

Service des migrations de mains-d'oeuvre

Promouvoir l'intégration des travailleuses et travailleurs domestiques migrants en France

Stéphanie Condon

Emmanuelle Lada

Amélie Charruault

Agnès Romanini

Institut national d'études démographiques (INED)

Copyright © Organisation internationale du Travail 2013

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole no 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à l'adresse suivante: Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubdroit@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Visitez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

Première édition 2013

Données de catalogage avant publication du BIT

Condon, Stéphanie; Lada, Emmanuelle; Charruault, Amélie; Romanini, Agnès

Promouvoir l'intégration des travailleuses et travailleurs domestiques migrants en France / Stéphanie Condon, Emmanuelle Lada, Amélie Charruault, Agnès Romanini ; Bureau international du Travail. - Genève: BIT, 2013

International migration papers, No. 117, ISSN 1020-2668; 1564-4338

International Labour Office

travailleur migrant / employé de maison / personnel soignant / travail domestique / prestations de soins / France

14.09.2

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications et les produits électroniques du Bureau international du Travail peuvent être obtenus dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubvente@ilo.org.

Visitez notre site Web: www.ilo.org/publns.

Imprimé par le Bureau international du Travail, Genève, Suisse

Contents

	<i>Page</i>
Preface	vi
Remerciements.....	vii
Liste des abréviations.....	viii
Introduction générale.....	1
Le périmètre de l'étude	1
Protocole de l'étude	2
Une étude de cas nationale pour un projet de recherche européen	2
Pourquoi et comment s'intéresser aux migrantes ? Quelques réflexions à partir du cas français.....	3
Aide aux personnes, services à domicile, genre et migrations : Des questions loin d'être épuisées.....	3
Questions de départ.....	4
Plan	4
1. Migrations et aide/service à domicile en France: Cartographie d'un mouvement	7
1.1 De quoi, de qui et de quel périmètre parle-t-on ?.....	7
1.1.1 « Travail domestique » et « travailleur domestique » : L'accueil de la Convention 189 de l'OIT en France	7
1.1.2 « Services à la personne » : D'une nouvelle catégorie de l'action publique à la catégorisation statistique. Débats et enjeux	7
1.1.3 Terminologie de la recherche.....	10
1.2 Politiques de l'aide et des services à domicile	10
1.2.1 L'aide et les services à domicile comme objets de l'intervention publique	10
1.2.2 Formes et tendances de l'action publique aujourd'hui	11
1.2.2.1 Au carrefour des politiques sociales et des politiques de l'emploi.....	11
1.2.2.2 La politique publique de développement des services à la personne s'appuie-t-elle sur les politiques de l'immigration ?	11
1.2.2.3 Quelles mesures et quelles aides financières pour les particuliers? Récapitulatif	18
1.2.3 Les dynamiques de professionnalisation et leur contexte : Avancées et fragilisation	22
1.3 Un univers complexe.....	23
1.3.1 Une vaste catégorie d'employeurs possibles pour des modes d'exercice différents.....	23
1.3.2 Cartographie des droits et des conditions de travail : Une lecture par les conventions collectives.....	23
1.3.3 L'économie noire ou grise, le travail non-déclaré.....	24
1.3.4 Des dispositifs de formation multiples ; des droits à la formation différents selon le mode d'exercice de l'activité	25
1.4 Débats actuels, scénarii pour le futur et évaluation des besoins.....	26

1.4.1 Débats actuels, scénarii pour le futur	26
1.4.2 Évaluation des besoins : L'enquête BMO 2013 (besoins en main d'œuvre)	27
2. La place des travailleurs migrants dans l'aide et les services à domicile	29
2.1 Le défi de la mesure : Questions de catégories	29
2.2 L'immigration de travail en France : Tendances et caractéristiques	30
2.2.1 Historique de l'immigration	30
2.2.2 Statistiques et définitions : Flux et stocks de migrants	30
2.2.3 Arrivée de travailleurs migrants	33
2.2.4 Les immigrés sur le marché du travail français	33
2.2.5 La période actuelle : Les femmes migrantes décrites par les données de l'Enquête Emploi 2010	34
2.3 La place des travailleurs migrants dans l'aide et les services à domicile	34
2.3.1 Les « familles de métiers » du domaine : Caractéristiques des emplois et des employés	35
2.3.1.1 Les employés de maison	35
2.3.1.2 Les « aides à domicile et aides ménagères »	37
2.3.1.3 Les autres employés de l'aide et les services à domicile non couverts par une famille de métiers	38
2.3.2 Les migrantes travaillant dans le secteur de l'aide à domicile ou en qualité d'employées de maison en 2010	39
2.4 Perspectives	43
3. Analyser et comprendre les parcours des migrants employés dans le secteur de l'aide à la personne et des services à domicile: De l'assignation professionnelle à la mobilité choisie	45
3.1 Modalités d'entrée sur le marché du travail de l'aide et des services à domicile	46
3.1.1 Modes d'entrée	47
3.1.2 L'éclatement des tâches, le brouillage du métier : Ressorts et effets sur la revendication des droits	49
3.2 De l'entrée dans l'aide et les services à domicile au « métier à soi » ? Hétérogénéité des parcours et transformation des conditions de travail	50
3.2.1 Logique de domesticité, logique d'emploi, logique de métier : Essai de typologie	50
3.2.2 La logique de domesticité	51
3.2.2.1 Construction sociale de la logique de la domesticité	51
3.2.2.2 Travail, conditions de travail, de vie et de rémunération	53
3.2.3 Logique d'emploi	55
3.2.3.1 La construction sociale de la logique d'emploi	55
3.2.3.2 Conditions d'emploi, de rémunération et de vie	56
3.2.4 De la logique de domesticité à la logique d'emploi (l'emploi-job, l'emploi-activité) : Les ressorts d'un glissement	57
3.2.5 La logique de métier	59
3.2.5.1 Dans le sillage de la professionnalisation, de la stabilité d'emploi et de la régularisation	59
3.2.5.2 Les risques de la professionnalisation	61
3.2.5.3 A propos de la problématique de la langue	61

Conclusion.....	63
Recommandations et pistes d'action	65
Références bibliographiques	67
Annexes.....	77

Preface

La série des rapports du BIT intitulée Documents sur la Migration internationale a pour but de faire connaître les résultats des débats sur des sujets d'actualité ayant trait à la migration des travailleurs aux décideurs politiques, aux administrateurs, aux partenaires sociaux, à la société civile, à la communauté des chercheurs et aux médias. Le principal objectif de cette série est de contribuer à un débat documenté sur la meilleure façon d'aborder les problématiques liées à la migration internationale, dans le cadre global de l'Agenda du travail décent. Le but premier de l'Organisation internationale du Travail (OIT) est de contribuer, avec l'aide des Etats et des autres mandants, à atteindre l'objectif du plein emploi productif et d'un travail décent pour tous, y compris les femmes et les jeunes. Ce but était au cœur de la Déclaration de l'OIT de 2008 sur la Justice sociale pour une Mondialisation équitable, qui est maintenant largement acceptée par la communauté internationale.

En Europe, comme dans maintes autres régions du monde, le travail domestique a pour caractéristique d'attirer un nombre important et croissant de migrants, dont la plupart sont des femmes. Alors que le travail domestique a été une source d'emploi pour au moins 2.5 millions d'hommes et de femmes en Europe, en majorité des migrants, des politiques d'immigration nationale de plus en plus restrictives sont adoptées. Elles conduisent à ce que de nombreux migrants soient pris au piège d'un statut irrégulier ou d'un emploi informel et restent de ce fait exclus de la jouissance de droits humains fondamentaux et du droit au travail, malgré l'existence de cadres régulateurs dans la plupart des pays européens.

Depuis l'adoption de la Convention de l'OIT (2011, No. 189, ci-après C189) et de la Recommandation 201 qui l'accompagnait (R201) sur le travail décent des travailleurs domestiques, les Etats membres de l'Union Européenne et les partenaires sociaux nationaux ont manifesté un intérêt renouvelé pour l'amélioration des conditions de vie et de travail des travailleurs domestiques y compris migrants, et pour la promotion de leur intégration dans les pays de destination. Le présent rapport a été sollicité par la Branche des Migrations internationales du BIT, avec le soutien financier du Fond d'Intégration de la Commission européenne, dans le cadre du projet de recherche de politique générale intitulé Promouvoir l'Intégration des Travailleurs domestiques migrants en Europe, mis en œuvre par le BIT en collaboration avec la Confédération européenne des Syndicats (CES), le Forum Internazionale ed Europeo di Ricerche sull'Immigrazione (FIERI), et la Fundación José Ortega y Gasset-Gregorio Marañón (FOYG), et avec le soutien du Centre des Migrations et des Etudes interculturelles de l'Université d'Anvers (CeMIS) et de l'Institut national d'Etudes démographiques (INED). Sur la base de l'analyse des statistiques nationales existantes, la collecte originale des données qualitatives et une large consultation avec les parties prenantes nationales, les auteurs se concentrent sur les « trajectoires professionnelles » des travailleurs domestiques migrants en France. Ils explorent les diverses perspectives, opinions et stratégies des travailleurs domestiques migrants dans leur recherche d'un travail plus qualifié et d'opportunités d'intégration, ainsi que celles des acteurs sociaux dans leurs efforts pour améliorer la qualité du travail dans le secteur de l'emploi domestique. Le rapport se conclut par des recommandations de politique générale qui répondent à plusieurs carences et indiquent les voies à suivre par les gouvernements, les employeurs, les syndicats et les autres acteurs sociaux en Europe, pour améliorer l'intégration et les conditions de travail décent des travailleurs domestiques migrants.

Nous espérons que ce document contribuera aux efforts entrepris pour mieux analyser et comprendre l'impact des politiques de migration et d'intégration, adoptées aux niveaux national et européen, sur le travail et la vie des travailleurs domestiques migrants et de leurs employeurs, et qu'il soutiendra les décideurs politiques dans la formulation et la mise en œuvre de politiques et programmes à même de promouvoir un travail décent pour tous les travailleurs migrants.

Michelle Leighton
Chef
Programme des migrations internationales

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.

De même, nous tenons à remercier (par ordre alphabétique) Eloy F., Stéphane F., Nathalie G., Zita O., l'Association des « Femmes Relais » de la ville de G. 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 femmes. Nous adressons également nos remerciements à l'ensemble des acteurs institutionnels pour les entretiens accordés.

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). 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.

Enfin, nous remercions Karen George ainsi que Harriet Coleman de leur travail de traduction.

L'équipe était composée de Stéphanie Condon et d'Emmanuelle Lada ainsi que d'Amélie Charruault qui a participé aux recherches sur les catégories professionnelles et travaillé au traitement des données de l'enquête « Emploi » de l'INSEE. Agnès Romanini, pour sa part, a participé au travail de terrain (réalisation d'entretiens auprès de femmes migrantes, d'observations lors des permanences, compilations de fiches de synthèse et transcription d'entretiens).

Liste des abréviations

AAH	Allocation pour adulte handicapé
ACOSS	Agence central des organismes de sécurité sociale
ADFEM	Action et droits des femmes exiles et migrantes
AGDREF	Application de gestion des dossiers des ressortissants étrangers en France
AGEFOS	Association pour la gestion de la formation des salariés
AME	Assistance médicale de l'État
ANACT	Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail
ANAEM	Agence nationale de l'accueil des étrangers et des migrants
ANSP	Agence nationale des services à la personne
APA	Allocation personnalisée à l'autonomie
ARACT	Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail
BIPE	Bureau d'information et de prévisions économiques
BMO	Besoins en main-d'œuvre
CAFAD	Certificat d'aptitude aux fonctions d'aide à domicile
CAI	Contrat d'accueil et d'intégration
CCAS	Centres communaux d'action sociale
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CeMIS	Centre des Migrations et des Études Interculturelles [Belgique]
CERC	Conseil de l'emploi, du revenu, et de la cohésion sociale [France]
CES	Contrats emploi solidarité (dans le cadre des contrats de travail en France)
CESU	Chèque emploi-service universel
CIF	Contrat individuel de formation
Cimade	Comité inter mouvements auprès des évacués
CIRTES	Centre Interdisciplinaire de Recherche, Travail, État et Société, relève de la Fondation Travail Université (FTU)
CFDT	Confédération Française Démocratique du Travail
CGT	Confédération Générale du Travail
CLERSE	Centre lillois d'Études et de Recherches sociologiques et économiques [France]
CNIS	Conseil national de l'information statistique [France]
CNSA	Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie
Comede	Comité médical pour les exilés
DAIC	Département de l'accueil, de l'intégration et de la citoyenneté (au sein du Ministère de l'immigration, de l'intégration et du développement solidaire) [France]
DARES	Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (au sein du Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du dialogue social) [France]
DEAVS	Diplôme d'État d'auxiliaire de vie sociale
DREES	Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (au sein du Ministère des Affaires sociales et de la Santé) [France]
DSED	Département des statistiques, des études et de la documentation (au sein du Ministère de l'Intérieur) [France]
ELIPA	Enquête longitudinale sur l'intégration des primo-arrivants

FASTI	Fédération des Associations de Solidarité avec les Travailleur-euse-s Immigré-e-s
FEDESAP	Fédération française des Services à la Personne
FESP	Fédération du Service aux Particuliers
FIERI	Forum Internazionale ed Europeo di Ricerche sull'Immigrazione [Italie]
FNSF	Fédération nationale solidarité femmes
FSU	Fédération Syndicale Unitaire
GISTI	Groupement d'information et de soutien des travailleurs immigrés
HCI	Haut Conseil à l'Intégration
IAD	Intervenants à domicile
INED	Institut national d'études démographiques [France]
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques [France]
IRCEM	Institution de retraite complémentaire des employés de particuliers (anciennement « de maison »)
LDH	Ligue des Droits de l'Homme
LFID	Ligue des Femmes Iraniennes pour la Démocratie
MGIS	Mobilité géographique et insertion sociale (enquête de l'INED)
MISAP	Module d'insertion dans les services à la personne
NAF	Nomenclature d'activités françaises
OFII	Office français de l'immigration et de l'intégration
OFPRA	Office français de protection des réfugiés et apatrides
OQTF	Obligation de quitter le territoire français
PCS	Professions et catégories socioprofessionnelles
RAM	Relais assistantes maternelles
RAJFIRE	Réseau pour l'autonomie des femmes immigrées et réfugiées
RESF	Réseau Education Sans Frontières
SAP	Services à la personne
SGII	Secrétariat général à l'immigration et à l'intégration, Ministère de l'intérieur
TeO	Trajectoires et origines (enquête INED)
TUC	Travaux d'utilité collective (dans le cadre des contrats de travail en France)
UNSA	Union nationale des syndicats autonomes
URSSAF	Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales
VAE	Validation des acquis de l'expérience

Introduction générale

Ce rapport présente les résultats du volet français d'une étude européenne consacrée aux travailleurs migrants employés dans l'aide et les services à domicile. Il analyse plus particulièrement le parcours professionnel des femmes migrantes, en tenant compte des dynamiques migratoires et des profondes mutations de cet univers professionnel, très féminisé, caractérisés par la précarité mais aussi en plein essor.

Le rapport se fonde sur l'analyse de données statistiques et qualitatives ayant trait à l'emploi, à la formation, aux conditions de travail et au statut administratif de cette catégorie de travailleurs. Il s'attache également à rendre compte des mobilités dans des univers offrant très peu de perspectives de promotion et de qualifications professionnelles.

Les thèmes traités s'inscrivent dans un contexte de profondes transformations qui marquent autant les migrations que l'aide et les services à domicile, en France comme en Europe, depuis une décennie. Pour ces raisons, l'un des objectifs de l'étude était de s'intéresser aux effets de ces mutations sur les parcours. Toujours pour permettre de comprendre les parcours étudiés, les résultats ont été mis en perspective avec les expériences de *l'ensemble* des femmes travaillant dans l'aide et les services à domicile.

Le périmètre de l'étude

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 »¹. *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 ».

Vu la brièveté des délais impartis et la complexité des sujets étudiés, l'analyse a porté plus particulièrement sur la France métropolitaine et les principales familles d'activité réalisées au domicile de particuliers, là où sont concentrés, par ailleurs, la plupart des migrant(e)s : aide auprès de personnes adultes fragilisées par l'âge ou par la maladie ; garde d'enfants à domicile et services de ménage chez des particuliers. La recherche porte sur les différents cadres et statuts auxquels ces activités donnent lieu ainsi que sur les différents types d'employeurs possibles.

L'étude intègre de ce fait des personnes employées par voie mandataire, prestataire ou par voie directe, les trois modes possibles d'exercice de ces activités en France. Elle porte également sur les femmes travaillant dans le secteur marchand ou dans l'économie sociale et solidaire, ainsi que celles qui ne sont pas déclarées.

¹ Lorsque les emplois sont déclarés, les personnes peuvent être employées selon différentes 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 (association, 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. Enfin, elles peuvent exercer leur activité de façon mixte, c'est-à-dire sous plusieurs modes.

Le corpus est composé de migrantes de tout âge, provenant de différentes aires géographiques et ayant des niveaux de qualifications très inégaux. Elles ont par ailleurs des statuts et des parcours administratifs (question des « sans papiers ») différents.²

Protocole de l'étude

L'analyse repose sur une étude documentaire (documents syndicaux, associatifs, institutionnels, articles de presse), sur l'analyse de l'enquête Emploi en continu de l'INSEE et sur des données issues du recensement ou d'enquêtes comme celles de la DARES et de la DREES (dont l'enquête IAD). Cela a donné lieu à un important travail de lecture critique des catégories utilisées (cf. Annexe 1).

La recherche repose également sur des « entretiens croisés » réalisés auprès de 50 femmes migrantes (durée moyenne de 100 minutes) et de 16 acteurs syndicaux, associatifs et décideurs/opérateurs publics chargés des politiques ayant trait aux emplois dits « du care » (liés aux soins à la personne et aux aides à domicile) et/ou aux migrations. Des observations ont également été faites lors de permanences syndicales en région parisienne et deux tables rondes, réunissant les principaux acteurs concernés, ont été organisées : l'une à l'INED et l'autre dans les locaux de la représentation du BIT en France.

Les entretiens ont été menés en région parisienne, région qui concentre historiquement les migrantes. Ce point est à souligner en raison du contexte de régionalisation/territorialisation de l'action publique, tant en ce qui concerne le développement de l'aide et des services à domicile qu'en ce qui concerne la régularisation des migrants. 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. 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. Les résultats présentés ici peuvent ainsi être étendus à l'ensemble du territoire et se prêtent à une théorisation générale.

Une étude de cas nationale pour un projet de recherché européen

Cette étude s'inscrit dans le cadre d'un projet de recherche européen financé par la Commission européenne visant à interroger les leviers et freins à l'intégration professionnelle des femmes migrantes dans l'aide et des services à domicile, à partir de quatre études de cas : ceux de la Belgique (via le CeMis), de l'Espagne (Fondation Ortega y Gasset), de l'Italie (FIERI) et de la France (INED).

La recherche vise autant à mieux connaître les parcours sociaux et professionnels des femmes migrantes travaillant dans ce secteur d'activité en Europe qu'à promouvoir les droits et l'intégration professionnelle de ces dernières, par la diffusion des conclusions et des recommandations de cette recherche ou encore la mise en place de formations. Ainsi cette démarche scientifique peut-elle être appréhendée comme un instrument d'action.

² Cf. Annexe 3 « Méthodologie et déroulement du terrain de l'enquête par entretien semi-directif » pour une présentation plus détaillée du corpus et, plus largement, du travail de terrain.

Pourquoi et comment s'intéresser aux migrantes ? Quelques réflexions à partir du cas français

Aide aux personnes, services à domicile, genre et migrations : Des questions loin d'être épuisées

Historiquement, en France comme ailleurs en Europe, l'emploi au domicile de particuliers et les migrations de femmes – régionales, nationales et internationales – sont étroitement liés.³ Ce constat pourrait donner à penser que l'on est là en présence d'un phénomène bien connu des chercheurs. 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 nous pensons qu'il n'en est rien, notamment parce que plusieurs mutations récentes⁴ reconfigurent ces liens et leurs répercussions sur le parcours des migrantes.⁵ D'une part le contexte et les conditions dans lesquelles s'opèrent les migrations évoluent et d'autre part, sur le plan juridique, de nouveaux cadres sont mis en place, y compris au plan international, ce qui oblige les observateurs à revoir la manière dont s'articulent les niveaux locaux, nationaux et internationaux (Houle, 2012 ; Petrella et Richez-Battesti, 2008).

De même, la manière dont les personnes fragilisées par l'âge ou par la maladie sont prises en charge et dont les services à domicile sont assurés reflètent de profonds changements dans l'organisation sociale et économique de ces pays.⁶ De nouveaux acteurs sont apparus, de nouvelles formes de régulation et de gouvernance sont mises en œuvre tandis que de nouvelles politiques de professionnalisation sont engagées, ce qui a des répercussions sur le secteur formel mais aussi informel de l'aide et des services à domicile, ainsi que sur le parcours des femmes qui y travaillent (Doniol-Shaw, Lada et Dussuet, 2008 ; Lada, 2011).

Par ailleurs, les recherches effectuées en France sur la réalité contemporaine du lien entre migrations et aide/services à domicile tendent à se focaliser sur une seule famille professionnelle, un seul segment du marché du travail de l'aide/des services à domicile ou encore un seul courant migratoire. De ce fait, on manque encore de connaissances pour comprendre comment l'aide et les services à domicile, dans l'ensemble, s'appuient sur les migrations internationales (de femmes) et inversement. Ou encore pour saisir comment ce lien s'est construit au fil du temps et comment il se décline selon les différentes familles d'activité qui composent ce 'secteur' voire selon les aires géographiques de provenance des migrant.e.s. Or, à ces conditions qu'il est possible de dégager un panorama général et d'élaborer une théorie sur la position occupées par les migrantes dans cet univers.

³ Voir Morokwasic (1984). Voir également Anderson et Phizacklea (1997), ainsi que Kofman (1999) et Gubin et Piette (2001).

⁴ Voir par exemple Jacquemin (2012), Moujoud (2011 ; 2007). Voir également les analyses plus théoriques de Kofman (2012).

⁵ Voir Timonen (2012) et Williams (2012).

⁶ Pour le cas français, voir à ce sujet par exemple les travaux du CLERSE à l'Université de Lille 1 qui proposent une analyse de la transformation du domaine sous l'angle de l'emploi, ou encore le numéro de la revue *Formation Emploi* sur les transformations de l'aide à domicile en France (2011).

Le Protocole d'enquête et le champ de recherche ont permis de faire ressortir quatre éléments importants dans cette étude : (1) les migrantes en France ne sont pas largement majoritaires dans le secteur de l'aide et des services à domicile, (2) elles sont cependant surreprésentées dans ce domaine, (3) cette surreprésentation varie selon les familles professionnelles, (4) l'importance de l'entrée par « territoire ». Ainsi, elles sont présentes initialement dans des régions comme l'Île-de-France.

L'analyse des parcours, quant à elle, a montré comment, dans ce contexte, se construit la singularité des migrantes, notamment en termes de mobilité professionnelle, de relégation sur les segments les plus fragiles et de 'sur-précarisation' dans un univers caractérisé par la précarité.

Questions de départ

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

- Quels sont les métiers relevant de l'aide et des services à domicile qui regroupent le plus de migrantes ? Se trouvent-elles plutôt dans les secteurs formels ou informels de ces activités ? Quelles sont leurs trajectoires professionnelles ? Ont-elles accès aux dispositifs de formation ? etc.
- Qui sont-elles ? (en termes de caractéristiques sociodémographiques, de parcours migratoire et professionnel, de niveau de qualification, et sur le plan de leur statut administratif).
- En quoi la pratique des employeurs, des syndicats et surtout des pouvoirs publics influe-t-elle sur le parcours de migrantes travaillant dans l'aide et les services à domicile ?

Plan

Ce rapport est organisé en trois parties.

La première partie présente une cartographie de « l'aide et des services à domicile » qui regroupe des familles professionnelles difficilement saisies par les statistiques publiques. Elle rappelle un point important pour identifier des leviers d'action et élaborer des mesures efficaces : les différents sous-domaines de ce domaine d'activité sont régis par des politiques sociales distinctes, même si celles-ci se situent toutes dans la logique des nouvelles orientations suivies par les pouvoirs publics en France depuis le début des années 2000 (professionnalisation accrue de ce type d'activité et introduction des notions de « New Public Management » qui vise à utiliser dans le secteur public des méthodes de management et de gestion du secteur privé). Cette partie offre également un panorama des politiques migratoires et s'efforce de déterminer si celles-ci ont ciblé l'aide et les services à domicile et dans quelle mesure elles tiennent compte des besoins du secteur.

La deuxième partie dresse un panorama statistique des travailleurs migrants employés dans le secteur de l'aide et des services à domicile et fait ressortir à quel point il est difficile de saisir des données statistiques représentatives de deux objets aussi complexes que l'aide et les services à domicile d'une part, et 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 ensuite rappelées, dans la perspective d'une problématique hommes/femmes.

La troisième partie porte sur la mobilité des migrantes au sein de ce secteur et sur les éléments favorables ou non à la transformation des conditions d'emploi et de travail.

1. Migrations et aide/service à domicile en France: Cartographie d'un mouvement

1.1 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 celui du nombre de personnes occupant de tels emplois est devenu un enjeu politique majeur et les choix terminologiques dont ils s'accompagnent sont un sujet sensible. Par ailleurs, les catégories qui s'y rapportent peuvent être brouillées du fait de la multiplicité des dénominations utilisées, de la complexité des modes d'exercice de l'activité, des double comptes et des difficultés qu'on rencontre à mettre en évidence ces types d'emplois et de personnes dans les nomenclatures existantes. (cf. Annexe 1 ; Lada, 2011b ; Marquier, 2010 b ; CNIS, 2012). Cette confusion, accentuée par une politisation des chiffres, appelle quelques mises au point.

1.1.1 « Travail domestique » et « travailleur domestique » : L'accueil de la Convention 189 de l'OIT en France

L'analyse permet de constater une certaine convergence d'attitude entre les milieux syndicaux, associatifs et institutionnels qui s'accordent à adopter un point de vue pragmatique tenant compte du fait que les termes « travail domestique » et « travailleur domestique » sont le fruit d'une négociation menée à l'échelle internationale. 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. Ce terme est en effet associé à la condition de « domestique »/ancillaire. 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 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). La Convention ne s'oppose pas à l'usage, au niveau national, d'une terminologie mieux adaptée au contexte national.

1.1.2 « Services à la personne » : D'une nouvelle catégorie de l'action publique à la catégorisation statistique. Débats et enjeux

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/modes de gouvernance, a donné lieu au regroupement, sous une même appellation, d'activités diverses qui ont pour dénominateur commun d'être exercées au domicile des particuliers. Ce faisant, elle a donné une nouvelle dimension à des appellations et à des champs d'activités qui lui préexistaient (les emplois familiaux, les emplois de proximité), posant en cela un problème majeur à la statistique publique et aux chercheurs, celui de la mesure.

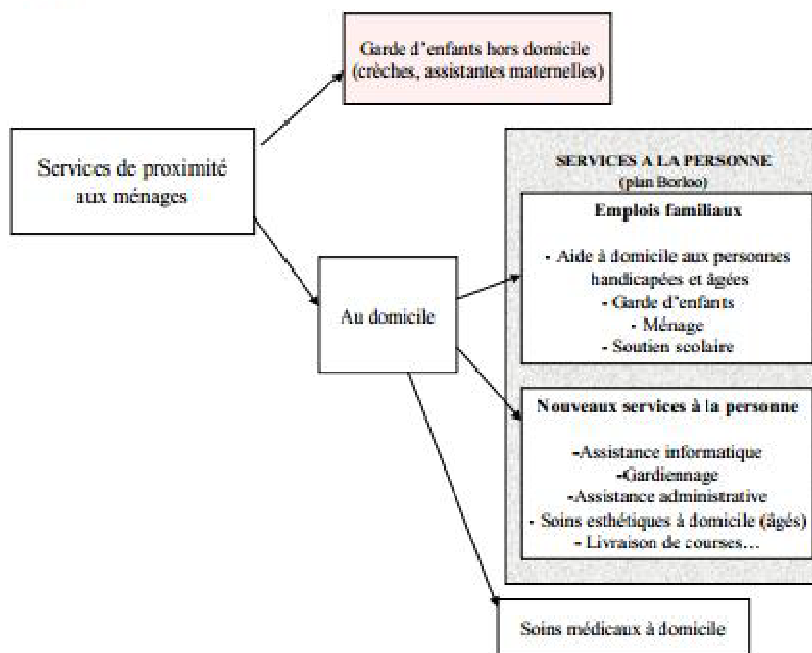
Encadré 1.1

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)

Source : Loi No 2005-841, *JORF*, No 173, 27 juillet 2005, p. 12,152.

Tableau 1.1 Tableau des services à la personne



Source: CERC (2008)

Le nouveau domaine des « services à la personne » regroupe des familles d'activité hétéroclites qui ne sont pas toujours apparentes dans les nomenclatures existantes, ce qui ouvre la porte à une remise en question des chiffres produits. Cette difficulté est encore accrue en raison des phénomènes de multi-activités, des cas de multi-employeurs et de la multiplicité des statuts que peuvent endosser les intervenant.e.s. Si l'on tient compte en outre de la diversité des modes de comptabilisation des données selon les organismes, on comprendra mieux toute l'importance de s'intéresser aux méthodes de collecte des données et aux définitions retenues puisque cela a une incidence sur les analyses quantitatives produites.

Tableau 1.2 Variations des effectifs selon les modes de collecte de données et le périmètre retenu (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)
Emploi direct	888,000	1,017,000	
Organismes mandataires	150,000		
Organismes prestataires	283,000	281,000	
Total	1,321,000	1,298,000	710,000 ou 515,000*

* Données corrigées (sans double compte)

Source: Tableau établi à partir des données de la DARES, de la DREES et du BIPE. Élaboré par E. Lada pour le workshop du BIT à Genève (janvier 2012).

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

Des chercheurs ont critiqué l'usage de la catégorie « services à la personne » pour évaluer les effectifs ou des données relatives aux emplois (nombre d'emplois créés, qualité des emplois, ...): dans la mesure où celle-ci ne correspond pas aux nomenclatures existantes, elle pose par exemple des problèmes de comparabilité. En outre, cette catégorie recouvre une telle gamme d'activités que certains l'ont associée à un artefact. Elle a pu être, à ce titre, plus appréhendée comme une catégorie politique que scientifique.

C'est dans ce contexte que l'administration publique française et différents organismes ont soutenu des programmes de travaux et d'enquête.⁷ Ceux-ci visaient notamment à produire de nouveaux éléments de statistique publique et à engager une réflexion sur les nomenclatures utilisées.

Une grande enquête par questionnaire a ainsi été mise en place par la DREES, sur un champ moins large que l'ensemble des services à la personne : les « intervenants à domicile (IAD) auprès d'adultes fragilisés » (Marquier, 2010). Pour la première fois, il a été possible de dénombrer directement les effectifs salariés intervenant au domicile de personnes fragilisées,⁸ et des éléments importants, ayant trait aux profils sociodémographiques, aux conditions d'emploi et de travail (Marquier et Nahon, 2012) ou encore aux trajectoires professionnelles et de formation, ont pu être analysés avec plus de précision.

Toutefois, bien que cette enquête soit précieuse, tant sur le plan méthodologique que sur celui des résultats, elle ne permet pas d'apporter des réponses aux questions qui font l'objet de la présente étude, notamment en ce qui concerne les migrants qui sont au cœur de ce travail. Ainsi, le questionnaire administré dans le cadre de l'enquête susmentionnée a permis de déterminer que la part des personnes nées en France ou de nationalité française était de 95,6% pour les salariés d'organismes prestataires ; de 92,4% pour les salariés en emploi direct ; de 96,7% pour les salariés en mode mandataire et de 95,3% pour

⁷ Cette démarche complète le travail de production de statistiques publiques engagé par la DARES, le BIPE ou l'INSEE.

⁸ Comme le souligne Marquier (2010, p. 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 ».

l'ensemble des salariés (Marquier, 2010). Malheureusement, le nombre de femmes de nationalité étrangère ou nées hors de France était trop réduit pour se prêter à un traitement statistique ou pour nourrir l'analyse qui, par ailleurs, porte sur un champ plus large.

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).

Mettre fin à l'invisibilité, dans les statistiques publiques, des femmes exerçant dans l'aide et les services à domicile, est un enjeu de taille que l'on souhaite pointer.

Encadré 1.2

De l'usage des données sur les temps de travail des assistantes maternelles

D'aucune, dans le champ syndical, ont souligné les usages des données sur les assistantes maternelles qui, en France, renvoient aux professionnelles qui, à leur domicile, gardent 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. Ce sont plutôt des temps de travail extensifs, 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 pour d'autres appellations comme 'auxiliaires parentales à domicile', 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 s'en trouvent améliorées.

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 migrantes 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).

1.1.3 Terminologie de la recherche

Le présent rapport utilise les termes « aide et services à domicile » qui renvoient à la définition du BIT du champ couvert par le « travail domestique ». Cette expression permet d'inclure aussi bien les activités proposées à des adultes fragilisés ayant besoin d'aide dans l'accomplissement des actes essentiels de la vie quotidienne à des titres divers que les activités de ménage réalisées au domicile des particuliers en leur absence ou la garde d'enfants au domicile des parents.

Toutefois, dans la partie statistique de ce rapport (partie 2), le terme « services domestiques » qui renvoie à une catégorie de l'INSEE est également utilisé.

1.2 Politiques de l'aide et des services à domicile

1.2.1 L'aide et les services à domicile comme objets de l'intervention publique

L'intervention publique est une constante de l'histoire sociale et institutionnelle de la France et cela se vérifie dans le secteur de l'aide et des services à domicile, en particulier depuis que ces activités sont entrées dans le segment formel du marché du travail. Elle se manifeste diversement suivant les familles d'activités concernées et suivant les publics-

cibles visés (personnes fragilisées par l'âge ou par le handicap, enfants, famille ou particuliers). C'est également l'action publique qui a permis aux associations d'occuper une place prépondérante dans la mise en œuvre des politiques sociales et qui a favorisé, dans une période récente, l'émergence d'acteurs du secteur concurrentiel (Lada et Doniol-Shaw, 2001 ; Petrella, 2012 ; Laville et Nyssens, 2001).

1. 2.2 Formes et tendances de l'action publique aujourd'hui

1.2.2.1 Au carrefour des politiques sociales et des politiques de l'emploi

L'aide à domicile se situe au confluent des politiques sociales de vieillesse, de santé, de la petite enfance ou de la famille. Elle est aussi reliée depuis les années 80 aux politiques d'emploi, dans un contexte où l'enjeu pour les Pouvoirs publics est de face à un chômage structurel. Dans la mesure où ce domaine d'activité regroupe massivement des femmes, les politiques publiques adoptées à cet égard ont visé implicitement l'emploi des femmes.

Toutefois, à l'instar d'autres pays européens, sous l'effet d'une part d'une politique de réduction des coûts des politiques sociales et d'autre part, du vieillissement démographique, les pouvoirs publics français ont profondément modifié l'organisation sociale, économique et politique de l'aide, du soin et de la dépendance. Ces changements ont été particulièrement marqués à partir de 2005, date de l'adoption d'un train de mesures communément dénommées « Plan Borloo » visant particulièrement le développement et le soutien à l'offre de services et d'aide à domicile. 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.

1.2.2.2 La politique publique de développement des services à la personne s'appuie-t-elle sur les politiques de l'immigration ?

Pour répondre à cette question, il importe de rappeler certains points ayant trait d'une part aux migrations et aux politiques de l'immigration,⁹ et d'autre part au droit d'asile.

L'intervention de l'état en matière d'immigration commence dès le 19^e 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 postcoloniales) (Viet, 1998). Ces politiques d'immigration axées sur le monde du travail ont visé des secteurs où se concentrait une population masculine. Les secteurs féminisés, eux, échappaient à ces orientations, ce qui ne veut pas dire que les femmes migrantes ne soient entrées en France qu'à partir des années 70, au moment où sont mises en place les politiques de regroupement familial. Comme on le verra dans la section 2, les femmes n'ont jamais représenté moins de 40% de l'ensemble des immigrés résidant en France (Zlotnik, 2003).

⁹ 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 migrants sur son territoire » (Cornuau et Dunezat, 2008).

L'intervention des pouvoirs publics en matière d'immigration a connu plusieurs changements de cap au cours du siècle écoulé mais, pour les besoins du présent rapport qui porte sur une période plus récente, on n'en retiendra que deux. 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). On retiendra également le tournant des années 80 (Mestiri, 1990) caractérisé par une politisation de la question migratoire. Dans la mesure où cette question oriente désormais le vote des électeurs, elle est devenue un enjeu politique majeur, avec les conséquences que cela comporte sur les orientations prises en matière de politique migratoire. 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. C'est pourquoi il importe d'analyser la relation dynamique entre contrôle de l'immigration et travail précaire (Anderson, 2010).

On a ainsi assisté, en 1997, à l'adoption de lois, décrites par certains auteurs (Fassin et al., 1997) comme les « lois de l'inhospitalité » qui cristallisent des positions anciennes allant au-delà des clivages politiques. 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;¹⁰ conduit à chercher à réduire le nombre des nouveaux entrants légaux et à encadrer leur profil ; et durci les conditions de régularisation (Bendel, 2005). Cette dynamique a été entrecoupée par des régularisations collectives (en 1986 ; 1997¹¹), 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 l'impulsion de migrant(e)s en situation irrégulière, de mobilisations associatives et syndicales, et *via* les mouvements sociaux des "sans papiers" (grèves, occupations, etc.)¹² (Carrère, 2009 ; Barron et al., 2011), auxquels se sont joints des collectifs de femmes.

¹⁰ Dans ce cadre, la rhétorique opposant les immigrés réguliers qu'il s'agirait d'intégrer et les irréguliers qu'il faudrait expulser apparaît ainsi comme une mystification pour ces mêmes auteurs.

¹¹ Deux grandes régularisations, avec 150 000 candidats chacune, ont eu lieu, à ces deux dates.

¹² 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).

Encadré 1.3

Communiqué de l'Association de Femmes Egalité: Une circulaire pour régulariser les travailleuses et les travailleurs sans papiers ! (17/10/2009)

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 appliquées 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 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.

Source: Tract du 13 février 2010, <http://femmes-egalite.org/campagnes-des-travailleurs-ses-sans-papiers.php>

Les régularisations les plus récentes s'effectuent pour leur part au gré des préfetures, ce qui induit des inégalités de traitement. Les associations restent quant à elles mobilisées sur ces questions.¹³

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

¹³ Voir les communiqués, manifestes et courriers communs envoyés au ministère sur ce point, ainsi que le site suivant : <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. Voir également l'action du RAJFIRE (Réseau pour l'autonomie des femmes immigrées et réfugiées : <http://rajfire.free.fr> sur les questions des droits des femmes et le collectif ADFEM (Action et droits des femmes exilées et migrantes : <http://doubleviolence.free.fr>. Voir enfin les travaux du GITSI (Groupement d'information et de soutien des travailleurs immigrés) pour une lecture des données sur le rejet des régularisations. La question des réfugiés et des taux de rejet par l'Ofpra constituent un autre enjeu.

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).

Pour achever ce panorama très général, des auteurs soulignent encore qu'en dépit de la multiplication des obligations de quitter le territoire français (OQTF), leur application demeure délicate et 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 80,¹⁴ 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.¹⁵ 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).

¹⁴ 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.

¹⁵ (...) 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, 2012). Le droit de la nationalité a également été modifié par deux fois, en 1993 et 1998, pour revenir à un équilibre entre droit du sol et droit du sang qui caractérise la France.

Encadré 1.4

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).

Source: Extrait du rapport du HCl au Premier ministre, 12 avril 2011, p. 41 (HCl 2011).

Quant à « l'immigration irrégulière », ces évolutions ont contribué à produire différentes catégories de « migrants irréguliers » et à augmenter les points de passage vers un tel statut (aspect multidimensionnel des statuts irréguliers).¹⁶

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 » au milieu des années 2000, avec la loi du 24 juillet 2006.

Cette dernière mettait « fin à l'objectif d'immigration 'zéro' annoncé en 1993, en durcissant les conditions du regroupement familial et de l'asile (l'immigration « subie ») tout en se réclamant de l'« immigration choisie » (Withol de Wenden, 2012). Elle repose en fait sur une approche sélective des migrations, privilégiant les profils qualifiés/hautement qualifiés qui sont autorisés à circuler, tandis que les personnes identifiées comme peu qualifiées voient leur circulation réduite, sont cantonnées dans certains secteurs d'activité ou relèvent des migrations saisonnières.

À très court terme, cette dynamique est encore d'actualité. Selon l'OCDE (2012), 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.

¹⁶ Voir à ce sujet Vickstrom (2012).

Cette orientation sélective a conduit à l'élaboration de « listes de métiers » dits en tension.¹⁷ Ces listes (il y a eu plusieurs vagues de liste) se réfèrent à des métiers à prédominance masculine. Les métiers de l'aide et des services à domicile n'y apparaissent pas. Ils y ont figuré dans de rares cas de figure via les listes élargies de métiers en tension : l'Ile Maurice (voir l'accord franco-Mauricien du 23/09/2008), le Sénégal (voir l'accord franco-sénégalais du 23/09/2006) et de façon plus périphérique le Cameroun pour le seul métier d'Employé de ménage à domicile (voir accord 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 sont très peu nombreux. Un dispositif peut donc exister sur le papier sans être effectif dans les faits. Au regard de ce 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.

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 ?¹⁸ 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 ?

A cette dernière question, on répondra clairement : oui. En France comme ailleurs, l'aide et les services à domicile sont historiquement liés aux migrations (de femmes).

A la première question, la réponse en revanche est non. Il serait plus exact de parler de dispositifs qui coexistent et se superposent, sans pour autant 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 visant à développer ces emplois et à les professionnaliser repose, depuis la fin de la décennie 2000, sur une volonté politique de rajeunir la pyramide des âges en favorisant l'entrée des jeunes dans le secteur, notamment l'aide à domicile, via un soutien à la formation initiale ou des contrats d'apprentissage. Ce cap a été maintenu après le changement de majorité. Dans cette perspective, les services à la personne figurent

¹⁷ Ce qui a donné lieu à des mouvements sociaux et à des mobilisations, notamment syndicales et associatives. Les entretiens que nous avons menés montrent la capacité de ces acteurs à orienter les dispositifs ou à agir sur les politiques publiques. Un rapport récent, présenté au Premier ministre, évoque l'absence d'une politique publique d'intégration.

¹⁸ 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.

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 ».¹⁹

Dans ce cadre, il n'est pas explicitement fait référence aux travailleurs migrants, notamment depuis que les débats se sont déplacés vers le thème 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 était explicitement fait référence aux migrantes, c'une « conjugaison de contexte » pour reprendre l'expression d'un acteur institutionnel interviewé qui a conduit à définir des axes thématiques centrés sur cette catégorie de population. Pour autant, ces axes ne peuvent être appréhendés comme une politique publique et ils ont plutôt été centrés sur la thématique de la *pré*professionnalisation. Ainsi, le « contrat d'accueil et d'intégration » (CAI) a-t-il permis une telle rencontre aux marges des politiques de développement des services à la personne et des politiques migrations.

Dans le cas du Protocole d'accord conclu en 2008 entre le Ministère de l'Immigration, Pôle emploi et l'Agence nationale des services à la personne (ANSP), on dénombre 5 axes en faveur de l'emploi des personnes bénéficiaires du CAI et des personnes immigrées :

- 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.
- Axe 2 : mise à disposition de Pôle-emploi d'un 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 à l'intention des 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 (où la question de la langue tient une place importante) ;

— la politique de professionnalisation retenue a des visées universalistes ;

— 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 en raison du changement de majorité et en raison de changements institutionnels ayant des répercussions sur les instances de régulation de la question.

¹⁹ [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),

1.2.2.3 Quelles mesures et quelles aides financières pour les particuliers? Récapitulatif

Le tableau ci-dessous propose une synthèse des mesures prises par les pouvoirs publics en France dans le but de mettre en place un système des services à la personne.

Table 1.3 Mesures en faveur de développement des services à la personne

Années	Ensemble des services à la personne	Mesures spécifiques
1953		Décret posant les bases de l'aide à domicile et réformant les lois d'assistance.
1975		Allocation adultes handicaps (AAH)
1985		Allocation pour jeune enfant (APJE) Allocation parentale d'éducation (APE)
1987		Allocation pour frais de garde à domicile (AGED) Exonération de charges patronales des particuliers-employeurs handicapés ou âgés de plus de 70 ans
1991	Réduction d'impôt sur le revenu de 50% sous-plafond	Aide à la famille pour l'emploi d'une assistante maternelle agréée (AFEAMA)
1992	Agrément pour les organismes à but non lucrative pour la garde d'enfants et l'aide à domicile aux personnes âgées et handicapées	
1993	Chèque emploi service (CES)	Aide forfaitaire en faveur de la vie autonome à domicile des adultes handicaps (AFH)
1994		Substitution du complément d'allocation aux adultes handicaps à l'aide forfaitaire en faveur de la vie autonome à domicile des adultes handicaps
1996	Titre emploi service (TES) Les entreprises sont autorisées dans le champ des services à la personne Modification des conditions et des procédures d'agrément des prestataires Autorisation des comités d'entreprises à verser des aides aux salariés utilisant un intervenant à domicile	
1999	Réduction du taux de la TVA à 5,5% pour les activités de services à la personne	
2001		Allocation de présence parentale (APP)
2002		Allocation personnalisée d'autonomie (APA)
2004	Transfert aux départements des politiques de solidarité	Prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE)
2005	Plan Borloo: Extension du champ Simplification de la procédure d'agrément CESU bancaire remplaçant le chèque emploi service CESU « préfinancé » remplaçant le titre emploi service Création de l'Agence nationale des services à la personne (ANSP)	Prestation de compensation du handicap (PCH)

Source: CERC (2008)

Les principales aides financières/fiscales de l'État 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.

Les encadrés ci-dessous reprennent la synthèse effectuée dans le rapport « Développement des services à la personne. Avis et rapports du Conseil économique et social » en 2007.

Encadré 1.5

Les dispositifs en faveur des personnes âgées de 60 ans et plus

- **L'Allocation personnalisée à l'autonomie (APA)** a remplacé en avril 2003 la prestation spécifique dépendance pour les personnes âgées. Pour en bénéficier, la personne doit avoir 60 ans ou plus, et avoir besoin d'une aide pour les actes essentiels de la vie. L'APA, à la différence des dispositifs qui la précédait, n'est pas liée à une condition de ressources. Son montant, cependant, est calculé en fonction des revenus de la personne.
- **L'aide sociale** s'adresse au plus de 65 ans (60 ans en cas d'invalidité) ayant besoin d'une aide matérielle pour rester à domicile et qui ne peuvent bénéficier de l'APA. Elle est cumulable avec la prestation de l'aide à domicile.
- **Prestation de garde à domicile** : cette aide momentanée peut être fournie par la Caisse nationale d'assurance vieillesse à ses retraités, en cas de sortie d'hôpital, de maladie ou d'absence momentanée de la famille.
- **Action sociale** : prestations extralégales relevant de l'action sociale des caisses de retraite de base.
- **Soins à domicile** : les plus de 60 ans malades ou en situation de dépendance bénéficient d'une prise en charge à 100 % pour les soins de toilette et d'hygiène. Les honoraires du médecin, du kinésithérapeute et autres intervenants sont remboursés dans les conditions normales.

Source: Vérollet (2007)

Encadré 1.6

Les dispositifs en faveur des personnes handicapées

- **L'Allocation pour adulte handicapé (AAH)** est un revenu d'existence assuré par l'État aux adultes handicapés pour leur permettre de faire face aux dépenses de la vie courante. Les personnes doivent avoir un taux d'incapacité de 80 % (50 à 79 % sous certaines conditions). À partir de 60 ans ces personnes basculent dans le régime de retraite pour inaptitude.
- **L'allocation compensatrice pour tierce personne** est versée par le Conseil général aux personnes ayant un taux d'invalidité de 80 % qui ont besoin de l'aide d'une personne pour les actes de la vie quotidienne. Elle est versée aux handicapés de plus de 20 ans (16 ans, s'ils ne sont plus à charge de leurs parents au sens des prestations familiales), jusqu'à 60 ans, date à laquelle l'APA prend le relais.
- **La majoration pour la vie autonome** a pris effet le 1er juillet 2005. D'un montant de 100 €, elle est versée automatiquement par les caisses d'allocations familiales aux personnes qui perçoivent l'allocation aux adultes handicapés à taux normal, vivent dans un logement indépendant, bénéficient d'une aide au logement et n'ont pas de revenu professionnel. Elle n'est pas cumulable avec la garantie de ressources.
- **La prestation de compensation à domicile**, issue de la loi du 11 février 2005, est entrée en vigueur le 1er janvier 2006. Cette prestation permet de couvrir différentes charges dans des conditions définies par décret.

Source: Vérollet (2007)

Encadré 1.7

Les dispositifs en faveur des familles

- **La prestation d'accueil du jeune enfant**, instaurée depuis janvier 2004, s'est substituée à tout un ensemble de prestations. Elle comprend une prime à la naissance ou à l'adoption et une allocation de base.
- **Le complément de libre choix d'activité** s'adresse au parent qui choisit d'arrêter de travailler totalement ou partiellement pour s'occuper d'un enfant de moins de trois ans. Elle est soumise à des conditions de travail et de cotisations sociales avant la naissance.
- **Le complément de libre choix du mode de garde** s'adresse aux parents qui emploient une personne à domicile ou recourent à une assistance maternelle agréée pour faire garder un enfant de moins de 6 ans et prend en charge une partie de la rémunération (85 % au maximum).

Source: Vérollet (2007)

Ces dispositifs s'accompagnent d'une politique d'aides fiscales pour les personnes payant l'impôt sur le revenu « *qui rémunèrent une aide à domicile recrutée directement ou par l'intermédiaire d'une association agréée* » (Vérollet, 2007).

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

Encadré 1.8

Le chèque emploi-service: Caractéristiques et évolutions d'une mesure

« Le chèque service, communément appelé « chèque emploi-service », a été institué par la loi quinquennale de 1993. Cet instrument financier est émis et délivré, sous forme de carnet comportant vingt chèques et vingt volets sociaux, par les banques, La Poste, le Trésor public, la Banque de France, l'institut d'émission des départements d'Outre-mer ou la Caisse des dépôts et consignations, sous réserve pour l'établissement d'avoir passé une convention à cet effet avec l'État. Il permet à son bénéficiaire de rémunérer et déclarer les travailleurs qu'il emploie pour les activités et dans les conditions visées à l'article L. 129-1 du Code du travail, à l'exclusion de tout emploi lié à son activité professionnelle.

Le chèque service s'utilise donc comme un chèque bancaire ou postal pour son volet financier de rémunération de l'employé. Il possède également un volet social attaché à chacun des chèques qui permet de déclarer l'employé, usuellement dénommé « intervenant ». Ce volet social succinct doit être rempli pour y indiquer les nom, adresse, numéro de Sécurité sociale ou, à défaut, date et lieu de naissance du salarié, le nombre d'heures travaillées, le salaire net horaire, le total net payé, la période d'emploi et le régime de cotisation sociale retenu (base forfaitaire ou salaire réel). Il est ensuite adressé par l'employeur au Centre national de traitement du chèque emploi-service, qui dépend de l'Urssaf, par voie postale (des enveloppes pré-imprimées sont fournies) ou par Internet, dans les quinze jours suivant le paiement du salaire ou dans le mois au cours duquel le travail a été effectué.

Le salarié intervenant reçoit du Centre national de traitement du chèque emploi-service, dans les dix jours suivant la réception du volet social, une attestation d'emploi tenant lieu de fiche de paie.

Les cotisations sociales salariales et patronales, calculées par l'Urssaf en fonction du régime retenu et des droits à exonérations, sont ensuite prélevées sur le compte bancaire de l'employeur bénéficiaire du chèque-service dans les six semaines suivant l'envoi du volet social. Le Centre national de traitement du chèque emploi-service adresse également à l'employeur une attestation fiscale annuelle permettant d'obtenir la réduction d'impôt sur le revenu.

L'utilisation du chèque service n'exonère toutefois pas systématiquement son bénéficiaire de passer un contrat de travail avec son intervenant. L'article 7 de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999, étendue par arrêté du 2 mars 2000, dispose que :

- « L'accord entre l'employeur et le salarié est établi par un contrat écrit. Il est rédigé soit à l'embauche, soit à la fin de la période d'essai au plus tard.
- Dans ce dernier cas, une lettre d'embauche est établie lors de l'engagement. Elle précise la période d'essai.

II - 150

- Le contrat à durée déterminée est soumis à des règles spécifiques prévues par le Code du travail.
- Le chèque emploi-service : les employeurs utilisant le chèque emploi-service doivent se reporter à l'annexe III : accord paritaire du 13 octobre 1995 ».

Cette annexe III de l'accord paritaire du 13 octobre 1995, étendue par arrêté du 5 mars 1996, prévoit :

- Article 5 : « Le chèque emploi-service peut être utilisé pour des prestations de travail occasionnelles dont la durée hebdomadaire n'excède pas 8 heures ou pour une durée dans l'année d'un mois non renouvelable. Pour ces emplois, le chèque emploi-service tient lieu de contrat de travail ».
- Article 6 : « Le chèque emploi-service peut également être utilisé pour des prestations de travail non occasionnelles. Dans ce cas, un contrat de travail doit être signé. Un modèle rédigé par les partenaires sociaux en application de la convention collective nationale de travail du personnel employé de maison est annexé au présent accord ».

Ces dispositions reprennent les dispositions du quatrième alinéa de l'article L. 129-2 du Code du travail, qui ont été insérées par la loi n° 96-63 du 29 janvier 1996 précitée dès la création du chèque-service ».

Source: Vérollet (2007)

1.2.3 Les dynamiques de professionnalisation et leur contexte : Avancées et fragilisation²⁰

Vers le milieu des années 1990, l'action des pouvoirs publics s'est portée plus particulièrement sur la formation et la qualification des salariés. Dans l'aide à domicile, il s'agissait d'améliorer l'attractivité des métiers et la qualité de l'offre à domicile. Les mesures adoptées, que l'on doit également aux mobilisations syndicales, ont ouvert de nouvelles perspectives en termes de droit du travail, de conditions de travail, de reconnaissance professionnelle ou de parcours professionnels (Doniol-Shaw, Lada et Dussuet (2008). La reconnaissance des acquis de l'expérience, la création du diplôme d'Etat d'auxiliaire de vie sociale (DEAVS) accessible par le biais de la formation initiale, qui remplace le Certificat d'aptitude aux fonctions d'aide à domicile ou encore l'accord de la branche aide à domicile 2002 sur les emplois et les rémunérations sont autant de pas allant dans ce sens. Les mesures ont permis de revaloriser les métiers de l'intervention à domicile, en définissant notamment des profils de poste en rapport avec des niveaux de qualifications et en relevant les rémunérations des titulaires de ces postes.

Ces mesures s'inscrivaient dans un contexte plus global de réformes des institutions sociales et médico-sociales, allant dans le sens d'une plus grande reconnaissance accordée à la fonction sociale de l'aide à domicile, en élevant les exigences attendues des services et instituant une tarification individualisée par service (tarification tenant compte des coûts réels et des niveaux de qualification). La politique des pouvoirs publics d'améliorer les conditions de travail et les rémunérations dans ce secteur d'activité s'est aussi manifestée lors de la création d'un nouveau mode de financement à domicile, l'Allocation personnalisée d'autonomie (APA). La mise en place de ce nouveau dispositif s'est accompagné de règles de valorisation tenant compte des conventions collectives tout en pénalisant le recours à une salariée à un emploi direct sans expérience ou qualification et en orientant les personnes évaluées en grande dépendance physique/psychique, isolées ou nécessitant une surveillance régulière vers des services prestataires. Cette politique s'est également manifestée, en l'an 2000, par la création de la norme des services à domicile NF X 50 056, puis en 2004, par la publication de règles de certification. La mise en œuvre en 2005 du « Plan Borloo », également appelé « Plan de cohésion sociale », a pu soutenir cette dynamique, tout en fragilisant les nouveaux acquis. En effet, dans la mesure où ce plan était animé d'une volonté d'ancrer le secteur des services à la personne dans le segment concurrentiel du marché du travail, et où il a favorisé la mise en concurrence des associations entre elles, des associations et des entreprises, et des associations et des employeurs particuliers, il a marqué un tournant et contribué à un processus de concentration de certaines associations et de multiplication des acteurs (provenant du secteur marchand auxquels une nouvelles place est accordée). Par ailleurs, avec l'augmentation des bénéficiaires de l'APA, cette ligne budgétaire pèse de plus en plus lourd dans le budget des Conseils généraux (échelle locale) alors que l'État diminue sa participation à ce financement via la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA). Cette orientation nuit à la professionnalisation qu'elle est censée promouvoir car la qualification est la variable sur laquelle les pouvoirs publics et/ou employeurs peuvent jouer pour diminuer les coûts.

²⁰ Cette partie est tirée de Lada (2011a).

1.3 Un univers complexe

1.3.1 Une vaste catégorie d'employeurs possibles pour des modes d'exercice différents

L'aide à domicile rémunérée n'est pas homogène. Ses segments formels comptent une pluralité d'employeurs, des particuliers aux établissements publics, (en passant par les Centres communaux d'action sociale (CCAS), les entreprises et les associations de l'économie sociale et solidaire. Ces dernières sont elles-mêmes très diversifiées, en termes d'organisation et de statuts, et suivant qu'elles offrent une aide ou des services à domicile.

Dans ce cadre, les personnes peuvent être employées selon 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 sociale et solidaire, 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. Depuis 2004, les pouvoirs publics ont ouvert l'activité de mandataire aux entreprises.

Encadré 1.9

Le contexte de l'aide et des services à domicile: Éléments de diagnostic

L'aide et les services à domicile constituent un univers de travail extrêmement complexe à saisir du fait de la diversité et de la pluralité des acteurs, des niveaux d'intervention (locaux et nationaux) et des modes de régulation. Cette complexité est encore accentuée par les changements de référentiels et de dispositifs qui sont intervenus depuis les années 1980 et surtout depuis 2005, lorsque le terme « services à la personne » a été consacré. Les dispositifs se sont succédés et/ou superposés, tandis que les mesures afférentes à ces activités étaient adoptées à un rythme accéléré même si leur espérance de vie était réduite. A ces changements dans le temps s'ajoute une variabilité dans l'espace, imputable aux dimensions locales et nationales 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. Toutefois, ce travail de proximité qui convient bien aux activités tombant dans 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 lettre morte. En outre, dès lors que l'on quitte le niveau local, on constate une multiplicité d'acteurs provenant d'institutions diverses fonctionnant selon des modes d'organisation distincts et ces acteurs ne se connaissent pas forcément entre eux. Cela laisse supposer à tout le moins des pertes d'informations entre ces deux niveaux d'action dont les rouages gagneraient à être mieux synchronisés.

Que retenir de cette complexité et de ces mutations ?

Il est difficile de raisonner en termes d'évolution générale du secteur. La professionnalisation de ces activités a fait de grands pas depuis trente ans, mais ces avancées restent fragiles et n'ont pas touché tous les segments en même temps. 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.

Il faut donc raisonner point par point et segments par segments pour parvenir à une vision d'ensemble, mais ce travail est rendu difficile par le peu de données statistiques existantes et par le fait que les données qualitatives tiennent peu compte du facteur « travailleur migrant ».

1.3.2 Cartographie des droits et des conditions de travail : Une lecture par les conventions collectives

Dans cet univers pluriel, les conditions d'emploi et de travail, voire le contenu même de ce travail peuvent varier, y compris au sein d'une même structure. Cette variabilité relève moins du statut de l'emploi occupé (Lada, 2009) ou du type d'employeur que des modes d'exercice de l'activité (prestataire, mandataire, mode mixte). 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 nationale des salariés du particulier employeur) tend à favoriser l'individualisation des conditions de travail qui dominent dans l'emploi direct (Le Feuvre et al., 2001). Par ailleurs, les droits et les conditions de rémunération garantis par cette Convention sont inférieurs à ceux qui de la Convention de l'aide à domicile, appliquée par les associations pour leur activité prestataire.

Par ailleurs, jusqu'en 2012, les salariés des entreprises de services à la personne à but lucratif et leur établissement n'étaient couverts par aucune convention collective et lorsqu'une telle convention a finalement vu le jour (Convention collective nationale des entreprises des services à la personne), seules trois organisations syndicales l'ont signée, avec deux fédérations professionnelles (la FESP et la FEDESAP). Les autres organisations syndicales de salariés s'y sont opposées, avançant que la convention entraînerait une détérioration des conditions de travail. La convention est, au moment de la publication de ce rapport, en vigueur mais non étendue.

1.3.3 L'économie noire ou grise, le travail non-déclaré

Un constat fait l'unanimité : une part importante et structurelle des activités liées à l'aide à la personne et aux services à domicile relève du travail au noir (notamment lorsqu'il s'agit d'activités liées au ménage ou à la garde et aux soins des enfants). Ces viviers de l'économie souterraine que sont le baby-sitting, les réparations en tous genres, les travaux de conseil ou de secrétariat, constituent le noyau dur de cette économie car les prestations entre donneurs d'ouvrage et professionnels peuvent arranger les deux parties. Les uns bénéficient de prestations à des prix inférieurs au prix du marché tandis que les autres bénéficient d'une rémunération nette supérieure à ce qu'elle serait s'ils déclaraient leurs heures de travail.

Un autre constat fait l'unanimité : la part du travail au noir est sous-évaluée. Ce sujet fait l'objet d'analyses y compris au niveau des instances internationales et notamment de l'OIT. Au niveau national, il reste encore à mettre en place des approches qualitatives et quantitatives d'analyse des données, les acteurs politiques et institutionnels ayant privilégié jusqu'à présent des approches permettant de comptabiliser les effets des dispositifs publics qui visent à régulariser les salariés et à abaisser le coût du travail. Ainsi, les pouvoirs publics ont-ils souvent recours à des incitations fiscales pour amener les employeurs à déclarer leurs employés. Toutefois, le système des crédits d'impôts n'a eu que des effets limités sur l'emploi irrégulier dans le secteur des services à domicile.

La réduction du travail au noir est d'autant plus difficile que les situations d'emploi dans le secteur analysé sont multiples et que les dispositifs qui les réglementent sont complexes. Une telle complexité rend l'application des mesures pertinentes problématique car celles-ci sont parfois difficiles à interpréter ou à mettre en œuvre. En outre, le travail au noir s'imbrique avec le travail déclaré et ne doit pas être pensé en opposition avec lui. Il doit être étudié en raisonnant par famille d'activités et par sous-régime de « care », car ceux-ci n'ont pas les mêmes modes de régulation. Cependant, il est important de rappeler que lorsqu'un suivi et un contrôle de la prestation est mis en place (comme c'est le cas pour l'aide à domicile des personnes âgées), les cas de travail au noir sont moins nombreux.

1.3.4 Des dispositifs de formation multiples ; des droits à la formation différents selon le mode d'exercice de l'activité

Les travaux existants ont fait ressortir l'effet positif de la politique de professionnalisation engagée depuis le milieu des années 1990 (Doniol-Shaw, Lada et Dussuet, 2012). Ils ont également mis en évidence le fait que la politique menée par les pouvoirs publics depuis 2005 avait eu 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. Ainsi les recherches menées par la DREES ont-elles permis de démontrer que les salariés des particuliers employeurs avaient plus de difficultés à accéder aux dispositifs de formation que les salariés des associations.

Au vu de ces observations, il y aurait 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.

Le tableau récapitulatif ci-dessous, qui date de 2007, permet d'avoir un paysage d'ensemble des « inégalités de départ » en matière de dispositifs de formation selon la branche dont relève les salariés, et de constater que les migrantes sont cantonnées aux marges de l'accès aux dispositifs de formation.

Tableau 1.4

	Branche de l'aide à domicile	Branche des particuliers employeurs
Accès à la formation	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Garantie de bénéficier d'une formation d'au moins 60 heures rémunérées et de l'intégration dans une session de formation après six mois de présence dans le service ▪ Plans de formation continue des associations et des entreprises 	Le financement de l'AGEFOS peut être accordé dans la limite de 40 heures par an et par salarié
Titres proposés	DEAVS Diplôme professionnel d'aide-soignant Diplôme d'État d'infirmier Assistant de vie (très minoritaire) : pour les demandeurs d'emploi	Assistant de vie Employé familial polyvalent Les formations aux métiers spécifiques à l'aide aux personnes âgées représentent 50% des formations réalisées en 2003
Organisation matérielle de la formation	Possibilité pour le service d'organiser des remplacements	Problématique du remplacement
Nombre de personnes formées dans l'aide à domicile des personnes âgées*	2001 : 17 814 salariés 2002 : 17 948 salariés 2003 : 23 490 salariés**	De 1999 à 2002, 11 000 salariés ont bénéficié d'une formation continue*** 2003 : 2 061 demandeurs d'emploi ont bénéficié du certificat de formation professionnelle « d'assistant de vie » ; 210 salariés ont acquis le même certificat par VAE, 6 101 stagiaires ont suivi des formations
Financements mobilisés	2001 : 9 165 547 € 2002 : 12 561 952 € 2003 : 17 670 051 € Des conventions de cofinancement ont été signées dans 22 régions	2001 : 1 526 039 € 2002 : 1 600 768 € 2003 : 1 917 859 € Des conventions ont été signées dans 10 régions

* Plans de formation des entreprises, Congé individuel de formation (CIF) en alternance

** Pour une population estimée par Uniformation à 110 000 salariés

*** Pour une population de 800 000 salariés

Source: Cour des comptes

1.4 Débats actuels, scénarii pour le futur et évaluation des besoins

1.4.1 Débats actuels, scénarii pour le futur

Les débats actuels portent sur :

- La solvabilité des services aux particuliers
- La question du développement de la demande de services
- La question du financement et de l'organisation de l'aide et des services : financements publics vs. recours au privé ; services publics vs. d'autres configurations incluant des situations intermédiaires
- L'amélioration de la qualité des emplois par la voie de l'amélioration des conditions de travail ou par la voie de la professionnalisation

Les scénarii sont variables. La professionnalisation reste à l'ordre du jour. Elle se conjugue 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 et al., 2005).

1.4.2 Évaluation des besoins : L'enquête BMO 2013 (besoins en main d'œuvre)²¹

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.

En 2013, il apparaît que les emplois peu qualifiés affichent les plus forts volumes d'intention 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 et aides ménagères », « cuisiniers », « employés de maison » selon les catégories utilisées...), mais également de l'industrie (...) et de la santé (aides-soignants) rassemblent une majorité de projets considérés comme problématiques par les employeurs.

Tableau 1.5

Les 10 métiers* avec les plus fortes difficultés de recrutement	Nombre de projets	Part de projets jugés difficiles
Ingénieurs et cadres d'études, R et D en informatique, chefs de projets informatiques	26 665	67,2%
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	54 311	64,9%
Cuisiniers	29 558	60,5%
Employés de maison et personnels de ménage	22 546	55,6%
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>.

²¹ Enquête Pôle emploi sur les Besoins en main d'œuvre 2013, <http://bmo.pole-emploi.org/>.

2. La place des travailleurs migrants dans l'aide et les services à domicile

2.1 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 « 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. A partir du recensement de 1982, les nomenclatures ont changé et la catégorie « personnels de service » a été intégrée à celle des « employées » (Desrosières et Thévenot, 1988). Au cours des deux décennies suivantes, la catégorie « *personnels de services directs aux particuliers* » regroupe une multitude croissante de métiers et l'on constate une volonté de mieux mesurer ces emplois (Annexe 1). Les travaux de recherche effectués sur ce sujet mettent en avant la complexité, les difficultés à repérer, quantifier et suivre les évolutions en cours (Jany-Catrice, 2009 ; CNIS, 2012). Aussi, 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 employés 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 manière dont le secteur est structuré (Chapitre 1) et réglementé (conditions d'embauche et de travail). 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.²² Ces femmes étaient pour la plupart peu scolarisées et les perspectives de qualification et de promotion sociale étaient limitées (Villeneuve-Gokalp, 1985 ; Maruani et Meron, 2012). La co-résidence avec l'employeur – particularité du métier qui le rendait attractif aux jeunes femmes (et notamment à leurs parents) – est devenue l'exception en France après 1960, mais les ménages et les particuliers continuent à avoir recours à une « aide » ou des « services » rendus à leur domicile.

²² Une littérature assez hétéroclite donne des indications sur le lien entre les migrations et les emplois dans les services domestiques. En histoire : L. Page Moch : *Paths to the City: Rural Migration in 19th Century France* (Beverly Hills, Sage Publications, 1984) ; *The Pariahs of Yesterday: Breton Migrants in Paris* (Duke University Press, 2012) ; en sociologie : L. Oso-Casas : « La réussite paradoxale des bonnes espagnoles de Paris », *Revue Européenne des Migrations Internationales*, 21(1), 2005, pp. 107-129 ; en anthropologie : L. Mozère : « Des domestiques philippines à Paris : un marché mondial de la domesticité défini en termes de genre ? », *Journal des anthropologues*, 96-97, 2004, pp. 291-319 ; en démographie : S. Condon : « 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 ; en géographie : C. Le Petitcorps : *Expériences migratoires de mauriciennes employées de maison. Les avatars de la « bonne » et de la « nénène »*, Mémoire de Master 2 Recherche, Université de Poitiers, Département de géographie (2011).

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 provenant de diverses sources et notamment de publications internationales indiquent des ordres de grandeur (Oso-Casas et Garson, 2005 ; Morokwasic et Catarino, 2006). Mais il n'est pas toujours possible de savoir ce que recouvre les différentes catégories d'employés : en plus de la diversité de classification des emplois correspondant aux «services domestiques», d'un pays à l'autre, les données peuvent inclure ou ne pas inclure les migrants sans papiers, ou les immigrés ayant obtenu la nationalité du pays d'installation.

Afin 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 migrants dans l'aide et les services à domicile.

2.2 L'immigration de travail en France : Tendances et caractéristiques

2.2.1 Historique de l'immigration

L'immigration en France est un phénomène ancien. Au début du XX^e siècle, la France comptait déjà près d'un million de personnes de nationalité étrangère. Après la première guerre mondiale, la France a connu une immigration massive, devenant le premier pays d'immigration, devant les Etats-Unis. Dans les années 1920, la moyenne nationale était de l'ordre de 300.000 immigrés. Après une baisse de ce flux pendant les années 1930-1940, l'état français a encouragé une reprise de l'immigration en 1945 et celle-ci a repris à un rythme soutenu entre 1955 et le milieu des années 1970 (date des restrictions imposées à l'immigration du travail). A part pour la venue des travailleurs saisonniers, la suspension de l'immigration des travailleurs a été maintenue jusqu'à ce jour, certains assouplissements étant toutefois consentis au titre de métiers dits « sous-tension » dans le cadre d'une politique « d'immigration choisie ».

Les principaux pays de provenance des migrants étaient l'Italie (jusqu'au début des années 1960), l'Espagne puis le Portugal et l'Algérie, auxquels se sont ajoutés, à partir des années 1970, le Maroc, la Tunisie, la Turquie, des pays de l'Asie du sud-est et d'Afrique subsaharienne (Tribalat, 1991 ; Héran, 2011). L'immigration s'est maintenue pendant les deux décennies suivantes et a pris un nouvel essor à la fin du XX^{ème} siècle (+12% en moyenne entre 1999 et 2002) avant de progresser plus lentement par la suite.

Les hommes ont toujours été majoritaires au cours de cette période mais 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 « féminisation des migrations ». Les femmes représentaient 46,6% des migrants internationaux dans le monde en 1960, et elles représentent 48,8% d'entre - eux, en l'an 2000. A partir des années 1980, l'effectif total des immigrés masculins a stagné, tandis que le nombre d'immigrées s'accroissait régulièrement, les femmes devenant majoritaires à partir de 1999.

2.2.2 Statistiques et définitions : Flux et stocks de 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 dans des publications (notamment de l'OCDE) sur l'évolution des tendances des migrations internationales. Le terme immigré (voir encadré 2.1), d'usage dans la production des statistiques depuis le début des années 1990 (HCI, 2011), venu remplacer la distinction entre étrangers et nationaux, se réfère aux stocks de personnes nées étrangères dans un pays étranger et résidant en France.

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 hors de France. Du point de vue statistique, cette distinction est faite depuis le recensement de 1999. Cependant l'âge à l'arrivée n'est pas systématiquement précisé, ni pris 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, notre analyse à partir de l'Enquête Emploi (Partie 3 ci-dessous) se limite aux migrants de nationalité étrangère, arrivés en France à partir de l'âge de 16 ans.

Encadré 2.1

Immigré

Selon la définition adoptée par le Haut Conseil à l'Intégration (HCI), « un immigré est une personne née étrangère à l'étranger et entrée en France en cette qualité pour s'établir sur le territoire français de façon durable ». Les personnes nées françaises à l'étranger et vivant en France ne sont pas comptabilisées. Du point de vue statistique et démographique, la qualité d'immigré est permanente : un individu continue à appartenir à la population immigrée même s'il devient français par acquisition. C'est le pays de naissance, et non la nationalité à la naissance, qui définit l'origine géographique d'un immigré.

Source: <http://www.hci.gouv.fr/-Mots-de-l-integration-.html>

Du fait des nombreuses modifications intervenues dans la législation sur l'immigration et des 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 (HCI, 2011, p. 37). Néanmoins certaines analyses permettent de dégager une vision de l'immigration régulière et de l'impact de l'opération de régularisation collective en 1997 (Figure 2.1). La mesure des flux migratoires vers la France au cours de la première décennie du XXI^e siècle a été compliquée par deux événements :

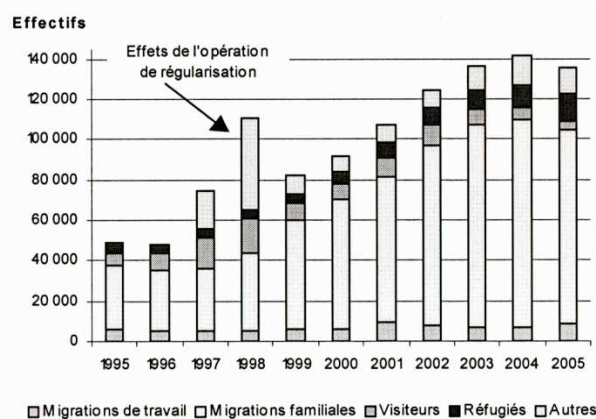
- La loi du 26 novembre 2003 rendant facultatif la détention d'un titre de séjour pour les étrangers ressortissants des quatorze états membres de l'UE ;
- L'entrée dans l'UE de dix nouveaux pays membres.

Les statistiques publiées annuellement proviennent du fichier central des titres de séjour, l'AGDREF,²³ et se réfèrent aux personnes admises sur le territoire français pour un séjour d'au moins un an. A partir de 2004 les statistiques se limitent aux flux d'arrivées des pays tiers (Annexe 2).

Malgré la fragmentation des informations disponibles sur l'immigration, nous nous appuyons sur différentes sources pour dresser ce bref panorama, nécessaire à l'analyse de la place et des caractéristiques des migrants étrangers travaillant dans le secteur qui nous intéresse ici.

²³ 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/.

Figure 2.1. Entrées à caractère permanent d'étrangers en France. Ressortissants de pays tiers, flux de 1995 à 2005²⁴



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

Champ : France métropolitaine et DOM.

Ce graphique permet d'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 ». Exclues de cette analyse sont les entrées d'étudiants qui, représentent environ le quart du total des admissions (Annexe 2, Tableau A2.2).

Depuis 2002, les flux annuels d'arrivées totalisent environ 200 000 personnes. Les migrations africaines dominent dans ces mouvements, comptant pour près de la moitié des admissions, et les migrations en provenance du Maghreb comptent pour plus du quart de l'ensemble (Annexe 2, Tableau A2.1). Au tournant du siècle, l'immigration « francophone », c'est-à-dire, les mouvements en provenance des 27 pays où le français est la langue officielle, plus du Maghreb (Algérie, Maroc, Tunisie) comptaient pour 43% des migrants admis en séjour régulier en France (Thierry, 2004). Pendant cette période, en termes d'admissions, le nombre d'hommes en provenance de l'Algérie, de la Tunisie, de la Turquie est supérieur à celui des femmes. À l'inverse, le nombre de femmes chinoises, camerounaises et russes était entre 1.5 et 2 fois supérieur à celui des hommes de ces origines en 2005.

Rappelons que ces statistiques ne tiennent compte que des admissions en séjour régulier et n'incluent pas les migrants venus en France pour y faire leurs études. Elles ne peuvent pas servir de base pour mesurer l'évolution réelle des flux.²⁵ Toutefois elles sont éclairantes sur la distribution des pays d'origine, ainsi que sur les répartitions des différents canaux d'entrée, par âge et sexe, pour les principaux courants migratoires.

²⁴ 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.

²⁵ Le Département des statistiques, des études et de la documentation du Secrétariat général à l'immigration et à l'intégration (Ministère de l'Intérieur) propose des estimations des flux d'entrée en provenance de pays tiers (Léger et Breem, 2012 ; Papon, 2012).

2.2.3 Arrivée de travailleurs migrants

La France a enregistré une hausse du nombre de « travailleurs migrants » entrant sur son territoire en 2005, ce qui est dû notamment à l'entrée dans l'UE de dix nouveaux membres. Compte tenu du fait que l'OCDE inclut dans ses statistiques les travailleurs migrants en provenance d'autres pays de l'UE27, 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).

Les statistiques de l'AGREF se limitent aux migrants en provenance de pays tiers mais 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 (*entrées indirectes*). Ces entrées indirectes ont été estimées à environ 60 000 personnes à la fin de la décennie des années 2000 (Léger et Breem, 2012). Au cours des dernières années, il a été possible de collecter des données sur la situation sociale et professionnelle des personnes en séjour régulier entrant sur le marché plus tard dans leur parcours migratoire (Algava et Bèque, 2008 ; Bèque, 2009 ; Toader, 2010 ; Domergue, 2012).

2.2.4 Les immigrés sur le marché du travail français

Cette entrée porte plus particulièrement sur l'écart entre l'activité et l'emploi des femmes et des hommes immigrés et permet d'établir des distinctions selon le pays d'origine.

Le taux d'activité des femmes immigrées âgées de 15 à 64 ans est resté inférieur à celui de l'ensemble des femmes. Il est passé de 41% au recensement de 1982, à 57% en 1999 (Borrel et Boëldieu, 2001) mais il s'est maintenu en 2007 (Perrin-Haynes, 2008). Ces taux varient suivant les pays d'origine. Ils sont élevés pour les femmes originaires du Portugal et de l'Asie du sud-est, peu élevés pour les femmes originaires de l'Afrique sub-saharienne et du Maghreb, et nettement en retrait pour les femmes d'origine turque.

Le taux d'activité des hommes immigrés est resté supérieur à celui de l'ensemble des hommes en âge d'activité (78,6% contre 74,9% respectivement en 1999, 78,2% et 74,2% en 2007) (Borrel et Boëldieu, 2001 ; Perrin-Haynes, 2008). Toutefois, à catégorie socioprofessionnelle, âge de fin d'études et sexe comparables, ils sont davantage exposés au risque de chômage (Tavan, 2005).

Là encore, le taux d'exposition à ce risque varie selon le pays d'origine des immigrés ; les immigrés venus d'Espagne, d'Italie ou du Portugal étant moins exposés que les non-immigrés, à l'inverse de ceux provenant de l'Asie du Sud-est, du Maghreb, d'Afrique subsaharienne ou de Turquie.

Les immigrés ayant pris la nationalité française sont moins affectés par le chômage que les autres, mais les taux qui leur correspondent restent très supérieurs à la moyenne. Par ailleurs, le taux de chômage des immigrés masculins ayant fait des études supérieures est deux fois plus élevé que celui de l'ensemble des actifs ayant un niveau d'éducation comparable.

En moyenne, les immigrés représentent 8% de la population active ayant un emploi. Leur présence reste très forte dans le secteur de la construction (15%), secteur où se concentre l'immigration masculine, et dans celui des services aux particuliers (15%) ; cette spécialité concernant majoritairement les femmes.

En termes de localisation, l'Ile-de-France est la première région d'installation des migrants.

2.2.5 La période actuelle : Les femmes migrantes décrites par les données de l'Enquête Emploi 2010

Selon l'enquête Emploi de 2010, près d'une femme migrante arrivée à 16 ans ou plus²⁶ sur deux se déclare active, avec un taux légèrement plus élevé parmi les migrantes originaires de pays hors UE27 (47% par rapport à 44% des migrantes européennes). A l'inverse, les actives occupées sont moins nombreuses parmi les migrantes originaires des pays tiers (37% contre 40% des migrantes de l'UE27).

Parmi les migrantes salariées, plus du cinquième des migrants (arrivées à 16 ans ou plus) sont diplômés du supérieur (26% parmi les migrantes de l'UE27, 21% des migrantes des pays tiers), mais le plus grand regroupement se situe à l'autre extrémité de l'échelle des diplômes car plus des deux-cinquièmes des migrantes (41% des migrantes de l'UE27, 42% des migrantes des pays tiers) ont au maximum un certificat d'études ou sont sans diplômes.

Si l'on compare les caractéristiques des salariées migrantes de l'UE27 et des pays tiers par rapport à l'ensemble des femmes de la population, on constate qu'elles sont un peu plus âgées en moyenne mais que les taux d'activité des unes et des autres sont proches. Toutefois, les femmes migrantes sont plus souvent classées comme « employées » que les femmes provenant de l'ensemble de la population et, au sein de la population des employées, 17% de l'ensemble des migrantes salariées des pays de l'UE27 sont employées de maison, contre 8% des femmes des pays tiers et 2% de l'ensemble des femmes. Pour ce qui est des aides à domicile, elles représentent 8% des femmes de l'UE27 et 10% des femmes des pays tiers (contre 4% de l'ensemble des femmes). Les femmes migrantes ont un peu plus souvent des contrats à durée déterminée (CDD) et travaillent nettement plus souvent à temps partiel (41% de chaque groupe de migrantes contre 30% de l'ensemble des femmes).

2.3 La place des travailleurs migrants dans l'aide et les services à domicile

Il convient tout d'abord de préciser certains éléments propres à l'ensemble des employés de l'aide et des services à domicile.

²⁶ Afin de nous aligner sur la définition de « migrant » utilisée dans la recherche, nous avons distingué les personnes de nationalité étrangère nées à l'étranger et les personnes arrivées en France en âge d'exercer un emploi rémunéré (à 16 ans ou plus). Celles-ci représentent 85% des femmes migrantes nées à l'étranger. Le champ des résultats diffère ainsi d'autres études, notamment celles de l'INSEE ou du DARES (travailleurs immigrés). Rappelons aussi que nous n'avons aucun moyen de savoir quelle est la part des femmes salariées exerçant leur emploi de manière informelle, tout comme il est impossible de savoir la part des femmes se déclarant « inactives » qui travaillent effectivement dans le secteur étudié ici.

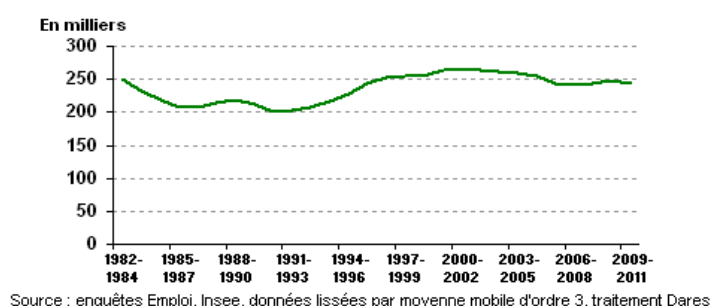
2.3.1 Les « familles de métiers » du domaine : Caractéristiques des emplois et des employés

Nous considérerons ici les salariés des deux familles de métiers regroupant l'essentiel des emplois du « secteur des services domestiques », les employés de maison et les aides à domicile.

2.3.1.1 Les employés de maison

En 2009-2011, 244 000 personnes étaient «employées de maison» et réalisent ainsi des tâches ménagères ou d'autres travaux domestiques pour des particuliers.²⁷ Ces effectifs se maintiennent stables depuis une dizaine d'années.

Figure 2.2. Evolution des effectifs d'employés de maison

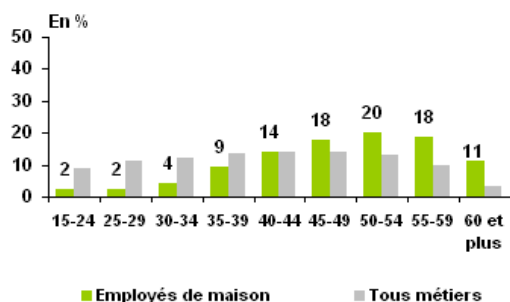


Source: Extrait des portraits statistiques des métiers, DARES, décembre 2012.

Cette famille de métiers demeure quasi exclusivement féminine (95%), mais par rapport aux années 1980, on constate qu'elle attire une proportion croissante d'hommes de moins de 30 ans. La structure d'âge des intervenants dans ce domaine a également évolué depuis lors, attestant d'un vieillissement de cette population, l'âge médian en 2009 se situant à 48 ans (Meron et al., 2009). Par ailleurs, le niveau d'éducation des employés s'est élevé depuis les années 1980 et l'on compte désormais 6% de titulaires du baccalauréat dans leurs rangs.

²⁷ 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 Dorothee 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.

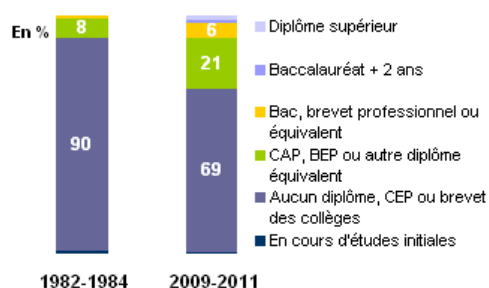
Figure 2.3: Structure par âge des “employés de maison”



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

Source : Extrait des portraits statistiques des métiers, DARES, décembre 2012.

Figure 2.4: 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

Source : Extrait des portraits statistiques des métiers, DARES, décembre 2012.

Près de huit employés sur dix travaillent à temps partiel. La part du sous-emploi (26%) est quatre fois supérieure à celle enregistrée dans les autres métiers (Tableau 1). Les salaires sont faibles et la moitié des employés de maison travaillant à temps complet perçoit un salaire mensuel net inférieur à 1250 euros. Dans 87% des cas, les employés exercent leurs activités directement auprès des particuliers, et dans 91% des cas, ils bénéficient d'un contrat à durée indéterminée (CDI).

Tableau 2.1. Temps de travail et de sous-emploi

	Employés de maison	Tous métiers
Temps partiel	77	18
% temps complet travaillant > 40h par semaine	30	41
Part du sous-emploi	26	6

Source: Extrait des portraits statistiques des métiers, DARES, décembre 2012.

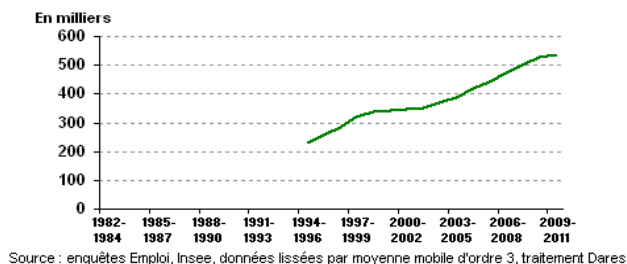
Le nombre de demandeurs d'emploi à la recherche d'un poste d'employé de maison s'est remis à progresser depuis 2008, et en 2011 il reste élevé par rapport au nombre d'employés de maison en emploi. D'après Pôle emploi, par rapport à un grand nombre de métier dont l'offre s'est réduite suite à la crise de 2008, l'évolution de la tension sur le marché du travail correspondant à ces emplois poursuit une légère hausse.

2.3.1.2 Les « aides à domicile et aides ménagères »

Les « aides à domicile et aides ménagères » exercent, au domicile des particuliers, souvent auprès de personnes âgées ou handicapées, des activités qui relèvent de la vie quotidienne pour leur permettre à ces personnes de rester dans leur cadre de vie habituel et de conserver une certaine autonomie.²⁸

Leurs effectifs ont plus que doublé en quinze ans pour atteindre 537 000 personnes durant la période 2009-2011. Cette augmentation est particulièrement soutenue depuis le début des années 2000 (Figure 2.5).

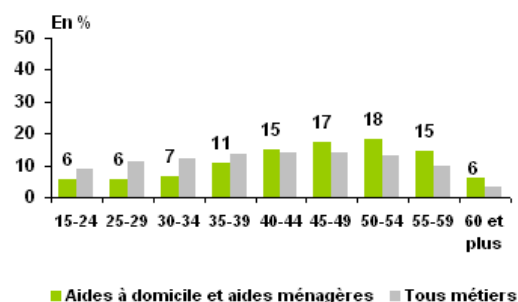
Figure 2.5. Evolution des effectifs des aides à domicile



Source: Extraits des portraits statistiques des métiers, DARES, décembre 2012.

Cette famille de métiers est également quasi exclusivement féminine (97%) et leurs titulaires sont plutôt âgés (39% sont âgés de 50 ans et plus).

Figure 2.6. Structure par âge des aides à domicile



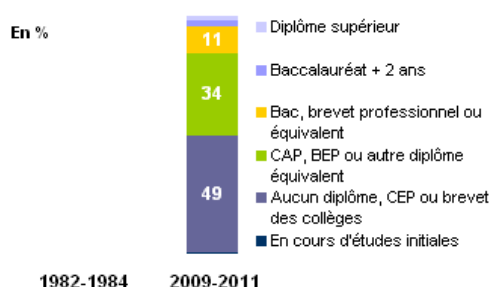
Source : enquêtes Emploi, Insee, moyenne annuelle sur les années 2009 à 2011, traitement Dares

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

Les titulaires de ces emplois sont globalement peu diplômés (Figure 2.7), la moitié ne disposant d'aucun diplôme. Seuls 27% d'entre eux possèdent un diplôme de niveau égal ou supérieur au baccalauréat.

²⁸ 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 Dorothee 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.

Figure 2.7. 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

Source: Extrait des portraits statistiques des métiers, DARES, décembre 2012.

La plupart (86%) de ce type d'intervenants travaille dans le cadre de contrats à durée indéterminée (CDI) et la plupart (68%) travaillent à temps partiel.

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

	Aides à domicile, 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 ; presque autant sont salariés de petits établissements et 15% relèvent de l'État ou d'entités publiques. Parmi les titulaires de ces postes travaillant à temps complet, 55% perçoivent un salaire mensuel net inférieur à 1250 Euros.

En 2011, le nombre de demandeurs d'emplois dans ce secteur est relativement faible, ce qui s'explique du fait du nombre non-négligeable d'offres d'emplois dans ce secteur d'activité et du fait que les particuliers ne passent pas toujours par l'intermédiaire de Pôle-emploi pour pourvoir ces postes.

2.3.1.3 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 dans l'enquête Emploi (Annexe 1). Une estimation récente de l'Observatoire national de la petite enfance a toutefois permis de déterminer que 47 300 enfants de moins de 3 ans étaient gardés au domicile de leurs parents par une personne salariée en 2010. Ce mode de garde est quasi exclusivement utilisé par les 20% de ménages les plus aisés (couples biactifs le plus souvent) et se concentre surtout dans l'agglomération parisienne.

2.3.2 Les migrantes travaillant dans le secteur de l'aide à domicile ou en qualité d'employées de maison en 2010

Compte tenu de la prédominance féminine dans ces deux familles de métiers – l'aide à domicile et les employés de maison – l'analyse ci-après ne concernera que les femmes.

Le Tableau 2.3 montre que les aides à domicile sont deux fois plus nombreuses que les employés de maison et qu'au sein de cette dernière catégorie, les migrantes occupent une place proportionnellement plus importante (28%).

Tableau 2.3. Nombre de migrantes travaillant dans l'aide à domicile ou en qualité d'employées de maison

	Aides à domicile, aides ménagères		Employés de maison		Tous métiers	
	En milliers	En %	En milliers	En %	En milliers	En %
Hommes	20	4	15	6	23 882	48
Femmes	521	96	238	94	26 103	52
Non-immigrées	444	82	157	62	23 631	47
Immigrées résidentes en France avant 16 ans	16	3	10	4	264	1
Immigrées résidentes en France à 16 ans et plus	61	11	71	28	649	1
Ensemble	541	100	254	100	49 986	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: A. Charruault (INED).

Le Tableau 2.4 montre que

- Parmi les personnes engagées au titre de l'aide à domicile, environ 43 000 migrantes proviennent de pays hors de l'UE27 tandis que 17 800 sont originaires de cette zone.
- Parmi les personnes engagées au titre d'employés de maison, environ 34 600 migrantes proviennent de pays hors UE27 tandis que 36 600 sont originaires de cette zone.

Tableau 2.4. Pays d'origine²⁹ des migrantes travaillant dans l'aide à domicile ou comme employée de maison

	Aides à domicile, aides ménagères		Employées de maison	
		En %		En %
Nées dans l'Union européenne à 27	17 815	29	36 604	51
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 compris URSS)	313	1	2 748	4
Espagne	147	0	914	1
Royaume-Uni	135	0	415	1
Nées hors de l'Union européenne à 27	43 155	71	34 566	49
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 compris URSS)	1 503	2	1 428	2
Vietnam, Cambodge, Laos	269	0	123	0
Turquie	253	0	318	0
Etats-Unis, Canada	130	0	0	0
Personne étrangère ou de nationalité non précise	0	0	271	0
Ensemble	60 970	100	71 170	100

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

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

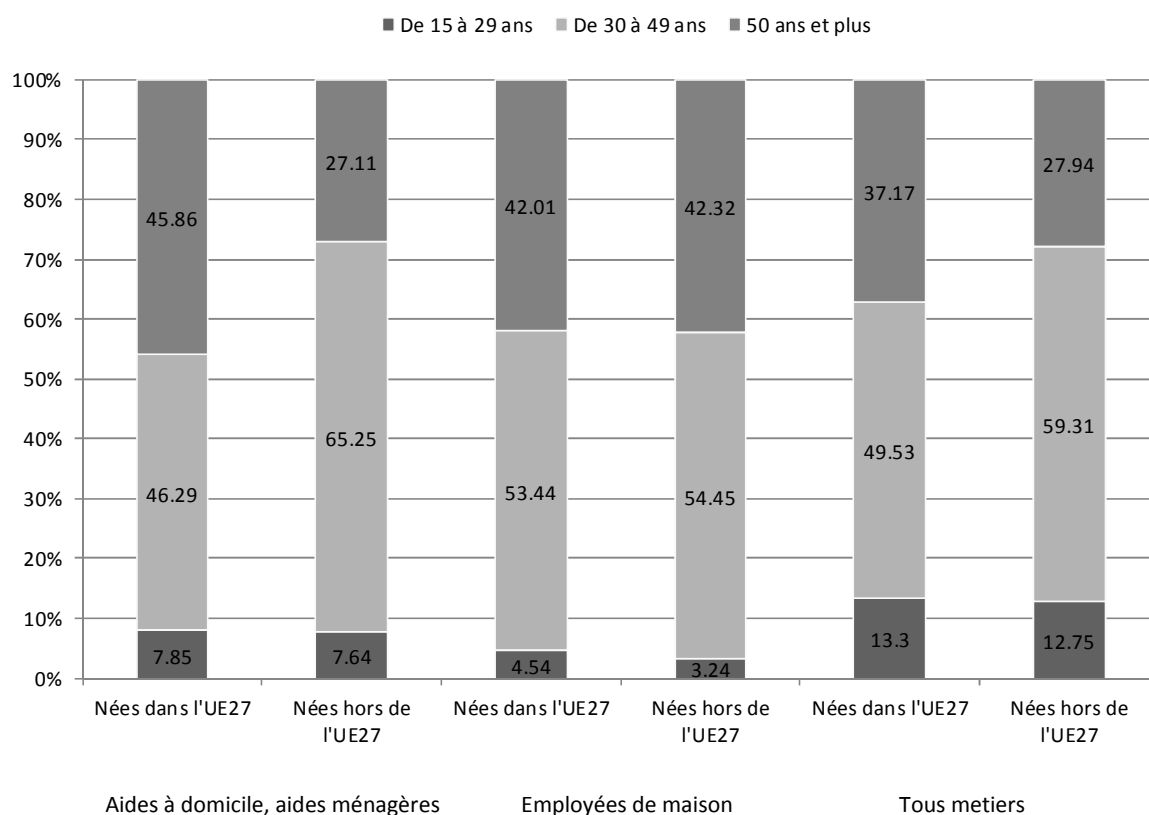
Cette distribution des migrantes selon leur pays d'origine est révélatrice de l'histoire des migrations en France, mais aussi des flux plus récents. Ainsi les migrantes portugaises, qui depuis les années 1960 sont nombreuses à occuper des emplois de femmes de ménage en France (Condon, 2000) continuent de représenter 4 employées de maison sur 5 parmi celles qui sont originaires de l'UE27 (soit 80%) en 2010. En ce qui concerne les pays tiers, on constate que 28% sont originaires d'Afrique (hors Maghreb), 21% du Maroc, 25% de pays en dehors des continents européens et américains et 13% d'Amérique du sud/centrale.

Pour ce qui est de la répartition géographique des aides à domicile, on constate de légères différences, avec des origines européennes plus diversifiées. Les femmes portugaises sont toujours majoritaires (70%) mais les femmes allemandes et polonaises sont également nombreuses. Parmi les aides à domicile originaires de pays tiers, celles qui sont proviennent d'Afrique (hors Maghreb) sont particulièrement surreprésentées (39% d'entre elles). Les migrantes originaires d'Algérie (17%) et du Maroc (16%) sont également nombreuses. L'autre région importante contribuant à alimenter de tels postes est l'Amérique du sud/Caraïbes (15%).

²⁹ 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).

La structure par âge des migrantes travaillant dans ces métiers (Figure 2.8) reflète celle de l'ensemble des salariées du secteur. On note toutefois une forte proportion de personnes de 50 ans ou plus parmi les migrantes employées dans ces métiers.

Figure 2.8. Structure par âge des migrantes (arrivées à 16 ans ou plus) selon la région d'origine et le métier

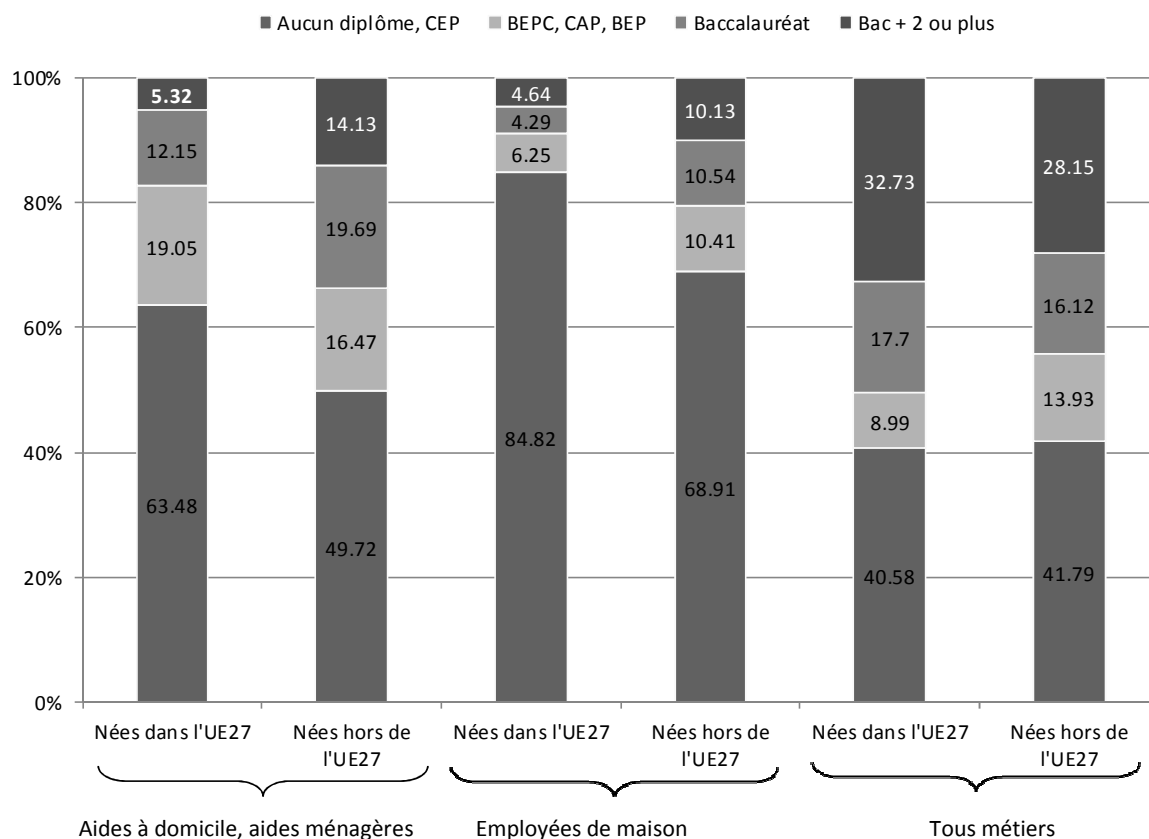


Champ: Femmes immigrées salariées âgées de 15 ans ou plus vivant en France Métropolitaine hors communautés, résidentes en France à 16 ans ou plus.

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

La structure par niveau d'éducation fait également apparaître que les migrantes relevant de la catégorie « aides à domicile » sont en moyenne plus diplômées que les migrantes « employées de maison », ce qui est le cas pour l'ensemble des salariés exerçant ces métiers. Les non-diplômées représentent 63% des migrantes européennes et 50% des migrantes des pays tiers.

Figure 2.9. Niveau de diplôme des migrantes par métier et région d'origine



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, (exploitation : A. Charruault).

Les travaux de recherche qui ont été réalisés font également ressortir que les migrantes de l'UE27 sont plus susceptibles que celles des pays tiers d'avoir plusieurs employeurs, qu'elles soient employées de maison (51%) ou aides à domicile (36%). En ce qui concerne les migrantes des pays tiers, cette situation se rencontre seulement dans le cas de 33% des employées de maison et de 16% des aides à domicile (ce qui s'explique en partie, dans le cas des aides à domicile, par le fait qu'elles soient salariées d'une association). Par contre, les employées de maison originaires de pays tiers travaillent majoritairement pour des particuliers (85%).

Comme il ressort des Tableaux 2.5 et 2.6 ci-dessous, ce sont les migrantes des pays tiers qui travaillent le plus souvent à temps partiel et durant le week-end. Ce sont également elles qui se déclarent le plus souvent en sous-emploi.

Tableau 2.5. Temps de 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
Nées dans l'Union européenne à 27			
Temps partiel	66	68	41
Sous-emploi	26	14	12
Nées hors de l'Union européenne à 27			
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 1^{er} au 4^{ème} 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
Nées dans l'Union européenne à 27			
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
Nées hors de l'Union européenne à 27			
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 1^{er} au 4^{ème} trimestre, tous rangs d'interrogation.

2.4 Perspectives

Les données de l'enquête emploi se sont révélées particulièrement utiles pour mieux cerner les métiers de l'aide et des services à domicile et l'enquête qualitative a fait ressortir à quel point il était difficile de délimiter les sphères d'activités que recouvrent ces métiers. Ainsi une employée de maison peut se trouver responsable de la garde d'un enfant et une nourrice peut être appelée à accomplir des tâches domestiques.

L'aide à domicile figure parmi les métiers dont on prévoit qu'ils engendreront la plus forte création d'emplois. Entre 2010 et 2012, c'est déjà dans cette branche d'activité que l'on a observé le plus grand nombre de création nette d'emplois (près de 160 000). Le métier d'assistante maternelle est également en croissance avec plus de 40 000 nouveaux emplois attendus. Quant aux métiers d'employés de maison et d'aide à domicile, la demande pour de tels services reste forte et la dernière enquête de Pôle emploi sur les besoins en main d'œuvre (2013) annonce un déficit en candidats potentiels.

L'évolution de ces métiers (et notamment des besoins d'une population âgée dépendante) laisse présager que les postes d'employés de maison et d'aide à domicile vont se professionnaliser et donneront lieu à des besoins de formation spécifiques. Actuellement, le métier d'employé de maison est classé parmi les emplois ne requérant aucune qualification. Faute d'information et d'accès aux formations qualifiantes qui sont mises en

place, il est probable que de nombreux migrants continueront à exercer des tâches équivalentes à celles exercées par les aides à domicile.

L'enquête qui a été réalisée a mis en évidence le fait qu'une grande part des migrantes travaillant dans ces métiers avait plus de 50 ans, et l'on peut s'interroger sur la nécessité de préparer la retraite de ces femmes qui risquent de devoir recourir au travail informel pour subvenir à leurs besoins.

3. Analyser et comprendre les parcours des migrants employés dans le secteur de l'aide à la personne et des services à domicile: De l'assignation professionnelle à la mobilité choisie

L'analyse des parcours professionnels des migrantes³⁰ 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 ce domaine qui devient le cadre de 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, p. 76). Dans un autre cas de figure, la mobilité professionnelle correspond à une sortie du domaine (hôtellerie, société de ménage industriel, etc.). 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 tient à la manière de circuler ou de ne pas pouvoir circuler entre différents modes d'exercice de l'activité ou types d'employeurs. 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.³¹ Elle se donne à voir aussi *via* la place prépondérante du travail au noir.

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 du parcours professionnel de ces femmes 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. 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".³²

Il importe de rappeler que l'approche qualitative ne permet pas de savoir combien de femmes sont concernées par l'un ou l'autre parcours. Par contre, elle permet de répondre très précisément à des questions clés 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 migrants :

³⁰ 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.

³¹ 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 et Chardon, 2006 ; Méron et al., 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.

³² Une enquête par questionnaire permettant une analyse des calendriers biographiques serait à même de répondre à cette question.

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 ? 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, tout en tenant compte d'un contexte caractérisé par la précarisation de l'ensemble des femmes, largement majoritaires, qui y travaillent ; par de faibles rémunérations associées à des taux d'emploi à temps partiel particulièrement élevés ; par 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. Ces faits, qui façonnent les parcours des migrantes, doivent être pris en 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, tout en tenant compte de la diversité des parcours au sein de cette population puisque les "migrantes" ne constituent pas un groupe homogène. Une telle démarche vise, in fine, à comprendre les ressorts de la précarisation des migrantes, à évaluer les ressources dont elles peuvent disposer en vue d'un parcours d'intégration professionnelle qu'elles auront choisi d'explorer. Ca faisant, ce chapitre offre aussi des clefs de lecture des dynamiques d'ajustement du marché du travail du « care ».

Encadré 3.1

Objectifs de cette partie, identifier et analyser :

- les modes d'accès et de sortie de l'aide et des services à domicile ;
- les mobilités professionnelles des migrantes au sein de l'aide et des services à domicile, comme élément essentiel des processus d'intégration ;
- les assignations professionnelles au sein du domaine ;
- les ressorts de ces passages et non-passages ;
- les difficultés d'accès à la qualification ;
- quelles dynamiques seraient singulières aux migrantes et quelles mesures pourraient être mises en place pour accompagner ces dynamiques ;
- la diversité des parcours au sein de la catégorie « femmes migrantes », pour mieux répondre aux défis de l'intégration en développant des politiques spécifiques.

3.1 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.

3.1.1 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*.³³

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 migratoire³⁴ (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 et al., 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, etc.).

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.

³³ 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.

³⁴ 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 débarrasser). 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.

3.1.2 L'éclatement des tâches, le brouillage du métier : Ressorts et effets sur la revendication des droits

Le fait de travailler dans le domaine des soins à la personne ou dans celui des services à domicile ne suffit pas pour que les femmes parlent de « leur » travail sur le registre du « métier » (Descolonnes, 1996 ; Kergoat, 2000). Il est toutefois une situation particulièrement propice au brouillage de ce terme: la garde d'enfant au domicile des parents.

Pour les femmes qui en sont au *début* de leur expérience professionnelle comme garde d'enfants ou pour celles dont les ressources ne sont pas suffisantes pour leur permettre de s'inscrire dans une logique de métier, le travail ordinaire inclut le ménage de la totalité du domicile et l'entretien des affaires de tous les membres de la maisonnée, en plus du soin apporté aux enfants et au ménage de leur espace de vie et/ou de jeux. Cela conduit à un éclatement des tâches. Lors des entretiens, la description d'une journée/semaine type 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. Lessive, repassage du linge, nettoyage des sols, courses, cuisine, entrent alors dans la liste des tâches à faire au quotidien et viennent s'ajouter aux tâches propres à la garde d'enfants. Cette situation est décrite par C. Ibos (2012), qui la qualifie de « nouvelle forme de domesticité ».

Ces tâches peuvent figurer dans le contrat de travail (parfois même selon des modes contraires à la législation du travail et sans jamais rendre compte de leur ampleur réelle), ou elles peuvent être requises par les familles au fil des mois, de façon informelle. Leur superposition peut aboutir à un brouillage de la fonction, voire à un déni du métier et donner lieu à une surcharge de travail. En effet, ici la problématique n'est pas le temps partiel et les horaires éclatés comme pour les autres familles de métiers enquêtées.

Cette situation atteint son paroxysme dans le cas du travail à demeure, qu'il s'agisse de garde d'enfants ou d'aide auprès de personnes âgées. Elle constitue un déni de la logique du métier, malgré des décennies d'action publique et de mobilisations sur ce thème.³⁵ Toutefois, elle n'est pas propre aux seules migrantes. En revanche, l'expérience migratoire et le statut administratif des migrantes nourrissent ces situations et sont autant de facteurs de vulnérabilité. Ils expliquent que les femmes migrantes n'aient que peu de moyens de résistance à apposer aux employeurs qui persistent à considérer que de telles conditions de travail relèvent de la normalité. De plus, ces employeurs sont le plus souvent issus de familles particulièrement aisées³⁶ et, dans la relation « employeurs-employées », il n'existe pas de tiers régulateur. 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

³⁵ Des femmes migrantes sont mobilisées et organisées en associations afin de promouvoir une logique de métiers. La forme associative des débuts a trouvé l'appui d'organisations syndicales. Ces femmes tiennent aujourd'hui des permanences dans des bourses du travail à Paris.

³⁶ On n'est pas ici dans la problématique d'un employeur vieillissant avec de faibles revenus ou des familles dites « classes moyennes » ou de la petite bourgeoisie urbaine.

défendre leurs droits devant des instances instituées.³⁷ 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.

3.2 De l'entrée dans l'aide et les services à domicile au « métier à soi » ? Hétérogénéité des parcours et transformation des conditions de travail

3.2.1 Logique de domesticité, logique d'emploi, logique de 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 par des va-et-vient. Nous avons relevé trois logiques types de ces mobilités où parcours migratoire, statuts en migration, parcours professionnel et familial interagissent.

Le schéma ci-après donne à voir ces trois logiques sous forme de typologie des mobilités possibles ainsi que des transformations des conditions de travail et d'emploi. Les flèches, quant à elles, renvoient aux modalités de passage d'une logique à l'autre.

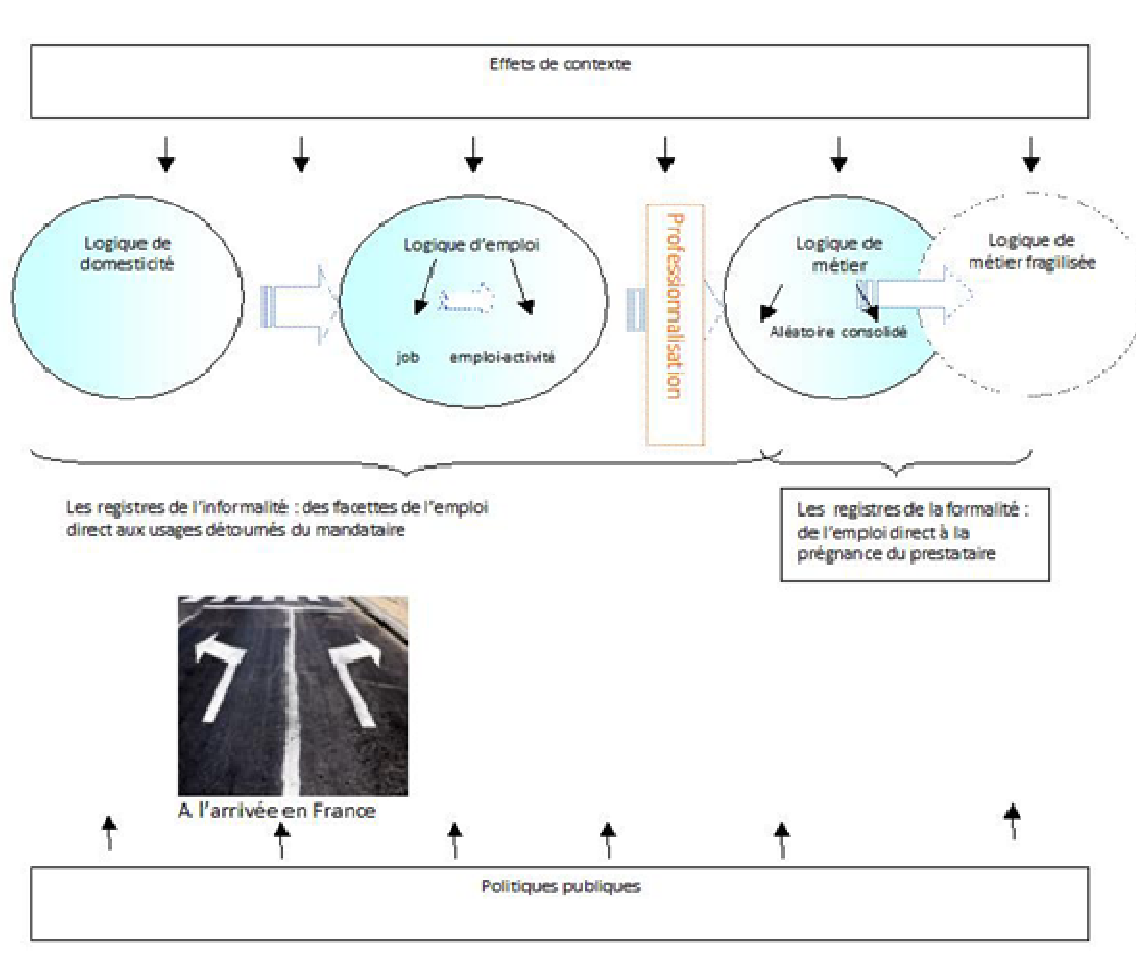
Il faut se garder de lire ce schéma avec des « lunettes » évolutionnistes et/ou déterministes. Ainsi, si des passages sont possibles entre la logique de domesticité et la logique de métier, ces passages ne sont pas systématiques³⁸ et toutes les femmes n'en font pas l'expérience. Il est donc important de comprendre ce qui les favorise ou qui leur fait obstacle, et de savoir quelle importance ils revêtent aux yeux des femmes qui en font l'expérience. Par ailleurs, une même personne peut s'inscrire dans l'une ou l'autre logique à différents moments de son parcours.

Ces formes de mobilité professionnelle sont fonction des dynamiques sociales et des capacités d'action des femmes au regard notamment de la pratique des employeurs et des politiques publiques (Kontos, 2009; Morokvasic et Catarino, 2006).

³⁷ 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 (Soarès, 1997).

³⁸ Ils ne renvoient pas non plus à l'idée d'un changement linéaire de la situation des migrantes qui correspondrait, par ailleurs, à un passage entre tradition et modernité. Pour une lecture critique de la lecture du passage de la tradition à la modernité dans l'analyse du parcours des migrantes, voire par exemple Condon (2000) et Moujoud (2007).

Figure 3.1



3.2.2 La logique de domesticité

Alors que dans nos sociétés, la figure de la domestique est censée avoir disparu, suite aux mutations du marché du travail, des études montrent qu'il n'en est pas ainsi. Ce constat alimente d'ailleurs le débat quant à la survivance ou à la résurgence de pratiques relevant de la domesticité. Dans le cadre de notre sujet d'étude, ce débat prend la forme d'une discussion entre domesticité et gisements d'emplois.

3.2.2.1 Construction sociale de la logique de la domesticité

La logique de la domesticité s'est construite dans la continuité entre « ici » et « là-bas ». ³⁹ En d'autres termes, le fait d'entrer sur le marché du travail en France sur le registre de la domesticité est lié aux modalités d'émigration et d'immigration. Toutefois, ces modalités ne sont pas aussi déterminantes que les pratiques des employeurs et les effets des politiques publiques ou encore le fait que le droit du travail. C'est donc aussi et surtout ici, en France, que des liens de servitude peuvent se créer pour certaines femmes.

³⁹ Pour une lecture de la notion de servitude, voir Fraisse [2009 (1979)].

Dans le cheminement qui a abouti à cette logique de domesticité, on commencera par analyser les conditions et les modalités de départ des femmes migrantes. De nombreux travaux mettent en évidence le fait que la migration s'accompagne d'un coût financier (voir, par exemple, les articles de Rousset, 2007). Les personnes qui émigrent sont donc celles qui sont en mesure de rassembler une somme suffisamment importante pour partir. Ce ne sont donc pas, a priori, les plus démunies en termes de capital social, symbolique et économique. Toutefois, il arrive souvent que les femmes s'endettent pour réunir les fonds nécessaires. Elles doivent alors travailler pour vivre en France, mais aussi et surtout, pour rembourser une somme due (à une agence, à un tiers ou à la famille) et pour assurer le travail domestique à distance /le "prendre soin" incluant l'envoi d'argent au pays.

Il peut être 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. Il continue à avoir des répercussions sur les pratiques de ces femmes dans leur pays d'installation. Tant que celles-ci continuent à travailler pour prendre soin d'autrui dans leur pays d'origine ou pour répondre à des contraintes d'argent là-bas, elles sont d'autant plus amenées à accepter des conditions de travail dégradées et des situations de servitude.

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

Ces « règles de l'informalité » sont connues aussi bien des femmes⁴⁰ que des employeurs. Ainsi, l'analyse des entretiens ou les observations menées dans les permanences syndicales pendant plusieurs mois font apparaître un marché du travail informel, avec ses espaces de recrutement, ses codes et ses intermédiaires (autres femmes ou employeurs), attestant tous de la permanence du phénomène et tendant à prouver qu'il s'agit bien d'un fait institué et non pas marginal, comme cela a été montré pour le cas de l'industrie (Marie, 1988).

Au nombre de ces règles de l'informalité, figurent les normes et pratiques qui régulent l'offre et la demande d'emploi. Les recrutements renvoient à des processus. En amont du recrutement, les employeurs potentiels et les intermédiaires informels échangent bon nombre d'informations sur les qualifications, les expériences professionnelles (et non-professionnelles) et la personnalité des candidates, le tout-venant se superposer à une ethnicisation et à une sexuaction des critères de recrutement. La confiance⁴¹ et la réputation (construite au fil des passages dans des familles) apparaissent comme des éléments

⁴⁰ Elles sont apprises au fil du temps par un tiers qui peut être une autre migrante travaillant dans le domaine ou un employeur.

⁴¹ 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, etc. 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 confiance, la réputation et le bouche à oreille, forme une triade constitutive de l'entrée en emploi. Du côté des femmes, l'absence de papiers et de logement, auxquelles s'ajoutent les difficultés financières, ne permettent pas d'élaborer des stratégies d'évaluation a priori de la famille et des conditions de travail offertes. Certaines, toutefois, évitent d'être confrontées à la prostitution en ne mettant pas d'annonce assorties de 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 et Lieber (2009).

déterminants dans la décision d'embauche. « L'absence de papiers » est également un élément qui peut être pris en considération par l'employeur et qui conduit à instrumentaliser la situation de la femme migrante.

L'imbrication de ces dynamiques aide à comprendre comment les femmes peuvent être amenées à accepter de travailler dans une logique de domesticité, s'accompagnant de conditions de travail et de rémunération dégradées, de violences au travail et de situations de maltraitance caractérisée. Elles « acceptent » de telles situations (sans pour autant y « consentir »)⁴² en raison notamment de l'état de la législation en matière de régularisation des étrangers sur le sol français ; en raison des conditions matérielles dans lesquelles elles se trouvent au moment de leur recrutement et en raison du fait qu'elles ne peuvent faire état de qualifications professionnelles reconnues sur le marché du travail formel. Elles « acceptent » dans la logique d'un emploi à *venir*, comme une étape dans un parcours à plus long terme. Toutefois, l'isolement social et professionnel dans lequel elles évoluent (manque d'information et de recours), l'exploitation dont elles font l'objet (prolongation indue de leur temps de travail) et les contraintes qu'elles doivent assumer (endettement, logement) font que ces situations perdurent. Les pratiques de certains employeurs (retrait des papiers) contribuent encore à accentuer cette subordination et des expériences qui font écho aux situations dites d'esclavage moderne.

3.2.2.2 Travail, conditions de travail, de vie et de rémunération

Si l'on s'attache maintenant à caractériser cette logique de domesticité en termes de conditions de travail, de vie et de rémunération, on constate qu'elle repose sur l'éclatement des tâches et qu'elle répond à des exigences de disponibilité permanentes (heures de travail illimitées, heures de repos interrompues à tout moment). En tout état de choses, elles établissent des rapports de servitude entre employeur et employé.

En termes de rémunération, la logique de 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 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.⁴³ 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 dans le monde du travail. En ce sens, les actions d'information des migrantes sont nécessaires mais elles ne suffisent pas (on est en effet face à des dynamiques structurelles requérant de ce fait d'autres actions, à d'autres échelles – macrosociale, par exemple). De telles actions doivent être complétées par des mesures et pratiques d'accompagnement dans le temps, combinant approche collective et individualisée. Elles doivent aussi s'accompagner

⁴² C'est une anthropologue féministe, N. Claude-Matthieu qui, en réponse à un autre anthropologue, M. 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.

⁴³ La 4^{ème} 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>.

d'action d'information auprès des employeurs afin de lutter contre la persistance d'un marché informel.

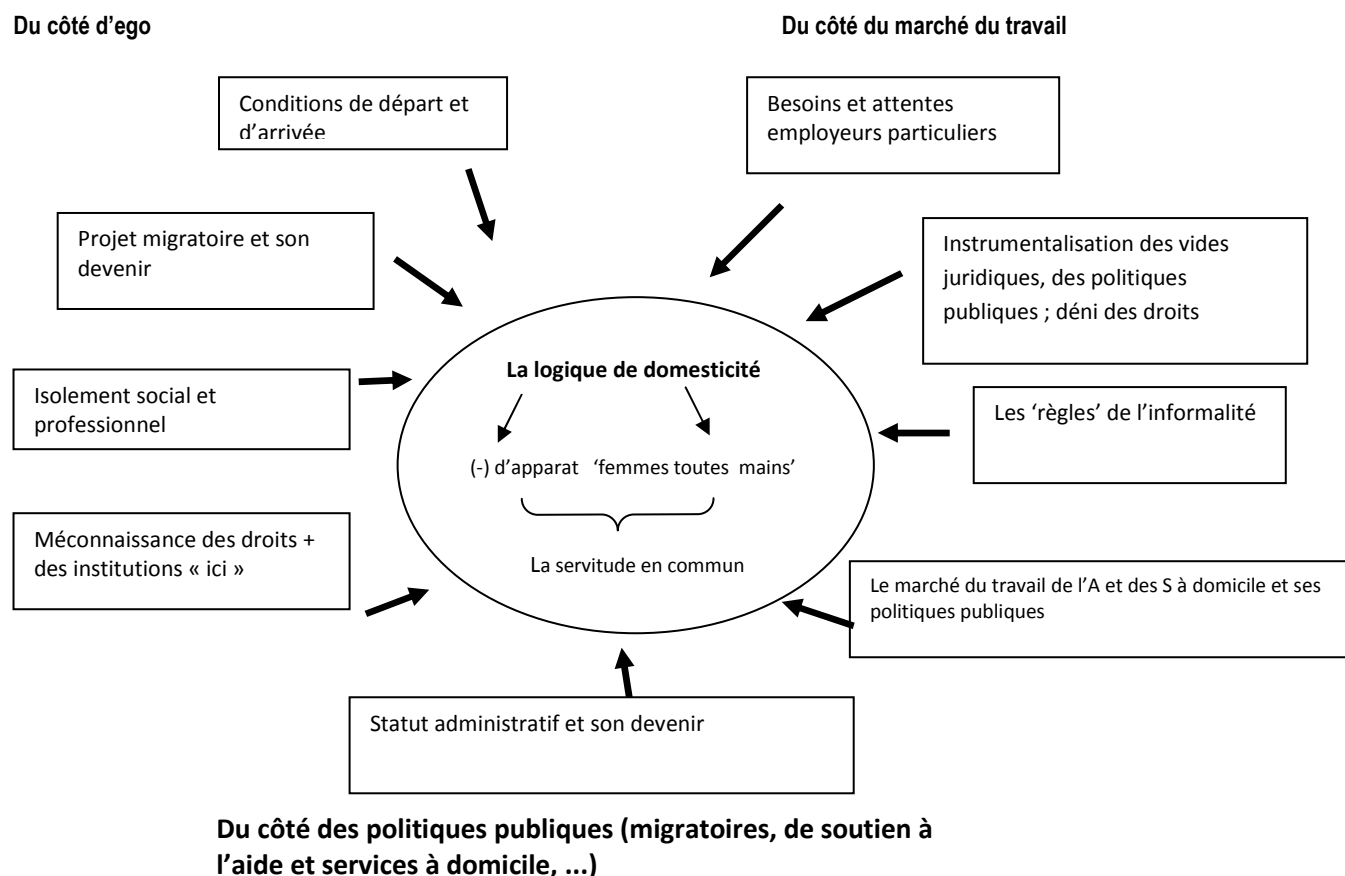
Le parcours des migrantes dans la domesticité peut également être ponctué de cas d'abus et de violences (harcèlement sexuel, violences psychologiques ou physiques), toutes situations qui ne manquent pas d'avoir des répercussions sur la santé physique et morale des individus concernés ainsi que sur leur l'estime de soi, d'autant plus que les personnes qui les subissent pensent ne pas être protégées par le droit et la protection sociale. Les données de terrain permettent même de formuler l'hypothèse (qui demanderait à être validée par une enquête quantitative) que ces situations s'accompagneraient d'accidents du travail. La logique de domesticité se prête d'autant plus à de tels types d'abus que les personnes qui les subissent se pensent en dehors du champ du droit du travail et de la protection sociale.

La logique de domesticité est ainsi faite qu'elle ne permet guère aux travailleurs migrants de tisser des liens « ici », en France, ce qui renforce la vulnérabilité des femmes migrantes et les expose encore davantage à d'autres formes de violence (notamment au viol). Elle peut également les inciter à s'enfuir du domicile de leur employeur, ce qui n'est pas nécessairement synonyme d'une rupture avec cette logique de domesticité.

Dans ce contexte, les églises et les associations caritatives jouent un rôle-clé en France, en tant qu'espace de socialisation et source d'informations donnant accès au monde du travail.

Si nous avons insisté sur cette logique de domesticité, c'est parce qu'elle constitue une expérience que l'on retrouve plus particulièrement dans le parcours des migrantes (et encore cela n'est-il pas le cas de l'ensemble des migrantes) alors qu'un tel phénomène ne ressort pas des travaux portant sur les femmes non migrantes.

Figure 3.2. La construction sociale de la logique de domesticité



3.2.3 Logique d'emploi

3.2.3.1 La construction sociale de la logique d'emploi

La logique d'emploi 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), ou pour le dire autrement, de petits boulots en boulots occasionnels.

L'analyse des entretiens confirme la fragilisation professionnelle et sociale qui résulte de la situation administrative et des dynamiques d'assignation professionnelles concomitantes. Pour notre part, nous formulons l'hypothèse d'une inscription durable de cette catégorie de migrants aux marges du marché du travail (de l'aide et des services à domicile) et leur cantonnement dans cette sphère.

C'est au regard de cette réalité sociale qu'il faut comprendre le thème de la chance, évoqué de façon récurrente par les femmes migrantes pour témoigner d'une rencontre avec un employeur leur ayant apporté une aide qui a infléchi leur parcours professionnel de façon à leur permettre de s'inscrire dans la logique d'un « parcours d'intégration aléatoire ». Cette intégration peut être considérée comme aléatoire dans la mesure où elle est tributaire des aléas biographiques de leurs employeurs. A ce titre, elle s'inscrit davantage dans une logique de don et de paternalisme que dans le registre du droit et de la justice sociale.

3.2.3.2 Conditions d'emploi, de rémunération et de vie

En termes de statuts et de conditions d'emploi, la logique d'emploi est surtout marquée par la pratique des employeurs et le mode de gestion du personnel. Elle peut correspondre à des emplois « gris », à l'informalité totale ou à la mise en emploi dans des structures.

L'extrême éclatement/brouillage des tâches, caractéristique de la logique de domesticité s'estompe. Il laisse la 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 multi-employeurs occasionnels ou stables.

Le glissement entre la logique d'emploi-job et la logique d'emploi-stabilisé s'effectue lorsque les femmes atteignent une forme de stabilité dans l'instabilité (en termes d'heures travaillées par exemple, lorsqu'elles ne travaillent plus au coup-par-coup en substitution temporaire d'autres femmes, ou lorsqu'elles décident d'entamer des démarches de régularisation).⁴⁴

En termes de rémunération, si dans la logique d'emploi les femmes ne sont toujours pas en mesure de négocier leur salaire, elles peuvent toutefois ne plus subir des rémunérations inférieures aux bases légales.

Elles ont par ailleurs un rapport positif à l'activité⁴⁵ et au monde du travail et témoignent d'un fort engagement professionnel (Nicole-Drancourt, 1992). En ce sens, la logique des petits boulots, s'accompagnant d'un faible temps de travail, par ailleurs éclaté, ne répond pas au souhait des femmes qui commencent leur vie active en France. Il s'agit d'un temps par défaut, faute de pouvoir avoir plus d'heures. Les petits boulots, déclarés ou non déclarés, inscrivent parfois durablement les femmes dans la précarité mais l'accès à un logement indépendant ou la possibilité d'avoir un espace à soi, séparé de l'habitat de l'employeur est une étape importante qui permet de rompre une première forme de dépendance avec la figure de l'employeur.

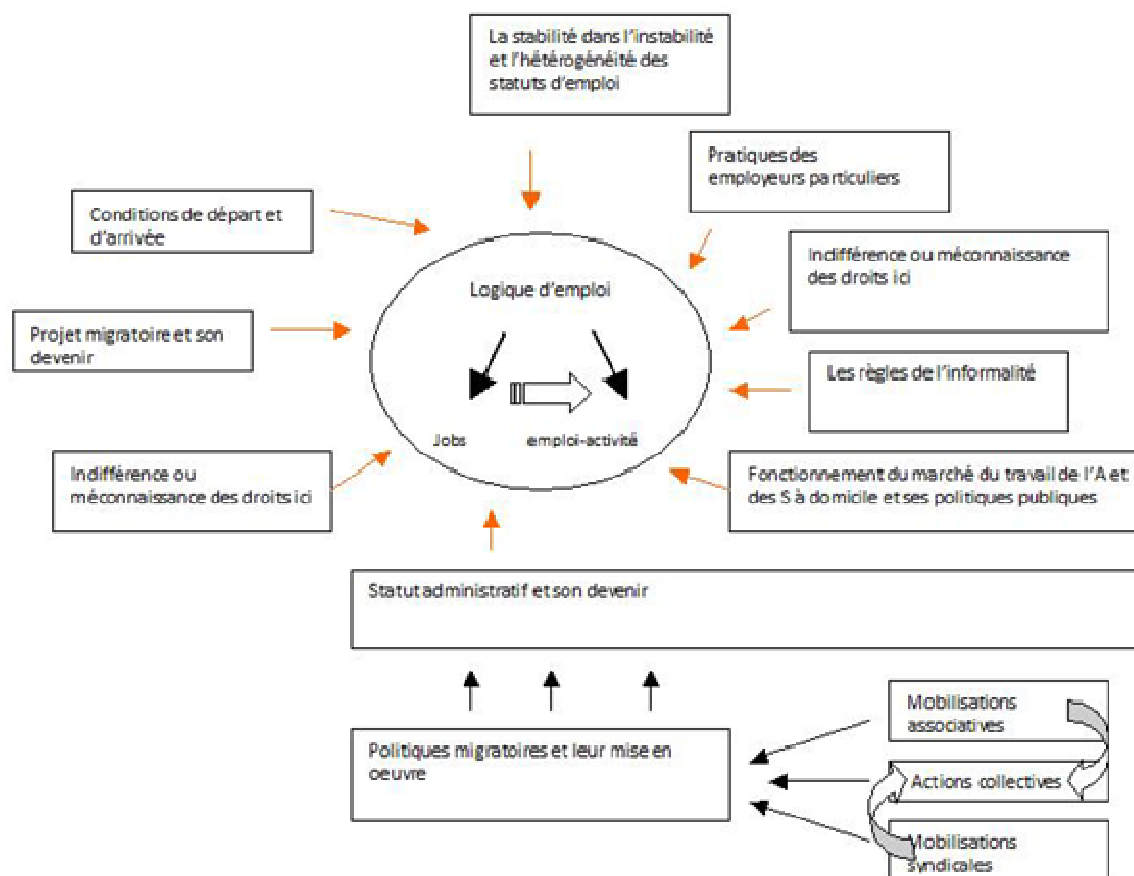
La logique des petits boulots ne constitue qu'une étape dans l'esprit des femmes migrantes mais elle peut inciter certaines d'entre elles à reporter momentanément leur recherche d'un emploi stable, formel ou informel.

⁴⁴ 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 ».

⁴⁵ « Le rapport à l'activité, c'est la position de l'individu envers "l'option professionnelle" ».

Figure 3.3 La construction sociale de la logique d'emploi

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

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

Comment se font les glissements d'une logique à l'autre ? 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 cet égard, pour les femmes migrantes ayant des enfants qui vivent avec elles en France, la scolarisation constitue également une étape importante, tout comme l'accès à l'Assistance Médicale de l'Etat (AME).⁴⁶ Par ailleurs, le fait que ces femmes soient mieux informées de leurs droits et des mécanismes de protection sociale joue également en ce sens, tout

⁴⁶ Pour un récapitulatif de l'accès à une couverture maladie des sans-papiers, voir Carde (2009).

comme l'entrée dans la vie en couple et/ou la cohabitation qui permettent de stabiliser les revenus, par une mise en commun des ressources.

L'action associative et syndicale, tout comme l'action et les mobilisations collectives peuvent tout autant favoriser la sortie de la logique de domesticité que l'entrée dans la logique d'emploi. La trajectoire des 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 rencontrée 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 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 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 en suspens une question importante, celle de la retraite de ces femmes qui circulent dans l'informalité ou cumulent des emplois éclatés au très faible temps de travail. C'est 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)

3.2.5 La logique de métier

3.2.5.1 Dans le sillage de la professionnalisation, de la stabilité d'emploi et de la régularisation

Les recherches antérieures à la présente étude montrent que les femmes migrantes qui, au fil de leur parcours, ont fait du ménage, par exemple, leur activité principale, désignent cette activité comme étant leur métier. On s'inscrit là dans une continuité relative. Pour leur part, les pouvoirs publics encouragent la logique de métier en favorisant la professionnalisation des acteurs et des structures, et en mettant en œuvre des dispositifs, tels que la Validation des acquis de l'expérience (VAE), mais qu'en est-il, après plusieurs décennies de politiques publiques de professionnalisation, de la logique de métier ? Et ce, alors que certains acteurs travaillent à faire émerger des groupes professionnels et que des associations se mobilisent 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 et puissent avoir accès aux segments formalisés du marché du travail. Cette condition est toutefois subordonnée au statut administratif, éminemment variable, des femmes composant le corpus étudié. La régularisation correspond donc à une étape importante de leur parcours professionnel. Régularisation et accès à une formation constituent deux éléments fondamentaux du passage à cette logique de métier où les rapports personnalisés employeur-employé, cèdent le pas au mode prestataire de services. Les pouvoirs publics soutiennent par ailleurs cette évolution et mettent en œuvre des politiques de professionnalisation à l'articulation du local et du national.

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 elle dépend des événements 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 en suspens.

Mme G. a 47 ans au moment de l'entretien. Elle est née et a vécu dans un pays d'Afrique subsaharienne qu'elle a "fuit" en raison de troubles politiques et de situations de violence, avant d'arriver en France où elle a de la famille.

Soignée pour dépression, elle ne peut, dit-elle, « faute de papiers » que travailler au noir en faisant des ménages.

Elle obtient ses papiers 7 ans après son arrivée en France. Elle travailla alors 8 mois dans un hôtel en CDD avant d'être au chômage. Elle bénéficia alors d'une formation payée par le Conseil régional. Après l'obtention de son diplôme d'assistante de vie, elle est employée à temps partiel par une association prestataire d'aide à domicile.

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 par sa responsable hiérarchique.

Ce métier est important pour elle car elle a l'impression d'être utile. 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 déchantait 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 ».

3.2.5.2 Les risques de la professionnalisation

Cela étant, il paraît important de signaler les biais/risques de la 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. Or une telle formalisation des critères de recrutement pourrait contribuer à reléguer durablement les femmes migrantes aux situations les plus subalternes de ce segment du marché du travail, et à introduire des catégories de salariées « indésirables ». A la faveur du recrutement d'une intervenante à domicile, des phénomènes de discrimination et de racisme peuvent surgir, soit par stéréotypes préférentiels (Ibos, 2012) soit par des souhaits d'éviction de certaines catégories de femmes. Dans un contexte où les personnels d'encadrement quand ils existent, ne sont pas formés pour lutter contre ces phénomènes, il importe de rappeler que le racisme et les discriminations sont porteurs d'atteintes à la santé des salariées.

Le second risque de la 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 est de rendre les dispositifs de formation plus efficaces et accessibles 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 valorisant ce type de dispositif. C'est notamment l'une des raisons pour lesquelles le mode prestataire paraît, à ce jour, le plus à même de soutenir la circulation de ces informations et donc de soutenir l'accès à ces dispositifs. L'accès à la formation professionnelle et à l'information à ce sujet passe par des employeurs prestataires (quand il s'agit des employeurs) et par des acteurs institutionnels (intermédiaires publics de l'état, syndicats). Il apparaît ainsi que les salariées employées par des particuliers sont moins formées que celles travaillant en prestataires et qu'elles accèdent moins aux dispositifs de formation (dans le cas des intervenantes à domicile auprès d'adultes fragilisés).

Par ailleurs, on peut faire l'hypothèse que les situations d'isolement professionnel maintes fois constatées dans le secteur, ont un impact encore plus négatif sur le taux de réussites des migrantes lors des évaluations pratiquées dans un contexte de formation.

Outre les risques ci-dessus mentionnés, il y a lieu de mentionner que ces orientations n'intègrent pas les parcours des migrantes qui ont déjà développé des savoirs et savoir-faire au fil de leur expérience dans l'informalité et dont les besoins en formation seraient autres. Des dispositifs comme la VAE existent bien, mais la question de leur accessibilité aux migrantes se pose.

Enfin des questions plus générales restent à l'ordre du jour, à savoir : la formation suffit-elle à la qualification ? (Abhervé et Dubois, 2008) ainsi que les autres enjeux de la professionnalisation (Clergeau et Dussuet, 2005).

3.2.5.3 A propos de la problématique de la langue

La maîtrise du français est souvent appréhendée comme un facteur d'intégration. Cette question centrale doit toutefois se penser dans toute sa diversité et englober non seulement l'oral et l'écrit mais intégrer également la langue du métier et la langue des institutions.

Conclusion

Le volet français de la recherche européenne « Promoting the integration of migrant domestic workers in Europe » s'est intéressé au parcours des travailleurs migrants exerçant une activité dans l'aide aux personnes et les services à domicile qui connaissent d'importantes mutations. Il a porté plus particulièrement sur trois familles d'activités rémunérées qui sont en plein essor et qui ont pour trait commun d'être réalisées au domicile des particuliers et de regrouper une forte proportion de femmes 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).

Des données quantitatives et qualitatives ont permis de cerner la position des travailleurs migrants dans cet univers (en termes de conditions d'emploi, de situation de travail, de qualifications, etc.) et son évolution au fil du temps. L'étude des trajectoires personnelles et professionnelles de cette population migrante a permis de comprendre les facteurs favorisant ou faisant obstacle à la mobilité sur le marché du travail de l'aide et des services à domicile. La prise en compte de la trajectoire administrative des migrantes (en situation irrégulière ou non mais aussi *devenir* « irrégulières ») a permis de mettre en évidence l'importance primordiale de cette variable qui détermine l'accès au marché du travail formel de l'aide et des services à domicile.

Les facteurs des mobilités professionnelles (ou leur absence) dans ce secteur d'activité (formation, qualification professionnelle, conditions de passage d'un mode d'activité à un autre ou d'une catégorie d'employeurs à une autre, ou encore de la sphère informelle à la sphère formelle) ont fait l'objet d'une analyse toute particulière. Ils jouent en effet un rôle essentiel dans l'amélioration des conditions de travail et d'emploi des travailleurs migrants et peuvent contribuer de façon significative à l'intégration et à la promotion professionnelle.

En France, l'organisation de l'aide et des services à domicile et ses modes de régulation ont connu récemment de profonds changements sous l'impulsion des pouvoirs publics. Ces mutations ont favorisé l'émergence de nouveaux acteurs à l'échelle nationale, une plus grande place au secteur concurrentiel, ainsi que l'apparition de nouveaux modes de gestion de l'économie sociale et solidaire. Elles vont aussi de pair avec la multiplication de dispositifs (qui, parfois, n'existent que pour un temps court) et la fragilisation d'acquis sociaux, professionnels et syndicaux dans le domaine. Par ailleurs, des changements du côté des migrations sont aussi à l'œuvre (diversification des aires géographiques des pays d'où viennent les migrant.e.s, labilité et durcissement des conditions d'entrée ou de régularisation, mouvements sociaux). C'est donc à l'aune de cette évolution qu'il a fallu analyser le parcours des femmes migrantes ainsi que les politiques migratoires qui leur sont applicables (concernant notamment les conditions d'entrée sur le territoire ou de régularisation de leur statut).

Une telle analyse présuppose d'avoir réglé au préalable deux enjeux importants : celui de la mesure (des effectifs, des aires de provenance des migrantes, des caractéristiques des emplois) et celui de la définition des termes choisis. Dans une étape initiale, il a donc fallu procéder à une analyse critique des catégories et nomenclatures utilisées et, en regroupant différentes sources, il a été possible de déterminer « qui » sont les migrantes travaillant dans l'aide et les services à domicile, de rendre compte de la part qu'elles jouent dans ce secteur d'activité et de faire valoir leur point de vue dans ce débat. Il a aussi été possible 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. Une grande enquête par questionnaire construite sur cette problématique permettrait de continuer d'apporter des éléments à l'analyse engagée ici.

L'analyse des « enquêtes emploi » a permis de montrer que les travailleurs migrants étaient surreprésentés dans le secteur de l'aide et des services à domicile (notamment dans les catégories « ménage » et « aide aux personnes âgées », majoritairement féminisées) mais qu'il existait des variations notables par région et par familles de métier. Les données relatives aux migrantes ont été confrontées à celles portant sur l'ensemble des effectifs afin d'en dégager leur singularité. Il est apparu que les tendances observées (notamment dans la structure par âge ou le niveau de formation) étaient similaires à celles de l'ensemble de la population (femmes plutôt âgées et peu diplômées). Par contre, les variations portent sur les conditions d'emploi et sur le temps de travail et donnent lieu à des différenciations entre migrantes.

L'analyse qualitative a permis d'explorer des questions laissées en suspens par les données statistiques disponibles, notamment celles relatives aux activités informelles de la « double irrégularité » et des mobilités et aux liens entre l'informalité du travail et l'irrégularité administrative. En croisant les politiques migratoires et celles visant au développement des activités de l'aide et des services à domicile, on ne constate que des liens tant soit peu distendus. Seuls quelques dispositifs ont explicitement institué les migrantes comme public-cible. En revanche, le développement du marché de l'aide et des services à domicile, et notamment de ses sphères informelles, repose bien sur le recours aux migrantes. Ce constat, joint aux risques indirects qu'encourent les migrantes du fait de la professionnalisation de ces activités, semble confirmer l'hypothèse d'une relégation des migrantes (irrégulières) sur les marges les plus fragilisées de ce secteur, et de leur cantonnement dans la précarité. Il semble par ailleurs que ce processus de cantonnement se différencie selon les ressources mais aussi les aires géographiques de provenance des migrantes. En croisant ce constat avec d'autres dynamiques, c'est alors la question de l'éthnicisation des parcours et l'expérience de la précarisation qui apparaît.

L'analyse des parcours ayant amené cette population migrante à travailler dans le domaine de l'aide et des services à domicile a permis d'identifier trois logiques : la logique de la domesticité, la logique de l'emploi et la logique du métier. La double irrégularité (celle des situations professionnelles et celle de la situation administrative) qui détermine la vulnérabilité sociale et professionnelle des migrantes est donc moins le fruit de leur parcours migratoire que le résultat d'une situation qui s'est construite ici, en France.

Pour autant, des mobilités vers la « logique de métier », c'est-à-dire vers le segment formel du marché, se font. Elles sont facilitées par deux facteurs : la régularisation du statut administratif des migrantes et l'accès de celles-ci à des formations qualifiantes. Dans ce processus, l'action syndicale et associative joue un rôle important. Il semblerait par ailleurs que le mode prestataire constitue la forme la plus favorable à une telle dynamique car l'emploi direct est plus aléatoire. Il dépend du « bon vouloir » des employeurs plus que de leur reconnaissance des « droits professionnels » des employés.

Recommandations et pistes d'action

Les travailleurs migrants employés dans le secteur de l'aide et des services à domicile sont confrontés à des défis d'intégration spécifiques requérant l'adoption de mesures politiques particulières. Encore faut-il veiller à ce que ces mesures politiques s'intègrent aux dispositifs généraux déjà existants et à ce que ces dispositifs soient *effectivement* accessibles aux femmes migrantes. Dans une telle optique, les femmes migrantes constituent bien les publics-cibles de ces politiques, mais les employeurs et les acteurs institutionnels doivent l'être tout autant. En effet, les problèmes d'intégration relevés dans le cadre de cette étude montrent bien qu'ils ne sont pas le fait des seules migrantes mais qu'ils résultent également des pratiques des employeurs et des lacunes des acteurs institutionnels chargés de faire appliquer le droit du travail dans une sphère particulièrement complexe.

Depuis le milieu des années 1990, le secteur de l'aide aux personnes et des services à domicile connaît de profondes mutations dans son ensemble, mais les différentes familles professionnelles qui le composent continuent d'être régies par des mesures/politiques publiques différentes, ce qui s'explique du fait qu'elles sont confrontées à des problématiques distinctes. Toute action devra donc tenir compte de cette dualité et se manifester sous forme de mesures communes ou de mesures spécifiques suivant les circonstances. On rappelle par exemple que la problématique du temps partiel et du peu d'heures de travail constatées n'est pas celle des femmes gardant des enfants au domicile des particuliers. Par contre, les problématiques de l'isolement, du faible niveau des salaires et de l'absence de perspectives professionnelles sont bien partagées.

Il y aura lieu notamment de :

- Veiller à l'application mesures existantes. Ces dernières années ont été marquées par la multiplication de propositions d'action et par la signature d'accords entre partenaires sociaux visant à réduire l'isolement professionnel et à améliorer les droits et les conditions d'emploi. L'enjeu premier à ce stade est donc moins de faire de nouvelles propositions que de recenser les actions et les accords déjà existants et d'engager des actions visant leur mise en œuvre *effective*. La problématique est en effet celle de l'applicabilité. Il s'agit non seulement de soutenir les propositions existantes au niveau national et européen, mais également de répertorier les actions engagées dans les différentes familles professionnelles afin d'examiner si leur transfert est possible.
- Faire des conditions de travail une problématique clef, au même titre que l'emploi et la formation professionnelle.
- Soutenir les actions engagées par les instances chargées d'améliorer les conditions de travail et l'organisation du travail dans le secteur de l'aide et des services à domicile, et travailler en relais avec de telles instances (notamment avec l'ANACT, l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail, et son réseau régional).
- Valoriser les dispositifs expérimentaux mis en place localement pour mieux connaître le travail relevant des différentes familles professionnelles de ce secteur d'activité.
- Faire de l'emploi direct et de la sphère informelle une priorité d'action, l'analyse ayant révélé que le suivi des prestations publiques permet de limiter le recours au travail au noir dans le cas de l'aide à domicile auprès des personnes âgées.

-
- Soutenir la pérennité des dispositifs et veiller à ce que les acteurs de leur mise en œuvre soient maintenus durablement en fonction. Favoriser également le transfert des savoirs acquis à l'échelle locale, régionale et nationale.
 - Créer des synergies entre les différents acteurs par la mise en œuvre d'actions transversales et fédérées.
 - Créer des espaces d'informations, de formations et d'expertise sur l'aide et les services à domicile à l'intention de trois catégories d'acteurs : les femmes, les employeurs mais aussi les acteurs institutionnels chargés de veiller à l'application des droits dans ce secteur d'activité (inspecteurs du travail). Les lieux ressources manquent en effet et les personnes en charge de produire de telles expertises ne sont pas suffisamment nombreuses. Par ailleurs, celles qui occupent ces fonctions ont besoin de soutien (logistique, matériel financier).
 - Coordonner les actions engagées dans ces espaces avec des actions d'accompagnement à court et à moyen terme.
 - Favoriser l'apprentissage de la langue française en soutenant des actions d'auto-formation reposant sur des pédagogies alternatives.
 - Distinguer la problématique liée au déclassement professionnel de migrantes qualifiées hors de France et la problématique de l'accès à la formation et à la qualification pour des migrantes peu/pas qualifiées. Dans ce cadre, le soutien à des dispositifs visant la reconnaissance des diplômes en France et la construction de passerelles constituent autant de voies à explorer.
 - Appuyer les actions intégrées.
 - Engager des mesures coercitives en cas de non-respect de la législation en matière de droit du travail.
 - Soutenir les associations nationales d'aide aux femmes immigrées.
 - Elargir la prévention et la lutte contre les violences faites aux femmes sur leur lieu de travail et y intégrer la question du racisme et des discriminations.

Références bibliographiques

- Abhervé, M. et Dubois, P. (2008) : *La difficile professionnalisation des emplois dans les services à la personne*, <http://www.dla-ca.org/fichiers/document/pdf/176/Emploi%20SAP.pdf?PHPSESSID=45106>.
- Aldeghi, I. et Loones, A. (2010) : *Les emplois dans les services à domicile aux personnes âgées. Approche d'un secteur statistiquement indéfinissable*, Cahier de recherche du CRÉDOC n° 277.
- Algava, E. et Bèque, M. (2008) : « Nouveaux détenteurs et détentrices d'un titre de séjour : des trajectoires familiales et professionnelles contrastées », *Regards sur la parité*, INSEE, pp. 37-50.
- Alonzo, P. et Chardon, O. (2006) : « Quelle carrière pour les salariés non qualifiés ? » *Données sociales – La société française 2006* (INSEE), pp. 265-272.
- Anderson, B. et Blinder, S. (2011): “Who counts as a migrant? Definitions and their consequences”, *Briefing prepared for the Migration Observatory* (University of Oxford), 29 March, <http://www.migrationobservatory.ox.ac.uk/briefings/who-counts-migrant-definitions-and-their-consequences>.
- Anderson, B. (2007): “A very private business: Exploring the demand for migrant domestic workers”, *European Journal of Women's Studies*, 14(3), pp. 247-264.
- (2010) : «Immigration, contrôle et construction de la précarité en Grande-Bretagne», in Morice A. et Potot S. : *De l'ouvrier immigré au travailleur sans papiers. Les étrangers dans la modernisation du salariat* (Paris, Karthala).
- Anderson, B. et Phizacklea, A. (1997): *Migrant Domestic Workers: A European Perspective* (Leicester, Leicester University).
- Ast, D. (2012) : *Les portraits statistiques des métiers 1982-2011* (DARES).
- Avril, C. (2006) : « Le travail des aides à domicile pour personnes âgées : contraintes et savoir-faire », *Le Mouvement social*, numéro spécial « Les services. Métiers, travaux, syndicats », n° 215, avril-juin, p. 100.
- Barron, P., Bory, A. et Chauvin, S. (2011) : « On bosse ici, on reste ici ! La grève des sans-papiers : une aventure inédite », Coll. Cahiers Libres (Paris, La Découverte), p. 312.
- Bendel, P. (2005): “Immigration Policy in the European Union: Still Bringing Up the Walls for Fortress Europe?”, *Migration Letters*, 2(1), pp. 20-31.
- Bèque, M. (2009) : « L'enquête Parcours et profils de migrants. Une approche statistique originale », *Revue européenne des migrations internationales*, [En ligne] Vol. 25, n° 1, pp. 215-234.
- Bettio, F., Simonazzi, A. et Villa, P. (2006): «Change in care regimes and female migration. The care drain in the Mediterranean», *Journal of European Social Policy*, 16(3), pp. 271-285.
- Bettio, F. et Plantenga J. (2004): “Comparing care regimes in Europe”, *Feminist Economics*, 10(1), pp. 85-113.

-
- Bigot, I. et Clément, C. (2011) : «Les services à la personne. Un secteur économique en croissance, des emplois à professionnaliser», *Insee, Région Basse-Normandie*, n° 214.
- Blau, D. et Hagy, A.P. (1998): “The Demand for Quality in Child Care”, *Journal of Political Economy*, 106(1), pp. 1004-1046.
- Borrel, C. et Boëldieu, J. (2001) : « De plus en plus de femmes immigrées sur le marché du travail », *INSEE Première*, n° 791.
- Breem, Y. (2011) : *Immigration et présence étrangère en France en 2010. Rapport du SOPEMI pour la France* (SOPEMI), p. 72.
- Breem, Y. et Xavier, T. (2006) : “Statistics on residence permit and legal entry”, in Poulain, M., Perrin, N. et Singleton, A. : *Towards Harmonised European Statistics on International Migration* (THESIM) (Louvain, Presses Universitaires de Louvain), p. 744.
- Breem, Y., Jolly, C. et Lainé, F. (2012) : «L’emploi et les métiers des immigrés», *Infos migrations*, n° 39, mars, p. 4.
- Brinbaum, Y., Moguerou, L. et Primon, J-L. (2011) : « La scolarisation des filles d’immigrés. Succès et orientations différentielles », *Diversité – Ville, école, intégration*, n° 165, pp. 166-172.
- Carde, E. (2009) : «Quinze ans de réforme de l’accès à une couverture maladie des sans-papiers : de l’Aide sociale aux politiques d’immigration», *Mouvements*, 3(59), pp. 144-156.
- Carrère, V. (2009) : « Derrière le sans-papiers on découvre le traillaieur », *Plein droit*, 1(80), pp. 27-31, www.cairn.info/revue-plein-droit-2009-1-page-27.htm.
- Centre d’analyse stratégique (2007): *Rapport sur le service public de la petite enfance*, p. 82.
- CERC (Conseil de l’emploi, des revenus et de la cohésion sociale) (2008) : *Les services à la personne. Rapport n°8* (Paris, La documentation française).
- Chauvière, M. (2007) : *Trop de gestion tue le social, essai sur une discrète chalandisation* (Paris, Ed. La Découverte), p. 220.
- Clergeau, C. et Dussuet, A. (2005) : «La professionnalisation dans les services à domicile aux personnes âgées : l’enjeu du diplôme», *Formation et emploi*, n° 90, pp. 65-78.
- Cloutier, E., David, H., Ledoux, E., Bourdouxhe, M., Gagnon, I. et 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.
- Condon, S. (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.
- CNIS (2012): *Rapport du groupe de travail interinstitutionnel sur la connaissance statistique des emplois dans les services à la personne*, n° 129, mai.
- Collectif de soutien aux personnes sans papiers de Rennes (2009): «Les pratiques de la PAF sur la sellette », *Plein droit*, 1(80).

-
- Cornuau, F. et Dunezat, X. (2008) : «Faire figure d'immigrée», *Espace, populations, sociétés*, n° 3, pp. 463-481.
- Devetter, F-X. et Jany-Catrice, F. (2010) : « 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], 27(2), mis en ligne le 15 mars 2012, <http://pmp.revues.org/2256>.
- Degavre, F. et Nyssens, M. (2008) : «L'innovation sociale dans les services d'aide à domicile: les apports d'une lecture polanyienne et féministe», *Revue française de socio-économie*, Numéro spécial «Le care : entre transaction familiale et économie de service», n° 2, pp. 79-98.
- Descolonnes, M. (1996) : *Qu'est-ce qu'un métier ?* (Paris, PUF), p. 264.
- Desrosières, A. et Thévenot, L. (1988) : *Les catégories socio-professionnelles* (Paris, Editions La Découverte), p. 127.
- Domergue, F. (2012) : « Diplômes et formations professionnelles des nouveaux migrants », *Info Migrations*, n° 37, p. 4.
- Doniol-Shaw, G., Lada, E. et Dussuet, A. (2008) : « Les parcours professionnels des femmes dans les métiers de l'aide à la personne. Leviers et freins à la qualification et à la promotion », Laboratoire Techniques, Territoire et Société (LATTTS)-CNRS, p. 281 http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/Latts_rapport_definitif_21_mars_2008.pdf.
- Dumont, J.C, Spielvogel, G. et Widmaier, S. (2010): *International migrants in developed, emerging or developing countries : an extended profile*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 114 (Paris), www.oecd.org/els/workingpapers.
- Dussuet, A. (2005) : *Travaux de femmes – Enquêtes sur les services à domicile* (Paris, L'Harmattan), p. 214.
- Enjolras, B. (1995) : *Le Marché-Providence : aide à domicile, politiques sociales et création d'emplois* (Paris, Desclée de Brouwer), p. 251.
- Ennuyer, B. (2006) : *Repenser le maintien à domicile. Enjeux, acteurs, organisation* (Paris, Ed. Dunod), p. 304.
- Fagnani, J. et Letablier, M-T. (2003) : «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, pp. 21-35.
- Fassin, D., Morice, A. et Quiminal. C. (1997) : *Les lois de l'inhospitalité : Les politiques de l'immigration à l'épreuve des sans-papiers*, Cahiers libres (Paris, La Découverte), p. 288.
- Fraisse, G. (1979): «*Femmes toutes mains. Essai sur le service domestique*» (Paris, Le Seuil); réédition augmentée, Le Bord de l'eau, 2009, p. 250.
- Fresnoza-Flot, A. (2008) : « Migration, genre et famille transnationale : l'exemple des mères migrantes philippines en France » Thèse de doctorat sous la dir. de Maryse Tripier, (Paris) Université Paris-Diderot, p. 499.

- Fouquet, T. (2007): « Imaginaires migratoires et expériences multiples de l'altérité : une dialectique actuelle du proche et du lointain », in *Autrepart*, IRD/Editions de l'Aube, numéro thématique « On dirait le Sud », pp 83-97.
- Gallotti, M. (2009): *The gender dimension of domestic work in Western Europe*, International Migration Papers No. 96 (Geneva, ILO).
- Gubin, E. et Piette V. (eds.) (2001) : «Domesticité», *Sextant*, Volumes 15-16, Groupe interdisciplinaire d'Etudes sur les femmes de l'Université libre de Bruxelles.
- Haut Conseil à l'Intégration (HCI) (2011) : «La France, sait-elle encore intégrer les immigrés ?» *Rapport remis au Premier Ministre le 12 avril 2011* (Paris, La Documentation Française), p. 155.
- Héran, F. (2011) : *Parlons immigration en trente questions* (Paris, La Documentation française). p. 96.
- Hochschild, A.R. (2000): "Global Care Chains and Emotional Surplus Value", in Hutton, W. and Giddens, A. (eds.): *On The Edge: Living with Global Capitalism* (London, Jonathan Cape), p. 131.
- Houle, F. (2012) : « 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.
- Ibos, C. (2012): *Qui gardera nos enfants ? Les nounous et les mères* (Paris, Flammarion), p. 288.
- Ito, R. (2010) : « Immigration et travail de care dans une société vieillissante : le cas du Japon », in Falquet et al. : *Le sexe de la mondialisation. Genre, classe, race et nouvelle division du travail* (Paris, Sciences Po. les presses).
- Jacquemin, M. (2012) : *Petites bonnes d'Abidjan. Sociologie des filles en service domestique*, Collection Logiques Sociales (Paris, L'Harmattan), p. 216.
- Jany-Catrice, F. (2009) : « 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.
- Jenson, J. "(1997): "Who Cares? Gender and Welfare Regimes", *Social Politics, International Studies in Gender, State and Society*, 4(2), Summer, pp. 182-187.
- Kergoat, P. (2000) : « Métier », in H. Hirata, F. Laborie, H. Le Doaré et D. Sénotier (eds.) : *Dictionnaire critique du féminisme* (Paris, PUF).
- Kofman, E. (1999): "Female 'birds of passage' a decade later: gender and immigration in the European Union", *International Migration Review*, Vol. 33, p. 269-299.
- (2012) : «Le care au cœur des migrations genrées à l'ère de la mondialisation», C. Cossé, A. Miranda, N. Ouali et D. Séhili (eds.) : *Le genre au cœur des migrations*, (Paris, Eds. Petra), p. 336.
- Kontos. M. (ed.) (2009): "Integration of female immigrants in labour market and society. A comparative analysis", in EU Project: *Integration of female immigrants in labour market and society. Policy assessment and policy recommendations* (FeMiPol), p. 69 http://www.femipol.uni-frankfurt.de/docs/femipol_finalreport.pdf.

-
- 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*, 2(22), p. 11-26.
- (2011a) : « Les recompositions du travail à domicile », *Formation et emploi*, n° 115, pp. 9-23.
- (2011b) : « Dénombrer, catégoriser. Recension des données quantitatives disponibles et essai de lecture critique », S.I, 13 pages.
- Lada, E. et Doniol-Shaw, G. (2011): “ 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. et Condon S. (dir.): *Violence against women and ethnicity : Commonalities and differences across Europe. A reader* (Opladen, Barbara Budrich Publishers).
- (2011b): “ Work schedules of home care workers for the elderly in France: fragmented work, deteriorating quality, detrimental health impact”, *Work*, Vol. 40, pp. 531-546.
- Lainé, F. et Omalek, L. (2012) : « 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, p. 17.
- Laville J.-L. et Nyssens, M. (dir.) (2001) : *Les services sociaux entre associations, Etat et marché. L'aide aux personnes âgées* (Paris, La Découverte, MAUSS, CRIDA).
- Le Feuvre, N. et Martin, J. (2001) : « Les services de proximité aux ménages : de la solidarité à la précarité de l'emploi féminin », *Némésis*, Vol. 3, pp. 299-332.
- Léger, J-F. (2004) : « Les entrées d'étrangers sur le marché du travail français (1990 à 2001) », *Revue européenne des migrations internationales*, 20(1).
- Léger, J-F. et Breem, Y. (2012) : « Le flux annuel de nouveaux actifs originaires des pays tiers », *Infos Migrations*, n° 43, Département des statistiques, des études et de la documentation (DSED), Secrétariat général à l'immigration et à l'intégration (SGII), Ministère de l'intérieur (Paris), p. 4.
- Lendaro, A. et Imdorf, C. (2012): “ 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, pp. 613-627.
- Le Petitcorps, C. (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.
- Lesselier, C. (2008) : « 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, <http://cedref.revues.org/600>.
- Levy, F. et Lieber, M. (2009) : « La sexualité comme ressource migratoire : le cas des Chinoises du Nord-Est à Paris », *Revue française de sociologie*, 50(4), p. 719-746.
- Marie, C-V. (1999) : « Emploi des étrangers sans titre, travail illégal, régularisations : des débats en trompe-l'œil », dans P. Dewitte : *Immigration et intégration l'état des savoirs* (Paris, La Découverte).

-
- Marquier, R. (2010a) : « Les activités des aides à domicile en 2008 », *Etudes et résultats*, n° 741, octobre.
- (2010b) : « Échantillonnage, apurements et redressement de la non réponse dans l'enquête IAD », *Série Sources et Méthodes*, n° 11.
- Marquier, R. et Nahon, S. (coord.) (2012) : « Les conditions de travail des aides à domicile », *Dossier Solidarité Santé*, n° 30, DRESS, juillet.
- Maruani, M. et Meron, M. (2012) : *Un siècle de travail des femmes en France 1901-2011* (Paris, La Découverte), p. 230.
- Mathieu Nicole-Claude (1991) : « 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. », dans *L'anatomie politique, catégorisations et idéologies du sexe*, Côté-femmes.
- Merckling, O. (2003) : *Emploi, migration et genre : des années 1950 aux années 1990* (Paris, L'Harmattan), p. 356.
- (2011) : *Femmes de l'immigration dans le travail précaire* (Paris, L'Harmattan), p. 300.
- Meron, M., Okba, M. et Viney, X. (2006) : « Les femmes et les métiers : vingt ans d'évolutions contrastées », *Données sociales*, édition 2006, pp.13-22.
- Meron, M., Omalek, L. et Ulrich, V. (2009) : « Métiers et parcours professionnels des hommes et des femmes », dans *France portrait social 2009-2010, INSEE-références*, pp. 195-218.
- Mestiri, E. (1990) : *L'immigration* (Paris, La Découverte).
- Meurs, D., Lhommeau, B. et 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.
- Meynaud, H. (2011) : « Réclamer sa juste part : des mouvements de migrantes aux sans-papiers en grève », *Cahiers du genre*, 2(51), pp. 69-81.
- Milewski, F., Dauphin, S., Kesteman, N., Letablier, M-T. et Meda, D. (2005) : *Les inégalités entre les femmes et les hommes : les facteurs de précarité* (La documentation française).
- Morice, A. et Potot, S. (2010) : *De l'ouvrier immigré au travailleur sans papiers. Les étrangers dans la modernisation du salariat* (Ed. Karthala), p. 336.
- Morokvasic, M. (1984) : « Birds of passage are also women », *International Migration Review*, 18(4), pp. 886-907.
- Morokvasic, M. et Catarino, C. (2006) : *Mapping of policies affecting female migrants and policy analysis: The French case*, Working Paper No. 4, http://www.femipol.uni-frankfurt.de/docs/working_papers/wp1/France.pdf.
- Moujoud, N. (2007) : *Migrantes, seules et sans droits, au Maroc et en France. Dominations imbriquées et résistances individuelles*, thèse d'anthropologie sociale, EHESS.

-
- (2011): *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.
- Mozère, L. (2002) : « Les domestiques philippines « entrepreneures d’elles-mêmes » – Le marché mondial de la domesticité », p. 131.
- (2004) : « Des domestiques philippines à Paris : un marché mondial de la domesticité défini en termes de genre », *Journal des anthropologues*, n° 96-97, pp. 291-319.
- Mozère, L. et Maury, H. (1999) : « Petits métiers urbains au féminin. Le cas des assistantes maternelles et des nourrices », *Rapport CNAF, FAS, Plan urbain*.
- Nicole-Drancourt, C. (1992) : « Mode de socialisation et rapport à l’activité », *Revue française des affaires sociales*, n° 2, avril-juin, pp. 71-83.
- (1994) : « Mesurer l’insertion professionnelle », *Revue française de sociologie*, n° 35-1, 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/accueiljeuneenfant_bd_fin.pdf.
- OCDE (1996): « Protéger les personnes âgées dépendantes : des politiques en mutation », in *Etudes de politique sociale*, n° 19.
- (2011): *Perspectives des Migrations internationales* (Paris).
- (2012): *International migration outlook, Country notes: France* (Paris).
- Oso-Casas, L. (2005) : « La réussite paradoxale des bonnes espagnoles de Paris », *Revue Européenne des Migrations Internationales*, 21(1), pp. 107-129.
- Oso-Casas, L. et Garson, J-P. (2005): “ Migrant women and the labour market. Diversity and Challenges”, OECD and European Commission Seminar, (Brussels), 26-27 September, p. 16.
- Page Moch, L. (1984): *Paths to the City: Rural Migration in 19th Century France* (Beverly Hills, Sage Publications).
- (2012): *The Pariahs of Yesterday: Breton Migrants in Paris* (Durham, Duke University Press), p. 272.
- Papon, S. (2012) : « La mesure des entrées sur le territoire français », *Infos Migrations*, n° 44, DSED, SGII, Ministère de l’Intérieur.
- Perrin-Haynes, J. (2008) : « L’activité des immigrés en 2007 », *Insee Première* n°1212.
- Petrella, F. (dir) (2012) : *Aide à domicile et service à la personne* (Presse Universitaires de Rennes), p. 182.
- Petrella, F. et Richez-Battesti, N. (2008) : « 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 et publié en 2009 par *Pôle Sud*, 2(31), pp. 25-40.

- Pizzorno, A. (1959) : « Accumulation, loisirs et rapports de classe », *Esprit*, pp. 1000-1976.
- Régnard, C. (2007) : *Immigration et présence étrangère en France en 2006*, Rapport annuel de la Direction de la population et des migrations.
- Richard, J.-L. et Tripier, M. (1999) : « Les travailleurs immigrés en France, des trente glorieuses à la crise », dans P. Dewitte : *Immigration et intégration l'état des savoirs* (Paris, La Découverte), p. 442.
- Rousset, S. (2007): "Nature and perspectives of the philippine migration to France", in Mogaya Hoegsholm, F. (dir): *In de olde worde : view of Filipino migrants in Europe* (Philippine Social Science Council), www.academia.edu/2950345/Philippine_Migration_Statistics_Insights_from_Europe_and_Beyond.
- Santelli, E. (2003) : « Du modèle d'intégration à l'analyse des manières de prendre place dans la société : les cas des descendants d'immigrés maghrébins », *Migrations Société*, 15(86), p. 69-82.
- Sayad, A. (1999) : *La double absence. Des illusions de l'émigré aux souffrances de l'immigré* (Paris, Seuil), 438 p.
- Scrinzi, F. (2005): *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.
- Simonazzi, A. (2009): "Care regimes and national employment models", *Cambridge Journal of Economics Advance Access*, [2008], 33(2), pp. 211-232.
- Soarès, A. (dir.) (1997) : *Stratégies de résistance et travail des femmes* (Montréal et Paris, L'Harmattan), p. 304.
- Tapinos, G.P. (1975) : *L'immigration étrangère en France, 1946-1973* (Paris, Presses Universitaires de France), p. 151.
- Tavan, C. (2005) : « Les immigrés en France : une situation qui évolue », *INSEE Première*, n° 1042, septembre, p. 4.
- Thierry, X. (2004) : « Évaluation récente de l'immigration en France et éléments de comparaison avec le Royaume-Uni », *Population*, 59(5), pp. 725-764.
- (2008): « Migrations : le défi statistique européen », *Futuribles*, juillet-août, pp. 61-77.
- Thierry, X. et Eremenko, T. (2009) : « L'immigration en France des enfants nés à l'étranger », *Recherches familiales*, n° 6, pp.43-54.
- Timonen, V. (2012): « Understanding migrant care workers : challenges for research, theory and policy », Communication présentée au colloque « *Genre, care, migrations. Regards croisés Europe-Canada* », Université de Montréal, 2012.
- Toader, A. (2010) : *Diversité d'itinéraires professionnels. Influences de l'immigration en France et spécificités de genre*, Thèse 3^{ème} cycle, Sociologie, Université de Nanterre.
- Tréanton, J.R. (1960) : « Le concept de carrière ? », *Revue française de sociologie*, n° 1, pp. 73-80.

-
- Trabut, L. (2010) : Absence des hommes dans les emplois relationnels : l'importance du genre de l'aidant ou la forme de l'emploi ? », Communication présentée au colloque "La dimension relationnelle des métiers de service: Cache-sexe ou révélateur du genre ?", Université de Lausanne, Suisse, 2-3 septembre.
- Tribalat, M. (ed.) (1991) : *Cent ans d'immigration, étrangers d'hier Français d'aujourd'hui – Apport démographique, dynamique économique et familiale de l'immigration* (Paris, PUF INED), p. 302.
- Tribalat, M., Riandey, B. et Simon, P. (1995) : *De l'immigration à l'assimilation* (Paris, La Découverte).
- Vérollet, Y. (2007) : « Le développement des services à la personne ». Avis et rapports du Conseil économique et social, publié au Journal officiel de la République française, Janvier, p. 262.
- Vickstrom, E. (2012) : *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.
- Viet, V. (1998) : *La France immigrée. Construction d'une politique 1914-1997* (Paris, Fayard), p. 550.
- Villeneuve-Gokalp, C. (1985) : « Incidences des charges familiales sur l'organisation du travail professionnel des femmes », *Population*, 40(2), pp. 267-298.
- Vuddamalay, V. (1990) : « L'insertion socio-professionnelle chez les nouveaux immigrés. Le cas des Mauriciens en France », *Espaces, population, sociétés*, 8(2), pp. 231-239.
- Yonnet, J-P., Farvaque, N. et Messaoudi, D. (2006) : *La création d'emploi dans les services relationnels innovants : Le cas des services aux particuliers en Europe, Synthèse du rapport final* (Lille, ORSEU).
- Wihtol de Wenden, C. (2010) : *La question migratoire au XXIe siècle. Migrants, réfugiés et relations internationales* (Paris, Presses de Sciences Po), p. 272.
- (2012) : « Tendances récentes des migrations en France », *Numéro thématique - Santé et recours aux soins des migrants en France*, Bulletin épidémiologique hebdomadaire, Institut de veille sanitaire, 17 janvier 2012, n° 2-3-4.
- Williams, F. (2012): "Converging variations in migrant care work in Europe", *Journal of European Social Policy*, October (Leeds), pp. 363-376.
- Zlotnik, H. (2003): « The Global Dimensions of Female Migration », *Migration Information Source*, <http://www.migrationinformation.org/feature/display.cfm?ID=109>.

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 ⁴⁷

Dans le cadre du projet IMDW, il était demandé d'analyser des données statistiques existantes sur la position des immigré(e)s salarié(e)s l'aide et les services domestiques. Pour ce faire, on s'est naturellement tourné vers l'enquête Emploi de l'Insee, afin d'estimer et de caractériser ces emplois salariés en se fondant sur la nomenclature des professions et la nomenclature d'activités française. Une question essentielle 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 répertorié sous la rubrique « services à la personne » et identifié comme porteur de nouveaux emplois, fait l'objet d'une réflexion au sein de diverses administrations. Toutefois, l'analyse de son évolution, des caractéristiques des emplois et des personnels, s'est heurtée à 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 (2012) 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, 2009].

D'une manière générale, les travaux de recherche sur les emplois les « services à la personne » (ou les sous-ensembles) 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:

- « les statistiques sur les emplois dans ce secteur proviennent de sources hétérogènes : Insee, Acoos, Ircem, ANSP... ;
- le périmètre des services à la personne⁴⁸ 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 ou bénéficiaire 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. » (Jany-Catrice, 2009).

A cela, nous pouvons 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 de l'employeur. La nature de l'emploi dans le secteur domestique, souvent informelle et

⁴⁷ Annexe préparé par Amélie Charruault, charge d'étude statistique à l'INED.

⁴⁸ Cf. Annexe, Code du Travail.

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 des « services à la personne ». Il s'agit de trois familles professionnelles : 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 au domicile de particuliers. Une condition qui distingue ces trois familles professionnelles 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 personnes gardant des enfants à leur propre domicile. Les nomenclatures en vigueur dans les statistiques officielles ne permettent pas de délimiter avec précision notre champ d'étude. Notamment, la catégorie de l'enquête Emploi « 563a - Assistantes maternelles, gardiennes d'enfants, familles d'accueil » 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'activités française révision 2 (NAF rév.2, 2008), qui s'est substituée depuis le 1^{er} 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 et Loones, 2010].

Tableau A1.1

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

Tableau A1.2

8810A – Aide à domicile
<p>Cette sous-classe comprend :</p> <ul style="list-style-type: none">– les visites à domicile et les services d'auxiliaires de vie rendus aux personnes âgées et handicapées– les services d'aide, assurés par des organismes extérieurs, à des personnes âgées et handicapées vivant en hébergement collectif– l'aide à domicile en milieu rural <p>Cette sous-classe ne comprend pas :</p> <ul style="list-style-type: none">– les services d'auxiliaires médicaux (cf. 86.90)
9700Z – Activités des ménages en tant qu'employeurs de personnels domestiques
<p>Cette sous-classe comprend :</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>Cette sous-classe ne comprend pas :</p> <ul style="list-style-type: none">– la prestation de services de cuisine, jardinage, etc., par des prestataires de services indépendants (entreprises ou particuliers), voir selon le type de service– la fourniture de personnel de maison par des entreprises (cf. 78)– l'aide à domicile dans le cadre de l'action sociale, y compris les services de baby-sitting (cf. 88)

Source : Insee, http://recherche-naf.insee.fr/SIRENET_Template/Accueil/template_page_accueil.html.

Annexe 2 : Sur l'immigration régulière de long terme en France

Tableau A2.1. Immigration régulière de long terme par groupes de nationalités et pour les nationalités les plus représentées, par année d'admission au séjour France métropolitaine

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
TOUTES NATIONALITES	145 119	160 428	182 693	205 707	215 397	211 863	217 285	212 720	199 658	211 055
ANCIENS ET NOUVEAUX ETATS MEMBRES (1)	47 650	49 347	49 744	50 540	50 275	46 707	55 941	55 000	55 000	55 000
Anciens États membres de l'UE14	42 791	43 282	42 552	42 744	42 085	40 000	---	---	---	---
Dix nouveaux membres (depuis mai 2004) (2)	2 758	3 313	3 932	4 288	4 426	3 217	2 876	---	---	---
Bulgarie et Roumanie (depuis janvier 2007)	2 101	2 752	3 260	3 508	3 764	3 490	3 341	3 235	4 063	6 018
AUTRES NATIONALITES EUROPEENNES (3)	13 536	12 563	14 264	16 438	17 518	18 529	21 063	19 328	16 720	17 656
AFRIQUE	54 006	64 181	78 753	94 317	101 658	100 567	95 309	92 194	83 606	90 582
Sous-total Maghreb	33 553	40 953	51 526	63 107	68 040	65 695	59 853	57 118	51 890	56 090
Sous-total Afrique anciennement française (4)	14 959	17 993	21 289	24 297	26 161	26 947	26 843	26 415	24 014	26 593
Sous-total autres nationalités d'Afrique	5 494	5 235	5 938	6 913	7 456	7 925	8 613	8 660	7 702	7 899
ASIE	17 759	21 001	25 234	29 070	30 346	30 458	29 274	29 918	29 196	31 700
dont Chine	3 717	5 036	6 688	8 968	8 887	8 329	8 221	9 873	10 040	11 893
AMERIQUE	11 499	12 776	14 083	14 682	14 958	14 917	14 941	15 454	14 272	15 154
Sous-total nationalités d'Amérique hors USA/Canada	5 301	6 466	7 343	8 265	8 808	8 674	9 017	9 925	9 426	9 695
Océanie	478	518	574	625	602	628	633	667	609	692
APATRIDES ET NATIONALITES NON SPECIFIEES	191	42	41	35	40	57	124	159	255	271

(1) A compter de 2005, une estimation des entrées en provenance de l'Union européenne (à 27) est produite à partir des enquêtes annuelles de recensement. Les chiffres pour les années 2006, 2007, 2008 (arrondi à 55 000) seront ultérieurement révisés. (2) Chypre, Estonie, Hongrie, Lettonie, Lituanie, Malte, Pologne, Slovaquie, Slovénie, République Tchèque. (3) Serbie-Monténégro, Croatie, Bosnie, Macédoine. (4) Afrique anciennement française : Bénin, Burkina Faso, Cameroun, Centrafrique, Comores, Congo-Brazzaville, Djibouti, Gabon, Guinée, Côte d'Ivoire, Madagascar, Mali, Mauritanie, Niger, Sénégal, Tchad, Togo.

Source : Elaboration par l'INED (X. Thierry, chercheur) à partir des informations du fichier central des titres de séjour (AGDREF) communiquées par le ministère de l'immigration, de l'intégration, de l'identité nationale et du développement solidaire, ainsi que des premiers résultats des enquêtes annuelles de recensement (INSEE). Des données plus détaillées sont disponibles sur http://statistiques_fulx_immigration.site.ined.fr/fr/admissions.

Tableau A2.2. Immigration des ressortissants des pays tiers à l'Union européenne par motifs d'admission

	Hors UE15			1997	1998	1999	2000	2001	2002	Hors UE25			2006	Hors UE27	
	1994	1995	1996							2003	2004	2005		2007	2008
Membre de famille	30 848	25 378	24 708	26 851	40 069	48 002	54 791	63 400	76 038	92 325	91 546	89 486	91 652	80 098	77 044
Mineur	11 594	7 634	7 052	7 505	13 208	12 631	11 883	12 855	14 428	14 808	15 612	13 291	9 980	9 799	9 506
Conjoint d'étranger	8 173	5 997	6 113	7 303	7 824	8 874	9 634	11 260	13 899	13 440	13 023	13 535	11 232	11 531	11 938
Conjoint de Français	9 198	9 712	9 639	10 585	14 970	19 050	24 784	30 670	36 799	46 330	44 064	42 279	42 074	36 365	35 225
Ascendant/descendant de Français	1 884	2 036	1 905	1 452	2 303	3 282	4 183	4 955	6 128	9 690	9 088	9 799	9 959	10 197	9 799
Titre de séjour « Vie privée et familiale »				7	1 764	4 164	4 308	3 661	4 784	8 057	9 760	10 582	18 407	12 206	10 576
Travailleur	5 805	4 608	5 938	8 480	6 852	7 137	8 619	12 436	15 169	8 337	7 048	7 208	7 731	7 496	17 561
Etudiant	17 899	17 330	17 220	17 431	20 031	25 169	34 945	42 800	48 449	47 044	41 565	39 086	37 647	36 916	40 979
Protection humanitaire	4 301	2 662	2 192	1 929	2 700	5 665	4 894	8 000	10 662	13 424	16 656	17 934	12 883	11 050	12 603
Réfugié et apatride	4 301	2 662	2 192	1 928	2 297	4 405	3 478	5 209	6 872	8 456	10 228	11 914	7 128	6 078	7 533
Titre de séjour « Etranger malade »				1	403	1 260	1 416	2 791	3 790	4 968	6 428	6 020	5 756	4 972	5 070
Régularisation	328	278	266	18 183	31 334	5 111	3 016	2 781	2 793	3 601	2 876	2 466	2 374	1 300	1 463
Indépendant économiquement	7 365	6 731	7 363	7 419	6 479	7 011	7 372	9 108	9 156	8 449	8 798	8 384	8 595	7 759	6 326
Titre de séjour « Visiteur »	7 365	6 731	7 363	7 419	6 479	7 011	7 372	9 108	9 156	8 449	6 890	6 322	6 745	6 425	5 188
Titre de séjour « Retraité »											1 908	2 062	1 849	1 334	1 138
Motif inconnu	5 321	4 771	5 042	5 833	5 383	4 233	3 511	1 618	696	132	156	125	81	39	80
Ensemble pays tiers	71 866	61 757	62 728	86 125	112 846	102 329	117 146	140 142	162 964	173 311	168 645	164 687	160 963	144 658	156 056

Source: Elaboration par l'INED à partir des informations du fichier central des titres de séjour (AGDREF) communiquées par le Ministère de l'immigration, de l'intégration, de l'identité nationale et du développement solidaire. Des données plus détaillées sont disponibles sur http://statistiques_flux_immigration.site.ined.fr/fr/admissions.

Annexe 3. Méthodologie et déroulement de l'enquête sur le terrain par le biais d'entretiens 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 associatifs⁴⁹ a permis l'« ouverture » d'un certain nombre de points d'entrée dont cinq ont été utilisés.

Les permanences syndicales que nous avons contactées étaient tenues par différents syndicats de salariés et leurs activités étaient principalement axées sur l'emploi dans le secteur de l'aide et des services à la personne. Nous avons pu y rencontrer des personnes présentant différents profils, venues s'informer de leurs droits et des démarches à faire en cas de litige avec un employeur, ou venues se renseigner sur le droit du travail (emploi, formation, droits aux congés, rémunération, etc.) dans ce secteur d'activité. Ces espaces ne constituent absolument pas un lieu d'accès privilégié à des personnels syndiqués. 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. Les personnes se rendant dans ces permanences étaient en grande majorité des migrants, à durée de séjour variable.

Les associations qui ont bien voulu nous ouvrir leurs portes en raison de leur intérêt pour 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. 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 interrogées, 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. En fin d'entretien, une liste de noms d'organisations et d'associations de soutien aux migrants et aux femmes, ainsi que les coordonnées de ces institutions, ont été transmises aux personnes enquêtées. Il leur a également été remis, en guise de remerciement pour le temps qu'elles nous avaient consacré, une carte téléphonique, permettant des appels vers l'international.

L'enregistrement de l'entretien est demandé, mais en cas de refus, l'enquêteur n'insiste pas et procède à une prise de notes aussi exhaustive que possible.

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 été conservées et jointes aux données collectées lors de l'entretien. Parfois, lorsque l'entretien n'a pu avoir lieu, ces données ont été intégrées dans une base de « données d'observation ». Ces données sont extrêmement utiles pour comprendre comment et pourquoi les personnes se rendent aux permanences syndicales ou prennent contact avec les associations. Menées sur le long terme (l'enquête sur le terrain a duré neuf

⁴⁹ Le travail de terrain a démarré en février 2012 (recherche d'acteurs clés, prise de contact, mise en place d'entretiens, transcription et analyse).

mois), les observations ainsi recueillies et les échanges avec les permanents et les bénévoles travaillant dans ces lieux, ont apporté de nombreux éléments d'information sur les types de personnes rencontrées, leurs besoins d'information ou d'aide, et leur évolution au cours du temps.

Critères de sélection des personnes interrogées travaillant dans le secteur de l'aide et des services à domicile

Le protocole de l'étude qualitative, élaborée par les équipes de recherche, stipulait un certain nombre de critères régissant le 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 mais 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. 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 interrogé 50 personnes en France. La plupart des entretiens ont été menés en français, les autres (4), en anglais. Huit entretiens n'ont pas pu être enregistrés. 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 la personne interrogée.

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 institutionnels⁵⁰ (opérateurs de l'état, syndicats, associations) intervenant

⁵⁰ 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.

dans le domaine de l'aide et des services à domicile (emploi, formation, conditions de travail) et/ou dans 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 a été de même des acteurs institutionnels car l'action publique en ce domaine est caractérisée par l'instabilité des dispositifs, des actions et des acteurs.

Les lieux de l'enquête de terrain

Du fait du calendrier et des objectifs de la recherche, et en raison de la complexité du sujet, nous avons enquêté plus particulièrement sur un espace, celui de l'Ile de France. Ce choix, conforme au protocole de recherche, a été dicté par plusieurs raisons : l'Ile de France est tout d'abord historiquement un lieu d'implantation des migrants. Elle apparaît ensuite comme l'une des principales régions où se regroupent les migrants travaillant dans le secteur de l'aide et des services à domicile (pour celles qui sont visibles dans la statistique publique). Il s'agissait donc d'un terrain d'enquête significatif, ce qui ne signifie pas, pour autant que nous ayons ignoré ce qui se passe dans d'autres régions mais 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 de nos interlocuteurs pour cette thématique. Du côté des femmes, pour celles qui se sont exprimées, il était très important de « témoigner » (pour reprendre les termes utilisés), de dire leur histoire. Pour certaines, c'était souvent la première fois qu'elles relaient leur parcours ou évoquaient certains aspects de leur expérience professionnelle (cf. les violences au travail, par exemple). Par ailleurs, il y a lieu de faire observer 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. Seule la crainte de s'exprimer en raison du statut administratif de la personne concernée au moment de l'enquête, ou encore le manque de temps, expliquent ces refus.

Analyse des données recueillies

- Une synthèse biographique, réunissant les informations recueillies dans la grille biographique et la fiche de situation actuelle
 - Analyse (horizontale) thématique
 - Récit de vie (analyse verticale), dans la perspective d'une typologie de trajectoires
1. La production d'une synthèse permet aux chercheurs de rassembler en une ou deux 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. Analyse par thèmes – d'une part, des thèmes évoqués par le guide ; d'autre part, des thèmes non sollicités qui émergent comme significatifs dans le corpus.
 3. Analyse de la trajectoire: analyse de la forme du parcours (par exemple, linéaire, chaotique...), des tournants;

-
- concentration sur des aspects particuliers de la trajectoire (emploi, migration, réseau familial ou social...)
 - concentration sur l'intégration dans le parcours (liens entre les changements de statut juridique de résidence, type d'emploi, situation du ménage...);
 - identification des phrases ou expressions qui semblent être emblématiques de l'entretien (la trajectoire, comment la personne interrogée évalue-t-elle sa situation, ses projets ou ambitions...).

Annexe 4. « Les parcours des migrantes dans le secteur de l'aide et des services à domicile en Europe. Le cas de la France ». Compte-rendu du séminaire-atelier, 16 novembre 2012

Séance organisée par Stéphanie Condon et Emmanuelle Lada, avec la collaboration d'Amélie Charruault et Agnès Romanini

Constats communs : acteurs syndicaux et associatifs (sources : consultation nationale du 16 novembre 2012)

E. Lada et S. Condon présentent tout d'abord des éléments du panorama statistique de l'aide et des services à domicile en France avant d'évoquer quelques-uns des thèmes qui apparaissent importants dans l'analyse en cours des trajectoires des migrant(e)s rencontré(e)s.

Remarques et discussion du groupe

Un échange entre participants s'engage. Ces derniers s'accordent à reconnaître qu'il est très important de prendre en compte la situation administrative des personnes car elle pèse sur le processus d'intégration (qui fait l'objet de la recherche). C'est pourquoi, cette dimension doit être intégrée dans les actions menées par les associations qui débattent notamment du thème : « rentrer dans la société comme migrant(e) ou comme travailleur(euse) » ; sur les conditions et critères de régularisation.

Il est par ailleurs souligné que les conditions d'emploi dans le secteur de l'aide et des services à domicile (beaucoup de temps partiel) ont d'importantes conséquences sur les parcours de régularisation (référence au temps plein).

Cette question en a entraîné d'autres : comment appréhender l'invisibilité des sans-papiers ? Quid de l'approche statistique ? Quid sur le plan de l'action ?

Une discussion s'ensuit sur les termes utilisés pour nommer les métiers et les personnes travaillant auprès des enfants, des personnes adultes fragilisées ou intervenant à domicile pour faire du ménage.

Un consensus apparaît sur l'importance d'utiliser des mots qui renvoient à des *métiers* et rendent compte de la dynamique de professionnalisation engagée dans le domaine de l'aide et des services domestiques.

C'est dans ce cadre que s'est engagé un débat sur le terme « aide ». Pour certains participants, il gomme le processus de professionnalisation engagé et le fait que cette activité s'inscrit bien dans une logique de métier. Il a aussi été rappelé que ce terme revient plus particulièrement pour nommer des métiers féminins. Pour d'autres, il est au contraire important de garder le mot « aide » car il renvoie à l'idée/au principe d'aide apportée à des personnes fragilisées. Une autre indique par ailleurs que la Fédération du syndicat dont elle relève revendique le fait que cette aide doit être prise en charge par la protection sociale (à la différence des services aux particuliers, qui renvoient à un travail que le particulier a la capacité d'effectuer mais qu'il opte de confier à un tiers).

Une intervenante rappelle que le terme de « travailleuse familiale » utilisé dans l'enquête emploi, c'est à dire par l'INSEE, n'existe plus aujourd'hui en tant que métier.

Quelles initiatives, quelles pistes d'action et quelles préconisations pour le rapport de recherche ?

Suite à la présentation d'E. Lada et S. Condon, les participants s'accordent à reconnaître que la question de la santé au travail et de l'accès aux soins et à la protection sociale, constitue une problématique importante.

◇ Constats

Ainsi, à titre d'exemples :

- il est mentionné que dans la Convention Collective Nationale des Salariés du Particulier employeur, seuls les salariés à temps plein peuvent bénéficier de la visite médicale (dans le cadre de la médecine du travail) alors que la majorité des salariés travaillent à temps partiels;
- il est également mentionné à quel point il est difficile de faire reconnaître les accidents survenus pendant le temps de travail comme accidents du travail. Dans ce cadre, le fait que le domicile soit un lieu de travail introduit une difficulté particulière mise en lumière par cet exemple;
- il est signalé que les atteintes à la santé et la pénibilité au travail sont liées à l'absence d'outils de travail ergonomiques (exemple des poussettes pour deux enfants qui sont lourdes) ou encore à des demandes de certains employeurs (nettoyage de vitres en hauteur sur escabots);
- il est souligné que cette question doit être traitée en tenant compte de la situation « administrative » des personnes (« avec » ou « sans » papiers) qui pèse beaucoup;
- il est fait allusion à la question de la déclaration en inaptitude et aux possibilités très limitées de reclassement dans ces métiers;
- il est indiqué qu'une dégradation récente des conditions de travail et une augmentation des pressions temporelles ont une incidence sur la santé des intervenantes.

◇ Actions (exemples d')

- Travail engagé avec un psychologue
- Des mobilisations et négociations sur ces questions par les syndicats en France, liées à la question de la pénibilité au travail

La question de la santé au travail rejoint la question des droits qui a été discutée sous deux angles.

◇ Constats

- Non seulement les salariés connaissent mal leurs droits, mais les employeurs ne les connaissent souvent pas davantage. A ce sujet, tous les participants s'accordent à reconnaître qu'il y a non seulement une méconnaissance du contenu des conventions collectives, mais également de leur existence même, d'où l'importance des permanences, syndicales ou associatives.
- Pour les migrant(e)s, cette difficulté est encore aggravée par la question de la situation administrative qui favorise encore davantage les situations d'exploitation.
- Difficultés à revendiquer des droits. Pour certaines migrantes, la revendication des droits ne va pas de soi.
- Autre difficulté reconnue par l'ensemble des participants : celle de faire appliquer des dispositifs, droits, etc. qui existent *déjà*.

◇ Actions

- Engager des actions visant à sortir ces personnes de leur isolement et à améliorer les connaissances qu'elles peuvent avoir de leurs droits et du droit.
- Soutenir l'action des permanences syndicales et associatives.

- Assurer la traduction des documents de travail via un travail de terrain.
- Favoriser la formation des femmes elles-mêmes ainsi que des militantes associatives, sur la question des droits, pour que celles-ci puissent à leur tour servir de relais vers d'autres intervenantes.

La question de la formation et de l'accès aux dispositifs de formation a été évoquée.

◇ Constats

- Les formations existent. Par contre, pour certains et notamment pour les salariés des particuliers employeurs, il est difficile d'accéder aux dispositifs de formation. Cette question est un enjeu important. Par exemple : la formation est rarement acceptée par l'employeur qui avance la dimension affective du travail.
- La langue : connaissance du français, à l'oral et/ou à l'écrit. L'accès à une formation linguistique peut également poser problème.

◇ Actions

- Actions d'information importantes : salariés et employeurs
- Connaissance du français, à l'écrit et à l'oral

◇ Constats

Ce thème est transversal. Les participant.e.s évoquent en quoi la méconnaissance de la langue du pays de destination peut être un frein dans le processus de connaissance des droits, de parcours de qualification, etc.

Mais si cette question de la langue est importante, il y a aussi consensus sur le fait que cette question doit être articulée au problème de l'accès à l'information, que les personnes « aient » des papiers ou non.

◇ Actions

- Alphabétiser, donner des cours de français (via des associations).
- Tenir des réunions d'information dans différentes langues ; assurer la traduction de documents relatifs aux droits du travail, notamment les conventions collectives. Il apparaît que ces actions ont été menées dans les associations, sans moyens financiers additionnels, grâce au militantisme, bénévolat et compétences linguistiques des personnes impliquées. La continuation de telles actions est nécessaire et doit s'accompagner d'une diversification de l'éventail des langues. Il est proposé de mutualiser ces tâches et de faire circuler l'information entre les personnes impliquées pour éviter le cloisonnement et/ou la multiplication des actions.
- Chercher à connaître la situation concrète des migrant(e)s et notamment, dans le cas des philippines, chercher à connaître dans quelles conditions s'est effectué le départ de leur pays. En effet, la question de la dette des migrant(e)s philippin(e)s, qui tient au fait que les agences de recrutement leur demandent des sommes importantes, est lourde de conséquences pour elles lorsqu'elles arrivent dans le pays de destination. Dans la mesure où elles doivent travailler beaucoup pour repayer ces dettes, elles n'ont que peu de temps à consacrer à l'apprentissage de la langue. Cette situation a également une incidence sur la santé des migrant(e)s, sur la revendication de leurs droits, etc. M.G. signale l'existence d'une convention du BIT sur les agences de recrutement, dont un article stipule que les frais de recrutement doivent être payés par l'employeur. Le BIT travaille actuellement à développer son application.

A propos de la visibilité des actions

◇ Contats

Les participants évoquent l'importance de mener des actions visibles, en rappelant qu'il s'agit de métiers essentiels pour la société où la « visibilité » de la grève est difficile puisque le travail se fait au domicile de particuliers.

◇ Actions

Faire en sorte que les actions soient relayées par les medias. Des initiatives prises par des intervenantes à domicile professionnelles dans d'autres pays en Europe sont évoquées (Portugal) pour la défense des droits et la reconnaissance des métiers.

Utilité et importance sociale de ces métiers

Les participants s'accordent à reconnaître qu'il s'agit de « métiers essentiels pour la société » (...) et que « Souvent dans ces métiers, on est mal reconnu et mal payé, on dit c'est la misère qui gère la misère : ce sont des femmes dans la précarité qui gèrent des gens qui sont fragilisés ».

La question des moyens financiers et matériels pour soutenir les actions est soulevée. Le groupe discute des conditions matérielles des associations qui assument un rôle très important (expliquer la société française, accompagner, éduquer, par exemple) sans ou avec peu de moyens.

« Comment mieux s'organiser ? » Ce point a également été abordé. L'aide matérielle que des fédérations syndicales ont pu apporter à des associations de métier (photocopies, salles, etc.) (cf. CGT et aa'ph, par exemple) est rappelée comme un point important.