



EMPLOI, FAMILLE ET DOMICILE DANS L'UNION EUROPÉENNE

UNE INITIATIVE DE LA SOCIÉTÉ CIVILE



LIVRE BLANC EUROPÉEN 



EUROPEAN
FEDERATION
FOR FAMILY
EMPLOYMENT
& HOME CARE

EMPLOI, FAMILLE ET DOMICILE DANS L'UNION EUROPÉENNE

..... LIVRE BLANC EUROPÉEN



Contact :
Aude Boisseuil, Déléguée générale
+33 (0) 626 082 166
aude.boisseuil@effe-homecare.eu

INTRODUCTION

4

CHAPITRE 1

6

L'emploi à domicile en Europe : des réponses adaptées aux besoins des citoyens et aux enjeux des politiques publiques européennes

- 7 | 1 | Conciliation des temps de vie et participation des femmes au marché du travail
- 8 | 2 | Vieillesse active et prise en charge de la dépendance
- 9 | 3 | Encourager les dispositifs de soutien du travail déclaré
- 10 | 4 | Utilité sociale et professionnalisation des emplois à domicile
- 11 | 5 | L'emploi à domicile en Europe, vecteur d'intégration des populations migrantes

CHAPITRE 2

12

Reconnaissance et visibilité du secteur de l'emploi à domicile à l'échelle européenne

- 13 | 1 | Périmétrer statistiquement le secteur de l'emploi à domicile pour le faire émerger
- 15 | 2 | Déclarer les emplois à domicile, pour une politique publique au service des droits sociaux
- 21 | 3 | Quels statuts pour les acteurs du secteur au sein des politiques publiques européennes?

CHAPITRE 3

22

Une nécessaire amélioration des conditions de travail des salariés à domicile à l'échelle européenne

- 23 | 1 | Faire émerger un dialogue social organisé à l'échelle européenne et dans les États membres pour une protection sociale efficiente des travailleurs à domicile
- 28 | 2 | Sécuriser les conditions de travail des salariés du secteur
- 31 | 3 | Engager la professionnalisation pour garantir des emplois de qualité

CHAPITRE 4

34

L'inclusion du secteur de l'emploi à domicile dans les politiques publiques européennes

- 35 | 1 | Les emplois de la famille au domicile : un modèle d'innovation sociale pour les régions européennes qui doit être pris en compte dans la future Politique de Cohésion
- 38 | 2 | Aidants formels et informels : une prise en compte indispensable dans les politiques publiques européennes
- 40 | 3 | Répondre aux enjeux de vieillissement démographique et de meilleure conciliation des temps de vie, intégrer les populations migrantes

CONCLUSION

44

PROPOSITIONS

45

CONTRIBUTEURS

50

INTRODUCTION

SOUTENIR ET PROMOUVOIR LE SECTEUR DE L'EMPLOI À DOMICILE EN EUROPE : ENJEUX ET PROPOSITIONS

L'emploi à domicile désigne un large éventail d'activités qui contribuent au bien-être des familles et des personnes à leur domicile : garde des enfants, prise en charge des personnes âgées et des personnes en situation de handicap, entretien du domicile et du cadre de vie, soutien scolaire, bricolage, jardinage, assistance informatique... Dans le secteur de l'emploi à domicile entre particuliers, les activités s'articulent, au sein du domicile, entre un ménage qui éprouve la nécessité d'externaliser la réponse à un besoin par l'emploi d'un salarié à domicile, et une personne

ayant les compétences pour satisfaire ce besoin. Il s'agit donc d'une relation de travail contractuelle entre deux personnes privées, sans but lucratif ni marchand.

Ce sont les spécificités de ce modèle d'emploi, en ce qu'il est porteur de réponses à de nombreux enjeux économiques, sociaux et sociétaux européens, que le Livre Blanc européen souhaite définir, préciser et promouvoir. L'emploi à domicile constitue d'abord une réponse organisée par les ménages à leurs propres besoins de vie.

Ce faisant, ces derniers contribuent à apporter une partie de la solution à des enjeux collectifs de première importance : l'accompagnement du vieillissement de la population, le soutien à la participation des femmes au marché du travail et à la natalité, la création d'emplois déclarés, l'émergence de droits sociaux, la reconnaissance de nouvelles compétences pour les travailleurs domestiques et l'intégration digne des migrants.

Les spécificités de la relation d'emploi entre un employeur à domicile et un salarié sont caractérisées notamment par :



Ce Livre Blanc européen concentre ses enjeux et propositions sur le secteur de l'emploi à domicile entre particuliers tel qu'il vient d'être défini. Il ne relève donc pas directement des secteurs organisés, tel que le secteur des services d'aides sociales ou celui des services prestataires, déjà identifiés aujourd'hui.

L'objectif de l'EFPE est de faire reconnaître un secteur européen de l'emploi à domicile entre particuliers, au sein duquel les citoyens définissent leurs besoins et créent leurs propres réponses, choisissent librement leurs intervenants, et génèrent, sans en tirer profit, des emplois porteurs de droits sociaux, dès lors qu'ils sont déclarés. Ce secteur répond de façon vertueuse à de nombreux enjeux sociaux et économiques : selon que l'investissement des États dans le soutien à ces emplois excède ou égale les cotisations sociales versées par les ménages employeurs, le travail déclaré devient moins coûteux que le travail non déclaré, pour une charge réduite ou neutre pour les finances publiques.

En Europe, le secteur pâtit d'une faiblesse statistique qui entraîne la confusion quant à ce qu'il représente réellement et qui compromet sa visibilité. De nombreuses données statistiques sont erronées ou très partielles, la part de l'emploi informel n'est pas identifiée.

C'est précisément parce qu'il se situe aux frontières de l'économie informelle que le secteur de l'emploi à domicile représente un potentiel d'emplois futurs considérable. Une grande partie des services à domicile relève encore aujourd'hui du travail non déclaré : par exemple, cette part est estimée à plus de 45 %

en Allemagne, plus de 40 % en Italie, entre 28 % et 40 % aux Pays-Bas^[1]. Sans changer la structure de la relation entre le bénéficiaire et l'employé, constituée par une relation directe sans intermédiaire, la simple bascule de ces activités dans l'économie formelle générerait une très forte augmentation des emplois du secteur, et un élargissement de la protection sociale à des travailleurs qui en sont jusqu'ici privés, alors qu'ils contribuent à la production de richesse des pays. Cette bascule ne peut se déployer massivement que grâce à la forte prégnance de l'économie numérique qui permet, par des modalités simplifiées et adaptées, la déclaration en ligne par les ménages de ces futurs salariés, et leur mise en relation via des plateformes d'emploi numériques.

En France, la part de travail non déclaré dans l'emploi à domicile est aujourd'hui estimée à moins de 20 % par la Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques (DARES) contre 50 % en 1996. Le modèle de bonnes pratiques porté par les partenaires sociaux et les autorités publiques depuis plus de 20 ans permet aujourd'hui à la France de se situer en tête des pays les plus avancés quant à la sécurisation de la relation d'emploi entre particuliers à domicile. Ainsi, en diminuant le coût de l'emploi par des dispositifs de crédit d'impôts et d'allègement de charges, et en simplifiant les démarches pour déclarer un salarié à domicile, les pouvoirs publics ont contribué à la fois à transformer une grande partie de l'activité non déclarée en emplois déclarés, et à en démocratiser l'accès pour tous^[2], en donnant aux citoyens leur part d'initiative.

Le Livre Blanc européen se fixe ainsi pour objectif d'explicitier à quels enjeux et grâce à quels outils le secteur de l'emploi à domicile en Europe peut participer à la production de richesses des États membres et devenir un contributeur majeur des politiques publiques issues du Pilier européen des droits sociaux. Ce texte, signé par les institutions européennes et les chefs d'État et de gouvernement de l'Union européenne (UE) le 17 novembre 2017 et impulsé par le Président de la Commission européenne, Jean-Claude Juncker, est non contraignant mais détaille vingt principes communs pour une véritable convergence sociale européenne.

L'Europe sociale reste un concept en devenir. Il n'existe pas de politique sociale commune dans l'Union européenne. Les domaines de l'emploi, et donc du chômage, de même que les problématiques liées aux conditions de travail, à la formation professionnelle, à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, à la protection sociale ou encore aux relations sociales dans l'entreprise, ne relèvent pas de l'Union, mais des politiques nationales. L'UE peut uniquement fixer des règles minimales que les États doivent respecter (par exemple, en matière de temps de travail). La Commission européenne a, par exemple, choisi de traduire dans le droit européen certaines orientations du Pilier en proposant plusieurs textes visant le temps de travail, les contrats de travail, l'accès à la protection sociale ou le congé parental. Le Livre Blanc tient compte de cette articulation entre les différents échelons pour développer ses propositions. ■

[1] European Commission, *Developing personal and household services in EU. A focus on house work activities*, 2013.

[2] Autres exemples : en Allemagne, la mise en place des mini-jobs a simplifié la déclaration des salariés à domicile pour les particuliers et leur a permis de bénéficier d'un taux d'imposition réduit. En Autriche, une campagne de légalisation a réussi en deux ans à réduire de 80 % l'emploi non déclaré chez les personnes âgées (la campagne ciblait la prise en charge de long terme des personnes âgées).

L'EMPLOI À DOMICILE EN EUROPE : DES RÉPONSES ADAPTÉES AUX BESOINS DES CITOYENS ET AUX ENJEUX DES POLITIQUES PUBLIQUES EUROPÉENNES —

Au croisement des réalités sociales actuelles en Europe, l'emploi à domicile se trouve au cœur des enjeux liés au vieillissement de la population, à une meilleure conciliation des temps de vie ou à l'intégration des populations migrantes.



1 | CONCILIATION DES TEMPS DE VIE ET PARTICIPATION DES FEMMES AU MARCHÉ DU TRAVAIL

L'existence d'une offre d'accueil des jeunes enfants diversifiée et conséquente permet aux parents de poursuivre leur activité professionnelle lorsqu'ils ont des enfants. Dans ce cadre, l'accueil professionnel des enfants au domicile par des travailleurs domestiques directement rémunérés par les parents, qu'il s'agisse de l'accueil à temps plein des tout jeunes enfants dans leurs premières années de vie, ou de la garde des enfants sur les temps périscolaires lorsqu'ils sont ensuite scolarisés, apporte une contribution essentielle à la couverture des besoins de garde des jeunes enfants, permettant ainsi aux parents, et notamment aux mères, de conserver leur emploi, et soutenant les taux de natalité.

Dans les sociétés européennes, l'accompagnement des personnes âgées est souvent pris en charge par les femmes de la famille, et notamment par les filles. Que ces dernières accueillent leurs ascendants âgés à leur domicile - en Espagne par exemple, cette pratique est encore importante - ou apportent leur aide à leurs parents vieillissants/malades/dépendants, à leur domicile, les aidants des personnes âgées sont le plus souvent des aidantes. De façon plus ou moins prégnante selon les pays, ces aidantes exercent parfois également une activité professionnelle et sont souvent mères de famille. Toutes celles qui l'expérimentent au quotidien peuvent en témoigner, endosser conjointement l'ensemble de ces différents rôles sociaux et assumer les diverses tâches qui leur sont associées, est un exercice délicat, fatigant, qui peut conduire à l'épuisement et

à l'arrêt de l'activité professionnelle des femmes concernées. C'est dans ce cadre qu'émergent ces dernières années de nombreuses réflexions sur l'aide aux aidants, avec le **développement des solutions de répit notamment, et le fait d'accepter l'externalisation d'une partie des tâches d'accompagnement et de soins** à une tierce personne. **L'emploi à domicile constitue une réponse à ces besoins de conciliation des temps de vie** au sens large, car **il permet de confier une partie des tâches domestiques et de soin**, encore largement dévolues aux femmes, **à des « travailleurs domestiques choisis »^[3], déclarés et rémunérés** par les familles, évitant ainsi aux femmes des situations de surmenage et leur désengagement partiel ou total du marché du travail.

Les statistiques illustrent parfaitement ces enjeux. Le taux d'emploi des femmes de 20 à 64 ans en Europe est passé de 51,2 % en 1997 à 66,5 % en 2017^[4] et devrait encore s'accroître ces prochaines années. Cependant, de nombreux écarts subsistent encore entre les États membres. Pour ce qui concerne la participation des femmes au marché du travail, la France se place au niveau de la moyenne européenne (72,2 %), mais plusieurs pays enregistrent des taux supérieurs à 75 % : par exemple, la Suède (79,8 %), l'Islande (85,5 %), la Norvège (76,2 %), la Suisse (77,4 %) ou l'Allemagne (75,2 %). À l'inverse, l'Italie, la Grèce et dans une moindre mesure l'Espagne, apparaissent plus en retrait avec des taux de participation féminine respectifs de 52,5 %, 48 % et 59,6 %.

Les taux de participation des femmes au marché du travail dissimulent néanmoins de nombreux emplois à temps partiel. Un temps partiel qui concerne partout nettement plus souvent les femmes que les hommes : en 2016, dans l'Union européenne à 28, 31,4 % des femmes de 20 à 64 ans travaillaient à temps partiel contre 8,2 % des hommes.

Parce qu'il permet d'accroître et de diversifier l'offre d'accueil des jeunes enfants et d'alléger la charge des tâches domestiques et des activités de soins aux enfants et aux aînés, **l'emploi à domicile est un facteur de développement de la participation des femmes au marché du travail. Or l'Europe ne peut se passer de celles qui prennent en charge les activités domestiques au domicile, comme de celles qui les emploient - et de leur participation à la création de richesses des pays, qui doivent faire face à un défi démographique croissant.** Dans certains pays, les taux de fécondité sont à la fois trop faibles pour assurer le renouvellement des générations, et pour permettre un ratio cotisants/retraités suffisant pour financer les retraites d'une population âgée de plus en plus nombreuse et dont l'espérance de vie a fortement augmenté. ■



[3] L'utilisation du terme "travailleurs domestiques" devrait faire l'objet d'une évolution sémantique car il couvre des activités bien plus larges que les activités de ménage.

[4] Données Eurostat, Enquête européenne sur les forces de travail

2 | VIEILLISSEMENT ACTIF ET PRISE EN CHARGE DE LA DÉPENDANCE

Au 1^{er} janvier 2017, les personnes âgées de 65 ans et plus représentent 19,4 %^[5] de la population européenne, avec des différences importantes selon les pays (22 % en Italie et en Grèce, 21 % en Allemagne, et 13 % en Irlande). Les projections de population d'Eurostat montrent que le poids des personnes âgées va s'accroître de façon importante : en 2035, elles représenteront près d'un quart de la population en Belgique (24 %), au Portugal (25 %), en Suède (24 %), voire plus en Italie (29 %) et en Allemagne (30 %). Par ailleurs, l'importance relative des personnes très âgées dans l'ensemble de la population progresse à un rythme plus rapide que n'importe quel autre segment de la population de l'Union européenne. On s'attend ainsi à ce que la part des personnes âgées de 80 ans et plus dans la population de l'Union européenne à 28 soit multipliée par deux ou plus entre 2015 et 2080, passant ainsi de 5,4 % à 12,7 %.

Le vieillissement de la population européenne s'accompagne d'un isolement de plus en plus marqué des personnes âgées, la cohabitation avec des proches tendant à être de moins en moins fréquente, en raison du décès du conjoint, de la moindre cohabitation des générations, et de l'accroissement de l'éloignement géographique entre les enfants et leurs parents.

En France par exemple, la proportion de personnes âgées de 85 ans et plus vivant en cohabitation avec des proches a été divisée par près de trois, passant de 31 % à 11 %, entre 1982 et 2011^[6]. En Europe, 14,1% des ménages sont composés d'une personne âgée de 65 ans et plus vivant seule en 2016^[7]. Leur part s'élève à 18,7 % en Lituanie et est supérieure à 15 % dans les autres États baltes, en Bulgarie, au Danemark et en Finlande. À l'opposé, elle est très faible à Chypre (7% de l'ensemble des ménages) et en Espagne, pays dans lesquels il est plus fréquent que les personnes âgées soient prises en charge au sein même des familles.

L'accompagnement et le soutien du vieillissement des personnes à domicile est l'un des enjeux auxquels sont confrontés tous les pays de l'Union Européenne. À la fois parce que c'est le souhait individuel des personnes (en France par exemple, on estime à plus de 80 % la part des personnes qui préféreraient rester à leur domicile jusqu'à la fin de leur vie^[8]), et parce qu'il est financièrement insoutenable d'institutionnaliser la prise en charge de personnes très âgées, dont le nombre ne cesse de s'accroître. **Pour permettre le vieillissement de la population européenne dans de bonnes conditions, il est nécessaire de faire émerger de nouvelles pratiques d'accompagnement.**



La société européenne doit cesser de compter entièrement sur les femmes pour prendre soin des aînés, et les accompagner dans la maladie et/ou la perte d'autonomie. **Les familles ont besoin d'externaliser au moins une partie de cette prise en charge en la confiant à des personnes qui ne font pas partie du foyer.** Pour que ce soutien soit de qualité et permette à la fois, quand c'est nécessaire, de dispenser des soins adaptés, et quand c'est possible de prévenir et de ralentir la perte d'autonomie, il est devenu nécessaire de professionnaliser ce nouveau secteur. En s'appuyant au maximum sur les progrès domotiques pour décharger les intervenants des tâches domestiques pénibles et répétitives; en développant formations et compétences centrées sur la compréhension des besoins spécifiques des personnes âgées et sur les relations interpersonnelles humaines, dont les plus isolées d'entre elles manquent parfois cruellement, et que les robots même les plus sophistiqués ne sont pas encore capables de proposer.

[5] Eurostat, *Structure et vieillissement de la population, mai 2018*.

[6] L. Trabut, J. Gaymu, « Habiter seul ou avec des proches après 85 ans en France : de fortes disparités selon les départements », *Population & Sociétés*, n°539, Ined, décembre 2016.

[7] « People in the EU: who are we and how do we live? », Eurostat.

[8] Rapport de l'Institut Montaigne « Bien vieillir à domicile : accompagner les seniors », juin 2015, à consulter sur institutmontaigne.org

Ce soutien, ce sont les salariés du secteur européen des emplois à domicile qui le fourniront le plus largement, du moins dans les pays où l'accompagnement de la dépendance n'est pas exclusivement le fait de structures prestataires publiques ou en situation de délégation de service public, situation qui tend à s'uniformiser dans les pays du Nord de l'Europe. De nombreux travailleurs domestiques employés directement

par les familles prennent déjà en charge cet accompagnement, en complément ou en lieu et place d'une aide publique, dans un cadre légal et pourvoyeur de droits sociaux pour les salariés, ou dans un cadre légal lacunaire et à peine émergent laissant encore une large place à des formes d'exploitation domestique.

Les enjeux liés au vieillissement de la population européenne sont tels qu'il est absolument nécessaire d'engager les politiques publiques pour faire émerger ces nouveaux modèles d'emploi et ces nouveaux métiers, et pour les professionnaliser. ■

3 | ENCOURAGER LES DISPOSITIFS DE SOUTIEN DU TRAVAIL DÉCLARÉ



Lorsque les familles qui recourent à l'aide rémunérée de travailleurs domestiques déclarent les emplois créés et les heures de travail rémunérées, les travailleurs concernés deviennent des salariés de pleins droits dans leur pays, ce qui est censé leur garantir l'accès à des conditions de travail décentes. La déclaration des emplois à domicile est en outre normalement le corollaire du paiement par les familles de cotisations sociales qui, une fois injectées dans les budgets des États membres, permettent de mettre en place une protection sociale pour les salariés concernés : une couverture maladie, une pension de retraite et des indemnités de chômage notamment.

Moins fondamentales au premier abord, mais tout à fait essentielles pour permettre à ces salariés une évolution professionnelle et la capacité d'adapter leur offre de compétences aux besoins des familles, ces cotisations sociales peuvent également permettre un accès à la professionnalisation.

L'avenir de l'Europe est également liée aux compétences et savoirs des citoyens européens en ce qu'ils constituent une identité professionnelle, qui pourra être mobilisée, renforcée, complétée tout au long de la vie, au sein de parcours professionnels personnalisés, de façon à répondre aux besoins de main-d'œuvre et de savoirs en profonde mutation.

La déclaration des activités réalisées par les travailleurs domestiques par ceux qui les emploient est donc essentielle intrinsèquement parce qu'elle est porteuse de droits sociaux fondamentaux, et en deuxième instance, parce que le système de protection sociale qu'elle génère permet la création des fonds nécessaires à l'émergence et l'adaptation constante des compétences indispensables aux besoins des familles, pour relever notamment les défis d'éducation des tout jeunes enfants et d'accompagnement à domicile des aînés.

Pour que la déclaration des activités réalisées dans le secteur de l'emploi à domicile devienne une réalité dans tous les États membres où celles-ci sont, encore aujourd'hui, trop souvent effectuées dans la sphère de l'économie informelle, il apparaît indispensable que ces derniers mettent en place en priorité le cadre réglementaire et des dispositifs qui favorisent et encouragent la déclaration, la simplifient au maximum, et libèrent ces pratiques d'emploi du travail informel ou illégal.

En d'autres termes, seules des politiques publiques d'incitation et de soutien à la déclaration, adaptées à l'emploi à domicile entre citoyens, qui prennent leur source dans le constat que les familles ne sont pas des entreprises, et donc pas des employeurs comme les autres, seront porteuses d'efficacité. Elles permettront alors de générer, dans le même temps, de la richesse supplémentaire, des emplois sécurisés et protecteurs, des réponses aux enjeux de conciliation de vie privée et vie professionnelle et de participation des femmes au marché du travail, et les conditions de prise en charge équilibrée des aînés à leur domicile. ■

« Seules des politiques d'incitation et de soutien à la déclaration, adaptées à l'emploi à domicile [...] seront porteuses d'efficacité »

4 | UTILITÉ SOCIALE ET PROFESSIONNALISATION DES EMPLOIS À DOMICILE

Il est essentiel que ces millions d'emplois soient déclarés et sécurisés, mais également que les salariés qui sont concernés, soient professionnalisés. L'utilité économique et sociale de ces emplois semble aujourd'hui évidente, mais il ne sera réellement possible d'apporter des réponses en termes d'aide et de soin sécurisé aux ménages qui en ont besoin qu'en développant les compétences professionnelles nécessaires à la qualité du service rendu. Les familles sont attachées à confier leur domicile, comme leurs enfants ou leurs parents âgés, à des personnes de confiance, et le point de départ de cette confiance réside dans la garantie des compétences des salariés employés.

À l'heure où l'accueil de la petite enfance devient un enjeu d'investissement social et de prime éducation des enfants, **le développement des compétences des salariés à domicile est un préalable au bien-être et à la sécurité des enfants.** Prévenir au maximum, ralentir puis accompagner la perte d'autonomie des plus âgés au domicile, requiert des compétences spécifiques, techniques et relationnelles : pour sécuriser un logement, pour respecter les habitudes et l'intimité tout en prodiguant des soins, pour stimuler et accompagner sans faire à la place de la personne aidée, pour observer et adapter constamment le soutien à l'évolution des capacités...

Les métiers du domicile sont des métiers exigeants, et fortement exposés aux risques professionnels : la toxicité des produits d'entretien, les troubles musculo-squelettiques engendrés par le portage quotidien d'enfants ou les transferts des personnes âgées dépendantes, les travaux ménagers, l'engagement émotionnel qui accompagne de nombreuses relations d'aide et de garde. Pour répondre aux attentes des familles et des individus, mais également pour apprendre à se protéger et à prévenir les maladies ou les accidents professionnels, il est crucial que les salariés à domicile développent des compétences professionnelles spécifiques à leurs métiers.

La professionnalisation est le corollaire nécessaire de la reconnaissance des travailleurs domestiques. Garante d'une plus grande qualité de service et/ou d'une plus grande sécurité dans le résultat du service rendu, elle est essentielle à la spécialisation et à la qualification, facteurs de progrès sectoriels.

Le développement des compétences des travailleurs domestiques est donc le plus sûr moyen de faire émerger, y compris dans les représentations des familles qui les emploient, de véritables métiers à forte valeur ajoutée humaine, qui méritent salaire, protection sociale et reconnaissance professionnelle.

La déclaration des emplois à domicile produit le financement, via les cotisations sociales, de leur professionnalisation et, par voie de conséquence, permet la production de compétences qui génèrent à leur tour la reconnaissance des employeurs, favorisant ainsi la sortie de ces emplois de l'économie souterraine. C'est ce cercle vertueux que les États membres doivent s'efforcer de favoriser. ■

« La professionnalisation est le corollaire nécessaire de la reconnaissance des travailleurs domestiques. Garante d'une plus grande qualité de service et/ou d'une plus grande sécurité dans le résultat du service rendu, elle est essentielle à la spécialisation et à la qualification, facteurs de progrès sectoriels »

5 | L'EMPLOI À DOMICILE EN EUROPE, VECTEUR D'INCLUSION DES POPULATIONS MIGRANTES

La structuration du secteur de l'emploi à domicile en Europe doit permettre de répondre massivement aux besoins de vie des ménages européens, aux différentes étapes de leur cycle de vie, et aux besoins d'emploi et de protection des travailleurs du secteur. Cette structuration nécessaire est utile à l'intégration des populations migrantes au sein des États membres qui les accueillent.

Les migrations ont constitué une caractéristique constante de l'histoire européenne. Elles sont la conséquence des inégalités et des changements géopolitiques, socio-économiques, démographiques et environnementaux. Il est aujourd'hui avéré que la situation politique dans de nombreuses zones du monde et les changements climatiques actuels et à venir, devront avoir des conséquences en termes d'exode migratoire.

L'Union européenne devrait donc continuer de voir frapper à sa porte des populations désormais en situation d'insécurité dans leur pays et condamnées à les fuir.

Si dans ce contexte, le Livre Blanc n'a pas pour objectif de traiter l'opportunité et la légitimité des solutions d'accueil qui seront mises en place par les États membres, il contribue à la réflexion sur les moyens d'inclure et d'intégrer, dignement mais également utilement, ces populations migrantes. Les besoins de main d'œuvre pour relever les défis d'accompagnement d'une population européenne vieillissante qui continue de croître fortement et les besoins de soutien à domicile des femmes pour permettre leur participation au marché du travail, ne sont aujourd'hui pas suffisamment couverts alors même qu'ils iront croissant.

Une grande part des populations issues de la migration ont besoin de travailler pour pouvoir sortir de situations précaires. Les métiers associés à l'emploi à domicile et aux travaux domestiques reposent sur des compétences relationnelles et techniques accessibles à des personnes qui ne sont pas ou faiblement qualifiées, ou à des personnes ayant acquis des qualifications dans leur pays d'origine mais dont les diplômes ne sont pas toujours reconnus dans le pays d'accueil. **Le secteur européen de l'emploi à domicile peut être un vecteur d'intégration inclusive des populations migrantes dans les États membres où le cadre législatif le permet.**

Il ne pourra néanmoins remplir ce rôle que si les politiques publiques européennes se mobilisent d'abord pour structurer ce secteur en lui donnant les moyens, via sa professionnalisation, et avant tout sa régularisation, de ne pas accentuer la précarité des travailleurs migrants susceptibles d'y entrer. ■



RECONNAISSANCE ET VISIBILITÉ DU SECTEUR DE L'EMPLOI À DOMICILE À L'ÉCHELLE EUROPÉENNE

Démontrer le poids économique, les enjeux sociaux et sociétaux et les perspectives en termes d'emploi du secteur passe par un meilleur périmétrage statistique de l'emploi à domicile.

1 | PÉRIMÉTRER STATISTIQUEMENT LE SECTEUR DE L'EMPLOI À DOMICILE POUR LE FAIRE ÉMERGER

Pour que les politiques publiques des États membres puissent s'appuyer sur le secteur de l'emploi à domicile pour apporter des réponses aux besoins quotidiens des citoyens européens et aux problématiques structurantes du débat social en Europe (vieillesse, migrations, droits sociaux, conciliation...), il est impératif de repérer ce secteur dans les statistiques nationales, de mesurer son poids économique à l'échelle européenne, et d'en préciser les composantes. Combien de personnes y travaillent et quels sont leurs profils ? Qui sont les bénéficiaires de leur travail, combien sont-ils ? Quelle est la nature des activités réalisées ? Dans quelle mesure leur mobilisation permettra-t-elle de répondre aux enjeux sociétaux à venir ? Quelles sont les externalités positives de ce secteur d'activité, dans chaque État membre et au niveau européen ?

Actuellement, les nomenclatures existantes utilisées pour produire les statistiques européennes n'abordent qu'une dimension partielle de la définition du secteur de l'emploi à domicile. La nomenclature d'activité économique (NACE) permet d'identifier les activités réalisées au domicile selon qu'elles sont rémunérées directement par les familles ou par des structures prestataires. Parallèlement, la nomenclature de la classification internationale des professions, (ISCO) mise en œuvre par l'OIT permet de classer les salariés selon le type de profession exercée et donc de distinguer les *domestic helpers and cleaners* des *care workers*.

Mais ces deux nomenclatures ne se croisent pas. Il est donc difficile d'appréhender le secteur de l'emploi à domicile dans sa diversité et sa globalité.

Ces classifications ne permettent de le saisir que de façon partielle : la catégorie spécifique de la NACE 97 qui permet de mesurer l'« activité des ménages employeurs de personnels domestiques » est souvent utilisée pour comptabiliser l'emploi à domicile, mais les activités d'accompagnement aux personnes dépendantes et la garde d'enfants par exemple, n'y sont pas prises en compte. À titre d'exemple, en France, où des statistiques administratives sont disponibles via les déclarations d'emploi à domicile, pour l'ensemble des 3,4 millions de ménages qui déclarent l'emploi d'un salarié à domicile, on en compte environ 1,2 million qui emploient une personne pour assurer la garde de leurs jeunes enfants, et à peu près autant d'employeurs de plus de 60 ans, soit les deux-tiers de l'effectif total.

De surcroît, cette catégorie de la NACE ne comptabilise que les personnes qui emploient un travailleur à domicile et qui n'ont pas d'autre activité économique que celle-ci, en d'autres termes majoritairement les retraités.

L'emploi à domicile y est donc comptabilisé d'une manière qui, pour certains pays, peut être considérablement sous-estimée. Le cas de la France est de ce point de vue emblématique : le chiffre disponible dans la statistique européenne réalisée à partir de la NACE 97 ne recense que 300 000 ménages employeurs (retraités donc), alors que sur les 3,4 millions de ménages employeurs recensés via la statistique publique française, on peut considérer qu'au moins 2 millions comptent en leur sein une personne exerçant une activité professionnelle déclarée.

Dans les statistiques européennes, le secteur des *Personal and Households Services* (PHS) représente en 2016 environ 8 millions d'emplois déclarés en Europe soit 4 % de l'emploi total. À titre de comparaison, le secteur hospitalier représente 4,7 % de l'emploi total et le secteur de la construction 6,8 %. Ce chiffre regroupe l'emploi direct, correspondant à 2,2 millions d'emplois, et dont on a repéré qu'il était mal mesuré et assez nettement sous-estimé dans la NACE 87, et l'emploi prestataire (associations, services publics, entreprises...), identifié dans la NACE 88.

8 millions d'emplois déclarés
en Europe soit **4 %** de l'emploi total

Dans cette dernière catégorie, on recense 5,3 millions d'emplois déclarés, mais ici également les activités prises en considération ne relèvent que partiellement du champ à cerner puisque les soins aux enfants sans hébergement par exemple y sont comptabilisés, de même qu'un certain nombre de prestations pouvant être réalisés à l'extérieur du domicile, et qu'à l'inverse les activités des *domestic housekeepers* n'y sont pas prises en compte. Dans son rapport « PHS Industry Monitor »^[9], l'EFSI fait directement le lien entre le manque de considération du secteur et sa mauvaise identification statistique, que ce soit au niveau européen ou au niveau national dans les différents États membres.



La faible capacité des statistiques européennes disponibles à fournir des données de qualité pour estimer le poids économique du secteur des PHS, et la part du secteur de l'emploi à domicile, est liée à la diversité des modèles qui sont plus ou moins développés et régulés dans les pays européens. Par exemple au Danemark, en Finlande, en Suède et en Belgique, les services à domicile sont principalement fournis par des structures prestataires ou des salariés à leur compte (modèle de l'auto-entrepreneuriat). Et c'est en Italie, en Espagne, en France et dans une moindre mesure en Allemagne et au Portugal, que l'on comptabilise le plus grand nombre d'emplois censés relever du secteur de l'emploi direct à domicile.

L'une des étapes indispensables dans le processus de reconnaissance du secteur de l'emploi à domicile en Europe est la démonstration, auprès des institutions et décideurs européens, de son poids économique, de ses enjeux sociaux et sociétaux, de ses perspectives en termes d'emplois, en particulier pour les travailleurs les moins intégrés, de son rôle pour renforcer l'Europe sociale, de sa contribution au développement local et à la création de solidarités locales sur les territoires. Il s'agit également de pouvoir évaluer et qualifier les problématiques auxquelles le secteur est confronté (sortie des emplois de la sphère informelle, professionnalisation des salariés et solvabilisation des ménages), ce qui nécessite de disposer de données précises et suffisamment coordonnées. Or ce n'est pas le cas aujourd'hui. ■

NOS PROPOSITIONS

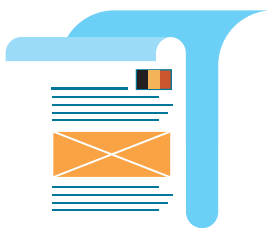
- ◆ Définir et intégrer **la notion de « travailleur à domicile » dans les nomenclatures statistiques** et réorienter celles-ci de façon à pouvoir croiser les données relatives aux métiers exercés et celles relatives au statut de l'employeur. Pour corriger les défaillances du cadre statistique actuel, l'EFPE et ses partenaires proposent **la création d'un groupe de travail ad hoc en partenariat avec les organismes statistiques nationaux et Eurostat**.
 - ◆ Créer **un observatoire européen du secteur de l'emploi au domicile des ménages** pour collecter des données tangibles, spécifiques au secteur, qui viendraient compléter les données établies par les agences européennes (Eurostat et Eurofound), mutualiser les bonnes pratiques et apporter des informations précises sur le secteur des emplois à domicile et sur les dispositifs qui l'accompagnent.
- L'objectif est d'évaluer l'impact des politiques publiques établies par les États membres pour simplifier les démarches des ménages employeurs de la classe moyenne européenne, les solvabiliser et les professionnaliser.
- ◆ Permettre **l'accès à une représentation statistique claire et de qualité** pour que les tendances du secteur soient analysées et que le potentiel économique du secteur en Europe soit pleinement exploité. L'outil numérique déclaratif est un levier puissant au service de la mesure du secteur, dont le potentiel demeure encore largement méconnu principalement en raison de la part d'emploi direct réalisée dans la sphère informelle. ■

[9] Rapport de l'EFSI « PHS Industry monitor : statistical overview of the personal and household services sector in the European Union », avril 2018, à consulter sur efsi-europe.eu

2 | DÉCLARER LES EMPLOIS À DOMICILE, POUR UNE POLITIQUE PUBLIQUE AU SERVICE DES DROITS SOCIAUX

La déclaration des emplois à domicile est un objectif en soi, à la croisée des enjeux sociaux et économiques du secteur. Du point de vue des travailleurs domestiques qui les exercent, la déclaration doit permettre **l'accès à un ensemble de droits sociaux**, le bénéfice d'une protection sociale en retour de leur participation à la production de richesses du pays. Du point de vue des États membres, elle est, via les cotisations sociales versées par les familles qui créent ces emplois, une **source de recettes qui vient abonder un système de protection sociale mutualisé**. Car c'est bien l'enjeu de la déclaration, dans ce secteur d'activité : le haut degré de mutualisation des cotisations collectées permet le financement de politiques de protection sociale de la population (retraite, chômage, formation, prévention etc.) ambitieuses et universelles.

Pour augmenter ces recettes, dans les États membres où le modèle de l'emploi à domicile a un potentiel de développement, les gouvernements doivent trouver les solutions qui incitent les familles à déclarer l'activité des travailleurs domestiques qu'elles rémunèrent au noir. Dans les pays où les pratiques d'emploi à domicile informelles sont importantes, le potentiel de développement du secteur de l'emploi légal à domicile est considérable.



Parmi les causes du recours au travail non-déclaré, deux aspects apparaissent déterminants pour les familles : l'absence d'un cadre permettant de déclarer rapidement et simplement son salarié, et le coût trop élevé, au regard du budget moyen des familles, du travail déclaré. À titre d'exemple, en France, le total des cotisations sociales est à peine moins élevé que le salaire net qui est versé au salarié. Il en résulte que, d'un côté, des travailleurs domestiques souvent précaires cherchent à augmenter leurs ressources immédiates, et que, de l'autre, des ménages employeurs sont limités par leur budget familial en termes de dépenses d'emploi à domicile.

Lorsque des politiques publiques incitatives sont mises en place, elles favorisent la bascule des travailleurs et des emplois concernés dans l'économie formelle sans quasiment perturber les organisations et les pratiques familiales. Et de nombreuses familles ont l'opportunité de régulariser la situation d'emploi de personnes en qui elles ont confiance, et auxquelles, bien souvent, elles se sont attachées, après plusieurs années de collaboration, et parfois dans certains pays, de cohabitation.

Dans ces conditions, quels sont les dispositifs qui permettent d'inciter les ménages à déclarer les emplois à domicile ? La France est un exemple de bonnes pratiques qui mérite d'être analysé, même s'il n'est pas reproductible en tant que tel.

Il permet d'illustrer l'efficacité d'une politique publique d'incitation au travail déclaré. Le coût d'une heure de travail déclarée y est composé du salaire net versé au salarié, et des cotisations sociales. Un dispositif socio-fiscal universel permet à la famille qui emploie, pour chaque heure de travail déclarée, de bénéficier d'une déduction forfaitaire de charges patronales, et de pouvoir déduire de ses impôts la moitié de la somme totale engagée.

Parallèlement, d'autres dispositifs d'exonération partielle ou totale de charges patronales peuvent être mis en œuvre en fonction du profil de la personne qui emploie, de son âge, de son niveau de dépendance ou de handicap, de son statut de parent d'un jeune enfant etc... Ce dispositif universel rend le coût du travail déclaré plus faible que celui du travail non déclaré ; les dispositifs ciblés sur les personnes fragiles ou dont les besoins sont reconnus par la société diminuent encore ce coût, accroissant leurs capacités d'emploi.

Le coût pour l'État est à mesurer à l'aune de toutes les externalités positives induites : la garde à domicile, même partiellement subventionnée, coûte moins cher à l'État qu'une place d'accueil collectif ; la personne âgée qui peut être accompagnée régulièrement à son domicile, voit sa perte d'autonomie ralentie, peut vieillir plus longtemps à son domicile ; les parents, et notamment les mères, qui délèguent une partie de leurs tâches domestiques et peuvent faire garder leurs enfants, sont en capacité de participer pleinement au marché de l'emploi etc...

A côté de ces dispositifs sociaux-fiscaux de diminution du coût de l'emploi déclaré, un dispositif numérique permettant de déclarer les heures de travail des salariés de façon simplifiée a été mis en place il y a une vingtaine d'années : le chèque emploi service universel (CESU). Son principe : la famille qui emploie verse un salaire net à son salarié. En déclarant ce salaire mensuel en ligne (en quelques clics) sur le site du CESU, elle déclenche le calcul automatique de ses cotisations sociales après déduction forfaitaire universelle ou ciblée, et le prélèvement sur son compte bancaire des cotisations sociales dont elle reste redevable.

Le Centre National CESU se charge, après les avoir recouvrées, de redistribuer les cotisations sociales aux différentes caisses de la protection sociale (retraite, chômage, maladie, vieillesse, formation etc). Aujourd'hui, une étape supplémentaire est franchie puisqu'à partir de 2020, la déclaration en ligne déclenchera également le prélèvement du salaire net du compte de l'employeur et son versement sur le compte du salarié.

La simplification et la rapidité des démarches de déclaration constituent à l'évidence, d'autant plus si elles complètent un dispositif de soutien financier à la création des emplois à domicile, des leviers importants d'incitation à la déclaration, et c'est leur but premier. L'outil numérique que constitue cette plateforme de déclaration en ligne des emplois est d'autant plus puissant qu'il permet la transformation immédiate de ces actes mensuels de déclaration en bases de données statistiques exhaustives sur l'activité du secteur, et de disposer en temps réel de données qui peuvent être déclinées par période, par salarié, par employeur, et, compte tenu des exonérations spécifiques dont bénéficient certaines familles en fonction de leur profil, par catégorie d'employeur.

La plateforme de déclaration numérique est donc un outil incitatif au service du travail déclaré.

Mais elle devient aussi un outil d'observation qui permet de mieux appréhender les conditions de travail des salariés, de simuler l'impact des dispositifs sur les finances publiques des États, d'analyser dans le temps l'efficacité des politiques menées et d'identifier les seuils de soutien public en dessous desquels les familles cessent de déclarer ou non leurs salariés à domicile. Elle vient ainsi nourrir une compréhension attendue de l'activité du secteur de l'emploi à domicile, permettre d'estimer ses externalités positives, et fournir à la politique publique les moyens d'améliorer sa propre efficacité. Les dispositifs de déclaration numérique des emplois sont donc d'autant plus efficaces qu'ils permettent, non seulement de générer de nouvelles pratiques déclaratives vertueuses sur les plans économiques et sociaux, mais également de fournir aux politiques publiques les pistes et les moyens de leur amélioration continue. ■

« La plateforme de déclaration numérique, outil incitatif au service du travail déclaré, mais aussi outil d'observation qui permet de mieux appréhender les conditions de travail des salariés, et de simuler l'impact des dispositifs sur les finances publiques des États »



NOS PROPOSITIONS

- ◆ La mise en place **de dispositifs publics adaptés permettant d'inciter les ménages à déclarer les emplois à domicile.**
- ◆ La simplification et la rapidité des démarches de déclaration via **la mise en place de plateforme numérique simplifiée pour inciter à la déclaration, permettre une compréhension du secteur et l'évaluation statistique des politiques publiques qui accompagnent le secteur au sein des États membres et à l'échelle européenne.** ■

FOCUS : LA BELGIQUE ET SES TITRES-SERVICES / DIENSTENCHEQUES

Créé légalement en juillet 2001 et modifié en décembre 2003, le système Titres-Services continue à être mis en œuvre à ce jour. Les particuliers peuvent acheter une heure ou plus du temps d'un travailleur domestique en utilisant un coupon sous forme papier ou électronique. Ce programme est limité aux tâches ménagères, au nettoyage et au repassage, à la couture, à la préparation des repas et au transport des personnes moins mobiles. Les services ne peuvent être fournis que par des travailleurs domestiques employés par des entreprises enregistrées. Les utilisateurs achètent le « voucher » auprès de l'agence émettrice.

Pour les travaux rendus, l'utilisateur date et signe le ou les bons correspondant au nombre d'heures travaillées et remet le ou les bons à l'opérateur qui a exécuté les tâches.

Le travailleur transmet les bons à l'entreprise enregistrée, qui les envoie à son tour à l'organisme émetteur chargé de rembourser la valeur du bon de service.

À compter de 2015, un bon d'achat coûte 9 euros par heure aux utilisateurs pour un maximum de 400 bons d'achat et 10 euros par heure pour les 100 suivants. Les personnes qui utilisent ce système bénéficient d'une déduction fiscale de 10 à 30 % en fonction de leur région de résidence. Lorsque la déduction fiscale est appliquée, le coût horaire des services domestiques diminue à 6,30 € sans autre facture ou frais administratif. En 2013, le prix du coupon serait très « proche » du prix du marché non déclaré. Comme mentionné ci-dessus, les utilisateurs ne peuvent acheter que 500 coupons par an au maximum, tandis que des groupes spéciaux, tels que les familles monoparentales et les personnes handicapées, sont autorisés à acheter jusqu'à 2 000 bons de service par an au même prix unitaire.

Il existe quelques autres procédures administratives, mais celles-ci sont relativement simples et les sociétés enregistrées, qui vendent les services, assistent les utilisateurs individuels à travers le système.

L'entreprise enregistrée bénéficie également d'une subvention gouvernementale. Par exemple, en 2013, pour chaque bon d'une valeur de 8,50 €, l'entreprise enregistrée a reçu 22,04 €, soit 160 % de plus que le salaire versé au travailleur des titres-services.

Les travailleurs domestiques employés par des entreprises enregistrées dans le cadre de ce régime ont un contrat de travail écrit « titres-services » avec l'entreprise enregistrée - un contrat à durée déterminée pour les trois premiers mois d'emploi et un contrat à durée indéterminée au début du quatrième mois avec la même entreprise. Ils reçoivent des salaires basés sur les barèmes en vigueur et une assurance sociale complète contre les accidents. Le mécanisme de dialogue social belge garantit que les accords sur les conditions de travail et les salaires sont négociés tous les deux ans.

Les travailleurs relevant de ce régime ont également accès à une formation professionnelle. Afin de promouvoir la qualité des services offerts aux particuliers, la Belgique a mis en place des fonds sociaux permettant aux entreprises enregistrées de rembourser les coûts de formation professionnelle dispensés à leurs salariés. En 2011, 38% des travailleurs titulaires de titres-services ont bénéficié d'une formation professionnelle (EFSI, 2013).

Une étude sur le coût/bénéfice pour la puissance publique de ce dispositif a été effectuée en juillet 2018^[10].

[10] Rapport d'IDEA Consult pour Federgon, « Une vision à 360° sur les titres-services », juillet 2018, à consulter sur federgon.be

FOCUS : L'ALLEMAGNE ET SON SYSTÈME DES "MINI-JOBS"

Votés en 2003 sous le gouvernement socialiste de Gerhard Schröder dans le cadre des lois dites Hartz, les « Mini Jobs » allemands ont été imaginés afin de favoriser le retour à l'emploi pour une population qui en était éloignée, tels que les chômeurs de longue durée, les étudiants ou les femmes au foyer, dans l'idée d'accroître la flexibilité du marché du travail, de faire baisser le nombre d'inactifs et de lutter contre le travail illégal ou non déclaré.

Un Mini Job ne peut être rémunéré plus de 450 euros nets mensuels au travailleur. Il ne pouvait initialement excéder une durée de 3 mois, critère qui a depuis été supprimé. La valeur ajoutée du contrat est de type « donant-donnant » : le travailleur, exempté de cotisations salariales, bénéficie d'un salaire minimum garanti ainsi que d'un socle minimum d'avantages sociaux par le biais de la déclaration de son activité. L'employeur, auquel incombe l'intégralité des charges, se voit accorder des avantages tels que l'exemption de certaines charges, comme la TVA, ou l'abaissement de certaines autres cotisations.

En mars 2009, 4,9 millions d'Allemands occupaient un Mini Job au titre d'unique activité ou d'activité complémentaire professionnelle. En mars 2012, ils étaient 2,3 millions de plus (7,29 millions), dont plus de 65 % n'occupaient aucune autre activité en parallèle de ce Mini Job. Les mini jobs sont fortement présents dans l'emploi à domicile.

Si cette nouvelle forme d'emploi à « salaire modéré » a permis une baisse du travail non déclaré ainsi qu'une baisse du chômage, la principale critique qui lui est adressée est de créer des emplois au prix d'une augmentation de la pauvreté et d'une précarisation accrue des travailleurs. Les avantages sociaux demeurent bien moindres que pour des emplois standards et maintiennent une forme de socle de travailleurs non qualifiés et marginalisés, promouvant d'une certaine façon un travail de faible qualité, et légitimant des emplois précaires et sous-reconnus. ■

FOCUS :

LE CESU FRANÇAIS, COMMENT DÉVELOPPER DE NOUVEAUX SERVICES POUR RÉPONDRE AUX ÉVOLUTIONS DE LA SOCIÉTÉ ?

Le CESU est une offre de simplification des démarches proposée par l'Urssaf^[1]. Elle permet à un particulier employeur de déclarer facilement la rémunération d'un salarié à domicile pour des activités de service à la personne. Le CESU concerne tous les particuliers à différents moments de leur vie, pour améliorer le quotidien, pour la prise en charge de quelques heures de ménage ou pour accompagner une personne âgée ou en situation de handicap. Pour le salarié, c'est la garantie de disposer de droits à l'assurance maladie, au chômage, à la retraite...

Le CESU est bien plus qu'un outil de collecte des cotisations sociales : il répond aux besoins du quotidien de millions de Français et soutient le développement de l'emploi dans le secteur des services à la personne. En accompagnant les besoins d'aide à domicile des personnes âgées et des personnes en situation de handicap, en contribuant à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et personnelle, en garantissant une couverture sociale pour les salariés à domicile, il traduit concrètement les valeurs de solidarité et d'émancipation de la Sécurité sociale.

Depuis l'ouverture de son premier service en ligne en 2003, l'utilisation du site internet CESU s'est développée pour compter aujourd'hui plus de 20 millions de visites annuelles. Aujourd'hui, le CESU doit répondre à de nouvelles ambitions.

Engagé dans une démarche de développement de services innovants, le CESU travaille avec les start-up du secteur de l'emploi à domicile qui proposent des services de mise en relation entre particuliers employeurs et salariés à domicile. L'objectif est de permettre aux utilisateurs qui réservent et payent leurs intervenants en ligne de déclarer automatiquement les prestations dans le même temps et ainsi de disposer d'une expérience simple et efficace.

Il ambitionne aussi d'aller plus loin dans le service offert en simplifiant davantage les démarches des employeurs, et en protégeant mieux les salariés. La prise en compte du prélèvement de l'impôt à la source, la gestion des arrêts maladie et fins de contrats des salariés ou encore la rencontre entre recherche d'emplois et offres d'emploi, sont quelques-uns des nouveaux services qui répondent à ces objectifs. ■

[1] A propos de l'Urssaf :

Accompagner les employeurs et entrepreneurs dans le cadre d'une relation de service simple et personnalisée pour assurer la collecte des cotisations avec efficacité et équité, en tant que recouvreur social performant, tels sont les enjeux majeurs des Urssaf. Sa raison d'être au sein de la Sécurité sociale : financer le modèle social français, avec près de 500 milliards d'euros encaissés auprès de 9,4 millions de cotisants. Sa mission sociale : garantir aux travailleurs le bénéfice d'une protection sociale (couverture santé, retraites, prestations familiales) liée à l'exercice de l'emploi dans un cadre légal. Sa mission économique : faciliter les démarches des entrepreneurs et garantir le respect des règles sociales indispensables à une concurrence équitable

FOCUS :
LE CESU FRANÇAIS,
EN CHIFFRES (CUMULS 2017)

Plus de **19 millions**
de déclarations
(dont 73,4 % réalisées en ligne)



1 921 935
d'employeurs
utilisateurs



En moyenne,
600 615 salariés
déclarés mensuellement



2,078 milliards
d'euros de cotisations
recouvrés



3 | QUELS STATUTS POUR LES ACTEURS DU SECTEUR AU SEIN DES POLITIQUES PUBLIQUES EUROPÉENNES ?

L'émergence de ce nouveau secteur d'activité implique de bien identifier les acteurs économiques qui le constituent : les employeurs sont des familles et non des entreprises, les salariés sont souvent peu qualifiés et dans des situations plus ou moins précaires, la relation d'emploi ne poursuit aucun but lucratif, et le travail s'exerce dans un domicile privé par définition inviolable. Des droits adaptés à ces spécificités sont donc à préciser.

Le secteur économique représenté à l'échelle européenne des millions d'emplois d'utilité sociale, les enjeux sociétaux qui le traversent sont déterminants pour l'avenir, et son potentiel de développement est très important. Comment le structurer et le faire reconnaître ? Une des réponses réside dans l'émergence d'un dialogue social adapté à la singularité et aux composantes du secteur, au sein des États membres qui l'abritent comme au niveau européen.

En France, le dialogue social existe et a permis de faire émerger le secteur et ses acteurs et de signer de nombreux accords créant de nouveaux droits. En Espagne, à l'inverse, ceux-ci peinent à sortir de l'économie souterraine et des formes anciennes de domesticité, notamment parce que les organisations syndicales qui défendent les droits des travailleurs à domicile n'ont pas de représentant des familles qui les emploient avec lesquels discuter, négocier et construire le cadre de ce secteur économique si particulier.



Il n'y a pas de trajectoire unique. En France, le dialogue social s'est mis en place avant la reconnaissance du statut de particulier employeur dans la Loi. Ce dialogue existe depuis près de 20 ans alors que le statut des ménages employant des salariés à leur domicile n'est reconnu dans le Code du Travail que depuis 2016, en même temps que leur rôle économique. L'absence de reconnaissance du statut des ménages employeurs et des salariés qu'ils emploient, et de la singularité de la relation d'emploi qui les lie, a rendu la traduction des avancées négociées, dans les textes et dans les faits, particulièrement complexe. Un droit du travail dérogatoire pour le secteur de l'emploi à domicile a été construit à la marge du droit commun, étape par étape, de façon à ce qu'à la fois les salariés ne voient pas leurs droits sociaux appauvris par rapport aux autres salariés, et que les familles bénéficient de règles moins contraignantes que les entreprises dans le respect du caractère privé de leur domicile. ■

NOTRE PROPOSITION

- ◆ Si une politique publique européenne s'attache à structurer le secteur de l'emploi à domicile, la **reconnaissance des statuts de ménages employeurs et de salariés de ces ménages à l'échelle européenne** sera un préalable. Elle contribuera aussi bien à impulser cette dynamique dans les États membres, en les incitant à reconnaître la spécificité des acteurs économiques concernés dans leurs législations respectives, qu'à faire reconnaître et émerger le secteur d'activité en tant que tel, préalable à son accompagnement et à son développement. ■



UNE NÉCESSAIRE AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIÉS À DOMICILE À L'ÉCHELLE EUROPÉENNE —

*Faire émerger le dialogue social sectoriel,
sécuriser les conditions de travail, et déployer
la professionnalisation, conditions clés au
renforcement des droits sociaux des travailleurs
du secteur de l'emploi à domicile en Europe.*



L'une des préoccupations majeures du Pilier des droits sociaux européens est l'accès de tous les travailleurs, quel que soit leur secteur d'activité, à des conditions de travail et d'emploi dignes et de qualité. Le secteur de l'emploi à domicile est particulièrement concerné par ces enjeux.

Dans certains États membres, les travailleurs domestiques, y compris ceux qui exercent leur activité dans un cadre légal, bénéficient encore de

droits sociaux moins protecteurs que les salariés des autres secteurs d'activité. Par exemple, en Espagne, les travailleurs domestiques employés et déclarés par les familles peuvent, en toute légalité, être licenciés, sans préavis et sans bénéficier d'indemnité de chômage. L'organisation sociale qui les représente (CCOO Construcción y servicios) milite aujourd'hui pour un alignement de leurs droits sociaux sur le droit commun.

Par ailleurs, les principaux leviers de développement du secteur sont, le transfert de nombreux emplois aujourd'hui non déclarés dans l'économie formelle et, l'intégration de populations migrantes actuelles et futures. **La question de l'accès à l'emploi ou du renforcement des droits sociaux des travailleurs est donc cruciale pour le développement du secteur de l'emploi à domicile en Europe.** ■

1 | FAIRE ÉMERGER UN DIALOGUE SOCIAL ORGANISÉ À L'ÉCHELLE EUROPÉENNE ET DANS LES ÉTATS MEMBRES POUR UNE PROTECTION SOCIALE EFFICIENTE DES TRAVAILLEURS À DOMICILE

Structurer les organisations syndicales de salariés et d'employeurs...

Pour renforcer la qualité des conditions de travail et d'emploi des salariés du secteur, **le premier levier identifié est la mise en place de conditions favorables à l'émergence d'un dialogue social entre les représentants des salariés et des ménages employeurs.** L'échange et les négociations entre les parties concernées doit permettre la création du cadre juridique d'exercice de ces emplois et des modalités adaptées de structuration du secteur dans chaque État membre, le respect des spécificités des employeurs (des familles qui emploient un salarié sans poursuivre un but lucratif), du lieu de travail (un domicile qui relève de la sphère privée et se situe hors du champ de législation des États^[12]), et les enjeux

propres à ce secteur en termes de sécurité et de prévention des risques au travail en sont les composantes principales. Un dialogue social organisé aidera à la prise de conscience, par les employeurs et les salariés, des droits et obligations spécifiques à la relation de travail contractuelle.

L'émergence d'un cadre négocié au sein d'accords ou de conventions collectives est prioritaire pour sécuriser la relation d'emploi des deux parties.

L'émergence d'organisations représentatives fortes aussi bien du côté des travailleurs que des employeurs est également la condition sine qua non du dialogue social. Pour autant, les employeurs et les travailleurs du secteur de l'emploi à domicile ont souvent des difficultés à se structurer au niveau national en tant que partenaires sociaux et à

entreprendre des actions collectives. Peu de pays européens ont des organisations syndicales et patronales organisées pour négocier, discuter et mettre en place un cadre juridique adapté au secteur de l'emploi à domicile. En Espagne, il n'existe pas de représentants des ménages employeurs, et la représentation des salariés directement employés par les ménages est englobée dans la représentation générale des travailleurs domestiques, qu'ils soient employés par une famille ou une structure prestataire, avec des enjeux parfois communs mais des solutions très différentes à mettre en œuvre : le dialogue ne peut donc se mettre en place, faute d'interlocuteur.

[12] En France par exemple, le domicile privé est en vertu du code pénal inviolable. Par conséquent, l'inspecteur du travail ne peut y pénétrer.

En Italie, la *Federazione italiana dei datori di lavoro domestico* (FIDALDO^[13]) contribue au dialogue social à l'échelle nationale du côté des ménages employeurs. En France, le dialogue social sectoriel est très organisé et a permis de nombreuses avancées pour les conditions de travail des salariés du secteur.

La structuration du dialogue social sectoriel permettrait aux partenaires sociaux européens d'observer les bonnes pratiques des États membres, et de contribuer à la dissémination desdites bonnes pratiques à l'échelle européenne, facteur incitatif pour les États dans lesquels il n'y a pas encore de socle conventionnel^[14]. **Il s'agit de préparer les conditions d'un dialogue social sectoriel qui permette un accès aux droits sociaux, la professionnalisation des salariés, mais aussi une observation européenne sectorielle.**

Dans les quelques pays où le dialogue social est structuré, la plupart des salariés comme des ménages employeurs ignorent néanmoins qu'ils sont représentés et méconnaissent en partie leurs droits et devoirs. Les partenaires sociaux doivent s'attacher à développer leur visibilité et mettre leur communication au service du développement réel de la protection sociale du secteur, en informant les salariés de leurs droits, en les aidant à les faire valoir.

Leur rôle auprès des pouvoirs publics est primordial pour promouvoir la mise en œuvre de politiques de soutien des emplois déclarés dans le secteur, générant ensuite le financement de la protection sociale.

Enfin, l'accompagnement des ménages employeurs dans la compréhension et la prise de conscience des responsabilités qui découlent du statut de ménage employeur, notamment en matière de prévention des risques au travail, apparaît également essentiel. En sécurisant leurs domiciles et en favorisant la professionnalisation de leurs salariés, les ménages employeurs deviennent les véritables acteurs économiques d'un secteur qui construit sa qualité en même temps qu'il met en œuvre les conditions de son attractivité pour que, demain, les salariés qu'ils emploient soient à même de répondre à leurs attentes dans un cadre sécurisé.

C'est le rôle des institutions européennes que d'impulser une dynamique incitant les États membres, à structurer un dialogue social sectoriel adapté.



*« La reconnaissance au niveau européen des statuts de **ménage employeur et de salarié directement employé par un ménage** pourra constituer un point d'appui pertinent et efficace à l'émergence du futur dialogue social européen »*

Le dialogue social doit également prendre forme au niveau européen, pour faire reconnaître le secteur et en préciser les spécificités et les enjeux. La reconnaissance au niveau européen des statuts de *ménage employeur et de salarié directement employé* par un ménage pourra constituer un point d'appui pertinent et efficace à l'émergence du futur dialogue social européen, et faciliter son émergence au sein des États membres. L'Europe doit donner l'impulsion nécessaire pour permettre à la société civile de s'organiser, et de créer un écosystème vertueux offrant des droits sociaux aux travailleurs à domicile salariés par les familles et faisant reculer le travail non déclaré prédominant en Europe dans ce secteur.

L'EFFE, en ce qu'elle constitue aujourd'hui un pôle de représentants de ménages employeurs issus de plusieurs États membres engagés, à des stades différents, dans la structuration du secteur de l'emploi à domicile dans leurs pays respectifs, mais également en y associant des représentations de salariés, peut devenir **l'organisation européenne du secteur sur lesquelles s'appuient les institutions européennes** pour créer une première instance de dialogue et proposer des orientations communes.

[13] FIDALDO rassemble les structures suivantes : Assindatcolf, Nuova Collaborazione, ADLC, ADLD, et DONIMA

[14] Cf. Livre Blanc de novembre 2013 commandité par FTGA FO intitulé "Salariés du particulier employeur: mise en place des outils du dialogue social au niveau européen"

NOS PROPOSITIONS

- ◆ **Créer les conditions pour structurer un dialogue social dans le secteur à l'échelle nationale et européenne.** L'organisation et la structuration locales de l'emploi à domicile conduit à une réduction massive de l'emploi illégal.
- ◆ **Développer et structurer les organisations d'employeurs et de salariés** du secteur pour favoriser le dialogue social et les négociations collectives et assurer des droits individuels dans un cadre collectif. L'objectif est bien de réglementer les relations de travail entre salariés et employeurs et de permettre à tous de prendre conscience de leurs statuts.
- ◆ Il existe encore une grande disparité de représentations tant des salariés que des employeurs, et cette situation est préjudiciable au développement qualitatif du secteur. Il est essentiel que **les pouvoirs publics identifient les interlocuteurs pour co-construire efficacement les futures politiques publiques.**
- ◆ La structuration du dialogue social doit permettre aux partenaires sociaux **d'étudier les bonnes pratiques dans les États membres de les partager et d'aider les pays à construire ou renforcer leur socle conventionnel ou légal.** ■

FOCUS : L'ITALIE ET SA CONVENTION COLLECTIVE EN 6 LANGUES : UN EXEMPLE DE DIALOGUE SOCIAL PERFORMANT

Dans certains pays européens, la négociation collective a abouti à la conclusion de conventions collectives nationales. La mise en place de dispositions conventionnelles relatives notamment à la professionnalisation des emplois contribuent à l'amélioration de la qualité des interventions et des conditions de travail des travailleurs domestiques.



L'Italie a particulièrement innové en la matière puisque les partenaires sociaux ont identifié la faible connaissance de l'italien, voire même souvent l'analphabétisme des travailleurs immigrés. Dans ce contexte, et pour permettre à un plus grand nombre de travailleurs d'avoir connaissance de leurs droits, la convention collective a été traduite en six langues, introduisant de ce fait des versions en russe et en roumain à côté des traditionnelles versions en italien, anglais, français ou espagnol. Cette expérience a été unanimement reconnue par les partenaires sociaux comme un succès car ayant conduit à une compréhension plus large du secteur de l'emploi à domicile en Italie. ■

Garantir une protection sociale efficace pour les salariés du secteur

Les enjeux du développement d'une protection sociale efficace pour les salariés du secteur de l'emploi à domicile sont doubles. D'abord et avant tout, le principe selon lequel toute activité déclarée doit donner accès aux mêmes droits sociaux et à la même protection sociale, quel que soit le secteur d'activité au sein duquel les salariés exercent leur activité professionnelle, est un principe de dignité et d'équité fondateur du Pilier des droits sociaux européens.

Dans ce contexte, le 13 décembre 2016, la Commission européenne a présenté une révision de la réglementation de l'UE relative à la coordination de la sécurité sociale, qui vise à renforcer la protection sociale de l'ensemble des travailleurs^[15]. Les dispositifs légaux existant en Europe sont majoritairement pensés pour les entreprises, il sera essentiel que les partenaires sociaux du secteur de l'emploi à domicile préparent l'adaptation de ces dispositifs aux spécificités et à l'environnement de leur secteur.

Le développement de la protection sociale est également un enjeu majeur pour l'attractivité du secteur de l'emploi à domicile, où la prévention des risques au travail est prioritaire.

Pour que les activités qui s'exercent souvent dans un cadre informel et non réglementé basculent dans l'économie formelle, il faut, bien sûr, inciter les ménages à les déclarer, en les alertant notamment sur les risques d'accidents encourus par leur salarié, en simplifiant les démarches administratives et en soutenant financièrement ces emplois. Il faut néanmoins être prudent : en Allemagne, le dispositif des mini-jobs mis en place pour lutter contre le travail non déclaré a eu des résultats positifs en termes de créations d'emplois déclarés, mais il n'a pas permis de garantir la protection sociale complète des salariés concernés.

Il faut aussi informer et convaincre les travailleurs, préoccupés par l'accès immédiat à un minimum de ressources financières, qu'ils sont mieux protégés en étant déclarés, et leur garantir que cette protection sociale ne se gagne pas au détriment de leur revenu net. La protection sociale, si elle protège des risques d'accident, de maladie ou de chômage qui peuvent survenir, doit aussi impérativement fournir au salarié la garantie d'un revenu à l'âge de la retraite. Tout comme elle doit lui donner les moyens de se former, pour développer ses compétences, et apprendre les gestes, les postures et les savoirs qui lui permettront d'éviter les accidents et l'épuisement professionnel.

« Sans dialogue social organisé, la protection sociale au sein du secteur de l'emploi familial à domicile reste encore faible en Europe. Les conditions de travail y sont très peu réglementées et inégales d'un pays à l'autre. De plus, la prévalence du travail informel empêche la réglementation de s'appliquer car les travailleurs non reconnus ne bénéficient pas des droits qui leurs sont dus et peuvent être exploités puisqu'ils ne sont soumis à aucun contrôle »

Le cadre juridique qui s'applique est globalement fragile en l'absence de définition légale. Pour la **Belgique**^[16], **l'Italie**^[17] et la **Suède**^[18], les cadres juridiques sont établis. Mais cela n'est pas le cas pour le Royaume-Uni, qui n'a pas de définition légale pour les travaux ménagers mais seulement pour la garde des enfants^[19] et pour l'aide et l'assistance aux personnes^[20]. **L'Allemagne** n'a pas non plus de définition légale pour l'emploi familial à domicile, ni pour l'aide et l'assistance aux personnes, en revanche, la garde des enfants est encadrée^[21]. ■



[15] Proposition de règlement du Parlement et du Conseil modifiant le règlement (CE) n°883/2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale et le règlement (CE) n°987/2009 fixant les modalités d'application du règlement (CE) n°883/2004, voir sur le site de la Commission européenne

[16] Loi cadre du 20 juillet 2001

[17] Le code du travail établit trois catégories sur le travail domestique (loi du 2 avril 1958), sur la garde d'enfants à domicile (loi du 2 avril 1958) et sur l'aide et l'assistance aux gestes de la vie courante des personnes âgées (loi cadre sur la réforme de l'assistance sociale n°328/2000).

[18] Article 4 de la loi SFS 2007 - [19] Childcare Act du 11 juillet 2006 - [20] Care standard Act du 20 juillet 2000

[21] Article 23 du Livre VIII des Lois sociales

NOTRE PROPOSITION

- ◆ La Commission européenne doit inciter les États membres à s'emparer du sujet. Les dispositifs légaux sont en effet majoritairement pensés pour les entreprises et ne sont pas adaptés pour l'emploi à domicile et la relation citoyen employeur - salarié. **Les spécificités de l'emploi à domicile doivent être prises en compte dans les recommandations émanant de la Commission et dans les réglementations nationales en matière de protection sociale.** ■

FOCUS : L'EMPLOI À DOMICILE EN FRANCE : UN SECTEUR QUI SE CONSTRUIT À TRAVERS UN DIALOGUE SOCIAL EFFICACE ET INNOVANT

En France, le dialogue social dans le secteur de l'emploi à domicile est véritablement porteur d'avancées importantes en matière de droits sociaux des salariés du secteur. Les organisations syndicales et patronales se rencontrent très régulièrement, dans le cadre de commissions thématiques.

Le dialogue social a permis l'élaboration de deux conventions collectives spécifiques, la création de cotisations patronales spécifiques, en plus de celles mises en œuvre dans la Loi, pour financer une protection sociale et une politique de professionnalisation ambitieuses adaptées au secteur, avec la création de deux instances dédiées : l'IRCEM, Institut de protection sociale des salariés du secteur de l'emploi à domicile, et Iperia, la plateforme nationale de professionnalisation qui les accompagne dans leurs parcours et démarches de professionnalisation.

Des accords paritaires sont régulièrement négociés et signés pour compléter les dispositions des conventions collectives. Les salariés du secteur peuvent ainsi accéder à la formation continue, à des dispositifs de prévoyance, de retraite complémentaire, à une mutuelle, et depuis peu à la médecine du travail, dans des conditions adaptées à la singularité du secteur. ■



2 | SÉCURISER LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIÉS DU SECTEUR

Depuis une vingtaine d'années, l'UE se positionne comme chef de file afin d'établir de hauts standards d'exigence pour protéger la santé des travailleurs et prévenir les risques professionnels. Selon les données les plus récentes, le taux d'accidents mortels a diminué d'1/4 par rapport à 2008^[22].

La législation de l'UE en matière de sécurité et de santé au travail n'oblige pas les États membres à inclure les travailleurs domestiques dans le cadre des règles nationales dédiées. La Directive-cadre 89/391/CEE, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail^[23], introduit des mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé sur le lieu de travail. Elle concerne « toute personne employée par un employeur » dans tous les secteurs d'activité, à l'exception pourtant de celui du « travail domestique ». Dans sa communication du 10 janvier 2017, « Modernisation de la législation et de la politique de l'UE en matière de sécurité et de santé au travail^[24] », la Commission encourage les États membres à assurer une large couverture des politiques publiques en matière de sécurité et de santé au travail, au sein desquelles les travailleurs au domicile de ménages privés seraient inclus.

Selon la Commission, environ la moitié des États membres de l'UE ont des dispositions nationales en matière de santé et sécurité au travail couvrant ce secteur d'activité. Soit parce qu'ils ont élargi le champ d'application et inclus les travailleurs domestiques dans la définition du terme « travailleur » lors de la transposition de la directive-cadre.

Soit parce qu'ils ont ratifié la Convention n° 189 de l'OIT qui prévoit une large couverture des droits fondamentaux des travailleurs domestiques, comprenant la sécurité et la santé au travail. Celle-ci stipule que tout travailleur domestique a droit à un environnement de travail sûr et sain et que ce principe doit être appliqué en tenant dûment compte des caractéristiques spécifiques du travail domestique. À ce jour, six États membres ont ratifié la Convention : Belgique, Allemagne, Finlande, Irlande, Italie et Portugal.



La Commission a déjà invité les États membres à ratifier la Convention n° 189. Deux rapports ont fait de même :

- ◆ **Au Parlement européen**, la Résolution du 28 avril 2016^[25] sur « Les femmes employées de maison, auxiliaires de vie et gardes d'enfants dans l'Union européenne »,
- ◆ **Au Comité économique et social européen**, l'Avis du 21 janvier 2016^[26] sur « Les droits des prestataires de services à la personne logés à domicile »

Concrètement, les mesures à mettre en œuvre sont difficiles à appliquer, principalement en raison des caractéristiques du lieu de travail : le domicile privé. Et la nécessité de respecter la vie privée des ménages employeurs oblige à renforcer les dispositifs de prévention et de communication en direction de ces populations cibles.

De même, le caractère privé du lieu de travail, avec ses déterminants culturels forts, a également une incidence sur la manière dont le travail domestique est considéré : les familles contractantes ne se considèrent pas nécessairement comme des « employeurs » traditionnels et ne sont pas accompagnées pour faire face à leurs obligations notamment sur l'ensemble des aspects administratifs vis-à-vis de leur travailleur à domicile.

[22] Eurostat, *European Statistics for Accidents at Work (ESAW)*

[23] <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/ALL/?uri=CELEX%3A31989L0391>

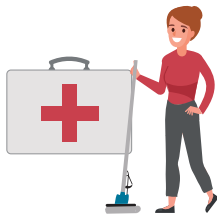
[24] *Communication de la Commission au Parlement, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions*

[25] <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P8-TA-2016-O203+O+DOC+XML+VO//FR>

[26] <https://www.eesc.europa.eu/fr/our-work/opinions-information-reports/opinions/les-droits-des-prestataires-de-services-la-personne-loges-domicile>

En matière de santé et sécurité au travail, la spécificité de l'emploi à domicile fait que la différence entre les accidents domestiques et les accidents du travail à domicile n'est pas toujours précise :

- ◆ Dans le cas d'un **accident domestique**, la victime se trouve à son domicile. Il peut s'agir d'un salarié travaillant à son domicile ou d'une personne à son domicile.
- ◆ Dans le cas d'un **accident du travail à domicile**, la victime se trouve au domicile de son employeur, qui constitue son lieu de travail.



« Il est nécessaire d'établir un dialogue social de qualité pour identifier les risques et, préconiser des solutions efficaces et mutuellement profitables »

Sur leur lieu de travail, les travailleurs domestiques peuvent aussi être exposés à des produits chimiques de nettoyage nocifs, être blessés ou être victimes de troubles physiques causés par des tâches ardues et des actions telles que des levées répétitives fréquentes (par exemple, déplacer des personnes à mobilité réduite) ou des postures inconfortables, ou encore être exposés à une violence verbale et physique.

On retrouve comme maladies professionnelles pour les travailleurs du secteur : allergies et eczéma, TMS aigus et chroniques ou encore stress, épuisement professionnel, dépression.

Travailleurs et employeurs sont donc directement concernés, d'où la **nécessité d'établir un dialogue social de qualité pour identifier les risques et, préconiser des solutions efficaces et mutuellement profitables.** ■

NOS PROPOSITIONS

- ◆ **Mieux appréhender la prévention des risques au domicile**, quand le domicile de l'employeur est aussi le lieu de travail des salariés et que les facteurs de risques professionnels pour les salariés peuvent également être facteurs de risques domestiques pour l'employeur. Ainsi la Commission doit encourager les États membres à assurer une large couverture des politiques publiques de santé et sécurité au travail et, par le biais de partage de bonnes pratiques, à mieux considérer le secteur émergent de l'emploi à domicile.
- ◆ A ce sujet, EUROFOUND, la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail pourrait engager **une étude complémentaire et faire l'inventaire des études nationales disponibles sur le sujet**. Cette démarche pourrait être complétée par un travail conjoint avec l'OIT compte tenu des axes liés à la Convention n°189 portant sur les travailleurs domestiques.
- ◆ **Des actions notamment de prévention devraient enfin être entreprises** avec le soutien de l'agence européenne de la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA). ■

FOCUS : ACCORDS SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL, L'EXEMPLE FRANÇAIS

Un accord cadre interbranches^[27] relatif à la santé au travail et à la prévention de l'altération de la santé des salariés a été signé en 2016 par l'ensemble des partenaires sociaux du secteur. Cet accord est le résultat d'un dialogue social performant et a permis d'évoluer nettement sur la question de la simplification administrative pour l'employeur :

- ◆ **Un Organisme de Gestion National (OGN)** paritaire a ainsi été créé. Sa mission principale est d'assurer l'interface entre les citoyens employeurs, les salariés et l'ensemble des services de santé au travail sur le suivi individuel de l'état de santé des salariés, le suivi des parcours de formation ou la prévention des risques professionnels et de gérer le coût du suivi médical des salariés des branches des assistants maternels et salariés du particulier employeur. L'objectif est d'abord de faciliter les démarches pour permettre à l'employeur de respecter ses obligations et ses devoirs. Celui-ci donne donc mandat à l'OGN pour accomplir l'ensemble des démarches administratives en matière de santé au travail
- ◆ Par ailleurs, **un compte santé au travail** du salarié sera créé. Il compilera l'ensemble des avis rendus, les dates de réalisation du suivi et les emplois pour lesquels il est effectué. L'employeur disposera d'un accès au compte du salarié qu'il emploie mais ne pourra accéder qu'aux données relatives au suivi individuel du salarié (hors données à caractère médical). Afin de financer le dispositif de santé au travail, l'accord cadre a prévu la mise en place d'une contribution spécifique à charge des employeurs.

- ◆ **L'accord innove et acte le principe selon lequel les droits sociaux sont attachés aux salariés**, et non à son ou ses employeurs afin de tenir compte de la singularité du champ professionnel de l'emploi à domicile caractérisé notamment par le nombre élevé de salariés multi employeurs et la diversité des emplois exercés par les salariés. Chaque salarié effectuera donc **une seule visite quel que soit le nombre d'employeurs et dans la limite de 3 emplois qu'ils soient ou non exercés au moment du suivi**. Un salarié bénéficiant d'une attestation de suivi en cours de validité pour l'emploi considéré au moment d'une nouvelle embauche ne sera pas soumis à une nouvelle visite d'information et de prévention.

Des outils destinés à accompagner les particuliers employeurs dans l'appréhension des risques à leur domicile et à leur apporter des réponses adaptées ont été mis en place^[28]. Ces outils ont vocation à sensibiliser l'ensemble des acteurs (les employeurs et leur entourage mais également les salariés) à la prévention de ces risques à domicile. Ils ont été expérimentés et adaptés au champ professionnel du particulier employeur. Ils consistent principalement à proposer des conseils, bonnes pratiques et présenter des solutions concrètes aux difficultés éventuellement rencontrées (par exemple : utiliser un manche télescopique pour permettre un travail de plain-pied plutôt que sur un escabeau, aérer la pièce lors de l'utilisation de produits ménagers). Un site de prévention^[29] sur lequel ces outils sont disponibles a été créé à cette occasion. ■



[27] Convention collective nationale sur les assistants maternels du particulier employeur, 24 novembre 2016, à consulter sur le Journal Officiel de la République Française (JORF)

[28] Liste des partenaires du projet à consulter sur le site prevention-domicile.fr

[29] <http://www.prevention-domicile.fr/>

3 | ENGAGER LA PROFESSIONNALISATION POUR GARANTIR DES EMPLOIS DE QUALITÉ

Produire et reconnaître des compétences spécifiques au secteur

La professionnalisation des salariés du secteur de l'emploi à domicile en Europe est à la fois un moyen de répondre en temps réel à l'évolution des besoins des ménages qui les emploient, et un moyen de faire reconnaître que les qualités que les familles pensent mobiliser relèvent en réalité du champ de la compétence professionnelle : la compétence est reconnue comme telle lors qu'elle correspond à une forme de spécialisation du salarié qui génère des gains de productivité et de sécurité, avec pour conséquence directe le consentement à la rémunération de cette compétence et à la déclaration du travail effectué par les familles.

Dès lors que l'on pourra associer le secteur de l'emploi à domicile à des compétences professionnelles nécessaires au bon fonctionnement de la société (prise en charge des plus jeunes, accompagnement des plus âgés, maintien des femmes sur le marché de l'emploi etc...), **l'utilité du secteur et de ses emplois sera reconnue, et les pouvoirs publics pourront très concrètement prendre appui sur sa valeur ajoutée pour relever les défis démographiques et sociétaux qui s'annoncent.**



Du point de vue des salariés, **la professionnalisation est le moyen d'acquérir ou de faire reconnaître leurs compétences professionnelles, de les mettre au service d'un parcours professionnalisant** : apprendre un métier, acquérir de nouvelles compétences pour développer en continu son employabilité, changer de métier, évoluer professionnellement. La professionnalisation, dans ce secteur singulier, n'est pas tant une affaire de formation initiale que de formation continue, puisqu'il s'agit d'évoluer en étant au plus près des besoins familiaux et des enjeux sociétaux. On parle donc d'intégrer de façon dynamique des compétences transverses qui permettent de s'adapter à ces différents enjeux :

- ◆ **Compétences vertes** pour nettoyer sans dégrader ni l'environnement ni sa propre santé ;
- ◆ **Compétences relationnelles** et d'autonomie pour comprendre les demandes, anticiper l'évolution des besoins et faire des propositions en conséquence, parce que l'enfant grandit, parce que la personne âgée perd en autonomie, etc ;

- ◆ **Compétences numériques** pour développer l'employabilité, pour aider une personne âgée à accomplir des formalités administratives, pour s'adapter aux outils domotiques qui se déploient dans les domiciles (robots intelligents, e-santé).

La professionnalisation est le premier outil d'une politique ambitieuse de prévention des risques au travail : apprendre à faire les bons gestes et utiliser les produits de manière adaptée pour éviter les chutes, les troubles musculo-squelettiques et les maladies ; apprendre à se protéger pour mieux prendre soin des autres et éviter l'épuisement professionnel, dans un contexte où il n'y a pas, ou peu, de limites aux demandes des familles, et où les salariés en raison des liens de proximité avec leur employeur ont des difficultés à identifier et faire reconnaître la frontière entre vie professionnelle et vie privée.

En France, le dialogue social a permis la création d'une cotisation patronale conventionnelle, en sus de la cotisation légale, acquittée par l'ensemble des ménages employeurs, dédiée à la formation professionnelle des salariés du secteur. Grâce à cette cotisation, le secteur a pu mandater un acteur spécialisé pour mettre en œuvre sa politique de professionnalisation, articulée autour de diplômes de branche et d'un important choix de modules de formation continue, accessibles aux salariés dès la première heure de travail dans le secteur.

Les trois diplômes certifient l'ensemble des compétences professionnelles acquises pour permettre l'exercice de trois métiers distincts et structurants dans le secteur de l'emploi à domicile : l'un lié à la garde des jeunes enfants à domicile, le deuxième axé sur l'accompagnement des personnes en situation de dépendance et le troisième structuré autour des compétences d'entretien du domicile et d'accompagnement des familles dans leur quotidien. Toutes les compétences nécessaires à l'obtention de ces diplômes (en 600 heures environ) sont également accessibles par module, car tous les parcours de formation ne visent pas nécessairement la qualification. Certains s'articulent autrement, autour de l'acquisition de compétences spécifiques, pour donner de la valeur à un profil d'emploi, ou tout simplement répondre au besoin particulier d'un ménage employeur.

C'est d'ailleurs en tant que leader dans le champ de la professionnalisation des salariés du secteur de l'emploi à domicile que la France coordonne actuellement, via Iperia, plateforme de professionnalisation des salariés du secteur, le projet européen PRODOME, dans le cadre du programme Erasmus. Au sein de ce projet, l'Italie, la France et l'Espagne, représentés par un binôme composé d'un partenaire social représentant les ménages employeurs (France et Italie) ou leurs salariés (Espagne) et un acteur de la professionnalisation du secteur, œuvrent à construire un référentiel de certification pour le métier de travailleur domestique, avec pour périmètre d'intervention l'entretien du domicile au sens large et l'accompagnement quotidien de ses habitants, sans accompagnement spécifique des personnes dépendantes et sans soin à temps plein

des tout jeunes enfants. L'objectif est de créer un référentiel commun et de fournir en ligne le kit de formation clé en mains à l'ensemble des États membres européens susceptibles de s'en inspirer pour faire avancer la professionnalisation du secteur sur leurs territoires respectifs.

La professionnalisation des salariés du secteur de l'emploi à domicile doit s'inclure dans la nouvelle stratégie en matière de compétences pour l'Europe, adoptée par la Commission le 10 juin 2016^[30]. Dix actions ont été lancées pour que les citoyens de l'Union européenne acquièrent des compétences et bénéficient des formations et du soutien appropriés. Les travailleurs du secteur doivent, comme les autres salariés, pouvoir y prétendre.



NOS PROPOSITIONS

- ◆ **Promouvoir des accords paritaires et/ou conventionnels pour mieux professionnaliser et valoriser les métiers du secteur et permettre les évolutions professionnelles.** Il apparaît clairement que là où la négociation collective existe, les conditions d'emploi sont mieux définies et structurées, bénéficiant tant aux employeurs par la qualité des services rendus qu'aux salariés qui exercent dans de meilleures conditions et accèdent à la formation professionnelle.
- ◆ **Engager une étude sur les qualifications du secteur et la reconnaissance des équivalences entre pays européens.** Le secteur doit pouvoir se rapprocher de l'agence européenne sur la formation et les qualifications, le CEDEFOP, pour promouvoir des études sur les métiers du secteur et leurs évolutions dans les dix prochaines années, tant dans les métiers du care que dans ceux du non care.
- ◆ **À terme le dialogue social doit permettre la création d'un compte universel de compétences.** Bien que l'intégration dans la société par le travail soit une préoccupation centrale des politiques sociales européennes, les réalisations concrètes et les outils pour y parvenir sont encore trop peu nombreux. Il est nécessaire de faire reconnaître les compétences professionnelles acquises dans le cadre du travail au domicile par la création d'un compte universel de compétences qui favorisera l'intégration sociale des populations les moins qualifiées. Cela doit également contribuer à accompagner les citoyens employeurs dans leur recrutement et encourager les échanges intra-communautaires. ■

Accompagner les usages numériques à domicile

Depuis une dizaine d'année, les pratiques et les représentations sociales changent et, parmi elles, la transition numérique impacte tous les secteurs d'activités. L'écosystème du domicile n'en est pas exclu. La domotique et la robotique révolutionnent les usages à domicile des ménages européens et le secteur de l'emploi à domicile doit s'y adapter pour que les métiers en soient transformés positivement. Ces changements peuvent être perçus comme une menace, notamment pour les salariés qui voient leurs métiers durablement impactés.

Il est essentiel que les compétences des salariés du secteur de l'emploi à domicile intègrent de nouveaux savoirs liés au déploiement numérique, pour augmenter la qualité des prestations des métiers qui y sont liés. Les métiers du domicile ne peuvent être réduits à une succession de tâches : ils apportent un réel soutien, une assistance. L'idée négative que les travailleurs du domicile effectuent des missions « en complément » ou nécessitant peu de compétences est dépassée. Une technicité est nécessaire et ces emplois constituent des sources d'innovation qui ne doivent pas être sous-estimées par les acteurs publics et les institutions européennes. Plus un seul métier, y compris dans le secteur de l'emploi à domicile, ne peut faire l'économie de la formation et de l'augmentation de ses performances.

Cette transformation numérique impose une nouvelle manière d'appréhender le lien social, la relation à l'autre et les interactions entre générations.

« Il est essentiel que les compétences des salariés du secteur de l'emploi à domicile intègrent de nouveaux savoirs liés au déploiement numérique, pour augmenter la qualité des prestations des métiers qui y sont liés »

Le secteur de l'emploi à domicile, basé sur la relation à autrui, va évoluer et ses métiers vont se transformer par l'utilisation des nouvelles technologies. Le lien social, la création de solidarités à l'échelle locale sont indispensables à la cohésion de la société et à la santé des personnes.

Si l'emploi à domicile fournit de l'aide, il facilite également le lien entre les générations. Les seniors bénéficient des connaissances de leur salarié en matière d'usage des outils numériques. À leur tour, ils transmettent aussi des « savoir-faire » aux travailleurs qui viennent les aider à leur domicile. L'emploi à domicile devient alors un vecteur de transmission de connaissances et de savoirs intergénérationnelle.

Des recherches récentes ont montré que sur le nombre croissant de personnes âgées en Europe, une grande partie pouvait être encouragée à utiliser des services en ligne, les technologies modernes de l'information et de la communication (TIC) et l'assistance à la vie autonome (AAL), améliorant de manière significative leur qualité de vie à domicile.

Les soignants et les aidants constituent le « lien manquant » entre les outils numériques et les personnes aidées. Ce postulat a été le point de départ du projet européen Carer+ »^[30]. D'une part, les travailleurs sociaux et les aides-soignants en Europe, généralement peu qualifiés

en TIC, doivent bénéficier de la formation aux outils numériques et de la connaissance des outils associés pour améliorer les services de soins à domicile qu'ils fournissent, ainsi que pour améliorer leur professionnalisation et leurs compétences et les transformer en opportunités d'emploi. D'autre part, une fois qu'ils ont acquis les compétences nécessaires en TIC pour les soins à domicile, ils peuvent répondre efficacement aux exigences de transmission, d'adaptation et de compréhension requises pour introduire des outils numériques et des options appropriées chez les personnes aidées. Ces dernières peuvent ainsi acquérir via leurs soignants des compétences numériques, et se familiariser avec les outils et dispositifs liés qui améliorent le vieillissement actif et leur qualité de vie.

Pour tester cette hypothèse, le projet « Carer+ » a identifié et a développé les compétences d'inclusion numérique, indispensables aux travailleurs sociaux et aux aidants informels (établissant un « cadre de compétences numériques »), mettant à leur disposition un ensemble de parcours pédagogiques et de ressources qui ont répondu aux défis majeurs de leur professionnalisation : isolement, manque d'accès aux technologies, manque de flexibilité dans les modes d'étude, manque de soutien et de motivation, pas d'accréditation officielle, pas de reconnaissance de l'expérience antérieure et manque d'évolutivité.

S'il apparaît assez clairement que les métiers du domicile ne seront pas remplacés par les technologies, les robots, les applications numériques, la e-santé et l'ubérisation re-questionnent la mise en relation des personnes et à terme doivent permettre aux travailleurs d'élargir leur champ de compétences et de prouver leur irréductibilité humaine. ■

[30] Nouvelles stratégies pour les compétences en Europe, à consulter sur le site de la Commission européenne

[31] <http://www.carerplus.eu/fr>

L'INCLUSION DU SECTEUR DE L'EMPLOI À DOMICILE DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES EUROPÉENNES

*Politique de Cohésion, stratégie européenne pour
les aidants, intégration des populations migrantes...
l'emploi à domicile est transversal et doit être pris
en compte dans la définition de politiques publiques
dédiées à l'échelle nationale et européenne.*



1 | LES EMPLOIS DE LA FAMILLE AU DOMICILE : UN MODÈLE D'INNOVATION SOCIALE POUR LES RÉGIONS EUROPÉENNES QUI DOIT ÊTRE PRIS EN COMPTE DANS LA FUTURE POLITIQUE DE COHÉSION

Les emplois de la famille au domicile, qui possèdent une capacité de croissance particulièrement forte du fait des besoins étendus et en constante évolution des familles et ménages européens, représentent un potentiel de plusieurs millions d'emplois non-délocalisables en Europe, et constituent à ce titre une source de développement inédite pour les territoires européens.

L'action et le soutien des acteurs régionaux et locaux, notamment à travers les représentations régionales auprès des institutions européennes, sont essentiels pour soutenir la création d'emplois de qualité en Europe, en particulier pour les jeunes, les femmes et les populations migrantes. Leur implication aux côtés de l'EFFE et des acteurs de la société civile mobilisés autour de ce Livre Blanc témoigne de leur volonté d'encourager la reconnaissance des emplois de la famille au domicile en Europe, préalable indispensable à l'accès aux financements pouvant accélérer leur développement, et à leur inclusion dans des politiques telles que la Politique de Cohésion économique, sociale et territoriale.

L'ambition de la Politique de Cohésion est de réduire les écarts de richesse et de développement entre les régions de l'Union européenne. À ce titre, elle vise deux objectifs principaux :

- ◆ L'investissement pour la croissance et l'emploi, en vue de consolider le marché du travail et les économies régionales ;
- ◆ La coopération territoriale européenne, qui vise à soutenir la cohésion dans l'Union européenne grâce à la coopération transfrontalière, transnationale, et interrégionale.

À l'heure de la négociation du budget de l'Union pour l'après-2020, l'avenir de cet instrument de la solidarité européenne fait débat, et le maintien du budget qui lui est alloué est incertain.



Si les fonds liés à la Politique de Cohésion permettent déjà, dans la période de programmation actuelle de financer des projets en phase avec certaines recommandations du Livre Blanc, en lien avec des thématiques comme l'emploi, la formation ou l'inclusion sociale, il s'agira d'aller plus loin, au regard notamment des propositions post-2020.

La Commission européenne a publié le 29 mai 2018^[32] quatre propositions législatives pour la Politique de Cohésion 2021-2027 : un règlement commun à sept fonds de l'UE mis en œuvre en gestion partagée, un règlement conjoint au Fonds européen de développement régional (FEDER) et au Fonds de cohésion, un règlement portant sur la coopération territoriale et, enfin, un règlement sur le nouveau Mécanisme transfrontalier européen.

La couverture de la Politique de Cohésion reste immuable et toutes les régions européennes restent admissibles et pourront en bénéficier, mais dans des mesures différentes selon leur catégorie : régions les moins développées (PIB par habitant inférieur à 75 % de la moyenne du PIB par habitant dans l'UE); régions en transition (compris entre 75 et 100 % de la moyenne européenne) ; ou régions les plus développées (supérieur à 100 % de la moyenne européenne).

[32] Développement régional et cohésion : textes législatifs et faits descriptifs, à consulter sur le site de la Commission européenne, 29 mai 2018

La méthode d'attribution des fonds repose toujours principalement sur le PIB par habitant. Mais la Commission propose d'ajouter l'inclusion de nouveaux critères pour toutes les catégories de région : chômage des jeunes, niveau d'éducation inférieur, changement climatique, accueil et intégration des migrants. L'objectif affiché est de mieux refléter la situation socio-économique sur le terrain.

La Commission propose également de concentrer les dépenses autour de cinq objectifs stratégiques (et non plus des onze « objectifs thématiques » au cours de la période 2014-2020) :

- 1 Une Europe plus intelligente, grâce à l'innovation, à la numérisation, aux mutations industrielles et au soutien aux petites et moyennes entreprises ;
- 2 Une Europe plus verte et à zéro émission de carbone, qui met en œuvre l'accord de Paris et investit dans la transition énergétique, les énergies renouvelables et la lutte contre le changement climatique ;
- 3 Une Europe plus connectée, dotée de réseaux stratégiques de transports et de communication numérique ;



4 Une Europe plus sociale, qui donnera une expression concrète au Socle européen des droits sociaux et soutiendra des emplois de qualité, l'éducation, les compétences, l'inclusion sociale et l'égalité d'accès aux soins de santé ;

5 Une Europe plus proche des citoyens, qui soutiendra les stratégies de développement pilotées au niveau local et un développement urbain durable dans toute l'Union européenne.

L'objectif 4 concerne particulièrement l'emploi à domicile :

- ◆ Améliorer l'efficacité du marché du travail et l'accès à un emploi de bonne qualité grâce au développement de l'innovation et des infrastructures en matière sociale ;
- ◆ Améliorer l'accès à des services de qualité et inclusifs dans l'éducation, la formation et l'apprentissage tout au long de la vie grâce au développement des infrastructures ;
- ◆ Renforcer l'intégration socio-économique des communautés marginalisées, des migrants et des groupes défavorisés, au moyen de mesures intégrées, notamment en ce qui concerne le logement et les services sociaux ;
- ◆ Garantir l'égalité de l'accès aux soins de santé grâce au développement des infrastructures, y compris les soins de santé primaires.

La future Politique de Cohésion pourrait également voir son lien avec le Semestre européen renforcé. En effet, ce cycle, autour duquel la Commission réalise une analyse des performances économiques et budgétaires des États membres, ajoute aujourd'hui de plus en plus la dimension sociale à son périmètre.

Ces propositions sont susceptibles d'évoluer car elles font l'objet de débats au Parlement européen et au Conseil.

Il est nécessaire de sensibiliser les législateurs à la capacité de réponse dont le secteur de l'emploi à domicile est porteur concernant les cinq objectifs stratégiques de la Politique de Cohésion telle qu'elle se profile, ou les nouveaux critères européens, avec une volonté affichée de s'orienter vers une Europe plus sociale et/où les Fonds structurels contribueraient à mettre en œuvre le Pilier européen des droits sociaux.

Le secteur de l'emploi à domicile est un gisement d'emplois non délocalisables, qui se déploient au plus près des besoins des citoyens puisqu'ils s'exercent dans leurs domiciles. Il est porteur d'emplois, déclarés et de qualité, au service de la cohésion sociale et du maintien du lien social pour les personnes âgées et isolées. Au service des familles dans leurs besoins quotidiens, et donc au service de la croissance puisqu'il permet aux parents, et notamment aux femmes, de participer au marché du travail, y compris lorsqu'elles ont des enfants ou des parents âgés à soutenir. Enfin, parce que ces emplois sont accessibles aux personnes dont les ressources en qualifications sont faibles, ils peuvent constituer un vecteur d'intégration des populations migrantes et des personnes les plus marginalisées.

L'emploi à domicile s'inscrit donc par nature dans la logique qui sous-tend la Politique de Cohésion, au service d'une Europe plus sociale, garantissant l'inclusion sociale des personnes peu qualifiées, des femmes et des populations migrantes sur le marché du travail, par l'acquisition de compétences clés. Mais il le fera doublement si son déploiement est soutenu par les politiques publiques européennes et celles des États membres. Il pourra alors être porteur de droits sociaux pour les salariés, et se professionnaliser, pour développer les compétences vertes et les compétences numériques qui permettront aux salariés de fournir un accompagnement de plus grande qualité, de travailler dans de meilleures conditions, de s'inscrire dans une démarche de prévention des risques professionnels. Le secteur

de l'emploi à domicile sera ainsi à même de prendre toute sa place dans la politique de réduction des fractures et des inégalités à l'échelle des territoires.

Le modèle de l'emploi familial au domicile peut en effet contribuer à limiter les disparités et l'apparition de nouvelles fractures territoriales entre les États membres et entre les différentes régions des pays d'Europe, qu'une intégration européenne insuffisante ne parvient plus à compenser.

L'objectif est de permettre, à travers les financements européens disponibles (Politique de Cohésion ou même volet innovation sociale du programme de recherche et d'innovation, Europe 2020), l'intégration des aidants familiaux dans un contexte de raréfaction de la ressource publique

pour les prestations de soins aux personnes fragiles, l'intégration des publics les moins professionnalisés pour leur offrir des perspectives d'emploi dans l'ensemble des territoires européens, mais aussi l'intégration migratoire et l'inclusion sociale. ■

« L'emploi à domicile s'inscrit donc par nature dans la logique qui sous-tend la Politique de Cohésion, au service d'une Europe plus sociale, garantissant l'inclusion sociale des personnes peu qualifiées, des femmes et des populations migrantes sur le marché du travail, par l'acquisition de compétences clés »

NOS PROPOSITIONS

- ◆ **Les enjeux du secteur doivent être prioritaires et mieux fléchés dans les financements de la Politique de Cohésion.** Les « objectifs thématiques / spécifiques » sont définis par la Commission européenne et déclinés ensuite (ou pas) par les autorités de gestion (État ou Région) dans leur Programmes Opérationnels. L'enjeu est donc double : faire en sorte que le secteur de l'emploi à domicile (et les problématiques qui y sont liées) soit bien couvert par les OT/OS proposés par la Commission, et s'assurer que les autorités de gestion s'en saisissent ensuite localement et choisissent de consacrer une partie de leur enveloppe sur ce type d'action plutôt que d'autres.
- ◆ **Une partie de la formation professionnelle pourrait être financée par les Fonds européens comme le Fonds Social européen (FSE).** Si le FSE permet aujourd'hui de financer une partie de la formation professionnelle, il s'agira ici de cibler les publics les plus éloignés de l'emploi qui pourraient bénéficier d'actions de formation et de qualification des salariés du secteur, des publics particuliers comme les migrants.
- ◆ Des **expérimentations à l'échelle régionale/locale** pourraient être effectuées afin de financer des projets transversaux en lien avec l'emploi à domicile entre citoyens.
- ◆ De plus, dans le cadre de la définition de leurs schémas régionaux d'innovation, **les régions européennes pourraient valoriser une vision plus inclusive et plurielle notamment via l'innovation sociale.** En ce sens, il serait pertinent de permettre le financement de travaux de recherche en sciences sociales pour mieux répondre aux enjeux du secteur dans la période à venir. Enfin, au regard de l'objectif 4, les Fonds structurels pourront être utilisés pour financer l'intégration sur les territoires de populations migrantes. Cette mention figure dans les propositions de la Commission pour le FSE+ post 2020. ■

2 | AIDANTS FORMELS ET INFORMELS : UNE PRISE EN COMPTE INDISPENSABLE DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES EUROPÉENNES

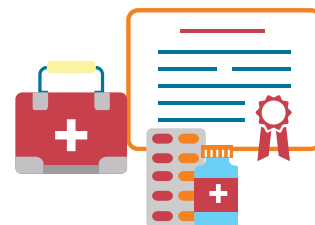
L'espérance de vie n'a cessé de progresser en Europe ces dernières années. Mais si on vit plus longtemps, ce n'est pas toujours en bonne santé. Les citoyens européens peuvent ainsi vivre plus longtemps avec des maladies chroniques, qui peuvent occasionner une perte progressive des capacités physiques et cognitives, et ainsi affecter leur autonomie. Vivre à domicile en situation de dépendance ou de maladie nécessite une aide et des soins quotidiens.

Les soins informels, également appelés soins non rémunérés ou soins familiaux, constituent une part importante de l'offre totale de soins de longue durée dans les pays européens, où ils sont à 80 % dispensés par les conjoints, membres de la famille et amis. Ils sont souvent considérés comme un moyen soutenable de prévenir et/ou d'éviter l'institutionnalisation des personnes aidées. D'après les estimations disponibles pour les différents pays européens, 10 % à 25 % des citoyens européens endosseraient un rôle d'aidant informel, avec des proportions pouvant varier considérablement entre pays, en raison des définitions retenues et des mesures instaurées.

On distingue donc les aidants informels (ou familiaux) des travailleurs au domicile. Eurocarers propose une définition claire permettant de les identifier : « *Les aidants informels sont des personnes qui fournissent des soins (généralement non rémunérés) à une personne ayant une maladie chronique, un handicap ou un autre besoin de soins de longue durée, en dehors d'un cadre professionnel ou formel*^[33] ». Les aidants informels ou aidants bénévoles sont généralement des femmes, souvent plus âgées que la moyenne. Dans l'UE à 28, 18 % des femmes sont ainsi inactives en raison de leur activité d'aidantes. En France, ce taux est l'un des plus bas (9 %). Mais il s'élève à 25 % en Espagne, 22 % en Italie, ou 15 % en Allemagne.

L'offre actuelle de santé et d'aide à domicile formelle ne permet pas de répondre à la demande. La réponse à des besoins d'aide vitaux pour une partie de la population repose donc aujourd'hui très largement sur l'intervention des aidants informels. Ces besoins en soins informels iront croissant en raison des changements démographiques, des progrès des soins de santé, de la politique en matière de soins de longue durée et des pressions exercées pour limiter les coûts. Cependant, ces interventions n'apparaissent d'ores et déjà pas suffisantes pour couvrir les besoins aujourd'hui et il est avéré que l'engagement gratuit des aidants informels a également un coût, pour ces derniers comme pour l'État.

Devenir aidant implique souvent de renoncer à l'exercice de son activité professionnelle, avec un impact sur le niveau global de participation au marché du travail. Et lorsque la personne aidée décède ou est finalement institutionnalisée, l'aidant est souvent en difficulté pour se réinsérer sur le marché du travail. Les compétences acquises pendant, souvent, plusieurs années d'accompagnement, ne sont généralement pas reconnues sur le marché du travail. De plus, cette aide parfois quotidienne et de tous les instants conduit de nombreux aidants à des situations d'épuisement physique et mental, et parfois d'isolement social complet. « *La qualité de vie des aidants est généralement moins bonne que celle de la population dans son ensemble et est souvent synonyme de pauvreté, d'isolement, de frustration, de mauvaise santé et de dépression, ainsi que de difficultés importantes à rester sur le marché du travail pour les aidants en âge de travailler*^[34] ».



[33] *Informal carers are persons who provide care (usually unpaid) to someone with a chronic illness, disability or other long-lasting health or care need, outside of a professional or formal framework*

[34] Eurocarers, *Les aidants et l'accès à la formation : tour d'horizon des pays de l'UE, Rapport réalisé dans le cadre du Projet TRACK* : <http://www.eurocarers.org/track/index>

Il apparaît donc urgent de mieux reconnaître le rôle de ces aidants informels dans l'accompagnement de la dépendance et du handicap, et de mettre en place des politiques publiques adéquates, pour mieux les accompagner et les soutenir dans ce rôle, ce qui est loin d'être le cas dans tous les pays. Une stratégie globale à l'échelle européenne est indispensable car les politiques jusque là mises en place sont fragmentées et peu efficaces.

Les enjeux sont doubles. Il s'agit d'une part de **reconnaître les compétences que les aidants acquièrent au cours de leur expérience d'aidant bénévole, et de leur donner accès à des formations leur permettant d'exercer dans de meilleures conditions leur rôle d'aidant. Et d'autre part, de mettre en place les dispositifs qui, tout en reconnaissant l'importance de leur aide, ne les enferment pas dans leur rôle d'aidant.** En d'autres termes des dispositifs qui leur donnent accès à des solutions de répit, parmi lesquels le soutien financier à la délégation, ponctuelle ou régulière, d'une partie de leurs interventions de soin à des travailleurs domestiques rémunérés, afin d'alléger leur charge d'aidant. Ou encore la possibilité de bénéficier de jours de congés supplémentaires, en cas d'activité professionnelle, dédiés à l'exercice de leur activité d'aidant. Les discussions en cours dans le cadre de la Directive européenne *Work Life Balance* sont ici primordiales car elles fournissent un élan

concret pour une nouvelle stratégie européenne pour les aidants. Même si les 5 jours annuels proposés par la Commission sont peu, ils permettent de lancer le débat et d'attirer l'attention sur ces enjeux.

La question des compétences des aidants est dans tous les cas centrale. Si les aidants informels peuvent manquer de compétences au départ, ils en acquièrent et en développent de nombreuses au gré de leur expérience d'aidant, le plus souvent sans en avoir conscience. L'objectif est de valider leurs acquis à la fois pour qu'ils puissent bénéficier d'une forme de reconnaissance de leurs interventions, et pour préparer leur retour sur le marché du travail, éventuellement en faisant valoir les nouvelles compétences acquises pour devenir aidant professionnel. L'UE a d'ailleurs incité à la Validation des acquis de l'expérience (VAE)^[35] mais le processus a été trop peu suivi dans les États membres.

Parallèlement à la reconnaissance des compétences acquises, il s'agit de leur permettre, au cours de leur expérience d'aidants, d'avoir accès aux mêmes formations que les travailleurs domestiques rémunérés. L'objectif est de les accompagner à la fois dans une logique de professionnalisation et de renforcement de la qualité de l'aide apportée, et dans une logique de prévention : pour leur apprendre les bons gestes, ne pas blesser l'aidé ou se blesser eux-mêmes.

L'accès aux formations favorise également le partage d'expérience avec des pairs, qu'ils soient rémunérés ou non pour les soins qu'ils dispensent, et offre des espaces de discussion, de socialisation, de respiration et de répit, qui permettent d'éviter l'isolement social.

Dans ce cadre, les travaux réalisés dans le cadre du projet européen Track^[36] (TRAINing and recognition of informal Carers sKills/Formation et reconnaissance des compétences des aidants) ont eu pour objectif de faire reconnaître et de développer les compétences des aidants informels et de leur dispenser une formation spécifique, ainsi que d'explorer la possibilité d'une reconnaissance de cette formation par le système formel de formation. Le projet (d'une durée de 24 mois (2015 - 2017) a réuni 6 partenaires, français, allemand, espagnol, autrichien et européen (Eurocarers, association européenne des aidants) pour développer une formation adaptée aux besoins des aidants confrontés à la maladie d'Alzheimer, traduite en quatre langues (FR, EN, ES, DE) et testée dans 3 pays par 60 aidants. ■



[35] Recommandation du Conseil de l'UE de 2012 sur la validation de l'apprentissage non-formel et informel (<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:398:0001:0005:EN:PDF>)

[36] <http://www.eurocarers.org/track/index>

3 | RÉPONDRE AUX ENJEUX DE VIEILLISSEMENT DÉMOGRAPHIQUE ET DE MEILLEURE CONCILIATION DES TEMPS DE VIE, INTÉGRER LES POPULATIONS MIGRANTES

Face aux enjeux du vieillissement démographique et de meilleure conciliation des temps de vie, les citoyens européens auront plus que jamais besoin de travailleurs à domicile pour les accompagner au quotidien. Le besoin de main d'œuvre va continuer à s'accroître car, partout en Europe, de plus en plus de familles et d'individus ont besoin de soutien pour effectuer des tâches domestiques et de soins essentiels, pour s'occuper des enfants, ou prendre soin d'un parent âgé. Dans ce cadre, la migration peut être considérée comme une opportunité pour répondre à ces besoins. Les travailleurs domestiques sont déjà, pour une part importante, des travailleurs migrants, en large majorité des femmes^[37].

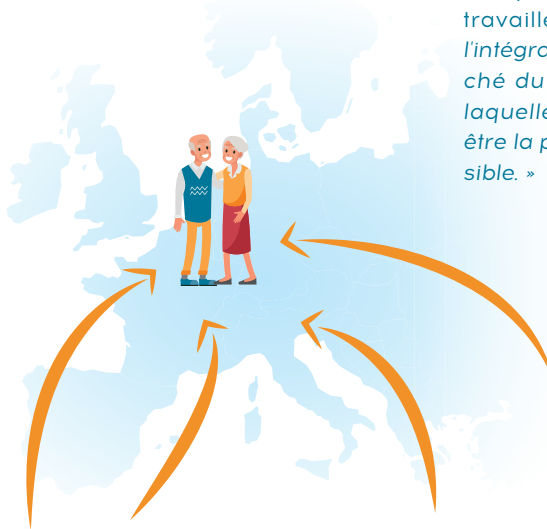
Cependant, les travailleurs domestiques sont souvent confrontés à des salaires très bas et des horaires excessivement longs, avec un seul jour de repos hebdomadaire garanti, et sont parfois exposés à des abus physiques, psychologiques ou sexuels, ou à des restrictions de la liberté de circulation. Les travailleurs migrants intra (notamment en provenance de pays d'Europe de l'Est jusqu'en Allemagne, en Autriche ou en Italie) et extra-communautaires sont davantage exposés à ces risques et violations, en particulier lorsqu'ils sont en situation irrégulière.

Les travailleurs sans papiers ne sont le plus souvent pas déclarés. Ils ont alors des difficultés à faire valoir leurs droits fondamentaux, notamment des conditions de travail dignes, et sont exclus de la protection sociale, ce qui peut conduire à des situations d'exploitation ou de servitude.

Dans cette perspective, le secteur des emplois déclarés de la famille au domicile est en situation de relever un double défi : celui d'être un puissant vecteur d'intégration positive pour ces travailleurs ainsi que pour leurs familles, et le défi de leur inclusion dans une société qui respecte et fait respecter leurs droits fondamentaux, et leur donne accès à la protection sociale.

Le secteur de l'emploi à domicile représente d'abord une réelle opportunité pour les travailleurs migrants dans la mesure où il est en capacité de donner du travail à des personnes peu ou pas qualifiées, mais également à des personnes dont les qualifications acquises dans leur pays d'origine ne sont pas reconnues dans leur pays d'accueil. Dans la mesure où le travail constitue le premier rempart contre la pauvreté, il joue donc un rôle tout à fait essentiel en permettant à des personnes qui ne pourraient pas travailler dans un autre secteur d'activité, d'exercer une activité professionnelle générant des revenus et des protections, faisant ainsi écho aux propos de Marianne Thyssen.

Pour la Commissaire à l'emploi, aux affaires sociales, aux compétences et à la mobilité des travailleurs, « la meilleure voie vers l'intégration sociale passe par le marché du travail. C'est la raison pour laquelle cette intégration doit aussi être la plus sûre et la plus courte possible. »



[37] En France, par exemple, plus de 20% de la population travaillant dans le secteur des emplois de la famille est né hors de France, selon les données recueillies par le Groupe IRCEM. D'ailleurs leurs études qualitatives montrent que le secteur des emplois de la famille est un secteur qui permet d'intégrer la société civile française et de construire son parcours de vie ou son parcours professionnel.

Cela contribuera à créer des sociétés et des marchés du travail plus inclusifs et à obtenir des résultats meilleurs et plus durables pour tous, conformément aux principes inscrits dans le socle européen des droits sociaux ». La Commission a ainsi adopté en juin 2016 un plan d'action pour l'intégration des ressortissants de pays tiers. En novembre 2017, elle a également proposé un outil de profilage de leurs compétences. Le Fonds social européen est le principal outil de financement soutenant l'intégration des migrants sur le marché du travail.

En outre, le secteur de l'emploi à domicile peut accueillir des personnes ne maîtrisant pas la langue de leur pays d'accueil, tout en devenant le lieu de l'acquisition de celle-ci, quand la barrière de la langue est un frein important à l'intégration de ces travailleurs dans leur pays d'accueil, ne serait-ce que pour ce qui concerne l'accès aux démarches de régularisation.

En Italie, où le secteur est toujours largement composé de travailleurs immigrés, notamment venus d'Europe de l'est, et par ailleurs très peu soutenu et réglementé par l'État, la possibilité pour les travailleurs d'être logés dans les foyers italiens (prévue par la Convention Collective) a permis aux familles, y compris avec des revenus limités, d'augmenter leurs capacités de rémunération des

travailleurs, et de prendre soin de leurs parents âgés et dépendants. Le modèle du travailleur domestique hébergé chez l'employeur a ainsi contribué à refonder le modèle de la prise en charge de la dépendance, tout en permettant à ces travailleurs immigrés d'acquérir la langue italienne plus rapidement, ce qui a favorisé leur meilleure intégration.

Pour autant, la cohabitation avec l'employeur constitue une première étape d'intégration pour ces travailleurs qui aspirent par la suite à disposer de leur propre logement, pour pouvoir vivre avec leur famille, mais aussi parce que cette cohabitation brouille les limites entre vie professionnelle et vie privée et peut générer des situations abusives, voire de maltraitance. Pour les travailleurs, la cohabitation est donc un tremplin dans leur démarche d'intégration.

En France, où il est possible pour une famille d'employer un travailleur sans papier, et donc de verser pour lui des cotisations sociales et de lui donner accès à la protection sociale, à la retraite et à la formation professionnelle, les situations de cohabitation employeur/salarié sont devenues marginales. En revanche, on observe là aussi que l'acquisition de la langue du pays d'accueil est un enjeu de premier ordre pour les travailleurs immigrés exerçant à domicile. Le secteur de l'emploi à domicile a créé une offre de for-

mation continue à laquelle chaque travailleur a droit dès la première heure travaillée, et qui permet à chacun de renforcer ou d'acquérir des compétences dans son champ professionnel. L'un de ces modules de formation, « Français : Compétence professionnelle », a été élaboré en collaboration avec la puissance publique, en partant du principe que l'intégration sociale passe par **l'apprentissage de la langue du pays d'accueil**, une langue qui n'est pas seulement un système de signes mis en œuvre mais aussi **un mode de socialisation**, un ensemble de pratiques à la fois individuelles et sociales. Ce module est le second module le plus suivi par les salariés du secteur : 10 000 salariés ont suivi cette formation entre 2016 et 2018^[38].

Les salariés qui l'ont suivi témoignent que cet apprentissage de la langue, soutenu par leur employeur, leur a bien sûr permis d'exercer leur activité professionnelle plus sereinement et plus efficacement, mais également leur a permis de faire les démarches de régularisation, de pouvoir aider leurs enfants à faire leurs devoirs ou de pouvoir demander un rendez-vous avec un professeur etc. En d'autres termes, de sortir de l'invisibilité sociale.

[38] En 2016 plus de 2000 salariés sont partis sur les modules de formation continue Français compétences professionnelles. En 2017 plus de 3000 salariés et en 2018 plus de 5000 salariés. Source : Iperia, plateforme de professionnalisation du secteur de l'emploi à domicile.

Il est donc fondamental que la vulnérabilité des travailleurs migrants et réfugiés soit mieux identifiée par l'ensemble des acteurs et intégrée dans les politiques publiques européennes. Le secteur de l'emploi au domicile européen doit se structurer en tenant compte de cette dimension. Les États membres auront à développer et défendre les droits des travailleurs migrants dans la mise en œuvre des politiques publiques, afin d'éviter que l'Europe ne comble son besoin de main d'œuvre dans le champ du travail domestique et de soin, en favorisant les situations d'exploitation des populations migrantes. Elle doit, au contraire, leur offrir des conditions de travail décentes, de nature à favoriser leur intégration, et leur inclusion dans une société de droits.

L'OIT confirme d'ailleurs qu'il est « dans l'intérêt de tous de garantir de bonnes conditions lorsque sont fournies des activités de soins à autrui [...]. Les politiques de transformation et de travail décent dans les activités de soins sont essentiels pour assurer un avenir du travail basé sur la justice sociale et pour promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes ».

Dans ce contexte, il est essentiel que la Commission encourage le développement du secteur de l'emploi à domicile et que les États européens investissent dans ce secteur, essentiel pour les systèmes européens de protection sociale, de manière à promouvoir le travail décent pour tous les employés, quel que soit leur statut.

Pour PICUM, des systèmes d'admission devraient être mis en place, permettant aux ressortissants de pays tiers d'occuper ces emplois dans des conditions décentes, et de régulariser leur statut. Il est essentiel que les travailleurs migrants aient accès aux mêmes conditions de travail et aux mêmes droits sociaux que les travailleurs européens et bénéficient du même traitement en termes de reconnaissance des compétences acquises, carrière et formation, et de protection sociale. Des mécanismes de plainte offrant un accès effectif à des voies de recours sans répercussions négatives permettraient de faire respecter les normes d'emploi pour tous dans le secteur.



Dans cette perspective, la Commission européenne et les partenaires sociaux et économiques européens ont signé le 20 décembre 2017 un «Partenariat européen pour l'intégration », qui énonce les principes de base et les engagements en vue de soutenir et de renforcer les possibilités offertes aux réfugiés et aux migrants, résidant régulièrement dans l'Union, de s'intégrer sur le marché du travail européen. Les partenaires signataires se sont ainsi engagés à partager les bonnes pratiques en matière d'intégration des réfugiés sur le marché du travail, à promouvoir le partenariat de leurs membres et à renforcer la coopération avec les pouvoirs publics. Le secteur de l'emploi à domicile semble apte à respecter ces principes. ■

FOCUS :

IMMIGRATION ET EMPLOI À DOMICILE EN ITALIE ^[39]

- 1 Un secteur nettement féminin** : 88,3 % des employés sont des femmes en 2017 (contre 81,1 % en 2012) ;
- 2 Des chiffres** : 2,16 millions de travailleurs soit 8,2 % de l'emploi total ;
- 3 Un fort taux de travailleurs étrangers** (hors UE) : 73,1 % en 2017 proviennent d'un pays non-UE ;
- 4 Principalement des emplois d'entretien du domicile** mais une hausse des emplois de soins à la personne : en 2017, 54,4 % sont des employés d'entretien (contre 64 % en 2012) et 45,4 % sont des aidants ou auxiliaires de vie (contre 38,8 % en 2012) ;
- 5 Un secteur enregistrant un très haut taux de travail non déclaré**, l'économie dite souterraine : si en 2017, 865 000 travailleurs étaient déclarés, 1,3 million travaillaient sans être déclarés^[40] et 910 000 étaient employés sans permis valable^[41] ;
- 6 Une Convention collective sectorielle** (Collective Bargaining Agreement, CBA) mise en place il y a plus de 40 ans, alors que le soutien fourni aux familles par l'État est proche de zéro (maximum 450 à 500 euros en réduction d'impôts sur une base annuelle). ■

EMPLOI À DOMICILE ET PRISE EN COMPTE DES MINORITÉS

Certaines populations sont plus vulnérables, en particulier les Roms qui représentent 12 millions de personnes à travers toute l'Europe^[42]. Ils représentent également la population la plus jeune et à la croissance la plus rapide de l'UE^[43].

Leur taux d'emploi est le plus bas de l'UE et nettement inférieur à la moyenne^[44]. La situation des jeunes (16 - 24 ans) est bien en deçà de la moyenne de l'UE et un écart considérable subsiste également entre les sexes pour ce groupe d'âge. Les obstacles empêchant les Roms d'accéder au marché du travail sont dus à la discrimination, à l'exclusion sociale et au manque d'éducation appropriée.

Bulgares et Roumains voient le travail non déclaré comme profondément enraciné dans leur société, en raison notamment du manque d'opportunités d'emplois et de la pauvreté. Les Roms se retrouvent donc facilement à toutes les étapes de l'emploi à domicile et des travaux saisonniers non déclarés.

La principale raison entraînant l'abandon de la scolarisation des jeunes Roms est la pauvreté de leurs familles^[45] qui les contraint à s'occuper de tâches spécifiques au sein de la famille, telles que cuisiner, s'occuper des frères et sœurs plus jeunes et des membres âgés de la famille.

Cette population constitue en outre la plus grande minorité en matière de mobilité interne dans l'UE. Le manque d'éducation appropriée, les discriminations et la pauvreté font également qu'ils constituent les groupes vulnérables les plus défavorisés, n'ayant pas accès aux avantages sociaux et occupant les emplois les moins rémunérés de l'UE. ■

[39] Sources : INPS, Institut National de Prévoyance Sociale & estimations Assindatcolf, Association pour les Travailleurs et les Employeurs du Domicile

[40] Estimations Assindatcolf basées sur les données sur le travail illégal de l'Observatoire national et un rapport de CENSIS-CONFCOOPERATIVE

[41] Selon l'Institut de Statistiques Italien ISTAT (estimations Assindatcolf basées sur un rapport intitulé « L'économie non-comptée dans la comptabilité nationale », 2013-2016)

[42] Une étude publiée en juillet 2016 par le Centre de recherche Pew (Global Attitudes & Trends) a conclu que les opinions négatives sur les minorités et les réfugiés sont courantes dans l'UE. Plus spécifiquement, les groupes considérés de manière plus négative sont les Roms et les Musulmans, qui ne se verront pas offrir d'opportunités sur le marché du travail.

[43] Selon les rapports sur les droits fondamentaux de la Banque mondiale et de la Commission européenne, « Examen à mi-parcours du cadre de l'UE pour les stratégies nationales d'intégration des Roms »

[44] Selon le dernier rapport réalisé par la FRA en 2016

[45] Selon une étude menée par le réseau ERGO en 2017, « Ce qui fonctionne pour les jeunes Roms » dans cinq pays (BG, RO, CZ, HU, SK)



CONCLUSION

A travers cette initiative de la société civile, le Livre Blanc « Emploi, famille et domicile dans l'Union européenne », l'EFFE ainsi que tous ses partenaires européens s'engagent à porter sa contribution devant l'Union européenne.

L'EFFE et ses partenaires souhaitent faire reconnaître le citoyen européen comme un contributeur de solutions aux enjeux démographiques et sociaux du XXI^e siècle et non comme seul bénéficiaire de politiques publiques.

Le citoyen co-construit l'Union européenne, en prenant sa part d'engagement. Employer à domicile et être employé à domicile dans des conditions décentes et vertueuses, constitue un des défis pour l'Europe sociale et ses engagements.

L'EFFE s'engage dans une dynamique de progrès pour la prochaine mandature du Parlement européen 2019-2024.

**L'EFFE souhaite impulser
une Europe sociale, plus concrète,
plus proche des citoyens
et plus solidaire.**

NOS PROPOSITIONS

- 1** Mettre en visibilité le poids économique et les enjeux sociaux de l'emploi à domicile entre citoyens
- 2** Favoriser un dialogue social européen constructif dans le secteur des emplois de la famille
- 3** Identifier la spécificité de l'emploi à domicile dans la définition des réglementations en matière de protection sociale
- 4** Lutter efficacement contre le travail non déclaré dans le secteur de l'emploi à domicile entre citoyens
- 5** Prendre en compte la santé et la sécurité au travail des salariés à domicile
- 6** Intégrer les enjeux du secteur dans les financements de la Politique de Cohésion
- 7** Créer les conditions favorables pour accroître les compétences professionnelles des salariés du secteur
- 8** Accompagner l'inclusion numérique et le développement des plateformes collaboratives
- 9** Renforcer les échange de bonnes pratiques en Europe
- 10** Reconnaître les statuts de ménages employeurs et de salariés au domicile



NOS PROPOSITIONS

1 | METTRE EN VISIBILITÉ LE POIDS ÉCONOMIQUE ET LES ENJEUX SOCIAUX DE L'EMPLOI À DOMICILE ENTRE CITOYENS

L'une des étapes indispensables dans le processus de reconnaissance du secteur de l'emploi à domicile entre citoyens est la démonstration, auprès des institutions et décideurs européens, de son poids économique, de ses enjeux sociaux et sociétaux, de ses perspectives en termes d'emplois, en particulier pour les travailleurs les moins intégrés, de son rôle dans le renforcement de l'Europe sociale, de sa contribution au développement local et à la création de solidarités locales sur les territoires. Il s'agit également de pouvoir évaluer et qualifier les problématiques auxquelles le secteur est confronté (simplification, professionnalisation et solvabilisation). Une telle démonstration nécessite de disposer de données précises et suffisamment coordonnées, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui.

- ➔ Insérer la notion de « **travailleur à domicile** » dans les **nomenclatures statistiques** et les réorienter en partant des métiers du travailleur et non uniquement à partir de l'activité économique comme actuellement. Une des raisons du manque de considération du secteur est un net écart statistique que ce soit au niveau européen ou au niveau national des différents États membres.
- ➔ Créer un **groupe de travail ad hoc en partenariat avec les organismes statistiques nationaux et Eurostat** pour corriger les manques actuels.

- ➔ Créer un **observatoire européen du secteur de l'emploi au domicile des ménages** dont la mission serait de collecter des données tangibles, spécifiques au secteur, qui viendraient compléter les données établies par des agences telles qu'Eurostat et Eurofund, mutualiser et apporter des informations précises sur le secteur de l'emploi à domicile et sur les dispositifs qui l'accompagnent. L'objectif serait en outre d'évaluer l'impact des politiques publiques établies par les États membres pour solvabiliser la demande de services à domicile, simplifier les démarches pour déclarer un salarié, et professionnaliser les emplois à domicile.

2 | FAVORISER UN DIALOGUE SOCIAL EUROPÉEN CONSTRUCTIF DANS LE SECTEUR DES EMPLOIS DE LA FAMILLE

Il apparaît indispensable de créer les conditions pour structurer un dialogue social dans le secteur à l'échelle nationale et européenne. L'organisation et la structuration locales de l'emploi à domicile doivent conduire à une réduction massive de l'emploi illégal.

- ➔ **Développer et structurer les organisations d'employeurs et de salariés du secteur pour favoriser le dialogue social et les négociations collectives et assurer des droits individuels dans un cadre collectif.** L'objectif est bien de réglementer les relations de travail entre salariés et employeurs et permettre à tous de prendre conscience de leurs statuts. Il existe encore une grande disparité de représentations tant des salariés que des employeurs, et cette situation est préjudiciable au développement qualitatif du secteur. Il est essentiel que les pouvoirs publics identifient les interlocuteurs pour co-construire efficacement les futures politiques publiques.

3 | IDENTIFIER LA SPÉCIFICITÉ DE L'EMPLOI À DOMICILE DANS LA DÉFINITION DES RÉGLEMENTATIONS EN MATIÈRE DE PROTECTION SOCIALE

La Commission européenne doit inciter les États membres à s'emparer du sujet. Les dispositifs légaux sont en effet majoritairement pensés pour les entreprises et non pour l'emploi à domicile et la relation citoyen employeur - salarié. **Les spécificités de l'emploi à domicile doivent être prises en compte dans les recommandations émanant de la Commission et dans les recommandations nationales en matière de protection sociale** pour l'instant jugées trop inégales.

4 | LUTTER EFFICACEMENT CONTRE LE TRAVAIL NON DECLARÉ DANS LE SECTEUR DE L'EMPLOI À DOMICILE ENTRE CITOYENS

→ **Création d'un cadre socio-fiscal incitatif pour les États membres.** Parmi les causes du recours au travail non-déclaré, le coût financier reste déterminant pour les ménages. D'un côté les travailleurs cherchent à augmenter leurs ressources, de l'autre les employeurs souhaitent équilibrer leur budget familial. Pour faire basculer les travailleurs et les employeurs dans la légalité, au delà de dispositifs répressifs peu adaptés, qui apparaissent du reste presque impossible à mettre en œuvre par les autorités, il est nécessaire de mettre en place des politiques publiques d'incitation au travail déclaré.

→ **Mettre en place une plateforme numérique simplifiée pour inciter à la déclaration, mieux appréhender les composantes du secteur et des politiques publiques en faveur du secteur par des statistiques adaptée facilitant l'évaluation.**

5 | PRENDRE EN COMPTE LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL DES SALARIÉS À DOMICILE

Le secteur de l'emploi à domicile entre citoyens est, par nature, un secteur où les salariés exercent leur activité de manière isolée. De fait, les aspects de santé au travail et de sécurité sont peu pris en compte, en particulier en matière de politique de prévention des accidents du travail et des situations à risque, car l'activité du salarié est exercée au sein d'un domicile privé.

→ **Mieux appréhender la prévention des risques au domicile**, quand le domicile de l'employeur est aussi le lieu de travail des salariés et que les facteurs de risques professionnels pour les salariés peuvent également être facteurs de risques domestiques pour l'employeur. Ainsi la Commission doit encourager les États membres à assurer une large couverture des politiques publiques de santé et sécurité au travail et, par le biais de partage de bonnes pratiques, à mieux considérer le secteur émergent de l'emploi à domicile.

→ A ce sujet, EUROFOUND, la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail pourrait engager **une étude complémentaire et faire l'inventaire des études nationales disponibles sur le sujet**. Cette démarche pourrait être complétée par un travail conjoint avec l'OIT compte tenu des axes liés à la Convention n°189 portant sur les travailleurs domestiques.

→ Des actions notamment de prévention devraient enfin être entreprises avec le soutien de l'agence européenne de la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA).

NOS PROPOSITIONS

6 | INTÉGRER LES ENJEUX DU SECTEUR DANS LES FINANCEMENTS DE LA POLITIQUE DE COHÉSION

- ➔ **Les enjeux du secteur doivent être prioritaires et mieux fléchés dans les financements de la Politique de Cohésion.** Les « objectifs thématiques/spécifiques » sont définis par la Commission Européenne et déclinés ensuite par les autorités de gestion (État ou Région) dans leur Programmes Opérationnels. L'enjeu est donc double : faire en sorte que le secteur de l'emploi à domicile (et les problématiques qui y sont liées) soit bien couvert par les OT/OS proposés par la Commission, et s'assurer que les autorités de gestion s'en saisissent ensuite localement et choisissent de consacrer une partie de leur enveloppe sur ce type d'action plutôt que d'autres.
- ➔ **Une partie de la formation professionnelle pourrait être financée par les Fonds européens comme le Fonds Social européen (FSE).** Si le FSE permet aujourd'hui de financer une partie de la formation professionnelle, il s'agira ici de cibler les publics les plus éloignés de l'emploi qui pourraient bénéficier d'actions de formation et de qualification des salariés du secteur, des publics particuliers comme les migrants.
- ➔ Des **expérimentations à l'échelle régionale/locale** pourraient être effectuées afin de financer des projets transversaux en lien avec l'emploi à domicile entre citoyens.
- ➔ De plus, dans le cadre de la définition de leurs schémas régionaux d'innovation, **les régions européennes pourraient valoriser une vision plus inclusive et plurielle notamment via l'innovation sociale.** En ce sens, il serait pertinent de permettre le financement de travaux de recherche en sciences sociales pour mieux répondre aux enjeux du secteur dans la période à venir. Enfin, au regard de l'objectif 4, les Fonds structurels pourront être utilisés pour financer l'intégration sur les territoires de populations migrantes. Cette mention figure dans les propositions de la Commission pour le FSE+ post 2020.

7 | CRÉER LES CONDITIONS FAVORABLES POUR ACCROÎTRE LES COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES DES SALARIÉS DU SECTEUR

La professionnalisation des salariés du secteur de l'emploi à domicile doit s'inclure dans la nouvelle stratégie en matière de compétences pour l'Europe, adoptée par la Commission le 10 juin 2016. Dix actions ont été lancées pour que les citoyens de l'Union européenne acquièrent des compétences et bénéficient des formations et du soutien appropriés. Les travailleurs du secteur doivent, comme les autres salariés, pouvoir y prétendre.

- ➔ **Promouvoir des accords paritaires et/ou conventionnels pour mieux professionnaliser et valoriser les métiers du secteur et permettre les évolutions professionnelles.** Il apparaît clairement que là où la négociation collective existe, les conditions d'emplois sont mieux définies et structurées, bénéficient tant aux employeurs par la qualité des services rendus qu'aux salariés pour leurs conditions de travail et leur formation professionnelle.
- ➔ **Une étude sur les qualifications du secteur et la reconnaissance des équivalences entre pays européens est à engager.** Le secteur doit pouvoir se rapprocher de l'agence européenne sur la formation et les qualifications, le CEDEFOP pour promouvoir des études sur les métiers du secteur et leurs évolutions dans les dix prochaines années, tant dans les métiers de soins que hors soins. Un projet européen, tel PRODOME, qui réunit la France, l'Italie et l'Espagne autour d'une certification commune potentiellement à l'ensemble des pays européens et à destination des travailleurs domestiques est une initiative à encourager.

➔ **A terme le dialogue social devra permettre la création d'un compte universel de compétences.** Bien que l'intégration dans la société par le travail soit une préoccupation centrale des politiques sociales européennes, les réalisations concrètes et les outils pour y parvenir sont encore trop peu nombreux. Faire reconnaître les compétences professionnelles acquises dans le cadre du travail au domicile par la création d'un compte universel de compétences favoriserait l'intégration sociale des populations les moins qualifiées. Cela contribuerait également à accompagner les citoyens employeurs dans leur recrutement et encouragerait les échanges intra communautaire.

8 | ACCOMPAGNER L'INCLUSION NUMÉRIQUE ET LE DÉVELOPPEMENT DES PLATEFORMES COLLABORATIVES

- ➔ **L'inclusion numérique constitue pour ce secteur comme pour bien d'autres un défi porteur d'opportunités.** Elle devrait permettre de simplifier pour tous les acteurs (État, collectivités, organisations, travailleurs et utilisateurs) la mise en œuvre du système déclaratif et du cadre socio-fiscal incitatif, la diffusion des informations concernant la qualité de l'emploi et des services, le déploiement du compte universel des compétences.
- ➔ **Les déploiements numériques permettent également le développement de plateformes collaboratives** qui facilitent l'intermédiation entre travailleurs et utilisateurs, à condition d'en encadrer les dispositifs.

9 | RENFORCER LES ÉCHANGE DE BONNES PRATIQUES EN EUROPE

- ➔ **Programmer des contacts et des séminaires d'échange des pratiques avec les pays engagés dans une démarche de structuration du secteur de l'emploi à domicile.** Bien que les bonnes pratiques ne soient pas toujours intégralement transposables dans les États membres, des échanges seraient particulièrement utiles avec l'Allemagne, l'Italie, la Suède, l'Espagne, Chypre, le Portugal...
- ➔ **La structuration du dialogue social** permettra aux partenaires sociaux d'étudier les bonnes pratiques dans les États membres et de se les approprier afin de les partager et aider les pays à construire ou renforcer leur socle conventionnel ou légal.

10 | RECONNAÎTRE LES STATUTS DE MÉNAGES EMPLOYEURS ET DE SALARIÉS DU DOMICILE

- ➔ **Cette reconnaissance contribuera aussi bien à impulser une dynamique vertueuse dans les États membres et à l'échelle européenne qu'à faire reconnaître et émerger ce secteur d'activité.** Elle permettra de le définir pour mieux l'encadrer et accompagner son développement dans des conditions optimales.

MEMBRES DE LA FÉDÉRATION EUROPÉENNE DES EMPLOIS DE LA FAMILLE (EFFE)

- ✧ **Assindatcolf** (Italie) : Andrea ZINI
- ✧ **Confédération Française des Travailleurs Chrétiens, CFTC** (France) : Jean-Marie FAURE
- ✧ **Fédération des particuliers employeurs de France, FEPEM** (France) :
Marie Béatrice LEVAUX et Sophie BRESSE
- ✧ **FGTA FO** (France) : Véronique DELAITRE et Marie-Claire DUFROS
- ✧ **Groupe IRCEM** (France) : France GROLIN, Jean-Charles GROLLEMUND et Audrey NYBELEN
- ✧ **Grupo SSI** (Espagne) : Karmele ACEDO
- ✧ **IPERIA L'Institut** (France) : Anita POUTARD, Baptiste LENFANT, Gloria ORTIZ et Mélanie TOCQUEVILLE
- ✧ **Syndicat Professionnel des Assistants Maternels et Assistants Familiaux, SPAMAF** (France) : Lydia LOISEL

CONTRIBUTEURS AU LIVRE BLANC EUROPÉEN

- ✧ **AGE Platform Europe** (Union européenne) : Philippe SEIDEL LEROY
- ✧ **Centre européen pour le développement de la formation professionnelle, CEDEFOP** (Union européenne) : Jens BJORNAVOLD
- ✧ **Agence centrale des organismes de sécurité sociale – AcoSS** (France) : Yann-Gaël AMGHAR
- ✧ **CNAM** (France) : Richard WITTORSKI
- ✧ **Commission européenne** (Union Européenne) : Jean-François LEBRUN
- ✧ **Digital Europe** (Union européenne) : Patrice CHAZERAND
- ✧ **Ergo Network** (Union européenne) : Carmen TANASIE
- ✧ **Eurocarers** (Union européenne) : Claire CHAMPEIX
- ✧ **Institut de la Protection Sociale Européenne, IPSE** (Union européenne)
- ✧ **Institut pour la recherche sociale** (Italie) : Sergio PASQUINELLI
- ✧ **International Federation for Family Development, IFFD** (International) :
Ignacio SOCIAS
- ✧ **Observatoire des Emplois de la famille** (France) :
Isabelle PUECH et Véronique LAGANDRE
- ✧ **Organisation Internationale du Travail, Bureau UE-Benelux** :
Lieve VERBOVEN et Audrey LE GUÉVEL
- ✧ **PICUM** (Union européenne) : Lilana KEITH
- ✧ **Secteur de l'emploi à domicile** (France) : Jean-Rémy ACAR



LIVRE BLANC EUROPÉEN



www.effe-homecare.eu



EUROPEAN
FEDERATION
FOR FAMILY
EMPLOYMENT
& HOME CARE