

**Le domicile : lieu de domination par excellence ?  
Réflexion sur la relation d'emploi à domicile**

**Isabelle Puech  
Directrice de l'Observatoire des emplois de la famille**

**Contribution à la Conférence de consensus « Le domicile : enjeu sociétal majeur ? » - 17 et 18 décembre 2014**

Jusqu'aux années 1970, le domicile était considéré comme le lieu où s'exerçait par excellence la domination envers les femmes. Assignées aux tâches d'entretien et de soin dont elles avaient la charge pleine et entière, les femmes étaient reléguées dans un espace privé subordonné et dévalorisé, en opposition à l'espace public, univers dominant et dominé par les hommes.

La mise en visibilité sur la scène publique de la dimension collective de problématiques considérées jusqu'alors comme « privées » (autour du célèbre slogan féministe « le privé est politique ! »<sup>1</sup>), ainsi que l'accélération spectaculaire de la participation des femmes au marché du travail, ont contribué à remettre en question la dichotomie entre espace privé et espace public et à reconsidérer la place et le rôle des femmes dans les deux sphères.

Dans l'espace privé du domicile, l'autonomie financière acquise par les femmes sur le marché du travail a redessiné progressivement les lignes de partage. Aussi, l'introduction de nouvelles technologies a transformé de manière significative la nature du travail domestique dont une partie croissante est réalisée contre rémunération. Ces évolutions participent d'un déplacement des frontières entre l'économie domestique et le marché, et entre l'économie domestique et l'Etat<sup>2</sup>.

Ce mouvement transforme les rapports de pouvoir qui se jouent au sein du domicile, entre les hommes et les femmes, mais aussi entre les femmes elles-mêmes, en particulier entre celles qui recourent à une aide extérieure rémunérée et celles qui aident contre rémunération. Dans un contexte d'internationalisation croissante du travail reproductif marqué par une reconfiguration des migrations féminines de travail, et de développement national de politiques publiques visant conjointement à développer l'emploi et à encourager le maintien à domicile des personnes dépendantes, les emplois à domicile ont connu ces vingt cinq dernières années, en France, un développement spectaculaire, en particulier ceux exercés dans le cadre d'une relation d'emploi directe employeur-employé.

Certains y voient de nouvelles formes d'exploitation de femmes pauvres venant du sud par des femmes riches et blanches des pays du nord, qui traiteraient leurs employées de maison comme des domestiques serviles, aidées en cela par l'inviolabilité constitutionnelle du domicile qui ne rend pas possible l'intervention de l'inspection du travail.

---

<sup>1</sup> Françoise Picq, « « Le personnel est politique ». Féminisme et for intérieur », in CURAPP, *Le for intérieur*, PUF, 1995.

<sup>2</sup> Florence Weber, « Le maintien à domicile à quel prix ? », in Florence Weber, Loïc Trabut, Solène Billaud (dir.), *Le salaire de la confiance. L'aide à domicile aujourd'hui*, Editions Rue d'Ulm, 2014, pp. 9-40.

D'autres, mettent en avant la complexité que recouvrent ces rapports d'emploi à domicile et les formes que ces derniers peuvent prendre, mettant en avant la nature d'une relation salariale particulière, dont la singularité tient à la fois à la nature même de ce travail pris dans ses différentes dimensions (domestique/de care), mais aussi au lieu même d'exercice de cette activité : le domicile<sup>3</sup>.

Cette contribution propose de présenter les grandes spécificités de la relation d'emploi direct employeur-employé, en la resituant dans le contexte où elle se crée : le domicile.

L'hypothèse qui est formulée est que l'activité rémunérée à domicile dans le champ de l'aide à la personne s'inscrit dans une relation d'emploi qui prend des formes singulières parce qu'elle se construit précisément à l'intérieur même du domicile de l'employeur. Le domicile est un espace privilégié pour observer des relations d'emploi qui dépassent la stricte logique marchande. Cela amène à reconsidérer la complexité des rapports de pouvoir entre l'employeur et l'employé et à interroger simultanément la nature du lien de subordination.

Plusieurs éléments concourent à faire du domicile un lieu propice à un rapport de force défavorable aux femmes qui y interviennent contre rémunération : le statut singulier des salariés des particuliers employeurs dans le code du travail ; la nature même du travail – de ménage et de soin – encore aujourd'hui considéré comme relevant de qualités prétendument féminines ; les caractéristiques mêmes des personnes qui occupent ces emplois – des femmes dominées socialement, relativement âgées, arrivées tardivement dans ces emplois.

Pour autant, de nombreuses recherches montrent que le rapport entre ces femmes et leurs employeurs (majoritairement des femmes cadres ou retraitées, parfois dépendantes) est loin de se réduire à un rapport d'opposition qui enfermerait les salariées à domicile dans leur position subalterne. Ces réflexions nous amènent à remettre en question deux clichés mentaux associés au domicile.

### **Le domicile : facteur d'isolement des salariés ?**

Selon un pan du courant de recherche féministe, l'externalisation du travail domestique et de soin vers la sphère marchande contribuerait à enfermer les femmes dominées socialement dans la sphère privée. L'isolement dont elles feraient l'objet dans leur travail (l'absence de relations avec des collègues de travail, l'absence de collectif de travail) serait source de grand précarité pour elles (puisque placées dans un rapport de force défavorable avec leur employeur).

Si l'isolement apparaît dans les grandes enquêtes de la statistique publique à travers par exemple la non possibilité de pouvoir échanger avec ses collègues, ou de pouvoir s'appuyer sur eux en cas de difficultés, les enquêtes ethnographiques ont montré que cet isolement est loin d'être toujours considéré comme une contrainte par des salariées qui, pour la plupart d'entre elles, ont occupé dans le passé d'autres emplois dans d'autres secteurs d'activité. Après avoir vécu des périodes de chômage, d'emplois courts ou instables, ces femmes apprécient, dans l'emploi à domicile, le fait de travailler seule et de pouvoir organiser leur emploi du temps et leur travail avec plus de liberté qu'elles ne pouvaient le faire auparavant<sup>4</sup>. Cette autonomie et cette liberté sont particulièrement

---

<sup>3</sup> Christelle Avril et Marie Cartier, « Subordination in home service jobs : comparing providers of home-based child care, elder care, and cleaning in France », *Gender and society*, 2014.

<sup>4</sup> Christelle Avril, *Les aides à domicile. Un autre monde populaire*, Paris, La dispute, 2014.

répandues dans les emplois des femmes de ménage qui interviennent au domicile de leurs employeurs quand ces derniers sont absents<sup>5</sup>. Elles existent aussi lorsque la salariée travaille davantage au contact de son employeur. L'enquête menée en 2008 par la DREES auprès des intervenants au domicile des personnes dépendantes, montre ainsi que le quart des intervenants en emploi direct citent, parmi les aspects positifs de leur travail, le fait d'être plus libres et moins dépendant de leur employeur que dans d'autres secteurs<sup>6</sup>. Cela corrobore les résultats d'autres enquêtes qui montrent que les salariées en emploi direct qui disposent le plus de ressources (de réseau notamment) ont souvent plus de marge de manœuvre pour choisir les personnes chez lesquelles elles interviennent (en fonction de leur niveau de dépendance par exemple, de leur niveau d'exigence, du niveau de rémunération négociable, de la distance entre le domicile de la personne aidée et celui de la professionnelle) et pour gérer de façon relativement souple leurs emplois du temps et leur portefeuille d'employeurs<sup>7</sup>.

La relation d'emploi directe à domicile emprunte ici des caractéristiques au travail indépendant (autonomie, pluralité des lieux de travail...). En contrepartie de cet isolement, les salariées bénéficient d'une autonomie et d'une liberté dont elles ne bénéficiaient pas dans leurs métiers antérieurs où elles étaient tenues de respecter strictement des consignes et de se soumettre au contrôle de leur superviseur, contraintes qu'elles ne retrouvent pas, ou dans de moindres proportions, dans l'emploi à domicile<sup>8</sup>.

En outre, dans les situations d'accompagnement à domicile des personnes dépendantes, voire lourdement dépendantes (l'Observatoire des emplois de la famille estime à 368 000 le nombre de particuliers employeurs âgés dépendants<sup>9</sup> et à 70 000 le nombre de particuliers employeurs en situation de handicap<sup>10</sup>), l'isolement des salariés à domicile est relatif : non seulement ils travaillent directement au contact de leur employeur mais ils sont aussi bien souvent en interaction avec l'aidant informel (voire plus largement avec la famille de la personne aidée), ainsi qu'avec d'autres intervenants à domicile, employés directement ou relevant du champ sanitaire et médico-social. L'ensemble des intervenants formels et informels liés dans la relation d'aide composent, à domicile, un collectif dont le fonctionnement mériterait d'être mieux étudié<sup>11</sup>. En outre, la présence d'un aidant informel, au côté de l'employeur, et son intervention probable dans la gestion de la relation d'emploi à domicile interroge la diversité des formes de lien de subordination qui se déploient au sein du domicile.

---

<sup>5</sup> Isabelle Puech, « L'emploi des femmes dans les services à domicile. Quelle croissance, quelle qualité, quelles politiques ? Une comparaison France-Belgique des femmes de ménage travaillant chez des particuliers », Rapport de recherche, DULBEA, Université libre de Bruxelles, janvier 2007.

<sup>6</sup> Sophie Bressé, Isabelle Puech, « Qui sont les particuliers employeurs en perte d'autonomie et leurs salariés ? », Observatoire des emplois de la famille, décembre 2011.

<sup>7</sup> Delphine Clozel, « Analyse qualitative des risques professionnels, des conditions de travail et de l'état de santé des salariés de l'aide et du soin à domicile pour soumettre plusieurs méthodes d'approche à investiger », mémoire de l'EHESP, septembre 2008 ; Loïc Trabut et Florence Weber, « L'emploi direct déclaré ou non, un révélateur des besoins d'aide ? Point de vue des salariés et point de vue des familles », *Rapport de recherche*, mars 2011.

<sup>8</sup> Avril, Cartier, *op. cit.*

<sup>9</sup> Bressé, Puech, *op. cit.*

<sup>10</sup> Sophie Bressé, *Les particuliers employeurs en situation de handicap : quelles réalités ?* Observatoire FEPEM, novembre 2014.

<sup>11</sup> Ce sera l'un des objets de l'étude qualitative en cours sur l'accompagnement à domicile des personnes en situation de handicap (Observatoire des emplois de la famille novembre 2014-juin 2015).

## **Le domicile : lieu corrompu par le marché ? Ou pourquoi argent et sentiments ne feraient-ils pas bon ménage ?**

L'externalisation de certaines tâches domestiques ou de soin vers la sphère marchande contribue à faire du domicile un lieu d'échange économique. La marchandisation de l'intime est souvent perçue comme « contre-nature » par les tenants d'une vision traditionnelle de la famille qui voient dans le mélange d'intimité et de transfert monétaire une forme de corruption par le marché des relations au sein de la famille. La réalité est plus complexe, comme l'ont montré les travaux des économistes féministes américaines Susan Himmelweit sur l'économie des soins aux personnes, ou ceux de J. A. Nelson et Viviana Zelizer sur la garde des enfants. « Le spectre du marché grand corrupteur (...) refuse le fait que des gens, c'est le cas de beaucoup de ceux qui s'occupent d'enfants, puissent faire un travail qu'ils aiment, avec des gens qu'ils aiment et recevoir en même temps de l'argent »<sup>12</sup>.

Dans la relation de service à domicile, des liens personnels peuvent bel et bien s'établir, précisément parce que l'objet premier de ce service a trait à l'intimité de l'employeur et se réalise au sein de son domicile, au contact parfois des membres de sa famille. Et c'est précisément souvent la qualité de ces relations interpersonnelles qui fait la qualité de la prestation pour la personne qui bénéficie du service mais aussi la qualité du travail pour la salariée. Cela est particulièrement le cas lorsque la personne aidée et l'aidant sont en contact prolongé. Cette dimension est également essentielle pour les femmes de ménage qui interviennent au domicile de leur employeur en leur absence. Les travaux récents de Carla Banens ont mis en avant ce paradoxe<sup>13</sup>.

La dimension relationnelle et émotionnelle du travail à domicile, qui peut être pour la salariée à la fois source de pénibilité physique et mentale (notamment dans les cas d'accompagnement de personnes lourdement dépendantes) mais aussi de bien être au travail (plusieurs recherches ont mis en avant les « gains » pour la salariée, en termes de valorisation et de pouvoir<sup>14</sup>), rend difficile toute forme d'objectivation de la qualité du service et de standardisation du service. Elle pose l'épineuse question de la reconnaissance de ces pans invisibles du travail des salariés à domicile qui semblent pourtant être précisément ce qui révèle la richesse de leurs compétences. Cela est particulièrement le cas dans les situations d'accompagnement à domicile des personnes en situation de handicap. Les demandes d'accompagnement à domicile des personnes en situation de handicap sont souvent complexes (elles supposent des compétences diverses, de la disponibilité, mais aussi de la souplesse et un cadre sécurisé), voire contradictoires (l'accompagnement étant bien souvent le vecteur d'une plus grande autonomie et, dans le même temps, il peut être porteur de nouvelles dépendances quand il devient trop envahissant). En outre, les besoins de la personne évoluent, avec son état de santé, son âge, sa situation familiale, le contexte géographique. Ainsi, l'attente première d'accompagnement est généralement celle d'une compréhension fine de la situation personnelle de la personne aidée à laquelle le salarié doit pouvoir adapter sa posture professionnelle, au cas par cas<sup>15</sup>. « La personne accompagnée exprime souvent le souhait d'être alors le principal formateur de

---

<sup>12</sup> J.A. Nelson citée par Viviana Zelizer, « Transactions intimes », *Genèses*, 2001/1 – n°42, pp. 121-144,

<sup>13</sup> Carla Banens, *L'humain avant tout. Recherche d'humanisation et reconnaissance du travail dans le ménage à domicile*, Mémoire de Master 2 Genre, politique et sexualités, soutenu le 22 septembre 2014, EHESS.

<sup>14</sup> Liliane Bernardo, « La place des sentiments dans l'aide professionnelle de gré à gré », in Florence Weber, Séverine Gojard, Agnès Gramain (dir.), *Charges de famille. Dépendance et parenté dans la France contemporaine*, La découverte, Paris, pp. 362-389.

<sup>15</sup> Henri-Jacques Sticker, José Puig, Olivier Huet, *Handicap et accompagnement. Nouvelles attentes, nouvelles pratiques*, Paris, Dunod, 2009.

ses accompagnateurs<sup>16</sup> ». Autrement dit, le service rendu à domicile nécessite bien souvent des ajustements au cadre de travail (le domicile), aux attentes et aux besoins de la personne aidée, et suppose un bon réglage de la distance au cas par cas, en concertation avec la personne aidée. Cela repose sur un niveau élevé de complexité éthique et psychologique qui est encore trop rarement pris en compte dans les référentiels de formation et qui est pourtant au cœur des métiers de l'accompagnement.

Cette contribution montre que la nécessaire individualisation du service à domicile pousse à penser autrement les logiques de valorisation des compétences dans les référentiels de formation et les formes d'organisation du travail des salariés peu qualifiés. Cette réflexion ne peut pas se mener en rattachant ces enjeux à ceux de la norme d'emploi fordiste telle qu'elle s'est imposée au cours des Trente Glorieuses autour d'un emploi stable occupé à vie chez un seul et même employeur, à temps plein, selon des normes collectives pré-définies. La notion de collectif, de lien de subordination, de rapports de pouvoir, sont à questionner dans le cadre d'un débat plus large sur l'évolution des formes d'emploi et sur la nécessaire sécurisation et reconnaissance de ces dernières.

---

<sup>16</sup> Sticker, Puig, Huet, *op. cit.*, p. 136.