

# DOCUMENTS DE TRAVAIL **210**

---

« On n'est pas des bécassines »

Transformations de l'aide  
et des services à domicile :  
migrations, travail et  
mobilités professionnelles

Emmanuelle Lada et Stéphanie Condon





**ined**

UR  
MIGRATIONS  
INTERNATIONALES  
ET MINORITÉS

# **« On n'est pas des bécassines ». Transformations de l'aide et des services à domicile : migrations, travail et mobilités professionnelles.**

Avril 2014

Emmanuelle Lada, Stéphanie Condon



## REMERCIEMENTS

Nous remercions vivement les personnes qui ont participé à cette recherche. Toutes souhaitent faire partager leur expérience « pour que l'on sache ». Nous espérons avoir respecté leur voix et cette attente. C'est en ce sens que nous avons travaillé.

Nous devons à Madame G., rencontrée lors d'une permanence, le titre de ce document. L'expression « *On n'est pas des Bécassines* », revenue à plusieurs reprises dans l'entretien, nous a paru faire particulièrement sens pour rendre compte des faits observés tout autant que des attentes et des regards que portent les personnes rencontrées sur la réalité qu'elles vivent.

De même, nous tenons à remercier (par ordre alphabétique) l'Association des « Femmes Relais » de la ville de G., Eloy F., Stéphane F., Nathalie G., Zita O., de nous avoir accueillies lors du travail de terrain ; Anna A., Denise C., Jeannine K., Teresa R., de nous avoir « ouvert des terrains » et mis en relation avec des personnes travaillant dans l'aide et les services à domicile. Nous adressons également nos remerciements à l'ensemble des acteurs institutionnels pour les entretiens accordés ainsi qu'à Rémi Marquier, de la DREES.

À l'Ined, nous souhaitons remercier Géraldine Vivier de ses précieux conseils et de sa participation à l'atelier de formation en enquêtes qualitatives, destinée aux équipes de recherche partenaires du projet (Paris, mars 2012) que nous avons organisés. Nous remercions également Karine Wigdorowicz, assistante de l'Unité de recherche « Migrations internationales et minorités », de l'aide qu'elle nous a apportée à chaque étape du projet.

Un cordial clin d'œil à (par ordre alphabétique) : Helena Hirata, Ruri Ito, Efthymia Makridou et Mirjana Morokvasic pour une réunion de travail organisée en mars 2013, suite à la publication du rapport final « *Promouvoir l'intégration des travailleurs et travailleuses domestiques migrants en France* ».

## NOTA BENE

Amélie Charruault et Agnès Romanini ont collaboré au recueil de données. Amélie Charruault a participé aux recherches sur les catégories professionnelles et au traitement des données de l'enquête « Emploi » de l'INSEE. Agnès Romanini a, quant à elle, pris part au travail de terrain pour le volet qualitatif (réalisation d'entretiens auprès de migrant.e.s, d'observations lors des permanences, compilations de fiches de synthèse et transcription d'entretiens).

Ce document de travail est une version remaniée du rapport final « *Promouvoir l'intégration des travailleurs et travailleuses domestiques migrants en France* » (*Cahier des migrations internationales*, n°117, 2013) rédigé dans le cadre de la recherche et du programme européens coordonné par l'O.I.T : « *Promoting integration of migrant domestic workers in Europe* » (<http://www.ilo.org/migrant/publications/working-papers/lang--en/index.htm>). Notamment, des éléments à caractère plus théorique ont été intégrés.

## **Avant Propos.**

### **Qui « prend soin » de qui aujourd’hui en Europe, dans quelles conditions, avec quelles perspectives ? Enjeux et perspectives d’un projet de recherche**

Les enjeux liés à cette question, renforcés par une actualité internationale (l’adoption de la première convention internationale sur le travail domestique), ont donné lieu à la mise en œuvre d’un projet européen coordonné par l’O.IT, entre novembre 2011 et l’été 2013. Quatre équipes de recherche ont été impliquées en Belgique, Espagne, France et en Italie dans ce projet financé par la Commission Européenne et dont le volet français a bénéficié du soutien de l’Ined au terme de la convention de recherche.

Articulant approche quantitative et qualitative, ce projet « d’action par la recherche » avait pour objet l’analyse des leviers et freins à la reconnaissance des droits ainsi qu’à « l’intégration professionnelle » des migrant.e.s travaillant dans l’aide et les services à domicile en Europe. Il reposait sur la combinaison de trois démarches pour améliorer les conditions de travail, d’emploi et de formation ainsi que la (re)connaissance des droits. La première était de combler un manque de connaissances sur les parcours et profils sociodémographiques des migrant.e.s travaillant au domicile de particuliers comme « *domestic workers* ». La seconde était d’assurer la circulation des connaissances sur ce thème et la mise en synergie des acteurs (institutionnels, associations, syndicats, représentant.e.s d’employeurs). La troisième était d’engager des actions de formations et d’assurer « l’advocacy » des personnes travaillant dans le domaine.

L’analyse des matériaux recueillis (données issues de la statistique publique, entretiens, observations, analyse documentaire) a permis de rendre compte de la contribution des migrant.e.s à l’organisation mais aussi aux développements et recompositions de l’aide et des services à domicile en France métropolitaine. A l’heure de transformations sociodémographiques, économiques mais aussi du domaine étudié tout autant que des migrations en Europe, nous avons en effet retenu nécessaire de saisir les effets de ces évolutions sur les systèmes d’emploi, les situations de travail, l’accès à la qualification dans les univers étudiés, tout en nous intéressant à ‘qui’ les porte et les supporte. Cette approche a inclus l’analyse des trajectoires et pratiques sociales des personnes enquêtées, y compris pour observer comment ces dernières sont aussi en capacité d’agir sur cette dynamique<sup>1</sup>. Les résultats de recherche rendent également compte des différents usages sociaux de l’aide et des services à domicile par les personnes enquêtées au fil de leur trajectoire. Enfin, ils offrent des pistes de lecture pour comprendre quelle ‘place’ occupe aujourd’hui ce domaine dans les parcours migratoires.

Ce document de travail restitue plus particulièrement les résultats de la recherche sur les formes et conditions de la participation des migrant.e.s aux différents univers qui composent

---

<sup>1</sup> Nous avons défendu cette perspective dans de précédents travaux (Lada, 2005 ; Doniol-Shaw, Lada, Dussuet, 2007 ; Lada, 2011). Nous nous inscrivons dans une sociologie du travail “ouverte et décloisonnée” (Avril, Cartier, Serre, 2010, p.9) en dialogue, ici, avec la sociologie des migrations, de l’intervention sociale, les études genre et approches intersectionnelles, la démographie afin de puiser

l'aide et des services à domicile en France ainsi que sur les mobilités. Au fil des analyses, nous soulignons l'importance d'une lecture en termes de genre et l'apport des approches intersectionnelles pour comprendre les dynamiques en cours.

Nous n'avons pas avancé seules sur ces chemins. Les liens entre aide à domicile/services domestiques ou encore « travail de care » (Molinier, 2005), migrations et genre sont étudiés depuis plusieurs décennies. Animées par la volonté de ne pas remettre sans cesse l'ouvrage sur le métier<sup>2</sup>, nous sommes parties des acquis de ces études pour définir nos questions de recherche, le périmètre de l'étude et la méthode d'enquête.

La recherche porte ainsi sur trois familles professionnelles étudiées habituellement séparément : l'intervention à domicile<sup>3</sup> auprès d'adultes entrés en incapacité en raison de l'âge et/ou de la maladie, la garde d'enfants au domicile des parents, les services de ménage chez des particuliers. L'originalité du périmètre de la recherche tient également au fait qu'il couvre la diversité des modes de l'activité qui caractérisent l'aide et les services à domicile, les différentes catégories d'employeurs qu'on y recense. De même, plutôt que de raisonner sur un seul courant migratoire, le champ de la recherche a été ouvert à des migrant.e.s venu.e.s de différents pays. Les migrant.e.s ont été défini.e.s au regard de la nationalité et de l'âge d'arrivée en France (après 16 ans). L'analyse porte ainsi sur des migrant.e.s européen.ne.s ou venu.e.s des pays dits tiers. Enfin, la diversité des statuts en migration et des parcours administratifs a été prise en compte pour définir le périmètre de l'étude et composer le corpus.

A l'occasion de ce projet, nous pouvons offrir, pour la première fois en France, une mesure de la participation des migrant.e.s (hommes et femmes) aux différents univers qui composent l'aide et les services à domicile (i.e en général et en raisonnant famille professionnelle par famille professionnelle, par exemple). L'analyse permet également d'apprécier leurs caractéristiques sociodémographiques, en les mettant en regard avec celles de l'ensemble des salarié.e.s exerçant au domicile de particuliers. Tout aussi inédite dans le contexte français, une appréciation de leurs conditions d'emploi et de travail a été produite.

Le volet qualitatif a permis d'éclairer sous un autre angle cette dernière question. Celles-ci ainsi que les mobilités professionnelles ou leur absence ont pu être captées grâce à une approche croisant plusieurs « entrées » : l'analyse des trajectoires et stratégies des migrant.e.s, l'étude de politiques/dispositifs publics, syndicaux ainsi que l'analyse des pratiques de différents acteurs sociaux (syndicats, associations, intermédiaires de l'emploi, employeurs).

*In fine*, les résultats de cette recherche proposent un coup de projecteur sur un domaine en changement du marché du travail où circule et est appelé à graviter un nombre croissant de salarié.e.s. Ils rappellent également les liens entre les migrations d'une part, et le marché du travail d'autre part, dans sa composante formelle et informelle ainsi que la sexuation de cette dynamique. Mais ils montrent également les similitudes entre les femmes migrantes et les « autres », en termes de parcours, expériences et caractéristiques démographiques. La

---

<sup>2</sup> La recherche peut en effet parfois begayer, comme le pointent A. Junter ou F. Milewski et al.(2005) au sujet des travaux sur l'égalité professionnelle. La répétition des mêmes questions de recherche, la faible circulation des acquis mais aussi leur invisibilisation (facilitée par le fait que certaines recherches sont restées dans le champ de la littérature grise).

<sup>3</sup> On reprend ici le terme de la DREES de l'enquête I.A.D (Marquier, 2008)

perspective adoptée permet aussi d'aborder la question des expériences du « vieillir » et du « grandir » chez soi, à l'aune du travail et de l'emploi. Les conditions de travail, d'emploi, de formation participent en effet aussi à la fabrication des conditions du maintien à domicile et plus largement, de prise en charge de la vulnérabilité sociale. La question de la « qualité » de l'offre de services aux personnes passe donc aussi par une analyse du travail et des conditions d'emploi, des trajectoires de qualifications de celles qui « prennent soin ».

## Sommaire

Nota Bene	2
<b>AVANT PROPOS.</b>	<b>3</b>
<b>INTRODUCTION GENERALE</b>	<b>8</b>
Périmètre de la recherche	10
Le recueil de données	11
Une étude de cas nationale pour un projet de recherche européen	12
L'aide et les services à domicile : un domaine clef du marché du travail.	13
Aide, services à domicile, travail, genre et migrations : une question qui est loin d'être épuisée	14
Questions pour la recherche, questions pour l'action	16
Plan	16
<b>CHAPITRE 1 : AIDE/SERVICES À DOMICILE ET MIGRATIONS EN FRANCE : CARTOGRAPHIE D'UN MOUVEMENT</b>	<b>18</b>
<b>1. DE QUOI, DE QUI ET DE QUEL PERIMETRE PARLE-T-ON ?</b>	<b>18</b>
1.1 « TRAVAIL DOMESTIQUE » ET « TRAVAILLEURS/EUSES DOMESTIQUES » : RECEPTION D'UNE CATEGORIE D'ACTION DE LA CONVENTION 189	18
1.2 « SERVICES A LA PERSONNE » : D'UNE NOUVELLE CATEGORIE DE L'ACTION PUBLIQUE A LA CATEGORISATION STATISTIQUE. DEBATS ET ENJEUX	18
1.3. TERMINOLOGIE DE LA RECHERCHE	22
<b>2. UN DOMAINE COMPLEXE EN MUTATION</b>	<b>23</b>
2.1 UNE VASTE CATEGORIE D'EMPLOYEURS POSSIBLES, DES MODES D'EXERCICE DIFFERENTS	23
2.2 DE CETTE COMPLEXITE ET DE CES MUTATIONS, QUE RETENIR ?	24
2.3. INFORMALITES, « TRAVAIL AU NOIR », « TRAVAIL AU GRIS », ECONOMIE INFORMELLE	25
2.3.1 Le continuum formel-informel	26
2.3.2 Mesures et approches pour lutter contre les registres de l'informalité	28
2.3 CARTOGRAPHIE DES DROITS ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL : UNE LECTURE PAR LES CONVENTIONS COLLECTIVES	28
2.4 DES DISPOSITIFS DE FORMATION MULTIPLES, DES DROITS A LA FORMATION DIFFERENTS SELON LE MODE D'EXERCICE DE L'ACTIVITE	30
<b>3. LES POLITIQUES PUBLIQUES D'AIDE ET DE SERVICES A DOMICILE</b>	<b>31</b>
3.1. QUELQUES JALONS HISTORIQUES	31
3.1.1 Aide aux familles par le biais de la politique familiale : l'accueil et la garde des enfants	31
3.1.2. L'aide aux personnes âgées	32
3.1.3 Le ménage au domicile de particuliers comme service	33
3.2 FORMES ET SENS DE L'INTERVENTION PUBLIQUE. QUELQUES TENDANCES (1980-2013)	33
3.2.1 Au carrefour des politiques sociales et des politiques d'emploi	34
3.3 POLITIQUE PUBLIQUE DE DEVELOPPEMENT DES SERVICES AUX PERSONNES ET POLITIQUES DE L'IMMIGRATION : QUELS LIENS ?	35
3.3.1 Emploi, migrations et politiques migratoires : quelques jalons	35
3.3.2 "Listes des métiers" et politique de développement des services aux personnes	39
3.3.3 Le développement des services aux personnes s'est-il appuyé sur les politiques migratoires ou... sur les migrations ?	40
3.4 LES POLITIQUES DE PROFESSIONNALISATION ET LEUR CONTEXTE : AVANCEES ET FRAGILISATION. LE CAS DE L'AIDE A DOMICILE	42
3.5 SCENARII POUR LE FUTUR ET EVALUATION DES BESOINS	44



<b><u>CHAPITRE 2. MIGRATION ET EMPLOI</u></b>	
<b><u>DANS L'AIDE ET LES SERVICES À DOMICILE</u></b>	<b>47</b>
<b>1. LE DEFI DE LA MESURE : QUESTIONS DE CATEGORIES</b>	<b>47</b>
<b>2. L'IMMIGRATION DE TRAVAIL EN FRANCE : DEFINITIONS ET MESURE</b>	<b>48</b>
2.1 STATISTIQUES ET DEFINITIONS :	
FLUX ET STOCKS DE « TRAVAILLEURS MIGRANTS »	48
2.2 FEMMES IMMIGREES SUR LE MARCHE DU TRAVAIL FRANÇAIS	50
<b>3. LA PLACE DES TRAVAILLEURS MIGRANTS DANS L'AIDE ET LES SERVICES A DOMICILE</b>	<b>51</b>
3.1 LES « FAMILLES DE METIERS » DU DOMAINE :	
CARACTERISTIQUES DES EMPLOIS ET DES EMPLOYE.E.S	51
3.1.1 LES EMPLOYES DE MAISON.	51
3.1.2 LES « AIDES A DOMICILE ET AIDES MENAGERES »	54
3.1.3 LES AUTRES EMPLOYES DE L'AIDE ET LES SERVICES A DOMICILE NON COUVERTS PAR UNE FAMILLE DE METIERS	56
3.2 LES MIGRANTES TRAVAILLANT DANS L'AIDE A DOMICILE OU EMPLOYEES DE MAISON EN 2010	56
<b><u>CHAPITRE 3. ANALYSER, COMPRENDRE LES PARCOURS DES MIGRANTES</u></b>	
<b><u>DANS L'AIDE ET LES SERVICES À DOMICILE.</u></b>	
<b><u>DE L'ASSIGNATION PROFESSIONNELLE À LA MOBILITÉ CHOISIE ?</u></b>	<b>63</b>
<b>1. MODALITES D'ENTREE SUR LE MARCHE DU TRAVAIL DE L'AIDE ET DES SERVICES A DOMICILE</b>	<b>64</b>
1.1 MODES D'ENTREE	65
1.2 L'ECLATEMENT DES TACHES, LE BROUILLAGE DU METIER : RESSORTS ET EFFETS SUR LA REVENDICATION DES DROITS	67
<b>2. DE L'ENTREE DANS L'AIDE ET LES SERVICES A DOMICILE AU « METIER A SOI » ?</b>	
<b>HETEROGENEITE DES PARCOURS ET TRANSFORMATIONS DES CONDITIONS DE TRAVAIL</b>	<b>68</b>
2.1 REGISTRE DE LA DOMESTICITE, REGISTRE D'EMPLOI, REGISTRE DU METIER : ESSAI DE TYPOLOGIE	68
2.2 LA LOGIQUE DE DOMESTICITE	69
2.2.1 Construction sociale du registre de la domesticité	70
2.2.2 Travail, conditions de travail, de vie et de rémunération	72
2.3 LE REGISTRE D'EMPLOI	75
2.3.1 La construction sociale du registre d'emploi	75
2.3.2 Conditions d'emploi, de rémunération et de vie	76
2.4 DU REGISTRE DE LA DOMESTICITE AU REGISTRE D'EMPLOI (L'EMPLOI-JOB, L'EMPLOI-ACTIVITE) : LES RESSORTS D'UN GLISSEMENT	78
2.5 LE REGISTRE DE METIER	80
2.5.1 Dans le sillage des politiques de professionnalisation, de la stabilité d'emploi et de la régularisation	80
2.5.2 Les risques des politiques de professionnalisation	82
2.5.3 A propos de la problématique de la langue	83
<b><u>CONCLUSION</u></b>	<b>85</b>
<b><u>BIBLIOGRAPHIE</u></b>	<b>88</b>
<b><u>ANNEXES</u></b>	<b>97</b>
<b>ANNEXE 1 : LES LIMITES DU REPERAGE ET DE L'ESTIMATION DE L'EMPLOI SALARIE DANS L'AIDE ET LES SERVICES A DOMICILE EN FRANCE</b>	<b>97</b>
<b>ANNEXE 2. METHODOLOGIE ET DEROULEMENT DU TERRAIN DE L'ENQUETE PAR ENTRETEN SEMI-DIRECTIF.</b>	<b>101</b>
<b>L'entrée et le déroulement du terrain : les entretiens menés avec des migrant.e.s</b>	<b>101</b>

# Introduction Générale

Ce document de travail présente les résultats du volet français d'une recherche européenne consacrée aux migrant.e.s travaillant dans l'aide et les services à domicile.

Dans les pays du Nord, un ensemble de mutations (vieillesse démographique, transformation des comportements d'activité, chômage structurel, nouvelles régulations, réformes des politiques publiques<sup>4</sup>) ont fait émerger sur la scène publique une question cruciale : le « prendre soin » des personnes en situation de vulnérabilité sociale et son organisation. D'autres questions, tout aussi importantes mais longtemps reléguées à la sphère académique, ont également surgi dans le sillage de ce mouvement : celles des conditions d'emploi puis de travail, de formation et de vie de celles et ceux qui prennent soin des autres.

Dans plusieurs pays européens, ces interrogations ont amené les chercheur.e.s puis plus récemment, différents acteurs sociaux (syndicats, acteurs publics,...), à centrer leur analyse sur les migrant.e.s et les migrations. Le développement des services domestiques par le recours aux migrations internationales de femmes qui s'articulent, alors, aux migrations internes de femmes voire les substituent (Andall, 2000 ; Momsen, 1999 ; Miranda, 2003 ; Simonazzi, 2007 ; Oso, Catarino, 2012 ; Castagnone, Salis *et al.* 2013 ; Arengo, Garfinkel, Moualhi, 2013) ont en effet interpellé les chercheur.e.s.

En France, les chercheur.e.s se sont intéressé.e.s plus tardivement à cette catégorie de travailleurs/euses, qu'il s'agisse de l'étudier en soi<sup>5</sup> ou dans le cadre d'une comparaison avec des populations majoritaires et descendant.e.s de migrant.e.s<sup>6</sup>. Plus tardif, comparativement à d'autres pays européens (à l'exception de quelques travaux pionniers, tels : Morokvasic (1984), l'intérêt des chercheur.e.s pour cette question a été aussi été plus mesuré, ce qui constitue un autre décalage entre la recherche conduite dans différents pays européens et celle menée dans le contexte français<sup>7</sup>. La fin de la décennie 2000-2010 marque un tournant dans ce

---

<sup>4</sup> Nous devons aux remarques de Macha Madörin, économiste ou aux travaux de politistes comme, par exemple, F. Williams (2012), cette interpellation sur le rôle clef des politiques publiques et des choix politiques dans la transformation de l'organisation de la prise en charge des personnes fragilisées et leur prendre soin. L'argument du vieillissement démographique seul, ne suffit pas à rendre compte de ce mouvement. Ce dernier est aussi relié à des enjeux de politiques publiques. Quant à l'argument de l'entrée massive des femmes sur le marché du travail souvent convoqué pour rendre compte d'un besoin croissant d'intervenant.e.s à domicile salarié.e.s, la littérature sur les aidant.e.s potentiels et la division du travail du prendre soin des personnes fragilisées au sein de la famille appelle à quelques précautions (Caradec, Pennec, 2006 ; Pennec, 2007 ; Gaymu et al. 2007). Il est par exemple moins question de substitution que d'articulation entre aide professionnelle rémunérée et aide prodiguée au sein de la famille, par les femmes qui sont encore les premières pourvoyeuses de ce travail (Cresson, 2012).

<sup>5</sup> On peut citer, par exemple, les recherches de L. Mozère (2002), de F. Scrinzi (2003), (2013) ou de L. Oso-Casas (2005). Plus récemment, voir K. Sohler et F. Levy (2012)

<sup>6</sup> Sur ce point, on renvoie à : Doniol-Shaw, Lada, Dussuet (2007), Lada (2011) ou Merckling (2011).

<sup>7</sup> Ce constat ne signifie pas que les services domestiques constituent un point aveugle de la recherche en France. Un vaste et riche corpus a, au contraire, été constitué au cours de plusieurs décennies de recherches menées dans une perspective de genre/féministe. L'entrée privilégiée a été d'abord et surtout la visibilité du travail domestique/reproductif, son externalisation et inscription dans le salariat (précaire). L'outil mobilisé a été la division sexuelle du travail et des emplois. Sur ce point, voir les travaux pionniers de Annie Fouquet, D. Fougeyrollas (1998) ou Annie Dussuet (2005). C'est au milieu des années 2000 que ce cadre conceptuel s'empare d'un autre outil : la division internationale du travail tel que « travaillé » par la recherche féministe/les études genre (voir sur ce point les travaux d'H. Hirata

mouvement : la multiplication des mémoires et thèses sur cette question est à ce titre significative.

Le développement de ces recherches a permis de combler un manque de connaissances certain. Toutefois, de nombreux points aveugles demeurent encore, tant du point de vue de la mesure, que de l'appréciation des caractéristiques sociodémographiques ou encore des conditions/situations de travail, d'emploi et de formation. La question des convergences et divergences entre différentes catégories sociales de femmes, en termes de conditions d'emploi, de travail, etc. se pose encore. La question de la connaissance est d'autant moins résolue que des mutations récentes en Europe comme en France redéfinissent l'organisation du travail, les systèmes d'emploi, l'accès à la qualification et sa reconnaissance (Laville, 2001 ; Petrella, 2012 ; Jany-Catrice, Nicole-Drancourt, 2008 ; Degavres, Nyssens, 2008 ; Weber et al. 2013). Il importe alors d'analyser ces dynamiques sans omettre de se demander « qui » les expérimentent, ce qu'elles produisent sur les trajectoires des salarié.e.s et sur les conditions du maintien à domicile, la garde et l'éducation des enfants. Ces interrogations sont en effet liées puisque des conditions de travail dégradées fabriquent des conditions dégradées de maintien à domicile et plus largement, de prise en charge de la vulnérabilité sociale (Doniol-Shaw, Lada, 2011 ; Lada, 2011).

Ce constat « des manques qui demeurent », problématique *aussi* pour l'action et la conduite de politiques sociales<sup>8</sup>, a conduit l'OIT à coordonner à partir de janvier 2011 un projet de recherche européen financé par la commission européenne.

Les équipes de recherche impliquées en Belgique, en Espagne, en France et en Italie, ont participé à des actions de formation internationales destinées à des militants associatifs, syndicaux ainsi qu'à des représentants d'employeurs ou des acteurs en charge de l'action publique dans le domaine des migrations et/ou du développement des services domestiques. Elles ont également travaillé à créer, animer des réseaux et à mettre en synergie des acteurs (associations, syndicats, institutionnels, ...). Elles ont organisé des consultations nationales dans chacun des pays étudiés<sup>9</sup>. Les équipes ont également récolté des données « à caractère académique » dont nous restituons l'analyse dans le présent document.

L'étude se fonde sur l'analyse de données statistiques et qualitatives ayant trait à l'emploi, à la formation, aux conditions/situations de travail et aux trajectoires administratives de migrant.e.s travaillant au domicile de particuliers. Elle s'attache également à rendre compte

---

(1997). C'est notamment par ce biais que D. Kergoat étend aux rapports Nord/Sud son analyse théorique de la dualisation des emplois féminins (1998 ; 2005) qu'elle avait initialement développé à partir du constat suivant : l'accès d'un nombre croissant de femmes aux postes de cadres tandis qu'une majorité d'entre elles continue d'occuper le bas de l'échelle des qualifications et des emplois. Voir aussi les travaux de Ibos (2012). L'utilisation d'un autre outil, la division ethnique du travail et des emplois se fera par un autre biais et un peu plus tard dans cet univers via par exemple des chercheuses qui circulent entre la sociologie du travail, les études genre, la sociologie des migrations et des relations interethniques, qui s'emparent des approches intersectionnelles ou encore via l'internationalisation des réseaux (Scrinzi, 2005, 2013 ; Carreras, 2006 ; Doniol-Shaw, Lada, Dussuet, 2008 ; Lada, 2011 ; Oso, Catarino, 2012). Voir aussi Hirata (2011) pour sa lecture des travaux sur travail et genre en France.

<sup>8</sup> On renvoie sur ce point au diagnostic établi par l'OIT à l'origine du projet « Promoting integration of migrant domestic workers », le réseau IDWN (*International Domestic Workers' NetWork*) ou les C.R des consultations nationales rédigés dans le cadre du présent projet.

<sup>9</sup> Pour lire les compte-rendu de ces consultations en France, voir : Condon, Lada et al. (2013) ainsi que : <http://www.ilo.org/migrant/publications/working-papers/lang--en/index.htm>.

des mobilités dans des univers précarisés offrant très peu de perspectives de promotion et de qualifications professionnelles. Pour ce faire, différentes disciplines et champs des sciences sociales ont été croisés.

## Périmètre de la recherche

L'aide et les services à domicile rassemblent un large éventail de « petits boulots » mais aussi de véritables « métiers » qui peuvent être exercés sous de multiples statuts d'emploi et selon différents « modes d'exercice », *via* un continuum qui va de l'économie dite formelle à l'économie informelle, en passant par une combinaison des deux, correspondant à une « économie grise ».

La recherche porte sur trois familles d'activité réalisées au domicile de particuliers (le périmètre de la convention 189)<sup>10</sup> habituellement étudiées séparément et qui concentrent, par ailleurs, des migrant.e.s : l'intervention à domicile<sup>11</sup> auprès d'adultes « entrés en incapacité » (Sieurin, Cambois, Robine, 2011)<sup>12</sup> en raison de l'âge et/ou de la maladie, la garde d'enfants au domicile des parents, les services de ménage chez des particuliers<sup>13</sup>.

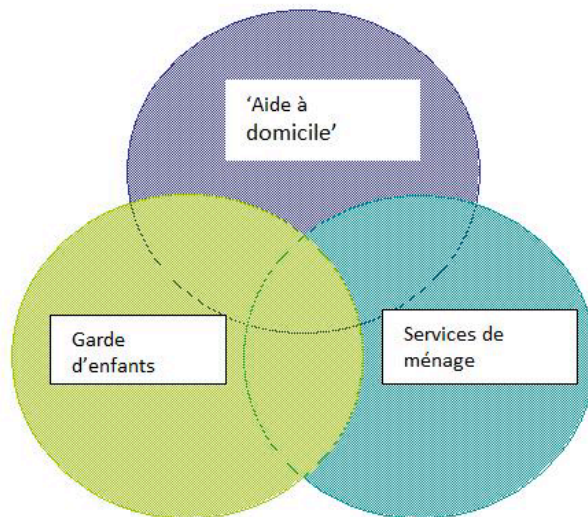


Fig 1.1 Contours et perméabilité des familles professionnelles

L'originalité du périmètre de la recherche tient également au fait qu'il couvre la diversité des modes de l'activité qui caractérisent l'aide et les services à domicile, les différentes catégories

<sup>10</sup> Les négociations de la C189 se sont accompagnées d'un débat : celui de l'inclusion ou non des assistantes maternelles dans le champ de la convention 189. Dans la présente étude, ces dernières, qui travaillent à leur domicile, ne sont pas incluses. Voir Schwenken (2011) pour une analyse des revendications portées par les représentant.e.s des travailleuses.

<sup>11</sup> On reprend ici le terme de la DREES de l'enquête I.A.D (Marquier, 2008)

<sup>12</sup> Nous avons retenu cette notion d'entrée en incapacité, telle qu'utilisée par Sieurin, Cambois et Robine (2011)

<sup>13</sup> Dès lors que l'on raisonne en termes de travail *réel*, les "frontières" entre ces domaines peuvent se brouiller, comme le montre la figure 1. De notre point de vue, il importe de partir de ces différenciations, de leur construction pour observer, ensuite, comment prend forme la perméabilité des familles professionnelles.

d'employeurs qu'on y recense. Le champ de la recherche intègre donc des personnes pouvant être employées par voie mandataire, prestataire, directe ou, autre possibilité, de façon mixte. Ces différentes configurations correspondent en France aux modes d'exercice possibles de l'activité dans l'aide et les services à domicile<sup>14</sup>. Les différents registres de l'informalité ont été pris en compte. Le périmètre de l'étude comprend des femmes qui ont travaillé ou travaillent au moment de l'enquête de terrain dans le secteur marchand, l'économie sociale et solidaire et/ou sans être déclarées ; qui sont inscrites dans les mondes de l'intervention sociale ou à ses marges.

Plutôt que de raisonner sur un seul courant migratoire, le champ de la recherche a été ouvert à des migrant.e.s venu.e.s de différents pays. L'analyse porte ainsi sur des migrant.e.s européen.ne.s ou venu.e.s des pays dits tiers. Enfin, la diversité des statuts en migration et des parcours administratifs (i.e « question des papiers ») a été prise en compte pour définir le périmètre de l'étude et composer le corpus<sup>15</sup>. Certaines sont des professionnelles expérimentées : elles exercent depuis plusieurs années voire décennies. D'autres débutent.

## **Le recueil de données**

Conformément au protocole établi pour toutes les équipes, l'étude de cas réalisée sur la France s'appuie sur l'analyse de données quantitatives et qualitatives.

Le volet quantitatif repose sur l'exploitation des données issues de la statistique publique. Notre analyse s'appuie sur l'enquête Emploi en continu de l'INSEE (2010) ainsi que sur des données du recensement ou d'enquêtes comme celles de la DARES et de la DREES (dont l'enquête « intervenants à domicile », dite IAD). Cette étape a reposé sur un travail critique des catégories utilisées (cf. annexe 1).

Le volet qualitatif mixe plusieurs méthodes de recueil de données.

Il s'appuie sur une analyse documentaire (documents syndicaux, associatifs, institutionnels, articles de presse (générale, spécialisée).

La recherche repose également sur des « entretiens croisés » réalisés auprès de 50 migrantes (4 hommes et 46 femmes pour une durée moyenne de 100 minutes) et de 16 entretiens acteurs syndicaux, associatifs et décideurs/opérateurs publics chargés des emplois de l'aide et des services à domicile et/ou des politiques migratoires. Ces entretiens visaient à recueillir des récits de pratiques ainsi que des données sur la « mise en forme » et « mise en œuvre »

---

<sup>14</sup> Lorsque les emplois sont déclarés, les personnes peuvent être employées selon ces trois modalités. La voie directe signifie qu'elles sont directement salariées de la personne auprès de laquelle elles interviennent. Dans le cas du prestataire, la personne est en revanche salariée d'une structure qui peut-être une association de l'économie sociale et solidaire (acteurs historiques du champ), une entreprise etc.. Par voie mandataire, la personne est salariée de la personne aidée mais l'organisme mandataire s'occupe de la partie administrative et de la mise en relation des deux parties. En cela, le mandataire et la voie directe ne sont pas équivalentes. Via une ordonnance de 2004, les Pouvoirs Publics ont ouvert l'activité de mandataire aux entreprises. Enfin, les personnes peuvent être salariées sous différents modes, ce que l'on nomme alors un « mode mixte ».

<sup>15</sup> Cf. Annexe 2 « Méthodologie et déroulement du terrain de l'enquête par entretiens semi-directifs » pour une présentation plus détaillée du corpus et, plus largement, du travail de terrain.

(Nicole-Drancourt, 2011) des politiques/dispositifs publics. Ils ont été complétés par des entretiens collectifs (associations, collectifs, syndicats, acteurs publics assurant des responsabilités à l'échelle nationale et/ou en région, représentants d'employeurs). Par ailleurs, nous avons pu mener des observations pendant plusieurs mois dans des permanences syndicales et associatives (mai à novembre 2013).

Les entretiens individuels avec les migrant.e.s ont été menés dans une région qui concentre historiquement des migrants : la région parisienne. Ce point est à souligner en raison du contexte de régionalisation/territorialisation de l'action publique, qu'il s'agisse du développement de l'aide et des services à domicile que de la régularisation des migrant.e.s. Il est également à souligner au regard des dynamiques propres à la dimension locale du marché du travail du care rémunéré (Nakano Glenn, 1992). Toutefois, les statistiques nationales utilisées dans cette enquête permettent un va-et-vient « local / national » et les politiques de développement de l'aide à la personne et des services à domicile sont élaborées en termes d'orientations nationales. L'enjeu est alors de saisir la tension entre ces échelles d'action. Par ailleurs, nous avons mis en perspective ces orientations avec différentes expérimentations locales. Enfin, l'analyse des parcours permet une compréhension très fine des dynamiques sociales et des capacités d'action des migrant.e.s.

## **Une étude de cas nationale pour un projet de recherche européen**

Cette étude s'inscrit dans un projet de recherche européen financé par la Commission Européenne visant à analyser les leviers et freins à « l'intégration professionnelle »<sup>16</sup> des femmes migrantes dans l'aide et des services à domicile, à partir de quatre études de cas : Belgique (via le CeMis), Espagne (Fondation Ortega y Gasset), Italie (FIERI) et France (INED). Ces quatre pays ont été choisis parce qu'ils se caractérisent par des « régimes de care »<sup>17</sup> distincts, des histoires migratoires différentes, tout en partageant des similarités, notamment dans la manière de laquelle le genre façonne ces processus.

Coordonné par la branche « Migrations », en coopération avec le Département « Emploi » du B.I.T et en partenariat avec le Centre international de formation du B.I.T de Turin et Confédération Européenne des Syndicats (CES), ce projet visait à mieux connaître les parcours sociaux et professionnels des migrant.e.s dans le domaine. Il s'inscrivait dans une démarche de recherche tout en ayant l'ambition, par la diffusion et l'appropriation de ses résultats via des approches participatives, de promouvoir les droits et l'intégration professionnelle des

---

<sup>16</sup> Nous n'entrerons pas dans les détails de la définition des mécanismes de l'intégration ou des différentes conceptions politiques de la notion, sujets qui ont fait couler beaucoup d'encre en France et ailleurs. Pour une lecture critique, voir par exemple : Cossée (2007), Eberhard (2010) ou Anthias et al. (2013). Pour ce projet, nous avons appréhendé l'intégration comme un processus d'accès aux biens et aux services d'une société/d'un état et de participation aux différentes sphères sociales, économiques et culturelles de cet espace. En tant que processus, donc, nous avons insisté lors de l'élaboration de la méthodologie de l'étude, à une méthode qui permette de recueillir des informations sur les parcours et de comprendre les liens entre les différentes dimensions de l'expérience des migrant.e.s – conditions d'arrivée, accès à un titre de résident, emploi, famille, logement...

<sup>17</sup> Par régime de *care*, on entend « the way in which the financing and provision of care are organised in the various systems » (Simonazzi,[2008], 2009 : 22), soit : « la façon dont les financements et prestations (la délivrance) d'aide sont organisés au sein de différents systèmes » (n).

migrant.e.s. La formation d'acteurs syndicaux, associatifs et institutionnels sur les droits dans les services domestiques était également un objectif de la démarche engagée.

## **L'aide et les services à domicile : un domaine clef du marché du travail.**

L'aide et les services à domicile, hyperféminisés, ne sont **ni une réalité périphérique du marché du travail ni un fait mineur dans le développement économique des sociétés en Europe**. La part prise par les services domestiques dans l'histoire de l'industrialisation, de la colonisation, dans les processus de transition socio-économique ou encore d'urbanisation et de développement économique (Fauve-Chamoux, 2005) est importante. Aujourd'hui encore, leur développement<sup>18</sup>, en lien avec des transformations sociétales et sociodémographiques (vieillesse démographique, réformes des politiques sociales, transformation des comportements d'activité, des attentes) en font un univers professionnel où circuleront un nombre croissant de travailleurs et travailleuses et ce, dans des configurations diverses allant des formes extrêmes d'exploitation et de mise en servitude à la construction de métiers porteurs pour certaines de qualification, de mobilité sociale et professionnelle.

En France, les services aux personnes (dont les principales familles professionnelles sont celles étudiées) représentent près de 5% de l'emploi salarié en 2010 selon les dernières estimations (Garner, Lainé, 2013). Les analyses prospectives pointent, pour leur part, une demande croissante du fait de transformations socio-démographiques mais aussi de plus fortes attentes sociales à venir en matière d'aide à domicile professionnelle<sup>19</sup>. Dans le même temps, un enjeu de taille a été identifié pour la période 2010-2020 : le renouvellement des effectifs, du fait d'une part, des nombreux départs à la retraite prévus et d'autre part, de la faible qualité (et ce faisant, faible attractivité) de ses emplois et mais aussi des conditions de travail ou encore de la pénibilité du travail (Dussuet, 2012 ; Dussuet, Nogues, 2009 ; Marquier, Nahon, 2012).

Ces constats rappellent l'importance de continuer à produire des éléments de connaissance sur un domaine du marché du travail « en mutation » où circule et est appelé à graviter un nombre croissant de salarié.e.s. Ils appellent également à mieux connaître celles et ceux qui prennent soin des autres dans le cadre d'une activité professionnelle rémunérée, l'évolution de leurs conditions de travail, d'emploi ainsi que leurs parcours de qualification ou ce qui freine de telles dynamiques. Et ce, pour deux raisons : d'une part, parce qu'ils permettent d'identifier des leviers pour améliorer l'offre d'emploi, réduire les pénibilités du travail et les atteintes à la santé dont elles sont porteuses. D'autre part, parce qu'ils offrent des pistes pour identifier des leviers à l'amélioration des conditions du maintien à domicile et de la garde d'enfants. Ces éclairages sont d'autant plus utiles que ce domaine d'activité constitue un lieu d'observation significatif des transformations du marché du travail, des systèmes d'emploi et de l'organisation du travail.

---

<sup>18</sup> Les travaux menés sur des sociétés du Sud constatent également d'importantes transformations. Voir par exemple à ce sujet : Vidal (2007), Jacquemin (2012) ou Kofman (2012).

<sup>19</sup> Voir sur ce point les conclusions de l'enquête conduite à l'Ined « Étude des relations familiales et intergénérationnelles » (ERFI), version française du programme d'enquêtes comparatives « Generations and Gender Survey » lancé à l'initiative de la Population Activities Unit des Nations Unies.

## Aide, services à domicile, travail, genre et migrations : une question qui est loin d'être épuisée

Dans ce cadre, pourquoi et comment s'intéresser aux migrant.e.s ?

Historiquement, en France comme ailleurs en Europe, l'emploi au domicile de particuliers et les migrations *de femmes* –régionales, nationales puis internationales- sont étroitement liés (Condon, 2000 ; Gubin, Piette, 2001 ; Fauve-Chamoux, 2004 ; Oso Casas, 2005). Quelques recherches pionnières au début des années 80 (voir, par exemple les travaux de M. Morokvasic (1984)) puis un nombre croissant de recherches depuis la fin des années 90 ont montré l'actualité de ce lien et les ressorts de sa construction (Morokvasic, 1984 ; Anderson et al. 1997 ; Kofman, 1999 ; Mozère, 2002 ; Hersent, Zaidman, 2004 ; Bettio et al. 2006 ; Morokvasic, Catarino, 2006 ; Kontos et al. 2009 ; Falquet, Hirata et al., 2010 ; Ibos, 2012 ; Scrinzi, 2005 ; 2013 ; Triandafyllidou, 2013)<sup>20</sup>.

Ce constat pourrait conduire à penser que l'on est là face à un objet bien connu des chercheur.e.s et à un chemin suffisamment balisé par ces derniers, pour ne laisser que peu de place à de nouvelles questions de recherche. On pourrait également penser que l'on dispose de connaissances suffisantes à ce sujet pour nourrir l'action des institutions, des acteurs politiques, syndicaux et associatifs.

Or, plusieurs éléments montrent qu'il n'en est rien. Le développement de ces recherches a permis de combler un manque de connaissances certain. Toutefois, de nombreux points aveugles demeurent, tant du point de vue de la mesure, que de l'appréciation des caractéristiques sociodémographiques, des conditions/situations de travail et de formation ou encore de l'analyse de la position occupée par les migrant.e.s dans la division des emplois et du travail de l'aide et des services à domicile. La répétition des protocoles d'enquête ne permet pas, par exemple, de dessiner un panorama d'ensemble sur ces questions<sup>21</sup>. De même, en mettant insuffisamment à l'épreuve des différents univers de l'aide et des services à domicile des théories élaborées dans d'autres contextes sociaux, il nous reste encore à comprendre en quoi et comment l'aide et les services à domicile s'appuient sur les migrations internationales et inversement (Lada, Condon, 2013). Par ailleurs, plusieurs mutations récentes<sup>22</sup> appellent à interroger les re-configurations actuelles de ce lien, le sens de ses recompositions et leurs

---

<sup>20</sup> A ce paysage s'ajoutent les thèses en cours. Voir celles, par exemple, de C. Petitcorps, de Rose-Myrliè Joseph, ou Maroussia Ferry.

<sup>21</sup> Dans le contexte français, les études ont privilégié l'analyse d'une seule famille professionnelle, un seul segment du marché du travail, d'un courant migratoire ou d'une population. Ces travaux ont été et demeurent nécessaires. On ne peut toutefois déduire à partir d'une seule entrée (ou de l'étude d'un seul mode d'exercice de l'activité), une analyse *générale* des conditions de travail ou d'emploi d'emblée applicable à l'ensemble du domaine. L'état des savoirs sur la question appelle nous semble-t-il aujourd'hui à travailler sur des courants migratoires peu travaillés ou à développer d'autres protocoles d'enquêtes. Il montre par ailleurs qu'il est temps de rassembler les acquis de ces différentes recherches pour avancer sur ces points.

<sup>22</sup> Des enquêtes de terrain montrent cette dynamique dans les pays du Sud. Voir par exemple : Jacquemin (2012), Moujoud (2011 ; 2007). Voir également les analyses plus théoriques d'E. Kofman (2012)



effets sur les parcours des migrant.e.s<sup>23</sup>. Du côté du droit, de nouveaux cadres, notamment à l'échelle internationale, redéfinissent l'articulation local/national/international (Houle, 2012 ; Petrella, Richez-Battesti, 2008). Du côté de l'aide à domicile qui entre dans le champ de l'intervention sociale, de la garde d'enfants ou des services de ménage, la marchandisation, l'émergence de nouveaux acteurs, la mise en œuvre de nouvelles formes de régulation, de gouvernance ou de nouvelles politiques de professionnalisation ont impacté les segments formels mais aussi (semi-)informels de ces univers ainsi que les parcours des femmes y travaillant (Doniol, Lada, Dussuet, 2008 ; Lada, 2011). Les transformations des politiques associatives conduisent aux mêmes conclusions (Weber et al., 2013), tandis que le constat du peu de recherches sur le secteur marchand, l'autoentrepreneuriat invite à développer les enquêtes de terrain.

Enfin, il nous semble que les connaissances sont loin d'être épuisées, notamment si l'on raisonne dans une même enquête, à partir d'un corpus diversifié avec, ainsi, des femmes provenant d'aires géographiques, de qualification, de niveau de formation, d'âge ou occupant des positions sociales différentes ou ayant des statuts administratifs différents, etc. « Les migrantes », pas plus que « les femmes », ne constituent un groupe homogène. S'il est important d'identifier les convergences d'expériences, l'analyse des divergences l'est aussi. Y compris entre migrant.e.s donc, mais aussi entre les migrant.e.s et les « autres ». C'est notamment l'une des conditions pour ne pas réifier/cristalliser des catégories sociales et des expériences et ce faisant, s'intéresser à l'action de la division sociale, sexuelle et ethnique du travail et des emplois.

Il reste donc encore à construire un modèle *général* et dynamique des liens migrations et prise en charge du prendre soin dans le cas des « régimes de care mixtes » (Simonazzi, 2008) mais aussi, nous en faisons l'hypothèse, dans le cadre de pays où l'action publique commence à intervenir pour organiser l'offre et la demande de services et d'aide, reste donc à construire.

Pour notre part, grâce au protocole d'enquête et au champ de la recherche, nous avons pu démontrer quatre éléments importants :

- (1) à l'instar des pays relevant des « régimes de care mixtes », les migrantes en France ne sont pas largement majoritaires dans l'aide et les services à domicile. Elles n'ont pas, non plus, substitué les femmes issues des groupes majoritaires, comme dans d'autres pays au Sud de la méditerranée (Castagnone et al., 2013).
- (2) elles sont cependant sur-représentées dans ce domaine,
- (3) cette sur-représentation varie selon les familles professionnelles,
- (4) ainsi que selon les régions. Elles sont ainsi d'abord présentes dans des régions comme l'Île-de-France ou la région PACA. L'analyse des données issues de la statistique publique montre qu'il s'agit par ailleurs d'une migration de travail qui reflète la globalisation et la diversification géographique des flux, mais aussi le poids des migrations postcoloniales dans ce secteur en France.

L'analyse des parcours a, quant à elle, montré comment, dans ce contexte, se construit la singularité des migrantes, notamment en termes de (non)-mobilité professionnelle, de relégation sur les segments les plus fragiles ou encore au regard des formes de précarisation auxquelles elles sont confrontées, dans un univers caractérisé par la précarité. Dans un

---

<sup>23</sup> Nous rejoignons ainsi sur ce point Timonen (2011) ; Williams (2012).

contexte de mise en œuvre de politiques de professionnalisation, les données font apparaître une difficulté particulière à se qualifier, selon des ressorts analysés précédemment (Doniol-shaw, Lada, Dussuet, 2008) et particulièrement développés par F. Scrinzi dans une perspective de comparaison internationale (2005 ; 2013).

### **Questions pour la recherche, questions pour l'action**

Nous avons plus particulièrement tenté d'apporter des éléments de réponse aux questions suivantes :

- Où sont et que font les migrant.e.s quand ils/elles travaillent dans l'aide et les services à domicile en France ?
- Quels sont leurs parcours : migratoires, familiaux, administratif et professionnels (en incluant la problématique de la formation et de la qualification) ?
- « Qui » sont-elles/ils ? (en termes de caractéristiques sociodémographiques, de niveau de qualification, sur le plan de leur statut administratif et de son devenir).
- En quoi les pratiques des employeurs, des syndicats et surtout des pouvoirs publics influe-t-elle sur le parcours travaillant dans l'aide et les services à domicile ?
- Quelles sont leurs stratégies, attentes et vécu ?

### **Plan**

Ce document de travail est organisé en trois chapitres.

Le premier chapitre présente une cartographie d'un univers en mutation qui correspond d'une part au champ couvert par la Convention 189 et d'autre part au 'domestic work sector/care sector' quand on s'inscrit dans une perspective internationale : "l'aide et les services à domicile". Elle a pour ambition de présenter quelques caractéristiques contemporaines de cet univers en rappelant quels en sont les principaux acteurs, les cadres conventionnels et les logiques qui l'organisent. Nous avons mis l'accent sur les politiques publiques : les interventions au domicile auprès d'adultes entrés en incapacité ou auprès d'enfants sont régulés par des politiques sociales et publiques distinctes, tout en étant traversés par des dynamiques similaires, du fait notamment de la politique de développement des services aux personnes, du processus de chalandisation (Chauvière, 2007)/marchandisation mis en œuvre.... C'est en tenant compte de cette double dynamique et du fait que l'aide et les services à domicile peuvent être appréhendés comme un « carrefour » de politiques publiques que nous avons dessiné cette cartographie. Pour achever cette partie, nous avons proposé un panorama des politiques migratoires et examiné si et si oui comment, celles-ci ont ciblé plus particulièrement l'aide et les services à domicile et ses salarié.e.s. L'un des enjeux était de comprendre si et si oui en quoi les politiques de développement des services à domicile s'appuient sur les politiques migratoires, et inversement, ou si une autre logique est à l'œuvre.

Ce chapitre rend compte de la construction institutionnelle d'un aspect du champ des possibles et d'un système de contraintes avec lesquels les migrant.e.s composent et agissent.

Le deuxième chapitre dresse un panorama statistique des travailleurs/euses migrant.e.s dans l'aide et les services à domicile. Ce chapitre débute par une présentation de ce que sont les défis de la mesure, dès lors que l'on tente de saisir par la statistique publique, à partir donc de

données statistiques *représentatives*, deux “objets” particulièrement complexes : l’aide et les services à domicile d’une part, les migrations d’autre part. Les tendances et les caractéristiques de l’immigration de travail en France ainsi que la position des immigré.e.s sur le marché du travail français sont rappelées, *via* une perspective de genre. Ces données permettent de mieux situer la dernière section de cette partie : une analyse, par familles de métiers, de la position occupée par les migrant.e.s dans le domaine étudié et de leurs caractéristiques socio-démographiques. Les données et analyses sont mises en perspective avec l’ensemble des salarié.e.s du secteur.

Le troisième chapitre propose une grille de lecture des mobilités des migrantes au sein de l’aide et des services à domicile ainsi que des ressorts favorables et défavorables à la transformation des conditions d’emploi, de travail et situations de travail. S’il importe d’identifier les systèmes de contraintes auxquels les migrant.e.s font face, il est aussi nécessaire de s’intéresser aux mobilités (professionnelles, sociales) et stratégies de mobilité (Destremau, Lautier, 2004). Les ressorts de l’insertion professionnelle et de ses échecs se comprennent à cette condition. L’analyse a mis au jour un système de contraintes transnational réactivé autant par la famille que le monde du travail ou encore des enjeux administratifs ici. Dans le même temps, ce système de contraintes labile comporte des marges de manoeuvre que les femmes créent par les résistances et stratégies qu’elles développent, seules, de façon collectives ou via des réseaux construits sur place ou transnationaux.

# Chapitre 1 : aide/services à domicile et migrations en France : cartographie d'un mouvement

## 1. De quoi, de qui et de quel périmètre parle-t-on ?

Dans le contexte français, le décompte de l'immigration tout autant que des emplois relevant de l'aide et des services à domicile et des effectifs est un enjeu de politique publique, scientifique et politique. Les choix terminologiques dont ils s'accompagnent sont un sujet sensible. Dans ce contexte, qui s'accompagne d'une politisation des chiffres, il est nécessaire de revenir sur les usages et réception de quelques termes et de définir ceux que nous utiliserons.

### 1.1 « travail domestique » et « travailleurs/euses domestiques » : réception d'une catégorie d'action de la convention 189

L'analyse des entretiens montre qu'une attitude pragmatique prévaut, tant du côté syndical, qu'institutionnel ou associatif : ces acteurs optent en effet pour un point de vue pragmatique tenant compte du fait que l'adoption des termes 'domestic work'/'domestic workers' dans la C189 est le produit d'une négociation à l'échelle internationale<sup>24</sup>. Face aux enjeux de la C189, les interrogations que peut susciter la référence aux « travailleurs domestiques » et au « travail domestiques » sont peu et discrètement exprimées. Il est d'ailleurs intéressant de relever que plus les personnes ancrent leur action dans un cadre international et/ou s'inscrivent dans une perspective féministe, moins l'usage de ce terme pose question.

Toutefois, la terminologie adoptée par la Convention 189 de l'OIT ne fait pas l'unanimité en France, notamment dans les milieux qui cherchent avant tout à promouvoir une professionnalisation de ces activités, à promouvoir des métiers, des groupes professionnels. Ce terme – *domestic work* - est en effet associé à la condition de « domestique »/ancillaire et au travail *des* domestiques. Or, ce lien pose question soit parce qu'il s'agit de mettre une certaine distance avec l'héritage de la figure de la domestique<sup>25</sup> au regard des transformations que les acteurs mobilisés s'attachent à porter, soit parce qu'il est estimé que le lien avec cette figure n'a pas lieu d'être posé, comme le montre d'ailleurs l'histoire sociale des métiers de l'aide à domicile.

Cette lecture du terme est d'ailleurs identifiée par les militantes et responsables syndicales comme un frein à la mobilisation des salariées en faveur de la ratification de la convention 189, notamment de celles travaillant sur les segments de l'aide et des services à domicile où la logique de métier est la plus ancrée (voir chapitre 3 pour une définition de ce terme).

### 1. 2 « Services à la personne » : d'une nouvelle catégorie de l'action publique à la catégorisation statistique. Débats et enjeux

---

<sup>24</sup> Sur la négociation C189 et la mobilisation des travailleuses domestiques, voir les travaux d'Helen Schwenken dont l'article traduit en français (2011).

<sup>25</sup> Il ne s'agit pas ici de le renier mais de s'inscrire dans une dynamique que l'on pourrait raisonner comme suit : on n'est pas et/ou on n'est plus des domestiques.

Dans ces mêmes espaces, l'usage du terme « services à la personne » est également porteur de débats, en écho à ceux qui ont eu lieu dans l'univers de la recherche.

Le terme « services à la personne » relève d'une construction institutionnelle qui date du milieu des années 2000, lors de la mise en œuvre de différentes mesures communément rassemblées sous l'appellation « Plan Borloo ». Cette construction, qui correspond à la volonté politique de faire émerger un nouveau domaine d'activité et d'introduire de nouvelles réglementations/régulations, a donné lieu au regroupement, sous une même appellation, d'activités diverses et hétéroclites qui ont pour dénominateur commun d'être exercées au domicile des particuliers.

**Tableau 1.1 Le domaine des services à la personne, une notion définie dans la loi du 26 juillet 2005 :**

- Les activités de services à la personne sont réalisées au domicile de la personne ou dans l'environnement immédiat de son domicile.
- 21 activités au titre desquelles des associations ou entreprises peuvent être agréées (décret du 26 décembre 2005), dans 4 grands domaines d'activités :
  - \* services à la famille (garde d'enfants, soutien scolaire)
  - \* services associés à la promotion de la santé et à la qualité de vie à domicile (entretien de la maison, assistance aux personnes âgées ou dépendantes, préparation et livraison de repas...)
  - \* services d'intermédiation (assistance aux démarches administratives...)
  - \* services associés au logement et au cadre de vie (gardiennage, jardinage, petites réparations, assistance informatique...)

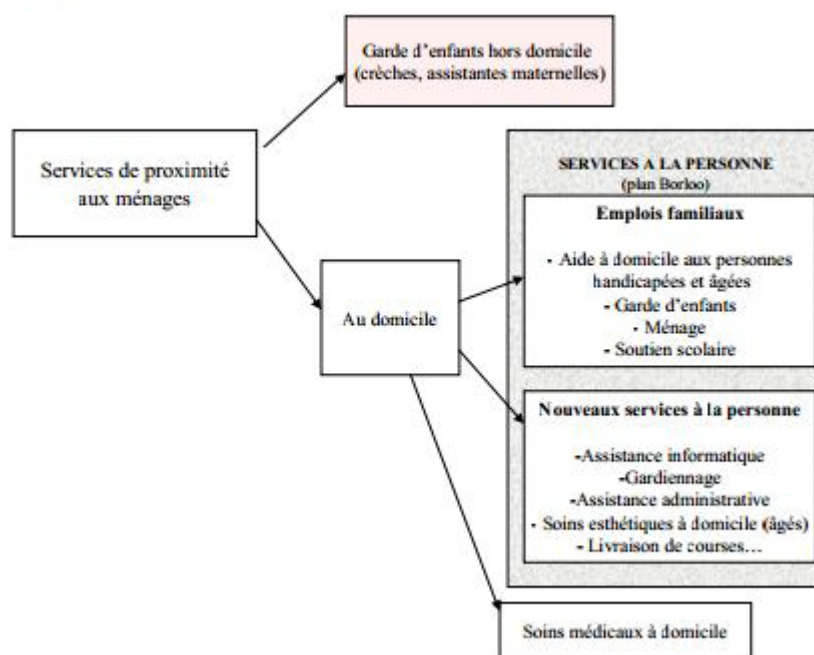


Fig 1.2 Le champ des services à la personnes. Source : rapport du CERC (2008).

Cette orientation est à relever car elle a (re)posé une question majeure à la statistique publique et aux chercheurs : celle de la mesure et donc de la catégorisation.

Afin de donner à voir l'action publique dans ce domaine,<sup>26</sup> les Pouvoirs Publics se sont attachés à mesurer le nombre d'emplois dans ce nouveau domaine qui a regroupé des familles d'activité distinctes, parfois inexistantes *en soi* dans la statistique *publique*, c'est-à-dire non apparentes ou non isolables dans les nomenclatures existantes. Cette dernière caractéristique constitue une difficulté majeure pour estimer le nombre d'emploi ou les effectifs du domaine, tout en représentant un argument de taille pour mettre en question les chiffres produits. La multi-activité/les cas de multi-employeurs ou la multiplicité des statuts possibles pour exercer dans le domaine (cf. section 3.4) ont, quant à elles, accru la difficulté. Il en est de même de la diversité des modes de comptabilisation des salarié.e.s opérés par les organismes alimentant, avec leurs données, la statistique publique (cf. l'annexe 1 et la partie 2 pour plus de détails). Le tableau ci-dessous montre les effets des doubles comptes et l'importance de s'intéresser aux méthodes de collecte des données et à la définition des champs avant toute lecture et analyse des données quantitatives puisque cela a une incidence sur les analyses quantitatives produites.

**Tableau 1.2. Variation des effectifs selon les modes de collecte de données, les champs et calendriers retenus (2008)**

Modes d'exercice	DARES Périmètre : les services à la personne (SAP), base annuelle	BIPE Périmètre : tous les SAP, pour le trimestre 2008	DREES Périmètre : intervention au domicile de personnes adultes fragilisées (=54% des SAP), 2008
Emploi direct	888 000	1 017 000	
Organismes mandataires	150 000		
Organismes prestataires	283 000	281 000	
<b>Total</b>	<b>1 321 000</b>	<b>1 298 000</b>	<b>710 000 or 515 000*</b>

Sources : tableau établi à partir des données de la DARES, de la DREES et du BIPE.

\*données corrigées (sans double compte)

C'est pourquoi un important débat a eu lieu en France autour des questions « Que mesure-t-on ? » et « comment mesurer ? »

Du côté des chercheurs, il y a eu consensus pour critiquer l'usage de cette catégorie « services aux personnes » pour mesurer les effectifs ou les emplois (créés), du fait de : - sa non-transférabilité (elle ne correspond pas, par exemple, aux nomenclatures d'activités historiquement construites, ce qui induit des problèmes de comparabilité et/ou de mise en perspective des sources), - du large éventail qu'elle couvre et de l'artefact qu'elle représente. Elle a pu être, à ce titre, plus appréhendée comme une catégorie politique que scientifique (Devetter, Jany-Catrice, 2010).

L'évaluation des conditions d'emploi dans ce contexte a été un autre enjeu du débat porté par des chercheurs, notamment des économistes. Les conditions de travail ont, elles, suscité peu d'intérêt, sauf plus tard et exception (Marquier, Nahon, 2012).

<sup>26</sup> Les projections à x années et l'évaluation de la politique de développement des services à la personne ont constitué un autre enjeu de la mesure.

C'est dans ce contexte que l'administration publique française et différents organismes ont soutenu des programmes de travaux et d'enquête<sup>27</sup>. Ceux-ci visaient notamment à produire de nouveaux éléments de statistique publique et à engager une réflexion sur les nomenclatures utilisées afin de répondre à ce problème de repérage et de quantification dans et par la statistique publique.

Une grande enquête par questionnaire a ainsi été mise en place par le DREES, sur un champ moins large que l'ensemble des services aux personnes (Marquier, 2008 ; 2010) : les « intervenantes à domicile auprès d'adultes fragilisés » (IAD). Cette enquête a reposé sur un travail de collecte de données de plus de deux ans. Les premières publications ont été publiées en 2008. Pour la première fois, il a été possible de dénombrer les effectifs salariés intervenant au domicile de personnes fragilisées<sup>28</sup> et des éléments importants, ayant trait aux profils socio-démographiques (Marquier, 2010), aux conditions d'emploi et de travail (Marquier, Nahon, 2012) ou encore aux trajectoires professionnelles et de formation, ont pu être analysés avec plus de précision<sup>29</sup>. Depuis 2008, d'autres résultats ont été publiés portant sur les pénibilités, les conditions de travail et la santé (Marquier, Nahon, 2012). L'exploitation de la base de données a également donné lieu à des travaux de thèse (Trabut, 2011).

Cette enquête est donc précieuse, tant sur le plan méthodologique que sur celui des résultats. Elle est importante dans le contexte français puisque c'est l'une des premières fois qu'une grande enquête s'attache à dénombrer la part de cette population née hors de France ou de nationalité étrangère : « La part des personnes nées en France ou ayant la nationalité française » (Marquier, 2010 : 3) était de 95,6% pour les salariées d'organismes prestataires, de 92,4% pour les salariées en emploi direct, de 96,7% pour les salariées en mode mandataire et enfin de 95,3 pour l'ensemble des salariées en 2008. Toutefois, la part des migrantes<sup>30</sup> dans l'échantillon est trop restreinte pour les usages du travail présenté ici, portant sur un champ plus large que l'IAD. Mais ces données méritent une exploitation ultérieure autour de la question de la nationalité, par exemple. terminer que «

---

<sup>27</sup> Cette démarche complète le travail de production de statistiques publiques engagé par la DARES, le BIPE ou l'INSEE

<sup>28</sup> Comme le souligne R. Marquier (2010 : 6) : "d'autres organismes produisent (...) des statistiques sur le champ plus large de l'ensemble des services à la personne", tels la DARES et le BIPE. Cependant : "dans les deux cas, si les données sont en partie corrigées des doubles comptes au niveau des particuliers employeurs – l'IRCEM effectuant cette correction -, il n'en va pas de même pour les données relatives aux organismes, un même intervenant pouvant être salarié ou géré par plusieurs organismes, et en même temps être employé directement par d'autres particuliers".

<sup>29</sup> Il est assez frappant de noter que les conclusions de ces recherches ont tardé à être reprises et/ou sont encore peu mobilisées dans les travaux qualitatifs menés depuis la fin de la décennie 2000.

<sup>30</sup> Les données révèlent par ailleurs que 88 % des répondants sont nés en France, 12% hors de France (ce qui représente respectivement 2326 et 261 personnes dans l'échantillon). Parmi les personnes qui ne sont pas nées en France, 60 % ont la nationalité française. Quant à la question de la langue, 92% des personnes enquêtées déclarent le français est déclaré comme leur langue maternelle (2421 personnes dans l'échantillon). Nous remercions R. Marquier de nous avoir communiqué ces informations spécialement extraites de l'enquête IAD

Des groupes de travail ont également été créés. Ils ont été chargés d'engager une réflexion sur les nomenclatures utilisées et les lacunes à combler dans le dispositif public de statistiques (voir les travaux du CNIS ou du CREDOC, en complément des données de l'INSEE, de la DARES en association avec l'ANSP<sup>31</sup> qui a disparu à l'automne 2013). Les représentants des salarié.e.s continuent pour leur part d'alerter sur la nécessité de continuer ce travail et appellent à la révision des nomenclatures.

**Encadré 1. De l'usage des données sur les temps de travail des assistantes maternelles**

Certain.e.s, dans le champ syndical, ont souligné les usages des données sur les assistantes maternelles qui, en France, renvoient aux professionnelles qui gardent, chez elles, des enfants. Ce sont des métiers pour lesquelles la problématique du temps partiel ou des très faibles temps de travail, structurelle pour le domaine des services à la personne, n'a pas lieu d'être. La durée du travail est importante et des estimations pointaient à la fin de la décennie 2000-2010 que ces salariées sont moins fréquemment à temps partiel que les salariées travaillant au domicile des particuliers (la durée conventionnelle du travail est de 45 heures), à l'instar de la problématique des temps de travail des professionnelles gardant des enfants au domicile des parents (on les appelle communément les 'nounous' mais certaines ont choisi de se mobiliser, via l'action syndicale et/ou associatives pour d'autres appellations comme 'auxiliaires parentales à domicile' (cf. l'association « Association d'Auxiliaire Parentale et Humanitaire»), en lien avec les organisations syndicales).

Or, il nous a été rappelé en entretien que les données sur les assistantes maternelles qui ne travaillent donc pas au domicile de particuliers ont pu être agrégées avec des données décrivant les effectifs des SAP, lors d'évaluations diverses. Ce qui pose problème puisque ce faisant, les données relatives à la qualité/caractéristique des emplois au domicile des particuliers/dans le champ des services aux personnes s'en trouvent améliorées. Une étude de la DARES (Chol, 2007), après avoir pointé que les services de garde d'enfants au domicile des professionnelles qui prennent soin d'eux s'inscrivent bien dans le champ des services à la personne en dépit du fait que l'activité ne s'exerce pas chez des particuliers, présente des données incluant ou excluant les assistantes maternelles ou les particuliers recourant à des assistants maternels. Cette publication est un exemple qui permet de mesurer les variations possibles en termes d'effectifs du périmètre des services aux personnes

Par ailleurs, d'autres précautions méthodologiques s'imposent dès lors que l'on s'attache à croiser des données relevant du champ de l'aide et des services à la personne, avec des données relevant du champ des populations migrantes, afin de déterminer quelles sont les conditions d'emploi et de travail des migrant.e.s dans ce domaine d'activité. Ces précautions ont notamment trait à la manière dont les migrantes sont définies et enregistrées dans les statistiques publiques (voir chapitre 2).

### **1.3. Terminologie de la recherche**

Dans ce document, nous avons choisi les termes « d'aide et de services à domicile » qui renvoient à la définition du BIT du champ couvert par le « domestic work ». Ce terme, à cette étape de l'étude, permet d'inclure autant des activités apportées à des personnes fragilisées par l'âge et/ou la maladie et/ou par des situations sociales pour les aider à accomplir des actes essentiels de la vie quotidienne, que des activités réalisées au domicile de particuliers (individuels ou famille) en leur absence, dans le cadre d'un processus d'externalisation du travail domestique ou dans le cadre de la garde d'enfants.

---

<sup>31</sup> Pour un exemple de l'usage de cet outil, cf. par exemple Bigot, Clément (2011)



Ce choix a ses défauts. Par exemple, le terme 'd'aide', comme le rappellent les recherches menées dans une perspective de genre (cf. par exemple : Morokvasic, Catarino, 2006), est souvent utilisé pour les secteurs ou emplois extrêmement féminisés. Or, il cette expression est porteuse de dévalorisation sociale, professionnelle et/ou le cantonne à une position subalterne dans la hiérarchie sociale, professionnelle. Mais, dès lors qu'il est question de caractériser des secteurs d'activité, il a l'avantage de rappeler que l'on est ici à l'articulation de deux champs historiquement distincts, construits à partir de régulations et modes de gouvernance différents : l'aide sociale (qui au cours des années 90 a aussi regroupée sous le nouveau terme d'intervention sociale) d'une part, et les services aux particuliers d'autre part. A ce stade de l'analyse et dans le contexte de transformation des domaines étudiés, nous avons opté par défaut, pour ce second choix.

Nous serons également amenées au cours du texte à utiliser le terme de "services domestiques" qui renvoie notamment à une catégorie de l'INSEE, particulièrement dans la partie proposant un panorama statistique du domaine (Partie 2).

## **2. Un domaine complexe en mutation**

### **2.1 Une vaste catégorie d'employeurs possibles, des modes d'exercice différents**

Les segments formels de l'aide et des services à domicile comptent une pluralité d'employeurs, des particuliers aux établissements publics (*via* les CCAS - Centres communaux d'action sociale), en passant par les entreprises (elles peuvent être commerciales, individuelles, ...) et les associations de l'économie sociale et solidaire. Ces dernières forment elles-mêmes un paysage très diversifié, en termes de statut (associations intermédiaires, fédérées ou non,...), d'offre d'aide à domicile et/ou de services, en termes d'organisation (recours ou non à des bénévoles<sup>32</sup>, au seul mode mandataire ou prestataire ou combinaison des deux).

Dans ce cadre, les personnes peuvent en effet être employées par des organismes agréés de services aux personnes et/ou des particuliers selon différentes modalités. La voie directe signifie qu'elles sont directement salariées par la personne pour laquelle elles interviennent (i.e embauche directe). Dans le cas du prestataire, la personne est en revanche salariée d'une structure qui peut-être une association de l'économie sociale et solidaire (acteurs historiques du champ), d'une entreprise, d'un CCAS,.. Via une ordonnance de 2004 (24 juin 2004), les Pouvoirs Publics ont ouvert l'activité de mandataire aux entreprises. Par voie mandataire, la personne est salariée de la personne aidée mais l'organisme mandataire assure les formalités administratives de l'emploi et de la mise en relation des deux parties. En cela, le mandataire et la voie directe ne sont pas équivalentes. Ces voies peuvent se cumuler pour un.e même salarié.e. On parle alors de mode mixte.

Le prêt de main d'œuvre autorisé est une autre modalité d'intervention : il est « mis en œuvre par les associations intermédiaires et les filiales des entreprises de travail temporaires

---

<sup>32</sup> Sur l'articulation entre salariat et bénévolat, dans un contexte de professionnalisation, voir par exemple : Flahault, Loiseau, Dussuet (2010)

exclusivement dédiées aux services à la personne » (Chol, 2007, p.3) mais il s'agit d'un « mode d'intervention ne peut être isolé [dans la statistique publique] et est assimilé à une intervention prestataire » comme le précisait la DARES en 2007 (Chol, 2007, p.3).

L'activité prestataire est en progression et les associations, qui sont des acteurs historiques, prédominantes. En 2005 selon la DARES (Chol, 2007), ces dernières assuraient 80% de l'activité prestataire et 91% de l'activité mandataire, dans un contexte marqué par l'augmentation du nombre d'organismes agréés de services à la personne, qu'il s'agisse d'associations, de CCAS, d'entreprises privées et d'associations intermédiaires (+18% par rapport à 2004). Leur importance aujourd'hui n'est pas démentie. La nouvelle place accordée aux entreprises privées au début des années 2000 s'est accompagnée d'une importante percée de celles-ci : entre 2004 et 2005, leur nombre a presque été multiplié par deux tandis que leur activité a fortement progressé (+56% en 2005), toujours selon les données de la DARES. Toutefois, leur poids dans les services aux personnes était encore faible (3% des heures facturées aux particuliers en 2005) selon cette même source. Ce constat est encore valide.

Les particuliers qui recrutent un.e salarié.e. comptent également dans le domaine.

Les interventions auprès d'adultes entré.e.s en incapacité (personnes âgées vieillissantes et/ou handicapées ayant besoin d'une aide pour exercer des gestes de la vie quotidiennes qu'elles ne sont plus en mesure d'assurer pour elles-mêmes, qu'ils concernent le soin du corps ou du lieu de vie) et les services de ménage représentent les principales activités des organismes agréés mandataires et prestataires en 2007 (Chol, 2007). C'est encore le cas ce jour.

## **2.2 De cette complexité et de ces mutations, que retenir ?**

L'aide et les services à domicile constituent un univers du travail extrêmement complexes à saisir, du fait donc de la diversité et pluralité des acteurs mais aussi des niveaux et échelles d'intervention (local et national) ou encore des modes de régulation. Même si une loi, en 2005 les a regroupés sous le même chapeau, l'aide à domicile auprès des personnes âgées continue de relever ainsi de politiques et mesures publiques qui diffèrent de celles en vigueur dans le champ de la garde d'enfants au domicile des parents.

Cette complexité est accrue du fait de la variabilité des référentiels et des dispositifs, dans le temps, tout d'abord. Depuis les années 80 qui marquent un pas dans les orientations de l'action publique envers ces domaines qui, depuis 2005, ont été regroupés sous le vocable de services aux personnes, on a vu différents dispositifs qui se sont succédés/superposés, avec ces dernières années, une accélération des mesures et une diminution de leur durée. A ces changements dans le temps, s'ajoute une variabilité dans l'espace imputable aux dimensions nationales et locales de ce type de politiques. C'est notamment au niveau local que se produisent des expérimentations ayant trait aussi bien à la formation qu'aux conditions d'emploi et de travail ou à la diffusion de l'information. Dans ce cadre, ce ne sont pas les mêmes acteurs qui sont engagés, ce qui multiplie les leviers d'action possible mais les dilue aussi potentiellement, notamment si les actions menées ne dépassent pas le stade d'expérimentations et qu'un partage d'expériences n'est pas engagé. On peut rajouter une autre échelle de difficulté : celle de la visibilité, notamment dès lors que l'on quitte l'échelle

locale pour travailler sur un cadre national. Ce travail de proximité qui convient bien aux activités relevant de la catégorie de l'aide aux personnes et des services à domicile, n'est pas toujours suivi d'effets au niveau national et les initiatives prises au niveau local restent parfois sans suite. Enfin, force est de constater que des dispositifs peuvent être parfois ce qu'une des personnes que nous avons interviewées a appelé une « boîte vide ». Ainsi, si institutionnellement un dispositif ou un lieu apparaît comme mesure-ressource ou lieu-ressource, dans les faits, la personne ou lieu ressource peut être ailleurs. A ce titre, avancer que nous avons n'avons pas trop eu de prêt d'un an de terrain pour identifier des personnes ressources n'est pas une anecdote de terrain. Mais bien un reflet de cette difficulté.

On constate par ailleurs des acteurs qui ne se connaissent pas ou peu entre eux, notamment dès lors que l'on quitte l'échelon local pour le national. On observe alors une mise en synergie difficile.

C'est également un univers en mutation avec des acteurs qui apparaissent/disparaissent, des acteurs collectifs (des femmes) qui se constituent pour défendre des droits et porter la parole des salariées (migrantes), en dehors ou en lien avec l'action syndicale ou encore une action publique qui elle aussi peut changer de cap.

Pour toutes ces raisons, il est difficile de raisonner en termes d'évolution générale du domaine. Les politiques de professionnalisation de ces activités ont fait de grands pas depuis trente ans, mais ces avancées restent fragiles et n'ont pas touché tous les segments en même temps<sup>33</sup>. Il en va de même des conditions d'emploi et de travail. Il y a aussi eu des pas en arrière. Sur ce point, des acteurs syndicaux que nous avons interviewés tiennent à pointer les atteintes aux droits syndicaux qu'ils constatent sur le terrain.

Par ailleurs, si des dispositifs et des expérimentations sont engagés, combien de personnes en ont-elles bénéficié ? Et quels sont leur profil ?

Pour disposer d'une vision d'ensemble ou encore pour identifier où sont les avancées, les stagnations voire les éléments de régression, il faut donc raisonner points par points, segments par segments mais aussi modes d'exercice par modes d'exercice de l'activité. Ce travail, fondamental, est cependant rendu difficile par le peu de données statistiques représentatives dont on dispose et/ou en raison de la difficulté d'isoler certaines familles professionnelles ainsi ou encore du fait des problèmes de mesure qui ont été identifiés. Une majorité des données qualitatives existantes font peu cas, pour leur part, de ces transformations.

### **2.3. Informalités, « travail au noir », « travail au gris », économie informelle**

Dès lors qu'il s'agit de caractériser l'aide et les services à domicile, un constat fait l'unanimité et depuis longtemps : la part de l'informalité, particulièrement pour le ménage, la garde et le soin des enfants. L'analyse de P. Barthélémy proposée à la fin des années 90 (1997) a ainsi pris peu de rides : « les secteurs comme les activités domestiques ou les services fournis aux ménages

---

<sup>33</sup> Pour une histoire des politiques de professionnalisation de ces familles professionnelles et/ou des domaines ainsi qu'une lecture critique du terme de professionnalisation et de ses usages, voir par exemple : Jany-Catrice et al. (2009), Abbaléa (2005).

ou aux entreprises individuelles constituent toujours des viviers de l'économie souterraine<sup>34</sup> (conseil, baby-sitting, emplois de maison, réparation des équipements ménagers et des automobiles, travaux de secrétariat...) ».

### 2.3.1 Le continuum formel-informel

Cette grille de lecture appelle quelques compléments importants. Le premier d'entre eux est qu'il s'agit bien d'un fait institué et non marginal, comme cela a été montré pour le cas de l'industrie (Marie, 1988). Le second élément est la multiplicité des registres et formes de l'informalité. Ces différents registres peuvent s'additionner au fil d'une trajectoire ou être cumulés au même moment par une même salariée. L'analyse des parcours montre toutefois que l'organisation du travail dans nombre de structures repose sur la disponibilité temporelle des femmes. Cette dernière prend une double forme : à la relation de disponibilité permanente analysée à partir du cas travail domestique (Chabaud-Richter, Fougeyrollas-Schwebel, Sonthonnax, 1985) qui s'applique parfaitement ici s'articule une attente en termes de disponibilité temporelle<sup>35</sup> des salariées afin de réguler l'irrégularité des demandes d'intervention et gérer l'imprévu. Lorsque cette attente devient injonction et que les temps de travail formels varient au fil des appels des encadrants ou employeurs, il est difficile pour les femmes de développer des stratégies d'articulation travail formel /travail informel en jonglant entre plusieurs employeurs. Le troisième point à souligner est l'imbrication de ces différents registres de l'informalité avec l'économie « formelle » (Morice et al., 2010). « L'informalité, si on la définit par le non respect de la loi apparaît comme aussi présente dans ce que l'on appelle le secteur formel que dans ce que l'on appelle le secteur informel : de la fraude fiscale à la corruption, du non-paiement –ou du paiement partiel- des cotisations sociales aux appels d'offre biaisés, c'est tout une économie informelle que l'on retrouve, dans les grandes et les micro-entreprises, dans les entreprises non déclarées comme dans celles qui sont déclarées et dans l'Etat » (Lautier et al. 1991, p.13). Il n'y a donc pas deux espaces sociaux distincts, deux 'secteurs' (i.e formel vs informel) mais au contraire imbrication, continuum. Ce constat amène une question clef (autant pour la recherche que pour identifier des leviers de transformation de la réalité sociale) : (...) *montrer comment et pourquoi ce qui est dans et ce qui est hors la loi se sont constitués ensemble, en symbiose* (...) (Lautier et al. 1991, p.8)<sup>36</sup>. A nouveau, il s'agit moins de raisonner en termes de partage, d'opposition entre légal et illégal que, une nouvelle fois, d'imbrication et/ou de continuum.

L'analyse de F. Weber vient, elle, rappeler l'importance de raisonner en intégrant la dimension « territoires » ainsi que celle, dans un autre registre, de classe sociale<sup>37</sup>. Les analyses que nous

---

<sup>34</sup> Pour une analyse des débats et une lecture critique des différentes notions mobilisées (au fil du temps, dans différentes disciplines voire selon les sociétés étudiées), voir par exemple : Lautier et al. (1991), Lautier (2004), Crevoisier et al. (2007)

<sup>35</sup> L. Boivin (2013) parle pour sa part de « disponibilité permanente juste-à-temps » qu'elle appréhende comme un nouveau modèle de flexibilisation du travail combinant les logiques propres à la sphère domestique et à la gestion de type toyotiste.

<sup>36</sup> Formulée pour d'autres lieux et sociétés, cette approche nous paraît opérationnelle dans le cas étudié.

<sup>37</sup> « il n'y a pas à Montbard de marché du travail au noir dans la mesure où les personnes dépendantes n'ont pas d'autres moyens que les subventions publiques directes pour embaucher les employés de service dont elles pourraient avoir besoin. » (in Crevoisier et al., 2007, p.57). « (...)En revanche, en région parisienne, les personnes âgées dépendantes pauvres, pour peu que leurs enfants soient riches, ont à

avons conduites sur différents terrains (ruraux, urbains, ...) (Doniol-Shaw, Lada, Dussuet, 2008) nous conduisent à relever le lien entre, d'une part les caractéristiques du bassin d'emploi d'emploi et/ou des territoires, d'autre part les formes/registres du travail au noir et enfin, leur articulation avec l'emploi formel. La paupérisation de bassins d'emploi/de territoires participent en effet à organiser les formes et registres du travail au noir.

Ce cadre théorique est important car souligne en quoi « on ne peut comprendre le mode de fixation des salaires, les caractéristiques de la protection sociale (...) que parce que l'informel est présent là où on le voit le moins, imbriqué dans la vie politique et économique légale » (Lautier et al., 1991, p.7). Il offre également des pistes utiles pour interroger la permanence et le fonctionnement de ce système. Parmi elles, figure l'observation des conditions de mise en œuvre des lois. L'analyse du travail et des conditions de travail de ceux en charge de l'application des droits se révèle alors de notre point de vue une entrée pertinente. Sur ce point, l'approche ethnographique est précieuse. Les observations que nous avons faites dans différentes permanences syndicales ainsi que l'analyse de retours d'expérience sont riches d'enseignement. Elles montrent par exemple très clairement le lien entre la construction des différents registres de l'informalité (et de sa permanence dans le temps) et la complexité des mesures qui encadrent l'aide et les services à domicile. Il en est de même de leur caractère labile et changeant dans le temps. Ces deux caractéristiques rendent leur application problématique : ces mesures sont en effet soit difficiles à interpréter soit difficiles à mettre en œuvre. Tout ceci concourt à dessiner « du flou », pour les employeurs, les salariées mais aussi parfois même pour les acteurs en charge de la défense et promotion des droits. Ce qui, en termes de situation d'emploi, construit des parcours professionnels marqué par ces registres de l'informalité qui ne relève pas que des stratégies des seules femmes ou à l'inverse des employeurs.

L'analyse des observations que nous avons menées permet de mettre en évidence à quel point les femmes qui viennent à une permanence syndicale pour une information sur leurs droits après avoir été orientées par des inspecteurs/contrôleurs du travail, sont légion. Les permanences syndicales sont présentées par ces derniers comme des lieux d'expertise en matière de droits dans l'aide et les services à domicile. Les personnes tenant ces permanences sont alors définies comme plus au fait de la législation qu'eux-mêmes. Ce flou est d'autant plus prégnant que, c'est une hypothèse que l'on peut formuler, les conditions de travail de ces mêmes acteurs analysées dans le cadre d'autres travaux ne leur permettraient pas de s'emparer de la problématique de l'aide et des services à domicile de façon satisfaisante. A contrario, l'analyse des trajectoires des personnes qui tiennent des permanences *et* qui sont reconnues comme expertes, montre que le facteur temps (en termes d'ancienneté mais aussi de disponibilité temporelle) joue un rôle important dans ce processus. Leur faible nombre et la difficulté de faire reconnaître le domicile comme un lieu de travail complètent ce cadre.

Ainsi, s'il est nécessaire de rendre compte des usages, pratiques et vécus des employeurs et des salariés de l'informalité, en les ancrant dans les territoires où vivent les acteurs tout en les lisant à l'aune des trajectoires (Weber, 2007), nous formulons l'hypothèse que la compréhension de cette réalité s'enrichit de l'analyse de l'action publique en matière de

---

leur disposition toute la gamme des emplois à domicile, aidés, déclarés et au noir (...) » (in Crevoisier et al., 2007, p.58)

prestations sociales ainsi que des pratiques et conditions de travail des intermédiaires de l'emploi et des acteurs garants de l'application des droits. L'enjeu est alors d'articuler ces différentes entrées. C'est en ce sens que nous avons travaillé<sup>38</sup>.

### **2.3.2 Mesures et approches pour lutter contre les registres de l'informalité**

L'informalité comme fait institué de l'aide et des services à domicile a fait l'objet d'analyses y compris au niveau des instances internationales, et notamment de l'OIT.

Au niveau national, les pouvoirs publics ont souvent recours à des incitations fiscales pour amener les employeurs à déclarer leurs employés. L'apport de ces mesures à l'échelle internationale a été diversement apprécié. Certaines évaluations avancent que le système des crédits d'impôts n'aurait eu que des effets limités sur l'emploi irrégulier dans le secteur des services à domicile<sup>39</sup>.

Plusieurs éléments plaident en faveur d'une approche du travail au noir par famille d'activité, ce qui permet de tenir compte de l'effet des modes de régulation et de gouvernance spécifiques que l'on relève encore. On observe alors que c'est dans les segments où les prestations sociales sont soumises à un suivi de la prestation que le travail au noir est le moins présent, comme pour l'aide à domicile auprès des personnes âgées. Il s'agit d'un constat partagé et qui constitue des pistes de réflexion pour les acteurs syndicaux rencontrés. Cette lecture rejoint celle de B. Le Bihan : « Il ne s'agit pas de dire qu'il n'existe pas de travail au noir en France, mais en tout cas il y a une partie de l'argent qui ne peut pas être employée de n'importe quelle façon. A mon sens cette idée de contrôle et de suivi de la prestation est essentielle. » (Le Bihan, 2011).

Ces différentes entrées, combinées, permettent de développer un cadre d'analyse utile pour comprendre les dynamiques du travail au noir, qui travaille dans l'informalité, sous quelle forme et à quel moment biographique. Dans le cas des migrant.e.s, il faut bien sûr inclure la question des trajectoires administratives.

## **2.3 Cartographie des droits et des conditions de travail : une lecture par les conventions collectives**

Dans cet univers pluriel, les formes sociales de mise au travail, les conditions de travail voire le contenu du travail, varient, y compris au sein d'une même structure et pour une même salariée.

---

<sup>38</sup> Pour l'analyse et compte-tenu de l'architecture du rapport, nous avons développé l'analyse des usages de ces formes de mise au travail et en emploi dans la troisième partie du rapport.

<sup>39</sup> Ainsi, « Fiscal deductions for employers Fiscal policies have been another common policy measure to encourage employer to register their employees. Many European laws, including Germany and Italy, currently envisage some forms of fiscal deduction for domestic services. Nonetheless **the system of fiscal deduction has showed little impact on the level of irregular employment in domestic sector**, among others for the often-occasional nature of this work and the little control capacity of fiscal authorities over private households, which makes registration less interesting to the employer » (Gallotti, 2009).

Cette variabilité s'organise autour d'un fil conducteur inédit. A la différence d'autres univers professionnels précarisés, elle relève moins du statut de l'emploi occupé (Lada, 2009) que des modes d'exercice de l'aide à domicile et des employeurs qui les organisent. Ainsi, les salariées intervenant en mode mandataire ou prestataire relèvent de conventions collectives différentes. Ce point est important car le mode mandataire (soumis à la convention collective des employeurs particuliers<sup>40</sup>) tend à favoriser l'individualisation des conditions de travail qui continue de dominer dans l'emploi direct (Le Feuvre et al., 2001). Par ailleurs, cette convention garantit des droits et des conditions de rémunération moindres que les dispositions conventionnelles applicables aux salariées d'associations intervenant sous le mode prestataire. De plus, elle ne prévoit pas la prise en compte des temps de déplacement dans le temps de travail ou inclut une différenciation entre « des heures de présence responsables » et les « heures de travail effectif » qui impacte négativement la rémunération des salariées<sup>41</sup> mais aussi les conditions de travail, formelles et réelles (Doniol-Shaw, Lada, Dussuet, 2008 ; Condon, Lada, 2013).

Peu avant le début de la recherche ou en cours d'enquête, le « paysage conventionnel » de l'aide et des services à domicile a connu d'importants changements<sup>42</sup>. Certains n'ont eu lieu que sur le papier, dans l'attente qu'une convention collective soit, par exemple, étendue. D'autres ont eu des conséquences concrètes sur les conditions d'emploi, de travail ou de rémunération. Ces changements sont le fruit de longues négociations et ont donné lieu à de fortes dissensions entre partenaires sociaux. Ils ont pu donner lieu à des avancées en termes de droits mais l'écart entre les droits théoriques et des droits appliqués. Ils ont également donné lieu à de fortes critiques ainsi qu'à des mobilisations et luttes de salariées en régions, territoires ruraux compris.

Le recul de droits, la dégradation des conditions de rémunération et des conditions de travail ont, par exemple, été régulièrement pointés, à la suite de l'entrée en vigueur de la Convention collective unique –CCU- du secteur de l'aide à domicile en janvier 2012<sup>43</sup>. Cette critique (qu'elle relève d'observations de 'terrain' relayées dans différents espaces ou de l'expérience directe des salariées) a été portée par des acteurs fort différents, y compris du point de vue de leur appartenance politique<sup>44</sup>. La volonté d'unifier, et donc de simplifier, les dispositions et droits des salariées relevant de la branche associative à but non lucratif du domaine social et médico-social ne s'est pas traduite dans les faits par l'amélioration attendue.

---

<sup>40</sup> Il s'agit de la « convention collective nationale des salariés du particulier employeur (CCN) », précédemment nommée « convention collective nationale de travail du personnel employé de maison », avant son extension.

<sup>41</sup> Une heure de présence responsable correspond aux 2/3 d'une heure de travail effectif, soit 40 minutes. Le nombre d'heures de présence responsable et le nombre d'heures de travail effectif doivent être précisés au contrat.

<sup>42</sup> Nous arrêtons cette restitution des transformations conventionnelles à mai 2013, date de remise au rapport au l'O.I.T.

<sup>43</sup> La convention collective de branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile a été signée le 21 mai 2010 et est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2012. Elle se substitue à la convention collective de l'ADMR, à la convention collective du 11 mai 1983, convention collective des travailleuses familiales, aux accords UNACSS.

<sup>44</sup> L'analyse des questions faites au gouvernement est sur ce point éclairante.

Autre exemple : jusqu'en 2012, les salariées des entreprises privées des services à la personne n'étaient couvertes par aucune convention collective. Seules trois organisations syndicales de salarié.e.s (la CFTC Santé-sociaux, la CFE-CGC et la CFDT Services) ont signé en 2012 avec la FESP et la FEDESAP la convention collective nationale des entreprises de services à la personne. La CGT et la CGT-FO, pour leur part, n'ont pas signé ce texte conventionnel structurant pour le secteur, accompagné d'un accord listant les points restant à négocier et le calendrier afférent. Le dispositif de « temps partiel choisi » qui figurait dans une version antérieure à celle signée en 2012, a fait l'objet de l'opposition des syndicats de salarié.e.s. Au discours sur la « souplesse [...] offerte aussi bien aux entreprises qu'aux salariés », ils opposaient un autre argument : l'institutionnalisation et la légitimation, par ce dispositif, du recours au temps partiel comme outil de régulation de l'irrégularité de la demande et autres caractéristiques des services aux personnes ; et ce faisant, l'institutionnalisation de la mise en disponibilité permanente des salariées. Suite au retrait de ce dispositif, la CFDT a signé la convention. Cette dernière, annoncée depuis le milieu des années 2000, devait être étendue en 2013. Elle ne l'est pas à ce jour.

La convention collective nationale des salariés du particulier employeur s'est quant à elle enrichie d'avenants et d'un accord en 2013, tels : l'accord du 10 juillet 2013 relatif à la création du conseil du dialogue sociale, l'avenant du 10 juillet 2013 relatif à la création du fonds d'action sociale prévoyance ou encore l'avenant du 10 juillet 2013 relatif au financement du paritarisme

## **2.4 Des dispositifs de formation multiples, des droits à la formation différents selon le mode d'exercice de l'activité**

Les travaux existants ont pointé l'effet positif de la politique de professionnalisation engagée à partir du milieu des années 90 (Doniol-Shaw, 2011). Ils ont également mis en évidence le fait que la politique menée par les pouvoirs publics depuis 2005 avait eu, dans un contexte d'augmentation du nombre de bénéficiaires des mesures publiques comme l'A.P.A par exemple, et d'une politique de réduction des coûts des politiques publiques, des effets négatifs sur le parcours professionnel des femmes engagées dans le secteur de l'aide à domicile. Et cela, en dépit de la mise en œuvre de dispositifs innovants (comme celui de la Validation des Acquis de l'Expérience, VAE).

Ces travaux ont montré par ailleurs que le mode d'exercice de l'activité avait une incidence marquée sur l'accès aux dispositifs de formation. Par exemple, l'analyse des données de l'enquête I.A.D de DREES (Marquier, 2010 ; Marquier, Mansuy, 2013) a-t-elle permis non seulement de dévoiler les inégalités en matière de formation et aussi de montrer en quoi les salarié.e.s des particuliers employeurs avaient plus de difficultés à accéder aux dispositifs de formation que les salarié.e.s des associations. Ainsi, « le diplôme initial et l'âge expliquent en partie ces différences, mais à diplôme égal, l'appétence pour la formation continue n'est pas la même pour tous (toutes). Le mode d'exercice de la profession joue un rôle clé, le mode prestataire facilitant l'accès à la formation continue, surtout pour les moins diplômés. L'expérience professionnelle a également un impact important » (Marquier, Mansuy, 2013 : 45).



Au vu de ces analyses, il y a lieu de se poser la question de l'inégal accès aux dispositifs de formation dans les autres familles de métier et analyser comment les migrants s'inscrivent dans de tels dispositifs. Sur ce point, les entretiens ont constitué des outils clefs pour comprendre de tels ressorts (cf. chapitre 3).

Le volet qualitatif de l'étude que nous avons menée permet de montrer que l'organisation et la formalisation actuelle du domaine a aussi ses biais et zones d'ombre. En l'occurrence, **le cantonnement des migrantes à ses marges les plus fragilisées qui sont celles où les conditions d'accès aux dispositifs de formation sont les moins bonnes**. Les travaux de F. Scrinzi (2005 ; 2013) qui explorent également cette hypothèse développée sur d'autres terrains (Doniol-Shaw, Lada, Dussuet, 2008), vont dans le même sens.

### **3. Les politiques publiques d'aide et de services à domicile**

L'aide à domicile puis la garde d'enfants à domicile et, beaucoup plus récemment, les services à domicile ont une histoire sociale et institutionnelle scandée par l'intervention publique. Ce mouvement a aussi accompagné et/ou porté 'l'inscription' de ces activités dans le salariat (féminin), selon des modalités et temporalités différentes en fonction des familles professionnelles étudiées mais aussi variables au fil du temps. Dans ce cadre, les inter-relations complexes entre églises et associations tout d'abord puis entre les associations et les pouvoirs publics sont à relever. En France, le rôle clef des associations dans le champ de l'action sociale leur concours à la mise en œuvre des politiques publiques est un constat fait par les recherches sur l'ensemble du secteur associatif (Prouteau, 2003). Les associations sont encore des acteurs clefs, même si les dynamiques en cours ont tendu à fragiliser leur position (Chauvière, 2007). Cette dynamique s'est ensuite articulée à une politique de soutien à l'émergence d'acteurs du secteur concurrentiel (Nyssens, Laville, 2001 ; Chauvière, 2007 ; Doniol-Shaw, Lada, 2010 ; Petrella, 2012). Ce mouvement a eu des conséquences sur l'ensemble de l'univers associatif (Hely, 2009 ; Petrella, 2012), par-delà son héritage pluriel (Jany-Catrice et al. 2009).

L'action syndicale et de représentants d'employeurs (on pense à la FEPEM qui s'est constituée comme telle dans l'après-guerre), ont également pesé sur ce mouvement.

#### **3.1. Quelques jalons historiques**

« Les premières mesures publiques en faveur des services familiaux correspondent à une prise en charge financière partielle par la collectivité de la garde des enfants et de l'aide à domicile aux personnes âgées ». (CERC, 2008)

##### **3.1.1 Aide aux familles par le biais de la politique familiale : l'accueil et la garde des enfants**

La sortie de l'après-guerre a correspondu à une étape importante dans la construction d'une politique de prise en charge de la petite enfance qui sera d'abord collective<sup>45</sup>. L'accent est mis sur les modes d'accueil collectif de garde et une scolarisation précoce dont le point d'orgue sera les années 70 et 80. Ces évolutions ne se sont pas faites seules : elles portent la trace des

---

<sup>45</sup> Cf. on parle bien de construction et non d'invention. Cf. Grelley, P.

mobilisations féministes. Dans ce contexte, on peut noter un élargissement de la base sociale des publics bénéficiaires de ces politiques publiques : tandis que les milieux populaires, continuent d'être principalement l'objet de l'aide sociale, les employés, les dites classes moyennes et CSP+ bénéficient de ces mesures. Les décennies qui suivent vont aussi correspondre à des mesures publiques visant à soutenir des modes de garde plus individualisés, soit via la garde au domicile d'une professionnelle accueillant des enfants (de un à trois) soit via la garde au domicile des parents. Par exemple, en 1996, une allocation pour frais de garde d'enfants à domicile –l'AGED- est créée via une loi (loi du 29 décembre) qui s'ajoute aux réductions d'impôts déjà existantes. L'aide aux parents pour la petite enfance se diversifie via des réductions d'impôts pour des modes de garde à domicile, des aides pour la garde extérieure ou par le parent lui-même<sup>46</sup>.

Dans ce cadre, le rôle de la FEPEM (une structure encore présente dans le paysage français représentant les employeurs particuliers) dans la défense de ce dernier mode de garde peut être pointé.

Les débats sociaux vont prendre sur ce dernier point quelques orientations différentes à partir du moment où l'insuffisance du nombre de places pour l'accueil des plus jeunes en collectivité sera pointé. Les Pouvoirs Publics tout en soutenant l'accueil en collectivité ont aussi proposé des dispositifs et mesures qui vont particulièrement soutenir ces derniers modes de garde, sans remettre en cause les inégalités sociales. Puisque les travaux ont montré que ce sont les CSP ++, soit les familles aux plus hauts revenus qui ont recours à la garde de leurs enfants à leur domicile<sup>47</sup>. Dans les années 80/90, on peut relever un tournant : lorsque les politiques sociales « rencontrent » les politiques de soutien à l'emploi peu qualifié, les premières mesures financières ayant pour ambition de soutenir la demande sont proposées et mises en œuvre. Elles couvrent l'aide aux personnes âgées et aux personnes handicapées (hors les services de soins) et les services rendus au domicile comme les travaux ménagers, la garde d'enfants ou le petit jardinage...

Ces mesures vont de pair avec des dispositifs en direction des femmes qui ont pour conséquence leur retrait temporaire du marché du travail pour s'occuper de leurs plus jeunes enfants. Dans les faits, il apparaît que ce sont les femmes occupant des emplois peu ou moyennement qualifiés qui sont les publics de telles mesures.

### **3.1.2. L'aide aux personnes âgées**

La France a fait le choix d'une politique sociale soutenant le maintien à domicile des personnes âgées dépendantes, depuis plusieurs décennies, le choix d'une politique sociale soutenant le maintien à domicile des personnes âgées atteintes d'incapacité. Dès les années 60, on peut relever les prémises d'une politique publique de maintien à domicile. Ainsi, le rapport dit

---

<sup>46</sup> Pour une analyse de dispositifs des politiques familiales qui symbolisent les cadres de référence de l'aide aux parents pour la petite enfance et une réflexion sur la transformation des référentiels, voir : Chantal Nicole-Drancourt (2011)

<sup>47</sup> En 2008, le Centre d'analyse stratégique rappelle que les enfants de moins de trois ans sont, en France, d'abord massivement gardés par leur famille, en l'occurrence d'abord par les mères. Si l'on s'intéresse à ceux gardés par un tiers, il est important de relever que seulement 1% des enfants de moins de trois ans est gardé au domicile de leurs parents par un tiers rémunéré pour cela.

« Laroque » de la commission d'études des problèmes de la vieillesse énonce en 1962 les bases de ce que devrait être cette politique (Ennuyer, 2006). Ces orientations et celles qui ont suivi, formulées à un moment où le discours public, appréhendant le vieillissement de la population comme un problème, prend de nouvelles formes<sup>i</sup>, sont allées de pair avec une réflexion engagée par les mêmes pouvoirs publics sur l'accueil des personnes âgées dans des structures collectives. Les politiques publiques suivent alors en effet simultanément deux orientations pour penser le devenir des personnes âgées : le domicile d'une part, l'hébergement institutionnalisé collectif d'autre part. Avec la décennie 80, le maintien à domicile demeure à l'ordre du jour de l'agenda politique, mais on assiste toutefois à un triple tournant. Tout d'abord, les discours sur la finalité d'une telle politique, relevant elle-même de la politique vieillesse, changent. Ensuite, la prééminence du domicile sur l'hébergement collectif, qui ne s'était plus imposée les années précédant cette décennie, revient sur le devant de la scène. Enfin, dans un contexte de crise structurelle, la politique vieillesse visant le maintien à domicile, est accolée aux politiques de l'emploi à travers le thème des emplois de proximité : le maintien à domicile est présenté comme un gisement d'emplois nouveaux (Dussuet, 2005) et ce, de façon récurrente depuis les années 80. Quelles qu'aient été, par la suite, les inflexions ou tournants des mesures en faveur du domicile - y compris dans leurs déclinaisons locales<sup>ii</sup> - celles-ci ont bien été portées par les pouvoirs publics. Ce faisant, ces derniers ont participé à construire une offre publique de maintien et d'aide à domicile pour les personnes âgées (en incapacité), tout en nourrissant une demande sociale allant en ce sens.

### **3.1.3 Le ménage au domicile de particuliers comme service**

Le ménage au domicile de particuliers est resté en marge de l'intervention publique jusqu'à la décennie 80. Dans un contexte de chômage structurel, l'intervention publique s'appuie sur un nouveau paradigme : la création d'emploi en répondant à des besoins non satisfaits. La mise en œuvre de contrats aidés, via la politique publique d'emploi, a pu participer à soutenir l'inscription de ces activités via des contrats aidés, notamment, sur les marges du salariat féminins. La politique de développement des emplois dits de proximité puis familiaux a pu procéder de la même dynamique. Depuis un peu moins de deux décennies maintenant, des mesures financières ont été mises en œuvre afin de soutenir la demande mais aussi de la susciter.

## **3.2 Formes et sens de l'intervention publique. Quelques tendances (1980-2013)**

Le rôle des politiques publiques dans la structuration de l'offre d'aide à domicile et la construction de nouvelles figures professionnelles en charge du prendre soin au domicile de particuliers porteurs d'incapacité ou des familles est bien documenté. C'est notamment par la rencontre des politiques sociales de vieillesse, de santé et de la petite enfance ou de la famille que ce domaine s'est constitué<sup>48</sup>.

---

<sup>48</sup> Ces politiques (qu'il s'agisse d'adultes atteints d'incapacité, d'enfants), ont suivi deux orientations complémentaires et/ou articulées. Au développement de formes de « prendre soin » professionnelles rémunérées ont été ajoutées des mesures visant les proches aidants, qu'il s'agisse de parents d'enfants handicapés, d'enfants ou de proches parents en charge de leurs ascendant.e.s. reconnu.e.s comme dépendant.e.s. (Weber et al. 2003).

### 3.2.1 Au carrefour des politiques sociales et des politiques d'emploi

Les années 80 ont marqué un tournant dans ce processus : le développement de l'aide et des services à domicile, qui est alors débattu sous l'angle des emplois alors appelés « emplois de proximité » puis “emplois familiaux”, est rattachée à la politique de l'emploi. Dans un contexte de chômage structurel, une nouvelle rhétorique et forme d'intervention des pouvoirs publics apparaît : un lien est posé entre ce domaine d'activité et l'emploi. Des femmes, faut-il ajouter. Car si ces politiques sont neutres dans leur énoncé, dans les faits, c'est bien de l'emploi des femmes dont il est question, dans un domaine sur-concentrant les femmes (Dussuet, 2005). Pour le dire autrement, ces emplois apparaissent comme un levier d'action contre le chômage. Le principe, développé par ailleurs au même moment dans le cadre de contrats aidés (T.U.C puis C.E.S), est alors celui-ci : le repérage de besoins non satisfaits pour créer des emplois nouveaux. Ce sont surtout le grand âge et la petite enfance qui ont, d'abord, concernés.

Différents dispositifs se sont succédés ou on existé conjointement, pour soutenir la demande d'aide et de services ou pour organiser l'offre. Dans ce mouvement, on observe une inflexion qui a eu lieu dans d'autres pays européens (Bettio, Plantenga, 2004 ; Simonazzi, 2008 ; Degavres, Nyssens, 2008) et plus largement du Nord (Cloutier et *alii*, 2008 ; Ito, 2010) : une transformation des régimes de *care* et de l'action publique qui participe à les configurer. Si les modalités et le calendrier de ce changement varient selon les contextes sociétaux, la réduction des coûts des politiques sociales et du vieillissement démographique produisent des effets similaires dans ces différents pays (Gallotti, Mertens, 2013).

Dans ce cadre, le plan dit Borloo marque un tournant dans les modes de l'intervention publique et les orientations qui les soutenaient. On a pu parler d'un “net changement de cap” (Devetter, Jany-Catrice, 2010) en ce qui concerne le développement et le soutien à l'offre de services. Selon l'analyse convergente de nombreux auteurs (Ennuyer, 2006 ; Chauvière, 2007 ; Devetter, Jany-Catrice, 2010 ; Petrella, 2012), les Pouvoirs Publics ont défendu avec ce plan une vision politique et économique du développement d'un domaine d'activité. Mise en concurrence des acteurs, introduction de la logique de marché, mise en œuvre de nouvelles formes d'organisation du travail ‘importées’ du secteur privé ont été au rendez-vous de ce changement de cap et de sa mise en œuvre, avec une conséquence constatée par les observateurs : la fragilisation des acquis et des freins à la qualification des professionnelles.

Une politique de soutien (sous forme d'aide et de mesures fiscales) a également été mise en place (cf. par exemple le passage d'une logique de réduction d'impôts au crédit d'impôt). Des actions envers les employeurs ont de même été engagées mais les effets de leur action apparaissent encore limités, comme en attestent les entretiens ou les observations que nous avons menés ou comme le constatent les acteurs institutionnels que nous avons rencontrés.

Les principales aides financières/fiscales de l'Etat accordées aux personnes/ménages ayant recours à des prestations d'aide et de services à domicile visent à la fin de la décennie 2000 trois publics-cibles : les personnes âgées, les personnes handicapées et les familles.

Ces dispositifs s'accompagnent d'une politique d'aides fiscales pour les personnes payant l'impôt sur le revenu et qui rémunèrent une personne recrutée directement ou par le biais d'une organisation agréée. Elle concerne la garde d'enfants, le soutien scolaire à domicile, une présence auprès d'une personne âgée ou handicapée, une garde malade, à l'exclusion des soins. D'autres services peuvent donner droit à cette réduction : ménage, courses, services d'un chauffeur, entretien du jardin. La réduction porte sur les rémunérations déclarées et le cotisations sociales. Elle est égale à 50 % des dépenses, dans la limite d'un plafond annuel» (Vérolet, 2007)

Dans le paysage étudié, il faut également compter avec le chèque emploi service.

### **3.3 Politique publique de développement des services aux personnes et politiques de l'immigration : quels liens ?**

En France, la politique de développement des services aux personnes s'appuie-t-elle sur les politiques d'immigration, comme dans d'autres pays européens (Andall, 2000 ; Castagnone et al., 2013 ; Arengo et al., 2013) ou est-ce un autre schéma qui opère ? Pour apporter des éléments de réponse à cette question, il importe de rappeler quelques éléments de contexte, en matière de politiques de l'immigration<sup>49</sup> tout d'abord et de droit d'asile ensuite.

#### **3.3.1 Emploi, migrations et politiques migratoires : quelques jalons**

En France, l'intervention de l'état en matière d'immigration est une histoire ancienne qui commence dès le 19<sup>e</sup> siècle. Elle est alors liée aux politiques patronales qui, jusque dans les années 1970, marqueront l'organisation sociale de la venue en France de migrants internationaux, venus tout d'abord de pays frontaliers, puis de pays plus lointains (migrations coloniales et post-coloniales) (Viet, 1998). Ces politiques d'immigration axées sur le monde du travail ont visé des secteurs concentrant des hommes. Les secteurs féminisés, eux, ont échappé à ces orientations. Et non pas parce que les femmes migrantes ne seraient entrées en France qu'à partir des années 70, au moment où sont mises en place les politiques de regroupement familial. Comme cela est analysé dans la section 2, les femmes n'ont jamais compté pour moins de 40% de l'ensemble des immigrés résidant en France (Zlotnik, 2003).

Plusieurs étapes peuvent être identifiées pour rendre compte des changements ayant marqué ce siècle d'intervention publique. On évoquera pour ce document qui se concentre sur une période récente deux tournants qui ont impacté les décennies suivantes. Le premier, correspond au milieu des années 70. Ainsi, « depuis 1974, la suspension de l'entrée de travailleurs salariés a eu pour effet de renforcer le regroupement familial déjà amorcé auparavant, et qui constitue aujourd'hui l'essentiel des entrées » (Withol de Wenden, 2010 ; 2012) enregistrées comme légales. On retiendra également le tournant identifié dans les années 80 (Mestiri, 1990). Depuis cette décennie, on a assisté à une politisation de la question migratoire (au sens où cette question oriente les votes lors des élections/est devenue un enjeu politique majeur), ce qui a des conséquences sur les orientations prises en matière de politique

---

<sup>49</sup> Par ce terme, nous entendons « l'ensemble des objectifs visés et des moyens déployés par l'état afin d'encadrer, de contrôler et de réguler la présence des migrant.e.s sur son territoire » (Cornuau, Dunezat, 2008)

migratoire (Héran, 2007). Il a également été démontré qu'il "s'agissait moins de stopper les flux aux frontières que (...) de les mettre en conformité avec les exigences de la flexibilité (Anderson, 2010), ce qui *construit* la précarité des migrant.e.s. En ce sens, pour cette auteure, il importe d'analyser la relation dynamique entre contrôle de l'immigration et travail précaire (Anderson, 2010).

Dans ce cadre, on a assisté à la cristallisation d'une posture ancienne, observable par-delà des alternances politiques et qui a produit ce que des auteur.e.s ont appelé les « lois de l'inhospitalité » (Quiminal et al., 1997) : depuis plus de trois décennies, les conditions de l'immigration et le statut des étrangers ont en effet été définies de façon plus restrictive, ce qui a : - fragilisé le quotidien de l'ensemble des étrangers<sup>50</sup>, - conduit à chercher à réduire le nombre des nouveaux entrants légaux et à encadrer leur profil, tout en complexifiant les conditions de la régularisation et en allongeant les temps (Bendel, 2005 ; Cornuau, Dunezat, 2008 ; Vickstrom, 2012).

Cette dynamique a été entrecoupée par des régularisations collectives (en 1986 ; 1997<sup>51</sup>), dans un contexte de régularisation au « fil de l'eau »/« au cas par cas ». Une dernière vague de régularisations a été mise en œuvre en 2008 sous le fait des mobilisations de migrant.e.s en situation irrégulière, associatives et syndicales, *via*, ainsi, de mouvements sociaux de "sans papiers" (grèves, occupations, ..)<sup>52</sup> (Carrère, 2009 ; Barron et al., 2011), auxquels se sont joint et ont participé activement des femmes et des collectifs de femmes travaillant dans l'aide et les services aux personnes (Rollinde, 2008 ; Meynaud, 2011). L'action des associations comme « Femmes égalité » et « Droits Devant ! » doit, dans ce cadre, être rappelée. Elle a pu s'articuler avec des syndicats comme la CGT.

**Encadré 2. Communiqué de l'Association de femmes Egalité : Une circulaire pour régulariser les travailleuses et les travailleurs sans papiers ! (17/10/2009) (<http://femmes-egalite.org/campagnes-des-travailleurs-ses-sans-papiers.php>)**

Services à la personne : les travailleuses sans papiers rentrent aussi dans le mouvement  
Plus de 1000 travailleurs sans papiers se sont mis en grève le 12 octobre pour exiger que les mêmes critères de régularisation par le travail soient appliqués à tous et toutes.  
Notre Organisation de Femmes Egalité, aux côtés des syndicats, CGT, CFDT, Union Syndicale Solidaires, FSU, UNSA, et des Associations, LDH, Cimade, RESF, Autremonde et Droits Devant, soutient ce mouvement.  
Nous exigeons une circulaire qui établisse des critères améliorés, simplifiés, appliqués sur l'ensemble du territoire national pour la régularisation des travailleurs et travailleuses sans papiers.  
Les travailleuses sans papiers, exerçant principalement dans les services à la personne, rentrent aussi dans le mouvement. Avec elles nous exigeons du gouvernement qu'il applique à toutes les femmes sans papiers travaillant dans ce secteur les mêmes critères qu'il a appliqués à toutes celles qui ont été régularisées suite au mouvement de grève du 15 avril 2008.  
Sur les 90 femmes dont les dossiers ont été présentés aux préfetures en 2008, 11 n'ont pas encore été convoquées. Les préfetures n'ont pas examiné leurs dossiers, sans aucune raison. Nous ne baisserons pas les bras tant que ces femmes ne seront pas régularisées. Derrière elles, il y a très nombreuses sont les femmes qui travaillent dans l'ombre, qui gardent des enfants ou les cherchent à l'école, s'occupent

<sup>50</sup> La rhétorique opposant les immigrés réguliers qu'il s'agirait d'intégrer et les irréguliers qu'il faudrait expulser est, pour ces mêmes auteur.e.s, une mystification.

<sup>51</sup> Seules ces deux grandes régularisations, avec 150 000 candidats chacune ont eu lieu, à ces deux dates.

<sup>52</sup> Cette dynamique a eu lieu sur fond de criminalisation de l'immigration et de violences faites aux migrant.e.s et militant.e.s (voir par exemple : Collectif de soutien aux personnes sans papiers de Rennes, 2009 et plus largement le numéro 80 de la revue Plein Droit)

des personnes âgées, font le ménage, le repassage, les courses et autres tâches domestiques. Leur travail est socialement nécessaire et très recherché. Les travailleuses à domicile exercent une activité dans un secteur qui est toujours sous tension car la main d'œuvre manque.

Travaillant chez les particuliers elles ne peuvent pas faire grève, leur voix est leur force pour se faire entendre et la grève des travailleurs sans papiers leur arme pour obliger le gouvernement à considérer aussi leur situation. Le 17 octobre dans la manifestation pour les Droits des Femmes, elles seront nombreuses pour le dire.

Comme nous l'avons dit depuis le début de notre engagement aux côtés des travailleuses sans papiers et des travailleurs grévistes, nous poursuivrons le combat jusqu'à leur régularisation.

Un point de presse sera organisé le 17 octobre à 14 précises, devant le N°2 du Bd Beaumarchais 75011  
Tract du 13 février 2010

Les régularisations les plus récentes s'effectuent pour leur part au gré des préfectures, ce qui induit des inégalités de traitement. Les associations restent quant à elles mobilisées sur ces questions, y compris pour peser sur l'orientation de la politique migratoire et de régularisation<sup>53</sup>, comme elles ont pu le faire. Peuvent être citées : l'action du RAJFIRE (Réseau pour l'autonomie des femmes immigrées et réfugiées : <http://rajfire.free.fr/>) sur la question des droits des femmes, du Collectif ADFEM (Actions et droits des femmes exilées et migrantes : <http://doubleviolence.free.fr>) «qui réunit des associations partageant les mêmes engagements (Cimade, Comede, FASTI, Femmes de la Terre, FNSF, LFID) qui travaille à interpeller les institutions et à prendre des initiatives collectives pour les droits des femmes étrangères, exilées, migrantes, notamment contre les violences faites aux femmes en France et pour le droit d'asile». A l'échelle inter-transnationale, RESPECT doit également être mentionnée (Schwenken, 2005).

Les implications pour les femmes de ces politiques a priori neutres du point de vue du genre ont été soulignées à plusieurs reprises. « L'analyse (...) des politiques, des dispositions législatives, réglementaires et des pratiques administratives en France, montre qu'il existe des points communs entre les situations des femmes et des hommes, mais que les femmes y sont confrontées de manière particulière. Dans les migrations légales de travail, les femmes sont marginalisées et la gestion des migrations familiales produit des situations de dépendance (Lesselier, 2008) ». L'obtention d'un droit au séjour se fait, à quelques exceptions près, (encore) à l'aune de critères familiaux et conjugaux, ce qui a au moins deux implications. La mise en dépendance des femmes à un conjoint et le déni de leur participation active au marché du travail et création de richesses. Nous rejoignons l'analyse de C. Quiminal (2003, p.275) : « malgré la présence de plus en plus massive des femmes dans la migration, malgré leur apparition répétée sur la scène publique, leur regroupement en association, leur participation active à des luttes pour le logement, pour leurs droits, malgré le développement des recherches les concernant, les migrantes restent peu visibles. Toutefois la nature de leur invisibilité a changé. On peut se demander si, dans ce nouveau contexte, la notion d'invisibilité n'est pas défensive et s'il ne convient pas de parler de processus de minorisation soulignant ainsi les mécanismes de construction des différences et des rapports de domination ».

Nous renvoyons aux travaux du GISTI (Groupement d'information et de soutien des travailleurs immigrés) pour une lecture des données disponibles sur le rejet des régularisations, aux

---

<sup>53</sup> Voir les communiqués, manifestes et courriers communs envoyés au ministère sur ce point que nous avons pu consulter. Voir aussi les sites suivants : <http://www.femmes-egalite.org/>, Femmes égalité ayant par ailleurs lancé, avec d'autres organisation une campagne pour l'augmentation des salaires dans les métiers féminisés, au nombre desquels figure l'aide et les services à domicile

articles de C. Lesselier (2003) et aux conclusions du RAJFIRE quant à la question des droits, des politiques migratoires et du droit d'asile et de leur implication sexuée, au détriment des femmes. La question des réfugiés et des taux de rejet par l'Ofpra constituent un autre enjeu.

Pour achever ce panorama très général, il reste à souligner que des auteur.e.s soulignent qu'en dépit de la multiplication des obligations de quitter le territoire français (OQTF), leur application demeure délicate, coûteuse financièrement, diplomatiquement avec les pays d'origine et politiquement pour les droits de l'Homme (Withol de Wenden, 2010 ; 2012).

A l'instar des autres pays européens, ces politiques ont pu être orientées par le droit communautaire depuis le milieu des années 80<sup>54</sup>, sans pour autant faire disparaître des orientations définies dans et par le cadre législatif national (système de double niveau de décision auquel fait référence le terme « subsidiarité »). La transposition de dispositifs communautaires dans le droit français a alimenté des dispositifs juridiques d'autant plus complexes que la réglementation en vigueur est non seulement dense mais aussi changeante<sup>55</sup>. Cette transposition s'est également traduite par une multiplication des classifications juridiques de la migration et des migrants (« migration de travail temporaire », « migration de travail permanente », « regroupement familial » etc.), sans pour autant faciliter la description ou la compréhension des pratiques et dynamiques sociales. En effet « On assiste aujourd'hui à un brouillage des catégorisations de la migration, car beaucoup de migrants appartiennent à la fois à l'une ou l'autre de ces catégories (migrant de travail et d'asile, par exemple, ou migrant de travail venu dans le cadre du regroupement familial) ou entrent successivement dans celles-ci au cours de leur vie » (Withol de Wenden, 2010 ; 2012).

### **Encadré 3. L'accès à la carte de résident en 2011**

#### **L'accès sous condition**

La loi no 2003-1119 du 26 novembre 2003 relative à la maîtrise de l'immigration, au séjour des étrangers en France et à la nationalité, avait porté de trois à cinq ans la durée de résidence régulière sur le territoire français pour solliciter la carte de résident. Ce délai était alors réduit à deux ans pour les membres de famille et les parents d'enfants français.

La loi no 2006-911 du 24 juillet 2006 relative à l'immigration et à l'intégration, porte le délai à trois ans (art. L. 314-9). Les conjoints de Français n'accèdent plus de plein droit à la carte de résident et ne peuvent en solliciter la délivrance qu'après 3 ans de mariage (art. L. 314-9 3°).

Cette carte peut être retirée pour rupture de la vie commune pendant quatre ans à compter de la célébration du mariage (art. L. 314-5-1).

Le concept d'intégration s'impose aussi aux conjoints de Français.

#### **L'accès de plein droit**

La loi supprime l'accès de plein droit à la carte de résident pour les catégories suivantes :

- pour les conjoints de Français (l'art. L. 314-11 (1°) a été abrogé),
- pour les étrangers résidant en France en situation régulière depuis plus de dix ans (l'art. L. 314-11 (10°) a été abrogé).

<sup>54</sup> Cf. Par les accords de Schengen de 1985 sur la suppression des frontières internes et le renforcement des frontières externes de l'Europe, par les accords de Dublin I et de Dublin II sur l'asile, par le traité d'Amsterdam de 1997 sur la communautarisation du processus de décision et par le traité de Lisbonne de 2007.

<sup>55</sup> (...) Après une période de vide législatif sur la question des étrangers (entre 1945 et 1980, aucune loi n'a été adoptée en France sur l'entrée et le séjour des étrangers), une frénésie législative s'est emparée de l'immigration depuis 1980, au gré des alternances politiques : une vingtaine de lois sur l'immigration et la nationalité ont été votées (...) (Withol de Wenden, ibid, 2012). Le droit de la nationalité a également été modifié par deux fois, en 1993 et 1998, pour revenir à un approche articulant droit du sol et droit du sang qui caractérise la France.



Ces évolutions ont contribué à produire différentes catégories de « migrants irréguliers » et à augmenter les points de passage vers un tel statut (sur l'aspect multidimensionnel des statuts irréguliers et la complexité des trajectoires administratives : voir, par exemple Cornuau et Dunezat, 2008 ; Vickstrom, 2012 ; Koenig, 2014). Nous retenons pour notre part l'importance de s'attacher aussi à comprendre le « devenir irrégulier.e ».

Si l'on se concentre plus particulièrement sur la question du travail, ces orientations, inscrites dans le principe de subsidiarité évoqué précédemment, ont donné lieu à une politique dite « d'immigration choisie » avec la loi du 24 juillet 2006. Cette dernière, relative à l'immigration et à l'intégration, mettait « fin à l'objectif d'immigration 'zéro' annoncé en 1993, en durcissant les conditions du regroupement familial et de l'asile (qui renverrait à une immigration qualifiée de « subie »), tout en se réclamant de l'« immigration choisie » (Withol de Wenden, 2012). Cette loi, qui s'inscrit dans une longue chaîne de lois restrictives depuis le milieu des années 80 et de dispositifs européens en matière d'immigration, « inaugure [en effet] une politique de contrôle des flux migratoires assortie d'objectifs quantitatifs et qualitatifs » (Héran, 2008). Elle repose en fait sur une approche sélective des migrations et des migrant.e.s, en privilégiant des profils qualifiés/hautement qualifiés qui peuvent circuler, tandis que la mobilité des personnes identifié.e.s comme peu qualifié.e.s connaissent des restrictions et/ou sont cantonné.e.s dans des secteurs métiers d'activité ou les migrations saisonnières. Elle introduit par ailleurs un certain nombre de dénominations arbitraires, comme la distinction entre une immigration qualifiée de « subie » et une autre qui serait « choisie ». Son analyse conduit ce même chercheur à définir la politique française d'immigration de « nativiste et souverainiste » (Héran, 2007), en raison d'objectifs de réduction de la part des migrants en faveur des résident.e.s né.e.s sur place.

À très court terme, cette dynamique est encore d'actualité. Selon l'OCDE<sup>56</sup>, la dégradation de la situation économique a conduit la France à se fixer, en 2011, un objectif de réduction de l'immigration dite de travail, à l'exception des travailleurs temporaires (moins de un an), des travailleurs saisonniers ou encore des personnes hautement qualifiées. En janvier 2012, les contraintes ont été quelque peu desserrées pour les migrations d'étudiants.

### **3.3.2 “Listes des métiers” et politique de développement des services aux personnes**

Cette orientation sélective a donné lieu à des mesures comme « les listes de métiers » dits « en tension »<sup>57</sup>. Ces listes (il y a eu plusieurs vagues de listes des « métiers ouverts aux étrangers non ressortissants d'un état membre de l'union européenne, d'un autre état partie à l'espace économique européen ou de la confédération suisse » ainsi qu'une déclinaison par région de

<sup>56</sup> OCDE : « Perspectives des migrations internationales 2012 » Partie IV : « Notes par pays : développements récents des mouvements et des politiques migratoires ».

<sup>57</sup> Ce qui a donné lieu à des mouvements sociaux et mobilisations, notamment syndicales et associatives. Les entretiens que nous avons menés montre la capacité de ces acteurs sociaux à orienter les dispositifs ou à agir sur la production de politiques publiques. Un rapport récent présenté au premier ministre évoque quant à lui l'absence d'une politique publique d'intégration.

ces textes) renvoient à des métiers concentrant des hommes. Les métiers de l'aide et des services à domicile n'apparaissent pas dans ces listes générales.

Ils y ont figuré dans de rares cas de figure via les listes élargies de métiers en tension : l'île Maurice (voir l'accord franco-Mauricien du 23/09/2008), le Sénégal (voir l'accord franco-sénégalais du 23/09/2006)<sup>58</sup> et de façon plus périphérique le Cameroun pour le seul métier d'Employé de ménage à domicile (voir l'accord France Cameroun relatif à la gestion concertée des flux migratoires et au développement solidaire du 21 mai 2009)

Lors des entretiens que nous avons menés auprès d'acteurs institutionnels ayant participé aux groupes de travail sur ces mesures, nous n'avons pu obtenir de données ni sur le nombre, ni sur le profil des personnes visées par ces dispositifs. Tous s'accordent cependant à reconnaître que les effectifs de bénéficiaires sont très peu nombreux. Un dispositif peut donc exister sur le papier sans être effectif dans les faits. Au regard de ce double constat, on ne peut, par conséquent, déduire que les politiques de développement des services aux personnes se soient appuyées sur cette dynamique d'immigration choisie.

### **3.3.3 Le développement des services aux personnes s'est-il appuyé sur les politiques migratoires ou... sur les migrations ?**

Dès lors, on peut se poser deux questions : 1) est-ce que cette politique a limité le nombre de personnes qui sont entrées sur le territoire français et, dans l'affirmative, de quels entrants s'agissait-il<sup>59</sup> ? et 2) est-ce que la politique de développement de l'aide et des services à domicile s'est appuyée sur les politiques migratoires ou... sur les migrations ?

On renvoie au chapitre 2 pour des éléments de réponse à la première question ainsi qu'aux recherches qui sont citées.

A la seconde question, on répondra en deux temps. Au regard des données dont nous disposons, il semble que c'est moins par les politiques migratoires que par les dynamiques migratoires que fonctionnent les services domestiques dans le contexte français.

Ainsi, en France comme ailleurs, l'aide et les services à domicile sont historiquement liés aux migrations (de femmes). Etant entendu que ce lien s'est fait –et continue encore de se faire aujourd'hui - selon des conditions et des formes différentes, en fonction des familles de métier

---

<sup>58</sup> Dans la rubrique "Services aux particuliers et aux collectivités", figuraient les métiers suivants : Laveur de vitres spécialisé, Agent d'entretien et de nettoyage urbain, Agent d'entretien et d'assainissement, Employé de ménage à domicile, Intervenant auprès d'enfants, Conducteur sur réseau guidé, Agent de manœuvre du réseau ferré. L'aide aux personnes âgées n'apparaissait pas dans la liste (<http://migration-conseil.fr/liste-des-metiers-ouverts-aux-ressortissants-senegalais>)

<sup>59</sup> Comme cela est indiqué dans la deuxième partie du rapport, les chiffres portant sur les entrées ne reflètent pas toujours la réalité des flux. Ainsi, les nouveaux migrants, enregistrés comme tels en 2009 en France, ne sont pas toujours de nouveaux arrivants, c'est à dire des personnes arrivées en 2009 sur le territoire. Ce sont des personnes qui sont parfois depuis plusieurs années en France. Ce que l'on capte, ce sont des personnes entrées dans un dispositif – le Contrat d'accueil et d'intégration - à une année donnée, et non pas toutes celles qui sont entrées en France cette année là.

envisagées. Et sans que, pour autant, les migrant.e.s constituent la population majoritaire de ces métiers étudiés.

En revanche, il semble que les politiques de développement des services domestiques ne se sont pas appuyées explicitement sur les politiques migratoires tout comme elles ne se sont pas appuyées sur les politiques de régularisation. Il est en fait plus exact de parler de dispositifs qui co-existent et se superposent, sans pour autant toujours constituer une politique concertée, que l'on raisonne à l'échelle nationale ou locale. Cela est d'autant moins le cas que les acteurs sont nombreux, qu'ils relèvent d'autorités de tutelle différentes, interviennent sans nécessairement se concerter, et peinent à installer durablement les dispositifs ou les structures qu'ils sont en charge de piloter.

En fait, la politique de développement de ces emplois et de professionnalisation repose depuis la fin de la décennie 2000 sur une volonté politique explicite de rajeunir la pyramide des âges en favorisant l'entrée des jeunes dans le domaine, notamment de l'aide à domicile, via le soutien à la formation initiale ou des contrats d'apprentissage. Dans la continuité de cette perspective, en décembre 2012, le gouvernement de la nouvelle majorité élue en mai de cette même année faisait figurer les services à la personne comme l'un des principaux domaines d'activité concernés par la mise en œuvre des nouvelles mesures en faveur de l'emploi des jeunes, les « contrats d'avenir »<sup>60</sup>.

Dans ce cadre, il n'est pas explicitement fait référence aux migrantes. Il n'a pas été pas non plus avancé de recourir à des migrant.e.s, notamment depuis que les débats se sont déplacés vers l'argument des emplois non délocalisables. C'est pourquoi nous avançons que les migrant(e)s ne sont pas un public cible. Il a plutôt été question d'ouvrir aux migrant(e)s des dispositifs de droit commun/généralistes que de créer des dispositifs qui leur soient spécifiques.

Quand il a été explicitement fait référence aux migrantes, c'est une « conjugaison de contexte » pour reprendre l'expression d'un acteur institutionnel que nous avons rencontré qui a conduit à la définition d'axes thématiques centrés sur cette catégorie de population. Pour autant, ils ne font pas et ne fondent pas une politique publique, que l'on raisonne à l'échelle nationale ou locale. La lecture de ces axes fait apparaître ont plutôt été centrés sur la thématique de la *pré*-professionnalisation.

La rencontre explicite des politiques de développement des services à la personne et des politiques migrations (*via* des thématiques spécifiques, à la marge et par les marges de ces politiques) s'est faite via le « contrat d'accueil et d'intégration ».

Il en est ainsi du protocole d'accord entre le ministère de l'Immigration /Pôle emploi et l'A.N.S.P (2008) : 5 axes en faveur de l'emploi des personnes bénéficiaires du Contrat d'accueil et d'intégration (CAI) et des personnes immigrées (sachant qu'il s'agit d'une population particulière captée par un dispositif et qu'il ne s'agit pas, par ailleurs, nécessairement de migrantes arrivées depuis peu en France) :

- Axe 1 : mise en œuvre de dispositifs visant à sensibiliser les acteurs et bénéficiaires du CAI aux potentialités d'emploi offertes par le secteur des services à la personne.

---

<sup>60</sup> [http://www.servicessalapersonne.gouv.fr/les-emplois-d'avenir-dans-les-services-a-la-personne-\(99334\).cml](http://www.servicessalapersonne.gouv.fr/les-emplois-d'avenir-dans-les-services-a-la-personne-(99334).cml)

- Axe 2 : mise à disposition de Pôle emploi du dispositif de formation intitulé « module d'insertion dans les services à la personne » (MISAP).
- Axe 3 : *promotion de l'apprentissage du français.*
- Axe 4 : conclusion d'accords de partenariat entre l'ANSP et les réseaux ou associations d'employeurs.
- Axe 5 : mise en place d'une information aux salariés sur les dispositifs VAE

En d'autres termes,

- les migrant.e.s apparaissent comment des **publics-cibles non-dits** de mesures de **pré-professionnalisation** (avec un place importante donnée à la question de la langue)
- Une politique de professionnalisation à visée universaliste été choisie
- on relève une tension entre la présence de fait des migrant(e)s, la reconnaissance de cette présence, leur catégorisation comme population 'particulière' et les orientations suivies par les pouvoirs publics et opérateurs de l'état

Les orientations à venir ne sont pas encore totalement définies, suite au changement de majorité puis à la définition d'une feuille de route sur la question des services aux personnes mais aussi en raison de changements institutionnels impactant les instances de régulation de la question. D'autres pensent que ceci pèsera peu sur les orientations prises.

### **3.4 Les politiques de professionnalisation et leur contexte : avancées et fragilisation. Le cas de l'aide à domicile**

Au milieu des années 90<sup>61</sup>, les mesures publiques instaurées ont plus particulièrement actionné le levier de la formation et de la qualification des salariées et, en filigranes, celui des cadres du travail. Il s'agissait d'améliorer l'attractivité des métiers et ce faisant, la qualité de l'offre d'aide à domicile. Ces mesures, que l'on doit également aux mobilisations syndicales, sont importantes. Elles ont en effet soutenu la formation de groupes professionnels, tout en offrant de nouvelles perspectives en termes de droits du travail, de conditions de travail, de reconnaissance professionnelle ou de parcours professionnels (Doniol-Shaw, Lada, Dussuet, 2007). La reconnaissance des acquis de l'expérience, la création du diplôme d'État d'auxiliaire de vie sociale (DEAVS) accessible par le biais de la formation initiale et non plus ouvert qu'à des personnes en emploi comme le CAFAD (Certificat d'Aptitude aux Fonctions d'Aide à Domicile) qu'il remplace, l'accord de branche en 2002 sur les emplois et les rémunérations revalorisant en particulier les métiers de l'intervention à domicile, ont ainsi ouvert de nouveaux possibles en termes de carrière et de reconnaissance des savoirs et savoir-faire. L'accord de branche a, lui, permis de définir les profils de postes en rapport avec les qualifications, en les accompagnant d'une revalorisation sensible des rémunérations, notamment pour les titulaires du DEAVS.

La réforme plus globale des institutions sociales et médico-sociales dans laquelle s'inscrivaient ces mesures a alimenté ce mouvement. Elle a en effet soutenu la reconnaissance de la fonction sociale de l'aide à domicile, en élevant les exigences attendues des services et en se doublant de l'application d'une tarification individualisée par service (décret du 22/10/2003) qui prenait en compte les coûts réels et les niveaux de qualification des personnels. Enfin, la création d'un nouveau mode de financement de l'aide à domicile, l'APA (Allocation personnalisée

---

<sup>61</sup> Cette partie est issue de Lada (2011).

d'autonomie) a participé à cette volonté politique de soutenir la reconnaissance des qualifications ainsi que l'amélioration des conditions de travail et de rémunération. La création de l'APA s'est accompagnée de règles de valorisation tenant compte des conventions collectives, tout en pénalisant le recours à une salariée en emploi direct sans expérience ou qualification et en orientant les personnes classées en GIR 1 et 2<sup>62</sup>, isolées ou nécessitant une surveillance régulière, vers les services prestataires.

Ces outils, qui couvrent le périmètre associatif, ont donc plus particulièrement été favorables aux salariées des associations (Marquier, 2010). La professionnalisation des structures employeurs et de l'offre d'aide a également été visée (Ribault, 2008). La production de la norme des services à domicile NF X 50 056 en 2000<sup>63</sup> puis, en 2004, la publication des règles de certification sont significatives de ce mouvement.

Ces dispositifs ont accéléré ou engagé des transformations dans des associations sous tensions (Prouteau, 2003 ; Doniol-Shaw, Lada, 2009 ; Weber et al., 2013). D'ailleurs, un certain nombre avait déjà amplifié et diversifié leur offre de service, tout en recourant à des outils importés de l'univers productif, l'univers associatif connaissant d'importantes mutations depuis plusieurs décennies. Le mouvement de professionnalisation actuellement observé dans les associations s'inscrit en effet dans une longue histoire puisque un mouvement a été amorcé à partir des années 70 (Puissant, 2011). L'analyse des modes de recrutement des cadres intermédiaires et de leur trajectoires (Doniol-Shaw, Lada, Dussuet, 2008 ; Weber et al., 2013) donne également à voir les changements impulsés dans l'univers associatif sous l'effet croisé de dynamiques endogènes et exogènes.

La mise en œuvre du plan « Borloo », également appelé « plan de cohésion sociale », au milieu des années 2000, est venue soutenir cette dynamique. Elle a cependant aussi indéniablement institué de nouvelles réalités qui ont profondément fragilisé ces nouveaux acquis. Avec ce plan, les pouvoirs publics ont ainsi affirmé la volonté d'ancrer ce secteur sur le segment concurrentiel du marché du travail et ce, alors que la demande solvable, elle, n'a pas suivi. Cette politique de changement de régulation marque un tournant. Elle a pris la forme de logiques de mises en concurrence entre associations mais aussi entre, d'une part, les associations et les entreprises (auxquelles une nouvelle place est accordée), voire avec les employeurs particuliers. Dans ce cadre, un mouvement de concentration de certaines associations s'est opéré, par le biais de reprises d'activité d'associations et/ou de CCAS (Centres communaux d'action sociale, sur fond de multiplication et de diversification de l'ensemble des acteurs en présence (ouverture récente aux secteur marchand).

Cette politique a aussi pesé sur les politiques et pratiques associatives, comme dans d'autres pays européens (Degavres, Nyssens, 2008). Conjuguée à l'augmentation importante des

---

<sup>62</sup> La grille AGGIR évalue la perte d'autonomie des personnes de plus de 60 ans. Elle comprend six niveaux. Le GIR 1 correspond à une grande dépendance physique et psychique, alors que le GIR 6 renvoie à des personnes qui n'ont pas perdu leur autonomie pour les actes de la vie courante.

<sup>63</sup> Cette norme établit un socle commun d'engagements de service sur les prestations afin de faciliter, de maintenir et d'améliorer la vie à domicile. Elle a connu différentes révisions dont une en 2008.

bénéficiaires de l'APA, elle a remis en question le processus de formation et de qualification des salariées, engagé par les acteurs associatifs et appuyé par les pouvoirs publics eux-mêmes. Dans un contexte de territorialisation des politiques publiques, les conseils généraux ne sont plus en capacité de faire face aux demandes d'APA, l'État diminuant aussi sa participation à ce financement, *via* la CNSA : la part de financement de l'APA des conseils généraux sur leur propre budget est en constante augmentation et pèse sur les budgets.

Sur le terrain, le processus de qualification des salariées engagé a été atteint par ce mouvement, la qualification apparaissant comme une variable à mobiliser pour diminuer le coût de l'aide. En cela, ces outils ne soutiennent pas le mouvement de professionnalisation qu'ils sont censés promouvoir ou accélérer dans l'aide à domicile. Ces changements ont eu des conséquences sur l'organisation du travail et les contours du travail mais aussi les temps de travail, ceux-ci apparaissant comme co-construits par les politiques des employeurs et de l'action publique (Doniol-Shaw, Lada, Dussuet, 2007 ; Lada, 2011 ; Doniol-Shaw, Lada, 2011).

### **3.5 Scenarii pour le futur et évaluation des besoins**

Les principaux scenarii pour le futur et les débats qui les accompagnent portent, à ce jour sur la solvabilité des *services* aux particuliers (ménage, etc.). Ils renvoient également à la problématique du développement de la demande de services (i.e comment susciter cette demande afin de développer un cercle vertueux, avec en toile de fond la question de la solvabilité). De même, le financement de l'aide et des services figure au nombre des enjeux (i.e financement publics vs recours au privé, service public vs autres configurations qui incluent des situations intermédiaires). Enfin, l'amélioration de la qualité des emplois est aussi discutée, ce qui prend deux voies : celles de l'amélioration des conditions de travail et de la professionnalisation

Ces débats sont traversés par des discussions autour des politiques de professionnalisation qui restent, depuis plusieurs décennies, à l'ordre du jour, même si le sens et orientations qu'elles suivent ont changé au fil du temps. Ils se conjuguent avec des politiques visant à développer l'innovation dans le domaine des services à la personne, via le développement des nouvelles technologies de l'information et de la communication. Mais la question des inégalités des territoires se pose à nouveau. Et demeure celle du développement d'emplois essentiellement occupés par les femmes, à forte pénibilité, faibles rémunérations, où le temps partiel reste structurant pour la plupart des familles de métiers composant les services domestiques comme cela est pointé depuis plusieurs décennies désormais (Milewski, Dauphin, et al., 2005).

Les enquêtes B.M.O permettent, quant à elles, d'évaluer les besoins de main d'œuvre.

Chaque année, Pôle Emploi adresse un questionnaire à plus de 1,6 million d'établissements afin de connaître leurs besoins en recrutement par secteur d'activité et par bassin d'emploi.

« les métiers les plus recherchés - pour la plupart à faible niveau de qualification - concernent les services aux particuliers » (...). « Ce résultat illustre le poids structurellement fort des activités touristiques et des services à la personne dans le tissu économique français. Ces

métiers se caractérisent, dans la plupart des cas, par une importante saisonnalité et des difficultés de recrutement élevées » (Pôle emploi).

Il apparaît que ces emplois peu qualifiés affichent cette année encore les plus forts volumes d'intentions d'embauche en raison notamment de l'important turn-over qui les caractérise, de la durée limitée des contrats proposés ou de l'importance du temps partiel.

Les métiers de l'aide et des services aux particuliers ("aides à domicile & aides ménagères", "cuisiniers", "employés de maison" selon les catégories utilisées...), mais également de l'industrie (ingénieurs et cadres d'études, R&D en informatique, chefs de projets informatiques), et de la santé (aides-soignants) rassemblent une majorité de projets considérés comme problématiques par les employeurs.

Tableau 1.3 : La liste des métiers « sous tension » en 2013

<b>Les 10 métiers* avec les plus fortes difficultés de recrutement</b>	<b>Nombre de projets</b>	<b>Part de projets jugés difficiles</b>
Ingénieurs et cadres d'études, R et D en informatique, chefs de projets informatiques	26 665	67,2%
<b>Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales</b>	<b>54 311</b>	<b>64,9%</b>
Cuisiniers	29 558	60,5%
<b>Employés de maison et personnels de ménage</b>	<b>22 546</b>	<b>55,6%</b>
Commerciaux (techniciens commerciaux en entreprise)	23 890	51,1%
Agents de sécurité et de surveillance, enquêteurs privés et métiers assimilés	18 392	50,4%
Sportifs et animateurs sportifs	19 938	49,2%
Employés de l'hôtellerie	29 970	48,3%
Serveurs de cafés, de restaurants et commis	66 446	46,1%
Aides-soignants (aides médico-psychologiques, auxiliaires de puériculture, assistants médicaux...)	40 776	43,6%

\*Sont uniquement retenus les métiers représentant plus de 1% du nombre total de projets de recrutement en 2013.

Source : Résultats de l'enquête Besoins en main d'œuvre 2013. <http://bmo.pole-emploi.org/>.



## Chapitre 2. Migration et emploi dans l'aide et les services à domicile

### 1. Le défi de la mesure : questions de catégories

Cerner la place des travailleurs migrants dans le domaine de l'aide et des services à domicile suppose, dans un premier temps, de trouver des catégories professionnelles correspondant à ce domaine dans les statistiques publiques. Jusqu'au début des années 1980, les résultats du recensement s'appuyaient sur une catégorisation socioprofessionnelle dans laquelle les « personnels de service » étaient classés à part. Cette catégorie incluait les « *gens de maison* », les « *femmes de ménages* » et les « autres personnels de service ». Entre 1954 et 1982 le nombre de personnes regroupées dans cette dernière sous-catégorie a plus que doublé, tandis que celui des autres sous-catégories s'est fortement réduit. À partir du recensement de 1982, les changements sociaux (organisation du travail salarié, scolarisation...) ont entraîné des changements dans les nomenclatures et une intégration de la catégorie « personnels de service » dans celle des « employées » (Desrosières et Thévenot, 1988). Au cours des deux décennies suivantes, la sous-catégorie « *personnels de services directs aux particuliers* », utilisée pour les recensements et les enquêtes emploi, regroupe une multitude croissante de métiers. Puis l'intérêt politique envers ce secteur d'activité a conduit à une volonté de mieux mesurer ces emplois (Annexe 1). Les travaux de recherche sur les emplois dans ce secteur désormais nommé celui des « *services à la personne* » mettent en avant la complexité, les difficultés à repérer, quantifier et suivre les évolutions en cours (Jany-Catrice, 2009 ; Cnis, 2012). Ainsi, plutôt que de nous baser sur une catégorie recouvrant des situations d'emploi que nous ne pouvons pas considérer comme des emplois « d'aide et de services au domicile », c'est-à-dire, **au domicile de l'employeur**, nous proposons une approche statistique permettant d'apporter des éléments nouveaux dans l'appréciation des caractéristiques des employé.e.s travaillant dans ces métiers (Annexe 1).

La lecture de ce panorama statistique confirmera qu'il s'agit d'abord d'un domaine d'emploi féminin. Ce trait a façonné la structuration du secteur (Chapitre 1), la réglementation – ou son absence – des conditions d'embauche et de travail et les blocages dans la reconnaissance de la qualification nécessaire pour certaines tâches du métier. Toutefois, l'histoire du domaine a été marquée par un autre trait important : les migrations. Depuis plus d'un siècle en France, des migrants – et surtout des migrantes – ont répondu aux besoins des ménages pour la réalisation de tâches ménagères diverses, de préparation de repas et de garde d'enfants<sup>64</sup>. Ces femmes étaient pour la plupart peu scolarisées et les perspectives de qualification et de promotion sociale étaient limitées (Villeneuve-Gokalp, 1985 ; Perrot, 1975 ; Maruani et Meron, 2012). Si la co-résidence avec l'employeur – particularité du métier qui le rendait attractif aux jeunes femmes (et notamment à leurs parents) arrivant en ville des campagnes françaises ou de pays

---

<sup>64</sup> Une littérature assez hétéroclite donne des indications sur le lien entre les migrations et les emplois dans les services domestiques, en histoire (Leslie Page Moch, *Paths to the City: Rural Migration in 19th Century France*, Beverly Hills, California: Sage Publications, 1984 ; *The Pariahs of Yesterday: Breton Migrants in Paris*, Duke University Press, 2012), en sociologie (Laura Oso-Casas, 2005, « La réussite paradoxale des bonnes espagnoles de Paris », *Revue Européenne des Migrations Internationales* 21(1) pp. 107-129), en anthropologie (Liane Mozère, « Des domestiques philippines à Paris : un marché mondial de la domesticité défini en termes de genre », *Journal des anthropologues*, 96-97 pp. 291-319), en démographie (Stephanie Condon, 2000, « L'activité des femmes immigrées du Portugal à l'arrivée en France, reflet d'une diversité de stratégies familiales et individuelles », *Population* 55(2) pp. 301-330), en géographie (Colette Le Petitcorps, 2011, *Expériences migratoires de mauriciennes employées de maison. Les avatars de la « bonne » et de la « nénéne »*, Mémoire de Master 2 Recherche, Université de Poitiers, Département de géographie).

voisins - est devenue l'exception en France par rapport à la situation d'avant 1960, les ménages et les particuliers continuent à avoir recours à une « aide » ou des « services » rendus à leur domicile.

L'insuffisance des données statistiques permettant de mesurer le taux de féminisation ou le poids des travailleurs migrants dans le secteur de l'emploi domestique est souvent constatée (Gallotti, 2009). Néanmoins des statistiques de diverses sources, basées sur des outils de mesure et des définitions de catégories différents, sont utilisées pour appuyer l'argumentation en faveur de législation et de politiques visant à améliorer les conditions de travail et de séjour de cette catégorie de migrants. Diverses publications au niveau international offrent des chiffres indiquant des ordres de grandeur ou en comparant la part des travailleurs migrants dans le secteur dans différents pays (Oso-Casas et Garson, 2005 ; Morokwasic, Catarino, 2006 ; Kofman et al 2011). Mais il n'est pas toujours possible de savoir ce que recouvrent les différentes catégories employées : en plus de la diversité de classifications des emplois correspondant aux « services domestiques », d'un pays à l'autre, les données peuvent inclure ou ne pas inclure les migrant.e.s intra-européen.ne.s, les migrant.e.s sans papiers, ou les immigré.e.s ayant obtenu la nationalité du pays d'installation.

Dans l'objectif de situer précisément les différents aspects du panorama statistique que nous proposons ici, nous procéderons de la manière suivante. D'abord, nous présenterons les grandes lignes de l'histoire récente de l'immigration en France et examinerons la répartition socio-économique et sectorielle des travailleurs immigrés. Nous passerons ensuite à la question de la place des travailleurs/euses migrant.e.s dans l'aide et des services à domicile.

## 2. L'immigration de travail en France : définitions et mesure

### 2.1 Statistiques et définitions : flux et stocks de « travailleurs migrants »

En préalable, nous devons souligner la **distinction importante entre les termes de “migrant” et “d’immigré”**. Le premier est utilisé surtout dans la mesure des flux, mais aussi dans des textes relatifs au statut juridique des migrants et des publications (notamment de l'OCDE) sur l'évolution des tendances des migrations internationales. Par ailleurs, il importe de rappeler que “la définition du “migrant” n'est pas simplement un problème technique mais a un effet important sur les données sur les migrations et les analyses menées à partir de ces données”<sup>65</sup> (Anderson, Blinder, 2011). Le terme immigré - une personne née étrangère à l'étranger et résidant en France - d'usage dans la production des statistiques depuis le début des années 1990 et venu remplacer la distinction entre étrangers et nationaux, se réfère aux stocks de personnes nées étrangères dans un pays étranger et résidant en France.

Du fait des nombreuses modifications intervenues dans la législation sur l'immigration et les changements opérés dans l'aire géographique couvert par la notion de « pays tiers » à l'Espace économique européen, il est difficile d'établir une série statistique sur les vingt dernières années). Les analyses menées par le service statistique de la Direction des Populations et des Migrations, à partir du fichier central des titres de séjour, offrent une vision de l'immigration régulière et de l'impact de l'opération de régularisation collective en 1997 (Figure 1).

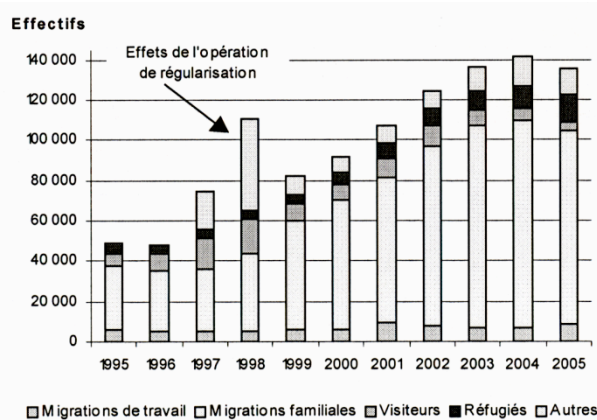
La mesure des flux migratoires vers la France au cours de la première décennie du XXI<sup>e</sup> siècle a été compliquée par deux événements :

---

<sup>65</sup> “The definition of ‘migrant’ is not simply a technical problem, but has an important effect on migration data and analysis generated from such data. This in turn has an impact on public understanding and on policy debates”, (Anderson, Blinder, 2011),p2

- la loi du 26 novembre 2003 rendant facultatif la détention d'un titre de séjour pour les étrangers ressortissants des quatorze états membres de l'UE ;
- l'entrée dans l'UE de dix nouveaux pays membres en 2004.

**Figure 2.1 : Entrées à caractère permanent d'étrangers en France. Ressortissants de pays tiers, flux de 1995 à 2005.**<sup>66</sup>



Sources : ANAEM, OFPRA, ministère de la justice et ministère de l'intérieur.

Champ : France métropolitaine et DOM.

Grâce à ce graphique, on peut observer que les étrangers de pays tiers admis pour des motifs « professionnels » sont minoritaires, l'essentiellement des flux étant lié à l'entrée pour motif « familial ».

Les statistiques publiées annuellement jusqu'en 2008 proviennent des titres de séjour, l'AGDREF<sup>67</sup>, se réfèrent aux personnes admises sur le territoire français pour un séjour d'au moins un an et incluent les entrées d'étudiants, qui représentent environ le quart du total des admissions. A partir de 2004 les statistiques se limitent aux flux d'arrivées des pays tiers. Au contraire, l'OCDE inclut les migrations intra-européennes et observe l'accroissement des migrations de travail pendant cette période.<sup>68</sup>

Par ailleurs ces statistiques n'incluent pas les personnes admises avec un permis de travailleur saisonnier, ni les personnes entrant sur le marché du travail après avoir obtenu un permis pour un autre titre réglementaire. Parmi ces dernières figurent les personnes entrant sur le marché du travail la même année que l'obtention du titre de séjour pour un motif autre que professionnel, dont le nombre d'entrées indirectes est estimé à environ 40 000 au début des années 2000 (Léger, 2004) et à environ 60 000 à la fin de cette décennie (Léger et Breem, 2012). Mais ce type d'exercice ne capte certainement qu'une partie des dynamiques en présence et ne nous renseigne pas sur comment cette entrée sur le marché du travail s'inscrit

<sup>66</sup> Extrait du Rapport annuel de la Direction de la Population et des Migrations, Immigration et présence étrangère en France en 2006, rédigé par Corinne Régnard.

<sup>67</sup> Les statistiques des flux d'immigration étrangère établies par l'INED reposent depuis 2006 sur l'exploitation d'une source unique, le fichier central des titres de séjour du Ministère de l'immigration, de l'intégration, de l'identité nationale et du développement solidaire (AGDREF). [http://statistiques\\_flux\\_immigration.site.ined.fr/fr/donnees\\_tableaux/](http://statistiques_flux_immigration.site.ined.fr/fr/donnees_tableaux/)

<sup>68</sup> Comme pour plusieurs de ses voisins, la France a enregistré une hausse dans le nombre de « travailleurs migrants » arrivant à partir de 2005 (pays nordiques, Belgique, Pays Bas) (OCDE, *Perspectives des migrations internationales*, 2011, table A2.1). Parmi les facteurs, l'entrée dans l'UE de dix nouveaux membres, dont la Pologne, en 2004, puis de la Roumanie et de la Bulgarie en 2007<sup>68</sup>. L'OCDE inclut dans ses statistiques les travailleurs migrants en provenance d'autres pays de l'UE27. Ainsi les flux annuels de « travailleurs permanents » se sont accrus (passant de 7,6 milliers en 2004, à 10,9 milliers en 2006, à 17,6 milliers en 2007 avec un pic de 23,8 milliers en 2008, puis 22,9 milliers en 2010) tandis que ceux des « travailleurs avec un permis provisoire » sont restés stables autour de 10 milliers (mais avec une diminution de moitié entre 2005 et 2009, tombant à 7,8 milliers en 2010) (OCDE, 2012).

dans le parcours des migrants. Grâce à des enquêtes réalisées au moment de la procédure de délivrance de titres de séjour, il a été possible de collecter des données sur la situation sociale et professionnelle de ces personnes (Algava et Bèque, 2008 ; Bèque, 2009 ; Toader, 2010 ; Domergue, 2012).

La distinction de l'année (et donc de l'âge) à l'arrivée des immigrés est primordiale pour étudier les migrations du travail et l'insertion socioprofessionnelle de personnes scolarisées en dehors de la France. Du point de vue statistique, cette distinction est faite depuis le recensement de 1999 et dans les Enquêtes Emploi, et dans des enquêtes dédiées à l'étude de l'immigration (MGIS, 1992 ; TeO, 2008 ). Cependant l'âge à l'arrivée n'est pas systématiquement précisé ni prise en compte dans de nombreuses publications sur la question de l'emploi. Afin de nous aligner sur la définition de travailleur migrant utilisé dans ce projet, et de mieux cerner le lien entre immigration et emploi, notre analyse à partir de l'Enquête Emploi (partie 3 ci-dessous) se limite aux personnes nées à l'étranger et de nationalité étrangère à la naissance et arrivées en France à partir de l'âge de 16 ans.

## 2.2 Femmes immigrées sur le marché du travail français

La question de la présence des femmes immigrées sur le marché du travail a souvent attiré l'attention des politiques et dans ce sens a suscité des analyses spécifiques du recensement. Nous proposons donc une brève présentation de la place des immigrés sur le marché du travail et de certains aspects de diversité. Si la faible activité relative de certaines femmes immigrées apparaît au cours de ces analyses, nous devons souligner la méconnaissance générale du rôle des femmes immigrées sur le marché du travail en France (Condon, 2000 ; Merckling, 2003 et 2011)<sup>69</sup>.

Le taux d'activité des femmes immigrées âgées de 15 à 64 ans, est resté inférieur à celui de l'ensemble des femmes, mais est passé de 41% au recensement de 1982 à 57% en 1999 (Borrel et Boëldieu, 2001) et est resté quasi identique à la fin des années 2000 (Perrin-Haynes, 2008 ; Insée, 2012). L'accroissement du niveau d'activité des 30-49 ans entre 1990 et 1999 comptait pour une grande partie de cette hausse, l'arrivée en France pendant cette décennie de femmes ayant un taux d'activité supérieur à la moyenne pour les femmes immigrées. Cette activité varie entre de forts taux parmi les femmes originaires du Portugal ou des pays de l'Asie du Sud-Est et de taux peu élevé parmi les femmes originaires de l'Afrique sub-saharienne et du Maghreb (dans ces deux derniers groupes on retrouve aussi de nombreuses étudiantes). A l'inverse les femmes natives de la Turquie sont beaucoup moins présentes sur le marché du travail : en 1999 leur taux d'activité atteignait son maximum (50%) entre 20 et 26 ans et décline ensuite. A l'enquête emploi de 2010, cette différences sont toujours nettes mais la distinction immigrées nées dans les pays de l'UE 27 et les autres femmes cachent une hétérogénéité interne à chaque catégorie (75% des femmes immigrées du Portugal sont actives contre 55% des femmes d'Italie ; 73% des femmes d'Afrique subsaharienne sont actives contre 48% des immigrées du Maroc et 31% des immigrées de Turquie ; Insée 2012 p181).

---

<sup>69</sup> Par ailleurs, si les hommes ont toujours été majoritaires parmi les immigrés au XX siècle, les femmes n'ont jamais compté pour moins de 40% de l'ensemble des immigrés résidant en France. C'est un fait qui est largement ignoré dans les constats récents de la « féminisation des migrations », qu'on se réfère au contexte français ou aux migrations à l'échelle mondiale (Zlotnik, 2003, qui rappelle que les femmes comptaient pour 46,6% des migrants internationaux dans le monde en 1960, par rapport à 48,8% en 2000). Puis à partir des années 1980, l'effectif total des immigrés masculins a stagné, tandis que le nombre d'immigrées a cru régulièrement, les femmes devant majoritaires à partir de 1999.

Le risque de chômage reste supérieur pendant cette période pour les immigrés, même à catégorie socioprofessionnelle, âge de fin d'études et sexe comparables (Tavan, 2005 ; Meurs et al 2012). Les femmes immigrées, comme pour l'ensemble des femmes, sont plus touchées par le chômage que les hommes (25% et 20% en 1999 respectivement, 17 et 15% en 2010). Mais les écarts varient selon l'origine : ainsi les femmes originaires de Turquie ont un taux de chômage deux fois plus important que leurs homologues masculins tandis que pour les immigrés d'Afrique Subsaharienne le taux de chômage des femmes est l'équivalent de celui des hommes (Insée 2012 p184) .

En termes de localisation des travailleurs immigrés et migrants (RGP 2008) : l'Ile-de-France est la première région d'installation des migrants. En 2008, 39% de la population immigrée y vit. Les immigrés salariés représentent 20% des salariés de la région ; et cela représente 47% des immigrés salariés en France. Les immigrées étrangères salariées sont encore plus concentrées en IDF que les immigrées naturalisées française.

### **3 La place des travailleurs migrants dans l'aide et les services à domicile**

Avant d'examiner les caractéristiques des migrants travaillant dans ce secteur et de leurs conditions d'emploi, nous présenterons quelques éléments sur l'ensemble des employés du domaine.

#### **3.1 Les « familles de métiers » du domaine : caractéristiques des emplois et des employé.e.s**

Nous regarderons ici les actifs salariés et les deux familles de métiers (PCS) que nous avons pu identifier comme correspondant à l'essentiel des emplois du « secteur des services domestiques » (Voir Annexe 1) : les employés de maison et les aides à domicile. Pour cadrer l'analyse des caractéristiques des migrant.e.s exerçant ces métiers, nous présenterons une synthèse de l'évolution récente de ces familles de métiers.

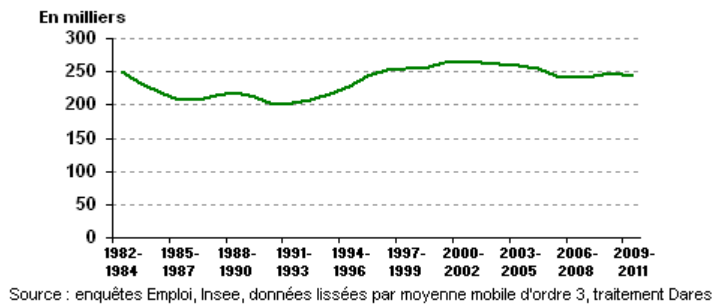
##### **3.1.1 Les employés de maison.**

En 2009-2011, 244 000 personnes sont "employées de maison" (il s'agit des catégories de l'enquête emploi) et réalisent ainsi des tâches ménagères ou d'autres travaux domestiques pour des particuliers<sup>70</sup>. Après une baisse à la fin des années 1980 suivie d'une reprise au milieu des années 1990, les effectifs se sont par la suite stabilisés (graphique 2). Le contexte fiscal influence la demande d'emploi pour ce métier qui est réalisé auprès de particuliers.

---

<sup>70</sup> La description de l'évolution de la famille de métiers des « employés de maison » et des dynamiques d'emploi dans cette famille de métiers est basée sur l'excellente synthèse statistique (Portrait de métier T1Z Employés de maison) préparée par Dorothée Ast à partir des Enquêtes Emploi pour la DARES, Ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (Synthèse-Statistique n°2 décembre 2012 : Les portraits statistiques des métiers 1982-2011). Des données tirées de la version précédente (2011) sont utilisées pour indiquer les tendances les plus récentes.

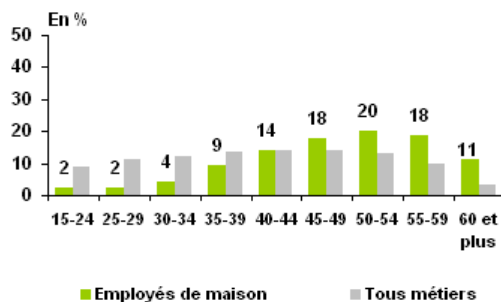
**Figure 2.2 : Evolution des effectifs d'employés de maison**



Extrait des portraits statistiques des métiers, DARES, Décembre 2012.

Cette famille de métier demeure quasi exclusivement féminine (95 %), mais cela représente une baisse par rapport à 1982-84 (98%) en raison d'une proportion croissante d'hommes parmi les employés de maison de moins de 30 ans (2% en 1982-1984, 4% en 2007-2009, et 12% en 2009-2011). La structure d'âge des employés est plus vieille que pour l'ensemble (Fig. 3) et a significativement vieilli depuis le début des années 1980 (Fig. 4): seuls 4 % des employés de maison sont âgés de moins de 30 ans, contre 21 % il y a près de trente ans, tandis que les salariés âgés de 50 ans et plus occupent près d'un emploi sur deux en 2009-2011 (un taux deux fois plus élevé que parmi l'ensemble des salariés). L'âge médian en 2009 était de 48 ans (Meron et al, 2009). Sept employés de maison sur dix ne possèdent aucun diplôme et deux sur dix sont diplômés d'un CAP ou d'un BEP. Cependant, la proportion d'employés sans diplôme a chuté depuis le début des années 1980, lorsque le taux était de 90% (Fig. 5). Les personnes détenant un diplôme de CAP ou de BEP sont maintenant nombreuses et on observe une proportion non négligeable de personnes ayant obtenu le Baccalauréat (6%).

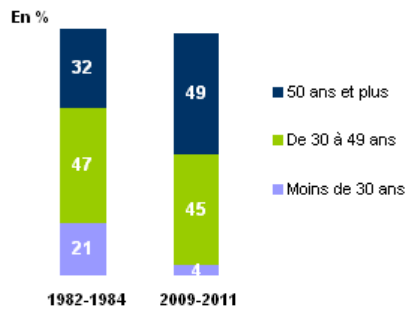
**Figure 2.3 : Structure par âge des "employés de maison"**



Source : enquêtes Emploi, Insee, moyenne annuelle sur les années 2009 à 2011, traitement Dares

Extrait des portraits statistiques des métiers, DARES, Décembre 2012.

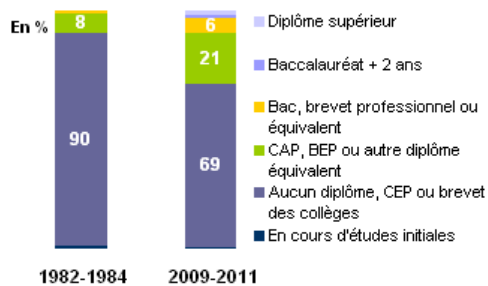
**Figure 2.4 : Evolution de la structure par âge des “employés de maison”**



Source : enquêtes Emploi, Insee, moyenne annuelle sur les années 1982 à 1984 et 2009 à 2011, traitement Dares

Extrait des portraits statistiques des métiers, DARES, Décembre 2012.

**Figure 2.5 : Evolution du niveau de diplôme des “employés de maison”**



Source : enquêtes Emploi, Insee, moyenne annuelle sur les années 1982 à 1984 et 2009 à 2011, traitement Dares

Extrait des portraits statistiques des métiers, DARES, Décembre 2012.

Près de huit employés de maison sur dix travaillent à temps partiel, et pour certains, de manière subie. La part du sous-emploi (26 %) est quatre fois plus élevée que pour les autres métiers (Tableau 2.1). Les horaires « atypiques » (travail de nuit ou le week-end) sont peu fréquents. Les salaires sont faibles : la moitié des employés de maison travaillant à temps complet perçoit un salaire mensuel net inférieur à 1 250 euros. 91 % des employés exercent sur contrat à durée indéterminée, et 60 % sont depuis plus de cinq ans chez le même employeur. Les employés de maison peuvent exercer directement auprès des particuliers (dans 87 % des cas), ou par l'intermédiaire d'un organisme agréé.

**Tableau 2.1 : Temps de travail et de sous-emploi.**

	Employés de maison	Tous métiers
Temps partiel	77	18
% tps complet travaillant >40h / sem.	30	41
Part du sous-emploi	26	6

Extrait des portraits statistiques des métiers, DARES, Décembre 2012.

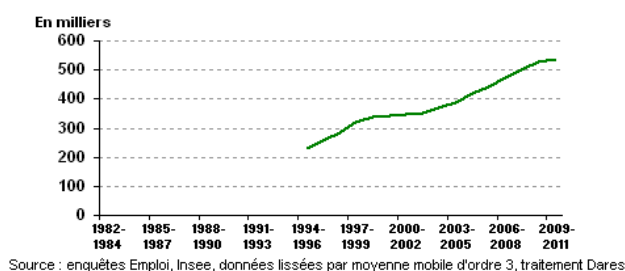
Après avoir fortement baissé de 1997 à 2008, le nombre de demandeurs d'emploi à la recherche d'un poste d'employé de maison s'est remis à progresser. Il demeure très élevé en 2011 relativement au nombre d'employés de maison en emploi. Pour ces emplois auprès de particuliers, seule une partie des offres passe par Pôle emploi. Par rapport à un grand nombre d'autres métiers, dont l'offre s'est réduite suite à la crise de 2008, l'évolution de la tension sur le marché du travail des employés de maison (enregistrée par Pôle Emploi) n'a pas été touchée et poursuit une légère hausse.

### 3.1.2 Les « aides à domicile et aides ménagères »

Les « aides à domicile et aides ménagères » travaillent le plus souvent auprès de personnes âgées, handicapées ou de familles<sup>71</sup>. Elles apportent une aide dans l'accomplissement des tâches et activités de la vie quotidienne pour permettre à ces personnes de rester dans leur cadre de vie habituel et conserver une certaine autonomie.

Les effectifs d'aides à domicile et d'aides ménagères ont plus que doublé en quinze ans, et leur hausse est particulièrement soutenue depuis le début des années 2000 (Fig. 6). En 2009-2011, 537 000 personnes exercent ce métier (502 000 en 2007-2009).

**Figure 2.6 : Evolution des effectifs des aides à domicile**



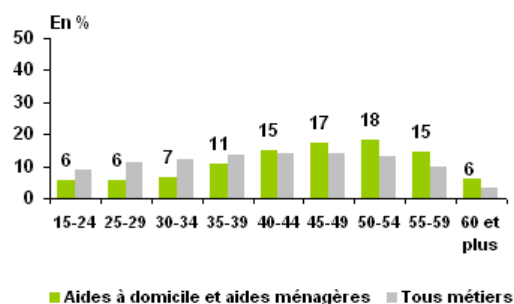
*Extrait des portraits statistiques des métiers, DARES, Décembre 2012.*

Cette famille de métiers est quasi exclusivement féminine (97 %). Bien que ces emplois se soient fortement développés récemment, ses titulaires sont plutôt âgés (mais moins que les employés de maison): 39 % des aides à domicile et aides ménagères sont âgées de 50 ans et plus, contre 26 % parmi l'ensemble des métiers (Fig. 7). Les jeunes de moins de 30 ans n'occupent qu'un emploi sur huit. L'âge médian en 2009 était de 45 ans (Meron et al, 2009).

<sup>71</sup> La description de l'évolution de la famille de métiers des « aides à domicile » et des dynamiques d'emploi dans cette famille de métiers est basée sur la synthèse statistique (Portrait de métier T2A - Aides à domicile et aides ménagères) préparée par Dorothée Ast à partir des Enquêtes Emploi pour la DARES, Ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (Synthèse-Stat' n°2 décembre 2012 : Les portraits statistiques des métiers 1982-2011). Métier plus « récent », les statistiques les plus anciennes datent du milieu des années 1990.



**Fig. 2.7 : Structure par âge des aides à domicile**

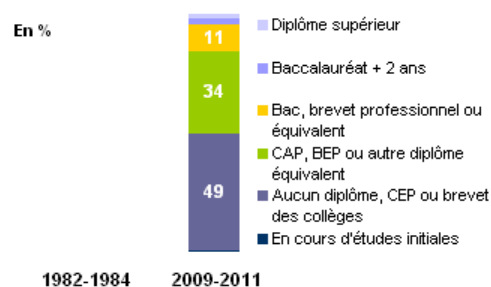


Source : enquêtes Emploi, Insee, moyenne annuelle sur les années 2009 à 2011, traitement Dares

*Extrait des portraits statistiques des métiers, DARES, Décembre 2012.*

Les titulaires de ces emplois sont globalement peu diplômés (Fig. 8) : la moitié ne dispose d'aucun diplôme (49% en 2009-2011 contre 51% en 2007-2009) et un tiers est diplômé d'un CAP ou BEP (34% et 33% respectivement). Les moins de 30 ans sont un peu plus diplômés, mais seuls 27 % d'entre eux possèdent un diplôme de niveau supérieur ou égal au baccalauréat.

**Figure 2.8 : Niveau de diplôme des aides à domicile**



Source : enquêtes Emploi, Insee, moyenne annuelle sur les années 1982 à 1984 et 2009 à 2011, traitement Dares

*Extrait des portraits statistiques des métiers, DARES, Décembre 2012.*

Les aides à domicile et aides ménagères sont employées à 86 % en contrat à durée indéterminée et à 13 % en contrat à durée limitée. Le temps partiel (68 %) et la part de sous-emploi (25 %) sont très importants pour ces emplois (Tableau 2). Travailler le week-end est également fréquent pour les aides à domicile et aides ménagères : 58 % exercent le samedi et 45 % le dimanche.

**Tableau 2.2 : Temps, horaires de travail et sous-emploi des aides à domicile, aides ménagères et des employés de maison**

en %

	Aides à domiciles, aides ménagères, travailleuses familiales	Employés de maison et personnels de ménages chez des particuliers	Population salariée
Temps partiel	69	76	19
Travail la nuit	12	1	15
Travail le samedi	59	28	48
Travail le dimanche	45	8	28
Sous-emploi	26	26	6

Champ : Salariés âgés de 15 ans ou plus vivant en France métropolitaine hors communautés.

Source : Insee, enquêtes Emploi en continu 2010, 1er au 4ème trimestre

(exploitation : A.Charruault).

Un tiers des aides à domicile et aides ménagères travaillent pour des particuliers. Presqu'autant sont salariées d'un petit établissement de moins de dix salariés et 15 % relèvent de l'État, des collectivités, ou des hôpitaux publics. Parmi les aides à domicile et aides ménagères travaillant à temps complet, 55 % perçoivent un salaire mensuel net inférieur à 1 250 euros.

En 2011, le nombre de demandeurs d'emploi inscrits sur les listes de Pôle emploi à la recherche d'un poste d'aide à domicile ou aide-ménagère est relativement faible par rapport au nombre de personnes exerçant ce métier. Les tensions sur le marché du travail sont structurellement très basses, en raison du nombre non négligeable d'offres d'emploi, notamment auprès des particuliers employeurs qui ne passent pas par Pôle emploi.

### **3.1.3 Les autres employés de l'aide et les services à domicile non couverts par une famille de métiers**

Les personnes gardant un ou des enfants au domicile des parents échappent à l'étude statistique. La catégorie d'assistantes maternelles ne distingue pas le lieu de travail (Annexe 1). Une estimation récente est fournie par l'Observatoire national de la petite enfance : **47 300 enfants de moins de 3 ans en 2010 étaient gardés au domicile de leurs parents par une personne salariée**, indiquant que ce mode de garde ne compte **que pour 1,9 places pour cent enfants de moins de 3 ans pour la France entière** (Observatoire national de la petite enfance, 2011, p.14). Cette étude signale par ailleurs que ce mode de garde est le plus utilisé par des couples biactifs à temps plein. Ce mode étant onéreux, il est **quasi exclusivement utilisé par les 20% de ménages les plus aisés et se concentre surtout dans l'agglomération parisienne** : le partage de la garde entre plusieurs familles peut la rendre plus accessible (idem, p.32).

### **3.2 Les migrantes travaillant dans l'aide à domicile ou employées de maison en 2010**

Les derniers résultats de l'Enquête Emploi offrent une appréciation de l'ampleur du salariat dans ce secteur et de la place des travailleurs migrants. Compte tenu de la prédominance féminine dans les deux familles de métiers identifiées – aide à domicile et employé de maison –

l'analyse des caractéristiques des employés et des conditions de leur emploi ne concernera que les femmes.

Les données de l'enquête emploi indiquent pour les **salariées migrantes de l'UE27 et des pays tiers**.

- Des taux d'activité proches à l'ensemble des femmes de 15 ans ou plus (47% des femmes des pays tiers, 44% des femmes de l'UE27 contre 52% de l'ensemble des femmes)
- Des salariées un peu plus souvent en CDD que CDI et nettement plus souvent en temps partiel (41% de chaque groupe de migrantes contre 30% de l'ensemble des femmes)
- Les migrantes sont le plus souvent catégorisées comme « employées » (59% des femmes des pays tiers, 58% des femmes de l'UE27 contre 50% de l'ensemble des femmes), avec une plus forte proportion des femmes des pays tiers étant classées ouvrières.
- Au sein de la population des employées se trouvent les catégories qui nous intéressent:
  - 17% de l'ensemble des migrantes salariées originaires des pays de l'UR27 sont employées de maison, 8% des femmes des pays tiers (contre 2% de l'ensemble des femmes)
  - 8% des femmes de l'UE27 et 10% des femmes des pays tiers sont aides à domicile (contre 4% de l'ensemble).

Le tableau 2.3 montre l'importance du nombre d'employés regroupés dans la catégorie « aides à domicile », plus de deux fois plus nombreux que les employés de maison. Les migrantes tiennent une place proportionnellement plus grande dans cette dernière catégorie, comptant pour 28% des employés de maison, tandis que, bien que surreprésentées, elles ne comptent que pour 11% des aides à domicile. Si les migrantes travaillant comme employé de maison se partagent quasi-équitablement entre les originaires des pays de l'UE27 et des pays tiers, ces dernières sont plus de deux fois plus nombreuses que les migrantes européennes parmi les aides à domicile.

- Environ 43 000 migrantes de pays hors UE27 et 17 800 originaires de l'UE27 sont aides-à-domicile. 45% de ces femmes résident en région parisienne (Ile-de-France).
- Environ 34 600 migrantes de pays hors UE27 et 36 600 originaires de l'UE27 sont employées de maison. 60% de ces femmes résident en région parisienne (Ile-de-France).

Tableau 2.3 : Estimations du nombre et de la part de femmes immigrées parmi les « aides à domicile » et « employées de maison »

	Aides à domicile, aides ménagères		Employés de maison		Tous métiers	
	en milliers	en %	en milliers	en %	en milliers	en %
<b>Hommes</b>	20	4	15	6	11470	50
<b>Femmes</b>	521	96	238	94	11265	50
<i>Non-immigrées</i>	444	82	157	62	10352	46
<i>Immigrées résidentes en France avant 16 ans</i>	16	3	10	4	264	1
<i>Immigrées résidentes en France à 16 ans et plus</i>	61	11	71	28	649	3
<b>Ensemble</b>	541	100	254	100	22735	100

Champ : Salariés âgés de 15 ans ou plus vivant en France Métropolitaine hors communautés.

Source : Insee, enquêtes Emploi en continu 2010, du 1er au 4ème trimestre, tous rangs d'interrogation (exploitation : Amélie Charruault)

Au sein de ce découpage, la **distribution des pays de provenance des migrantes est révélatrice de l'histoire des migrations vers la France mais aussi des flux plus récents** (Tableau 2.4). Depuis les années 1960, les migrantes portugaises sont nombreuses à occuper des emplois de femme de ménage (Condon, 2000). En 2010, on observe qu'elles comptent pour quatre employées de maison sur cinq (80%) originaires de l'UE27. Les migrantes employées de maison. Parmi les migrantes des pays tiers: 28% sont originaires de l'Afrique (hors Maghreb), 21% du Maroc, 25% de pays en dehors des continents européen ou américain, 13% de l'Amérique du Sud/Centrale.

**La répartition des origines géographiques** parmi les aides à domicile est légèrement différente, avec des origines européennes plus diversifiées : les femmes portugaises sont toujours majoritaires (70%) mais les femmes allemandes ou polonaises sont nombreuses à travailler dans ces métiers (12% et 8% respectivement). Parmi les aides à domicile originaires de pays tiers, les originaires de l'Afrique (hors Maghreb) sont particulièrement surreprésentées, comptant pour 39% d'entre elles. Les migrantes de l'Algérie figurent aux côtés des migrants du Maroc (17% et 16% respectivement), puis 5% sont originaires de la Tunisie. L'autre région de provenance importante est l'Amérique du Sud/Centrale (15% des aides à domicile originaires de pays tiers).

**Tableau 2.4 : Pays d'origine<sup>72</sup> des migrantes travaillant dans l'aide à domicile ou comme employée de maison**

	Aides à domicile, aides ménagères		Employées de maison	
		en %		en %
<b>Nées dans l'Union européenne à 27</b>	<b>17 815</b>	<b>29</b>	<b>36 604</b>	<b>51</b>
Portugal	12 488	20	29 111	41
Allemagne	2 127	3	288	0
Pologne	1 439	2	2 787	4
Belgique	768	1	0	0
Italie	398	1	342	0
Autres pays européens (y c. URSS)	313	1	2 748	4
Espagne	147	0	914	1
Royaume-Uni	135	0	415	1
<b>Nées hors de l'Union européenne à 27</b>	<b>43 155</b>	<b>71</b>	<b>34 566</b>	<b>49</b>
Autres pays d'Afrique	16 721	27	9 608	14
Algérie	7 208	12	1 251	2
Maroc	6 836	11	7 124	10
Autres pays d'Amérique	6 517	11	4 381	6
Tunisie	2 138	4	1 378	2
Autres pays ou apatrides	1 580	3	8 685	12
Autres pays européens (y c. URSS)	1 503	2	1 428	2
Vietnam, Cambodge, Laos	269	0	123	0
Turquie	253	0	318	0
États-Unis, Canada	130	0	0	0
Personne étrangère ou de nationalité non précise	0	0	271	0
<b>Ensemble</b>	<b>60 970</b>	<b>100</b>	<b>71 170</b>	<b>100</b>

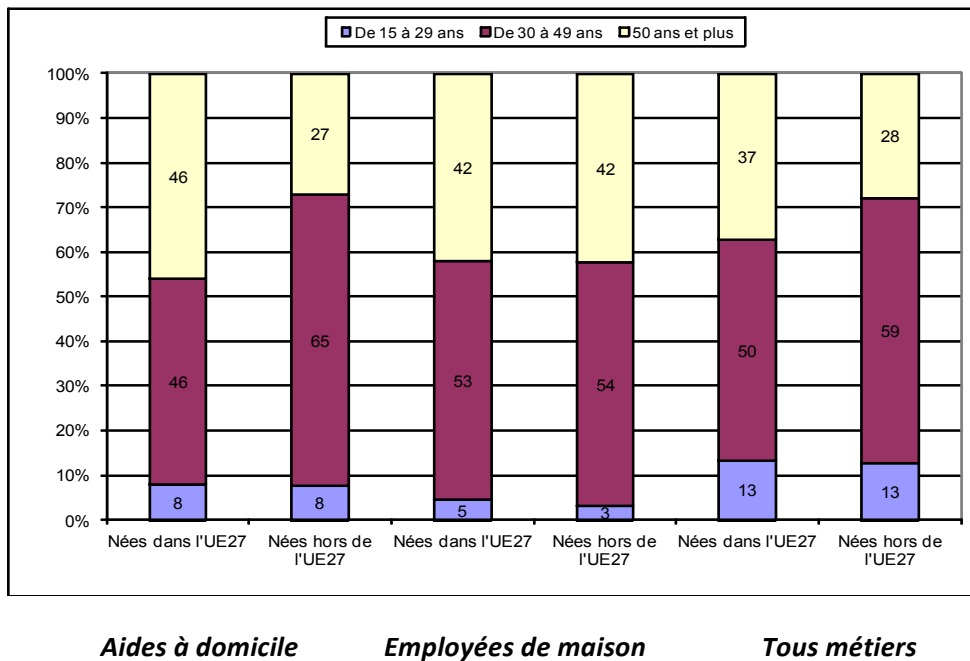
Champ : Femmes immigrées salariées âgées de 15 ans ou plus vivant en France Métropolitaine hors communautés résidentes en France à 16 ans ou plus.

Source : Insee, enquêtes Emploi en continu 2010, du 1er au 4ème trimestre, tous rangs d'interrogation.

**La structure par âge des migrantes** travaillant dans ces métiers (Fig. 9) reflète celle de l'ensemble des salariées du secteur (Fig. 3, 4 et 7). Les employées jeunes sont plus nombreuses parmi les aides à domicile, mais les personnes de 50 ans ou plus sont largement surreprésentées parmi les femmes exerçant ce métier ainsi que parmi les employées de maison. La présentation des résultats de l'enquête de terrain nous fournira des indications sur le début du parcours dans ces métiers, à savoir, comment on entre dans ce type d'emploi à un âge jeune ou à un âge mur, comment les femmes peuvent s'installer dans ce secteur dans la durée, et ainsi de suite.

<sup>72</sup> Le regroupement des pays d'origine dans les principales sources statistiques (RGP, Enquêtes emploi) rend impossible de distinguer certains nouveaux courants migratoires (et sources de travailleurs migrants dans les services à domicile).

**Figure 2.9 : Structure par âge des migrantes (arrivées à 16 ans ou plus) selon la région d'origine et le métier.**



Champ : Salariées migrantes étrangères, âgées de 15 ans ou plus vivant en France métropolitaine

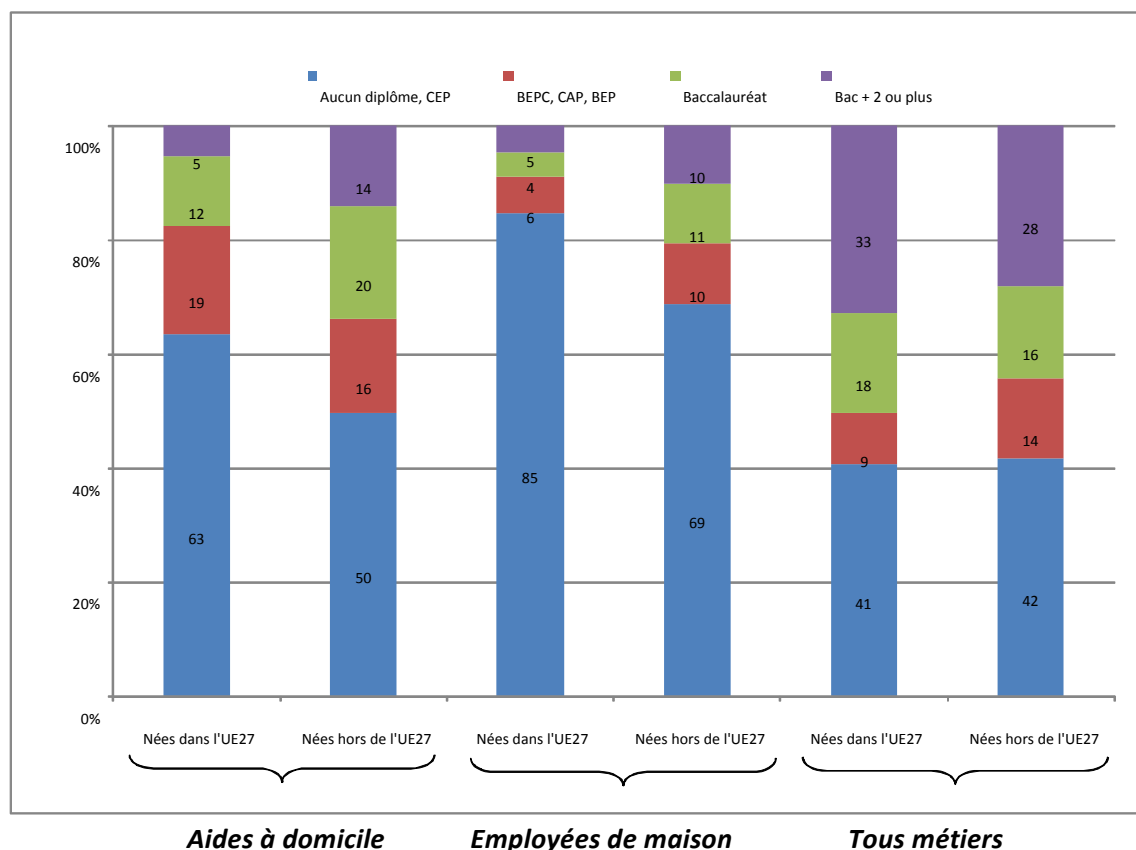
Source : Insee, enquêtes Emploi en continu 2010, 1er au 4ème trimestre (exploitation : A.Charrault).

**Comme pour l'ensemble des salariés exerçant ces métiers (Figs. 5 et 8), les migrantes aides à domicile sont en moyenne plus diplômées que les migrantes employées de maison** : les non diplômées comptent pour 63% des migrantes européennes et 50% des migrantes des pays tiers (Fig. 10). En lien avec le niveau de scolarisation relativement peu élevé parmi les migrantes portugaises, qui comptent pour 80% des employées de maison, les non diplômées européennes sont plus nombreuses (85% contre 69% parmi les femmes des pays tiers).

Le niveau de qualification des femmes travaillant dans ces métiers est ainsi plus bas que pour l'ensemble des salariées immigrées (Fig 10), pour lesquelles la répartition par niveau de diplôme reflète celle des migrants internationaux à l'échelle mondiale<sup>73</sup>. Cependant, les salariées originaires des pays tiers sont plus qualifiées que les femmes de l'UE 27 et nombreuses à avoir obtenu un diplôme du niveau du baccalauréat ou plus : 34% de celles travaillant comme aide-à-domicile, 21% des employées de maison.

<sup>73</sup> Les données de l'OCDE indiquent qu'en 2000, un cinquième (21,4%) des personnes vivant à l'étranger (âgés de 15 ans ou plus) avait fait des études supérieures (22% des hommes, 21% des femmes) : pour les originaires des pays africains, 21% des migrants masculins, 17% des femmes migrantes ; pour les originaires des pays asiatiques, 26,5% et 24% respectivement ; pour les originaires d'Amérique du sud et les caraïbes, 12,6% et 14, 5% respectivement (Dumont, Spielvogel, Widmaier, 2010). Cette étude de l'OCDE a révélé la sélection des migrants diplômés : par exemple, en 2000, si 10,6% des natifs non migrants vivant aux Philippines avaient fait des études supérieures, c'était le cas de 44,3% des migrants philippins vivant à l'étranger. Pour l'Inde, les proportions respectives étaient 5,2% et 41,5% ; pour la Pologne, 10,4% et 21,9% ; pour la Roumanie, 10,9% et 24,1%. A l'inverse, on n'observe pas de sélection parmi les migrants originaires de la Turquie ou du Portugal, pays où environ 7% de la population native est diplômée du supérieur.

**Figure 2.10 : Niveau de diplôme des migrantes par métier et région d'origine**



Champ : Salariées migrantes étrangères, âgées de 15 ans ou plus vivant en France métropolitaine

Source : Insee, enquêtes Emploi en continu 2010, 1er au 4ème trimestre (exploitation : A.Charruault).

Les migrantes de l'UE27 ont plus souvent plusieurs employeurs que les migrantes des pays tiers, qu'elles soient employées de maison (51% sont dans ce cas) ou aides à domicile (36%). Seul le tiers (33%) des employées de maison de pays tiers travaillent pour plusieurs employeurs et c'est le cas de seulement 16% des aides à domicile. En ce qui concerne les aides à domicile, cette répartition s'explique en partie par la plus grande proportion de migrantes de pays tiers qui sont employées par une association : les deux tiers (66%) des aides à domicile de cette catégorie de pays sont salariées d'une association (contre 25% des aides à domicile européennes – et 53% de l'ensemble des aides à domicile) et 29% pour un particulier (contre 69% des européennes). Elles sont moins souvent salariées d'une collectivité locale (14% de l'ensemble des aides à domicile) A l'inverse, les employées de maison travaillent majoritairement pour des particuliers (85% des migrantes des pays tiers, 93% des migrantes européennes – et 87% de l'ensemble des salariées exerçant ce métier en France), les autres pour une association.

Dans l'ensemble, les migrantes des pays tiers travaillent plus souvent à temps partiel (Tableau 5) et le weekend que les migrantes européennes. Les migrantes aides à domicile de pays tiers travaillent beaucoup plus pendant le weekend que leurs homologues européennes (Tableau 6). Ce sont les salariées migrantes de ces pays qui se déclarent plus souvent en sous-emploi que les salariées européennes, surtout dans le cas le cas des employées de maison (Tableau 5).

**Tableau 2.5 : Temps du travail et sous-emploi des migrantes travaillant dans l'aide et les services à domicile**

	Aides à domicile, aides ménagères	Employées de maison	Tous métiers
<b>Nées dans l'Union européenne à 27</b>			
Temps partiel	66	68	41
Sous-emploi	26	14	12
<b>Nées hors de l'Union européenne à 27</b>			
Temps partiel	63	72	41
Sous-emploi	30	31	18

Champ : Femmes immigrées salariées âgées de 15 ans ou plus vivant en France Métropolitaine

hors communautés, résidentes en France à 16 ans ou plus.

Source : Insee, enquêtes Emploi en continu 2010, du 1er au 4ème trimestre, tous rangs d'interrogation.

**Tableau 2.6 : Temps du travail dans la semaine des migrantes travaillant dans l'aide et les services à domicile**

	Aides à domicile, aides ménagères	Employées de maison	Tous métiers
<b>Nées dans l'Union européenne à 27</b>			
Travaillent le samedi	39	21	45
Travaillent le dimanche	15	4	22
Travaillent entre 20h et minuit	13	3	22
Travaillent la nuit	9	1	7
<b>Nées hors de l'Union européenne à 27</b>			
Travaillent le samedi	52	27	43
Travaillent le dimanche	33	10	26
Travaillent entre 20h et minuit	12	10	21
Travaillent la nuit	12	2	6

Champ : Femmes immigrées salariées âgées de 15 ans ou plus vivant en France Métropolitaine

hors communautés, résidentes en France à 16 ans ou plus.

Source : Insee, enquêtes Emploi en continu 2010, du 1er au 4ème trimestre, tous rangs d'interrogation.



### Chapitre 3. Analyser, comprendre les parcours des migrantes dans l'aide et les services à domicile. De l'assignation professionnelle à la mobilité choisie ?

L'analyse des parcours professionnels des migrantes<sup>74</sup> fait apparaître des **mobilités professionnelles horizontales** au sein de l'aide et des services à domicile en France. Dans ce cas, les femmes commencent à travailler dans le domaine qui devient le cadre où se fait leur « carrière », au sens où leur vie de travail s'inscrit durablement et de façon continue dans l'aide et les services à domicile *via* une accumulation d'expérience (Pizzorno, 1959, cité par Tréanton, 1960 : 76), une suite de seuils, d'étapes, de bifurcations (Tréanton, 1960) définies de façon structurelle mais aussi *via* des piétinements. Dans un autre cas de figure, la mobilité professionnelle correspond à une sortie du domaine (hôtellerie, société de ménage industriel, ...). Ces deux types de mobilité ne diffèrent pas, *per se*, des parcours possibles de toutes les femmes travaillant dans le domaine. La **singularité des parcours des migrantes** se joue ailleurs. Elle **se construit, par exemple, dans les manières de circuler ou de ne pas pouvoir circuler** entre différents modes d'exercice de l'activité, types d'employeurs, etc., le **contexte actuel de mise en œuvre de politiques de professionnalisation redéfinissant/re-actualisant cette problématique**, comme nous le montrons dans cette section du rapport. Elle apparaît **également dans les difficultés rencontrées à se qualifier**, dans un univers professionnel où les voies et échelons de qualification sont restreints de façon générale<sup>75</sup>. Elle se donne à voir aussi *via* la place prépondérante du travail au noir et les formes qu'il prend.

Conformément aux objectifs du projet de recherche, les équipes ont plus particulièrement analysé les (non) mobilités *au sein* de l'aide et des services à domicile. Les mobilités professionnelles, accompagnées d'une amélioration des conditions de travail et d'emploi (et la possibilité de sortir des activités informelles comme mode unique de revenu) ont été appréhendées comme un indicateur d'intégration professionnelle. Pour ces raisons, cette partie insistera sur la question des mobilités et de la transformation des situations d'emploi et de travail. L'analyse des parcours – mise en perspective avec les résultats de précédentes recherches (Doniol-Shaw, Lada, Dussuet, 2008 ; Lada, 2011) – appelle d'ailleurs à confirmer **l'hypothèse** formulée dans une précédente étude (Lada, 2011) **d'un processus de relégation des migrantes sur les espaces les plus fragiles de l'aide et des services à domicile et en bas de l'échelle des qualifications de cet univers**. Il s'agit de comprendre : -a) s'il existe des différences entre les catégories de migrantes dans cette dynamique, b) si ce cantonnement est durable et pour « qui »<sup>76</sup>.

---

<sup>74</sup> Voir l'annexe 3, « Méthodologie et déroulement du terrain de l'enquête par entretien semi-directif » pour une présentation des conditions de recueil de données.

<sup>75</sup> A l'instar d'autres familles professionnelles (agents d'entretien, assistantes maternelles) les emplois dont il est question ici offrent peu de progression de carrière (Alonzo, Chardon, 2006 ; Méron, 2009). Par exemple encore, dans la convention collective de l'aide à domicile qui s'applique encore au moment de la rédaction de ce rapport aux associations du domaine, les emplois sont répartis en qualification A, B et C, 'C' étant la qualification la plus haute.

<sup>76</sup> Une enquête par questionnaire permettant une analyse des calendriers biographiques serait à même de répondre à cette question.

Il importe de rappeler que l'approche qualitative ne permet pas de savoir combien de femmes sont concernées par l'un ou l'autre de ces parcours types ni quel cas de figure prévaut. Par contre, elle permet de répondre très précisément à des **questions clefs** pour qui s'attache à identifier des leviers et freins à l'amélioration des conditions de travail et d'emploi et à soutenir l'intégration et la promotion professionnelles des migrant.e.s :

Des passages et circulations existent-ils entre les différents segments de l'aide à domicile, modes d'exercice de l'activité ou encore entre les différentes familles professionnelles identifiées par la statistique publique ? Si oui, comment se font-ils et quel sens, dans la double acception du mot, prennent-ils ? Par ailleurs, s'accompagnent-ils d'une amélioration des conditions d'emploi, de travail et de rémunération ? Correspondent-ils à un parcours de qualification pour *toutes*, c'est-à-dire pour celles munies de certifications scolaires et professionnelles (acquises dans le pays d'origine) à l'entrée dans le domaine comme pour celles qui en étaient démunies ? Comment les femmes perçoivent-elles ces mobilités ? Comment et pourquoi les migrantes quittent-elles l'aide et les services à domicile ?

C'est à ces questions que cette section se propose d'apporter des éléments de réponse, en tenant compte des éléments de contexte. Le domaine étudié est en effet encore caractérisé par la précarisation de l'ensemble des femmes, largement majoritaires, qui y travaillent, de faibles rémunérations articulées à des taux d'emploi à temps partiel particulièrement élevés, des situations de multi-employeurs (Méron et al., 2009 ; Méron et al., 2006) et par l'importance du travail au noir et des emplois gris. Si ce tableau général maintes fois dépeint et qui ne fait pas débat doit être quelque peu nuancé selon les familles professionnelles et les modes d'exercice de l'activité<sup>77</sup>, il constitue autant de faits qui façonnent les parcours des migrantes. Et dont il faut donc tenir compte.

Cette **section du rapport met donc en lumière ce qui construit la singularité du parcours des migrantes dans l'aide et les services à domicile**, cette entrée offrant en même temps des grilles de lecture des dynamiques d'ajustement du marché du travail du 'prendre soin'. Cette analyse va de pair avec une présentation de la diversité des parcours au sein de cette population puisque les "migrantes" ne constituent pas un groupe homogène. Et ce, pour in fine **comprendre les ressorts de la précarisation des migrantes, les ressources qu'elles mobilisent et qui leur sont accessibles en vue d'un parcours d'intégration professionnelle correspondant aux possibles qu'elles auront choisi d'explorer**. Ce faisant, ce chapitre offre aussi des clefs de lecture des dynamiques d'ajustement du marché du travail du « care »

## **1. Modalités d'entrée sur le marché du travail de l'aide et des services à domicile**

L'analyse des trajectoires permet d'identifier **deux types de modes d'entrée des migrantes sur le marché du travail de l'aide et des services à domicile français**. Ces deux modes d'entrée correspondent aux différentes modalités d'organisation du marché informel du « care » et montrent le rôle structurant des employeurs particuliers dans le processus étudié.

---

<sup>77</sup> Voir à ce sujet par exemple l'enquête 'IAD' (Intervenants A Domicile) de la DREES (2008) et la partie 2 de ce rapport.

## 1.1 Modes d'entrée

Dans un **premier cas**, l'entrée sur ce segment du marché du travail en France est presque concomitante avec la migration. Ce mode d'entrée n'est **pas caractéristique d'une aire géographique ou d'un courant migratoire particulier**. Ainsi, les anciens pays de l'Est et les Philippines sont deux aires géographiques types alimentant la main d'œuvre du *care*<sup>78</sup>.

Ce sont des **canaux de migrations qui s'organisent par et pour le marché international du travail du *care***. Il peut s'agir de canaux formels ou semi-formels résultant des politiques publiques internes au pays ou de routes plus informelles mais néanmoins bien organisées. La migration ou le projet migratoire<sup>79</sup> (individuel ou collectif) a pour point d'horizon le marché international du *care*. Les femmes savent (par des femmes qui les ont précédées, par des proches, hommes ou femmes) qu'il existe un besoin de main d'œuvre dans les services d'aide et de services à domicile dans différents pays et ce savoir, confronté à leurs propres besoins, (un projet d'amélioration des conditions de vie/de résistance à l'appauvrissement mais aussi à des « désirs d'ailleurs ») [Fouquet, 2007] va devenir un ressort important du départ.

On a alors des femmes dont les parcours professionnels et migratoires sont façonnés par ce que les chercheuses ont appelé la division internationale et sexuelle du travail du *care* et le « *care drain* » (Bettio, Simonazzi, 2006). Ce sont d'ailleurs ce que nous proposons d'appeler ces « routes du *care* » qui conduisent ces femmes en France. Ce marché international de l'aide et des services au domicile de familles/de particuliers est directement configuré par la demande des employeurs particuliers et un mode d'emploi qui est la norme à l'échelle internationale : l'emploi direct. Dans ce cas de figure, les femmes ont en commun d'entrer dans le métier via une cooptation semi-directe ou directe par des particuliers qui, tout autant qu'elles, ont appris ce que nous appelons les « règles de l'informalité » (où se rendre, à qui s'adresser,...).

Madame V. est née et a grandi en Moldavie où elle est mariée et a un enfant. Elle occupe un emploi d'infirmière dans un hôpital au moment de son départ à 32 ans pour la France (pays de destination). Elle part seule pour améliorer ses conditions de vie (compromises par une augmentation des prix et la baisse des salaires) et paie son voyage. Elle choisit la France parce qu'elle pense que son insertion y sera facilitée par la présence d'un cousin de son mari qui y habite et peut l'héberger temporairement. C'est d'ailleurs chez lui qu'elle habite pendant 3 mois. Sa mère, sa belle-mère et son mari s'occupent de son enfant mais le mari partira bientôt à son tour. Bien qu'elle ne parle pas encore le français, elle trouvera tout de suite du travail comme femme de ménage via le bouche à oreille. Un mois après son arrivée, elle travaille au noir auprès de plusieurs employeurs, 4 à 5h par jour (sauf le samedi et le dimanche).. Selon Madame V., sa méconnaissance de la langue n'est pas perçue comme un obstacle de nature à l'empêcher d'avoir accès à un emploi de ménage. Cependant, au fil du temps et de ses aspirations à la mobilité sociale, son discours sur ce point a changé.

<sup>78</sup> Ces deux espaces constituent deux figures idéales typiques de la façon dont est construite et s'organise l'émigration des femmes sur la base de la division internationale, sociale et sexuelle du travail et des « chaînes globales de care »/« Global Care Chains » (Hochschild, 2000). Dans un cas, il faut pointer le rôle structurant, dans ce mouvement, des Pouvoirs publics et d'un ensemble d'intermédiaires, y compris privés. Dans un autre cas, la dynamique se joue en dehors des Etats et de politiques instituées. Ce qui n'est pas sans rappeler le cas des migrantes espagnoles ou portugaises qui sont arrivées en France tout au long des Trente Glorieuses et qui continuent aujourd'hui de composer les personnels des services domestiques en France (cf. chapitre 2)

<sup>79</sup> On distingue les deux réalités car tout départ ne repose pas sur la construction d'un projet.

Mme M., est diplômée de l'université en « computer engineering » dans son pays d'origine, les Philippines. Après ses études, elle enseigne l'informatique (*computer instructor*) pendant 8 ans avant de migrer, d'abord vers Taiwan en tant que technicienne (informatique/électronique) puis mécanicien d'ordinateurs (production d'ordinateur) pendant 5 ans, jusqu'à la délocalisation de son entreprise en Chine. Elle retourne alors aux Philippines pour préparer un diplôme de *caregiver*. Après sa formation, elle se rend en Italie vers le milieu des années 2000 avec un visa lui permettant de travailler auprès d'une personne âgée. A la mort de son employeur, elle décide de venir en France rejoindre une cousine, car 'on' lui avait dit que son permis italien était reconnu/convertible en France, ce qui ne fut pas le cas. Elle est en situation irrégulière en France et commence par faire quelques heures de ménage, de baby-sitting ainsi que des remplacements pendant 2 ans, chez au moins 3 employeurs différents. Un premier employeur (famille) refuse de l'embaucher en raison de son statut administratif, un deuxième l'emploie comme baby-sitter au noir pendant deux ans et demi puis déménage, ce qui met fin à la relation de travail. C'est en travaillant pour un troisième employeur qu'elle obtient enfin ses papiers (juin 2011) avec l'aide d'un syndicat. L'expérience avec cette famille finit mal car le couple divorce et la relation de travail se dégrade. Dans un premier temps, son employeur lui demande de travailler une semaine chez l'un et une semaine chez l'autre, ce qui entraîne une augmentation des heures de travail qui ne sont pas rémunérées (alors qu'avant ses heures supplémentaires l'étaient). De plus, quand les parents s'absentent, ils laissent le bébé avec Mme M. toute la nuit et ne paient pas ses heures. Suite aux déménagements des employeurs, Mme M. s'occupe d'aménager la nouvelle chambre, la nouvelle maison (peinture des murs, cartons à faire et déballer...). Ce faisant, elle se blesse au dos et aux cervicales. Son employeur ne reconnaîtra jamais que c'est un accident du travail. Elle doit s'arrêter de travailler pendant 2 mois, mais son employeur, le père de l'enfant, décide de la licencier en juin 2012. Elle ouvre alors un contentieux aux prud'hommes avec l'aide du même syndicat.

Dès son arrivée en France, elle essaie d'apprendre le français, toute seule, puis via des associations. Elle est bien déterminée à le parler correctement afin de pouvoir travailler dans son secteur, même si une entreprise a déjà refusé de reconnaître ses diplômes.

**Le deuxième cas**, regroupe des migrantes dont le parcours s'inscrit dans ce que l'on appelle les **migrations postcoloniales** qui constituent, en France, des courants migratoires établis. Ce cas de figure inclut des femmes venant de pays d'Afrique du Nord ou d'Afrique subsaharienne par exemple. Leur migration ou projet migratoire, n'est pas envisagé/élaboré au regard du marché international sexué du *care* et n'est pas organisé par celui-ci.

La migration des femmes relevant de ce groupe reflète des contextes très divers et s'effectue pour des motifs et selon des modalités tout aussi variés (même si les motifs économiques et la violence, notamment politique, sont des thèmes récurrents dans les récits), mais elle ne se justifie pas par l'existence des canaux migratoires du *care*. Le plus souvent les femmes sont 'happées' par le domaine de l'aide et des services à domicile, à leur arrivée en France, faute d'avoir trouvé un emploi dans d'autres secteurs ou parce qu'elles sont cooptées par un proche. Le parcours de ces femmes rejoint celui des femmes du premier groupe en cela que toutes deux entrent sur le marché du travail via le travail au noir et l'informalité. Mais dans le deuxième cas, ce qui paraît marquant, c'est la place et le rôle des intermédiaires informelles. Si on analyse les pratiques des employeurs, on voit qu'ils cooptent les migrantes de façon moins directe que dans le cas du premier groupe, *via* une femme déjà en poste. Les entrées dans le domaine sont ainsi marquées par le principe des remplacements ponctuels, ouvrant la porte à des « interventions à soi ».

Ces modalités ont des conséquences sur la manière "de prendre place" (Santelli, 2003) en France, dans le domaine de l'aide et des services à domicile, et contribuent à la vulnérabilité des migrantes sur le moyen-long terme (cf. sections suivantes). L'inscription sur les « routes du

*care* » s'accompagne par exemple de dettes à régler (cf. section suivante) dont le remboursement grève pendant longtemps le parcours de ces femmes. De même, suivant la manière dont elles sont entrées sur le marché des prestataires de soins et de services à domicile, les femmes migrantes sont plus ou moins vulnérables aux méthodes de certains employeurs qui trouvent en elles une main d'œuvre peu revendicative en termes de rémunération et peu au fait de ses droits. Par ailleurs, on constate que tant que les femmes évaluent leur situation en France au regard de leur expérience dans d'autres pays –notamment dans les pays du Golfe-, la question des droits n'est pas mise en avant dans le récit de leur parcours. Elles n'envisagent pas l'aide et les services à domicile comme un espace professionnel régulé par des conventions collectives

## **1.2 L'éclatement des tâches, le brouillage du métier : ressorts et effets sur la revendication des droits**

Le fait que le travail ordinaire soit consacré au prendre soin de personnes âgées entrées en incapacité (Cambois, ) ou au ménage de familles ne suffit pas pour que les femmes parlent de 'leur' travail sur le registre du "métier" (Descolonges, 1996 ; Kergoat, 2000) (cf. section suivante pour une analyse des ressorts favorables à cette dynamique). Néanmoins, il est une situation particulièrement propice au brouillage de ce terme: la garde d'enfant au domicile des parents. On déroulera ce cas car il nous paraît exemplaire.

Pour les femmes au *début* de leur expérience dans la garde d'enfants ou pour celles dont les ressources ou les tactiques ne permettront pas de s'inscrire dans une logique de métier (cf. section suivante pour une définition de cette logique), les **situations de travail ordinaires** incluent autant le travail de ménage de la totalité du domicile que l'entretien des affaires et des personnes de l'ensemble des membres de la maisonnée, en plus du soin apporté aux enfants et au ménage de leur espace de vie et/ou de jeux. Ce qui conduit à **un éclatement des tâches**. La description d'une journée/semaine type au moment des entretiens a permis de relever que les temps de sieste des enfants sont particulièrement propices à ce mouvement qui transforme les "nounous"/"auxiliaires parentales" en femmes de ménage. Repassage du linge de l'ensemble de la maisonnée, lits à faire, draps à changer et/ou laver, nettoyage des sols, courses à faire, cuisine, entrent alors dans la liste des tâches à faire au quotidien, en plus de la garde des enfants qui inclut des actes sur le corps, l'entretien de l'espace de vie des enfants, un travail d'éducatif et affectif, voire l'aide aux devoirs pour les enfants les plus grands. Cette situation est décrite par C. Ibos qui la qualifie de « nouvelle forme de domesticité » (2012).

Les observations lors des permanences syndicales ou les entretiens ont, quant à elles, montré que ces tâches peuvent être mentionnées dans le contrat de travail (mais jamais selon leur ampleur réelle) selon des modes contraires à la législation du travail ou peuvent être requises par les familles au fil des mois, de façon informelle.

La charge mentale, outre le brouillage voire le déni du métier que révèle ces situations, est alors forte, ce qui alimente la pénibilité du travail, avec les volumes horaires et les temps de travail particulièrement irréguliers en lien avec l'irrégularité des temps de travail des parents (Letablier, Fagnani, 2003). La problématique n'est pas en effet, ici, le temps partiel et les horaires éclatés comme pour les autres familles de métiers enquêtées.

Cette situation est paroxystique dans le cas du travail à demeure, qu'il s'agisse de la garde d'enfants ou de soins auprès de personnes âgées. Ces dernières habitant le plus souvent seules, la charge de travail liée au travail de ménage *pour les autres*, est limitée. Elle ne construit pas moins le déni de la logique du métier et la reconnaissance des savoirs et savoir-faire acquis qui

sont encore fragiles, en dépit de décennies d'action publique et de mobilisations diverses sur ce thème<sup>80</sup>.

Ce constat ne se limite pas aux seules migrantes, comme le montre sa mise en perspective avec les conclusions d'autres recherches. En revanche, **l'expérience migratoire et la situation administrative des migrantes au regard des politiques migratoires, articulées à la division ethnique, sexuelle et sociale du travail, construisent la mise en vulnérabilité des migrantes ; ce qui, par effet de spirale, nourrit ces situations qui paraissent encore relever de la normalité pour les employeurs et limite les pratiques de résistance des femmes.**

La question des ressources mobilisables tout autant que le statut administratif pèsent donc fortement dans ce processus construit par des familles d'employeurs particulièrement aisées. On n'est pas ici dans la problématique d'un employeur vieillissant avec de faibles revenus ou des familles dites 'classe moyenne' ou de la petite bourgeoisie urbaine. Elles appartiennent aux milieux dirigeants voire des grandes fortunes, particulièrement pour celles qui ont recours à la "domesticité d'apparat" (Fraisie, [1979], 2009). Il en est de même de l'absence de tiers régulateur dans la relation quotidienne « employeur.e-employée ».

Cette absence nourrit la peur de s'engager dans un rapport de force devant/via des instances instituées<sup>81</sup> avec les employeurs pour défendre leurs droits dans la mesure où même s'il y a intervention syndicale, au quotidien, les femmes restent isolées sur leur lieu de travail et peuvent subir (ou craignent de subir) des pressions diverses. Ce qui expliquerait des « **revendications des droits différées** », Isolées sur leur lieu de travail et soumises à des pressions diverses, les migrantes craignent de s'engager dans un rapport de force avec leurs employeurs pour défendre leurs droits devant des instances instituées<sup>82</sup>. Toutefois, lorsque la relation de travail est terminée, les migrantes font valoir des « **revendications des droits différées** ». En d'autres termes, elles ne renoncent pas à faire valoir leurs droits mais elles le font lorsqu'elles estiment le moment plus favorable. Enfin, le travail émotionnel et affectif, constitutifs des situations de travail ordinaire du prendre soin (Hochschild, 2000) jouent également à plein dans ce processus, d'autant plus lorsqu'ils ne sont pas portés par l'expérience professionnelle.

## **2. De l'entrée dans l'aide et les services à domicile au « métier à soi » ? Hétérogénéité des parcours et transformations des conditions de travail**

### **2.1 Registre de la domesticité, registre d'emploi, registre du métier : essai de typologie**

Lors de l'analyse des parcours, nous nous sommes attachées à repérer des mobilités professionnelles, caractérisées par des passages d'un statut, d'une catégorie d'employeurs et/ou d'un mode d'exercice de l'activité à un autre voire des va-et-vients. Nous avons également cherché à comprendre leur ressort. Nous avons relevé trois logiques types qui

---

<sup>80</sup> Des femmes migrantes sont mobilisées et organisées en associations afin de promouvoir une logique de métiers. La forme associative des débuts s'est articulée à des organisations syndicales. Elles tiennent aujourd'hui des permanences dans des bourses du travail à Paris. Voir la partie 'logique de métier' pour un plus ample développement.

<sup>81</sup> Ce qui n'empêche pas des actes créatifs de résistance ou de rébellion au quotidien des femmes dans l'intention de limiter, plus que changer, les pratiques des gestionnaires ( Soares, 1997)

<sup>82</sup> Ce qui n'empêche pas des actes de résistance ou de rébellion de la part des femmes qui cherchent à limiter, plus qu'à changer, les pratiques des gestionnaires ( Soares, 1997)



L'analyse des parcours, d'entrée notamment, des migrantes dans l'aide et les services à domicile conduit bien à mobiliser le registre de la domesticité pour qualifier les conditions et situations de travail ou d'emploi, les relations employeur-personne rémunérée. Il en est de même de la prise en compte des conditions matérielles de vie des personnes.

### 2.2.1 Construction sociale du registre de la domesticité

C'est dans la continuité entre « ici » et « là-bas » que se construit cette logique de la domesticité, entre contraintes objectives et subjectives<sup>84</sup>. En d'autres termes, **l'entrée et le maintien sur le marché du travail de l'aide et des services à domicile en France sur le registre de la domesticité est socialement construite par les modalités d'émigration et d'immigration**. On attire **toutefois** l'attention sur le fait que **c'est aussi et surtout ici, en France, que se construit la mise en domesticité et servitude<sup>85</sup> des femmes** lorsqu'elle a lieu. En effet, si les modalités d'émigration et d'immigration jouent dans ce processus, elles n'en constituent pas une condition nécessaire. Les pratiques des employeurs, les effets de politiques publiques ou encore les difficultés à faire entrer le domicile en tant qu'espace de travail dans le champ de la législation du travail sont en effet déterminantes.

On commencera par évoquer les conditions et modalités de départ comme facteur à intégrer dans l'analyse de la construction sociale de la logique de domesticité (Fig 3.2).

Ainsi, comme l'ont montré de nombreux travaux de chercheurs mais aussi de militantes associatives migrantes qui ont accompagné des femmes dans leurs démarches d'accès aux droits (voir, par exemple, les articles de Sally Rousset), la migration a un coût financier. Plus largement, des recherches récentes s'intéressant à celles et ceux qui partent mais aussi celles et ceux qui restent, ont démontré que les personnes qui émigrent sont celles qui sont en mesure de rassembler –y compris par le biais de mobilisations familiales, comme nous l'observons dans les entretiens - une somme suffisamment importante pour partir. **Ce ne sont donc pas les catégories les plus démunies (en termes de capital social, symbolique, économique) qui partent**. Les femmes qui émigrent, notamment celles qui rejoignent les « routes du care » en Europe (comme par exemple les femmes venues des anciens pays de l'Est, des Philippines), peuvent alors du fait de ce coût de la migration, être en situation d'endettement. Elles doivent alors travailler pour vivre ici mais aussi et surtout pour rembourser une somme due (à une agence, à un tiers ou à la famille), tout en devant aussi assurer le travail domestique à distance /le "prendre soin" incluant l'envoi d'argent au pays.

Il est aussi important, pour comprendre l'expérience des femmes confrontées à la logique de la domesticité, de s'intéresser à leur projet migratoire. Ce dernier ne s'arrête pas avec le départ des migrantes. L'effet du projet migratoire continue à ce titre d'impacter les pratiques et la subjectivité des femmes. Cela étant, loin de devoir être réifié, le projet migratoire (avant de partir, au moment de partir et les temps suivants) peut évoluer au fil des expériences de vie et des rencontres. Tant que les femmes expriment travailler pour prendre soin d'autrui là-bas et répondre à ces contraintes d'argent là-bas, l'acceptabilité de conditions de travail particulièrement dégradées, dans des situations de servitude, paraît particulièrement élevé.

Le registre de la de domesticité repose sur ce que nous appelons « les règles de l'informalité » (car l'absence de contrat de travail et le travail au noir ne signifient pas absence de normes et de règles). Elle se construit sur la base d'une « double informalité » (statut de résidence

---

<sup>84</sup> On renvoie aux travaux d'A. Sayad démontrant l'importance de penser ensemble immigration et émigration.

<sup>85</sup> Pour une lecture de la notion de servitude, voir G. Fraisse (2009 [1979]).



irrégulier et travail au noir) et a pour toile de fond la personnalisation des rapports employeurs-employés.

L'analyse des récits de recrutement ou des motifs conduisant les femmes à se rendre aux permanences syndicales montre que ces 'règles de l'informalité' sont connues aussi bien par les femmes<sup>86</sup> que par les employeurs. Ainsi, un marché du travail informel, articulé aux segments formels<sup>87</sup>, se dessine au fur et à mesure de l'analyse des entretiens, avec ses espaces de recrutement (des lieux ressources connus dans différents arrondissements de Paris ou des villes périphériques concentrant une population de cadres où sont affichés des annonces d'offres ou demandes d'emploi), avec ses codes et ses intermédiaires informels de l'emploi (qui peuvent être des femmes ou des employeurs). En cela, cette organisation, du fait de sa permanence dans le temps, ne peut être lue comme une exception, une déviance ou la matérialisation de comportements marginaux dans une organisation systémique inachevée ou en crise. Il s'agit au contraire d'un fait institué, à l'instar du constat de C-V Marie à la fin des années 80, analysant la position de migrants hommes dans l'industrie (Marie, 1988).

**Au nombre de ces règles figurent les normes et pratiques qui régulent la mise en lien entre l'offre et la demande d'emploi.** Comme tout autre segment du marché du travail, les recrutements renvoient à des processus comportant différentes étapes qui fonctionnent comme des sas à l'emploi. En amont de l'entretien de recrutement, tout un échange d'informations entre les futurs employeurs et les intermédiaires informel.le.s du travail peut se mettre en place sur les **qualifications, les expériences professionnelles mais aussi non professionnelles des candidates** potentielles ainsi que sur leur **personnalité, le tout-venant se superposer à une ethnisation et sexuation des critères de recrutement**<sup>88</sup>. A leur tour, la **confiance**<sup>89</sup> **tout comme la réputation** (construite au fil des passages dans des familles) apparaissent comme des éléments intervenant dans la décision d'embauche. Dans certains cas, l'absence de papiers semble constituer un élément évalué dans ce processus par l'employeur. Le temps montre pour de tels cas une instrumentalisation de la situation des femmes par les employeurs.

Ces **dynamiques imbriquées** sont importantes à relever pour comprendre l'entrée des femmes en emploi sur le registre de la logique de domesticité (mais aussi d'emploi). Elles offrent aussi une clef de lecture pour comprendre 'pourquoi' **les femmes acceptent (mais ne consentent**

---

<sup>86</sup> Elles sont apprises au fil du temps par un tiers qui peut être une autre migrante travaillant dans le domaine ou un employeur.

<sup>87</sup> Les travaux sur la sphère dite informelle (qu'ils portent sur des économies émergentes ou non) pointent l'interrelation entre les segments formels et informels de l'économie. Cf. par exemple : Lautier (2004)

<sup>88</sup> Sur ce dernier point, à propos de l'aide et des services à domicile, voir Scrinzi, 2005 ; Ibos, 2012 ; Lendaro et al. 2012. Sur d'autres groupes professionnels émergents précarisés, voir par exemple, Lada (2005).

<sup>89</sup> La question de la confiance est centrale dans la décision de recourir à une tierce personne pour une activité de care rémunérée, quel que soit le mode d'exercice de l'activité, le type d'employeur, ... Elle prend ici une valeur particulière parce qu'il n'y a aucun tiers pour, du côté des employeurs, assurer la décision d'embauche ou pour constituer une voie de recours ou d'intermédiation. C'est en ce sens que la dimension de la confiance s'articule avec la réputation et le bouche à oreille, formant une triade constitutive de l'entrée en emploi. Du côté des femmes, l'absence de papiers, de logement pour vivre ou les difficultés financières, ne permettent pas d'élaborer autant que souhaité, des stratégies d'évaluation a priori de la famille et des conditions de travail offertes. Certaines, toutefois, mettent à distance la confrontation à la prostitution en apprenant à ne pas mettre d'annonce avec leur numéro de téléphone sur les lieux de recrutement. Sur le continuum possible entre prostitution et marché du travail de care, voir par exemple : Levy, Lieber (2009).

pas)<sup>90</sup> des conditions de travail et de rémunération aussi dégradées, des violences au travail et situations de maltraitance caractérisées. Ainsi, c'est notamment parce qu'elles ont connaissance du poids de ces 'règles de l'informalité' et de la triade 'confiance-réputation-bouche à oreille' qui les composent qu'elles acceptent ces situations au regard d'un prochain emploi à venir. En ce sens, elles appréhendent cette expérience comme une étape du parcours limitée dans le temps mais l'isolement social et les situations d'exploitation avérées en font un temps qui dure. **L'état de la législation en matière de régularisation** des étrangers sur le sol français peut également engager les femmes à accepter de telles conditions de travail et de vie (cf. le fait d'avoir à démontrer un emploi et employeur stables, par exemple). Pour autant, il semble que cette logique corresponde plus particulièrement à une étape du parcours *antérieure* au fait d'engager des démarches pour obtenir des papiers. L'isolement social et professionnel, les situations d'exploitation qui les accompagnent (qui s'accompagnent de temps de travail particulièrement longs) et les contraintes pesant sur les migrantes (dettes à rembourser, absence de logement, ...) voire la peur sont si prégnants dans les récits qu'ils ne donnent pas lieu à de telles démarches. C'est une fois sorti.e.s de cette logique que de telles démarches seront plutôt engagées'.

Les **conditions matérielles de vie au moment du recrutement jouent également à plein dans ce processus d'acceptation** : un emploi à demeure est un moyen de résoudre les problèmes d'accès à un logement que la situation d'irrégularité administrative renforce. En point d'horizon, il y a aussi la connaissance ou l'intuition des femmes des effets de la professionnalisation sur les pratiques de recrutement en vigueur sur le marché du travail 'formel' et formalisé de l'aide et des services à domicile. En d'autres termes, c'est aussi en raison de la position objective dans le domaine que se construisent ces expériences de la domesticité.

Dans ce contexte, **l'absence de qualifications reconnues sur le marché du travail formel** renforce la vulnérabilité sociale et professionnelle des femmes mais aussi la production d'un regard négatif sur soi.

Enfin, parmi les dynamiques à l'œuvre dans le monde du travail français, il faut relever les **pratiques des employeurs**. Elles renvoient, dans cette configuration, à la mise en subordination des femmes qui vont du retrait des papiers à la négation de la personnalité d'autrui.

## 2.2.2 Travail, conditions de travail, de vie et de rémunération

Si l'on s'attache maintenant à caractériser ce registre de la domesticité en termes de **conditions de travail**, de vie et de rémunération, il apparaît qu'il repose sur l'éclatement des tâches, des exigences de disponibilité permanentes (heures de travail illimitées, sommeil ou temps de repos interrompus à tout moment) que permet le travail à demeure, l'absence d'intimité et de temps à soi. Et ce, que l'analyse des situations de travail et des relations avec l'employeur renvoient à la figure de la domesticité d'apparat « d'hier »<sup>91</sup> qui était et reste « une représentation, une incarnation des maîtres au service desquels on se trouvait » (Fraisie, 2009 [1979] :p13) ou à la figure « des femmes toutes mains » (Fraisie, 2009).

En termes de rémunération, le registre de la domesticité s'accompagne d'un niveau de salaire bien inférieur au salaire minimal fixé par les conventions collectives et le minimum légal (surtout si l'on tient compte des heures de travail et de disponibilité). Elle se caractérise également par la manière dont sont versées ces rémunérations (irrégularité des versements, paiements en liquide à la semaine, absence de fiches de paie); tous procédés qui renforcent la

---

<sup>90</sup> C'est une anthropologue féministe, N. Claude-Matthieu qui, en réponse à un autre anthropologue, Maurica Godelier qui s'exprimait sur les violences subies par les femmes dans des tribus de Nouvelle-Guinée, avait introduit cette distinction fondamentale et analysé ce qu'est le consentement.

<sup>91</sup> Elle renvoie à l'ancien régime et marquait encore au début du Xxe siècle l'appartenance à une classe sociale comme le rappelle G. Fraisie.

vulnérabilité des employés et leur dépendance vis-à-vis de l'employeur. Toutefois, le contact avec les permanences syndicales ou d'autres collègues avisées permet de mettre en place des stratégies comme la confirmation des versements par sms, ou la photocopie de relevés bancaires. Les étrangers en situation irrégulière ou précaire sur le territoire français ont des droits, comme le rappelle la note pratique « Sans-papiers mais pas sans droit » du GISTI<sup>92</sup>. Un des enjeux est de faire connaître ces droits au plus grand nombre de ces salariées mais aussi d'accompagner dans le temps pour passer de la connaissance (faire connaître) à la reconnaissance des droits (faire reconnaître) et à leur application, y compris au quotidien, dans le monde du travail. En ce sens, des actions d'information auprès des migrant.e.s tout comme la réalisation de brochures en direction des migrantes peuvent constituer des étapes importantes mais elles ne suffisent pas. La réalité observée ne relève pas que d'une carence d'information ou n'est pas imputable aux seul.e.s migrant.e.s et de leurs stratégies. Des informations auprès d'employeurs doivent aussi être menées. Par ailleurs, on est en effet face à des dynamiques structurelles requérant de ce fait d'autres actions, à d'autres échelles (macro-sociale, par exemple). La persistance du marché informel qui se nourrit des bricolages et instrumentalisation de différents acteurs construit de telles situations, à l'instar de dynamiques bien connues (Anderson, 2010). Enfin, l'extrême vulnérabilité des migrant.e.s montre la nécessité d'un accompagnement dans le *temps* et de démarches articulant approche collective et individualisée. Sur ce point, l'analyse des observations lors des permanences syndicales ou des actions associatives est riche d'enseignement et permettent d'avancer de telles conclusions.

Les **abus et violences au travail**<sup>93</sup> (harcèlement sexuel, violences psychologiques, physiques) ponctuent enfin ces parcours dans la domesticité d'autant plus porteurs d'atteintes à la santé que les personnes qui les subissent se pensent en dehors du champ du droit du travail et de la protection sociale. En ce sens la double informalité pèse objectivement et subjectivement sur les parcours.

**Quant aux effets**, ils sont multiples. Ils vont de l'atteinte à l'estime de soi à des atteintes à la santé, physique et mentale caractérisées. A ce titre, les données de terrain permettent de formuler l'hypothèse (qui demanderait à être validée par une enquête quantitative) que ces situations s'accompagneraient d'accidents du travail (non reconnus comme tels) du fait de situations de travail mettant particulièrement les femmes en danger.

La fuite apparaît dès lors comme un possible mais elle n'est pas nécessairement synonyme de rupture avec cette logique de la domesticité. Encore faut-il que les ressources des personnes le permettent.

**Mme L., est née aux Philippines. Elle réside en France depuis 1999.**

My employee from Qatar (NB : les lieux ont été changés pour préserver l'anonymat) brought me to come here to have a vacation. I stayed there 7 months and my employers wanted to accompany to the vacations in Europe. They believe I am a good domestic worker (...)even though our heart and our mind is already crashed, we continuously work even though we become very thin. Really that's the truth about this. So, in brief, august. I escape away but like all the story like we were there there are so much stories of girls escaping away from their employers, I am one of them and I didn't make a mistake. Yeah because they let me work with condition very bad, yes I... How long? I'm almost like working 24 hours on alert and on top of all. We were staying in Y. hotel (...) in Paris. Imagine I was so thin I was wearing 7 pullover, 7 underwear or wonderbra and 1 jacket , jean jacket, I was so thin I was able to wear that bulk of clothes

<sup>92</sup>La 4ème édition de la brochure du GISTI (juin 2006) Sans-papiers mais pas sans droits est disponible sur le site : <http://www.gisti.org/doc/publications/2004/sans-papiers/sommaire.html>.

<sup>93</sup> Voir l'enquête ENVEFF (L'enquête nationale sur les violences envers les femmes en France) pour une analyse des violences faites aux femmes. Pour une lecture centrée sur l'aide à domicile auprès de personnes âgées et handicapées, voir par exemple Lada (2011).

because I want to be ready that was summertime and 5.00 in the morning but the sun is up because that was like august 5.00 in the morning the sun is up here already in France but when I went out of the building of the campanile hotel I felt the wind really like saying to myself I am now free, the freedom is there because I really experienced so much bad moment with the family, especially with the children. my collègues de travail là-bas, domestics of other families (...), so they told me (...) don't come back here anymore. (...)

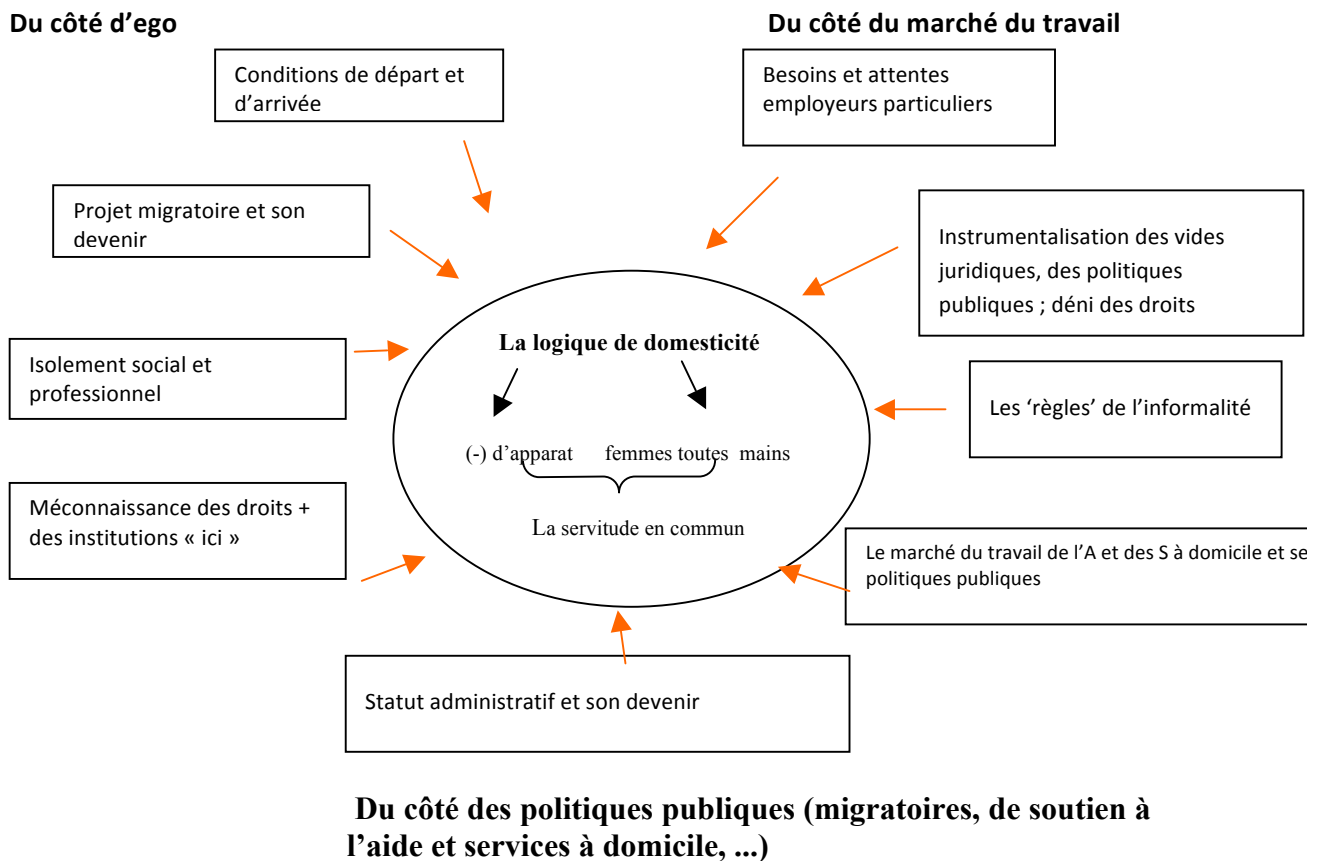
Mais dans ce cas, la faiblesse des liens tissés « ici » et le peu de ressources mobilisables à ce moment du parcours renforcent les situations de vulnérabilité et de précarisation sociale, exposant de ce fait les femmes à d'autres violences. Dans ce cas, c'est moins la migration que des évènements biographiques produits par les difficiles conditions d'installation et de vie en France qui représentent une rupture biographique dans la vie des femmes<sup>94</sup>.

Les églises comme espace de socialisation et de circulation d'informations clefs dans l'accès au monde du travail français, les réseaux construits ici, les associations (caritatives, notamment, les associations militant pour les droits des étrangers étant peu connues de personnes interviewées), sont encore alors des espaces et lieux ressources, comme elles l'ont été pour des migrantes arrivées en France des décennies avant elles (Vuddamalay, 1990), tout comme des personnes ressources rencontrées sur place.

---

<sup>94</sup> La migration est en effet souvent associée à une rupture biographique de fait. L'analyse des parcours montre qu'il peut en être autrement et qu'il peut y avoir de fortes continuités entre la vie « la-bas » et la « vie ici »

**Figure 3.2 : La construction sociale du registre de la domesticité**



Nous avons insisté sur cette logique de la domesticité car est une expérience singulière aux parcours de migrantes (et non pas de l'ensemble des migrantes) que des travaux portant sur des femmes majoritaires non migrantes n'ont pas révélé.

## 2.3 Le registre d'emploi

### 2.3.1 La construction sociale du registre d'emploi

Ce registre repose également sur les règles de l'informalité précédemment décrites et continue d'être configurée par le statut administratif/migratoire des femmes, notamment lorsque la logique d'emploi se décline en logique du job (Lada, 2005 [2000]), ou pour le dire autrement, de petits boulots occasionnels. De même, les conditions de l'émigration et de l'immigration continuent de peser, tout comme le statut administratif. L'analyse des entretiens confirme d'ailleurs ce que d'autres recherches ont montré à maintes reprises depuis 30 ans : la fragilisation professionnelle et sociale du fait de la situation administratives et des dynamiques d'assignation professionnelles construites par celles-ci. Pour notre part, nous formulons l'hypothèse de l'inscription durable puis le cantonnement aux marges du marché du travail (de l'aide et des services à domicile).

C'est notamment au regard de cette réalité sociale que prend sens les termes utilisés par les femmes, notamment **la convocation récurrente du thème de la chance** pour évoquer la rencontre avec un employeur dont l'aide apportée (qui ne s'accompagne pas nécessairement par le respect du droit du travail) constitue a posteriori un levier dans le parcours des femmes (mobilisation active de son réseau pour permettre l'augmentation du temps de travail, location

d'un logement avec quittances de loyer, etc.). Il s'agit cependant d'un levier fragile et aléatoire, participant à inscrire les femmes dans ce que l'on peut nommer un « parcours d'intégration aléatoire », soumis aux aléas biographiques des employeurs et/ou de leur de famille (qui s'inscrit plus dans la logique de l'aide et du don et du paternalisme que dans le registre du droit et de la justice sociale).

### 2.3.2 Conditions d'emploi, de rémunération et de vie

**En termes de statuts et conditions d'emploi**, on peut observer que ce registre peut correspondre à des emplois 'gris', à l'informalité totale comme à des usages détournés du mode mandataire ou la mise en emploi dans des structures lorsqu'elle correspond à des horaires éclatés et parcellaires et/ou des détournements affichés du droit du travail. C'est alors moins le mode de l'exercice de l'activité que la pratique des employeurs et le mode de gestion du personnel qui marque de son empreinte la construction possible du rapport à l'emploi et au travail.

L'extrême éclatement/brouillage des tâches pouvant aller du soin aux enfants à des soins à une personnes âgée en incluant l'entretien du cadre de vie en l'absence de la famille (ce qui peut inclure la peinture, l'aide au déménagement, ...) s'estompe. Il laisse notamment place à l'hétérogénéité des types d'intervention (ménage chez une personne, garde d'enfants chez une autre, personne âgée encore chez une autre) dans un cadre de multiemployeurs occasionnels ou stables. Le travail de ménage, en situation d'aide ou limitée à l'entretien du cadre de vie en l'absence de l'implication de la personne aidée, continuant quant à lui de brouiller les frontières entre familles de métiers.

C'est notamment lorsque les femmes atteignent une forme de stabilité dans l'instabilité (en termes d'heures travaillées, par exemple ; ou parce qu'elles ne sont plus inscrites dans une organisation temporelle du 'travail par à coup', pour substituer temporairement d'autres femmes, elles-même en situation précaire) qu'un glissement a lieu entre la logique d'emploi-job et la logique d'emploi-stabilisé. Le fait d'entamer des démarches pour la régularisation peut être un accélérateur mais il importe de rappeler que les processus de régularisation sont très longs et scandés de différentes étapes intermédiaires qui ne résolvent pas l'incertitude quant "aux papiers". Elles peuvent engager un répit de quelques mois ou d'un an. La pénibilité, quant à elle, ne diminue pas nécessairement mais elle change de registre, appelant d'autres leviers d'action.

**En termes de rémunération** : si la rémunération mensuelle n'est pas plus élevée (notamment en raison des heures totales travaillées), elle s'améliore en terme de taux horaires. Si ce cas ne met pas encore les femmes en mesure de négocier leur salaire, elles sont en capacité de ne plus subir des rémunérations inférieures aux bases légales.

Quoi qu'il en soit, le sens du travail et du travail bien fait est bien présent, comme dans la logique de domesticité où l'éthique du travail s'exprime dans cette logique, tout comme précédemment.

Enfin, dans ce registre, à l'instar du cas précédent, **les femmes ont un rapport positif à l'activité**<sup>95</sup> (Nicole-Drancourt, 1992a et b) et au monde du travail et témoignent d'un fort engagement professionnel (Nicole-Drancourt, 1992b). En ce sens, la logique du job/des petits boulots, lorsqu'il y a, qui s'accompagne d'un très faible temps de travail par ailleurs éclaté, ne relève pas d'un souhait pour des femmes qui commencent en France leur vie active ni d'un aménagement pour la prise en charge des contraintes domestiques. Il s'agit d'un temps par défaut, faute donc de pouvoir avoir plus d'heures. Néanmoins, elle renvoie à d'autres contextes

---

<sup>95</sup> « Le rapport à l'activité, c'est la position de l'individu envers "l'option professionnelle" ».

et repose sur d'autres pratiques. Si les petits boulots inscrivent, parfois durablement, les femmes dans une spirale de la précarité (le 'précarariat' pour reprendre la formulation de R. Castel), qu'ils soient 'déclarés' ou 'non déclarés' (mais c'est la configuration du petit boulot non déclaré qui s'affirme à ce moment de la biographie), l'absence de vie à demeure permet une première distance et de rompre une première forme de dépendance avec la figure de l'employeur. La disponibilité permanente demeure mais prenant forme dans un autre contexte matériel et symbolique. Par ailleurs, elle n'inscrit pas les femmes dans l'extrême servitude. En ce sens, l'accès à un logement indépendant ou la possibilité d'avoir un espace à soi séparé de celui de l'habitat de l'employeur est une étape importante.

"Quand je suis arrivée, c'était en 2000, 2001. C'est vrai à l'époque il y avait vraiment des... le loyer, c'était un peu serré. Il faut un contrat et tout ça. Et la chambre de bonne c'est ma sœur qui l'a pris comme ça, à son compte(...)Ce n'était pas en mon nom parce qu'à l'époque je n'avais pas de papiers. On l'a vu dans une boulangerie, l'annonce (...) C'était ma sœur, voilà, parce que ma sœur elle avait un nom français vous savez et elle c'était une vraie Française". (Mme A., marocaine, garde des enfants (déclarée, avec un contrat de travail) au moment de l'entretien) et se rend deux fois par semaine chez une personne âgée chez qui elle a travaillé depuis son arrivée en France)

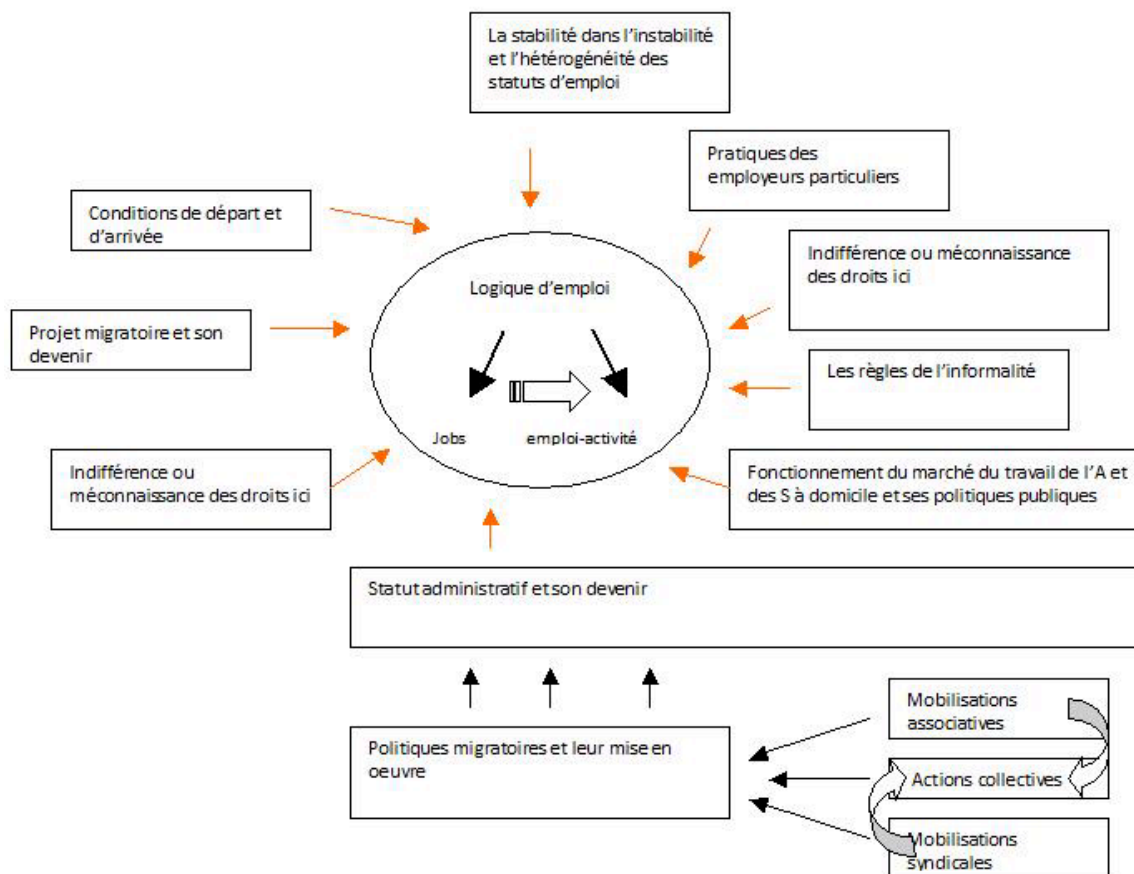
Cette étape, vécue comme telle pour les femmes, peut d'ailleurs engager momentanément des stratégies de report d'accès à l'emploi ou de recherche d'emploi stable, formel ou informel.

Mme S. est originaire d'un pays d'Amérique Latine qu'elle quitte pour la France à 32 ans. Elle obtient un diplôme d'infirmière dans le pays où elle vit puis s'inscrit dans une université pour préparer un diplôme scientifique mais elle ne finit pas ses études : elle ne peut régler les frais de scolarité et son père tombe malade. suite au décès du père et aux difficultés financières qui suivent, elle part en France où ses sœurs sont déjà installées. Elle arrive dans ce pays avec les deux enfants d'une de ses sœurs au milieu des années 2000. Son fils de 5 ans est, lui, sous la garde de ses parents pendant « un an et 5 mois ». Les deux sœurs déjà installées en France travaillaient ensemble dans leur pays d'origine (transport de nourriture dans les hôpitaux) mais elles ont fait faillite. Une de ses sœurs a trouvé à Mme S. son premier emploi non déclaré (ménage et enfant) auprès d'une famille (Fam. 1) qui parle portugais en région parisienne. Pendant 3 mois, elle est payée au noir puis pendant 5 mois via le CESU. L'été, elle commence à travailler dans une ville balnéaire du nord de la France avec son futur employeur principal qui la traite très mal (pendant 53 jours, elle n'est pas déclarée, dort dans la cave de la maison et l'employeur « *crie beaucoup* »). Elle travaille beaucoup (volumes horaires très importants) et ne se repose qu'un peu en début d'après-midi (elle dort mais elle préfère sortir, sinon elle est appelée pour travailler). Elle dit supporter car elle a besoin de travailler. A la rentrée, cette famille lui propose d'ailleurs de travailler avec elle, en région parisienne, 3 fois par semaine (elle est rémunérée via le CESU, mais sans contrat de travail). Elle accepte, d'autant plus que la famille 1 ne la rappelle pas. Elle travaille souvent plus que les 3 matinées par semaine convenues, pour la personne qui est son employeur mais aussi pour sa fille qui a un bébé. Elle doit être disponible (« *allo, j'ai besoin de vous, venez, elle disait* ») pendant la semaine mais aussi le week-end. Ceci lui posera des problèmes d'organisations du travail avec ses autres employeurs, qu'elle commence à trouver la même année, même si ceux-ci, compréhensifs, acceptent des éventuels changements d'horaires. Elle travaille 6 ans avec cet employeur et passe tous les étés à dans une ville bourgeoise de Normandie, laissant son fils sous la garde de sa sœur et son beau-frère. Cette employeuse la rémunère de façon très aléatoire « quand elle le veut bien » dit Mme S. Elle ne la paye pas quand elle est malade. Mme S. a un rendez-vous en préfecture en aout pour ses papiers, alors que Mme S. et son employeuse sont à nouveau dans cette ville balnéaire. Son employeuse qui a signé « *au dernier moment les documents pour la régularisation* », ne permet à Mme S. de s'absenter au dernier moment et ne remet pas un document clef pour l'obtention « des papiers ». Mme S. qui dit savoir ce qu'elle veut, ne se voit pas en victime, même si elle parle beaucoup du traitement que cet employeur lui a réservé au cours de l'entretien. Depuis qu'elle est en France, elle est toujours à la recherche de nouveaux employeurs, fixes ou pour des remplacements. L'été où la recherche est conduite, fatiguée, elle a pris pour la première fois depuis son arrivée en France des vacances. Elle n'accompagne pas son employeur principal dans cette cité balnéaire, ce qui provoque une procédure de licenciement. C'est suite à cette procédure qu'elle se rend dans une permanence syndicale pour obtenir des renseignements et connaître ses droits. Elle effectue toutefois un remplacement comme gardienne (ménage et sortie poubelles) et du nettoyage de bureaux. Au moment de l'entretien, elle travaille comme femme de ménage avec 4 employeurs (ménage) pour 19 heures par semaine (dont CESU) et effectue des remplacements de temps à autre.

Mme S. a attendu 5 ans avant de faire une demande de régularisation. Elle a constitué seule son dossier et a obtenu « les papiers » un an avant l'entretien. Elle souhaite continuer à vivre en France puisque toute sa famille est ici mais pas seulement puisque « *Ma maison, c'est la France, ici* ». Elle a d'ailleurs dit à sa famille : « Si je mourrais en France, vous m'enterrez ici. » - « Pourquoi ? Non, on va t'enterrer [dans le pays de naissance] » - « Non j'habite ici donc on me laisse ici ». C'est comme ça. Pourquoi gaspiller de l'argent pour m'emmener dans un pays alors que je n'habite pas là. Compris ! Donc c'est ça). Elle voudrait parler et surtout mieux écrire le français et améliorer ses conditions de vie professionnelles (« *Je ne veux plus champignons sur mains, à cause de la crasse* »). Elle est très

marquée par la manière dont son principal employeur l'a traitée. « hein, elle a pensé... elle voulait que je toujours de ma vie, je reste cette femme de ménage. J'ai..., je suis femme de ménage, mais je vais changer ma vie, j'ai... j'ai une profession honnête. Chez moi, j'avais des femmes de ménage qui faisaient, en fait, du repassage, j'ai jamais... traité des gens comme on m'a traitée... ». Elle voudrait travailler avec des personnes âgées ou commencer une formation d'aide-soignante mais ce sont des formations payantes et elle ne pourra pas les suivre. Elle se renseigne sur l'existence de telles formations dans les hôpitaux. En attendant, elle cherche un emploi de gardienne, travail qu'elle estime moins fatiguant que ce qu'elle fait actuellement. C'est surtout le fait de travailler sur un seul site qui lui paraît moins pénible (« surtout, une seule adresse ») mais elle préférerait travailler dans des maisons de retraite pour « écouter les expérience de vie ».

Figure 3. La construction sociale de la logique d'emploi



De la logique de domesticité à la logique d'emploi (l'emploi-job, l'emploi-activité) : les ressorts d'un glissement

## 2.4 Du registre de la domesticité au registre d'emploi (l'emploi-job, l'emploi-activité) : les ressorts d'un glissement

Comment se font les glissements d'une logique à l'autre, à savoir : y-a-t-il des contextes, ressorts et moments biographiques favorables ?

Il apparaît que l'effritement de l'isolement social, la rencontre avec des institutions 'ici' ou encore la diversification des réseaux, constituent un terreau nécessaire à ce mouvement. A ce titre, la scolarisation des enfants constituent, pour celles qui en ont et vivent avec en France, une étape également importante, tout comme l'accès à l'Assistance Médicale de l'Etat



(AME)<sup>96</sup>, l'amélioration des connaissances des femmes en termes de droits et protection sociale. Dans ce cadre, la mise en couple et/ou la cohabitation en est un autre, en ce qu'elle peut permettre de stabiliser les revenus, par des mises en commun de l'argent. Il faut ajouter à ces ressorts le rôle des épreuves biographiques, comme par exemple la fin brutale de la relation de travail et donc des conditions d'habitat du fait de l'employeur ou autre cas de figure, les atteintes à la santé (au travail), quand l'enjeu devient l'accès aux soins.

L'action associative et syndicale peuvent également constituer autant un ressort de la sortie de la logique de domesticité que d'entrée dans la logique d'emploi, tout comme l'action et les mobilisations collectives. Les trajectoires de femmes qui se sont mobilisées à la fin des années 2000 est à ce titre exemplaire, y compris en termes d'inscription dans la logique de métier.

Ces différents éléments caractérisent autant les passages que les dynamiques sociales qui alimentent la construction sociale de la logique d'emploi.

Mme A. est originaire d'une petite ville dans un ancien pays de l'Est. Diplômée de l'enseignement supérieur en langues (Bac+5), elle donne pendant deux ans des « cours privés de langue » à des enfants de familles aisées à la fin de ses études. Gagnant peu, confrontée au gel des paiements des salaires et incitée par une amie, partie en Italie, à travailler comme elle en tant que garde d'enfant, Mme A. décide de rejoindre celle-ci en bus au début des années 2000. Au cours du voyage que font d'autres femmes d'âges différents pour la même destination et raison, elle s'arrête à Paris suite à une proposition de travail chez un commerçant (nourrie, logée, elle travaille 3 mois, sans contrat de travail, après avoir vu son passeport confisqué ; il lui sera rendu quand elle s'en va). Aidée par des compatriotes qui l'hébergent un temps, elle retrouve un autre emploi rapidement grâce à une femme du même pays qu'elle rencontre à l'église. Elle lui verse son premier salaire et devient employée de maison pendant 2 ans (logée chez employeur, non déclarée, pour garder enfants, faire le ménage, servir, avec de lourdes amplitudes horaires). Elle dort sur un matelas dans la chambre des enfants. Elle doit par ailleurs quitter l'appartement certains week-ends à la demande des employeurs. Elle dort alors dans des foyers où elle est violée. Enceinte, elle avorte (elle est alors couverte par l'AME) et décide de quitter cette famille. S'en suit une période de dépression (un an) pendant laquelle elle retourne en dans le pays où elle a grandi. Elle travaille comme professeure de langue. Revenue en France, elle partage un logement avec des femmes de la même nationalité et fait des ménages et garde des enfants à la sortie de l'école. Enceinte d'un homme avec lequel elle ne vivra jamais, sa mère vient en France pour la remplacer auprès de ses différents employeurs peu avant son accouchement puis les quelques mois (moins qu'un congé maternité) pendant lesquels elle allaite (au noir, elle n'a pas de congé maternité et ne peut suspendre son travail). La venue de l'enfant et de sa mère correspond à un nouveau (une pièce, dans un appartement qu'elle sous loue, avec d'autres femmes). Le loyer représente environ la moitié de son salaire. Pendant cette partie de sa vie, les associations caritatives (y compris celles intervenant auprès des SDF, auront un rôle important pour se procurer de la (nourriture),. Mme A. a alors plusieurs employeurs qu'elle trouve par l'intermédiaire de particuliers employeurs, de l'église ou via une annonce. L'un de ses employeurs (elle n'est pas déclarée) se fait intermédiaire auprès d'une entreprise de services aux personnes. Elle fait des ménages et subira un « chantage aux papiers ». Cette expérience est vécue difficilement (parle des déplacements nombreux vécus comme une pénibilité du travail importante). C'est par ce biais qu'elle entre en contact avec son futur employeur principal, militant politique, qui la soutient dans les démarches de régularisation et la mettra en contact avec d'autres employeurs qui l'aideront également (attestations). Aujourd'hui elle intervient auprès de 6 familles (ménage et garde un enfant). Pour ses papiers, après avoir contacté par deux fois, à deux années d'intervalle, des avocats qui refusent de s'occuper de son cas (trop peu d'heures de ménage), elle milite, participe à des actions collectives ; ce qui lui permet d'obtenir une autorisation de circuler librement sur le territoire, des premiers contrats de travail à la fin de la décennie 2000 et des papiers un an plus tard (titre de séjour : salarié). A cette date, elle a pour la première fois un compte en banque à son nom et travaille en étant déclarée. Elle vit toujours avec sa mère qui voudrait maintenant repartir dans le pays qu'elle a quitté. Elle a déménagé et a depuis quelques mois (au moment de l'entretien) un bail à son nom pour la première fois. Elle voudrait changer de métier, voyager, faire quelque chose en rapport avec les langues et le pays où elle a grandi. Elle souhaite rester en France

<sup>96</sup> voir Carde (2009) pour un récapitulatif de l'accès à une couverture maladie des sans-papiers

pour son fils mais aussi pour elle : « je veux pas chaque 10 ans, recommencer ma vie à zéro.... Si je reviens là-bas, j'avancerai pas ».

Reste par ailleurs en suspens une question importante posée déjà posée dans le seconde partie, celle de la retraite de ces femmes qui circulent dans l'informalité et/ou cumulent des emplois éclatés au très faible temps de travail. C'est d'ailleurs une problématique qui revient dans les entretiens des femmes.

“Je ne pense pas à la retraite, je ne pense pas parce que je dis que je suis encore jeune mais quand... ça me fait peur la retraite parce que... avec un boulot comme ça... maintenant, je gagne un petit peu bien, mais je peux pas dire que je... j'ai un énorme salaire mais quand je pense que ce que je cotise de côté, je mets zéro. Alors, qu'est-ce que ça va... je vais avoir une retraite de quoi ? Avec cinq, six contrats à la fois ? Ça veut dire quoi ? C'est un boulot de... de rien du tout. Ça m'inquiète l'avenir hein, ça me fait peur de penser à... arriver à... en âge où je pourrais plus travailler, je pourrais pas m'entretenir parce que je sais que je vais... avoir une retraite de... de rien du tout ! Voilà. Donc, c'est pour ça que je n'y pense même pas ! Je dis : « Je peux gagner au loto million » mais je ne joue pas (Rires) » (Mme Y., 37 ans, en France depuis 2002, Moldave)

## 2.5 Le registre de métier

### 2.5.1 Dans le sillage des politiques de professionnalisation, de la stabilité d'emploi et de la régularisation

Les recherches menées par des historiennes et/ou portant sur des périodes antérieures à cette étude montrent des femmes en migrations qui, au fil de leur parcours, ont fait du ménage, par exemple, leur activité principale qu'elles désignent alors comme leur métier. On retrouve cette manière de dire et ces parcours aujourd'hui. On s'inscrit cependant dans une continuité relative car le processus qui conduit à parler en termes de métier a lieu dans un tout autre contexte dont il peut être intéressant de relever les effets. Par ailleurs, après trente ans de politiques publiques visant la professionnalisation des acteurs, des structures et la mise en oeuvre de dispositifs tels que la V.A.E, qu'en est-il de la logique de métier ? Et ce, alors que des acteurs travaillent à faire émerger des groupes professionnels, que des associations de femmes migrantes mais aussi des actions collectives sont mobilisées pour promouvoir et défendre les métiers ?

**L'accès à une formation certifiante/qualifiante** est une condition très importante pour que les femmes s'inscrivent dans une logique de métier, tout comme la circulation durable sur les segments formalisés de ce marché du travail. **Cette condition est toutefois subordonnée au statut administratif.** Compte-tenu de la politique migratoire menée en France et de ses déclinaisons à l'échelle locale, notamment en matière de régularisation, les statuts administratifs des femmes composant le corpus et leur devenir étaient particulièrement variables. Et ce, d'autant plus qu'elles ont pu déposer différentes demandes, pour des titres différents dans la mesure où elles relevaient de fait de différents dispositifs. Cela étant dit, on observe que la régularisation correspond à une étape importante de leur parcours professionnel. Elle permet l'accès aux segments et modes d'exercice de l'activité les plus formels ainsi qu'à des dispositifs particuliers à destination de publics au terme du processus de régularisation (comme le Contrat d'accueil et d'intégration qu'elles n'ont pas toutes identifié comme tel). Régularisation et accès à une formation constituent donc deux ressorts fondamentaux pour le passage à une telle logique, la voie mandataire constituant quant à elle le contexte le plus favorable à une logique de métier stabilisée, à condition de prendre la mesure des biais possibles de la professionnalisation pour les migrantes (cf. section 2.5.2).

**Soutenue par les politiques de professionnalisation** mises en oeuvre à l'articulation du local et du national, cette logique est particulièrement portée par le mode prestataire. Dans le cadre de l'emploi direct, cette logique de métier se retrouve également mais elle est fragilisée par la

personnalisation de la relation employeur-employée. Elle est, en ce sens aléatoire, car dépend des évènements biographiques de l'employeur ou de sa famille et de sa disposition à respecter les cadres de lois (selon sa connaissance de la législation) et conduit à une forme d'intégration aléatoire ou e suspens.

Mme G. a 47 ans au moment de l'entretien. Elle est née et a vécu dans un pays d'Afrique subsaharienne. Elle y avait un petit commerce et occasionnellement, elle faisait du bénévolat dans un centre mère/enfant. Elle "fuit", pour reprendre son expression, son pays suite à des troubles politiques et des situations de violence extrême. Elle ne souhaitera pas en dire plus lors de l'entretien. Elle arrive en France qui est le pays de destination (elle a de la famille en France) atteinte de dépression. Elle rejoint directement une ville de province proche de Paris où résident ses proches parties avant elle. Elle sera soignée pour cette maladie dans un centre de soins et de soutien aux personnes victimes de la torture et de la violence politique. Elle logera 10 ans à l'hôtel avec ses enfants qui la rejoindront 3 mois après son arrivée. Elle se souvient de violences policières qui ont marqué son enfant. Pendant toutes ces années, elle fera un peu de ménages, au noir "Je gagnais presque rien, mon salaire tournait entre 100 et 120 euros". Le travail de ménage et le travail au noir sont les seules possibilités qui s'offrent à elle tant qu'elle "n'a pas de papier" : "Déjà on n'a pas de papier, comment on peut aller demander le travail, on ne peut pas. On n'est pas régulière déjà, on a peur d'aller se présenter à quelqu'un du genre : « Vous savez monsieur, je n'ai pas de papier mais vous pouvez me prendre pour travailler », déjà pour dire ça, ce n'est pas possible. Ce n'est pas possible. J'ai eu mes papiers en 20... Et c'est à partir 20... vraiment que je suis rentrée dans le marché du travail. Mais avant non (...) Comme je ne peux pas me prostituer, il fallait faire ça. Si quelqu'un me demande de lui faire une heure ou deux heures de ménage, s'il va me donner 10 euros, je ne vais pas refuser. Je ne vais pas refuser, non jamais. Je préfère faire ça, avoir 10 euros et puis acheter du lait pour mon fils que de refuser.." Elle obtient ses papiers 7 ans après son arrivée en France. "au début, ils ont commencé par me donner des papiers à cause de ma maladie. Voilà. Et puis au fur et à mesure, comme j'avais des enfants qui sont mineurs et qui allaient à l'école (...) donc ça a joué. Après, ils ont changé mon statut. Au lieu de continuer à avoir ma carte pour maladie, ils m'ont donné la carte pour vie privée, vie familiale". Elle travailla alors 8 mois dans un hôtel en CDD. Cet emploi lui permettra de toucher les Assedic et d'effectuer une formation. Toujours au chômage, elle commencera à travailler très peu d'heures dans une association prestataire d'aide à domicile (50 employés). Elle trouve cet emploi par le biais d'une amie qui travaille dans l'association "Pôle Emploi ne m'a jamais rien trouvé. Jamais. C'est toujours par des collègues de bouche à oreille".

C'est alors qu'on lui demandera d'effectuer une formation qui sera payée par le Conseil régional. Pendant cette formation, elle travaille pendant un mois dans une maison de retraite où elle ne reste pas pour des raisons évoquées dans d'autres recherches (Doniol-Shaw, Lada, Dussuet, 2008). "J'ai essayé, j'ai travaillé pendant un mois. Mais je n'ai pas pu supporter parce que là-bas même, c'est pire que la jungle. J'ai (...) fait les stages dans les maisons de retraite. Tout le monde voulait m'embaucher, j'ai essayé pendant un mois. Je suis partie. Je ne pouvais pas parce qu'il ne faut pas parler avec les personnes. Il faut faire « vite, vite ». Après l'obtention de son diplôme d'assistante de vie, elle sera embauchée à temps partiel par ce prestataire (6 mois de CDD à l'essai puis CDI) qui compte une cinquantaine de salariées.

Actuellement, elle travaille auprès de 8 familles, des personnes de 75 à 99 ans, 130 heures par mois. Elle est appréciée par les personnes chez qui elle se rend et sa responsable hiérarchique qui lui a proposé un contrat de 152h, soit un temps plein. Après avoir accepté, elle demande de repasser à 130 heures par semaine en raison de la pénibilité physique du travail et l'impossibilité qu'elle rencontre de se rendre chez des familles très tôt le matin (début du travail à 6h30 pour aider une personne handicapée à se préparer afin d'aller au travail, une heure de transport au mieux, pour une heure de travail). En ce qui concerne la question des droits, "pour être sûre, j'aime aller vers des personnes qui connaissent. C'est un métier quand même. Donc, pour être bien renseignée... (...) Quand j'ai des soucis je vais vers ces organismes-là [syndicats]. Mais ce n'est pas vers des copines, non."

Son fils cadet vit toujours avec elle alors que sa fille a son propre logement et a une fille. Ses enfants ne veulent absolument pas faire le même métier qu'elle. Ce métier est important pour elle car elle a l'impression d'être utile, surtout en rapport avec son passé et sa dépression suite aux violences subies. Quant à son avenir, elle évoque ce qui lui plaît dans le métier qu'elle exerce (c'est le terme qu'elle utilise) mais aussi les difficultés et les pénibilités qui ont construit des atteintes à la santé (Troubles musculo-squelettiques) "C'est un métier, j'aime bien. Le problème ce n'est pas ça. Mais déjà si le métier est valorisé et qu'on nous considère un tout petit peu et que si le salaire allait avec ce qu'on faisait, je crois que ça donnerait beaucoup d'envie aux personnes de faire ce métier parce que c'est quand même très physique. Mais c'est très dévalorisant, il n'y a pas de considération, il n'y a rien derrière, c'est ça...Je ne

sais pas. Je ne suis pas capable de vous dire aujourd'hui dans cinq ans, je ne sais pas. (...) si votre étude peut amener à améliorer un peu la qualité de notre travail. Et voir que vraiment on n'est pas rien. (...) On est là. Vous imaginez, une personne comme ça qui ne voit que nous toute la journée comme ça. Si on vient, on est la seule personne qu'elle voit dans la journée, ce n'est pas quand même rien".

Mme J. a 35 ans au moment de l'entretien. Elle est née et a grandi dans un pays d'Afrique Subsaharienne. Voulant gagner de l'argent et être autonome relativement jeune, elle quitte l'école en 3ème pour travailler (petits commerces indépendants). Envoyée en Europe chez sa tante pour suivre le "rêve européen", elle déchant rapidement car elle s'occupe pendant 4 ans des enfants de sa tante, alors qu'elle est sans-papiers. Elle sera nourrie, logée mais pas payée. Après une "période de galère" après avoir quitté sa tante, elle fait des démarches pour avoir ses papiers, par l'intermédiaire d'un avocat, poussée un oncle et une autre tante. Elle obtient alors un premier récépissé qui lui permet d'obtenir un premier contrat de travail en tant que "nounou". Elle apprendra à mieux connaître ses droits grâce à son oncle, comptable et à son premier employeur qui lui apprendra la distinction des rôles entre femme de ménage et nounou. Une cousine par la suite, insiste auprès d'elle afin qu'elle se syndique. Durant une période de chômage, elle prépare par correspondance son CAP petite enfance qu'elle n'obtient pas car elle n'a pas réussi à trouver une structure dans laquelle effectuer son stage pratique. Elle voudrait travailler dans une crèche, après avoir réessayé d'obtenir son CAP, pour disposer d'horaires plus confortables, de droits plus importants et d'une meilleure image, selon elle, auprès de proches ou d'amis. Elle voudrait pouvoir dire « les COLLEGUES de mon groupe » et non plus « mes copines nounou ».

## 2.5.2 Les risques des politiques de professionnalisation

Cela étant, il paraît important de pointer les **biais/risques des politiques de professionnalisation**.

Le premier d'entre eux est que ce processus s'accompagne de la formalisation du secteur qui, à son tour, introduit la qualification/les certifications comme critère d'entrée dans l'emploi (ce qui ne signifie pas que celles-ci seront reconnues en termes de rémunération). Par ailleurs, si l'on met en perspective les pratiques en matière de recrutement de différentes structures, on voit se diffuser la formalisation de critères de recrutement qui participent à la relégation des femmes migrantes aux situations les plus subalternes et fragilisées de ce segment déjà fragilisé et plus particulièrement, à la production formalisée de catégories de salariées « indésirables ». Les entretiens menés auprès de personnels de l'encadrement intermédiaires lors d'une précédente recherche, les récits de femmes ou des recherches actions menées en région font ainsi surgir la question des discriminations et du racisme au travail qui s'expriment au moment de la recherche d'une intervenante à domicile, soit par stéréotypes préférentiels (comme l'a montré, par exemple C. Ibos) soit par des souhaits d'éviction de certaines catégories de femmes. Dans un contexte où les personnels d'encadrement ne sont souvent pas formés pour lutter contre ces phénomènes voire peuvent eux-même porter de telles représentations, on peut observer que le racisme (ordinaire) et les discriminations constituent des phénomènes à l'origine des atteintes à la santé, psychique et mentale, des salariées.

Le second risque des politiques de professionnalisation que nous identifions en croisant les entretiens menés avec les femmes et des acteurs institutionnels, c'est que le processus participe à la reproduction et/ou aux déplacements des inégalités entre les femmes en général, entre femmes migrantes et non migrantes d'autre part et enfin entre femmes migrantes. Dans un contexte où l'enjeu n'est plus de produire de nouveaux dispositifs de formation mais de travailler à leur efficacité (y compris par l'usage de nouvelles pédagogies et leur prise en compte de la réalité du travail ordinaire, comme G. Doniol-Shaw a pu le montrer) et à leur accessibilité à toutes, le risque est en effet que seule une minorité de femmes migrantes n'accèdent à ces dispositifs qui sont, le plus souvent, généralistes, faute de ressources mais aussi de connaissances, y compris institutionnelles, valorisant ce type de dispositif. C'est notamment l'une des raisons pour lesquelles le mode prestataire paraît à ce jour, au regard de

l'analyse des entretiens, le plus à même de soutenir la circulation de ces informations et donc de soutenir l'accès à ces dispositifs. La lecture des parcours montre à ce titre que l'accès à la formation professionnelle et à l'information sur ce thème passe par des employeurs prestataires (quand il s'agit des employeurs) et des acteurs institutionnels (intermédiaires publics de l'état, syndicats). Cette hypothèse est en tout cas validée dans le cas des femmes intervenant à domicile auprès de personnes adultes fragilisées (Marquier, 2010). Il apparaît ainsi que les salariées du particulier employeur sont moins formées que celles travaillant en prestataires et accèdent moins aux dispositifs de formation.

Par ailleurs, on peut faire l'hypothèse que les situations d'isolement professionnel maintes fois constatées dans le secteur, impactent encore plus négativement les taux de réussites des migrantes aux évaluations lors des formations, dans un contexte où elles pèsent déjà lourdement pour les femmes issus des milieux populaires.

On peut faire, à l'instar de certains acteurs que nous avons rencontrés, le pari que si risque il y a, il ne sera que temporaire et qu'in fine, la dynamique sera favorable à toutes, tous métiers confondus. Cependant, s'il est indéniable que le facteur temps est important, les analyses des entretiens, mis en perspectives avec les résultats d'autres recherches appellent à émettre une alerte sur cette question.

A ce titre, des expérimentations locales, en relais d'une approche nationale s'emparant de la problématique « migrant.e.s » dans l'aide et les services à domicile, centrées sur ces populations, paraissent aussi constituer une voie intéressante. Cependant, il importe de faire de ces dispositifs des voies par lesquelles des savoirs et savoir-faire (en situation) peuvent être acquis et de ne pas les cantonner à des mesures de « pré-professionnalisation ».

Si ces orientations peuvent être utiles, elles n'intègrent pas les migrantes qui ont déjà développé des savoirs et savoir-faire au fil de leur expérience dans l'informalité notamment, et donc les besoins en formation et en professionnalisation seraient autre. Dans ce cadre, des dispositifs comme la VAE existent bel et bien mais à nouveau, se pose la question de leur accessibilité pour les migrantes, dans un contexte plus général où les accès à la formation ont été réduits du fait de difficultés de financement soit de ces dispositifs soit de la rémunération des femmes ayant connu une promotion professionnelle par la qualification.

Enfin, plus largement des questions posées antérieurement restent à l'ordre du jour, à savoir, par exemple : la formation suffit-elle à la qualification ? (Abhervé, Dubois, 2008) ainsi que les autres enjeux de la professionnalisation ( Clergeau, Dussuet, 2005). De même, on peut renvoyer à la critique qu'adresse P. Molinier aux politiques de professionnalisation (2013) ou, dans un autre registre (Scrinzi, 2012).

### **2.5.3 A propos de la problématique de la langue**

Ce point appelle à discuter de la question de la maîtrise du français. La langue est souvent appréhendée comme un indicateur d'intégration. Du côté des militant.e.s associatifs, tout.e.s posent cette problématique comme centrale (cf. entretiens individuels que nous avons réalisés ainsi que les recommandations et pistes d'actions retenues lors des deux consultations nationales que nous avons organisées à Paris, en novembre 2012 et mars 2013).

Pour continuer la discussion, nous soulignons le fait que la question de la langue doit se penser dans toute sa diversité : oral, écrit mais aussi en intégrant la question de la langue de métier, la langue des institutions.

(...) « La langue, c'est un problème aussi. On connaît pas tous les mots pour se défendre et pour les droits » (...) « non, moi, ça va pour la langue, je me débrouille. Le français, c'est difficile, même

pour des français » (...). (observation, permanence syndicale, sept. 2012, (Mme Z., garde d'enfants et ménage chez des particuliers. Née au Maroc, sans papier au moment de la rencontre, en France depuis 2005).

## Conclusion

Le volet français de la recherche européenne « Promoting the integration of migrant domestic workers » s'intéressait au parcours des migrant.e.s travaillant dans l'aide et les services à domicile en France. Alors que ce domaine connaît d'importantes mutations, sur fond de recompositions sociodémographiques, à l'instar des migrations, la recherche portait plus particulièrement sur trois familles d'activité rémunérée réalisée au domicile en plein essor où travaillent des migrantes : l'aide aux adultes entrés en incapacité (personnes âgées, handicapées), la garde d'enfants ainsi que les services de ménage auxquels ont recours des particuliers (personnes seules ou des familles), dans une perspective d'articulation des temps sociaux.

A partir de données quantitatives et qualitatives, nous avons rendu de la position occupée par les migrant.e.s dans cet univers, en s'attachant à comprendre comment cette position (en termes de conditions d'emploi, de situations de travail, de qualification, etc.) se construit et se transforme, au fil du temps et selon les différentes familles d'activité étudiées. L'entrée par les trajectoires a permis, quant à elle, de comprendre comment se « font » - ou ne sont pas - des mobilités sur le marché du travail (de l'aide et des services à domicile) et quelle signification elles ont pour les femmes, en intégrant pleinement à cette interrogation la question de la trajectoire administrative des femmes (étaient-elles des migrantes irrégulières ou régulières, comment le sont-elles *devenues*, quels liens peut on poser entre les activités informelles et 'l'irrégularité administrative' et quels en sont les effets de cette articulation sur les parcours..)

Nous avons ainsi plus particulièrement analysé les mobilités professionnelles (ou leur absence), notamment *au sein* de l'aide et des services à domicile (en termes de formation et de qualification professionnelle, de passages entre différents modes d'activité d'un métier/catégories d'employeurs, entre la sphère formelle et informelle voire entre les différentes familles de métiers composant le domaine étudié). Cette entrée a été appréhendée comme une question clef pour qui s'attache à identifier des leviers et freins à l'amélioration des conditions de travail et d'emploi et à soutenir l'intégration et la promotion professionnelles des migrant.e.s. L'hypothèse de départ était en effet que par ce biais, il était possible d'identifier des indicateurs d'amélioration des conditions d'emploi mais aussi des situations/conditions de travail, en lien avec la trajectoire administrative qui renvoie donc à un enjeu premier : devenir régulier.

Identifier de tels leviers suppose de prendre en compte l'organisation de l'aide et des services à domicile, ses modes de régulation ou encore de proposer une cartographie des acteurs qui interviennent. Cette exigence (qui permet de comprendre quels sont les possibles qui s'offrent ou pas aux femmes, quels sont les dispositifs qui peuvent soutenir leurs tactiques, pratiques ou devnirs) est renforcée dans le cas français, en raison de l'accélération des mutations que connaît le domaine étudié. L'émergence de nouveaux acteurs à l'échelle nationale (soutien au secteur concurrentiel, nouvelles manières de faire, d'encadrer, de manager dans l'économie sociale et solidaire, du fait entre autres de changements récents impulsés par les pouvoirs publics, renforcement de la présence des syndicats dans cet univers en plein essor), la labilité de dispositifs ou encore la fragilisation d'acquis sociaux et professionnels ré-actualisent cette exigence d'analyser les parcours des migrantes à l'aune de ce cadre en mouvement. Il en est de même de l'analyse des politiques migratoires (portant sur les conditions d'entrée ou de régularisation) et des migrations. La labilité des critères et leur durcissement qui fragilisent les migrantes, l'arrivée de nouvelles figures de migrantes, tandis que se sont diversifiées les aires géographiques des pays de provenance des migrant.e.s redéfinissent les enjeux.

Identifier des leviers d'amélioration des conditions de travail et d'emploi requiert par ailleurs de se confronter à un enjeu important : celui de la mesure (des effectifs, des aires de provenance

des migrantes, des caractéristiques des emplois) qui s'articule à un autre, la définition des termes choisis/utilisés. C'est notamment pour cela que nous avons commencé par proposer une analyse critique des catégories et nomenclatures utilisées pour raisonner sur des 'objets' qui ne se font pas facilement saisir par la statistique publique ou en tout cas, pas sans préambule et travail de définition des champs étudiés. Cette entrée est particulièrement importante car pour la première fois en France, il a été possible, en regroupant différentes sources, de prendre la mesure de 'qui' sont les migrantes qui prennent soin des autres. Il a aussi été possible de rendre compte de la part qu'elles jouent dans l'aide et les services à domicile et de proposer une autre perspective dans le débat sur l'aide et les services à domicile et son devenir : celle de 'celles' qui travaillent dans le domaine, à côté des enjeux relatifs aux emplois. Une grande enquête par questionnaire construite sur cette problématique permettrait de continuer d'apporter des éléments à l'analyse engagée ici.

Via l'analyse des « enquêtes emploi » notamment, nous avons alors pu montrer le point suivant : si les migrantes ne constituent pas la population ultra-majoritaire travaillant dans le domaine, elles y sont bien sur-représentées, selon des variations notables par région et familles de métiers (dans le ménage, par exemple ou l'aide aux personnes âgées) qui sont dans leur ensemble très majoritairement féminisées. Notre attention à mettre en perspective les données sur les migrantes avec celles relatives à l'ensemble des effectifs a permis, quant à elle, de dresser un panorama statistique de singularité éventuelle de la place occupée par les migrant.e.s dans les familles professionnelles étudiées, de la structure par âge ou des niveaux de formation. Il apparaît alors que sur ces deux derniers points, les tendances observées sont similaires à la population générale (de femmes plutôt âgées, peu diplômées, même si à nouveau des variations par familles sont à observer). Les conditions d'emploi et temps de travail varient pour leur part, avec des différenciations entre migrantes.

L'analyse qualitative a pour sa part permis d'explorer des questions laissées en suspens par les données statistiques disponibles et notamment celles relatives aux activités informelles, de la 'double irrégularité' et des mobilités.

A ce titre, lorsque l'on s'attache plus particulièrement à croiser les politiques migratoires et les politiques de soutien/de développement de l'aide et des services à domicile (tout en tenant compte des politiques d'emploi, vieillesse et familiales dont la mise en oeuvre façonne l'expérience des femmes), le lien visible est quelque peu distendu. Seuls quelques dispositifs, qui n'ont pas fait ou fondé une politique de développement de soutien à l'aide à domicile reposant sur les migrations ou les politiques migratoires), ont explicitement institué les migrantes comme publics-cibles. En revanche, le développement de ce domaine et notamment ses sphères informelles, ont bien continué à reposer sur le recours aux migrantes et à leur mise en vulnérabilité sociale, tout en participant à la construire, comme cela apparaît dans l'analyse des données de terrain, mises en perspectives avec d'autres travaux plus historiques ou sociologiques, dont ceux de B. Anderson (2010). Ce constat, croisé avec une analyse des risques indirect de la professionnalisation pour les migrantes, nous semble à ce titre pouvoir confirmer l'hypothèse de la relégation des migrantes (irrégulières) sur les réalités les plus fragilisées de l'aide et des services à domicile. Une grande enquête quantitative intégrant une étude des calendriers biographiques des femmes (pour étudier la question des 'temps') permettrait de répondre à deux questions qui émergent de cette étude en tant qu'hypothèse : celle tout d'abord non seulement de la relégation mais aussi du cantonnement des migrantes dans la précarité. Il semble par ailleurs que ce processus de cantonnement se différencie selon les ressources mais aussi les aires de provenance des migrantes. Croisés avec les pratiques des employeurs et d'autres dynamiques, c'est alors l'hypothèse de l'ethnicisation des parcours de certaines catégories et formes de cantonnement que nous avons formulée par ailleurs (Lada, 2011) qui serait à tester.

L'analyse des parcours a pour sa part permis d'identifier trois logiques qui caractérisent l'expérience de travail et d'emploi des femmes travaillant dans l'aide et les services à domicile :



la logique de la domesticité, la logique de l'emploi et la logique du métier. La double irrégularité, celle des situations professionnelles au fil du temps d'une part et celle de la situation administrative au fil du temps d'autre part, façonne alors la vulnérabilité sociale et professionnelle qui se construit certes dans un parcours migratoire mais aussi et surtout *ici*. Pour autant, des mobilités vers ce que nous avons appelé la "logique de métier" et donc la sortie vers le segment formel se font. Il est dès lors important de comprendre ce qui les rend possibles. Le "devenir régulière", c'est à dire obtenir "des papiers" est alors une condition importante à laquelle s'articule une autre, celle de l'accès à des formations qualifiantes. Dans ce processus, l'action syndicale et/ou associative apparaît importante. Le mode prestataire constitue pour sa part une forme qui, au regard de l'analyse des entretiens, paraît favorable à une telle dynamique. S'il apparaît que des employeurs ont, par leurs démarches, pu soutenir un passage vers la logique de métier, l'achèvement d'une telle logique dans ce cadre est semé de freins particulièrement importants pour les femmes. Elle est par ailleurs plus aléatoire car dépendant des aléas biographiques des employeurs voire de leur "bon vouloir" car certains peinent encore à raisonner en termes de "droits professionnels" au profit d'une approche en termes d'aide.

Un enjeu reste alors entier dans tous les cas : celui de la précarité du secteur et de la fragilisation des acquis, pour l'ensemble des femmes.

## Bibliographie

- Aballéa F., « La professionnalisation inachevée des assistantes maternelles », *Recherches et Prévisions*, n° 80, 2005, pp. 55-65.
- Abhervé M., Dubois P., *La difficile professionnalisation des emplois dans les services à la personne*, 2008, <http://www.dla-ca.org/fichiers/document/pdf/176/Emploi%20SAP.pdf?PHPSESSID=45106...>
- Algava E., Bèque M., « Nouveaux détenteurs et détentrices d'un titre de séjour : des trajectoires familiales et professionnelles contrastées », *Regards sur la parité*, INSEE, 2008, pp. 37-50.
- Andall, J *Gender, Migration and Domestic Service: The Politics of Black Women in Italy*. Aldershot, Ashgate ; 2000.
- Anderson B., Blinder S., « *Who counts as a migrant ? Definitions and their consequences*», Briefing prepared for the Migration Observatory, 29<sup>th</sup> March 2011.
- Anderson B., « Immigration, contrôle et construction de la précarité en Grande-Bretagne » in Morice A., Potot S., *De l'ouvrier immigré au travailleur sans papiers. Les étrangers dans la modernisation du salariat*, Paris, Karthala, 2010.
- Anderson B., « A very private business. Exploring the demand for migrant domestic workers », *European Journal of Women's Studies* 14(3) 247-264, 2007.
- Anderson B., Phizacklea A., *Migrant Domestic Workers : A European Perspective*. Leicester, Leicester University, 1997.
- Anthias F., Kontos M., Morokvasic-Müller M. (Eds.), *Paradoxes of Integration: Female Migrants in Europe*, Springer Verlag, 2013.
- Arengo J., Díaz Gorfinkiel M., Mouahli D., Promoting integration for migrant domestic workers in Spain. *International Migration Papers*, n° 114, 2013.
- Ast D., *Les portraits statistiques des métiers 1982-2011*, DARES, 2012.
- Avril C., « Le travail des aides à domicile pour personnes âgées : contraintes et savoir-faire », *Le Mouvement social*, n°215, 2006.
- Barron P., Bory A., Chauvin S. *On bosse ici, on reste ici !. La grève des sans-papiers : une aventure inédite*, Paris, La Découverte, 2011.
- Barthélemy P., « Economie souterraine et structures industrielles dans les pays de la communauté européenne », *Région & Développement*, n°5, 1997.
- Bèque M., « L'enquête Parcours et profils de migrants. Une approche statistique originale », *Revue européenne des migrations internationales*, 25(1), 2009, pp. 215-234.
- Bettio F., Simonazzi A., Villa P. « Change in care regimes and female migration. The care drain in the Mediterranean », *Journal of European Social Policy*, vol. 16, n°3, 2006.
- Bettio F., Plantenga J., « Comparing care regimes in Europe », *Feminist Economics*, 10(1), 2004, pp. 85-113.
- Bigot I., Clément C., « Les services à la personne. Un secteur économique en croissance, des emplois à professionnaliser », n°214, *Insee, Région Basse-Normandie*, 2011.
- Blau D., Hagy A.P., « The Demand for Quality in Child Care », *Journal of Political Economy*, n°106-vol1, , pp. 1004-1046, 1998.
- Boisson M., « Droit d'accueil du jeune enfant : une double exigence qualitative et quantitative », *Centre d'analyse stratégique, Note de veille*, n°107, 2008.
- Boivin L., « réorganisation des services d'aide à domicile au Québec et droits syndicaux : de la qualification à la disponibilité permanente juste-à-temps », *Nouvelles questions féministes*, n°2, Vol. 32, 2013, p. 44 – 56.
- Borrel C., Boëldieu J., « De plus en plus de femmes immigrées sur le marché du travail », *INSEE Première*, n° 791, 2001.
- Breem Y., Xavier T., « Statistics on residence permit and legal entry », in Poulain M., Perrin N., Singleton A., *Towards Harmonised European Statistics on International Migration (THESIM)*, Presses Universitaires de Louvain, Belgique, 2006.
- Breem Y., *Immigration et présence étrangère en France en 2010. Rapport du SOPEMI pour la France*, SOPEMI, 2011, 72 p.

- Breem Y., Jolly C., Lainé F., « L'emploi et les métiers des immigrés », *Infos migrations*, n°39, mars 2012.
- Brinbaum Y., Moguerou L., Primon J-L, « La scolarisation des filles d'immigrés. Succès et orientations différentielles », *Diversité – Ville, école, intégration*, n°165, 2011, pp. 166-172
- Caradec V., Pennec S. (dir). *Les réseaux d'aide aux personnes âgées dépendantes et leur dynamique. Rapport pour l'Institut de la Longévité et du Vieillissement*, 2006, 2 volumes (vol.1 : 144 p. ; vol.2 : 154 p.)
- Carde E., « Quinze ans de réforme de l'accès à une couverture maladie des sans-papiers : de l'Aide sociale aux politiques d'immigration », *Mouvements*, vol. 3, n° 59, 2009.
- Carreras L., «Travailleuses domestiques "sans-papiers" en Suisse: comment s'en sortir, rester et résister?», *Nouvelles Questions Féministes*, Vol. 27, No 2, 84-98 , 2008.
- Carrère V. « Derrière le sans-papiers on découvre le travailleur », *Plein droit*, vol 1, n° 80, 2009 p. 27-31. URL : [www.cairn.info/revue-plein-droit-2009-1-page-27.htm](http://www.cairn.info/revue-plein-droit-2009-1-page-27.htm).
- Castagnone, E., E.Salis, Premazzi V., «Promoting integration for migrant domestic workers in Italy», *International Migration Papers*, n°115, International Migration Programme, Geneva, International Labour Office, 2013.
- Centre d'analyse stratégique, *Rapport sur le service public de la petite enfance*, 2007, 82 p.
- Chabaud-Richter D., Fougeyrollas-Schwebel, D., Sonthonnax E., *Espace et Temps du Travail Domestique*. Paris, Méridiens, 1985.
- Chauvière M., *Trop de gestion tue le social, essai sur une discrète chalandisation*, Paris, La Découverte, 2007.
- Chol, A., « Les services à la personne en 2005 : poussée des entreprises privées », *Première synthèses*, DARES, n°20.1, 2007
- Clergeau C., Dussuet A., «La professionnalisation dans les services à domicile aux personnes âgées : l'enjeu du diplôme», *Formation et emploi*, n°90, 2005.
- Cloutier E., David H., Ledoux E., Bourdoux M., Gagnon I., Ouellet F. (2008), «Effects of government policies on the work of home care personnel and their occupational health and safety». *Work*, 30 (4), pp.389-402.
- CNIS, *Rapport du groupe de travail interinstitutionnel sur la connaissance statistique des emplois dans les services à la personne* n°129, 2012.
- Collectif de soutien aux personnes sans papiers de Rennes. « Les pratiques de la PAF sur la sellette », *Plein droit*, vol 1, n° 80, 2009.
- Condon S., « L'activité des femmes immigrées du Portugal à l'arrivée en France, reflet d'une diversité de stratégies familiales et individuelles », *Population* 55(2), 2000, pp. 301-330
- Cossée C., « 'Les Tsiganes, ils ne veulent pas s'intégrer !'. La question de l'intégration au service des logiques de l'exclusion ? », in Audebert C., Ma Mung E. (éds.), *Les migrations internationales : enjeux contemporains et questions nouvelles*, Bilbao, Université de Deusto, 2007, pp. 135-147.
- Cornuau F., Dunezat X., *Faire figure d'immigréE*, Espace, populations, sociétés, 2008/3, pp. 463-481
- Cresson G., « Les femmes surtout : rapports sociaux de sexe et solidarité vis-à-vis des personnes dépendantes... », in Borgne-Uguen F., Rebourg M. (dir.), *L'entraide familiale : régulations juridiques et sociales*, Rennes, PUR, 2012.
- Crevoisier O., Hainard F., Ischer P. *L'économie informelle: une alternative à l'exclusion économique et sociale?*, Commission suisse pour l'UNESCO, Berne, 2007, p. 41-64.
- Devetter F.-X., Jany-Catrice F., « L'invention d'un secteur et ses conséquences socio-économiques : les politiques de soutien aux services à la personne », *Politiques et management public* [En ligne], Vol 27/2 | 2010, mis en ligne le 15 mars 2012, URL : <http://pmp.revues.org/2256>
- Degavre F., Nyssens M., « L'innovation sociale dans les services d'aide à domicile: les apports d'une lecture polanyienne et féministe », *Revue française de socio-économie*, 2, 2008, pp.79-98.
- Descolonges M., *Qu'est-ce qu'un métier ?* Paris, PUF, 1996.

- Desrosières A., Thévenot L., , *Les catégories socio-professionnelles*, Paris, Editions La Découverte, 1988.
- Domergue F., « Diplômes et formations professionnelles des nouveaux migrants », *Info Migrations*, n°37, DSED, SGII, Paris, 2012.
- DONIOL-SHAW G., LADA E., Le travail des aides à domicile auprès des personnes âgées en France : façons de dire, façons de faire. *Revel*, 2010, <http://revel.unice.fr/symposia/actedusoin/?id=643>
- Doniol-Shaw G., Lada E., Dussuet A., « *Les parcours professionnels des femmes dans les métiers de l'aide à la personne. Leviers et freins à la qualification et à la promotion* », LATTs-CNRS, 2008, 281p. [http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/Latts\\_rapport\\_definitif\\_21\\_mars\\_2008.pdf](http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/Latts_rapport_definitif_21_mars_2008.pdf)
- Dumont J.C, Spielvogel G., Widmaier S., *International migrants in developed, emerging or developing countries : an extended profile*, n°114, OCDE, 2010.
- Dussuet A., *Travaux de femmes - Enquêtes sur les services à domicile*, Paris, L'harmattan, 2005.
- Dussuet A., Loiseau D., « Les services aux familles offerts par les associations : un modèle de service "entre" formel et informel », *L'économie sociale entre informel et formel : paradoxes et innovations*, Dussuet A., Lauzanas J.-M., Rennes, Presses universitaires de Rennes, coll. « Économie et société », 2007, pp. 95-128.
- Eberhard M., « Lutte contre les discriminations et lutte contre l'insécurité : genèse et ancrage républicain d'une imbrication ambiguë », *Asylon(s), la revue des deux asiles* n°8, 2010.
- Enjolras B., *Le Marché-Providence : aide à domicile, politiques sociales et création d'emplois*, Desclée de Brouwer, 1995.
- Ennuyer B., *Repenser le maintien à domicile. Enjeux, acteurs, organisation*. Paris, Dunod, 2006.
- Fagnani J., Letablier M.-T., « Qui s'occupe des enfants pendant que les parents travaillent ? Les enseignements d'une recherche auprès de parents de jeunes enfants », *Recherches et Prévisions* n° 72, 2003, pp. 21-35.
- Fassin D., Morice A., Quiminal C., *Les lois de l'inhospitalité : Les politiques de l'immigration à l'épreuve des sans-papiers*, Paris, La Découverte, 1997.
- Flahault E., Loiseau D., Dussuet A., « Bénévolat et salariat: quelle coexistence dans les associations ? », *Transitions professionnelles dans le monde associatif et l'animation*, Raibaud Y., Gallibour E. (dir.), Paris, L'Harmattan, 2010, pp. 41-51.
- Fraisse, G., *Femmes toutes mains. Essai sur le service domestique*, Paris, Seuil, [1979], 2009.
- Fresnoza-Flot A., *Migration, genre et famille transnationale : l'exemple des mères migrantes philippines en France*, thèse soutenue à l'université Paris Diderot- Paris 7, 2007.
- Fougeyrollas D., « *Travail domestique, services domestiques* », in *Le monde du travail*, Kergoat J. et al., Paris, La découverte, 1998.
- Fouquet, T., « Imaginaires migratoires et expériences multiples de l'altérité : une dialectique actuelle du proche et du lointain », in *Autrepart*, IRD/Éditions de l'Aube, 2007, pp 83-97.
- Gallotti, M., Mertens J., *Promoting integration for migrant domestic workers in Europe: a synthesis of Belgium, France, Italy and Spain. International migration paper*, n°118, International Labour Office, International Migration Programme. - Geneva: ILO, 2013
- Gallotti M., *The gender dimension of domestic work in Western Europe*, International Labour Office, International Migration Programme, Geneva: ILO, 2009
- Gojard S., Gramain A., Weber F. (eds), *Charges de famille. Parenté et dépendance dans la France contemporaine*, Paris, La Découverte, 2003.
- Gaymu J., Ekamper P., Beets G.. Qui prendra en charge les Européens âgés dépendants en 2030 ?, *Population*, 61 (4), pp. 789-820, 2007
- Gubin E., Piette V. (eds), *Domesticité, Sextant*, Volumes 15-16, 2001.
- HCl (Haut Conseil à l'Intégration), 2011, *La France, sait-elle encore intégrer les immigrés ? Rapport remis au Premier Ministre le 12 avril 2011*, Paris, La Documentation Française.
- Hély M., *Les métamorphoses du monde associatif*, Paris, PUF, 2009.
- Héran F., *Parlons immigration en trente questions*, Paris, La Documentation française, 2011.

- Héran F. *Le temps des immigrés. Essai sur le destin de la population française*. Paris, Seuil, 2007, 109 p.
- Hirata H., « Genre, travail et care : l'état des travaux en France », *Revista Latino-americana de Estudos do Trabalho*, Ano 16, no 26, 2011, 37-56.
- Hirata H., *Travail et division sexuelle du travail. Comparaisons internationales du travail industriel*. Habilitation à diriger des recherches, Université de Versailles-Saint-Quentin-en-Yvelines, Paris : IRESCO, 1997, vol. I, 121p. ; vol. II, annexes, 400 p.
- Hochschild, A. R., « Global Care Chains and Emotional Surplus Value », in Hutton, W. and Giddens, A. (eds), *On The Edge: Living with Global Capitalism*, London: Jonathan Cape, 2000.
- Houle F. « *Égalité des places, Égalité des chances : Accès à la citoyenneté des aides familiales résidentes au Canada* », Communication Genre, Care, Migrations. Regards croisés Europe-Canada. Gender, Care, Migration. Europe-Canada Compared. Les 2 et 3 février 2012, 2012.
- Ibos C., *Qui gardera nos enfants ? Les nounous et les mères*. Paris, Flammarion, 2012.
- Ito R., « Immigration et travail de care dans une société vieillissante : le cas du Japon » in *Le sexe de la mondialisation. Genre, classe, race et nouvelle division du travail*, Falquet J., Hirata H., Kergoat D. Et al., Paris, Sciences Po. les presses, 2010.
- Jacquemin M., « *Petites bonnes" d'Abidjan. Sociologie des filles en service domestique* », Paris, L'Harmattan, 2012.
- Jany-Catrice F., « Combien d'emplois dans les services à la personnes ? », *Les Chantiers de l'Institut pour le développement de l'information économique et sociale (IDIES)*, Note de travail n°6, juillet 2009
- Jany-Catrice F., Puissant E., Ribault T. (2009) « Associations d'aide à domicile : pluralité des héritages, pluralité des professionnalités », *Formation Emploi*, n° 107, pp. 77-91.
- Jenson J., « Who Cares ? Gender and Welfare Regimes », *Social Politics, International Studies in Gender, State and Society*, vol 4, n°2, 1997, pp. 182-187.
- Kergoat, P., « Métier » in H. Hirata, F. Laborie, H. Le Doaré, D. Sénotier (coord.), *Dictionnaire critique du féminisme*, Paris, PUF, 2000.
- Kergoat D., « Rapports sociaux et division du travail entre les sexes », in *Femmes, genre et sociétés*, Maruani M. (dir.), Paris, La Découverte, 2005, p. 94-101.
- Kergoat D., « La division du travail entre les sexes ». In Kergoat Jacques (ed) *Le monde du travail*. Paris, La Découverte, 1998.
- Kofman E., *Le care au cœur des migrations genrées à l'ère de la mondialisation*, in Cossée C., Miranda A., Ouali N., Séhili D. (dir.), Paris, Petra, 2012
- Kofman E., «Female "birds of passage" a decade later: gender and immigration in the European Union», *International Migration Review*, 33, 1999, pp. 269-299.
- König A. *Regularisations and Employment in France. REGANE Assessment Report*. Vienna: ICMPD, 2014.
- Kontos M. (ed.), *integration of female immigrants in labour market and society. A comparative analysis, Final report*, 2009, [http://www.femipol.uni-frankfurt.de/docs/femipol\\_finalreport.pdf](http://www.femipol.uni-frankfurt.de/docs/femipol_finalreport.pdf)
- Lada E., « Les recompositions du travail à domicile », *Formation et emploi*, n°115, 2011, pp. 9-23
- Lada E., « *Le travail d'aide à domicile et les politiques de marchandisation font-ils bon ménage ? Le travail des salariées de l'aide à domicile à l'épreuve des transformations des régimes de care en France* », Communication présentée au colloque International « La dimension relationnelle des métiers de service : cache-sexe ou révélateur du genre ? », Université de Lausanne, 2010.
- Lada E., *Dénombrer, catégoriser. Recension des données quantitatives disponibles et essai de lecture critique*. S.l, 2011, 13 p.
- Lada E. (2009), « Divisions du travail et précarisation de la santé dans le secteur hôtelier en France : de l'action des rapports sociaux de sexe et autres rapports de pouvoir », *Travailler*, 2009, vol 2, n°22.
- Lada E., Doniol-Shaw G., « Violence against women and the social, ethnic and sexual division of labour: continuity and disparity between community care workers' experiences », in Thiara

- R., Schroettle M., Condon S. (dir), *Violence against women and ethnicity : Commonalities and differences across Europe. A reader*. Opladen, Barbara Budrich Publishers, 2011.
- Lada E., Doniol-Shaw G., « Work schedules of home care workers for the elderly in France: fragmented work, deteriorating quality, detrimental health impact», *Work*, vol. 40, 2011, pp.531-546
  - Lautier B., de Miras C., Morice A. *L'Etat et l'informel*, Paris, L'Harmattan, 1991.
  - Lautier B., *L'économie informelle dans le Tiers Monde*, Paris, La Découverte, 2004.
  - Lainé F., OMALEK L., Les métiers en 2020 : progression et féminisation des emplois les plus qualifiés ; dynamisme des métiers d'aide et de soins aux personnes. *DARES analyse*, n°022, 2012.
  - Laville J.-L., Nyssens M. (dir.), *Les services sociaux entre associations, Etat et marché. L'aide aux personnes âgées*, Paris : La Découverte, MAUSS, CRIDA, 2001.
  - Le Bihan B. Entretien. *Lettre du centre d'information des services à la personne*, 2011.
  - Le Bihan B., Martin C., « Quelles politiques pour la dépendance en Europe ? », dans La dépendance des personnes âgées : quelle réforme ?, *Regards sur l'actualité*, n°66, La documentation française, 2010, p. 61-73.
  - Le Feuvre N., Martin J., « Les services de proximité aux ménages : de la solidarité à la précarité de l'emploi féminin », *Némésis*, (3), 2001, pp. 299-332.
  - Léger J-F., « Les entrées d'étrangers sur le marché du travail français (1990 à 2001) », *Revue européenne des migrations internationales*, vol. 20, n° 1, 2004
  - Léger J-Fr, Breem Y.,« Le flux annuel de nouveaux actifs originaires des pays tiers », *Infos Migrations* n°43, DSED, SGI, Paris, 2012.
  - Lendaro A., Imdorf C., The use of ethnicity in recruiting domestic labour: A case study of French placement agencies in the care sector, *Employee Relations*, Vol. 34, Issue 6, 613 – 627, 2012.
  - Le Petitcorps C., *Expériences migratoires de mauriciennes employées de maison. Les avatars de la « bonne » et de la « nénéne »*, Mémoire de Master 2 Recherche, Université de Poitiers, Département de géographie, 2011.
  - Lesselier C. , « Politiques d'immigration en France : appréhender la dimension de genre », *Les cahiers du CEDREF* [En ligne], 16 | 2008, mis en ligne le 26 juin 2011, URL : <http://cedref.revues.org/600>
  - Levy F., Lieber M., « La sexualité comme ressource migratoire : le cas des Chinoises du Nord-Est à Paris », *Revue française de sociologie*, 2009, vol. 50 , n° 4, 2009 , p.719-746.
  - Mansuy M.,Marquier R., «Les aides à domicile : un engagement dans la formation tribulaire du mode d'exercice», *Formation emploi*, n°123, vol. 3, 2013, p. 45-65
  - Marquier R., Nahon S. (coord.), « Les conditions de travail des aides à domicile », *Dossier Solidarité Santé*, n°30, Drees, 2012.
  - Marquier R., «Les activités des aides à domicile en 2008», DREES, *Etudes et résultats*, n°741, 2010.
  - Marquier R., Échantillonnage, apurements et redressement de la non réponse dans l'enquête IAD, *Série Sources et Méthodes*, n° 11, 2010.
  - Mathieu N-C., «Quand céder n'est pas consentir. Des déterminants matériels et psychiques de la conscience dominée des femmes, et de quelques-unes de leurs interprétations en ethnologie », in *L'anatomie politique, catégorisations et idéologies du sexe*, Paris, Côté-femmes, 1991.
  - Meron M., Omalek L., Ulrich V., Métiers et parcours professionnels des hommes et des femmes" (avec Laure Omalek et Valérie Ulrich), in *France portrait social 2009-2010, INSEE-références* , 2009, pp. 195-218.
  - Meron M., Okba M., Viney X., . *Les femmes et les métiers : vingt ans d'évolutions contrastées*, Données sociales - La société française, 2006
  - Mestiri E., *L'immigration*, Paris : La Découverte, 1990.
  - Meynaud, H., « Réclamer sa juste part : des mouvements de migrantes aux sans-papiers en grève », *Cahiers du genre*, 2 n° 51, 2011.

- Miranda A., « Une frontière dans l'intimité. La confrontation culturelle entre femmes étrangères et femmes autochtones dans l'espace domestique », *CEDREF*, 2003, pp. 115-132.
- Molinier P., *Le travail du care*, Paris, La Dispute, 2013, 222 p.
- Molinier P. « Le care à l'épreuve du travail. Vulnérabilités croisées et savoir-faire discrets », in Paperman P., Laugier S. *Le souci des autres*. Paris : Editions de l'EHESS, 2005, p. 299-316.
- Momsen J (éd), *Gender, migration and domestic service*, London et New York, Routledge, 1999.
- Morice A., Potot S., *De l'ouvrier immigré au travailleur sans papiers. Les étrangers dans la modernisation du salariat*, Karthala, 2010.
- Morokvasic M., Catarino C., *Mapping of policies affecting female migrants and policy analysis: the French case*, Working Paper n°4 – WP1, s.l, 2006, [http://www.femipol.uni-frankfurt.de/docs/working\\_papers/wp1/France.pdf](http://www.femipol.uni-frankfurt.de/docs/working_papers/wp1/France.pdf)
- Morokvasic M., « Birds of passage are also women », *International Migration Review*, vol. 18, n° 4, 1984, pp. 886-907
- Moujoud N., *Migrantes, seules et sans droits, au Maroc et en France. Dominations imbriquées et résistances individuelles*, thèse d'anthropologie sociale, EHESS, 2007.
- Moujoud, N., *Montagne, migration post-coloniale et domesticité de jeunes filles au Maroc*, communication présentée "journée scientifique organisée par Pôle Suds (Ined)", Ouagadougou, 4 décembre 2011, [http://www.ined.fr/fichier/t\\_telechargement/45037/telechargement\\_fichier\\_fr\\_moujoud.pdf](http://www.ined.fr/fichier/t_telechargement/45037/telechargement_fichier_fr_moujoud.pdf)
- Mozère L., « Les domestiques philippines « entrepreneures d'elles-mêmes » – Le marché mondial de la domesticité ».
- Mozère L., Maury H., *Petits métiers urbains au féminin. Le cas des assistantes maternelles et des nourrices*. Rapport CNAF, FAS, Plan urbain, 1999.
- Nicole-Drancourt C., *Donner du sens aux réformes: de l'équation sociale fordiste à la nouvelle équation sociale, l'enjeu des réformes dans l'ordre du genre*, Habilitation à Diriger des Recherches, Paris, CNAM, 2011.
- Nicole-Drancourt C.a), « Mode de socialisation et rapport à l'activité », *Revue française des affaires sociales*, n°2, avril-juin 1992, pp. 71-83.
- Nicole-Drancourt C., b) « Mesurer l'insertion professionnelle », *Revue française de sociologie*, n°35-1, 1994, pp. 37-68.
- Observatoire national de la petite enfance, 2011, *L'accueil du jeune enfant en 2011. Données statistiques*, CNAF. [http://www.caf.fr/sites/default/files/cnaf/Documents/Dser/essentiel/accueiljeuneenfantint\\_b\\_d\\_fin.pdf](http://www.caf.fr/sites/default/files/cnaf/Documents/Dser/essentiel/accueiljeuneenfantint_b_d_fin.pdf)
- OCDE, *Perspectives des Migrations internationales*, éditions OCDE, 2011.
- OCDE, Protéger les personnes âgées dépendantes : des politiques en mutation in *Etudes de politique sociale*, n°19, 1996.
- Quin B., *Développer et professionnaliser le travail domestique, enjeu stratégique pour l'égalité professionnelle*.
- Marie C.-V., « Emploi des étrangers sans titre, travail illégal, régularisations : des débats en trompe-l'œil », in P. Dewitte, *Immigration et intégration l'état des savoirs*, Paris, La Découverte (Textes à l'appui), 1999.
- Maruani M., Meron M., *Un siècle de travail des femmes*. Paris, La Découverte, 2012.
- Merckling O., *Femmes de l'immigration dans le travail précaire*, Paris, L'harmattan, 2011.
- Merckling O., *Emploi, migration et genre : des années 1950 aux années 1990*. Paris, L'Harmattan, 2003.
- Meron M., Omalek L., Ulrich V., *Métiers et parcours professionnels des hommes et des femmes, France, portrait social*, INSEE, Paris, 2009.
- Meurs D., Lhommeau B., Okba M., 2012, *Emplois, salaires et mobilité intergénérationnelle*, Documents de Travail de l'Ined n°182. [http://www.ined.fr/fichier/t\\_publication/1611/publi\\_pdf1\\_publi\\_pdf1\\_doc.travail.182.pdf](http://www.ined.fr/fichier/t_publication/1611/publi_pdf1_publi_pdf1_doc.travail.182.pdf)

- Milewski F., Dauphin S., Kesteman N., Méda D., Letablier M-T., et al., *Les inégalités entre les hommes et les femmes : les facteurs de précarité*, Paris, La Documentation française, 2005.
- Mozère L., « Des domestiques philippines à Paris : un marché mondial de la domesticité défini en termes de genre », *Journal des anthropologues*, 96-97 pp. 291-319
- Nakano Glenn E., « *From Servitude to Service Work: Historical Continuities* », *Signs*, 18, 1, 1992, pp.1-43.
- OECD, *International migration outlook, Country notes : France*. 2012
- Oso L., Catarino C., Analyse de la féminisation contrastée des migrations. Le cas comparatif de l'Espagne et du Portugal, in *Le genre au coeur des migrations*, Cossée C., Miranda A., et al. 2012.
- Oso-Casas L., « La réussite paradoxale des bonnes espagnoles de Paris », *Revue Européenne des Migrations Internationales* 21(1), 2005, pp. 107-129.
- Oso-Casas L., Garson J-P, *Migrant women and the labour market. Diversity and Challenges*. OECD and European Commission Seminar, Brussels, 26<sup>th</sup>-27<sup>th</sup> September, 16p, 2005.
- Page Moch L., *Paths to the City: Rural Migration in 19th Century France*, Beverly Hills, California: Sage Publications, 1984
- Page Moch L., *The Pariahs of Yesterday: Breton Migrants in Paris*, Duke University Press, 2012
- Papon S, « La mesure des entrées sur le territoire français », *Infos Migrations* n°44, DSED, SGII, Ministère de l'Intérieur, 2012.
- Pennec S., « Comment les enfants s'occupent-ils de leurs parents ? Pratiques et logiques filiales », *Autrement*, 2007, pp.105-121.
- Perrin-Haynes J., « L'activité des immigrés en 2007 », *Insée Première* n°1212, 2008.
- Petrella F. (dir), *Aide à domicile et service à la personne*, PUR, 2012.
- Petrella F., Richez-Battesti N. Diversité des formes de gouvernance territoriale des politiques sociales et place des organisations d'économie sociale et solidaire : *regards croisés sur les services de « care » en Europe. Communication présentée au congrès de l'AFS, Grenoble, 2008.*
- Pizzorno A., Accumulation, loisirs et rapports de classe, *Esprit*, 1959, pp. 1000-1976
- Quiminal C., « *Genre, travail et migrations en Europe*, Cahiers du CEDREF n° 10 », *Revue européenne des migrations internationales*, vol. 21 - n°1, 2005.
- Régnard C., *Immigration et présence étrangère en France en 2006*, rapport annuel de la direction de la population et des migrations, 2007.
- Richard J.-L., Tripier M., « Les travailleurs immigrés en France, des trente glorieuses à la crise », in P. Dewitte, *Immigration et intégration l'état des savoirs*, Paris, La Découverte, 1999.
- Rollinde M., « Sortir de l'ombre pour vivre libres », in Debenest P., Gay V., Girard G. (ed.) *Féminisme au pluriel*, éditions syllepsis, 2010.
- Roulleau-Bergar L. Circulations féminines, marchés du travail multiscalaires et inégalités multisituées in Cossée, C., Miranda, A., Ouali N., Sehili, D., *Le genre au cœur des migrations*, Petra, 2012.
- Saglio J., « Qualifications et classifications » in *Le monde du travail*, Kergoat J., Boutet J., Jacot H., Linhart D., Paris, La Découverte, 1998, pp. 257-264.
- Santelli E., « Du modèle d'intégration à l'analyse des manières de prendre place dans la société : les cas des descendants d'immigrés maghrébins », *Migrations Société*, vol. 15, n° 86, 2003, pp. 69-82.
- Scrinzi F., *Genre, migrations et emplois domestiques en France et en Italie : Construction de la non-qualification et de l'altérité ethnique*. Paris, Petra, 2013.
- Scrinzi F., *Les migrant(e)s dans le service domestique en France et en Italie : construction sociale de la relation de service au croisement des rapports sociaux de sexe, de race et de classe*. Thèse de doctorat, Université de Nice Sophia, 2005.
- Sieurin A., Cambois E., Robine J-M, Les espérances de vie sans incapacité en France : une tendance récente moins favorable que dans le passé, *Documents de travail*, Ined, n°170, 2011, 30 p.
- Simonazzi, A. « Care regimes and national employment models », *Cambridge Journal of Economics Advance Access*, [2008], 2009, 33 (2), pp. 211-232.



- Soarès A. (dir.), *Stratégies de résistance et travail des femmes*. Montréal et Paris, L'Harmattan, 1997.
- Schwenken H., Mobilisation des travailleuses domestiques migrantes : de la cuisine à l'Organisation internationale du travail, *Cahiers du genre*, n° 51, 2011, p. 113-133.
- Schwenken H., The Challenges of Framing Women Migrants' Rights in the European Union, p. 177-194, *REMI*, vol.21, n°1, 2005, pp.177-194.
- Tapinos G. P., *L'immigration étrangère en France, 1946-1973*, Paris, Presses Universitaires de France, 1975, 151 p.
- Tavan C., « Les immigrés en France : une situation qui évolue », *INSEE Première*, n° 1042, 2005, 4 p.
- Thierry X., Évaluation récente de l'immigration en France et éléments de comparaison avec le Royaume-Uni, *Population*, n°5, 2004;
- Thierry X., 2008, Migrations : le défi statistique européen, *Futuribles*, juillet-août 2008, 61-77.
- Thierry X., Eremenko T., 2009, L'immigration en France des enfants nés à l'étranger, *Recherches familiales*, n°6, 43-54.
- Toader A, *Diversité d'itinéraires professionnels. Influences de l'immigration en France et spécificités de genre*, thèse 3<sup>ème</sup> cycle, Université de Nanterre
- Tréanton JR. , Le concept de carrière ? *Revue française de sociologie*, n°1, 1960, pp. 73-80.
- TRABUT L., *Nouveaux salariés, nouveaux modèles : le maintien à domicile des personnes âgées dépendantes*, thèse de doctorat, Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales, 2011.
- Tribalat M. (ed), *Cent ans d'immigration, étrangers d'hier Français d'aujourd'hui. Apport démographique, dynamique économique et familiale de l'immigration*. Paris, PUF -INED, 1991, 302p.
- Tribalat M., avec Riandey B., Simon P., *De l'immigration à l'assimilation*, Paris, La Découverte, 1995.
- Triandafyllidou A. (eds). *Irregular Migrant Domestic Workers in Europe. Who Cares?*, London, Ashgate, 2013
- Vérollet Y., *Le développement des services à la personne. Avis et rapports du Conseil économique et social*, 2007.
- Vickstrom E., « *Pathways into and out of Irregular Status among Senegalese Migrants in Europe* », Communication présentée à la conférence finale de MAFE, "Approches comparées et multi-sites des migrations internationales", Paris, ined, 12-14 décembre 2012.
- Vidal D., « Le syndicat des travailleurs domestiques de Rio de Janeiro » : un observatoire des transformations de l'emploi domestique au Brésil », *Sociologie du travail*, 49, 2007, pp. 361-365.
- Viet V., *La France immigrée. Construction d'une politique 1914-1997*, Paris, Fayard, 1999.
- Villeneuve-Gokalp C., « Incidences des charges familiales sur l'organisation du travail professionnel des femmes », *Population*, (2), 1985, pp.267-298.
- Vuddamalay V., « L'insertion socio-professionnelle chez les nouveaux immigrés. Le cas des Mauriciens en France », *Espaces, population, sociétés*, n°2, 1990, pp. 231-239.
- Yonnet J.-P., Farvaque, N. et Messaoudi D., *La création d'emploi dans les services relationnels innovants : Le cas des services aux particuliers. Synthèse du rapport final*, ORSEU, Lille, 2006.
- Weber F., « Du travail à-côté au travail au noir: l'économie informelle, complément ou substitut de l'économie légale », in Crevoisier O., Hainard F., Ischer P., 2007, *L'économie informelle: une alternative à l'exclusion économique et sociale?*, Commission suisse pour l'UNESCO, Berne, p. 41-64, 2007.
- Wihtol de Wenden C., « *Tendances récentes des migrations en France* », Numéro thématique - Santé et recours aux soins des migrants en France, 2012.
- Wihtol de Wenden C., *La question migratoire au XXIe siècle. Migrants, réfugiés et relations internationales*, Paris, Presses de Sciences Po, 2010.
- Williams F., «Converging variations in migrant care work in Europe », *Journal of European Social Policy*, 22(4), pp. 363-376, 2012.

- Zlotnik H., « The Global Dimensions of Female Migration », *Migration Information Source*, mars 2003.
- Williams F., Converging variations in migrant care work in Europe, *Journal of European Social Policy*, 2012, pp. 363-376.

## Annexes

### Annexe 1 : les limites du repérage et de l'estimation de l'emploi salarié dans l'aide et les services à domicile en France

Dans le cadre du projet IMDW, il a été demandé d'analyser des données statistiques existantes sur la situation de travail des migrant.e.s et immigré.e.s salarié.e.s dans l'aide et les services domestiques. Pour ce faire, on s'est naturellement tourné vers l'enquête Emploi de l'Insee, dans la perspective d'estimer et de caractériser ces emplois salariés par la nomenclature des professions et la nomenclature d'activité française. Une principale question s'est posée au début de l'exploitation de ces données : le secteur de l'aide et des services à domicile est-il quantifiable ?

Depuis une dizaine d'années, le secteur d'activité nommé le secteur de « services à la personne », identifié comme secteur porteur de nouveaux emplois, fait l'objet d'une réflexion au sein de diverses administrations. Mais l'analyse de l'évolution du secteur, et des caractéristiques des emplois et des personnels, s'est heurtée contre l'impossibilité de délimiter le secteur du point de vue des métiers exercés ou du type d'employeur. Florence Jany-Catrice, l'une des expertes auditionnées lors de la préparation du récent rapport au CNIS<sup>97</sup> sur les Services à la personne, a écrit : « *le comptage des emplois dans les services à la personne ne peut malheureusement s'appuyer sur cette enquête pour une raison assez simple. Le périmètre des services à la personne est défini dans un décret (de 2005) appelé « plan Borloo » ou encore, « plan de cohésion sociale », qui regroupe des activités très hétéroclites, mais ne ressortit à aucune histoire (ni vraiment statistique ni vraiment conventionnelle) commune* » [Jany-Catrice, IDIES, 2009].

D'une manière générale, les travaux de recherche sur les emplois dans le secteur (ou les sous-ensembles) des « services à la personne » mettent en avant la complexité, les difficultés à repérer, quantifier et suivre l'évolution de ce secteur. Les principales difficultés qui nuisent à sa bonne connaissance et donc à la convergence des résultats obtenus sont les suivantes<sup>98</sup>:

- « *les statistiques sur les emplois dans ce secteur proviennent de sources hétérogènes : Insee, Acoiss, Ircem, ANSP... ;*
- *le périmètre des services à la personne<sup>99</sup> est mouvant et comprend des activités hétéroclites difficilement repérables, délimitables à partir des nomenclatures/concepts utilisés par les sources statistiques ;*
- *la multi-activité des salariés, les situations de pluri-employeurs (le fait qu'un client puisse faire appel à plusieurs organismes) et le temps partiel peuvent entraîner des doubles comptes ;*
- *une partie (probablement) non négligeable des activités est dite « occasionnelle ». Celles-ci sont cependant mal renseignées et constituent un facteur important des divergences possibles entre les sources de données ;*
- *le blanchiment du travail au noir a un effet direct dans les comptes de l'emploi en permettant de visibiliser des emplois antérieurement non répertoriés ;*
- *facteur d'invisibilité, le domicile comme lieu de prestation a toujours constitué un obstacle à l'enregistrement des données et à la visibilisation des activités ;*
- *enfin, les méthodes de comptage et le traitement de l'information peuvent varier d'une source à l'autre. »*

A cela, nous pourrions ajouter une considération importante : la catégorisation des personnes dans tel ou tel groupe professionnel ou secteur repose sur des déclarations de la part des enquêtés, ce qui pose problème lorsque ces personnes connaissent mal leur statut, la dénomination de leur emploi ou le statut

---

<sup>97</sup> Cf. CNIS, *Rapport du groupe de travail interinstitutionnel sur la connaissance statistique des emplois dans les services à la personne n°129*, mai 2012.

<sup>98</sup> Florence JANY-CATRICE, « Combien d'emplois dans les services à la personnes ? », Les Chantiers de l'Institut pour le développement de l'information économique et sociale (IDIES), Note de travail n°6, juillet 2009.

<http://www.servicesalapersonne.gouv.fr/l%27evenement-%2893993%29.cml?xtor=EPR-80>

<sup>99</sup> Cf. Annexe. Code du travail.

de l'employeur. La nature de l'emploi dans le secteur domestique, souvent informelle et dont le contenu n'est pas toujours bien défini d'avance, rend particulièrement difficile la tâche de décrire sa situation d'emploi.

Dans le cadre de ce travail de recherche, nous nous intéressons à une partie des emplois du secteur des « services à la personne ». Il s'agit de trois groupes de professions : l'aide aux personnes âgées dépendantes ou à d'autres personnes fragilisées, handicapées ; l'employé.e de maison ; la garde d'enfants en bas âge. Une condition qui distingue ces professions est le fait d'exercer au domicile de l'employeur. Ainsi sont exclues, par exemple, les personnes travaillant dans des résidences pour personnes âgées, les agents de nettoyage de bureaux, les gardiennes d'enfants travaillant à leur propre domicile. Les nomenclatures en vigueur dans les statistiques officielles ne permettent pas délimiter avec précision notre champ d'étude. Notamment, la catégorie « assistantes maternelles » ne distingue pas le lieu de travail et nous avons dû laisser de côté la description des personnes s'occupant de jeunes enfants. Cependant, nous avons pu mener une analyse assez détaillée des employé.e.s dans les deux autres groupes de professions. Nous avons utilisé deux entrées pour caractériser les personnes travaillant dans le secteur : d'une part, la catégorie socioprofessionnelle et, d'autre part, le secteur d'activité économique.

#### **Première entrée par la catégorie socioprofessionnelle actuelle**

L'enquête Emploi 2010 utilise la nomenclature des Professions et Catégories Socioprofessionnelles au niveau le plus fin (PCS 2003, niveau 4) pour coder la profession actuelle des actifs occupés.

On a, dans un premier temps, cherché les métiers des professionnels du secteur domestique dans ces différents codes (Tableau A1.1). Parmi les 486 postes d'actifs on a retenu deux professions :

→ **les aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales (563b) ; que nous intitulerons par la suite « aides à domicile ».**

« Les interventions des aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales s'adressent en général soit à des personnes âgées, handicapées ou à des familles. Il s'agit d'apporter une aide à l'accomplissement des tâches et activités de la vie quotidienne » [Insee, nomenclatures].

→ **les employés de maison et personnels de ménage chez les particuliers (563c) ; que nous intitulerons par la suite « employés de maison ».**

« Personnes exécutant, chez un particulier qui l'emploie, divers travaux domestiques, notamment le nettoyage des locaux » [Insee, nomenclatures].

#### **Seconde entrée par le secteur d'activité actuel**

L'enquête Emploi 2010 utilise la nomenclature d'activité française révision 2 (NAF rév.2, 2008), qui s'est substituée depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2008 à la NAF révision 1 datant de 2003, pour classer les employeurs dans des secteurs d'activité.

On a, dans un second temps, cherché les activités du secteur domestique dans la classification de la NAF de 2008 (Tableau A1.2). Parmi les 732 postes, on a retenu deux secteurs d'activité pour approcher le secteur domestique :

→ **l'aide à domicile (8810A)**

→ **les activités des ménages en tant qu'employeurs de personnels domestiques (9700Z) ; que nous intitulerons parfois « particuliers-employeurs ».**

« L'aide à domicile regroupe les prestataires dont le service d'aide à domicile est l'activité principale. Le secteur incluant les activités des ménages en tant qu'employeur de personnels domestiques comprend tout service fourni pour un particulier employeur ou en mode mandataire » [Aldeghi, Loones, CREDOC, 2010].

**Tableau A1.1**

<b>563b. Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales</b>	<b>563c. Employés de maison et personnels de ménage chez des particuliers</b>
<b>Professions les plus typiques</b>	
Aide ménagère Aide à domicile Travailleuse familiale, technicien de l'intervention sociale et familiale	Employé de maison Employé de nettoyage <chez un particulier> Femmes de ménage <chez un particulier>
<b>Professions assimilées</b>	
Agent <s.a.i> Aide (à domicile) de personnes âgées <SALARIE> Aide familial <travail social> <services domestiques> <SALARIE> Aide familiale rurale Animateur d'un service de travailleuses familiales Assistante de vie Assistante familiale Auxiliaire de vie Auxiliaire en gérontologie Auxiliaire familiale Auxiliaire sociale Dame de compagnie Employé garde malade Femme de ménage <soins à domicile> Garde malade <services domestiques> Garde malade de jour/de nuit <au domicile> Garde à domicile Monitrice familiale Tierce personne	Agent <nettoyage chez un particulier> Aide de prêtre Bonne <chez un particulier> Domestique <chez un particulier> Employé chez un particulier Femme de chambre <chez un particulier> Gens de maison Gouvernante <chez un particulier> Homme toutes mains <chez un particulier> Repasseuse à domicile Valet <chez un particulier> Valet de chambre Valet de chambre
<b>Professions exclues</b>	
Aide familial <NON SAL/IND.> Conseillère ménagère	Femme de ménage <Etat sauf écoles et hôpitaux> Femme de ménage <hôpitaux> Femme de ménage <nettoyage industriel, sauf Etat> Femme de ménage <soins à domicile> Femme de ménage <écoles primaires> Femme de ménage <écoles sauf primaire>

Source : Insee, [http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=nomenclatures/pcs2003/n4\\_563b.htm](http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=nomenclatures/pcs2003/n4_563b.htm)

Insee, [http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=nomenclatures/pcs2003/n4\\_563b.htm](http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=nomenclatures/pcs2003/n4_563b.htm)

**Tableau A1.2**

<b>8810A - Aide à domicile</b>
<p><b>Cette sous-classe comprend :</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- les visites à domicile et les services d'auxiliaires de vie rendus aux personnes âgées et handicapées</li><li>- les services d'aide, assurés par des organismes extérieurs, à des personnes âgées et handicapées vivant en hébergement collectif</li><li>- l'aide à domicile en milieu rural</li></ul> <p><b>Cette sous-classe ne comprend pas :</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- les services d'auxiliaires médicaux (cf. 86.90)</li></ul>
<b>9700Z – Activités des ménages en tant qu'employeurs de personnels domestiques</b>
<p><b>Cette sous-classe comprend :</b></p> <p>- les activités des ménages employant du personnel domestique : femmes de ménage, bonnes, cuisiniers ou cuisinières, serveurs, valets de chambre, maîtres d'hôtel, blanchisseuses, jardiniers, portiers, palefreniers, chauffeurs, concierges, gouvernantes, gardiennes d'enfants à domicile (baby-sitters), précepteurs, secrétaires, etc. Cette sous-classe permet aux domestiques salariés d'indiquer l'activité de l'employeur lors des recensements ou enquêtes, bien que l'employeur soit un particulier. Le service produit par cette activité est consommé par le ménage employeur</p> <p><b>Cette sous-classe ne comprend pas :</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- la prestation de services de cuisine, jardinage, etc., par des prestataires de services indépendants (entreprises ou particuliers), voir selon le type de service</li><li>- la fourniture de personnel de maison par des entreprises (cf. 78)</li><li>- l'aide à domicile dans le cadre de l'action sociale, y compris les services de baby-sitting (cf. 88)</li></ul>

Source : Insee, [http://recherche-naf.insee.fr/SIRENET\\_Template/Accueil/template\\_page\\_accueil.html](http://recherche-naf.insee.fr/SIRENET_Template/Accueil/template_page_accueil.html)

## **Annexe 2. Méthodologie et déroulement du terrain de l'enquête par entretien semi-directif.**

### **L'entrée et le déroulement du terrain : les entretiens menés avec des migrant.e.s**

L'exploration de lieux et d'intermédiaires nous permettant d'entrer en contact avec des personnes travaillant dans le secteur de l'aide et des services à domicile a démarré en mai 2012. La série d'entretiens menés auprès d'acteurs syndicaux et associatifs<sup>100</sup> a résulté en l'« ouverture » d'un nombre de points d'entrée. Nous avons ainsi pris connaissance de l'existence de plusieurs permanences syndicales ou associatives, le samedi ou parfois en semaine.

Les permanences syndicales que nous avons contactées étaient tenues par différents syndicats de salariés. Elles concernaient, de façon centrale, l'emploi dans l'aide et les services à la personne. Nous avons pu rencontrer des personnes se rendant aux permanences pour s'informer des droits et des démarches à faire en cas de litiges avec l'employeur, sinon plus généralement pour se renseigner sur le droit du travail (emploi, formation, droits aux congés, rémunération, etc.) dans le domaine. Ces espaces ne constituent absolument pas un lieu d'accès privilégié à des personnels syndiqués. Les permanences, comme nous l'avons constaté, permettent en effet de capter différents profils de personnes travaillant dans l'aide et les services à domicile. Nous avons, par exemple, pu observer que les personnes peuvent se rendre à une permanence syndicale sans avoir identifié qu'il s'agit d'un espace syndical. Ces entrées ne constituent donc pas un biais en matière de profils des répondant.e.s, comme nous l'avons exposé plus longuement dans le corps du rapport. Les personnes se rendant dans ces permanences étaient en grande majorité des migrants, à durée de séjour variable.

Les associations qui ont voulu nous ouvrir leurs portes, car très intéressées par le projet de recherche, sont des associations de défense des droits des migrants et/ou des droits des femmes.

Au total, cinq points d'entrée ont été utilisés. Trois autres possibilités avaient été explorées mais n'ont pas donné lieu à des contacts. Par ailleurs, la méthode de boule de neige n'a porté de fruits que dans cinq cas. Il nous a semblé que le manque de succès dans le recours à cette méthode a été très lié à la thématique de l'enquête et au statut légal des personnes rencontrées (par exemple, la crainte de perdre une relation établie avec une personne, ou le caractère confidentiel de certaines informations divulguées au cours de l'entretien).

Comme toujours dans ce type d'enquête, la première prise de contact avec les personnes à interroger est très importante. Il s'agit de présenter les objectifs de l'étude, le travail de recherche, le rôle des personnes enquêtées pour l'opération, le devenir des informations collectées (enregistrement, archivage, diffusion) et de rassurer les personnes quant à l'anonymat des récits livrés aux enquêteurs. Il s'agit aussi de bien expliquer le rôle de l'enquêteur, son implication dans le projet de recherche et les limites de son action (qui ne couvre ni l'aide juridique, ni l'aide matérielle).

Une liste de noms d'organisations ou d'associations de soutien aux migrants et aux femmes avec leurs numéros de téléphone a été transmise aux personnes enquêtées en fin d'entretien. Par ailleurs, nous avons remis une carte téléphonique permettant des appels téléphoniques vers l'international. Les personnes enquêtées n'étaient pas informées au préalable : les cartes n'ont été remises qu'en fin d'entretien. Ce choix, également fait par d'autres équipes impliquées dans la recherche, est une manière de remercier les femmes qui ont accepté de nous rencontrer parfois en situation de précarité professionnelle et sociale, de nous accorder parfois plus de deux heures de leur temps. L'enregistrement de l'entretien est demandé, mais dans le cas d'un refus, l'enquêteur n'insiste pas et procède à une prise de notes aussi exhaustive que possible.

---

<sup>100</sup> Le travail de terrain a démarré en février 2012 (recherche d'acteurs clefs, prise de contact, mise en place d'entretiens, transcription et analyse).

Il est arrivé assez souvent d'engager une conversation avec un.e migrant.e rencontré.e lors d'une permanence et de recueillir quelques informations. Ces informations ont dû être conservées pour être jointes aux données qui seraient collectées lors de l'entretien. Parfois l'entretien n'a pas pu avoir lieu et ces données ont été intégrées dans une base de « données d'observation ». La démarche de constituer des données d'observation est extrêmement utile pour comprendre comment et pourquoi les personnes se rendent aux permanences syndicales ou prennent contact avec les associations, si elles viennent seules ou avec des proches ou des collègues, et plus généralement ce que veut dire prendre connaissance des droits, professionnels et/ou sociaux. Menées sur le long terme (ce terrain a duré neuf mois), les observations ainsi que les échanges avec les permanents et les bénévoles travaillant dans ces lieux apportent de nombreux éléments sur les types de personnes rencontrées, leurs besoins d'information ou d'aide, l'évolution au cours du temps.

### **Critères de sélection des répondants travaillant dans l'aide et les services à domicile**

Le protocole de l'étude qualitative, élaborée par les équipes de recherche, a stipulé un certain nombre de critères de choix des personnes à interroger :

- Type d'emploi (emploi exercé au domicile de l'employeur : aide aux personnes adultes fragilisées ou entrées en incapacité ; emploi de ménage ; garde d'enfants au domicile des particuliers, avec ménage, étant entendu que dans les situations de travail ordinaire, ces différents éléments peuvent se recouvrir). On pouvait inclure également des personnes qui étaient au chômage et dont le dernier emploi était dans le domaine et des personnes qui venaient récemment de commencer un emploi dans un autre secteur).
- Mode d'exercice de l'activité et type d'employeur : mandataire, prestataire, emploi direct, travail au noir/emplois gris, d'une part ; associations, entreprises, particuliers employeurs, d'autre part. Les auto-entrepreneurs n'ont pas été inclus dans le périmètre de l'étude. A nouveau, dans les faits, les statuts peuvent se cumuler pour une seule personne, soit en raison de situations multi-employeurs ; soit parce que, au fil du temps, la personne a exercé sous différents modes et pour différentes catégories d'employeurs. La première des situations n'excluant pas l'autre et inversement.
- Durée de séjour (environ dix ans, mais aussi des migrants récents).
- Origine des migrants (pays tiers (3-4 régions) et pays de l'UE).
- Proportion de femmes et d'hommes (4 ou 5 hommes).

Nous avons visé une population d'environ 60 personnes. Finalement, cet effectif n'a pas pu être atteint dans le cas de la France (50 personnes ont été interrogées), tout comme dans les autres pays partenaires. Toutefois, la richesse des entretiens et la diversité des situations des migrants nous conduisent à être très satisfaites du résultat de l'enquête.

La plupart des entretiens ont été menés en français, les autres (4), en anglais. Huit entretiens n'ont pas pu être enregistrés. Mis à part en entretien d'une demi-heure, la durée moyenne des entretiens a été de une heure 40 minutes. Tous les entretiens ont été transcrits. Les outils complémentaires (grille des événements biographiques, fiche sur la situation actuelle) ont été remplis en fin d'entretien, avec l'enquêté.

Les pays d'origine des migrants s'étendent de l'Afrique à l'Asie (Philippines, Sri Lanka) en passant par l'Ukraine, la Moldavie et le Kazakhstan. Les pays de l'UE représentés sont la Pologne et la Roumanie. Les origines des migrants de l'Afrique reflètent les principaux courants migratoires vers la France depuis quatre décennies : l'Algérie, la Côte d'Ivoire, les Comores, la Centrafrique, la République démocratique du Congo, le Madagascar.

La principale période d'arrivée se situe entre 1998 et 2002, puis les périodes 2004-2006 et 2007-2009. Deux femmes arrivées dans les années 1980 et entrées récemment dans le secteur d'emploi étudié ont été interrogées.

### **Des entretiens croisés**



Comme nous l'avons rappelé dans l'introduction, des entretiens individuels ont également été menés auprès d'acteurs institutionnels<sup>101</sup> (opérateurs de l'état, syndicats, associations) intervenant dans le domaine de l'aide et des services à domicile (emploi, formation, conditions de travail) et/ou le champ des politiques migratoires et de leur mise en œuvre.

Dans le cas des acteurs syndicaux, un long travail de repérage des acteurs et des espaces, au sein de chaque confédération et des fédérations, a été nécessaire afin d'identifier les interlocuteurs et lieux d'investigations les plus pertinents pour les objectifs de la recherche. Il en est de même des acteurs institutionnels : il a souvent fallu se livrer à un vrai jeu de pistes, du fait du calendrier de la recherche et de la mobilité professionnelle des acteurs en charge des dossiers. Nous avons ainsi par exemple enquêté au moment des élections présidentielles qui s'accompagnent habituellement de nouvelles orientations en termes de politiques publiques et de nouvelles nominations. Nous évoquons ce point car il est significatif d'une caractéristique du domaine qui en fait un enjeu pour l'action publique : la labilité des dispositifs, des actions, des acteurs.

### **Les lieux de l'enquête de terrain**

Du fait du calendrier de la recherche, des objectifs de la recherche et de la complexité du sujet, nous avons enquêté plus particulièrement sur un espace. Il s'agissait de l'Île de France. En conformité avec le protocole de recherche, ce choix a été dicté par plusieurs raisons : l'Île de France est tout d'abord historiquement un espace où les migrants.e.s prennent place. Elle apparaît ensuite comme l'une des principales régions regroupant les migrants exerçant dans l'aide et les services à domicile (pour celles qui sont visibles dans la statistique publique). Il s'agissait donc d'un terrain d'enquête significatif. Ceci ne signifie pas, pour autant que nous ayons ignoré ce qui se passe dans d'autres régions. Nous l'avons d'autant moins ignoré que nous savons que des expérimentations et des dispositifs sont mis en place à l'échelle des régions ou que les pratiques en matière de suivi administratif des migrantes peuvent varier d'un territoire à l'autre et qu'il importe, de ce fait, d'observer d'autres lieux et espaces. C'est d'ailleurs pour cette raison que nous avons mis en perspective nos données de terrain avec d'autres réalités. Si cette présente appelle des prolongements articulant notamment ces différentes échelles de réalité et comprendre des terrains dans différentes régions, la portée de cette étude va donc au-delà de la région enquêtée. Les conclusions peuvent en effet être étendues au territoire national. Tout d'abord parce que nous avons mis en perspective les orientations nationales des politiques de développement des services à la personne avec des expérimentations engagées dans d'autres régions. Ensuite parce que c'est en termes d'orientations nationales, qui peuvent être déclinées localement, que les politiques de développement de l'aide aux personnes sont élaborées. Parce que, par ailleurs les données statistiques, issues de la statistique publique, sur lesquelles nous nous sommes appuyées permettent ce va-et-vient 'local'/'national'. Enfin, parce que l'analyse des entretiens permet une compréhension extrêmement fine des dynamiques sociales et des capacités d'action des personnes, ce qui permet une théorisation générale.

### **Réception de l'enquête par les personnes interviewées et conditions de déroulement des entretiens.**

Il faut tout d'abord souligner l'intérêt pour la thématique de nos interlocuteurs. Du côté des femmes, il est important de dire que pour celles qui se sont exprimées, il était très important de « témoigner » (pour reprendre les termes utilisés), de dire son histoire. Pour certaines, c'était souvent la première fois qu'elles mettaient en mots leur parcours ou évoquaient certains aspects de leur expérience professionnelle (cf. les violences au travail, par exemple). On souligne que le refus d'entretien n'a jamais été motivé par un manque d'intérêt et qu'aucun abandon en cours d'entretien n'est à signaler. L'analyse de ces refus montre que les refus sont à imputer à la crainte de s'exprimer en raison du statut administratif au moment de la recherche notamment ou au manque de temps.

---

<sup>101</sup> A ces 16 entretiens, on doit rajouter deux tables rondes réunissant, dans un premier temps, représentants syndicaux ou associatifs et, dans un deuxième temps, décideurs publics (niveau national ou régional), représentants syndicaux, représentants d'associations professionnelles ou de défense des droits des migrants, représentants d'employeurs.

### **Analyse des données recueillies.**

Une synthèse biographique, réunissant les informations recueillies dans la grille biographique et la fiche de situation actuelle, a été réalisée. De même, une analyse (horizontale) thématique a été conduite ainsi qu'une analyse des trajectoires, dans la perspective d'une typologie de trajectoires.

1. La production d'une synthèse a permis aux chercheurs de rassembler sur 1-2 pages des données factuelles (dates etc.), des éléments clefs de la trajectoire et des extraits du discours énoncés en réponse aux thèmes évoqués par l'enquêteur.
2. Une analyse par thèmes a été réalisée – d'une part, suivant les thèmes du guide ; d'autre part, les thèmes non sollicités qui émergent comme significatifs dans le corpus.
3. En termes d'analyse de la trajectoire : analyse de la forme du parcours (par exemple, linéaire, chaotique...), les tournants, avec ;
  - un focus sur des aspects particuliers de la trajectoire (emploi, migration, réseau familial ou social...)
  - un focus sur l'intégration dans le parcours (liens entre les changements de statut juridique de résidence, type d'emploi, situation du ménage...);
  - des phrases ou expressions qui semblent être emblématique de l'entretien (la trajectoire, comment l'enquêté/e évalue sa situation, ses projets ou ambitions...).

Le travail d'analyse a pu s'appuyer sur des logiciels tels que « Sonal ».

---

<sup>i</sup> E. Feller (2005) a ainsi montré l'émergence, en France, de discours négatifs sur les classes d'âge les plus

<sup>ii</sup> Cette politique se décline localement : on observe une départementalisation et régionalisation de l'action publique (les départements et les régions sont, en France, deux échelles politiques et administratives de division mais aussi de gestion du territoire). La configuration des acteurs mobilisés est, par exemple, variable.