

Le genre de l'emploi de proximité The gender of caring work

Annie Dussuet

Number 47, Spring 2002

Le genre des politiques publiques : des constats et des actions

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/000348ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/000348ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Lien social et Politiques

ISSN

1204-3206 (print)

1703-9665 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Dussuet, A. (2002). Le genre de l'emploi de proximité. *Lien social et Politiques*, (47), 143–154. <https://doi.org/10.7202/000348ar>

Article abstract

Jobs providing personal services for daily living have grown in number recently. The public policies encouraging this expansion always present the jobs in a gender-neutral way, in part because 99 per cent of those holding such jobs are women and in part because they locate outside of the household the domestic work usually done by women inside the home. These supposedly gender-neutral policies are based on a number of unstated assumptions about women's relationship to work and to employment. They also contribute to feminizing (albeit invisibly) precarious employment relations. This “women's work” replaces the traditional notion of “giving”, draws the general boundaries around female employment, essentializes the skills needed, and makes it more difficult to have professional qualifications and equality recognized

Le genre de l'emploi de proximité

Annie Dussuet

Depuis le milieu des années 1980 en France, les pouvoirs publics ont engagé une politique de développement des « services de proximité », suivant en cela les recommandations de la Commission européenne¹. L'appellation « services de proximité » désigne un ensemble de services dans et autour de l'habitation, destinés à pallier le relâchement des solidarités de voisinage, ou bien encore accompagnant la vente de biens aux consommateurs. On y trouve donc pêle-mêle les livraisons d'achats à domicile, les petites réparations, les travaux d'entretien du logement, l'accompagnement d'enfants ou de personnes âgées. Dans cet ensemble, la Commission européenne distingue quatre grands types : les services d'aide à la vie quotidienne, les services d'amélioration du cadre de vie, les services culturels et de loisirs et les services d'environnement.

Bien que leurs contours soient mal définis, les « services d'aide à la vie quotidienne » recouvrent un ensemble de services habituellement rendus gratuitement dans le cadre de solidarités familiales ou de voisinage. Leur caractère hétéroclite et leur ancrage local, difficiles à assumer par l'industrialisation, apparaissent comme autant de promesses d'emplois. L'ensemble des analyses s'accordent donc à considérer que c'est le secteur promis au plus large développement². Dans ce cadre, nous nous intéresserons particulièrement aux services rendus « à domicile », en laissant de côté ceux qui sont produits hors du domicile. Longtemps considéré avec une certaine condescendance parce que consistant en tâches fort triviales telles la préparation des repas, le ménage, la garde d'enfants, les courses, l'accompagnement

dans les gestes de la vie quotidienne de personnes rendues dépendantes par l'âge ou la maladie, ce secteur a donc focalisé l'intérêt dans la période récente du fait du poids économique qu'il représente : en 1998, par exemple, les « emplois familiaux »³ occupaient 730 000 salariés intervenant chez plus de 1 200 000 utilisateurs-employeurs (Denantes, 2000).

Or ce secteur présente une importance considérable pour les femmes. D'abord, parce que les emplois y sont très majoritairement féminins, à 99 %, selon la DARES. Ensuite, parce qu'il se situe « aux confins » du privé et du public, dans une articulation qui constitue, pour les femmes, une source de difficultés dans la vie quotidienne. Effectuant la prise en charge socialisée de tâches domestiques habituellement réalisées gratuitement

Un emploi né au croisement de politiques neutres

L'emploi dans le secteur des services à domicile est largement impulsé par l'État, à travers des politiques variées, visant pour certaines directement la création d'emplois, comme la promotion des « emplois familiaux » dans les années 1990, ou bien aboutissant plus indirectement à ce résultat, comme la politique de maintien à domicile des personnes âgées. Dans une perspective universaliste très classique, ces mesures ne sont jamais présentées comme s'adressant particulièrement aux femmes, même si elles les concernent, de fait, expressément.

Une politique neutre de la vieillesse : permettre le maintien à domicile

Ce sont d'abord les politiques à l'égard de la population âgée qui se sont intéressées au secteur. Il semblait en effet que le vieillissement de la population n'appelait pas seulement la construction d'établissements d'hébergement (maisons de retraite), mais que le souhait de nombreuses personnes vieillissantes, mais sans pathologie nécessitant une hospitalisation, était de vivre le plus longtemps possible dans leur propre logement, dans un environnement familial. C'est donc dès les années 1960 que le rapport Laroque affirme, dans un objectif de prévention, la nécessité de maintenir les personnes dans leur domicile (Causse et al., 1998 : 116). Cela supposait toutefois un minimum d'accompagnement dans la vie quotidienne, et si les filles des personnes âgées étaient et sont

encore les plus sollicitées pour effectuer les tâches ménagères indispensables à leurs parents, l'exercice de cette solidarité filiale, quasi exclusivement conçue au féminin (Pennec, 1999), devient de plus en plus difficile à mesure que les femmes accroissent leur activité professionnelle. Les caisses de retraite, puis les mutuelles se sont donc engagées dans le financement de prestations d'aide ménagère, réalisées par les salariées d'associations conventionnées.

Cela débouche sur la création d'emplois qui présentent la caractéristique d'être exclusivement occupés par des femmes. Celles-ci, travailleuses salariées, sans lien préalable avec les bénéficiaires des prestations, réalisent ainsi une « externalisation » d'un travail domestique auparavant le plus souvent effectué gratuitement par d'autres femmes, en général les filles, donc dans des liens familiaux. Un « métier » féminin va émerger peu à peu, celui d'« aide ménagère », plus tard appelé « aide à domicile », officialisé par des conventions collectives signées avec les différentes fédérations d'associations employeuses à partir de 1970. Ce passage d'un travail domestique gratuit à un travail salarié peut apparaître au premier abord comme une reconnaissance : le travail invisible des femmes deviendrait enfin visible, il serait enfin rémunéré, les femmes (filles) libérées de la contrainte exercée sur elles par les liens familiaux (filiaux) pourraient enfin accéder à d'autres formes d'activité, communes aux deux sexes, tandis que d'autres femmes trouveraient dans ce nouveau métier un moyen d'ac-

par les femmes⁴, il réalise aujourd'hui une des revendications féministes des années 1970. Pourtant, cela n'a pas été perçu comme une victoire de ce mouvement et les féministes elles-mêmes ne semblent guère s'intéresser aux formes prises par le développement de ce secteur, comme si la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes ne pouvait s'appliquer à des emplois à 99 % féminins.

C'est donc à un secteur d'activités plus qu'à une politique proprement dite que nous allons nous intéresser, mais ce secteur est véritablement au cœur de multiples politiques publiques depuis une quinzaine d'années. On peut même dire qu'il en est né. Nous examinerons comment ces politiques, pourtant conçues au « neutre » de façon très classique, s'appuient sur les spécificités des rapports au travail et à l'emploi des femmes et construisent ainsi un véritable ghetto d'emploi féminin. Si tous les effets ne sont évidemment pas négatifs pour l'émancipation des femmes, nous avancerons ici qu'en termes d'égalité professionnelle, ils sont particulièrement dévastateurs.

céder au travail professionnel et par là à l'indépendance économique. La politique sociale d'aide à la vieillesse déboucherait providentiellement sur des voies d'émancipation féminine...

Malheureusement, le bilan est moins rose que cette première impression, car l'objectif politique est et demeure uniquement celui d'une réponse à un besoin bien identifié d'un public ciblé, celui des personnes en risque de dépendance. Dès lors, il s'agit pour les financeurs de cerner au plus près ces besoins et d'y répondre de la façon la plus « économique » possible. Loin de déboucher sur la création d'un service public d'aide à domicile offrant à ses salariées des emplois stables, la politique d'aide aux personnes âgées a consisté à confier à des associations la gestion de ces services, en mettant en avant la « proximité » qu'entretiennent ces associations avec les personnes à aider, la participation de nombreux(ses) bénévoles à l'activité quotidienne de ces associations étant considérée comme un gage de l'adéquation aux besoins des services rendus. Les organismes de Sécurité sociale se comportent comme de purs consommateurs, achetant aux associations un service, des heures de prestations, dont ils se désintéressent des conditions de production. Les associations employeuses doivent alors financer des emplois, des indemnités de déplacement, des temps collectifs de formation et de coordination avec des fonds correspondant uniquement aux heures effectives d'intervention. Cela ressemble souvent pour elles à la quadrature du cercle et explique les particularités de nombre d'emplois

de ce secteur associatif. La faible qualification reconnue tout d'abord : aucun diplôme n'est exigé, et, de fait, seule une minorité de salariées sont titulaires du CAFAD (Certificat d'aptitude aux fonctions d'aide à domicile). Le bas niveau de rémunération ensuite : la convention collective ne permet d'accéder au niveau du SMIC qu'au bout de dix ans d'ancienneté. De plus, la plupart des aides à domicile ne sont pas mensualisées; en clair, cela veut dire que leur salaire varie chaque mois en fonction des heures de prestation effectivement réalisées. Même les CCAS (Comités communaux d'action sociale), organismes dépendant des municipalités, n'emploient qu'un nombre limité de fonctionnaires territoriales pour l'aide à domicile, préférant, pour des raisons budgétaires, recruter des contractuelles; les fonctionnaires titulaires elles-mêmes sont dans ce secteur pour la plupart à « temps non complet », horaire théorique auquel s'ajoutent, ou pas, suivant les mois, des heures complémentaires.

Le mode de financement de ces services oblige ainsi les gestionnaires employeurs, qu'ils soient associatifs ou publics, à ajuster l'emploi au plus près des heures de prestation effectivement prises en charge et à préférer les formes d'emploi les plus précaires, en faisant porter sur les salariées le poids des variations de la demande. Il faut remarquer ici que la « demande » est bien le résultat d'une politique publique, car ce sont les organismes de Sécurité sociale financeurs qui énoncent les critères ouvrant droit au financement de telle ou telle aide. Ces dernières années, les contrôles

permettant de distinguer les demandes d'aide « finançables » de celles dites de « confort » se sont renforcés : les organismes prestataires doivent désormais remplir des grilles d'évaluation de la situation de la personne à aider pour démontrer le caractère indispensable de l'aide, à partir de son état de santé, mais aussi de son environnement social, présence ou non d'un conjoint par exemple. Implicitement, il est admis que les tâches domestiques doivent continuer à être assumées comme elles le sont habituellement, c'est-à-dire par les femmes, et ce n'est qu'en cas de défaillance de leur part que la légitimité de l'aide est reconnue. Les demandes d'aide dites « de confort » n'étant pas prises en charge, les organismes prestataires rechignent souvent à les satisfaire, préférant alors proposer des solutions faisant intervenir un mandataire (voir plus loin), moins onéreuses pour l'utilisateur.

Ainsi, les choix de la politique de la vieillesse, effectués de façon « neutre », contribuent à modeler au féminin des emplois parmi les plus précaires.

Une politique neutre d'emploi : exploiter des « gisements d'emplois »

Depuis la fin des années 1980, le secteur des services à domicile intéresse aussi une autre catégorie de politique sociale, les politiques d'emploi. En effet, face à la montée du chômage, les pouvoirs publics se sont mis en quête de « gisements d'emplois ». Or les services, et les services à domicile a fortiori, semblent pouvoir fournir des créations d'emplois importantes. Leurs gains

de productivité potentiels paraissent médiocres alors même qu'ils sont par nature impossibles à délocaliser. Enfin, et sans doute surtout, ils répondent à des besoins croissants des ménages, du fait du vieillissement, comme on vient de le voir, mais aussi plus largement parce que les niveaux de consommation atteints permettent à des catégories de plus en plus étendues d'envisager de faire exécuter par des prestataires extérieurs des tâches domestiques peu attractives et qui surchargent les femmes actives professionnellement. Le seul frein apparaît du côté du coût : les études économétriques montrent que les consommateurs ne sont pas prêts à payer beaucoup pour des tâches que, somme toute, ils peuvent réaliser eux-mêmes (Flipo, 1995; Flipo et Olier, 1998). Il faut relever que là encore, le développement des services de proximité à domicile est présenté comme une réponse à un besoin neutre et que le lien n'est jamais établi entre le faible « prix de réservation » du service et le fait que l'alternative est du travail domestique féminin gratuit.

Les mesures décidées vont donc tendre d'abord à abaisser le coût, pour le consommateur, du recours aux services de proximité. Ce seront, en 1987, une exonération de charges sociales pour les employeurs particuliers de plus de 70 ans, puis, à partir de 1991, le dispositif des « emplois familiaux » : réduction d'impôt représentant la moitié des sommes engagées sous plafond, pour l'emploi d'un salarié à domicile. On cherchera ensuite à simplifier les formalités d'embauche et de déclaration du salarié, avec l'instauration de la formule du chèque-emploi-service, fin 1994. Ces mesures ont, certes, eu les effets escomptés en entraînant une augmentation importante des employeurs du secteur : de 515 000 en 1991 à 1 272 000 en 1999. Mais les structures d'emploi ont aussi été modifiées au passage.

Par exemple, puisque, pour bénéficier des exonérations de charges, il fallait être soi-même employeur, certains utilisateurs âgés ont eu intérêt à ne plus passer par des associations prestataires, mais à devenir eux-mêmes formellement employeurs, quitte à charger une association mandataire d'effectuer toutes les formalités attachées à cette position (recrutement, établissement des bulletins de paie, déclaration du salarié aux organismes de Sécurité sociale, etc). L'activité mandataire a ainsi augmenté régulièrement tout au long des années 1990, jusqu'au moment où, en janvier 1999, sous la pression du secteur associatif, l'exonération de charges a été étendue aux organismes prestataires. Or l'emploi par une association prestataire ou mandataire n'est pas

indifférent pour les salariées concernées. Sous le régime prestataire, elles sont reconnues comme « aides à domicile » avec application de la convention collective correspondante; sous le régime mandataire, leur emploi est défini par la convention collective des particuliers-employeurs, celle des employés de maison. Aucune indemnité ne leur est due pour leurs déplacements entre les domiciles des différents bénéficiaires, qui sont autant d'employeurs distincts. De même, aucun temps collectif de coordination ou de concertation n'est prévu, et l'organisation de formation supposerait un accord entre leurs différents employeurs qui reste bien improbable. Surtout, elles ne sont alors que des « employées de maison », ni plus ni moins que des « femmes de ménage », alors même que leur identité professionnelle d'« aide à domicile » s'est construite en mettant l'accent sur les aspects relationnels de leur tâche, par distinction de ces catégories. Cela remet en cause leur qualification professionnelle, la rend plus incertaine : si elles ne sont que des « femmes de ménage » dans leur activité mandataire auprès de personnes âgées, comment affirmer la nécessité d'une formation professionnelle lorsqu'elles interviennent auprès des mêmes personnes comme salariées d'une association prestataire ?

L'instauration du chèque-emploi-service a, quant à elle, contribué à déstabiliser les formes d'emploi dans le secteur. L'objectif visé était de permettre le blanchiment du travail au noir en simplifiant les formalités attachées à l'emploi pour

un petit nombre d'heures, pour des employeurs en quelque sorte « non professionnels ». Mais par là même, on a créé une catégorie d'emplois plus informels, dont les caractéristiques au regard du droit du travail semblent mal assurées : s'agit-il de contrats à durée déterminée, ou de contrats à durée indéterminée (Kerbouch, 1997), quelles sont les modalités de licenciement ? Si la jurisprudence apporte des réponses à ces questions, le résultat immédiat est, du côté des utilisateurs, une diminution de la conscience de leur situation d'employeur, occultée par la prise en charge par d'autres des formalités.

Au total, les mesures destinées à favoriser les créations d'emplois dans ce secteur ont eu aussi pour résultat de rendre quasi invisible la relation d'emploi, de créer une catégorie d'emplois tendant à l'informel, où les règles des relations salariales ont encore plus de difficultés à s'appliquer.

Une politique neutre d'insertion, sur des emplois atypiques

Mais le secteur des services à domicile intéressait encore les politiques par un autre aspect : il semblait particulièrement favorable à l'insertion par l'économique. Quand, au milieu des années 1980, les politiques de « traitement social » du chômage sont apparues insuffisantes, quand se sont précisés les risques d'exclusion auxquels conduisait le chômage de longue durée, il est devenu nécessaire d'aller au-delà de l'indemnisation des chômeurs et de susciter des emplois accessibles, permettant une insertion sociale. De multiples

structures, à caractère plus ou moins dérogatoire, ont été créées à cet effet, en général sous forme associative. On peut citer en particulier les Associations intermédiaires (AI), créées en 1987, qui ont pour objet de « mettre à la disposition de particuliers, d'associations et d'entreprises, des personnes sans emploi pour effectuer des activités qui n'étaient pas déjà assurées, dans les conditions économiques locales, par l'initiative privée ou par l'action des collectivités publiques » (Cealis, 2000). Leur statut est ainsi dérogatoire au regard du droit du travail, puisqu'elles emploient des personnes qu'elles mettent à disposition d'utilisateurs, le travail étant effectué sous la responsabilité de ces utilisateurs. Leur action a été réorientée en 1989 vers des publics « en grande difficulté » : chômeurs longue durée et RMistes, en contrepartie d'une exonération de charges sous plafond horaire (750 heures annuelles). Si l'on s'intéresse aux emplois offerts par ces AI, on observe que trois domaines sont privilégiés : l'aide à domicile, le nettoyage et la manutention. Pour les femmes employées par ces structures, les services à domicile représentaient 64 % des emplois en 1996. De plus, le bilan effectué par la DARES fin 2000 montre une évolution de l'activité des AI, les particuliers devenant leurs premiers clients (près de 32 % des heures travaillées sont effectuées « à domicile »). C'est dire combien le secteur des services à domicile est important pour la politique d'insertion, des femmes chômeuses en particulier. Cela se comprend aisément si l'on remarque que leur « distance à l'emploi » s'évalue en général à

leur absence de qualification professionnelle. Or les tâches demandées dans les services à domicile semblent ne nécessiter aucune qualification puisque, qu'il s'agisse de ménage, de cuisine, de courses ou de garde d'enfants, elles sont effectuées quotidiennement par les femmes dans leur propre foyer, sans formation particulière.

Toutefois, cet aspect est rarement mis en avant dans la présentation des politiques d'insertion, qui, invariablement, sont déclinées « au neutre ». On peut pourtant s'interroger sur les effets de cette politique concernant les femmes. L'emploi par les AI a été conçu par les législateurs comme temporaire, l'objectif étant de préparer les chômeurs à intégrer des structures marchandes, non de leur fournir un cadre d'emploi définitif. Or une étude de 1997 montre que les deux tiers des salariés d'AI sont présents depuis plus d'un an et demi dans l'association : parmi ceux-ci, il y a une majorité (65 %) de femmes qui, est-il noté, travaillent surtout auprès de particuliers, effectuant plus de missions et travaillant plus longtemps que les autres salariés des AI (Cealis, 1997). Si l'idéal implicite de l'insertion par l'économique est la sortie vers un emploi à plein temps, en CDI, dans le secteur marchand, sinon industriel, ce type d'issue au processus est évidemment d'autant moins probable que la qualification est faible. Il est à peu près inaccessible pour les femmes non qualifiées mises à disposition de particuliers pour des services à domicile, car, de toute façon, ces tâches ne donnent pas lieu, dans les conditions habituelles du marché, à des contrats typiques.

Au mieux, il s'agira de quelques heures par semaine en CDI, imposant de rechercher d'autres employeurs pour aboutir à un salaire encore bien éloigné du SMIC; au pire, le « client particulier » choisira de se simplifier les formalités d'embauche en utilisant le système des chèques emploi-service, ne formalisant aucune relation claire d'emploi; en aucun cas, il ne sera question d'intégration dans un collectif de travail. La sortie la plus favorable de l'AI serait sans doute la stabilisation dans une situation de femme de ménage avec employeurs multiples, sans grandes perspectives d'accéder à un plein temps. Cela explique la prédominance des femmes parmi les salariés à longue présence dans l'AI : l'emploi par l'association intermédiaire peut apparaître pour elles comme une situation préférable à la sortie vers un marché du travail qui ne leur offre que des emplois de « domestique », en leur fournissant au moins un cadre d'emploi collectif, même si leur travail reste effectué dans l'isolement.

Mais cette possibilité a été limitée par le législateur, qui a conçu l'AI comme une structure transi-

toire devant permettre le processus d'insertion conçu comme passage du chômage au marché du travail. Les quelques associations d'insertion qui, devant la réalité observée de l'emploi des femmes comme « femmes de ménage », tentent d'en faire un « métier comme les autres » permettant une véritable insertion professionnelle, se heurtent à de multiples obstacles d'ordre légal. Ainsi par exemple l'action des AI est-elle limitée par le plafond de 750 heures annuelles permettant l'exonération de charges patronales : 750 heures, c'est 16 heures 30 par semaine, c'est-à-dire même pas un mi-temps. La possibilité d'offrir aux salariées en insertion un « vrai » emploi est donc d'emblée exclue, alors même que tous les observateurs s'accordent à constater la montée de la demande dans ce secteur.

Ainsi, faute d'avoir tenu compte des spécificités du marché du travail pour les femmes, les politiques d'insertion se cantonnent dans une inefficacité relative. Pour les chômeuses non qualifiées, le problème ne se situe pas tant dans leur « employabilité », car leurs compétences domestiques existent, mais bien dans les structures de l'emploi féminin, qui ne leur permettent pas d'accéder à un emploi à plein temps et par là même à une rémunération suffisante pour sortir des dispositifs assistanciers.

Des effets dévastateurs sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Les diverses politiques, formulées au neutre, ont donc eu pour résultat le développement d'un secteur d'emplois particulièrement pré-

caires, quasi exclusivement occupés par des femmes. Nous voudrions ici montrer l'étroite correspondance entre les structures d'emploi développées et leur féminisation : l'emploi de proximité à domicile a bien un genre, et il contribue à définir le genre d'emplois offerts aux femmes en général.

L'emploi de proximité a un genre

Quatre-vingt-dix-neuf pour cent de femmes dans un secteur, cela ne peut être une coïncidence et l'analyse montre à la fois comment les emplois sont définis de telle manière que seules des femmes peuvent les occuper, et comment les tâches à effectuer font appel à des « qualités féminines ».

— Des conditions « féminines » d'emploi : temps partiel et déqualification

Remarquons tout d'abord que la durée hebdomadaire du travail y est très faible : 8 heures en moyenne, 12 % seulement de ces emplois ayant une durée hebdomadaire supérieure à 20 heures en 1996 (Cealis et Zilberman, 1997), à peine plus élevée en 1999 : de 8 heures et demie à 16 heures en moyenne, selon les organismes employeurs (Denantes, 2000). De surcroît, il semble que l'on ait ici affaire à un type d'emploi structuré d'emblée comme emploi à temps partiel : les emplois de proximité sont perçus par tous les acteurs concernés, responsables associatifs ou femmes salariées elles-mêmes, comme des emplois à temps partiel « par nature », le temps plein étant inaccessible.

Le temps plein semble d'abord incompatible avec le type d'horaires demandé aux salariées à domicile. Ainsi réclame-t-on souvent aux femmes de ménage d'effectuer leur tâche en dehors de la présence des membres de la famille utilisatrice, pendant les horaires de travail professionnel de ceux-ci, comme si ce travail devait être effectué de façon invisible⁵ pour les utilisateurs. C'est une contrainte forte pour l'organisation du travail des salariées, qui interviennent en général chez plusieurs clients ou employeurs. Si l'on ajoute la nécessité de se déplacer entre les différents domiciles, il devient quasi impossible de composer un planning de travail à temps plein. Les salariées intervenant chez des personnes âgées se heurtent à d'autres contraintes, puisque c'est au contraire leur présence qui est souhaitée, et ce, à des moments clés de la journée : lever, préparation des repas, y compris évidemment pendant les périodes socialement dévolues au repos ou au loisir, week-ends, horaires précoces ou tardifs. Dans tous les cas, la « disponibilité permanente » réclamée aux femmes dans leur propre foyer (Chabaud, Fougeyrollas et Sonthonnax, 1985) se traduit par la même exigence appliquée aux femmes qui réalisent ces tâches dans un cadre salarié. Les « domestiques » d'autrefois et les « employées de maison » d'hier connaissaient cette disponibilité totale, se traduisant alors par un travail à « plus que temps plein », grâce à la confusion entre leur logement et leur lieu de travail. Pour les salariées à domicile d'aujourd'hui, cette contrainte joue en sens inverse en émiettant et en dis-

persant les temps et les lieux de leurs interventions.

Le travail à temps partiel est donc ici rendu obligatoire, non pas par des exigences de rentabilité, comme cela peut être le cas pour les caissières de la grande distribution, mais par une organisation et une définition du travail qui, posant comme référence implicite le travail domestique gratuit des femmes, prétendent s'y substituer dans la plus grande similarité. A contrario, on peut remarquer qu'il existe aussi des cas d'exercice à temps plein dans ce secteur, mais ils concernent des salariées d'organismes prestataires pour lesquelles le temps de travail est défini de façon plus extensive, intégrant les trajets entre lieux d'intervention, et souvent aussi des moments de coordination ou de formation continue. Le temps partiel n'est donc pas lié à une contrainte provenant de la « nature » des tâches effectuées. Il est surtout le résultat de la définition donnée au travail, elle-même liée au cadre plus ou moins formel dans lequel sont créés les emplois : s'il s'agit d'emplois de « gré à gré », envisagés comme de simples substituts au travail gratuit de la femme du foyer, provisoirement ou durablement empêchée, ils seront à temps partiel; si, au contraire, les emplois sont le fait d'une structure respectant les règles communes de l'emploi salarié, le travail pourra être envisagé comme nécessitant une concertation et une coordination et ouvrira la possibilité de l'emploi à temps plein.

Lors des entretiens réalisés, plusieurs salariées ont expliqué longue-

ment cette inaccessibilité du temps plein, en la regrettant le plus souvent, même s'il faut aussi relever que leurs propres obligations familiales et domestiques contribuent à cette obligation d'exercice à temps partiel. Ces emplois ne pourront donc être acceptés que par des femmes, dans une perspective de « complément » de salaire, même si beaucoup de femmes occupant ces emplois sont en réalité seules ou en situation monoparentale.

La reconnaissance d'une qualification pose des problèmes du même ordre. L'analyse du contenu concret en travail de ces emplois fait apparaître une grande variabilité des tâches effectuées. Mais, qu'on les appelle « femmes de ménage », « aides à domicile », « auxiliaires de vie » ou « garde-malade », les femmes qui interviennent au domicile de particuliers ont en commun d'accomplir des tâches qui se substituent à celles effectuées habituellement gratuitement par les femmes en tant que filles, épouses et (ou) mères. Cela explique que la qualification reconnue de ces emplois soit nulle, tant le travail domestique gratuit est perçu comme non qualifié. On le mesure au niveau de la rémunération, le plus souvent au salaire minimum, et aussi dans le fait que le diplôme du secteur, le CAFAD (Certificat d'aptitude à la fonction d'aide à domicile), obtenu par la formation continue, suppose un exercice préalable à cette certification. On se tromperait pourtant en pensant que ces emplois sont accessibles à n'importe qui. Les employeurs associatifs s'accordent à refuser d'être instrumentalisés par les politiques d'emploi qui prétendent

trouver ici des gisements d'emplois pour les chômeurs non qualifiés : l'ANPE ne saurait leur fournir la main-d'œuvre dont ils ont besoin car celle-ci doit faire preuve de multiples qualités pour accomplir sa tâche auprès de bénéficiaires parfois impotents, et plus généralement pour intervenir dans l'espace privé d'autrui sans le perturber. Plusieurs responsables associatives rencontrées nous ont ainsi dressé le portrait des aides à domicile idéales comme femmes « d'expérience », ayant rempli auprès des leurs le rôle de mère (ou de fille) attentive et dévouée. Mais aucune reconnaissance formelle ne transforme ces « qualités » en « qualification », car elles sont perçues comme une composante de la personnalité (une personnalité à l'évidence « féminine » puisque les quelques hommes ayant tenté une incursion dans ce secteur ne parviennent pas à s'y maintenir). Ce même processus de dénégation de savoir-faire acquis dans le cadre domestique a déjà été mis en lumière dans les années 1960 par les travaux de Madeleine Guilbert à propos des postes de travail féminins dans l'industrie (Guilbert, 1966) ou bien encore,

plus récemment, par Danièle Kergoat à propos des infirmières (Kergoat et al., 1992). Ce n'est donc que lorsque les savoirs et savoir-faire requis s'écartent de la référence domestique, empruntant par exemple au champ médical (cas des aides-soignantes) ou à celui du travail social (cas des « travailleuses familiales », récemment transformées en « techniciens d'intervention sociale et familiale »⁶), que la notion de « qualification » réapparaît. Elle s'accompagne d'ailleurs toujours de conditions d'emploi moins précaires.

Ainsi, qu'il s'agisse de qualification ou de travail à temps partiel obligé, la similarité des tâches effectuées à domicile par les salariées avec celles du travail domestique gratuit implique une précarité des conditions d'emploi qui ne peut être acceptée que par des salariés à faible légitimité sur le marché du travail, des femmes plus que des hommes, à l'évidence.

— Une pratique « féminine »

Mais on peut aller plus loin et remarquer que les relations d'emploi qui s'établissent dans les services de proximité à domicile empruntent aussi à la dynamique des relations familiales. Il faut s'arrêter sur le caractère de « service direct aux personnes » de ces emplois. L'adéquation à la demande apparaissant comme un élément fondamental de la « qualité » du service offert (Delaunay et Gadrey, 1987), sa « personnalisation » est perçue comme un idéal et se décline dans ses différentes facettes : adaptabilité horaire d'abord, on l'a vu, mais aussi personnalisation du

contenu du travail et des relations engagées avec les utilisateurs. Alors même que leur travail est défini comme une simple exécution de tâches matérielles, les aides à domicile dépassent le plus souvent cette prescription. Toutes insistent sur le caractère « personnalisé » du service qu'elles assurent, et sur la dimension relationnelle qu'il comporte à leur avis. Les responsables associatives confirment ce sentiment, par la sélection qu'elles opèrent entre les intervenantes potentielles (voir plus haut) et par la mise en avant, unanime, de la notion « d'aide » : on parle de « services aux personnes » et non de travail ménager... Cela explique pourquoi les intervenantes à domicile éprouvent bien des difficultés à compter leur temps. Le lien personnel, affectif et émotionnel que les aides à domicile en particulier établissent avec celui qu'elles rechignent à désigner comme « client » les pousse à effectuer des tâches qui ne sont pas explicitement comprises dans le contrat et qui mordent parfois sur leur propre temps personnel. On peut citer comme exemple des courses effectuées en même temps que celles destinées à leur propre foyer ou bien encore des coups de téléphone ou courtes visites pendant le week-end pour s'assurer que tout va bien. Non seulement ces tâches ne sont pas rémunérées mais elles entretiennent le flou sur la définition précise du travail : où s'arrête celui-ci ? De tels comportements peuvent aussi être observés chez les femmes de ménage qui cherchent parfois, en donnant plus que ne le prévoit le contrat, à aller au-delà de la simple relation salariale, et à s'assurer de

cette manière, de la part de leurs utilisateurs, une reconnaissance.

Cette tendance est évidemment ambivalente car si les salariées y trouvent une manière de faire valoir leurs qualités personnelles, le risque est évidemment dans l'exploitation de leur attitude par des employeurs peu scrupuleux ou plus simplement négligents de la réglementation. On peut alors observer des arrangements entre soi qui aboutissent parfois à spolier les salariées de droits qu'elles ne connaissent pas toujours (périodes de congés de l'employeur qui se traduisent par un non-emploi, demande d'heures supplémentaires à la dernière minute, etc.), même si elles y trouvent parfois aussi des avantages (faire varier l'horaire d'arrivée ou de départ en fonction de leurs propres contraintes personnelles par exemple).

Plus généralement, la personnalisation du travail empêche la distinction entre la personne de la travailleuse et le travail réalisé. Le rapport marchand de vente de la force de travail est ainsi euphémisé par l'ambiguïté sur le rapport social dans lequel s'effectue le travail : s'agit-il vraiment d'un rapport salarial, ou bien se situe-t-on dans une logique du don⁷, caractéristique de l'espace familial domestique ? Les tâches réalisées sous une forme salariée par les intervenantes à domicile, parce qu'elles sont semblables à celles qu'elles effectuent gratuitement dans leur propre foyer, tendent à les renvoyer à leur propre pratique domestique et introduisent une incertitude sur les règles de justice applicables (Boltanski et Thévenot,

1991) : sont-elles d'ordre domestique et privé, auquel cas la logique du don fonctionne (on peut bien faire quelques heures supplémentaires qui entreront dans le système de don-contre-don et seront reconnues, le plus souvent, dans l'ordre de l'affectif), ou bien salariales, et c'est l'ordre marchand qui règne (pas question alors de réaliser un travail sans contrepartie) ? Cette tendance est renforcée par les formes d'emploi conséquences des politiques publiques qui se sont développées ces dernières années, où les salariées elles-mêmes ne savent plus très bien qui est leur employeur véritable (associations mandataires), les rapports hiérarchiques se distinguant du rapport employeur-salariée.

Les emplois de proximité à domicile ont donc un genre : ils sont « féminins », au sens où ils mobilisent dans le cadre de l'emploi salarié un mode d'engagement dans le travail caractéristique de la sphère privée et que les femmes connaissent à l'occasion du travail domestique qu'elles réalisent dans leur propre foyer.

Il induit le genre d'emploi proposé aux femmes

Cette ambiguïté introduite dans l'emploi des femmes par les services de proximité apparaît menaçante d'une part par la précarité qu'elle autorise, mais aussi, plus largement, à l'égard de la notion d'égalité professionnelle, en suscitant un ghetto d'emplois féminins auxquels les règles communes ne seraient pas applicables, et qui pourrait constituer le modèle de l'emploi pour les femmes.

— Un ghetto d'emplois féminins...

Par de nombreux aspects, les activités exercées par les femmes dans les services de proximité paraissent proches de la sphère domestique : le plus important y est invisible (la relation), ce sont des activités que l'on « choisit » d'exercer, où les « personnes » comptent plus que les objets, rendant ainsi illusoire toute tentative de comptabilité. Tout cela donne à ces activités salariées féminines une valeur incommensurable, que chacun s'accorde à trouver immense mais qui n'existe qu'en fonction de et pour la « personne » qui les exerce et les éloigne des définitions classiques du salariat fondées sur un travail abstrait, fractionnable en unités interchangeables. Impossibles à classer, impossibles à mesurer, ces activités sont insidieusement dévalorisées.

La thématique de la proximité développée ces dernières années par les politiques publiques comme une garantie d'exercice de la démocratie, à la fois contre la toute-puissance de l'État et contre les excès de libéralisme du marché, a aussi comme effet de développer un secteur d'emplois qui suppose l'engagement « personnel » des acteurs(trices), et l'occultation des rapports marchands noués dans le même temps. Parce qu'il est le fait d'organisations sans but lucratif, l'emploi par des associations, souvent préféré dans cette perspective au développement de services publics étatiques, renforce cette tendance à la transposition de rapports sociaux caractéristiques de l'espace privé dans le monde professionnel. La logique du don, dans laquelle on ne compte pas, dans laquelle on ne

ménage pas ses efforts puisque l'essentiel est l'entretien du lien, se mêle à la logique marchande du rapport salarial. Des caractéristiques attachées au travail domestique gratuit, sa déqualification et sa « personnalisation » se retrouvent alors et, caractérisant comme féminins les emplois de proximité, renforcent l'acceptabilité de leur précarité. Cela se traduit par l'invisibilité des mauvaises conditions d'emploi (au regard des règles salariales communes) que connaissent les femmes dans ce secteur. Leur précarité semble plus facilement acceptable et acceptée par les différents acteurs, comme si, littéralement, ces emplois et ces femmes appartenaient à un autre monde que le monde du travail salarié, un monde où l'on ne calcule pas, où seules les relations entre personnes importent, un monde donc d'où toute préoccupation matérielle en termes d'horaire et de salaire semble bannie. Malgré la « mauvaise qualité » de ces emplois, les pouvoirs publics et les associations continuent à les promouvoir, en toute bonne conscience.

On voit ainsi comment, à la faveur de politiques publiques « neutres », le type de rapport

social construit dans le monde domestique déborde dans le monde professionnel. Parce que les travaux qui sont demandés aux femmes dans le monde professionnel sont définis comme des « travaux féminins », les formes du rapport domestique tendent à remplacer ou à modifier les termes du rapport salarial, à faire réapparaître les femmes comme des « personnes » dans l'espace public.

— ... qui interdit la problématique de l'égalité professionnelle

Certes, toutes les femmes ne sont pas occupées dans des emplois de proximité. Mais l'existence de ces emplois ainsi définis au féminin tend à conforter une représentation des femmes au travail comme fondamentalement différentes, plus soucieuses d'autrui, plus désintéressées, engageant la totalité de leur être dans leur travail. Quel que soit le secteur qui les emploie, l'attente à leur égard s'élabore à partir de ces conceptions du féminin au travail. Cela contribue à leur infériorisation dans le domaine professionnel car les règles de justice, les normes de l'espace public marchand sont construites à partir de la fiction asexuée d'individus libres et égaux. Ainsi, le principe d'égalité, et tout particulièrement d'égalité professionnelle, ne semble pas pouvoir s'appliquer à des « personnes » qui s'engagent elles-mêmes à travers le rapport salarial, en tissant des liens avec autrui.

Cela peut sans doute expliquer que le secteur des services à domicile, promu par de multiples politiques publiques, ne soit pourtant jamais⁸ envisagé en termes d'éga-

lité entre les hommes et les femmes. D'abord, comme on l'a vu, parce que ces politiques sociales sont toujours conçues sur un mode neutre, comme si les mesures prises avaient le même impact pour les hommes et les femmes, comme s'ils se trouvaient dans la même situation face à l'emploi, à l'insertion, ou même à la vieillesse. Mais aussi parce que les politiques de promotion de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ne s'intéressent guère à un secteur quasi exclusivement féminin. Sans doute faut-il là s'interroger sur les conceptions de l'égalité professionnelle qui sous-tendent les politiques menées et sur la manière dont les acteurs, qu'il s'agisse des employeurs, des syndicats ou des salarié(e)s eux-mêmes la perçoivent. À cet égard, l'analyse des « rapports sur l'égalité professionnelle » produits par les entreprises pour se conformer aux exigences de la loi Roudy de 1983 est assez éclairante (Dussuet, 1998). On y voit comment, à de rares exceptions près, les acteurs considèrent que l'égalité est réalisée dès lors qu'aucune discrimination à l'encontre des femmes n'est repérable. L'évaluation de l'égalité suppose ainsi que l'on puisse comparer les situations des hommes et des femmes. La non-mixité des emplois empêche en général cette comparaison, ce qui permet aux auteurs des rapports de conclure à l'inutilité de mesures visant l'égalité.

Dans un secteur comme celui des services de proximité, où 99 % des salariés sont des femmes, aucune comparaison des situations respectives des hommes et des

femmes ne peut être effectuée et la question de l'égalité professionnelle est ainsi évacuée. On peut ainsi citer l'exemple du rapport annuel réalisé par une importante association d'aide à domicile qui ne présente de chiffres que là où quelques hommes sont aussi employés, c'est-à-dire dans l'encadrement. Dans cette structure, les aides à domicile étant à 100 % des femmes, la problématique de l'égalité professionnelle n'est même pas envisagée pour elles, alors qu'elles représentent évidemment l'essentiel de l'effectif. Cela démontre la nécessité d'adopter, dans un souci d'efficacité, une définition large de l'égalité professionnelle, permettant d'inclure les secteurs non mixtes dans les mesures envisagées, faute de quoi les emplois féminins, souvent définis autour de tâches relationnelles, risquent de se trouver rejetés dans le non-productif⁹, voire dans le non-emploi, inéligibles donc à la question de l'égalité professionnelle.

Des femmes inégales parce que différentes, mues par d'autres logiques d'action que leurs collègues masculins, dont les tâches sont incomparables parce qu'incommensurables... Telle peut être une des conséquences des politiques publiques « neutres » de promotion des emplois de proximité. Cela n'est pourtant pas inéluctable. La mise au premier plan de l'objectif d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans l'ensemble des politiques publiques permettrait de reconnaître l'importance pour les femmes du développement d'un secteur leur offrant à la fois un moyen de se soustraire à certaines

contraintes domestiques et de nombreux emplois. Cela supposerait toutefois que soit affirmée la nécessité pour les femmes d'un accès véritable à la sphère publique professionnelle, en considérant donc que les services à domicile sont de véritables emplois, ne souffrant pas de dérogation aux règles communes et nécessitant une formation spécifique qualifiante. La construction d'un secteur d'emplois de seconde zone, précaires et dévalorisés par l'emprise de la logique du don pourrait ainsi être évitée. Cela permettrait peut-être aussi l'entrée des hommes dans ces emplois, subvertissant alors le genre de l'emploi de proximité.

Annie Dussuet
UFR Sociologie
Université de Nantes

Notes

- ¹ Celles par exemple du Livre blanc « Croissance, compétitivité, emploi » de 1993.
- ² Par exemple, « le domaine des services de proximité de la vie quotidienne s'impose comme le cœur des services de proximité » (Conseil économique et social, 1996).
- ³ Le terme d'emplois familiaux est défini par l'administration fiscale et de ce fait réservé aux emplois pour lesquels est autorisée une déduction fiscale. Cela ne concerne pas tous les emplois de proximité à domicile : il faudrait leur ajouter une partie des 180 000 salariés qui sont employés directement par un organisme prestataire de services.
- ⁴ Comme le montrent les chiffres de la dernière enquête emploi du temps réalisée par l'INSEE (Brousse, 1999).
- ⁵ On peut rapprocher cette exigence vis-à-vis du travail salarié des femmes intervenant à domicile des caractéristiques

du même travail effectué gratuitement par les femmes chez elles, dont toutes les recherches s'accordent à souligner l'invisibilité.

- ⁶ La masculinisation de la dénomination de l'emploi n'est ici pas simplement anecdotique...
- ⁷ On peut analyser le travail domestique des femmes chez elles comme s'inscrivant dans une logique du don telle que l'a analysée Marcel Mauss : l'important ne se situe pas tant dans la matérialité des tâches que dans le fait que ce soient les femmes qui les effectuent en tant qu'épouses, en tant que mères, ou en tant que filles. L'essentiel est alors le lien institué plus que le service rendu. Cela explique que les règles de l'échange marchand ne s'appliquent pas à l'intérieur du foyer familial : l'équivalence entre les prestations de chacun n'est pas requise. Au contraire, un fonctionnement « à la dette » (Bloch et Buisson, 1998) permet l'entretien du lien familial.
- ⁸ Si l'on excepte le rapport établi par Lefeuvre et Parichon (1999).
- ⁹ Voir par exemple le cas de cette entreprise d'un secteur industriel très masculin qui rédige un rapport annuel constitué d'une unique page dactylographiée, sans aucune donnée chiffrée, considérant que : « Les 12 femmes de notre Société occupent uniquement des emplois administratifs, donc de nature totalement différente des emplois de production et techniques occupés par les hommes » ; on conclut, très logiquement, que, « de ce fait, aucune comparaison n'est possible ».

Bibliographie

- ANGELOFF, Tania. 2000. *Le Temps partiel, un marché de dupes ?* Paris, Syros.
- BLOCH, Françoise, et Monique BUISSON. 1998. *La Garde des enfants, une histoire de femmes. Entre don, équité et rémunération*. Paris, L'Harmattan.
- BOLTANSKI, Luc, et Laurent THÉVENOT. 1991. *De la justification : les économies de la grandeur*. Paris, Gallimard.

- BROUSSE, Cécile. 1999. « La répartition du travail domestique entre conjoints reste très largement spécialisée et inégale », *France, portrait social*. Paris, INSEE : 135-151.
- CAUSSE, Lise, Christine FOURNIER et Chantal LABRUYÈRE. 1997. *Le développement des emplois familiaux. Effets sur les métiers de l'aide à domicile*. Marseille, Céreq, document no 121, Série observatoire.
- CAUSSE, Lise, Christine FOURNIER et Chantal LABRUYÈRE. 1998. *Les Aides à domicile, des emplois en plein remue-ménage*. Paris, Syros.
- CEALIS, Rosa. 1997. « Le devenir des salariés des associations intermédiaires », *Premières Informations et premières synthèses*, Paris, DARES, no 33-2.
- CEALIS, Rosa. 2000. « L'insertion par l'activité économique en 1999 », *Premières Informations et premières synthèses*, Paris, DARES no 40-1, octobre.
- CEALIS, Rosa, et Serge ZILBERMAN. 1997. « Les emplois familiaux et les organismes de services aux personnes en 1996 », *Premières Informations et premières synthèses*, Paris, DARES no 46-1, novembre.
- CEALIS, Rosa, et Serge ZILBERMAN. 1998. « Les emplois familiaux et les organismes de services aux personnes en 1997 », *Premières Informations et premières synthèses*, Paris, DARES no 43-2, octobre.
- CHABAUD, Danièle, Dominique FOUGEYROLLAS et Françoise SONTHONNAX. 1985. *Espace et temps du travail domestique*. Paris, Méridiens.
- CONSEIL D'ANALYSE ÉCONOMIQUE. 1998. *Les Emplois de proximité*. Paris, La Documentation française.
- CONSEIL ÉCONOMIQUE ET SOCIAL. 1996. *Le Développement des services de proximité*. Rapport présenté par Jean-Paul BAILLY. Paris, Direction des journaux officiels.
- DELAUNAY, Jean-Claude, et Jean GADREY. 1987. *Les Enjeux de la société de service*. Paris, Presses de la Fondation nationale des sciences politiques.
- DENANTES, Gérard. 2000. « Les emplois familiaux et les organismes de services aux personnes en 1998 et 1999 », *Premières Synthèses*, Paris, DARES, no 40-4.
- DUSSUET, Annie. 1998. *Sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes*. Rapport pour la DDTEFP de Loire-Atlantique, Nantes, DRTEFP.
- DUSSUET, Annie. 1997. *Logiques domestiques. Essai sur les représentations du travail domestique chez les femmes actives de milieu populaire*. Paris, L'Harmattan.
- FLIPO, Anne. 1996. « Les services de proximité de la vie quotidienne », *INSEE Première*, octobre.
- FLIPO, Anne, et Lucile OLIER. 1998. « Les services à domicile sont-ils un gisement d'emploi ? », dans Philippe MÉHAUT et Philippe MOSSÉ, coord. *Les Politiques sociales catégorielles*. Paris, L'Harmattan : 303-322.
- FLIPO, Anne, et Jean-Michel HOURRIEZ. 1995. « Recourir à une femme de ménage », *INSEE Première*, novembre.
- FOUQUET, Annie. 2001. « Le travail domestique, du travail invisible au gisement d'emplois », dans Jacqueline LAUFER, Catherine MARRY et Margaret MARUANI, dir. *Masculin-féminin : questions pour les sciences de l'homme*. Paris, PUF : 99-127.
- GAUTIER, Arlette, et Jacqueline HEINEN, dir. 1993. *Le Sexe des politiques sociales*. Paris, Côté-femmes.
- GUILBERT, Madeleine. 1966. *Les Fonctions des femmes dans l'industrie*. Paris, Mouton.
- KERGOAT, Danièle, Françoise IMBERT, Hélène LE DOARÉ et Danièle SÉNOTIER. 1992. *Les Infirmières et leur coordination*. Paris, Lamarre.
- JENSON, Jane, et Mariette SINEAU. 1995. *Mitterrand et les Françaises, un rendez-vous manqué*. Paris, Presses de la Fondation nationale des sciences politiques.
- KERBOURCH, Jean-Yves. 1997. *Les Groupements d'aide aux personnes, approche juridique*. Marseille, CERQ, Série observatoire, no 121.
- LABRUYÈRE, Chantal. 1996. « Professionnaliser les emplois familiaux : un objectif affirmé, mais un processus encore à construire », *Céreq Bref*, no 125.
- LEFEUVRE, Nicky, et Claire PARICHON. 1999. *Le Développement de l'emploi dans les services domestiques aux ménages au regard de l'égalité hommes-femmes*. Rapport à la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Dublin.
- PENNEC, Simone. 1999. « Les femmes et l'exercice de la filiation envers leurs ascendants », dans Anne GUILLOU et Simone PENNEC, dir. *Les Parcours de vie des femmes. Travail, famille et représentations publiques*, Paris, L'Harmattan : 129-153.
- ZILBERMAN, Serge. 1995. « L'évolution des emplois familiaux de 1992 à 1994 », *DARES Premières synthèses*, no 109.