

# Étude sur les expériences professionnelles des travailleuses·eurs dans le nettoyage rémunéré

**André Borges & Luna Longhi**

Évènement LIVES sur l'économie domestique  
4 avril 2025

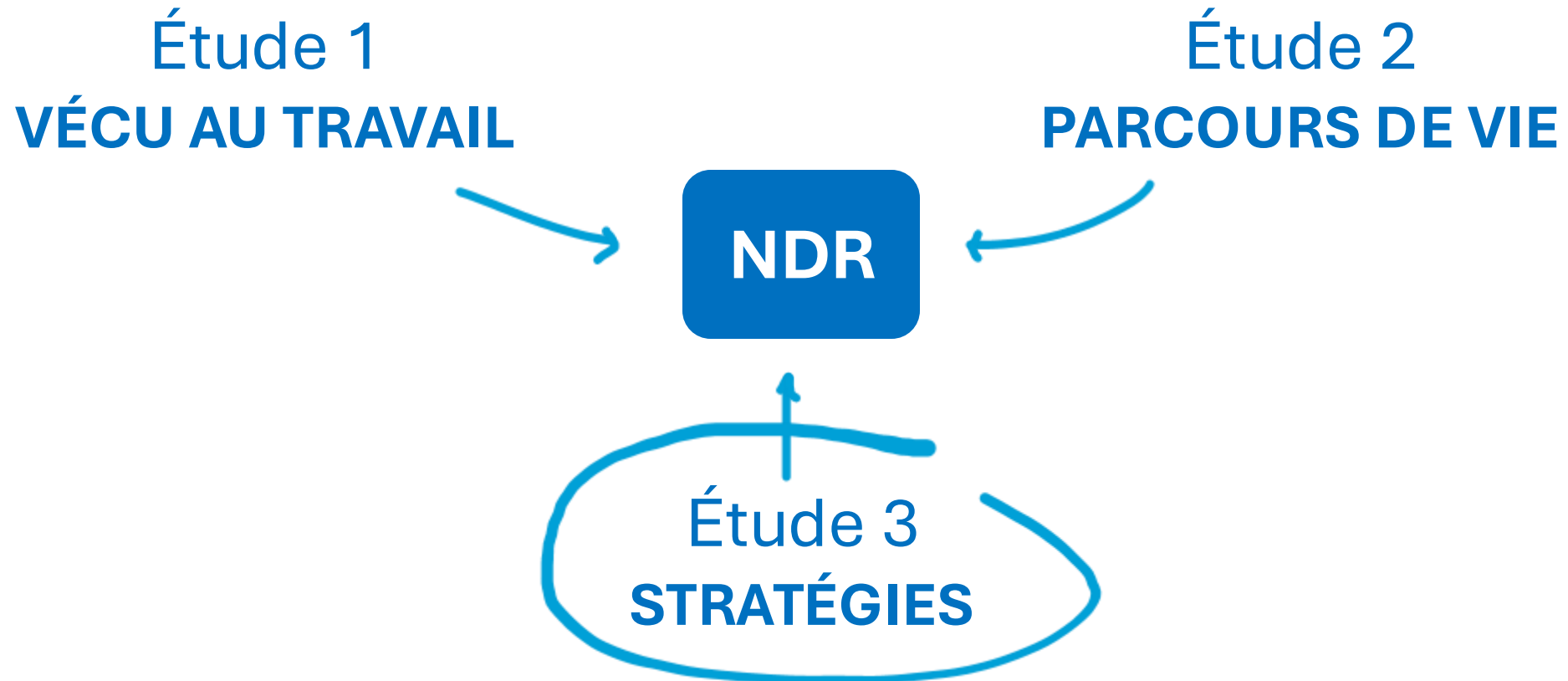
# Plan

---

- Contexte du projet de recherche
  - L'économie domestique dans le monde et en Suisse
  - Approches théoriques
  - Principaux résultats et implications
-

# Contexte du projet de recherche:

Trois études sur le nettoyage domestique rémunéré (NDR)



# Activités de l'économie domestique



*« Les travailleuses·eurs domestiques sont celles et ceux qui travaillent dans ou pour un ou plusieurs ménages sur une base professionnelle ».*  
ILO, 2023, p.4 (traduction libre)

## En chiffres

4,5 % des personnes actives  
1 personne sur 22  
75,6 millions de personnes  
76% de femmes

ILO, 2021, 2023

# L'économie domestique en Suisse:

## Un secteur opaque

### Combien?

- 100'000 (SIT, UNIA, 2016)
- 4% de la population active (Fluckiger & Ferro-Luzzi, 2009).

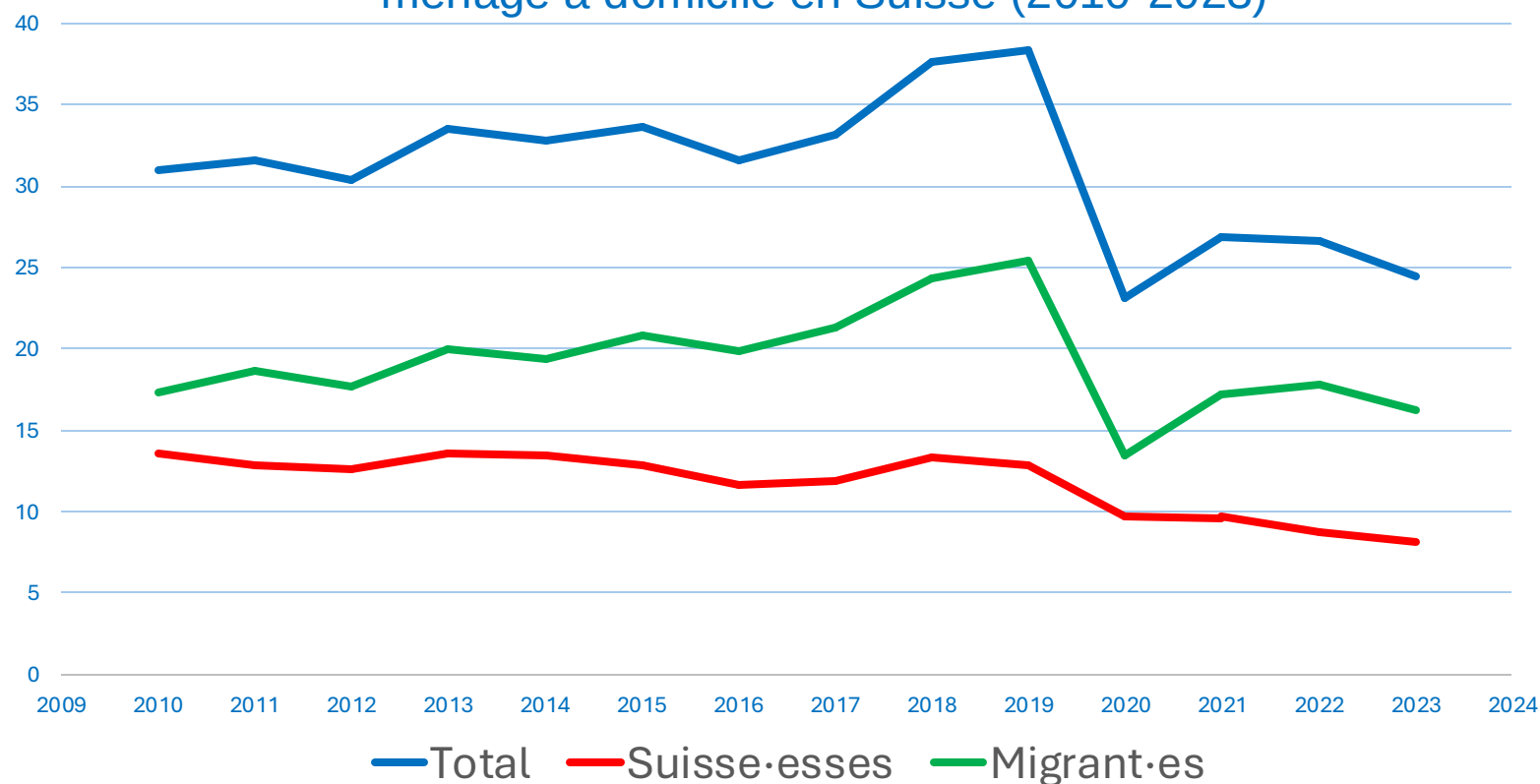
### Qualité de l'emploi

- Prévalence du temps partiel, salaires faibles (DEFR, 2022; Fluckiger & Ferro-Luzzi, 2009).
- Travail précaire (Borges et al, 2024)

# Nettoyage domestique rémunéré en Suisse

## Aides à domicile – ISCO-19

Évolution des effectifs de travailleuses·eurs dans l'aide ménage à domicile en Suisse (2010-2023)



### Qui?

Surreprésentation:

- femmes,
- migration,
- manque de qualifications,
- statut légal précaire

(DEFR, 2022; Carerras, 2008; Refle et al., 2023)

# Approche théorique : la vulnérabilité

**La vulnérabilité** peut se définir comme « un processus de fragilisation et perte de ressources dans un ou plusieurs domaines de la vie » exposant les individus à une incapacité :

- D'éviter des facteurs de stress,
- De faire face à ces facteurs et
- De pouvoir s'en remettre voir à en tirer parti pour la suite de son parcours.

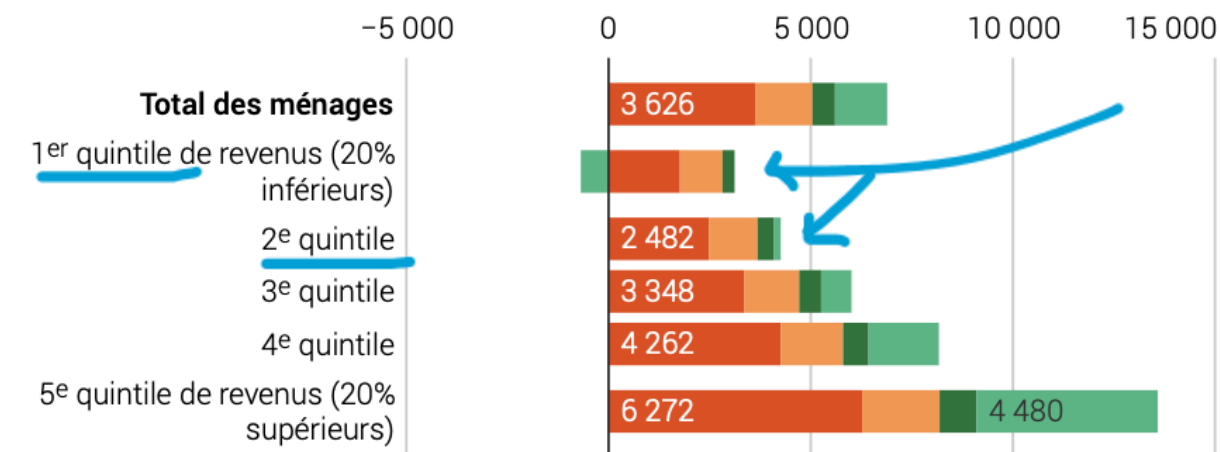
# Illustration en Suisse : Vulnérabilité économique à long terme

## Revenu disponible, dépenses de consommation et épargne mensuels des ménages

Montants mensuels en francs par classe de revenu, échantillons cumulés de 2015 à 2017

G3.2.1

Revenu disponible (y c. revenus sporadiques) en CHF



Les classes de revenu ont été définies à partir des quintiles de la distribution du revenu brut

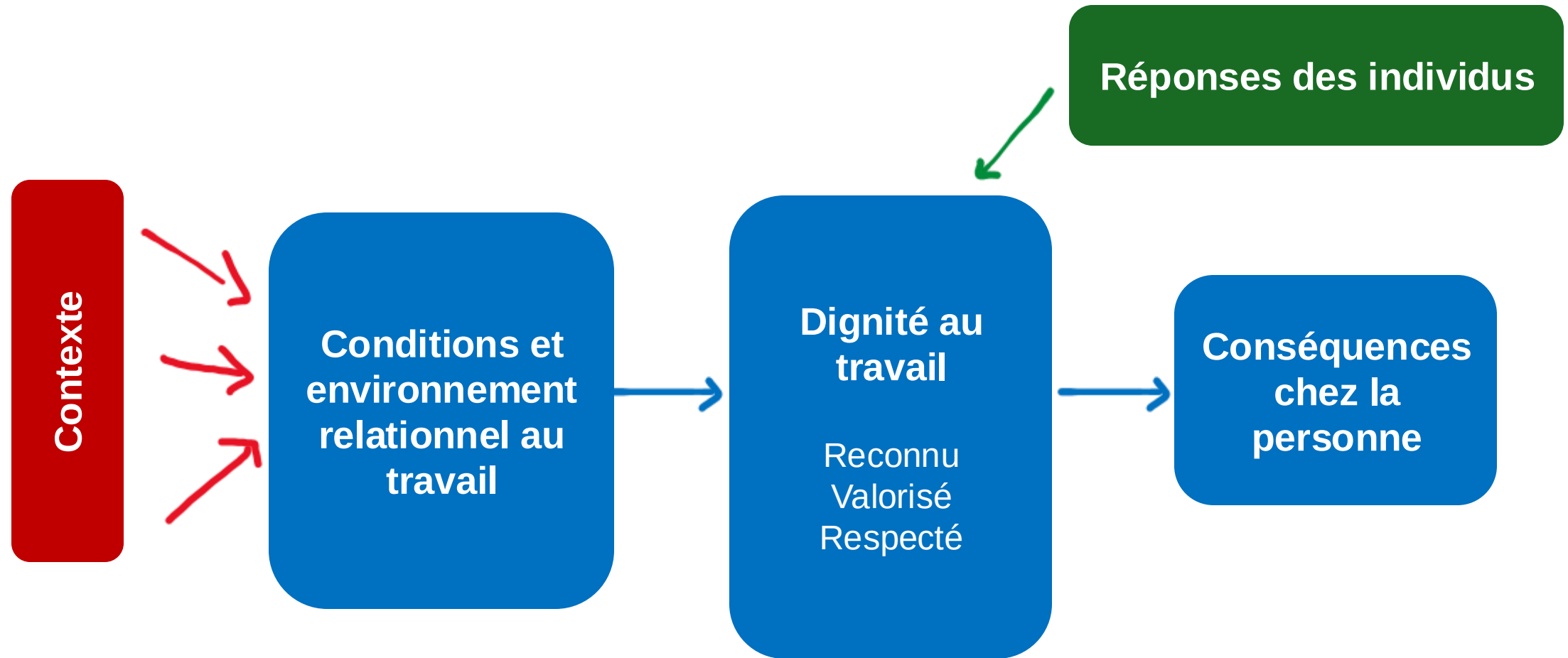
Source: OFS – Enquête sur le budget des ménages (EBM),  
modèle de pondération révisé 20

© OFS 2023

OFS, 2023



# Approche théorique: la dignité au travail



Blustein & Allan, 2024

# Settings

Entretiens individuels  
(N = 24)



4 discussions en  
groupe (N = 15)



# Participant·e·s

Entretiens et discussions en groupe

Partenaires

## Informations socio-démographiques

- 27 participant·e·s (24 femmes et 3 hommes)
- De 30 à 65 ans ( $M_{age} = 44,9$ )
- Suisse (4), permis de travail ou d'asile (19), sans statut (4)
- Formation obligatoire (10), secondaire (5), ou tertiaire (12)



## Expérience dans le NDR et situation d'emploi

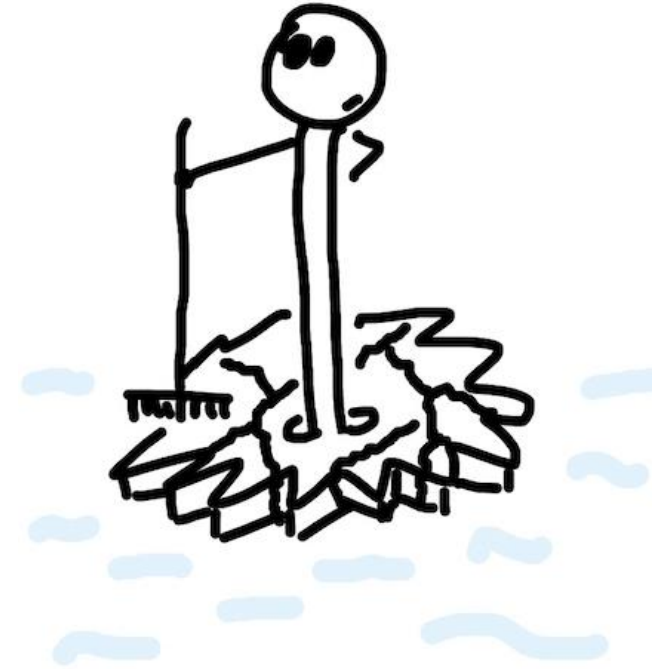
- 6 mois à 24 ans dans le NDR ( $M_{expérience} = 9,8$ )
- Entre 2 et 22 employeur·euse·s dans le NDR ( $M_{employeurs} = 6,5$ )
- 13 participant·e·s avec un travail additionnel (ex., nettoyage en entreprise, vente)

# Notre étude

**Analyses qualitatives consensuelles** (Hill et al., 2012)

**Buts de recherche:**

- (1) Identifier les stratégies pour faire aux adversités au travail
- (2) Mettre en évidence les ressources et obstacles à la mise en ces stratégies
- (3) Rapporter les propositions de solutions de la part de nos participant·e·s pour améliorer les conditions de travail dans l'économie domestique



Borges, Longhi, Toscanelli, Udayar & Massoudi, en préparation

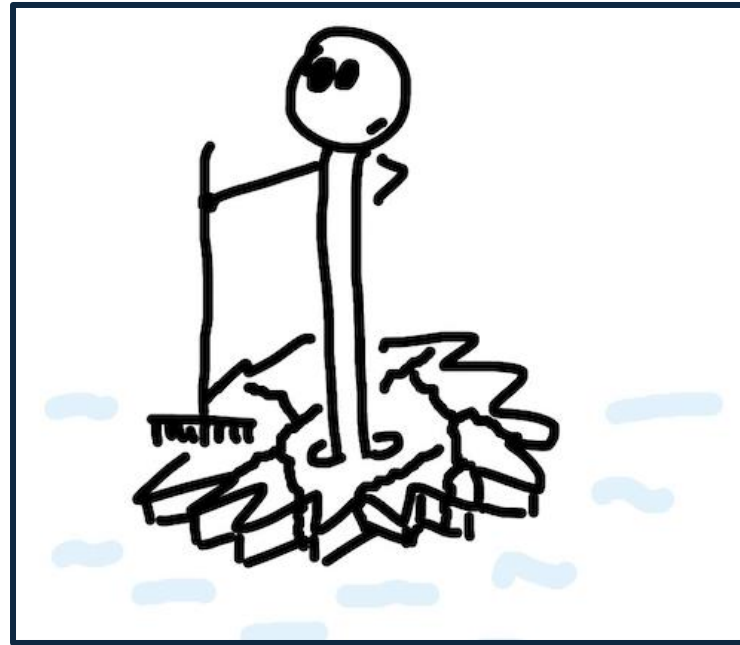
# Principaux résultats de recherche

1

**Défis au travail:**  
Des conditions de travail précaires

2

**Stratégies au travail:**  
Actions pour bénéficier de meilleures conditions de travail



3

**Ressources et obstacles:**  
Mise en application des stratégies pas toujours envisageable

4

**Solutions:**  
Pistes d'action pour le futur de la profession

Borges, Longhi, Toscanelli, Udayar & Massoudi, en préparation

# 1. Défis au travail

## Des conditions de travail précaires

Les participant·e·s font état de différents défis professionnels liés à des conditions de travail souvent défavorables :

- Environnement de travail irrespectueux et/ou peu valorisant
- Cadre et modalités de travail floues
- Manque de respect des protections et des réglementations du travail
- Rémunération faible
- Perception sociale du travail stigmatisante

Borges, Longhi, Toscanelli, Udayar & Massoudi, en préparation

## 2. Stratégies au travail

### Agir pour mieux travailler

Les participant·e·s rapportent une diversité de stratégies afin de faire face aux défis professionnels et atteindre de meilleures conditions de travail :

- Agir sur les conditions de travail
- Communiquer et négocier avec les employeur·euse·s
- Remodeler les pensées
- Chercher du soutien extérieur
- Assurer sa durabilité professionnelle

Borges, Longhi, Toscanelli, Udayar & Massoudi, en préparation

## 2. Stratégies au travail

### Illustration des stratégies

**Agir sur ses conditions de travail :** exiger une augmentation de salaire

*Par exemple, cette année, il y a tout qui a augmenté. Et puis en novembre, j'ai dit à tout le monde d'augmenter le salaire.*

**Communiquer avec l'employeur·euse :** verbaliser ses limites

*Je me permets de m'excuser parce que j'ai des limites aussi. Alors aujourd'hui, je fais un peu moins.*

**Remodeler ce qu'on pense du travail :** se motiver pour faire face

*C'est un métier qui est dur. « Comment je vais faire pour dépasser tout ça ? ». Alors je rentrais dans les maisons et j'imaginais que c'était ma maison.*

Borges, Longhi, Toscanelli, Udayar & Massoudi, en préparation



### 3. Ressources et obstacles

Efforts possibles ?

La mise en œuvre de ces stratégies est rendue possible ou non selon tout un éventail de **ressources et d'obstacles** relevés par nos participant·e·s, et selon les **caractéristiques des employeur·euse·s, des employé·e·s et du contexte plus large**.

Dans les obstacles, nous pouvons mentionner par exemple, **une crainte** de négocier de meilleures conditions de travail compte tenu du statut de séjour, des **employeur·euse·s réticent·e·s**, ou un **manque de soutien institutionnel** pour accompagner les travailleur·euse·s.

Borges, Longhi, Toscanelli, Udayar & Massoudi, en préparation

# 3. Ressources et obstacles

## Illustrations des obstacles

### **Est-ce que je peux prendre le risque ?**

*Par exemple, quand avant j'avais des enfants tout petits et on n'avait pas les permis ici, je travaillais aussi sans arrêt. Mais après, quand on avait le permis aussi, j'ai arrêté un petit peu et j'ai commencé aussi à faire des autres choses. Parce qu'on a plus de de droit, on se sent plus assuré.*

### **Est-ce que mon employeur·euse va m'entendre ?**

*Normalement, ça sera comme ça, dans nos contrats de Chèques Emploi. Mais elle (l'employeur) n'était pas d'accord et puis, elle ne voulait pas me payer, ça devient vraiment compliqué de temps en temps.*

### **Est-ce que quelqu'un pourrait m'aider ?**

*Mais c'est qu'on a rien à s'accrocher, on n'a pas des associations à faire. Le seul repère qu'on a, c'est Chèque Emploi.*

Borges, Longhi, Toscanelli, Udayar & Massoudi, en préparation

## 4. Solutions

### Comment améliorer le futur du NDR

Les participant·e·s ont suggéré différentes pistes d'action afin d'améliorer les conditions de travail et le futur du NDR :

- Renforcer les réglementations et leur application
- Responsabiliser les employeur·euse·s
- Améliorer le soutien extérieur
- Changer la perception de la société
- Renforcer les initiatives des employé·e·s
- S'organiser collectivement et s'engager dans l'activisme

Borges, Longhi, Toscanelli, Udayar & Massoudi, en préparation

# Implications

## Questionnements et perspectives d'avenir :

- Comment aller au-delà des stratégies individuelles ?
- Comment passer de l'adaptation à la résistance ?

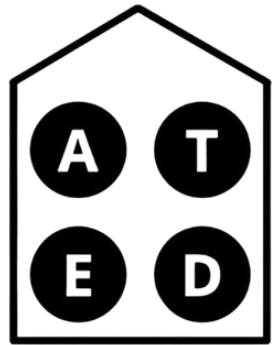
## Points clefs à retenir :

- Variation des conditions de travail selon l'employeur·euse, avec une vulnérabilité latente des travailleur·euse·s du NDR.
- Importance du soutien par les pairs, par les institutions et par la législation.

Blustein et al., 2024

# Actions transformatives

Coordinations pour sortir de l'invisibilité



**Association des  
Travailleuse·eur·s de  
l'Économie  
Domestique**

**camarada**  
centre d'accueil, de formation  
et d'insertion professionnelle

**CSP**  
CENTRE SOCIAL PROTESTANT  
VAUD

  
**EPER**  
Pain pour  
le prochain.

**UNIA**

 Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'économie,  
de la formation et de la recherche DEFR

Berne, le 11 novembre 2022

**Prorogation et révision de l'ordonnance sur le  
contrat-type de travail pour les travailleuses et  
travailleurs de l'économie domestique  
(CTT économie domestique)**

Explications

# MERCI !!!

**André Oliveira Borges**

Doctorant en psychologie à l'UNIL  
[andre.oliveiraborges@unil.ch](mailto:andre.oliveiraborges@unil.ch)

**Luna Longhi**

Etudiante de Master en psychologie à  
l'UNIL  
[luna.longhi@unil.ch](mailto:luna.longhi@unil.ch)

Sous la supervision de **Koorosh Massoudi**, Professeur associé à l'UNIL

Avec la collaboration de: **Cecilia Toscanelli**, **Diana Matos Barbosa**, **Milena Greve** et **Nivetha Merry Anthonipillai**, **Shagini Udayar**

En partenariat avec: **Entraide Protestant Vaud** et **Camarada**

# Publications liées

Original Research Article

## An Investigation of Work Precarity Among Paid Domestic Cleaning Workers in Switzerland

André Borges<sup>1,2</sup> , Milena Greve<sup>1,2</sup> , and Koorosh Massoudi<sup>1,2</sup> 

Journal of Career Assessment

2024, Vol. 0(0) 1–23

© The Author(s) 2024



Article reuse guidelines:

[sagepub.com/journals-permissions](https://sagepub.com/journals-permissions)

DOI: 10.1177/10690727241287534

[journals.sagepub.com/home/jca](https://journals.sagepub.com/home/jca)



## LIVES Impact



### Précarité du travail parmi les personnes travaillant dans le nettoyage domestique rémunéré en Suisse : Une enquête sur les conditions de travail et l'accès aux ressources

ANDRÉ BORGES, Doctorant, Institut de Psychologie, Faculté des Sciences Sociales et Politiques, Université de Lausanne.

MILENA GREVE, Doctorante, Institut de Psychologie, Faculté des Sciences Sociales et Politiques, Université de Lausanne.

KOOROSH MASSOUDI, Professeur Associé, Institut de Psychologie, Faculté des Sciences Sociales et Politiques, Université de Lausanne.

En Suisse, les personnes travaillant dans le nettoyage domestique rémunéré sont confrontées à des conditions de travail précaires qui menacent leur stabilité économique, leur sécurité physique et psychologique et leur reconnaissance sociale. Cette étude se penche sur les défis que ces travailleuses rencontrent quotidiennement, révélant le besoin urgent de renforcer les protections du travail et les ressources de soutien pour atténuer leurs vulnérabilités et favoriser un environnement de travail plus sûr et plus digne.

La précarité du travail, un état psychologique d'insécurité, d'instabilité et d'impuissance lié au travail, est une préoccupation croissante dans le monde entier (Allan et al., 2021). Des forces structurelles telles que la mondialisation, la numérisation ou l'affaiblissement des protections sociales et du travail contribuent aux sentiments d'insécurité des travailleuses, associés à des résultats négatifs tels qu'une mauvaise santé mentale (Kalleberg & Vallas, 2017). Malgré leur emploi, les travailleuses précaires peuvent faire face à un faible volume et à une discontinuité du travail, à une insécurité économique, à un pouvoir insuffisant pour améliorer leurs conditions de travail et à un manque de sécurité physique ou psychologique (Allan et al., 2021 ; Blustein et al., 2022). Les professions socialement dévalorisées caractérisées par des arrangements non standard et informels sont particulièrement sujettes à des conditions de travail précaires (Kalleberg & Vallas, 2017). Ces professions sont ➤