

Segmentation du marché du travail et précarité de l'aide à domicile. Comment les partenaires sociaux peuvent-ils agir ?

Bruno Lamotte*, Emmanuelle Puissant*

Résumé :

Les politiques publiques voient dans le secteur de l'aide à domicile un gisement potentiel d'emplois. Mais le secteur est réputé proposer des emplois précaires et peu qualifiés. À partir d'un travail empirique en deux volets, une recherche-action sur la précarité menée avec deux syndicats et une étude monographique sur le secteur, cet article adopte une approche segmentationniste du marché du travail et propose une lecture dualiste de l'insécurité d'emploi dans ce secteur d'activité particulier. Après avoir rappelé le caractère multidimensionnel de la notion de précarité, on montre comment les emplois de l'aide à domicile peuvent être analysés en termes de marchés secondaires du travail. Sur cette base, la variété des formes de marché secondaire est évoquée, ainsi que les enjeux que pourrait représenter l'accès à un segment supérieur du marché secondaire. Ces enjeux sont ceux d'une réduction de l'insécurité d'emploi.

Segmented Labour Markets, and Job Insecurity: An Application to the French home support sector.

Summary:

The home support sector, considered as a potential pool of jobs by the public authorities, has a reputation for offering insecure and low qualified jobs. From a descriptive work grouping together social partners trying to reduce this job insecurity and from a monographic work on the sector, we have adopted a segmentationist approach to the job market and propose a dualistic reading of job insecurity in this specific business sector. After having shown the multidimensional aspect of job insecurity, we demonstrate why home-support jobs can be analyzed by the yardstick of secondary job markets. On this basis, we then analyze the variety of secondary-market types together with the stakes that access to an upper segment of the secondary market would represent in this sector. These stakes include a possible decrease in the number of job insecurity situations.

Classification JEL, J2, J4, J5, J6

* LEPH, Université de Grenoble.

* CREPPEM et ESEAC-IEP, Université de Grenoble.

Le terme de précarité est polysémique. Précarité de l'emploi, pauvreté laborieuse, multiplication d'emplois de courte durée, difficulté d'insertion dans un premier emploi, inégalités selon le genre, travail mal reconnu et insatisfaisant, les enjeux sociaux se multiplient et se recouvrent partiellement. En effet, la précarité est associée à la multiplication de statuts autres que le contrat à durée indéterminée. Mais elle met également en jeu tout un ensemble de phénomènes concernant le travail et sa nature. Elle traduit une difficulté à atteindre un niveau de salaire permettant un niveau de vie correct sans transferts sociaux complémentaires. Elle s'exprime par les difficultés que l'on rencontre à retrouver un emploi équivalent en cas de perte d'emploi, à s'insérer dans un collectif de travail. Comment y voir clair dans cet ensemble hétéroclite ?

Le nombre d'emplois temporaires peut être considéré comme un bon indicateur de la précarité. Toutefois, une partie des emplois dits « permanents », sur CDI, est en réalité soumise à une grande précarité (emploi dans des entreprises en difficulté, CDI à temps très partiel, etc.), de même qu'une partie des contrats temporaires, à durée déterminée peut sans doute correspondre à des situations professionnelles stables. L'Insee associe emploi précaire et formes particulières d'emploi (définies depuis Germe et Michon (1979) comme ensemble des statuts d'emploi qui ne sont pas des contrats à durée indéterminée à temps plein). Ce sont, en France, l'emploi à temps partiel, l'intérim, les contrats à durée déterminée, l'apprentissage et les contrats aidés. Cette approche par les statuts de l'emploi permet de chiffrer les évolutions du phénomène, de comparer les situations des secteurs ou des entreprises. C'est l'une des bases de l'analyse de la précarité.

Les travaux de Serge Paugam (2000) reprennent la distinction entre travail et emploi qu'ont introduit les socio-économistes du travail (Michon, 1994), pour développer une autre analyse de la précarité. Le salarié est précaire lorsque son emploi est incertain, menacé. Il est vulnérable sur le plan économique, mais aussi en termes de droits sociaux puisque ceux-ci sont liés dans une large mesure à l'emploi et disparaissent avec la perte de celui-ci. Le salarié est également précaire lorsque son travail lui semble sans intérêt, mal rétribué et faiblement reconnu dans l'entreprise. Il éprouve alors un sentiment d'inutilité dont l'origine se trouve dans le travail. Pour Paugam, ces deux dimensions de la précarité doivent être étudiées simultanément.

Plusieurs problématiques peuvent être rattachées à cette conception de la précarité. On peut ainsi relier les questions de précarité et celles de la santé au travail. De mauvaises conditions de travail, l'exposition aux risques et aux maladies professionnelles, précarisent une partie des salariés. On peut aussi souligner combien la difficulté des conditions de travail dépend de l'âge, puisque bon nombre de sorties d'emploi vers le chômage ou l'inactivité sont le fait de quinquagénaires exposés à une forte pénibilité durant leur vie professionnelle, et qui se jugent en mauvaise santé (Waltisperger, 2008). Ceci conduit aussi à poser le problème de la précarité dans les parcours professionnels. Dans une perspective de conciliation entre les besoins de flexibilité des employeurs et les besoins de sécurité des employés, on peut distinguer les phénomènes de mobilité sur le marché du travail et d'insécurité des parcours professionnels. Les mobilités des salariés pourraient être mieux protégées. C'est le sens de la réflexion sur les « *marchés transitionnels* » (Gazier, 2003). Par ailleurs, on peut admettre que lorsque les caractéristiques de l'emploi ne permettent pas d'obtenir un revenu décent, il y a précarité. C'est le cas lorsque des métiers peu qualifiés sont réalisés à temps partiel ou en CDD, ce qui conduit à des situations de précarité (si le salaire est complété par des revenus issus de transferts sociaux ou si une autre personne du ménage reçoit un salaire plus élevé¹) ou de

¹ Un emploi à bas salaire est synonyme de précarité individuelle selon nous. En effet, même dans un ménage fonctionnant sur le modèle traditionnel du *Male Breadwinner*, selon lequel le salaire de la femme est un salaire

pauvreté dans l'emploi (si la personne est la seule pourvoyeuse de ressources du ménage) (Maruani, 2003, Concialdi 2005, Ponthieux, 2004). Enfin, les dimensions de relations professionnelles de la précarité ne manquent pas (Bouffartigue, 2007). Les organisations syndicales qui souhaitent intervenir sur les problèmes de précarité se heurtent aux difficultés qu'il y a à représenter des salariés qui entrent dans l'entreprise en situation professionnelle précaire. La compréhension du rapport au travail de ces salariés, la mise en forme de leurs revendications, leur accès aux institutions représentatives du personnel, leur syndicalisation constituent autant de questions problématiques.

Le caractère polysémique de la notion de précarité multiplie donc les angles d'analyse. On peut par ailleurs appréhender les précarités d'indicateurs quantitatifs, issus de conventions statistiques mais aussi à partir du vécu des acteurs sociaux. L'usage de ces indicateurs statistiques est en effet difficile en raison de la multiplication des facteurs à prendre en compte (Foucauld, 2008).

On s'intéressera ici au fonctionnement du marché du travail et à la recherche de leviers d'action utiles aux partenaires sociaux d'un territoire donné pour lutter contre la précarité. Dans cette optique, une approche en termes de segmentation du marché paraît productive. Cet article développe l'analyse d'un marché du travail secondaire et féminisé émergent dans les années 1990, celui de l'aide à domicile. Il aborde les questions de précarité de l'emploi en référence au cadre conceptuel proposé par la segmentation (1^{re} partie). Il montre ensuite que la question de la précarité dans un marché secondaire comme celui de l'aide à domicile nécessite des développements nouveaux (2^e partie). Le problème du risque d'enfermement dans la précarité pour des raisons de genre est ensuite abordé (3^e partie), en s'appuyant en particulier sur le travail de Craig, Garnsey, Rubery (1985) liant genre et segmentation du marché du travail. Cet article s'interroge enfin sur la stratégie de la professionnalisation comme issue possible à ces risques (4^e partie).

Encadré 1. Méthodologie

La recherche utilisée pour cet article est constituée de plusieurs types de travaux.

Dans le cadre d'un programme de recherche action conduit avec la CFDT et la CGT en région Rhône-Alpes en partenariat avec la DRTEFP et le Conseil régional, a été mené un travail de développement de la négociation sociale territoriale sur les questions de précarité dans l'emploi dans plusieurs situations et secteurs, dont les services à la personne. Dans ce cadre ont été réalisés des diagnostics des problèmes d'emploi et de formation rencontrés (Lamotte, Massit, 2009).

Une recherche monographique sur les associations d'aide à domicile du département de l'Isère a été réalisée (Puissant, 2008) sur la base d'entretiens ouverts et semi-directifs avec les différents acteurs du secteur.

Enfin, une exploitation statistique de l'enquête Emploi en continu pour l'année 2007², a permis une analyse approfondie de la population des « aides à domicile, aides ménagères et travailleuses familiales », c'est-à-dire la profession codée « 563b ». La catégorie des « employés de maison », qui semble davantage relever de l'ensemble des services à la personne que du strict secteur de l'aide à domicile (voir encadré 2) a été laissée de côté.

I. – PRECARITE DANS L'EMPLOI ET SEGMENTATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL

L'analyse dualiste de la segmentation du marché du travail fait la distinction entre un marché primaire donnant accès aux emplois qualifiés et durables des marchés internes du

d'appoint, le bas salaire que reçoit une femme est vecteur de précarité, dans le sens où son avenir n'est pas assuré en cas d'accident de la vie (séparation, décès, invalidité ou chômage du mari).

² Réalisée avec l'aide précieuse de Marion Lefebvre (2010).

travail et un marché secondaire composé d'emplois peu qualifiés et instables, sans accès à ces marchés internes. Créée pour analyser des économies industrielles à forte composante ouvrière, cette analyse a fait l'objet d'efforts d'actualisation sous la pression de la tertiarisation des économies modernes (Michon, 2007). Gazier et Petit (2007) ont montré que l'évolution de l'économie française avait conduit à des subdivisions du marché primaire et du marché secondaire. D'autres analyses comparant la France et le Royaume-Uni (Valette, 2008) convergent sur ce point. Sur chaque marché émergent un segment inférieur et un segment supérieur, pour des raisons différentes toutefois. Certains ont également relevé que les études sur les marchés primaires et les marchés internes sont plus nombreuses que sur les marchés secondaires. Nous reprenons ces points de vue pour proposer d'abord quelques points de débat récents sur le thème de la précarité sur les marchés primaires d'un côté, sur les marchés secondaires de l'autre.

1.1. Quelques remarques sur la précarité sur les marchés primaires

Dans les années 2000, les travaux segmentationnistes en sont venus à prendre conscience de la capacité de résistance de l'emploi stable et de l'écart possible entre les représentations que l'on a de la flexibilité de l'emploi et la réalité des marchés du travail³. Beaucoup d'entre eux observent que la stabilité de l'emploi (mesurée par l'ancienneté dans l'emploi occupé) n'a pas diminué en Europe dans les années 1990. Plus encore, la productivité du travail s'avère croissante avec l'ancienneté jusqu'à des anciennetés de l'ordre de 13 ans ou plus (Auer *et al.*, 2005). Un haut niveau de productivité supposerait donc une stabilité dans l'emploi suffisante, autorisant les apprentissages spécifiques à chaque situation de travail, permettant d'accumuler l'expérience professionnelle, conditions indispensables pour atteindre une réelle efficacité dans l'emploi.

Les mobilités sur le marché du travail, internes, externes vers l'emploi et externes vers le chômage n'ont presque pas varié au cours des années 1990 (Amossé, 2003). Pour la main-d'œuvre très qualifiée, les mobilités internes prédominent, alors que les ouvriers et les employés connaissent plus de mobilité externe. L'observation du fonctionnement des grands groupes d'entreprises montre que des moyennes d'ancienneté élevées sont compatibles avec des restructurations continues des établissements. Les grandes entreprises et la fonction publique – très mobile du fait des pratiques de l'Éducation nationale – privilégient par ailleurs une mobilité interne, tandis que les petites entreprises privilégient une mobilité externe.

Selon certains travaux, ces marchés internes du travail connaîtraient cependant une « érosion » (Germe, 2001) ou une phase de déstabilisation (Gautié, 2004), dont la principale manifestation empirique est la progression de l'emploi de courte durée. Les actifs de moins de 25 ans connaissent un chômage élevé en France et accèdent peu à l'emploi stable. Sans que les emplois stables soient réellement en déclin, la frontière entre l'emploi stable et instable se serait rigidifiée. Une période de transformation se serait ouverte (Lemistre, 2003), au cours de laquelle des politiques de salaires plus sélectives se mettent en place. Pour des postes jugés stratégiques, les grandes entreprises à marché interne continueraient à rechercher des salariés expérimentés, plutôt en leur sein. Quelques études de cas montrent qu'il ne s'agit pas seulement de cadres mais également de techniciens, d'ouvriers ou de chauffeurs dans des situations de difficulté de recrutement (Lamotte et Massit, 2008). Les entreprises recruteraient cependant plus facilement à l'extérieur des salariés bien formés.

³ Le rapport Besson (Besson, 2008) montre que les Européens du Nord ont su « atténuer la segmentation du marché du travail entre les différents contrats et rendre praticables les transitions des emplois courts vers le CDI ».

Les emplois précaires existent aujourd'hui en marge de marchés internes du travail importants, au sein d'entreprise qui conservent leurs marchés internes. Les « métiers du savoir » par exemple, typiques de l'emploi dans les pôles de compétitivité, se développent aujourd'hui dans une perspective de projets de recherche, sur des durées de quelques mois à quelques années. Les postes de travail créés sont provisoires, sans garantie d'un emploi futur. Ces postes sont créés en marge des universités par exemple, par des employeurs publics et privés de la recherche qui restent par ailleurs d'importants pourvoyeurs d'emplois stables. Dans le champ des relations professionnelles, l'enjeu est la question d'une sécurisation de ces emplois instables en connexion avec les marchés internes existants. Ceci est une problématique très proche de la discussion sur l'organisation des « portes d'entrée » sur le marché interne du travail posée par Doeringer et Piore (1971).

1.2 La précarité de l'emploi sur les marchés secondaires du travail

Si des emplois instables se développent en marge de marchés internes consolidés, des emplois secondaires existent et se développent aussi sur des marchés secondaires éloignés de tout marché interne. Ainsi, une partie des secteurs du tertiaire ont pour caractéristique de ne pas être liés à des marchés internes du travail. Et l'on observe une dualité au sein des emplois tertiaires. D'un côté, se développent des métiers qualifiés, voire hautement qualifiés, avec un haut niveau de rémunération, et une stabilité d'emploi conséquente ; d'un autre côté, des emplois non qualifiés dans des secteurs en structuration, aux faibles rémunérations, aux conditions de travail dégradées, enfin une forte instabilité d'emploi (une part importante de temps partiel, une forte flexibilité hebdomadaire voire journalière des horaires, un taux de rotation de la main-d'œuvre élevé, etc. Une analyse en termes de « nouveau prolétariat » (Rigaudiat, 2007) ou de « précarariat » (Castel, 1999) permet d'insister sur les particularités de l'emploi dans de tels secteurs.

Ce deuxième type d'emplois tertiaires, à savoir des emplois globalement dégradés et déconsidérés, est caractéristique du secteur de l'aide à domicile. Ce secteur s'est construit autour des besoins des ménages, qui constituent autant de petits employeurs balkanisés. Il répond en effet à des besoins souvent temporaires de quelques heures par semaine. Pour une telle activité, stabiliser l'emploi de ces personnes suppose une gestion adaptée, organisant en quelque sorte les cumuls d'emplois, pour constituer des emplois du temps individuels proches d'un temps plein, dans des conditions de transport entre deux lieux de travail acceptables. Dans un secteur composé à plus de 80 % d'emplois directs⁴, la stabilisation et la sécurisation des emplois précaires passent loin des marchés internes, par des pratiques de regroupement d'employeurs.

Les marchés internes permettent de dé-précariser les emplois, par la mise en place de réelles promotions de carrière, d'ascensions professionnelles. Un regroupement d'employeurs ou un employeur collectif (associatif, public ou lucratif) est-il en mesure quant à lui de sécuriser les parcours du personnel d'aide à domicile, et de permettre des ascensions professionnelles significatives sur un tel marché secondaire du travail ? Selon l'enquête Emploi 2007, plus de la moitié des aides à domicile ne détient aucune qualification et moins de 30 % sont titulaires du DEAVS (diplôme d'État d'auxiliaire de vie sociale). Certes la validation des acquis de l'expérience (VAE) existe pour une minorité de salariés, mais les mobilités professionnelles sont difficiles à orienter vers des emplois stables et plus qualifiés, car il y a peu de possibilités concrètes dans ce secteur d'activité. Nos entretiens avec des salariés qui se sont engagés dans une démarche de VAE révèlent une frustration, une

⁴ Par emploi direct on entend la situation où un salarié a pour employeur le particulier chez qui il travaille. L'essentiel de l'emploi direct déclaré est réalisé par un chèque emploi service universel.

impression forte de plafond de verre, une fois le DEAVS ou le diplôme de technicien d'intervention sociale et familiale – TISF– obtenu. On peut concevoir des mobilités vers des emplois d'assistante maternelle, d'aide-soignant ou encore des emplois dans des établissements sociaux ou médico-sociaux, pour échapper à la précarité. Mais, dans un secteur où la moyenne d'heures hebdomadaires de travail est comprise entre 10 et 15 heures selon les sources (Devetter, Jany-Catrice, Ribault, 2009), l'enjeu reste pour l'essentiel la possibilité de travailler à la constitution d'un marché du travail moins instable pour des femmes dont la mobilité doit gagner en sécurité. Ainsi, le secteur de l'aide à domicile est caractéristique d'un marché secondaire qui fonctionne en l'absence de toute référence à un marché interne. Il enferme les salariés dans des emplois instables, mal rémunérés, dont les perspectives d'évolution sont très restreintes. La précarité est bien ici un processus qui accroît l'enfermement des salariés sur un marché secondaire.

Les systèmes de relations professionnelles sont donc confrontés à deux problèmes différents de précarité dans l'emploi selon la nature des marchés du travail considérés. On voit bien que les logiques des partenaires sociaux devront être assez différentes dans l'un et l'autre cas. L'un implique de travailler sur les conditions de la mobilité externe et les modes de fonctionnement d'un marché secondaire du travail, l'autre implique de réduire une mobilité qui peut en effet être insérée dans des marchés internes ou sécurisée sur des marchés primaires du travail.

II. – L'AIDE A DOMICILE : L'EMERGENCE RAPIDE D'UN GRAND MARCHE SECONDAIRE

Globalement, les emplois d'aides à domicile sont des emplois précaires, notamment au sens où leurs niveaux de salaires sont, avec ceux des employés de maison, parmi les plus bas⁵. Il existe toutefois des différences sensibles selon la nature de l'offre. On traitera ici de l'emploi des associations, distinct de l'emploi direct. Il concerne 80 % des heures effectuées au domicile des particuliers, mais ne constitue qu'un tiers des effectifs des aides à domicile. Les particuliers employeurs n'ont en effet ni pour rôle ni pour vocation de stabiliser l'emploi des salariés, alors que les associations peuvent avoir un rôle essentiel à ce point de vue.

Encadré 2. Services à la personne, aide à domicile : de quoi parle-t-on ?

Plusieurs travaux ont récemment montré les difficultés à saisir statistiquement la réalité du travail et des emplois développés au sein du champ des services à la personne, regroupement d'activités hétéroclites consacré par la loi n° 2005-841 du 26 juillet 2005, « relative au développement des services à la personne et portant diverses mesures en faveur de la cohésion sociale », dite « Loi Borloo » (Chol, Viger, 2007, Jany-Catrice, 2008). Ces travaux insistent sur l'hétérogénéité et la confusion entre des activités différentes par leur nature et leur histoire. Toutefois, si l'on décompose ce champ en sous-catégories constituées de professions ou de catégories statistiques existantes, la catégorie des aides à domicile peut être isolée, notamment sur le plan statistique. De quels types d'activités s'agit-il ?

La frontière est loin d'être nette entre les activités dites d'aide et celles dites de confort. On admet ici que les activités d'aide s'adressent aux publics en situation de fragilité (du point de vue de la mobilité, de leur situation socio-économique, ou de leur situation sanitaire). Les activités de confort s'adressent par contre aux ménages de type « couple biactif », non présents au moment des interventions des personnels intervenant à leur domicile. Le même type d'activités (par exemple le ménage) peut ainsi relever aussi bien d'activités d'aide que de confort, selon les personnes chez qui les personnels interviennent. Cette différence se retrouve dans les catégories de l'Insee, avec la distinction de la catégorie 563b « aides à domicile, aides ménagères et travailleuses familiales », et de la catégorie 563c : « employés de maison et personnels de ménage chez des particuliers ».

⁵ Source : Insee, enquête Emploi 2007.

Les interventions d'aide à domicile regroupent les activités qui nécessitent l'attribution d'un agrément particulier aux prestataires. L'agrément qualité est nécessaire pour les activités suivantes : 1) garde d'enfants de moins de trois ans à domicile ; 2) assistance aux personnes âgées ou autres personnes qui ont besoin d'une aide personnelle à leur domicile, à l'exception d'actes de soins relevant d'actes médicaux ; 3) assistance aux personnes handicapées y compris les activités d'interprète en langue des signes, de technicien de l'écrit, et de codeur en langage parlé complété ; 4) garde-malade à l'exclusion des soins ; 5) aide à la mobilité et au transport de personnes ayant des difficultés de déplacement lorsque cette activité est incluse dans une offre de services d'assistance à domicile ; 6) prestations de conduite du véhicule personnel des personnes dépendantes, du domicile au travail, sur le lieu de vacances, pour les démarches administratives ; 7) accompagnement d'enfants de moins de trois ans dans leurs déplacements, des personnes âgées ou handicapées hors de leur domicile (promenades, transports, actes de la vie courante) ; 8) soins d'esthétique à domicile pour les personnes dépendantes⁶.

II.1. Émergence des associations d'aide à domicile

En tant que secteur d'activité spécifique, et dans son histoire récente⁷, l'aide à domicile s'est organisée selon des modalités associatives originales, dans un monde dominé par les grands employeurs industriels.

II.1.1. L'usager, une figure centrale

À la naissance des premières grandes associations d'aide à domicile, au lendemain de la Seconde Guerre mondiale, les personnels étaient bénévoles : des religieuses, des militantes ouvrières catholiques via la jeunesse ouvrière chrétienne, ou laïques via les mouvements familiaux populaires (Dermejian, 1991). Les associations constituaient ainsi un compromis entre une sphère civique, visant la promotion de la classe ouvrière (le soutien à domicile se fait par et pour les ouvriers), et une sphère domestique, visant un idéal de charité chrétienne, dans une relation fortement personnalisée. L'aidant faisait don de sa personne et de son temps pour secourir des populations dans le besoin (Dussuet, Loiseau, 2007). Dans les deux cas, le service a été conçu à partir des usagers, le travail étant d'abord considéré comme un dévouement pour soutenir les familles dévastées pendant la guerre, et les personnes âgées démunies et invalides. Il s'agissait alors davantage d'un travail que d'un emploi, ce qui contribue à expliquer l'émergence tardive des préoccupations de sécurisation et de stabilisation des emplois d'aide à domicile.

Le choix du statut associatif pour organiser cette pratique nouvelle⁸ semble emblématique de ce que l'usager constitue la figure centrale en ce domaine. Le principe de la « double qualité » énoncé par Vienney (1994) signifie que les usagers participent directement à la production et à l'organisation du secteur, en ce sens que l'employeur est collectif et bénévole, puisque le conseil d'administration est historiquement largement constitué par les usagers. Cette centralité de la figure de l'usager, par rapport à celle des professionnels du secteur, permet de comprendre pourquoi les problématiques liées à l'emploi salarié dans ce secteur ont été lentes à émerger, et ont été tardivement prises en compte.

⁶ L'ensemble des activités englobées dans les services à la personne est beaucoup plus vaste. En voici quelques exemples : entretien de la maison et travaux ménagers, petits travaux de jardinage y compris le débroussaillage, prestations de petit bricolage dites « hommes toutes mains », cours à domicile, assistance administrative à domicile, etc.

⁷ L'activité d'aide à domicile quant à elle n'est pas récente ; elle a dans un premier temps émergé au sein de la sphère familiale, avant de s'externaliser.

⁸ L'activité d'aide à domicile n'est pas en elle-même nouvelle, car elle était auparavant réalisée à l'intérieur de la famille, mais la pratique d'externaliser ces tâches à des personnes extérieures à la famille, date de la fin des années quarante.

II.1.2. Développement de l'emploi dans les associations d'aide à domicile : un statut particulier du temps partiel

Quand, au cours des années 1960 ou même 1970 selon les associations, le travail d'aide à domicile a commencé à être considéré comme un emploi, d'abord indemnisé puis rémunéré, il s'agissait d'emplois encore domestiques et d'appoint dans le contexte familial du *Male Breadwinner*, où l'homme du foyer était le principal pourvoyeur de ressources. C'est pourquoi le développement de ces emplois d'aide à domicile, quasi exclusivement féminins s'est opéré sur la base du temps partiel, voire très partiel, sans que celui-ci soit associé dans un premier temps à un facteur de précarité. Le temps partiel paraissait alors la condition de l'exercice par les femmes d'un travail à l'extérieur de leur foyer. Pour beaucoup, les femmes pouvaient effectuer un travail en dehors du domicile, à condition que celui-ci ne remette pas en cause la bonne tenue du foyer, les soins et l'éducation des enfants.

Le développement de la précarité dans le secteur de l'aide à domicile a été lent et progressif. D'importantes mutations sont survenues, tant sur le marché du travail que dans les structures familiales : croissance de l'emploi féminin, montée du chômage et de la précarité des hommes, croissance des familles monoparentales (avec en général une femme à leur tête), etc. Dans ce nouveau contexte, le temps partiel n'apparaît plus facilitateur d'intégration socioprofessionnelle, au sens d'une opportunité donnée aux femmes d'avoir une occupation hors du foyer, socialement mieux reconnue que le travail domestique. Il est devenu vecteur de précarité, un temps partiel subi, avec un salaire qui ne permet pas de faire vivre décemment la famille. Dans le secteur de l'aide à domicile, la proximité du temps partiel et de la précarité est renforcée par la relative homogénéité des profils des personnels (Devetter *et al.*, 2009). Ces personnes sont souvent les seules de la famille à travailler et assurer un revenu (familles monoparentales ou inactivité du conjoint, du fait du chômage et d'une invalidité). Aujourd'hui, seules 32 % des aides à domicile travaillent à temps complet, contre 68 % des employés ; 25 % des aides à domicile travaillent moins d'un mi-temps, contre 7 % des employés⁹.

L'histoire de l'emploi du secteur, son origine domestique et informelle, sa consolidation dans les associations (le bénévolat, la centralité de la figure de l'usager), contribue à expliquer les freins à la reconnaissance du travail d'aide à domicile comme un métier (Hély, 2009). Dans un secteur caractérisé par la forte prépondérance de l'emploi direct, ce sont pourtant les associations qui ont le plus défendu des valeurs de professionnalisation et de qualification des salariés.

II.2. Aide à domicile et marchés secondaires du travail

Plusieurs éléments rapprochent le secteur de l'aide à domicile des marchés secondaires du travail : les mauvaises qualités de l'emploi *et* du travail. Statuts et type de contrat, protection sociale, carrières, conditions de travail, à tous ces points de vue l'aide à domicile semble relever du marché secondaire de l'emploi.

II.2.1. De mauvaises conditions d'emploi et de travail

Le secteur de l'aide à domicile se caractérise par un taux de rotation de la main-d'œuvre très important. 16 % des aides à domicile ont moins d'un an d'ancienneté dans leur emploi, contre 14 % pour l'ensemble des employés. À l'inverse 28 % des aides à domicile ont dix ans et plus d'ancienneté dans leur emploi, contre 38 % des employés¹⁰.

⁹ Source : Insee, Enquête emploi 2007.

¹⁰ Source : Insee, enquête Emploi 2007.

La majorité des aides à domicile n'a aucune qualification propre au secteur professionnel. Certes il existe un diplôme d'État, mais celui-ci n'étant pas nécessaire à l'exercice de l'activité, peu de salariées l'ont. En Rhône-Alpes par exemple, 61 % des quatre catégories d'aides à domicile¹¹ n'ont aucune qualification. Seules 19 % ont le DEAVS, et 5 % le diplôme du niveau supérieur (TISF) (Observatoire régional de la branche aide à domicile, 2008). Pour les aides à domicile non qualifiées, elles sont rémunérées au Smic horaire, mais beaucoup d'entre elles sont à temps partiel. Le salaire mensuel moyen est donc très faible. La revalorisation salariale qu'avait connue la profession avec l'accord de branche du 29 mars 2002, est aujourd'hui annulée puisque la revalorisation du Smic a rattrapé le salaire des aides à domicile. La possession du DEAVS permet une hausse sensible du salaire et, surtout, la qualification permet souvent d'augmenter le temps de travail. Cela permet de recevoir un salaire plus décent à la fin de chaque mois. Toutefois, même les aides à domicile qualifiés restent globalement parmi les plus bas salaires en France.

Le maintien des métiers d'aide à domicile dans des niveaux faibles de qualification et de rémunération résulte de multiples freins à la reconnaissance des compétences effectivement mises en œuvre par ces salariés dans leur quotidien au travail. Les employeurs exigent une très grande disponibilité temporelle, la réactivité face à la flexibilité des horaires. Il faut organiser son temps de travail et son temps de vie en conséquence. Mais cela n'est pas reconnu comme compétences professionnelles, et par conséquent n'est pas rémunéré. C'est plutôt perçu comme étant des compétences féminines quasiment naturelles : toute femme ayant élevé des enfants, s'étant occupée de ses parents et sachant tenir un foyer a acquis cela dans sa sphère domestique. En plus de ces prérequis implicites, il faut pouvoir acquérir des compétences nouvelles, qui elles seront susceptibles d'être reconnues, pour se qualifier (essentiellement par la validation des acquis de l'expérience). Le manque persistant de reconnaissance des compétences nécessaires et exigées, mobilisées par les aides à domicile pour réaliser leur travail, provoque une intensification du travail et du stress.

Au niveau des conditions de travail, la principale source de difficulté réside dans la gestion des horaires. Les aides à domicile travaillent souvent à temps partiel subi, avec des horaires atypiques de plus en plus flexibles qui requièrent une forte réactivité. 75 % des aides à domicile ont des durées de travail variables selon les semaines¹². Les salariées ont du mal à concilier vie privée et vie professionnelle car, même à temps partiel, elles sont mobilisées une grande partie de la journée, de 7 à 20 heures.

La seconde source de difficulté s'explique par la nature de l'intervention à domicile. Il est plus difficile de contrôler les conditions d'un travail réalisé chez un particulier et non dans un lieu collectif de travail, appartenant à l'employeur. L'inspection du travail n'est pas autorisée à pénétrer dans le domicile d'un particulier et ne peut donc contrôler sur place. Les aides à domicile peuvent donc travailler dans des domiciles anciens, avec des escaliers pentus, des chauffages qui nécessitent de monter des charges lourdes (bois, charbon), des ustensiles de nettoyage anciens, par exemple une serpillière qui nécessite de s'agenouiller pour nettoyer, des produits toxiques, une absence de gants de protection, etc. Globalement, on peut dire que les conditions de travail des aides à domicile se caractérisent par un cumul des pénibilités industrielles (68 % des salariés sont exposés aux nuisances chimiques, problèmes posturaux avec 45 % des salariés du secteur à devoir travailler régulièrement à genoux) et tertiaires

¹¹ Agents à domicile, employés à domicile, auxiliaires de vie sociale, techniciens d'intervention sociale et familiale.

¹² Selon l'enquête Sumer 2003, citée par Devetter (2008).

(60 % des salariés sont exposés au risque d'agression verbale, 50 % sont soumis à des demandes extérieures nécessitant une réponse immédiate)¹³.

Le type de politiques des ressources humaines, notamment la gestion des carrières, est traditionnellement retenu comme un indicateur de l'appartenance ou non d'une firme ou d'un secteur au marché secondaire de l'emploi. Or, on note dans le secteur de l'aide à domicile la faiblesse des formations suivies : moins de 6,14 % de l'ensemble des aides à domicile ont suivi une formation durant les trois derniers mois (ce chiffre s'élève à 8 % des aides à domicile travaillant pour une association), contre plus de 14 % pour l'ensemble des employés¹⁴. L'enquête Sumer 2003 va dans le même sens, et indique que près d'un tiers des aides à domicile estime ne pas avoir bénéficié d'une formation suffisante ou adaptée, contre moins de 20 % pour l'ensemble des salariés (Devetter, 2008). De plus, dans les associations d'aide à domicile, les mouvements de promotion interne sont enrayés par la pression du processus de technicisation des postes de direction et d'encadrement. Depuis la fin des années 1990, on assiste à un mouvement de recrutements externes de professionnels du management et de l'encadrement, alors que ces postes d'encadrement et de coordination étaient traditionnellement pourvus en interne, par des carrières ascendantes. Enfin, la moyenne d'âge des aides à domicile (44 ans) est élevée. Cela semble impliquer qu'on n'entre pas dans l'aide à domicile pour y faire carrière, mais vers 40-45 ans et souvent après un licenciement, après avoir élevé ses enfants, ou après un accident de la vie, tel un divorce : la femme seule avec des enfants devient la *breadwinner*.

Même si les aides à domicile interrogées assurent qu'il faut « *aimer les personnes âgées* » pour tenir dans ce métier ; « *sans amour pour les personnes, on ne tient pas dans ce métier, c'est trop difficile, trop ingrat*¹⁵ », beaucoup travaillent dans ce secteur davantage par nécessité que par choix. D'un point de vue statistique, les aides à domicile et les employés de maison constituent les deux catégories socioprofessionnelles où le souhait d'un autre emploi est le plus élevé : 16 % pour les aides à domicile, et seules 8 % d'entre elles se déclarent heureuses que leurs enfants s'engagent dans la même activité. C'est loin derrière les souhaits formulés par les ouvriers non qualifiés (Devetter, 2008). Ainsi, les salariés se situent davantage dans une logique de reconversion et d'opportunité de salaire que dans une perspective de carrière.

2.2.2. Une rationalisation du travail peu innovante

Enfin, le dernier élément important dans l'aide à domicile qui nous paraît être caractéristique des marchés secondaires de l'emploi, est le caractère à la fois peu innovant et enfermant de l'organisation du travail, malgré le passage d'une organisation du travail de type domestique, caractérisée des règles implicites, à une organisation du travail rationalisante, rigide, typique du registre d'action industriel de Salais et Storper (1993).

L'application conjointe de l'annualisation du temps de travail (1997) et de la classification des aides à domicile en trois catégories en fonction de leur niveau de diplôme (accord de branche du 29 mars 2002) a engendré une rationalisation de l'organisation du travail dans les associations. La rationalisation porte sur les temps d'interventions des aides à domicile chez les particuliers et la gestion des plannings, et se traduit par une parcellarisation des tâches. Les plans d'aide, en général établis par des assistants sociaux du Conseil général, deviennent de plus en plus précis et prévoient des interventions d'une demi-heure et même d'un quart d'heure. Ces laps de temps prévus ne permettent pas la gestion des nombreux imprévus qui

¹³ Selon l'enquête Sumer 2003, citée par Devetter (2008).

¹⁴ Source, Insee, enquête Emploi 2007.

¹⁵ Entretien mené avec une femme, agent à domicile de 49 ans, travaillant dans l'aide à domicile depuis 7 ans.

surviennent dans les activités d'aide et d'assistance aux publics fragiles. Ils ne donnent pas le temps de prendre des nouvelles de la personne, de s'entretenir avec elle, ce qui pourtant est souvent décisif lorsqu'il s'agit de personnes déprimées et isolées qui attendent leur seule visite de la journée. Les interventions « *enchaînent les personnes âgées, comme on fait un marathon* »¹⁶. Cette double rationalisation du temps de travail et de la gestion des plannings est synonyme pour les personnels d'une accélération des cadences, d'un surcroît de stress (ils sont presque systématiquement en retard chez les usagers), d'un morcellement de leur travail, et corrélativement d'une baisse sensible de l'intérêt qu'ils trouvaient auparavant à leur travail. De surcroît, la gestion de la main-d'œuvre dans les associations d'aide à domicile se caractérise par son côté « enfermant » dans la non-qualification. Depuis l'accord de branche de 2002, l'ancienneté ne joue plus un rôle déterminant dans les progressions de carrières. Elle ne joue que marginalement à l'intérieur d'un même échelon. Seule l'obtention d'une qualification permet des gains salariaux significatifs. Et d'importants obstacles existent dans ce secteur, aussi bien à la formation (disponibilité temporelle) qu'à la qualification (difficulté d'acquérir le savoir académique nécessaire pour la validation des acquis).

Tout cela de rapprocher les emplois d'aide à domicile aux emplois secondaires. Toutefois, les auteurs segmentationnistes se sont plutôt concentrés sur les marchés internes, et ont souvent résumé les marchés secondaires comme des marchés concurrentiels, composés de travailleurs non qualifiés interchangeable. L'aide à domicile montre que cette vision des marchés secondaires est réductrice, voire erronée. Le marché de l'aide à domicile répond à des logiques institutionnelles particulières, notamment du fait de la composition de l'offre de travail. En effet l'offre de travail, et notamment le caractère quasi exclusivement féminin de ces emplois (plus de 98 % des aides à domicile sont des femmes selon l'enquête Emploi en continu de 2007), est un élément déterminant pour comprendre l'organisation du travail et les conditions d'emploi dans ce secteur. Ici, le marché secondaire concerne des emplois faiblement rémunérés, flexibles, précaires non pas parce que ces emplois sont régis par des procédures de marché, mais au contraire parce qu'ils répondent à des régulations institutionnelles particulières qui les maintiennent sur les segments inférieurs du marché du travail (Craig, Garnsey et Rubery, 1985).

III. – LA PRECARITE DES AIDES A DOMICILE, COMPRISE COMME UN RISQUE D'ENFERMEMENT DANS DES EMPLOIS SECONDAIRES

Si l'on reprend les deux types de situations de précarité que nous avons retenus, et au vu des éléments rapportés plus haut sur le secteur de l'aide à domicile, il apparaît que les emplois d'aides à domicile se caractérisent par une importante précarité au sens d'un risque d'enfermement dans des emplois dégradés, sur des marchés secondaires de l'emploi.

III.1. Une convention collective qui incite peu à la professionnalisation

L'accord de branche du 29 mars 2002 relatif aux emplois et aux rémunérations dans l'aide à domicile structure les emplois du secteur¹⁷. Quatre filières / catégories d'emplois regroupent plus de 80 % des effectifs, les catégories A (emplois repères d'agent d'intervention et agent polyvalent), B (employé à domicile), C (auxiliaire de vie sociale, aide médico-psychologique,

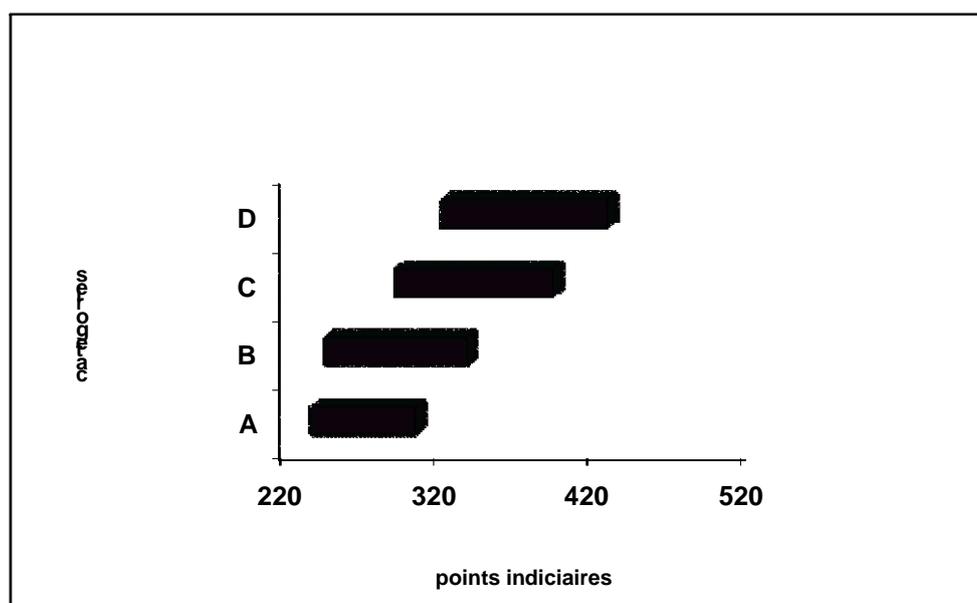
¹⁶ Entretien avec une auxiliaire de vie sociale d'une association iséroise.

¹⁷ L'accord ici examiné dans sa déclinaison de la convention collective des aides familiales ADMR, les grilles de rémunération étant les mêmes dans les différentes conventions collectives du secteur. Il devrait être intégré sans aucune modification à la convention collective unique aux entreprises sans but lucratif, en cours de négociation.

aide-soignante, auxiliaire de puériculture) et D (technicien de l'intervention sociale et familiale). Ce sont dans tous les cas des emplois de niveau employé (les niveaux agent de maîtrise et cadre ont leurs propres catégories. La catégorie A à elle seule représente plus de la moitié des effectifs en France.

Les métiers de la catégorie A sont des métiers non qualifiés, accessibles après un entretien d'embauche. Selon la convention collective, la maîtrise des tâches à exécuter est censée être immédiate, les connaissances acquises au cours de la scolarité obligatoire ou par une expérience personnelle de la vie quotidienne suffisent. Autrement dit, des personnes sans qualification professionnelle accèdent normalement à ces emplois et l'on admet de fait qu'une expérience du travail ménager ou domestique suffit à exercer la profession. Une soixantaine de points d'indice séparent l'indice de départ 238 et le sommet de la catégorie A, la progression se fait à l'ancienneté, de façon automatique. Le passage en catégorie B, employé à domicile, assure au moins un passage à l'indice 244. L'employé à domicile réalise et aide à l'accomplissement des activités domestiques et administratives. L'accès à cette catégorie suppose d'être titulaire d'un CAP ou BEP dans un champ connexe, ou d'être en cours d'obtention du diplôme d'auxiliaire de vie sociale par la formation ou la VAE. L'accès à la catégorie C, au poste d'auxiliaire de vie sociale nécessite l'obtention du DEAVS de niveau V. Le schéma ci dessous reproduit (en termes de points d'indice) les échelles de salaires des 4 catégories A, B, C, D.

GRAPHIQUE 1. Carrière des aides à domicile



Autrement dit, la convention collective ouvre largement l'entrée en catégorie A à des personnes non qualifiées et leur donne la possibilité de progresser à l'ancienneté pendant 30 ans au sein de la catégorie, que l'on pourrait qualifier de niveau d'accueil. En revanche elle offre peu d'incitation à la formation. Le niveau d'accueil est conçu pour une carrière entière, l'entrée en formation diplômante ne fournit pas d'avantage salarial significatif et les effectifs restent concentrés sur les métiers d'employés non qualifiés. L'entrée en catégorie C est certes importante pour la progression salariale non négligeable puisque le niveau d'accueil est situé à l'indice 295. Mais les deux tiers de l'effectif se situent dans les catégories A et B. Le diplôme de Technicien de l'Intervention Sociale et Familiale (TISF) de niveau IV qui donne accès au métier du même nom et à la catégorie D ne concerne que 3 % des effectifs du secteur (Observatoire de la Branche Aide à Domicile, 2008).

III.2. Féminisation des emplois et risque d'enfermement dans des emplois secondaires

La seule opposition duale des emplois en termes de centre et de périphérie ne suffit pas pour comprendre un secteur comme l'aide à domicile. Selon cette analyse duale simplifiée du marché du travail, on aurait d'un côté les salariés du cœur de métier des entreprises qui bénéficieraient d'un statut favorable, et de l'autre, le personnel de la périphérie, qui subiraient la gestion des entreprises par la flexibilité de la main-d'œuvre. Les aides à domicile constituent bien le cœur de métier des associations d'aide à domicile, et pourtant, elles subissent des pratiques de gestion flexibles et potentiellement précarisantes (cumul du temps partiel et de faibles rémunérations).

Envisager la précarité comme un risque d'enfermement dans des emplois secondaires appelle la prise en compte de la question du genre dans l'analyse. L'emploi non qualifié est aujourd'hui largement féminin. Cette tendance s'est renforcée ces vingt dernières années selon Jany-Catrice *et al.* (2009). En 2002, 30 % des femmes occupaient des emplois non qualifiés. Des données qualitatives complètent ce constat quantitatif. Un résultat majeur de l'enquête menée par Cases et Missègue (2001) est le suivant : « Le score global de la "qualité" des emplois est négativement corrélé avec le rang résumant la proportion de femmes (...) » Ainsi, les seuls mécanismes de marché ne peuvent expliquer la persistance d'emplois peu qualifiés, et donc mal rémunérés, instables, présentant des conditions de travail difficiles, etc. Ce sont bien les rapports sociaux de sexe qui permettent de comprendre le secteur de l'aide à domicile. Les tâches qui s'effectuent dans la sphère domestique relèveraient de savoir-faire naturels des femmes. Il serait donc tout normal que les activités de l'aide à domicile soient cantonnées dans cette sphère domestique. Ainsi, les compétences relationnelles attribuées aux femmes ne sont pas reconnues dans les conventions collectives et les négociations d'entreprises ; bien souvent même elles ne sont pas reconnues par les salariées elles-mêmes, qui disent exercer leur métier « naturellement ». Pourtant, des compétences sont exigées, attendues par les employeurs.

La « disponibilité temporelle » constitue l'exemple le plus manifeste de compétences nécessaires à l'exercice de ce métier, mais non reconnues donc non rémunérées¹⁸. Ce cantonnement dans la faible qualification freine la rémunération et la reconnaissance du secteur d'activité, ce qui contribue à alimenter aujourd'hui encore sa féminisation puisque les femmes acceptent mieux que les hommes des emplois moins bien payés et offrant des moins bonnes conditions de travail. La féminisation freine encore davantage la reconnaissance et valorisation du secteur. On assiste donc ici à une sorte de cercle vicieux, qui est alimenté par les rapports sociaux de sexe à l'intérieur du domicile et, à l'extérieur, sur le marché du travail lui-même.

Le temps partiel est très répandu chez les femmes, et particulièrement chez les employées non qualifiées. Dans le secteur de l'aide à domicile, c'est le temps partiel et non le statut qui constitue la variable essentielle de précarité. 82 % des aides à domicile ont un contrat à durée indéterminée ; ce chiffre s'élève à 87 % pour les aides à domicile qui travaillent dans une association selon l'enquête Emploi 2007. Le cantonnement dans la non-qualification est en effet renforcé par le temps partiel. Dans l'aide à domicile, le temps partiel s'apparente à une forme de disponibilité temporelle, dans le sens où malgré un temps de travail rémunéré réduit, le temps effectivement mobilisé pour le travail est, lui, proche du temps plein voire plus

¹⁸ Nous nous inscrivons ici dans la perspective tracée par les travaux de Gadrey *et al.* (2004), qui font de la disponibilité temporelle une compétence, dans la mesure où celle-ci n'existe pas en soi. La disponibilité temporelle dépend de la capacité d'organisation de ces femmes pour dégager du temps de non travail, durant lequel elles sont disponibles.

important encore, dès lors que l'on tient compte des temps de transport, des horaires atypiques, de l'éclatement des temps d'intervention sur une plage horaire très large – parfois de 7 à 22 heures –, etc. Le temps partiel et plus encore la disponibilité temporelle freinent les possibilités de formation (par manque de temps et d'énergie à consacrer à de l'extra-professionnel) et, corrélativement, de promotion professionnelle (qui se caractérise dans l'aide à domicile à la fois par une montée en qualification et par un accroissement du temps de travail). De surcroît, le temps partiel est associé à de faibles ressources. Il est rarement une étape vers le temps plein (du moins pendant la période où les enfants sont petits). Les femmes intériorisent leur position inférieure sur le marché du travail et leurs obligations familiales et cela les conduit à « choisir » de travailler à temps partiel¹⁹. On peut ainsi parler de trappe à temps partiel. Celui-ci est bien vecteur de précarité dans l'aide à domicile. Ainsi, le temps partiel comme disponibilité temporelle renforce l'enfermement des femmes dans les métiers de basse qualification et sur des marchés du travail secondaires. Les figures les plus féminisées (comme les assistantes maternelles, les aides à domicile) des employés non qualifiés sont celles qui connaissent les plus forts taux d'enfermement dans l'emploi non qualifié, alors que pour les figures les moins féminisées (comme les serveurs de café ou les employés de libre service), l'emploi non qualifié joue plutôt un rôle de transition (Jany-Catrice *et al.*, 2009).

Du fait de la faible présence de grosses entreprises d'aide à domicile, de l'émiettement important de l'emploi (émiettement associatif, large prépondérance de l'emploi direct), le secteur de l'aide à domicile a peu de chances de constituer des marchés internes en son sein pour stabiliser, sécuriser et qualifier l'emploi. Ainsi, s'interroger sur les modalités possibles de dé-précarisation des emplois du secteur amène à s'interroger sur les modalités de prévention du risque d'enfermement dans des emplois dévalorisés. Quelles sont les réelles possibilités de professionnalisation des emplois qui peuvent enrayer cet enfermement ?

IV. – QUELLES STRATEGIES DE REDUCTION DE LA PRECARITE ? L'ENJEU DE LA PROFESSIONNALISATION

La majorité des acteurs qui interviennent sur le champ de l'aide à domicile (associations, CCAS, entreprises lucratives, État, conseils généraux, communes, etc.) semblent se retrouver autour d'un consensus sur la nécessaire « *professionnalisation* » du secteur (Jany-Catrice, Puissant, Ribault, 2009). La notion de qualification était relativement claire, on savait précisément ce qu'elle recouvrait : apprentissage de savoirs nouveaux certifiés par un diplôme, obtention d'un meilleur statut, plus stable, mieux reconnu socialement et plus protecteur. Elle a été supplantée par celle de « professionnalisation ». Le terme est beaucoup plus flou. S'agit-il de qualification ? De sécurisation ? De formations, même non qualifiantes ? D'efforts en termes d'organisation du travail ? De tentatives pour collectiviser un travail marqué par un fort isolement ? De façon assez consensuelle, les discours des acteurs font apparaître la professionnalisation comme la manière d'adapter le secteur à la diffusion d'une convention sociale sur le vieillissement de la population, sur le respect de la dignité à tout âge de la vie, qui implique que « n'importe qui » ne peut pas s'occuper de personnes âgées fragiles, en perte d'autonomie.

Mais au-delà de ces discours d'ordre général, qu'en est-il de l'effectivité de cette professionnalisation ? Globalement dans le secteur de l'aide à domicile, on note des

¹⁹ La notion de « choix » est bien sûr à nuancer, quand il s'agit d'un choix contraint (la répartition des tâches familiales et domestiques s'effectuant à la défaveur des femmes) qui ne permet pas une liberté d'accomplir au sens de Sen (1993).

différences sensibles quant à l'avancement du processus de professionnalisation, en fonction du type d'offre de services. Ainsi, la présence d'une structure prestataire collective facilite une gestion professionnalisante de la main-d'œuvre (taux de qualifiés plus important, davantage d'heures de formation proposées, des temps de travail collectif, etc.). À l'intérieur de la catégorie des prestataires, il semble en effet que les associations (et marginalement les CCAS) soient plus en avance que les entreprises lucratives (celles-ci proposent en moyenne moins d'heures de formation, des temps de travail plus restreints, etc.) (Devetter, 2008). Ce sont elles qui paraissent le plus à même de professionnaliser l'activité et les emplois.

Toutefois, il convient de préciser que ce n'est pas l'économie sociale dans son ensemble qui s'engage dans un processus de professionnalisation, de sécurisation et de stabilisation des emplois, mais seulement les structures prestataires. Les associations prestataires emploient les aides à domicile qui vont travailler chez des particuliers usagers des services. Il existe aussi des associations mandataires : le particulier emploie l'aide à domicile qui intervient chez lui, mais se fait aider par une association mandataire pour les démarches administratives. Les efforts en termes de sécurisation des emplois ne concernent que les structures prestataires (et parfois les seuls services prestataires, lorsqu'une même structure associative développe en son sein un service mandataire et un service prestataire : une dualité importante peut ainsi exister au sein des associations qui agissent simultanément comme prestataires et mandataires). L'emploi des salariés des services mandataires est en effet encadré par la convention collective du particulier employeur. Elle est nettement moins favorable aux salariés que les trois conventions collectives qui encadrent l'activité de prestataire (qu'il s'agisse du droit à la formation, de la rémunération des temps de trajets, de la couverture sociale, etc.).

Une étude menée sur quatre zones d'emploi de la région Rhône-Alpes (Artis, Demoustier, Hofmann, Puissant, 2008) ainsi qu'une monographie réalisée sur le département isérois (Puissant, 2008) montrent en effet que les efforts en termes de stabilisation et de sécurisation des emplois sont quasiment la règle dans l'économie sociale du secteur, au sein des associations prestataires, mais aussi à l'échelle du territoire, par des pratiques de coopération et mutualisation sur la fonction employeur et sur le temps de travail, via les groupements d'employeurs, ou sur la formation, via des plates-formes.

Que ce soit à l'intérieur ou à l'extérieur, les structures associatives prestataires stabilisent et sécurisent presque systématiquement les emplois d'aide à domicile. Il est fréquent que la première embauche se fasse sur contrat à durée déterminée, ce type de contrat prenant souvent la forme d'une période d'essai, et surtout permettant de répondre plus facilement dans un premier temps aux fluctuations inhérentes à l'activité d'aide à domicile (en cas de décès, d'hospitalisation, de chutes, etc.). Contrairement au contrat à durée indéterminée, le contrat à durée déterminée n'est pas obligatoirement soumis au régime de la modulation du temps de travail, il est plus facile de faire travailler des personnes en contrat à durée déterminée quand on en a besoin, et de ne pas faire appel à elles quand il n'y a pas assez d'activité. Mais à la fin du premier contrat à durée déterminée, en général, si la personne convient, elle obtient un contrat à durée indéterminée. Rappelons qu'il s'agit d'un secteur fortement marqué par les pénuries de main-d'œuvre : les employeurs ont du mal à embaucher et, surtout, ils ont du mal à fidéliser leur main-d'œuvre. Le contrat à durée indéterminée permet de fidéliser. Et avec le contrat à durée indéterminée, la personne obtient une stabilisation salariale, une facilité d'accès aux différentes formations, un accompagnement plus aisé pour s'engager dans une démarche de VAE, une intégration plus facile dans les collectifs de travail, etc. Pour une partie d'entre elles, le contrat à durée indéterminée non qualifié peut se transformer en contrat

à durée indéterminée qualifié, après l'obtention du DEAVS par VAE²⁰. Il est plus facile d'augmenter son temps de travail pour des salariées qualifiées, ou même pour des salariées non qualifiées mais ayant fait leurs preuves et étant considérées comme « compétentes » par les supérieurs qui gèrent leurs plannings. Les petites associations ayant des moyens plus modestes et n'étant pas en mesure de sécuriser seules les emplois en leur sein, peuvent être amenées à mutualiser le temps de travail ou la formation, avec d'autres structures d'économie sociale de leur territoire.

CONCLUSION

Si l'on reprend la grille de lecture complexifiée et enrichie de la segmentation du marché du travail proposée par Gazier et Petit (2007), on peut dire que l'intermédiation d'une association, entre l'usager et l'intervenante à domicile, peut permettre que les emplois se transfèrent d'un segment secondaire inférieur à un segment secondaire supérieur. Les emplois dans cet *upper-tier secondary sector* se caractériseraient par des progressions de salaires et de dépenses en formation plus importantes que dans le secteur secondaire inférieur, par un encouragement à l'autonomie des travailleurs. Le secteur de l'aide à domicile – au moins dans sa composante associative prestataire –, a les moyens d'accéder à cette situation.

Les segments du marché du travail ne constituent pas des réalités figées mais des configurations institutionnelles particulières sur lesquelles les partenaires sociaux peuvent souhaiter agir. Dans cette perspective, pour lutter contre la précarité, il paraît important d'envisager d'autres formes de sécurisation que l'accès aux marchés internes. Il semble plus efficace de distinguer les emplois pour lesquels une réduction de la précarité passe par un accès aux marchés internes et les emplois pour lesquels le mode de fonctionnement du marché secondaire est la question primordiale. On peut alors poser clairement le problème de la sécurisation des trajectoires sur les marchés secondaires : par l'amélioration de la formation qualifiante, par la réorganisation du travail en un sens large, par la conciliation des temps sociaux pour les salariées.

Cette grille de lecture segmentationniste permet d'insister sur les vecteurs d'enfermement dans un marché secondaire, d'un personnel majoritairement féminin, avec une proportion importante de travailleuses étrangères ou issues de l'immigration. L'enjeu de la professionnalisation du secteur est de sortir d'un marché du travail enfermant dans la non-qualification pour construire un marché reconnaissant mieux les qualités professionnelles et inciter véritablement à la formation professionnelle, tout en reconnaissant ces formations dans une convention collective appropriée. La précarité dans l'emploi est certes un enjeu plus général. Mais il paraît souhaitable de poser la question d'un nouveau statut du travail salarié chez des employeurs capables de stabiliser l'emploi, tout autant que poser la question d'une organisation plus sûre des carrières sur des marchés du travail comportant plus de mobilité externe. Cela doit être mis au centre des discussions des partenaires sociaux français. Ceux-ci peuvent hésiter en effet entre une sécurisation de l'emploi par la recherche d'une extension des marchés internes ou une meilleure organisation des mobilités sur des marchés secondaires. Cela correspond apparemment à des situations différentes qui existent simultanément et qui peuvent être l'une comme l'autre transformées.

²⁰ Ce diplôme est le seul à permettre un passage en catégorie C. Cela donne un net gain salarial. Il existe d'autres diplômes, comme le titre professionnel d'assistante de vie aux familles. Mais celui-ci ne permet pas le passage à la catégorie C, seulement à la catégorie B. Le gain salarial est bien moindre que celui que donne le passage en catégorie C

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- AMOSSE T. [2003], « Interne ou externe, deux visages de la mobilité professionnelle », *Insee Première* n° 921.
- ARTIS A. *et al.* [2008], « Économie sociale et solidaire et régulations territoriales », ESEAC, rapport pour la DIIESSES avec : D. Demoustier, B. Hofmann et E. Puissant.
- AUER P., BERG J., COULIBALY I. [2005], « Une main-d'œuvre stable est-elle bonne pour la compétitivité ? », *Revue internationale du Travail*, vol. 144, n° 3, p. 335-361.
- AUER P., GAZIER B. [2008], *L'introuvable sécurité de l'emploi*, Paris, Flammarion.
- BESSON E. [2008], *Flexicurité en Europe. Éléments d'analyse*, Février 2008,
- BOUFFARTIGUE P. (dir.) [2007], *Action collective et précarités. Le syndicalisme à l'épreuve. Enquête sur trois secteurs, Poste, sous-traitance pétrochimique et restauration rapide*, Rapport final pour la Dares.
- BRIARD K. [2007], « Profils types des salariés du secteur privé : approche par une classification des carrières », *Économie et Prévision*, n°s 180-181, p. 59-85.
- CASES C., MISSEGUE N. [2001], « Une forte segmentation des emplois dans les activités de services », *Économie et Statistique*, n° 344, p. 81-108.
- CASTEL R. [1995], *Les métamorphoses de la question sociale, une chronique du salariat*, Paris, Gallimard.
- CERC [2005], *La sécurité de l'emploi face aux défis des transformations économiques*, Paris, La Documentation française, rapport n° 5.
- CHOL A., VIGER E. [2007], « Données statistiques relatives au temps partiel dans le secteur des services à la personne », *Note de la Dares* au ministère de l'Économie, des Finances et de l'Émloi, et au ministère du Travail, des Relations sociales et de la Solidarité.
- CONCIALDI P. [2004], « L'extension de la pauvreté laborieuse », *Projet*, n°280, mai, <http://www.ceras-projet.com/index.php?id=1407>.
- CRAIG C., GARNSEY E., RUBERY J. [1985], « Labour market segmentation and women's employment: a case-study from the United Kingdom », *International Labour Review*, vol. 124, n° 3, p. 267-280.
- DERMENJIAN G. (1991), « Les femmes dans les mouvements familiaux populaires de 1935 à l'après-guerre », in *Femmes, familles et action ouvrière : pratiques et responsabilités féminines dans les mouvements familiaux populaires (1935-1958)*, Villeneuve d'Ascq, Les Cahiers du GRMF, n° 6, p. 35-58.
- DEVETTER F.-X. [2008], « La qualité des emplois dans les services à la personne », in Devetter F.-X. *et al.*, *L'aide à domicile face aux services à la personne ; mutations, confusions, paradoxes*, Rapport pour la DIIESSES écrit avec L. Fraisse, L. Gardin, M.-F. Gounouf, F. Jany-Catrice, T. Ribault.
- DEVETTER F.-X., JANY-CATRICE F., RIBAUT T. [2009], *Les services à la personne*, Paris, La Découverte.
- DOERINGER P., PIORE M. [1971], *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Lexington, D.C. Heath and Co.
- DUSSUET A., LOISEAU D. [2007], « Les services aux familles offertes par les associations : un modèle de service "entre" formel et informel ? », in A. Dussuet, J.-M. Lauzanas, *L'économie sociale entre informel et formel : paradoxes et innovations*, Rennes, Presses universitaires de Rennes.
- EUZEBY C. [2008], « La flexisécurité, levier de l'intégration économique et sociale en Europe », *Revue du marché commun et de l'Union européenne*, n° 516, p. 145-155.
- FOUCAULD J.B. DE (dir.) [2008], *Emploi, Chômage, Précarité. Mieux mesurer pour mieux agir*, Rapport du CNIS.

- GADREY N., JANY-CATRICE F., PERNOD-LEMATRE M. [2004], « Genre et emplois non qualifiés », in D. Meda, F. Vennat, *Le travail non qualifié, permanences et paradoxes*, Paris, La Découverte.
- GAUTIE J. [2004], « Les marchés internes du travail, l'emploi et les salaires », *Revue française d'économie*, vol. 18, n° 4, p. 33-62.
- GAZIER B. [2003], *Tous sublimes, vers un nouveau plein emploi*, Paris, Flammarion.
- GAZIER B., PETIT H. [2007], « French Labour Market Segmentation and French Labour Market Policies since the Seventies: Connecting Changes », *Économies et sociétés*, série AB, *Socio-économie du travail*, n° 28, p. 1027-1055.
- GERME F., MICHON F. [1979-1980], *Stratégies des entreprises et formes particulières d'emploi*, tome 1 : *Dossiers*, 186 p., tome 2 : *L'enquête*, 199 p., Séminaire d'Économie du Travail, cahier n° 8006 (*rapport pour le Commissariat général du Plan*) [avec la collaboration de M. Bonnechère et M. Kerleau]
- HELY M. [2009], *Les métamorphoses du monde associatif*, Paris, Presses universitaires de France.
- JANY-CATRICE F. [2008], « Quelques éléments du (délicat) cadrage du champ des "services à la personne" », Paris, Séminaire CEE, octobre.
- JANY-CATRICE F., PUISSANT E., RIBAUT T. [2009], « Associations d'aide à domicile : pluralité des héritages, pluralité des professionnalités », *Formation et Emploi*, n°107, p. 77-91.
- LAMOTTE B., MASSIT C. [2009], *La précarité et nouvelles formes d'emploi : quatre études sectorielles en Rhône-Alpes*, Rapport d'étude pour le FSE, La région Rhône-Alpes et la DRTEFP Rhône-Alpes, 233p. Site Précarité dans l'emploi <http://webu2.upmf-grenoble.fr/LEPII/spip/spip.php?rubrique50>
- LAMOTTE B., MASSIT C. [2008], « Gestion des âges dans trois entreprises : quelques hypothèses concernant de nouvelles logiques dans les marchés internes du travail », *Éducation permanente*, décembre.
- LEFEBVRE M. [2010], « Qualité de l'emploi et hétérogénéité dans le champ des services à la personne : éléments d'analyse à partir des statistiques nationales », *Working Papers Clersé* n°4.
- LEMISTRE P. [2003], « Transformation des marchés internes en France Une approche par catégories d'emplois », *Économie appliquée*, tome LVI, n° 2, p. 123-160.
- MARUANI M. [2003], « Les 'working poor' version française : travailleurs pauvres et /ou salariés pauvres ? », *Droit social*, n°s 7-8, p. 696-702.
- MICHON F. [1994], « Travail, emploi, marché. Concepts et débats de la socio-économie française », in Erbès Seguin S. (dir.), *L'emploi : dissonances et défis. Sociologues et économistes européens en débat*, Paris, L'Harmattan, coll. « Logiques sociales », p. 61-91.
- MICHON F. [2007], « What became of labour market segmentation in France: its changing design », *Économies et sociétés*, série AB, *Socio-économie du travail*, n° 28, p. 999-1026.
- OAD [2008], *Aide à domicile : on gagne toujours à être connu*. Étude quantitative nationale Branche aide à domicile Rhône-Alpes.
- PAUGAM S. [2000], *Le salarié de la précarité*, PUF.
- PONTHIEUX S. [2004], « Les travailleurs pauvres : identification d'une catégorie », *Travail, Genre et Sociétés*, n° 11, p. 93-107.
- PUISSANT E. [2008], *Évolutions et enjeux des services à la personne ; l'exemple des associations iséroises d'aide à domicile*, Lyon, Publications de l'ADEES.
- RAMAUX C. [2005], « Les emplois ne sont pas plus instables : explications et incidences sur la régulation de l'emploi », *Économies et Sociétés*, série AB, *Socio-économie du travail*, n°26, p. 1443-1470.

- RIGAUDIAT J. [2007], *Le nouvel ordre prolétaire. Le modèle social français face à l'insécurité économique*, Paris, Autrement.
- SALAS R., STORPER M. [1993], *Les mondes de production, enquête sur l'identité économique de la France*, Paris, Éditions de l'EHESS.
- SEN A. [1993], « Markets and Freedoms: Achievements and Limitations of the Market Mechanism in Promoting Individual Freedoms », *Oxford Economic Papers*, vol. 45, n° 4, p. 519-541.
- VALETTE A. [2008], « Systèmes d'emploi français et britannique : évolutions entre 1980 et 2001 », *Économies et sociétés*, série AB, *Socio-économie du travail*, n° 29, p. 1925-1957.
- VIENNEY C. [1994], *L'économie sociale*, Paris, La Découverte.
- WALTISPERGER D. [2008], « Pénibilité du travail et sortie précoce de l'emploi », *Premières synthèses* n°03-1, janvier.