays des poches importantes de travail à domicile dans le secteur manufacturier. Historiquement, le travail industriel à domicile était prédominant en Europe et en Amérique du Nord, mais le déplacement de l'industrie manufacturière à forte intensité de main-d'œuvre vers le monde en développement au cours des dernières décennies a entraîné avec lui une grande partie du travail industriel à domicile. Dans l'ensemble du monde en développement, en particulier en Asie, on trouve des travailleurs à domicile dans différentes chaînes d'approvisionnement mondiales dans les secteurs de l'habillement, de l'électronique et des articles ménagers, mais ils sont également très présents dans les chaînes d'approvisionnement nationales.

Comment le travail à domicile est-il utilisé dans la production?

Le travail à domicile est très répandu dans la production de biens et de services. Dans les services, il a été présent tout au long du XX^e siècle, mais c'est dans la seconde moitié de ce siècle, avec les progrès des TIC, qu'il est apparu en force dans un large éventail de branches d'activité, telles que les assurances, les services bancaires et le tourisme. Dans les années 1970, certains employeurs ont commencé à expérimenter le télétravail, ce qui a entraîné l'existence d'une part réduite mais constante de télétravailleurs en cols blancs. À partir du milieu des années 2000, l'essor des plateformes numériques de travail a également élargi les possibilités de travailler à domicile. Dans le secteur des services, de nombreux travaux proposés sur ces plateformes sont effectués par des *crowdworkers* situés dans le monde entier. Ils présentent des caractéristiques similaires au travail industriel à domicile: les travailleurs sont rémunérés à la tâche ou au projet et le travail est effectué selon les spécifications d'un employeur ou d'un intermédiaire. La facilité d'externalisation des tâches par le biais des plateformes numériques de travail laisse présager une expansion continue des possibilités de travail à domicile dans les décennies à venir.

Le travail industriel à domicile et le travail basé à domicile sur des plateformes numériques sont des formes de production très flexibles permettant aux entreprises de répondre rapidement aux changements de la demande de produits et de réduire les coûts. Ce phénomène persiste dès lors que: 1) le processus de production peut être décomposé en tâches distinctes, 2) le capital nécessaire à la production – machines à coudre, ordinateurs personnels – est accessible à un coût relativement faible, et 3) il existe une main-d'œuvre disponible. La disponibilité de cette main-d'œuvre – souvent des femmes qui combinent le travail à domicile avec les responsabilités domestiques et de soins – dépend fortement des rôles respectifs des hommes et des femmes au sein du ménage et de la société.

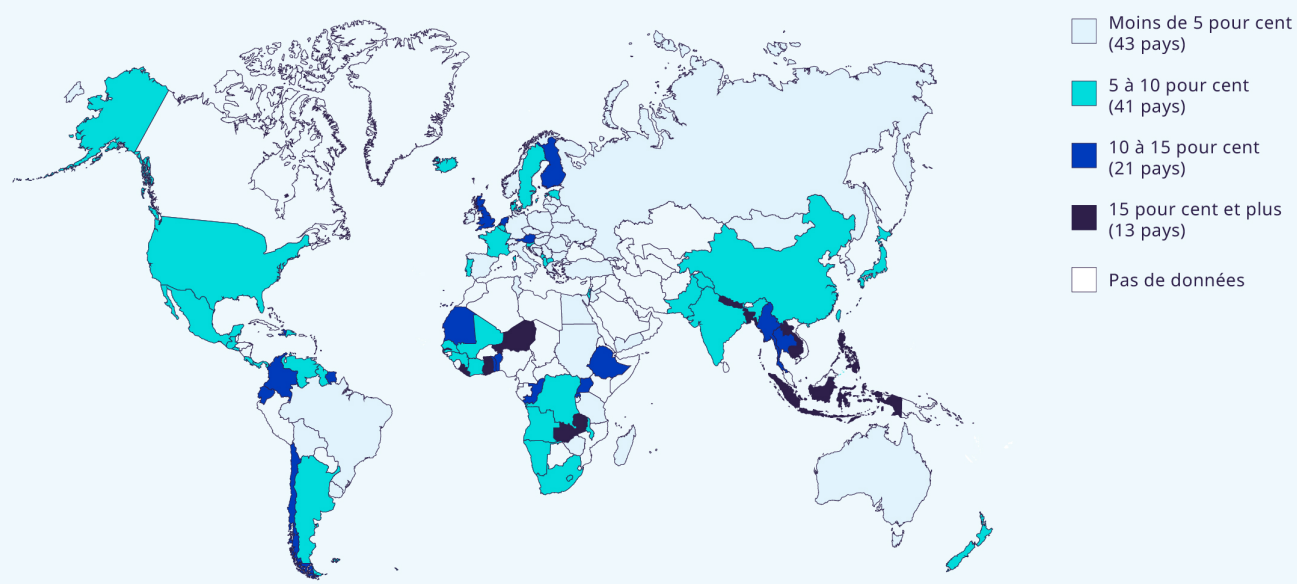
Combien y a-t-il de travailleurs à domicile? Où vivent-ils et quelles sont leurs caractéristiques?

Les travailleurs à domicile constituent un sous-groupe des travailleurs basés à domicile. Outre le fait de travailler depuis leur domicile, ils sont statistiquement définis comme des salariés ou comme des non-salariés dépendants. Le BIT estime qu'il y avait environ 260 millions de travailleurs basés à domicile dans le monde en 2019, ce qui représente 7,9 pour cent de l'emploi mondial. Bien entendu, ces données correspondent à la période antérieure à la pandémie de COVID-19. Lorsque les données de 2020 seront finalement établies, on s'attend à ce que le nombre de travailleurs basés à domicile dépasse de loin celui de 2019.

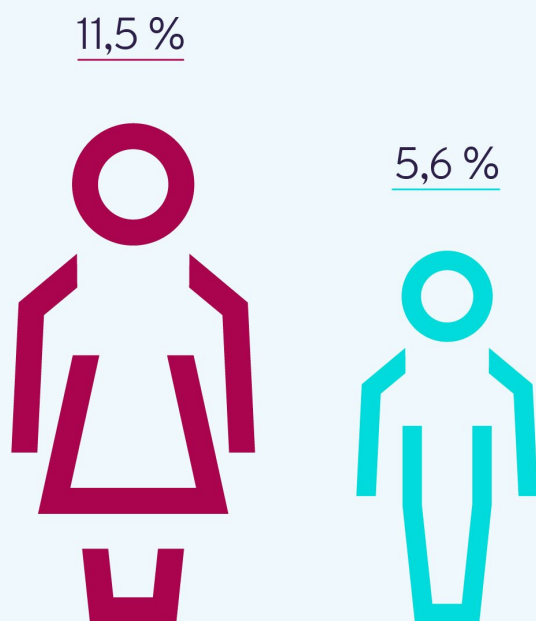
Dans la plupart des pays pour lesquels des données sont disponibles, les travailleurs basés à domicile représentaient moins de 10 pour cent de l'ensemble de la main-d'œuvre. Dans 13 pays, cependant, ce taux était supérieur à 15 pour cent. L'Asie et le Pacifique comptaient près de 65 pour cent de l'ensemble des travailleurs basés à domicile dans le monde, soit plus de 166 millions de personnes (voir figure 1).

Dans les pays à revenu faible ou intermédiaire, la plupart des travailleurs basés à domicile étaient des entrepreneurs individuels mais, dans les pays à revenu élevé, les salariés en constituaient le groupe le plus important. Ces différences ne sont pas surprenantes compte tenu des différences de prévalence des professions qui existent entre les pays en fonction de leur niveau de développement économique. Alors que les professions exercées par les techniciens, spécialistes et cadres représentaient ensemble 53 pour cent de l'emploi total dans les pays à revenu élevé, ces taux n'étaient que de 12 pour cent et 31 pour cent, respectivement, dans les pays à faible revenu et à revenu intermédiaire.

► Figure 1. Pourcentage de travailleurs basés à domicile, 2019



Source: Calculs effectués par le BIT sur la base des enquêtes auprès des ménages menées dans 118 pays.



La plupart des travailleurs basés à domicile sont des femmes. Selon les estimations du BIT, 147 millions de femmes et 113 millions d'hommes travaillaient depuis leur domicile en 2019, les femmes représentant 56 pour cent de l'ensemble des travailleurs basés à domicile. La propension des femmes travaillant depuis leur domicile (11,5 pour cent) est beaucoup plus élevée que celle des hommes (5,6 pour cent).

Il n'est pas surprenant que le travail à domicile soit une forme de production très marquée par les différences de genre. Comme les femmes du monde entier continuent à assumer la charge du travail de soins non rémunéré, certaines se tournent vers le travail à domicile pour combiner les responsabilités de soins avec des possibilités de revenus, même si cela se traduit souvent par un allongement de la journée de travail. Néanmoins, la possibilité de travailler à domicile est bien accueillie par les femmes et les hommes en quête de flexibilité, mais aussi par des travailleurs vivant avec un handicap qui, sans cela, auraient moins de possibilités de travail rémunéré.

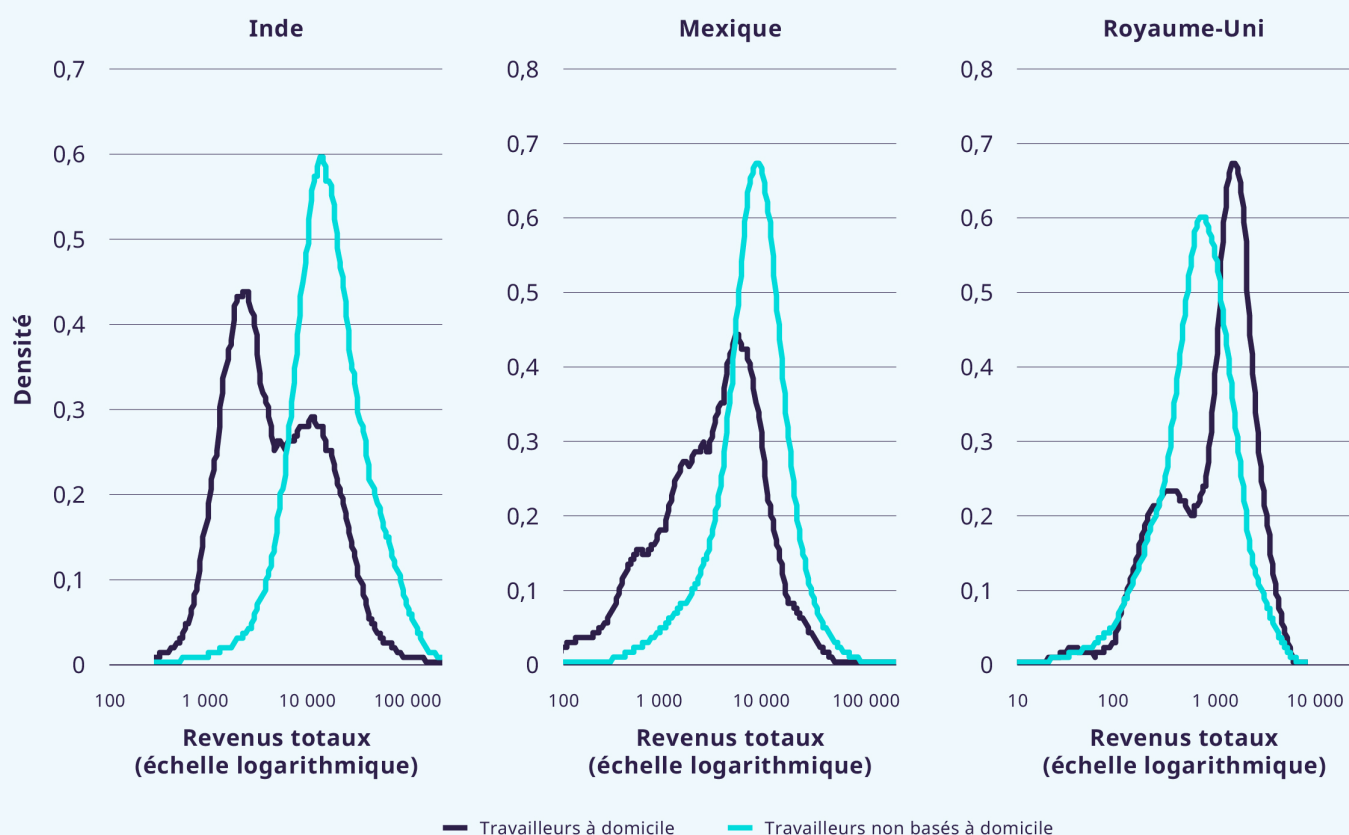
Quels sont les avantages du travail à domicile? Quels sont les risques?

Les travailleurs à domicile constituent une catégorie hétérogène allant des travailleurs industriels à domicile qui vivent dans la pauvreté aux télétravailleurs hautement qualifiés. Tous doivent cependant faire face aux implications du travail à domicile.

La figure 2 ci-dessous montre la répartition des revenus des travailleurs à domicile (en noir) et

de ceux qui travaillent en dehors du domicile (en gris) dans trois pays: l'Inde, le Mexique et le Royaume-Uni. Les graphiques montrent qu'il y a un pic inférieur correspondant à ceux qui gagnent moins que le salaire moyen, correspondant aux travailleurs industriels à domicile qui roulent des bidis (cigarettes) en Inde, fabriquent de l'artisanat au Mexique ou cousent des vêtements au Royaume-Uni. Il existe également un pic supérieur correspondant aux télétravailleurs spécialistes ou cadres, qui gagnent beaucoup plus que le salaire moyen au Royaume-Uni et sont proches de la moyenne en Inde et au Mexique.

► Figure 2. Densités de revenus pour l'Inde, le Mexique et le Royaume-Uni (total des revenus)



Note: L'axe horizontal correspond aux revenus (en échelle logarithmique), et l'axe vertical correspond à la densité de travailleurs, qui représente le nombre de travailleurs à un niveau de salaire donné.

Sources: Periodic Labour Force Survey (Inde, 2018), Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (Mexique, 2019 T4), Labour Force Survey (Royaume-Uni, 2018).

Néanmoins, si le niveau d'éducation, l'âge et la profession sont pris en compte, une pénalité pour le travail à domicile est observée dans presque tous les pays, même pour les professions les plus qualifiées. Les travailleurs à domicile gagnent 13 pour cent de moins que les travailleurs non basés à domicile au Royaume-Uni; 22 pour cent de moins aux États-Unis; 25 pour cent de moins en Afrique du Sud; et environ 50 pour cent de moins au Mexique, en Argentine et en Inde. Il n'y a qu'en Italie qu'un léger bonus est observé pour les travailleurs à domicile, mais il disparaît dès lors que le nombre d'heures de travail est pris en compte.

La flexibilité des horaires est une raison importante pour laquelle les travailleurs choisissent de travailler à domicile, et c'est peut-être son plus grand avantage. Les travailleurs à domicile ont en moyenne des journées de travail plus courtes que ceux qui travaillent à l'extérieur, mais leurs horaires sont plus incertains. Pour les travailleurs industriels à domicile et les travailleurs des plateformes numériques, les journées avec peu ou pas de travail peuvent être suivies de périodes de travail intenses. Pour les télétravailleurs, la principale préoccupation est l'estompement de la séparation entre le temps de travail et le temps personnel et familial.

Il existe d'importantes lacunes en matière de protection sociale pour ceux qui font du travail industriel à domicile ou du travail basé à domicile sur des plateformes numériques. Dans certains cas, même si ces travailleurs sont couverts par la législation en matière de sécurité sociale, celle-ci n'est pas appliquée. Dans d'autres cas, ils sont classés comme travailleurs indépendants et ne sont donc pas couverts par la législation pertinente. L'analyse a révélé que dans certains pays l'écart de couverture en matière de protection sociale est de près de 40 points de pourcentage par rapport à ceux qui travaillent en dehors du domicile.

En ce qui concerne la sécurité et la santé au travail, les risques les plus importants découlent de la manipulation d'outils, de produits chimiques ou de substances (par exemple la colle à chaussures) qui sont rarement adaptés à un emploi à domicile et sont utilisés sans équipement de protection

ni formation aux pratiques sûres. Le risque est d'autant plus grand que le travail n'affecte pas seulement le travailleur à domicile, mais également les autres membres du ménage. Pour les travailleurs des plateformes numériques, un risque supplémentaire est lié aux tâches de modération consistant à filtrer les publications numériques en recherchant les contenus violents ou pornographiques. Les télétravailleurs, tout comme les autres travailleurs à domicile, sont confrontés à des risques ergonomiques pouvant entraîner des troubles musculo-squelettiques, ainsi qu'à des risques psychosociaux dus à l'isolement social.

La syndicalisation est un défi de longue date pour les travailleurs industriels à domicile. Nombre d'entre eux ne s'identifient pas comme travailleurs, n'ont pas conscience des droits que leur confère la loi et sont isolés chez eux. Ceux qui travaillent à domicile sur des plateformes numériques sont confrontés au défi supplémentaire de la dispersion géographique. Dans certains pays, il existe des obstacles juridiques à la formation de syndicats parmi les travailleurs à domicile, par exemple parce qu'ils sont classés comme travailleurs indépendants ou que leur catégorie professionnelle est exclue du champ d'application du code du travail.

Les travailleurs à domicile ont moins accès à la formation que les autres, ce qui peut affecter leurs perspectives de carrière. Les données existantes révèlent que les télétravailleurs sont moins susceptibles de profiter des possibilités de formation offertes et que ces possibilités sont peu nombreuses pour les travailleurs industriels à domicile. Pour les travailleurs des plateformes numériques, la formation est de nature informelle et généralement entreprise de leur propre initiative et à leurs frais.

Un dernier risque important associé au travail à domicile est le niveau élevé d'informalité. Dans les pays à revenu faible ou intermédiaire, presque tous les travailleurs basés à domicile (90 pour cent d'entre eux) travaillent de manière informelle. Le travail industriel à domicile est également associé à une prévalence accrue du travail des enfants, y compris pour les enfants âgés de moins de 14 ans.

Parvenir à un travail décent pour les travailleurs à domicile

La convention n° 177 et la recommandation n° 184 qui l'accompagne promeuvent l'égalité de traitement entre les travailleurs à domicile et les autres travailleurs salariés. Leur objectif implicite est donc de transformer le travail à domicile en une source de travail décent. De nombreux pays dans le monde disposent d'une législation, parfois complétée par des conventions collectives, traitant des différents déficits de travail décent associés au travail à domicile. Néanmoins, seuls 10 États Membres de l'OIT ont ratifié la convention n° 177 et peu d'entre eux disposent d'une politique d'ensemble pour le travail à domicile. Souvent, les mesures adoptées n'offrent que des réponses partielles.

Il est important de s'assurer que tous les travailleurs à domicile jouissent effectivement de la liberté syndicale et du droit de négociation collective. En outre, il faut lutter contre l'informalité, tout particulièrement pour les travailleurs industriels à domicile et les travailleurs à domicile sur des plateformes numériques. La recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015, fournit des orientations sur les politiques que les États Membres peuvent mettre en œuvre pour encourager la formalisation. La recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006, fournit des orientations aux États Membres pour garantir une protection efficace aux travailleurs qui exercent leur activité dans le cadre d'une relation de travail, en contribuant à atténuer le risque de classification erronée.

Le travail industriel à domicile, souvent associé à la pauvreté, exige une action politique concertée sur tous les fronts, à commencer par l'accroissement de la visibilité du travail, l'extension des protections juridiques, l'amélioration du respect des règles applicables et la sensibilisation des travailleurs à domicile à leurs droits. Les contrats écrits sont également essentiels pour faire appliquer la législation en vigueur. Il est possible de fixer des taux de rémunération à la pièce équitables grâce à des études de temps et de mouvement qui peuvent déterminer le temps

standard requis pour une tâche spécifique et aider à évaluer la rémunération qui devrait être versée pour le nombre d'heures de travail correspondant. Associés à des mesures visant à éviter la fixation de délais excessivement courts pour effectuer un travail donné, les taux de rémunération à la pièce équitables contribuent à limiter le temps de travail et à réduire l'incidence du travail des enfants dans le travail à domicile. Le travail des enfants peut également être réduit par des transferts en espèces ou en nature aux familles pauvres pour les inciter à envoyer leurs enfants à l'école. Certains gouvernements et partenaires sociaux collaborent avec les travailleurs à domicile pour l'application de mesures pratiques susceptibles d'améliorer la sécurité et la santé sur leurs lieux de travail.

La nature transfrontalière du travail basé à domicile sur des plateformes numériques soulève des questions particulières concernant le droit applicable. En outre, l'attention doit être portée sur certains points, comme les mesures pour garantir que les contrats (accords sur les conditions de service) sont présentés dans un langage compréhensible et l'utilisation des données générées par le travail pour contrôler les conditions de travail. Les études de temps et de mouvement pour la fixation de salaires équitables peuvent être mises en œuvre dans le cadre du travail sur des plateformes numériques. Ces dernières peuvent également collaborer avec les gouvernements pour trouver des solutions permettant de lutter contre les effets psychosociaux découlant du travail de modération de contenu.

Pour ce qui est des télétravailleurs, les décideurs politiques devraient veiller tout spécialement à l'application de la législation, notamment par un travail de sensibilisation des télétravailleurs aux questions juridiques. Il convient particulièrement d'assurer l'égalité de traitement entre les travailleurs à domicile et les travailleurs salariés similaires employés dans les locaux de l'employeur. Compte tenu des risques potentiels d'isolement social, il est nécessaire de mettre au point des actions spécifiques pour atténuer les risques psychosociaux. L'introduction d'un «droit à la déconnexion» est une mesure importante pour limiter le temps de travail et maintenir les limites entre la vie professionnelle et la vie privée.

Les services d'inspection du travail ont besoin de formation spécifique sur le travail à domicile et sur la manière de faire respecter les protections applicables. En outre, tous les travailleurs à domicile devraient bénéficier d'une couverture de sécurité sociale et avoir accès à la formation, celle-ci pouvant accroître leur productivité, leurs possibilités d'emploi et leur capacité à gagner un revenu. Enfin, la mise à disposition de services de garde d'enfants de qualité est importante pour tous les travailleurs à domicile, car elle permet d'augmenter leur productivité et de favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale. Pour les travailleurs industriels à domicile, elle peut également contribuer à briser le cycle de pauvreté.

Les gouvernements ont un rôle de premier plan à jouer pour garantir la protection des droits des travailleurs à domicile, en coopération avec les organisations de travailleurs et les organisations d'employeurs et, lorsqu'elles existent, avec les associations de travailleurs à domicile et de leurs employeurs. Les syndicats et les organisations d'employeurs ont également un rôle essentiel à jouer, notamment par des initiatives de sensibilisation et la participation aux négociations collectives. Les exemples de réussite des actions menées par des associations




et coopératives de travailleurs à domicile montrent la manière dont ces groupes peuvent améliorer les conditions de travail et de vie de ces travailleurs. Les entreprises donneuses d'ordre dans les chaînes d'approvisionnement mondiales peuvent également apporter une contribution significative par des initiatives de vérification privées visant à améliorer les conditions de travail des travailleurs à domicile.

Lorsque la pandémie de COVID-19 est brutalement survenue, de très nombreux travailleurs à travers le monde se sont tournés, presque du jour au lendemain, vers le travail à domicile comme moyen de conserver leur emploi tout en préservant leur vie. Le travail à domicile occupera très probablement une plus grande place dans les années à venir. Il est donc temps que les gouvernements, en coopération avec les organisations de travailleurs et les organisations d'employeurs, suivent les orientations fournies par la convention n° 177 et la recommandation n° 184 et œuvrent ensemble pour assurer que tous les travailleurs à domicile – qu'ils tissent du rotin en Indonésie, fabriquent du beurre de karité au Ghana, insèrent des mots-clés sur des photos numériques en Égypte, cousent des masques en Uruguay ou télétravaillent en France – passent de l'invisibilité au travail décent.



ilo.org

Bureau international du Travail
4, route des Morillons
CH-1211 Genève 22
Suisse

 International Labour Organization
 @ILO
 ILOTV