

cee

CENTRE D'ÉTUDES DE L'EMPLOI

Janvier
2011

Employer une femme
de ménage à domicile.
Pratiques et représentations sociales

François-Xavier Devetter,
Marion Lefebvre,
Isabelle Puech

137

Document de travail

Employer une femme de ménage à domicile

Pratiques et représentations sociales

FRANÇOIS-XAVIER DEVETTER

devetter@telecom-lille1.eu

CLERSE-CNRS

MARION LEFEBVRE

marion-lefebvre@live.fr

CLERSE-CNRS, ORSEU

ISABELLE PUECH

ipuech@fepem.fr

Observatoire des particuliers-employeurs de la FEPEM, CEE

DOCUMENT DE TRAVAIL

N° 137

Janvier 2011

ISSN 1629-7997
ISBN 978-2-11-098606-1

EMPLOYER UNE FEMME DE MÉNAGE À DOMICILE

PRATIQUES ET REPRÉSENTATIONS SOCIALES

François-Xavier Devetter, Marion Lefebvre, Isabelle Puech

RÉSUMÉ

La question de la professionnalisation est reconnue par de nombreux acteurs comme un enjeu central des services à la personne. Dans le champ des sciences sociales, elle a été largement posée du point de vue du *care* et des femmes qui occupent ces emplois. Plus rarement, le questionnement s'est porté sur les particuliers qui emploient ces femmes et qui sont souvent aussi... des femmes. Cette recherche vise d'abord, à travers la mobilisation d'enquêtes statistiques, à expliciter les spécificités des logiques de demande des services d'entretien du domicile, dans un contexte de soutien accru des pouvoirs publics au développement des services à la personne. Après une analyse de l'évolution des logiques de demande des services d'entretien du domicile, cette recherche tente d'identifier, à partir d'une série d'entretiens menés auprès d'employeurs à domicile, un certain nombre de freins à la professionnalisation des emplois de femme de ménage en s'attachant, d'une part, au déficit de reconnaissance qui pèse sur cette activité et, d'autre part, aux logiques de genre qui maintiennent les femmes dans leur rôle prétendument naturel de responsable de la vie domestique.

Mots-clefs : professionnalisation, genre, travail domestique, particuliers-employeurs.

What Prevents the Job of 'Maids' from Professionalisation?

Abstract

The professionalisation of personal household services appears as an essential issue, but mainly seen from 'care' concept and from the women workers who are mainly women in this field. More scarcely, the studies analyzed the situation of the employers who are often women too. This research aims first at explaining the specificities of the demand side of the domestic services market, namely in the context of a strong public support. Secondly, this report tries, on the basis of employers interviews, to identify the main factors which prevent the job of 'maids' from professionalisation. We underline in one hand the lack of social recognition of these jobs and in the other hand the logics which prevent the women to leave their so-called natural role in the domestic sphere.

Key words: *professionalisation, gender, domestic work, personal household services.*

L'entretien du cadre de vie représente le service à domicile le plus demandé par les particuliers en France. Selon un sondage de l'Agence nationale des services à la personne (ANSP) réalisé en septembre 2007, 41 % des appels reçus au « 3211 »¹ portent sur l'entretien de la maison². Lorsque l'on analyse l'utilisation effective des services à domicile par les particuliers, on retrouve cette même prédominance de l'activité de ménage : selon l'enquête du Crédoc menée pour la Fédération des particuliers-employeurs de France (Fepem) en 2008, à la question : « en tant que particulier-employeur, à quel(s) service(s) avez-vous recours ? », 89 % ont répondu : « le ménage ».

Tableau 1
**En tant que particulier-employeur,
à quel(s) service(s) avez-vous recours ?**

Plusieurs réponses possibles

Ménage	89 %
Bricolage/jardinage	10 %
Garde à domicile d'enfants/ <i>baby-sitting</i>	8 %
Dépendance	7 %
Soutien scolaire	3 %
Assistante maternelle	2 %
Autre	3 %

Source : Crédoc, Enquête sur le statut de particulier-employeur, Fepem, 2008.

Côté salariés, l'enquête *Emploi* de l'Insee recense près de 387 000 « employés de maison et personnel de ménage chez des particuliers », auxquels s'ajoutent 464 000 « aides à domicile, aides ménagères et travailleuses familiales ». Ces deux catégories socioprofessionnelles emploient les deux tiers des salariés à domicile en France tels qu'identifiés par la nomenclature PCS (professions et catégories socioprofessionnelles) de l'Insee³.

Pour autant, le travail de ménage demeure relativement absent des débats de la scène publique, les enjeux de professionnalisation du secteur affichés par les pouvoirs publics se focalisant le plus souvent sur les activités d'aide et de soins aux personnes en perte d'autonomie ou d'accueil des jeunes enfants.

Dans le champ des sciences sociales, bien qu'un vaste domaine de recherches relatives au *care* se soit constitué ces dernières années en Europe et en Amérique du Nord, les recherches relatives aux emplois dits « domestiques »⁴ demeurent plus éparses⁵. Rares, ces recherches

¹ Numéro de renseignement sur les services à domicile mis en place par l'ANSP.

² En outre, 15,5 % des demandes portent sur le jardinage, 12 % sur la garde d'enfants à domicile, 7,5 % sur l'assistance informatique/internet, 6,5 % sur le petit bricolage et 17,5 % sur d'« autres activités ».

³ La nomenclature des PCS (professions et catégories socioprofessionnelles) de l'Insee permet de cerner environ 86 % du champ des services à domicile, à partir de trois grandes professions : « employés de maison et personnels de ménage chez les particuliers », « aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales », « assistantes maternelles, gardiennes d'enfants, familles d'accueil ». Les chiffres ici sont ceux de l'année 2007.

⁴ Nous utilisons ici le terme d'« emploi domestique » dans une acceptation sociologique large afin de mettre l'accent : 1/ sur la nature d'un travail traditionnellement réalisé par les femmes dans la sphère familiale – un travail gratuit,

apparaissent aussi parcellaires par rapport à l'objet qu'elles privilégient le plus souvent : les conditions d'emploi et de travail des salarié-e-s. Les employeurs demeurent les grands absents des questionnements posés, alors même que la spécificité de la relation qui se noue au sein du domicile privé apparaît comme centrale dans la compréhension des transformations à l'œuvre dans ces emplois. Dans son ouvrage consacré aux emplois domestiques au Brésil⁶, Dominique Vidal le reconnaît : il a eu davantage d'empathie pour les salariées qu'il a rencontrées que pour leurs patrons, et les chiffres parlent d'eux-mêmes : cinquante-sept entretiens avec les employées, trois fois moins avec les employeurs. « C'est le péché mignon des sociologues (...) que de se placer du côté des plus faibles », écrit-il page 39. Paradoxalement, c'est leur position d'employeurs qui contribuerait à expliquer qu'aussi peu de chercheurs se soient intéressés aux employeurs à domicile⁷. Il y aurait ainsi une « gêne » du côté des chercheuses en sciences sociales – elles-mêmes souvent employées de salariés à domicile – à se saisir de cet objet, et une « indifférence » du côté des hommes chercheurs à l'égard d'une activité traditionnellement féminine⁸.

Les axes de la recherche

Impulsée par l'Observatoire des particuliers-employeurs de la Fepem, cette recherche vise à produire de la connaissance sur les logiques de recours aux emplois de femmes de ménage à travers le prisme des pratiques des employeurs à domicile.

L'objet central de la recherche – **les employeurs à domicile** – englobe les personnes qui, sous différents statuts, emploient à leur domicile une femme de ménage : des particuliers-employeurs, des clients de structures prestataires, des personnes qui recourent au travail au noir. Les personnes rencontrées n'ont donc pas toutes le statut juridique d'employeur, mais

invisible et réputé « sans valeur marchande » ; 2/ sur la sphère privée au sein de laquelle ces emplois s'exercent. Ces deux dimensions « domestiques » de l'activité sont fondamentales pour comprendre l'objet de cette recherche, à savoir les logiques de recours à ces emplois et les représentations sociales qui y sont associées.

⁵ Pour les travaux les plus récents sur la situation en France, on se reportera à : F.-X. Devetter, S. Rousseau, 2007, « L'émergence d'entreprises à but lucratif sur le marché du ménage à domicile permet-elle la professionnalisation des salariées ? », *Économies et Sociétés*, série « Socio-économie du travail », AB, 12/pp. 1869-1893 ; « Services domestiques : quelles perspectives pour une stratégie d'industrialisation ? » *Revue d'Économie Industrielle*, n° 120, 4^e trimestre 2007, pp. 9-24 ; « L'incitation à la création d'emplois de femmes de ménage est-elle socialement juste ? », *Revue de Philosophie Économique*, n° 12, 2005/2, pp. 73-95 ; I Puech, 2007, *L'emploi des femmes dans les services à domicile. Quelle croissance, quelle qualité, quelles politiques ? Une comparaison France-Belgique*, DULBEA, région de Bruxelles, janvier ; « Les usages féminins du travail non déclaré : entre contraintes et stratégies », Communication au colloque *Économie Informelle, Travail au noir. Enjeux économiques et sociaux*, 17 septembre 2007, Université de Marne-la-Vallée. Parallèlement, plusieurs thèses récentes ont été consacrées à ces emplois dans les pays du Sud : voir le dossier de la revue *Tiers-Monde* (2002), consacré aux « Femmes en domesticité. Les domestiques du Sud, au Nord et au Sud », dirigé par Blandine Destremau et Bruno Lautier. Plus récent (novembre 2009), le dossier de la revue *Travail, genre et sociétés*, « Domestiques d'ici et d'ailleurs », dirigé par Agnès Fine et Isabelle Puech.

⁶ D. Vidal, 2007, *Les bonnes de Rio. Emplois domestiques et société démocratique au Brésil*, Villeneuve d'Ascq, Presses universitaires du Septentrion.

⁷ On retiendra les travaux en France de Liliane Bernardo, 2003, « La place des sentiments dans l'aide professionnelle de gré à gré », in F. Weber, S. Gojard, A. Gramain (dir.), *Charges de famille. Dépendance et parenté dans la France contemporaine*, Paris, La Découverte, pp. 362-389, et de Pascale Molinier, « Des féministes et leurs femmes de ménage : entre réciprocité du care et souhait de dépersonnalisation », *Multitudes*, n° 37-38, 2009/2-3, pp. 113-121.

⁸ B. Lautier, 2002, « Les employées domestiques latino-américaines et la sociologie : tentative d'interprétation d'une bévue », *Cahiers du genre*, n° 32, pp. 137-160.

ont en commun de faire appel à une tierce personne qui assure tout ou partie de l'entretien de leur domicile contre rétribution financière.

Cette recherche comporte deux axes étroitement imbriqués qui structurent le plan du texte et reposent sur deux approches complémentaires :

- les logiques de demande de services d'entretien du domicile (partie 1) : à travers la mobilisation d'enquêtes statistiques, nous avons tenté de voir comment évolue la demande de services d'entretien du domicile, en termes de volume et de profil des demandeurs. L'idée était d'analyser l'évolution de la demande, à travers deux décennies de dispositifs publics d'incitation au développement des « emplois familiaux ».
- les représentations sociales associées au rôle d'employeur à domicile (partie 2) : à travers une série d'entretiens menés auprès de particuliers qui ont recours à des services d'entretien du domicile, nous avons essayé d'identifier un certain nombre de freins à la professionnalisation des emplois de femme de ménage⁹ en nous attachant, d'une part, aux représentations sociales des employeurs et d'autre part, aux logiques de genre qui maintiennent les femmes dans leur rôle prétendument naturel de responsable de la vie domestique.

⁹ Nous retiendrons ce terme, car il nous paraît être le plus fréquemment usité, celui qui ressort spontanément des entretiens réalisés dans des recherches antérieures auprès des salariées elles-mêmes, et ici auprès des employeurs à domicile.

Partie 1

Les logiques de demande de services d'entretien du domicile

1. LA STRUCTURATION DES SERVICES À DOMICILE EN FRANCE

1.1. Des incitations publiques fortes

Depuis près de deux décennies, les mesures de solvabilisation de la demande, prises par les pouvoirs publics en direction des services à domicile, jouent un rôle essentiel dans la progression du recours à ces services et dans le développement des emplois familiaux déclarés.

Plusieurs plans se sont succédé depuis 1993 autour de trois types de mesures : réduction du coût du travail, solvabilisation de la demande et, enfin, structuration de l'offre. Les deux premières sont assez classiques : réduction de TVA (exonération depuis 1991 pour les associations agréées et réduction à 5,5 % depuis 1999 pour les entreprises), exonération de cotisations de Sécurité sociale et réductions d'impôts pour les ménages qui recourent à des services à domicile, simplification des formalités administratives d'embauche (chèque emploi service). Parallèlement, le dernier plan de développement des services à la personne (SAP) de 2005 (dit « plan Borloo ») cherche à favoriser la structuration du secteur et encourage vivement la création d'entreprises à but lucratif censées professionnaliser et améliorer la qualité des emplois. Le modèle du particulier-employeur¹⁰ reste dominant quantitativement, mais les entreprises connaissent un réel dynamisme sous l'effet d'un fort soutien public.

Le « plan Borloo » prolonge tout d'abord les mesures précédentes visant à solvabiliser la demande. En mettant en place un outil nouveau, le CESU¹¹, il fusionne les anciens CES¹² et TES¹³. Le CESU bancaire reprend le fonctionnement du CES (le titulaire inscrit une valeur fiduciaire permettant de rémunérer l'intervenant ou le prestataire et remplit le volet social). Par rapport au CES, le CESU élargit le champ d'usage en permettant de rémunérer les assistant(e)s maternel(le)s ainsi que les salariés sous statut mandataire. Parallèlement, le plan transforme le TES en « CESU préfinancé », afin de faciliter et favoriser le financement partiel de certains services par les employeurs sur le modèle des chèques-déjeuners. La loi

¹⁰ L'employeur est la personne qui recourt à un salarié à domicile, qui l'emploie directement ou par l'intermédiaire d'une structure mandataire. Cette dernière peut mettre en relation l'employeur et le salarié et/ou prendre en charge certaines démarches administratives (fiches de paye, par exemple). Dans les deux cas (emploi direct, emploi mandataire), l'employeur au sens juridique du terme est le particulier qui bénéficie du service. Il est « particulier-employeur ».

¹¹ CESU : chèque emploi service universel.

¹² CES : chèque emploi service.

¹³ TES : titre emploi service.

cherche également à réduire le coût des services à la personne en maintenant les dispositifs antérieurs (TVA à 5,5 % et crédit d'impôts égal à 50 % des dépenses engagées dans la limite de 12 000 euros, lequel plafond est augmenté de 1 500 euros par personne à charge) et en y ajoutant des exonérations de cotisations patronales (plafonnées au Smic) pour les associations ou entreprises prestataires (pour les particuliers-employeurs, cette exonération est de 15 points, à condition que les cotisations soient calculées sur les rémunérations déclarées « au réel » et non pas « au forfait »).

Enfin, le « plan Borloo » tente de structurer l'offre de services par trois voies complémentaires :

- la création de l'ANSP (Agence nationale des services à la personne), chargée de coordonner les politiques publiques relatives au secteur ;
- la rénovation des agréments autour de la distinction entre un agrément simple (permettant de bénéficier des avantages fiscaux mais limitant les activités à un public non fragile) et un agrément « qualité », délivré par les services préfectoraux et nécessaire aux activités auprès des jeunes enfants et des personnes âgées ;
- la création d'enseignes nationales favorisant le regroupement des acteurs locaux autour de marques plus visibles et associées à des engagements « qualité » plus explicites.

L'évaluation de ces dispositifs n'est pas évidente, car il est délicat d'isoler cette politique des évolutions démographiques et sociales (le vieillissement favorise une croissance « naturelle » du secteur, par exemple) mais surtout de séparer les effets du « plan Borloo » des transformations liées aux réformes de l'action sociale (loi 2002-2 favorisant une forte structuration des services d'aides à domicile) et à la création de l'Allocation personnalisée d'autonomie (Apa) en 2001. Cette dernière apporte en effet un financement majeur aux emplois d'aide aux personnes dépendantes, parfois difficiles à distinguer des emplois strictement « ménagers ».

Quelques éléments de diagnostic peuvent cependant être apportés. Ils portent principalement sur les résultats en termes de création d'emplois, ces dispositifs étant d'abord liés à la politique de l'emploi. Mesurer la création d'emplois dans un secteur aussi hétérogène que les services à la personne est une gageure, comme l'ont montré les travaux de Florence Jany-Catrice¹⁴ ou Matthieu Lemoine¹⁵. La Cour des Comptes, récemment, s'est montrée également dubitative.

De même, quantifier les dépenses publiques (qu'il s'agisse de l'État ou de la Sécurité sociale) est sensiblement complexe : loin de se limiter aux seules réductions d'impôts sur le revenu (2,9 milliards d'euros en 2009), l'ensemble des exonérations fiscales et sociales liées aux services à la personne dépassent, en 2009, 5,5 milliards d'euros (voir encadré). Le coût par emploi créé est cependant difficile à évaluer avec précision. Le calcul dépend d'abord du périmètre des dépenses à prendre en compte (dépenses fiscales, dépenses sociales et enfin dépenses budgétaires de l'État et des collectivités locales dont relève l'Apa, par exemple). Au-delà de ces dépenses (qui conduisent à calculer le coût « brut » des emplois créés), il conviendrait d'évaluer les gains attendus en retour et les économies permises (accroissement des cotisations sociales et impôts, diminution des indemnités chômage ou des minima sociaux). Ainsi, comme pour d'autres politiques de l'emploi (voir les polémiques sur le

¹⁴ F. Jany-Catrice, 2009, « Combien d'emplois dans les services à la personne ? », in *Notes de l'Idies*, coll. Qualité des sources, note de travail n° 6, juillet.

¹⁵ M. Lemoine, 2008, « Le plan "service à la personne" : quel bilan ? », *Clair&Net@OFCE*, 28 avril.

chiffrage des « 35 heures » par exemple), l'évaluation finale est l'objet de nombreuses controverses et aboutit à des résultats très contrastés – l'évaluation du coût par emploi créé allant de 7 477 euros (coût net, selon Michèle Debonneuil) à 53 000 euros (coût brut, selon un rapport sénatorial)¹⁶. Les travaux de la Cour des Comptes comme ceux du Sénat s'accordent cependant pour considérer cette politique comme « coûteuse » et impliquant des effets redistributifs « à évaluer ». Le ciblage des aides sur les populations fragiles est ainsi envisagé. Des travaux futurs devront préciser cette question essentielle.

Encadré 1 :

Principales dépenses fiscales et sociales du champ des services à la personne (SAP) en 2008

Crédit d'impôt pour les actifs employant un salarié à domicile : 1 700 millions

Réduction d'impôt pour les inactifs employant un salarié à domicile : 1 200 millions.

Exonération de TVA pour les associations agréées : 650 millions.

Taux de TVA à 5,5 % pour les services à la personne fournis par les entreprises agréées : 120 millions.

Exonération des aides financières versées par l'employeur en faveur des salariés afin de financer des SAP : 16 millions (2008).

Non assujettissement à l'impôt sur les sociétés des associations agréées : 10 millions.

À ces dépenses fiscales, il convient d'ajouter celles concernant la Sécurité sociale :

Exonérations des aides à domicile employées par un particulier fragile : 845 millions

Exonérations des aides à domicile employées par une association ou une entreprise : 638 millions

Autres exonérations ou abattements pour les particuliers employeurs : 455 millions.

(Source : lois de finances et lois de financement de la Sécurité sociale)

Ces dépenses fiscales et sociales génèrent, directement ou indirectement des gains financiers dans les caisses de l'État et de la Sécurité sociale, qui n'ont pas, à ce jour, été totalement évalués, notamment : les économies réalisées sur le traitement du chômage (selon la Dares, en 2008, un chômeur coûte, en moyenne, à l'État, 19 000 euros par an), les recettes fiscales liées à la sortie d'une partie de la population du chômage, du travail non déclaré et du revenu de solidarité active-RSA (impôts sur les revenus, charges sociales, etc.), les cotisations sociales versées par les particuliers-employeurs (4,88 milliards, selon l'Acoss).

1.2. Une diversification de la demande de services à domicile

Entre 1995 et 2005, le nombre de ménages déclarant à l'administration fiscale employer un salarié à domicile a augmenté de 76 %. Sur la même période, les dépenses consacrées par les particuliers à l'emploi d'un salarié à domicile ont progressé de 104 %, selon les données fiscales¹⁷ (une part importante de cette croissance étant liée à une logique de blanchiment du travail au noir, comme le soulignent les résultats bien plus modérés des enquêtes *Budget de famille* : + 24 % pendant la même période). Les analyses de l'Insee estiment que cette

¹⁶ *Services à la personne : bilan et prospective*, Rapport d'information de M. Joseph Kergueris, fait au nom de la Délégation à la prospective n° 589 (2009-2010) - 30 juin 2010. Dans le cadre de l'évaluation de l'impact du relèvement du plafond des exonérations fiscales de 7 400 euros à 10 000 euros en 2003, Clément Carbonnier (2010) aboutit (pour cette seule mesure) à un coût brut par emploi créé extrêmement élevé (de l'ordre de 130 000 euros) du fait de l'importance des effets d'aubaine.

¹⁷ C. Marbot, 2008, « En France, qui recourt aux services à domicile ? », in Insee, *France portrait social*, pp. 143-162.

croissance est imputable, pour plus des deux tiers, à des personnes qui déclarent un salarié qu'ils employaient auparavant « au noir » et, pour le tiers restant, à de nouveaux ménages utilisateurs de services à domicile. Cette croissance semble par ailleurs s'accompagner d'une diversification du profil des ménages qui emploient des salariés à domicile¹⁸.

L'Insee constate ainsi, à partir des enquêtes *Revenus Fiscaux*, que c'est parmi les ménages les plus modestes que l'on observe la plus forte augmentation, proportionnellement, du taux de recours aux services à domicile. « Depuis dix ans, la forte hausse du nombre de ménages utilisateurs n'est pas concentrée sur les plus aisés : tous les niveaux de vie sont concernés. C'est même parmi les 10 % de ménages les plus modestes que la progression relative est la plus importante entre 1996 et 2005 : nombre d'utilisateurs multiplié par 2,4, probabilité d'utiliser les services à domicile par 2,2. De plus, le total des sommes dépensées par ces ménages a été multiplié par 3,9 en dix ans, contre 2,1 pour l'ensemble des ménages qui recourent à ces services¹⁹ » (il convient cependant d'insister sur la faiblesse initiale du taux de recours et des dépenses effectuées).

Autre signe de diversification du profil des demandeurs de services à domicile : la proportion des plus âgés dans l'ensemble des utilisateurs a baissé entre 1996 et 2005, le taux de recours des ménages plus jeunes augmentant proportionnellement davantage.

Enfin, bien que la surreprésentation des ménages qualifiés demeure, le taux de recours des ménages les plus qualifiés augmente moins vite que celui des autres ménages : ainsi, le poids des cadres et des diplômés du supérieur parmi l'ensemble des utilisateurs de services à domicile tend à diminuer.

Ces signes de diversification de la demande concernent un périmètre large englobant l'ensemble des activités que recouvrent les services à la personne. Ils semblent plus nuancés lorsque l'on analyse uniquement le recours à une femme de ménage (*cf. infra*).

Aujourd'hui, 3,5 millions de personnes emploient à leur domicile un (ou plusieurs) salarié(s), directement (« emploi direct ») ou par l'intermédiaire d'une structure mandataire²⁰. Elles sont ainsi « particuliers-employeurs », avec les droits et les obligations qui leur incombent²¹. D'autres, dont on ne connaît pas le nombre exact, ont recours à une aide rémunérée à leur domicile mais n'ont pas le statut d'employeur : elles sont clientes de structures prestataires qui emploient elles-mêmes des salariés qu'elles mettent à la disposition de particuliers. En France, 86 % des salariés du champ des services à la personne ont pour employeur un particulier (et non une structure prestataire) et 71 % des heures effectuées au domicile des particuliers sont rémunérées par un particulier-employeur. L'offre prestataire reste ainsi très minoritaire.

Il n'existe pas de profil spécifique de particuliers-employeurs mais plutôt des « communautés de particuliers-employeurs » qui renvoient à des logiques de demande diverses, allant de l'aide à la vie quotidienne pour les plus âgés (37 % des particuliers-employeurs ont au moins 70 ans et plus de la moitié au moins 60 ans) à l'articulation des temps de vie pour les parents de jeunes enfants (le tiers des particuliers-employeurs emploie une garde d'enfant à domicile

¹⁸ *Op. cit.*

¹⁹ *Op. cit.*, p. 157.

²⁰ Données annuelles IRCEM, 2008.

²¹ Ces personnes relèvent de deux conventions collectives : celle des *Salariés du particulier employeur* et celle des *Assistants maternels du particulier-employeur* (à laquelle sont rattachés les parents employeurs d'assistantes maternelles).

ou une assistante maternelle) en passant par le dégagement de temps libre pour les ménages actifs par exemple (les trois quarts sont cadres ou professions intermédiaires)²².

Pour autant, ni les données administratives disponibles (IRCEM, Acoess), ni les travaux suscités de l'Insee ne nous permettent d'identifier le type de services précis auquel les personnes recourent (excepté l'activité de garde d'enfant).

Nous avons donc cherché à préciser l'analyse de la demande des ménages qui nous intéressent dans cette recherche, à savoir les ménages utilisant des services d'entretien du domicile, en mobilisant les données de l'enquête *Budget de famille* (Insee) et l'*Étude des relations familiales et intergénérationnelles* (Ined). L'objectif était ici de voir si la progression du recours aux services à domicile, observée par l'Insee, touchait aussi les services d'entretien du domicile et d'identifier les facteurs macrosociologiques qui contribuent à expliquer l'évolution de la demande.

2. LE POIDS DÉTERMINANT DE L'ÂGE ET DU REVENU

Réalisées tous les cinq ans par l'Insee, les enquêtes *Budget de famille* analysent en détail les dépenses des ménages et les habitudes de consommation : la totalité des dépenses (leur montant et leur nature), y compris celles qui ne relèvent pas de la consommation des biens et services (impôts, taxes, primes d'assurance, transferts inter-ménages, etc.) ; les consommations ne donnant pas lieu à dépense (auto-consommation alimentaire, avantages en nature fournis par l'employeur) ; les ressources du ménage (revenus, prestations sociales, sommes provenant d'autres ménages, héritage, primes de licenciement, loto...) ; les pratiques de consommation relatives notamment aux dépenses pour des « travaux à domicile ».

D'un point de vue technique, afin d'éliminer l'effet de la saisonnalité de certaines dépenses, la collecte des données est étalée sur douze mois. L'échantillon est divisé en huit vagues d'environ 2 000 ménages. L'enquête procède soit du remplissage de « carnets journaliers » par les personnes interrogées soit d'interviews plus classiques effectuées par des enquêteurs de l'Insee. Nous nous appuyons ici sur l'édition la plus récente de cette enquête – 2006 – qui représente un échantillon de 20 803 individus répartis en 10 305 ménages.

En 2006, le recours aux services d'entretien du domicile (ménage, cuisine, lessive, repassage) concernait 9 % des ménages, contre 5 % en 1989. Sur la période considérée, la demande de services d'entretien du domicile a ainsi pratiquement doublé.

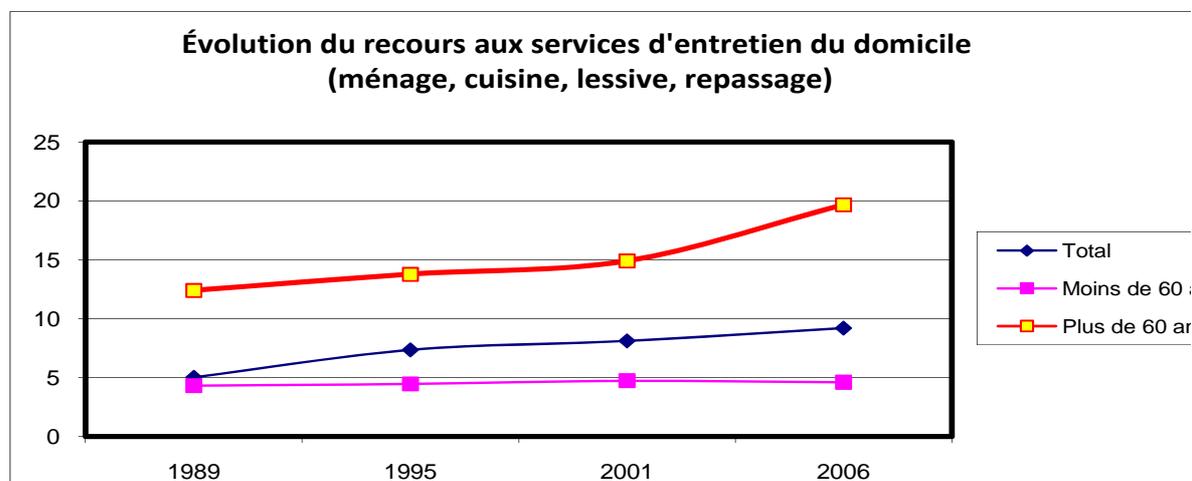
Cette croissance n'est cependant pas uniforme. Elle concerne d'abord les ménages dont la personne de référence est âgée de plus de 60 ans : au cours des vingt dernières années, la quasi-totalité de l'accroissement de la demande de services d'entretien du domicile émane des personnes âgées. Le taux de recours à ces services des plus de 60 ans est passé de 12 % à 20 % entre 1989 et 2006, alors que celui des moins de 60 ans est resté stable (voir graphique 1)²³. Le phénomène s'accélère principalement entre l'enquête de 2001 et celle de

²² Crédoc, *Enquête sur le statut de particulier-employeur*, Fepem, 2008.

²³ Cette concentration de la croissance du recours à une femme de ménage sur les personnes âgées n'est pas contradictoire avec le constat d'une diversification de la demande de services à domicile à partir des données fiscales. Deux éléments principaux expliquent ce décalage : le périmètre des services concernés (bien plus large et incluant la garde d'enfants dans les données fiscales), d'une part, et le fait que les ménages jeunes ont probablement davantage été concernés, pendant la période, par le blanchiment du travail au noir que les ménages plus âgés (notamment car ces derniers ont bénéficié de mesures incitatives plus précoces), d'autre part.

2006. On peut repérer ici l'effet majeur des politiques de solvabilisation de la demande et tout particulièrement la mise en place de la PSD (Prestation spécifique dépendance) en 1997, puis de l'Apa (Aide personnalisée d'autonomie) en 2001.

Graphique 1



Source : Enquêtes Budget de famille, Insee.

Outre l'âge, la croissance du recours aux services d'entretien du domicile varie aussi selon la position des ménages dans l'échelle des revenus²⁴.

Tableau 2
**Taux de recours à des services d'entretien du domicile
(ménage, cuisine, lessive, repassage) par décile de revenu**

Position dans l'échelle des revenus	1989	1995	2001	2006
0 % - 10 %	4,5 %	4 %	8,3 %	9,4 %
10 % - 25 %	2,6 %	2,4 %	5,8 %	9,3 %
25 % - 50 %	2,4 %	2%	4,5 %	5,7 %
50 % - 90 %	3,4 %	3,6 %	7,7 %	6,8 %
90 % - 95 %	14,6 %	14,1 %	23,2 %	18,2 %
95 % - 100 %	29,6 %	28,8 %	35,9 %	36,1 %
Total	5 %	4,9 %	8,1 %	9,2 %

Source : Enquêtes Budget de famille, Insee.

Champ : Ensemble des ménages.

Globalement, la croissance de la demande touche tous les niveaux de revenus avec deux périodes distinctes : celle des années 1990, au cours de laquelle l'augmentation du taux de recours concerne plutôt les ménages aux revenus élevés ; celle des années 2000, qui touche

²⁴ Sur le rôle des inégalités sociales sur la demande de services domestiques : R. Milkman *et alii*, 1998, "The Macrosociology of Paid Domestic Labor", *Work and Occupations*, vol. 25, n°4, November, pp. 483-510.

des ménages aux revenus relativement modestes. Encore une fois, on repère ici nettement les effets des politiques de solvabilisation sur la stimulation de la demande : les années 1990 ont été marquées par la mise en place des premières mesures de réduction d'impôts, tandis que le début des années 2000 marque la création de l'Apa, attribuée principalement en fonction de critères de dépendance (grille GIR) et de critères sociaux.

Lorsque l'on combine l'âge et le niveau de revenus, on constate qu'entre 1989 et 2006, le taux de recours à des services d'entretien à domicile des ménages de plus de 60 ans est passé de 12,5 % à 19,5 %, avec deux temps intermédiaires :

- entre 1989 et 1995, une augmentation du taux de recours parmi les ménages âgés aux revenus les plus élevés (de 26 à 38 % pour les ménages du dixième décile de revenu) ;
- entre 2001 et 2006, une augmentation de la demande qui touche davantage les personnes âgées aux revenus plus modestes (de 14,5 % à 21 % pour le premier quartile).

Le vieillissement de la population apparaît ainsi, conformément à toutes les enquêtes sur le sujet²⁵, comme un facteur essentiel de la croissance de la demande des services à domicile. Mais la traduction du phénomène démographique de cette demande reste largement soumise aux dispositifs fiscaux et sociaux.

Du côté des ménages plus jeunes, la progression du recours aux services d'entretien du domicile a été moins forte : environ 5 % des ménages d'âge actif²⁶ déclarent recourir à ce type de services en 2006, soit un taux de recours quasi identique à celui de 1989. On peut faire l'hypothèse que, dans cette tranche de la population, la demande porte davantage sur les services de garde d'enfants (assistantes maternelles, gardes d'enfants à domicile) - une demande soutenue par des dispositifs de réduction d'impôts et d'exonération de charges qui s'inscrit dans un contexte global de développement de l'activité féminine et de pénurie relative du nombre de places dans les structures collectives d'accueil des jeunes enfants.

Les analyses statistiques confirment le poids des deux facteurs déterminants de la demande de services d'entretien du domicile que sont l'âge et le revenu. C'est ce que tend à montrer l'*Étude des relations familiales et intergénérationnelles* (Erfi) menée en 2005 par l'Ined dans le cadre du programme international *Generation and Gender Study*. Cette enquête a pour but de mieux cerner certaines évolutions sociodémographiques comme la baisse de la fécondité, l'évolution des types de familles ou encore les relations d'entraide familiale. Dans ce cadre, le questionnaire aborde la répartition des tâches domestiques et notamment le « recours à une aide régulière aux tâches domestiques rémunérée ».

Dans l'enquête Erfi, sur 10 079 ménages, 9,6 % (soit 973 répondants) déclarent avoir recours à ce type d'aide (soit une proportion très proche de celle de l'enquête *Budget de famille* : 9,2 %), avec un certain nombre de nuances à apporter selon les variables sociodémographiques et professionnelles retenues (tableau 3).

Après avoir testé plusieurs modèles, nous avons retenus cinq variables explicatives qui apparaissent comme les plus souvent mobilisées pour expliquer le recours à un service d'entretien du domicile. Il s'agit ainsi d'abord de variables démographiques (âge, nombre d'enfants et zone d'habitation) puis de la variable économique du revenu du ménage. Enfin, le niveau de diplôme a été ajouté afin d'intégrer la dimension « culturelle » souvent mentionnée dans les travaux sociologiques. D'autres éléments (comme la catégorie socio-

²⁵ Voir notamment C. Gallouj, 2009, *L'économie des Services à la Personne*, Paris, Éditions Liaisons.

²⁶ Ici nous entendons par « ménages actifs » ceux dont la personne de référence a moins de 60 ans.

professionnelle) ont été écartés du fait de leur corrélation forte avec les variables retenues (revenu et diplôme).

Selon notre exploitation de l'enquête Erfi, le taux de recours à une aide régulière aux tâches domestiques rémunérée apparaît ainsi d'autant plus élevé que le nombre d'enfants à charge dans le ménage, l'âge de la personne de référence et son niveau de diplôme le sont aussi. En outre, la demande est d'autant plus forte que les ménages vivent dans de grandes agglomérations (notamment à Paris). Pour autant, ces variables ne sont pas exhaustives et ne pèsent pas le même poids dans la décision de recours.

Tableau 3
Taux de recours à une aide régulière aux tâches domestiques rémunérée

		Ensemble des ménages	Ménages dont le répondant a plus de 60 ans	Ménages dont le répondant a moins de 61 ans
Ensemble		9,6 %	16,4 %	7,6 %
Présence d'un conjoint dans le ménage	Oui	10,6 %	15,9 %	9,2 %
	Non	8,2 %	17,1 %	5,3 %
Âge de la personne de référence	30 ans et moins	3,6 %	-	3,6 %
	31-49 ans	9,2 %	-	9,2 %
	50-59 ans	9,9 %	-	9,9 %
	60-70 ans	11,2 %	11,2%	-
	71 ans et +	22,5 %	22,5%	-
Diplôme du répondant	Court (inférieur au baccalauréat)	6,4 %	13,5 %	3,4 %
	Moyen (Bac à Bac +2)	11,3 %	24,4 %	9 %
	Long (diplôme supérieur à Bac +2)	23,3 %	34,1 %	20,4 %
Nombre d'enfants de moins de 14 ans	0	9,4 %	-	6,7 %
	1	8,5 %	-	8,4 %
	2 et plus	11,3 %	-	11,3 %
Tranche de revenu net du ménage	Moins de 1 500 € mensuels	4,9 %	12 %	2,4 %
	1 500€ - 3 000 €	4,8 %	14 %	2,8 %
	3 000 € - 5 000 €	13,2 %	24,5 %	11,4 %
	Plus de 5 000 €	43,3 %	48,5 %	41,9 %
	Refus ou NSP	7 %	17,5 %	9,4 %
Tranche de taille de l'unité urbaine	Moins de 20 000 habitants	8,3 %	16,1 %	6,4 %
	20 000 – 200 000 hab.	8,9 %	17 %	7,2 %
	Plus de 200 000 hab.	9,2 %	15,6 %	7,6 %
	Paris	13,9 %	18,1 %	12,6 %

Source : Ined-Insee, Erfi-GGS1, 2005.

Lecture : 3,6 % des ménages dont la personne de référence a 30 ans ou moins recourent à une aide régulière aux tâches domestiques rémunérée.

Afin d'isoler les effets propres à chaque facteur, nous avons ensuite mené une analyse permettant de raisonner « toutes choses égales par ailleurs » *via* une régression logistique (tableau 4). L'économétrie des variables qualitatives permet en effet d'isoler l'effet d'un seul facteur (l'âge ou le sexe par exemple) sur une variable choisie. Le modèle utilisé est un *logit dichotomique* appliqué aux données de l'enquête Erfi.

Tableau 4

Modèle logit dichotomique « recours à une aide régulière aux tâches domestiques rémunérée »

		Ensemble des ménages	Ménages dont le répondant a plus de 60 ans	Ménages dont le répondant a moins de 61 ans
Ensemble		9,65 %	16,4 %	7,6 %
Présence d'un conjoint	Oui	Réf.	Réf.	Réf.
	Non	1,555	1,417	1,732
Âge de la personne de référence	30 ans et moins	Réf.	–	Réf.
	31-49 ans	2,470	–	2,344
	50-59 ans	4,158	–	3,925
	60 -69 ans	6,451	Réf.	–
	70 ans et plus	21,539	2,919	–
Diplôme du répondant	Court (inférieur au baccalauréat)	Réf.	Réf.	Réf.
	Moyen (Bac à Bac +2)	2,037	1,741	2,134
	Long (diplôme supérieur à Bac +2)	3,278	2,200	3,464
Nombre d'enfants de moins de 14 ans	0	Réf.	–	Réf.
	1	1,286*	–	1,304*
	2 et plus	1,749	–	1,791*
Tranche de revenu net du ménage	Moins de 1 500 € mensuels	Réf.	Réf.	Réf.
	1 500€ - 3 000 €	1,343	1,475	1,442
	3 000 € - 5 000 €	3,571	2,802	4,918
	Plus de 5 000 €	13,475	7,178	19,333
	Refus ou NSP	2,679	1,561	5,540
Tranche de taille de l'unité urbaine	Moins de 20 000 habitants	Réf.	Réf.	Réf.
	20 000 – 200 000	ns	ns	Ns
	Plus de 200 000	ns	ns	ns
	Paris	ns	ns	ns
Les résultats sont significatifs au seuil de 1 % sauf * (significatifs au seuil de 5 %)	Pourcentage concordant	81,6 %	70,5 %	83,2 %

Source : Ined-Insee, Erfi-GGS1, 2005.

Dans le modèle utilisé ici, la variable expliquée est dichotomique : recourir ou non à une aide régulière aux tâches domestiques rémunérée. Les variables explicatives sont représentées par les modalités des différentes variables et, chaque fois, une « modalité de référence » est choisie. Ce choix n'ayant pas d'impact sur les résultats eux-mêmes, nous avons privilégié ceux qui permettaient la meilleure lisibilité. Comme indiqué dans le tableau 4, le modèle présente un pourcentage de concordance élevé (supérieur à 80 %).

Ces premières analyses confirment le poids très fort des deux facteurs principaux soulignés précédemment : l'âge, d'une part, et le revenu, de l'autre (le revenu jouant d'autant plus fortement chez les ménages dont le répondant a moins de 60 ans). Mais aussi celui du diplôme, en particulier lorsque l'on s'intéresse aux pratiques de recours des couples bi-actifs, comme nous le verrons dans la partie suivante.

3. EXTERNALISATION DU TRAVAIL DOMESTIQUE ET LOGIQUES DE GENRE

L'étude du recours des couples aux services d'entretien du domicile est particulièrement riche, car elle éclaire les enjeux en termes de genre, qui traversent la problématique du partage des tâches domestiques et de leur délégitimation.

Ainsi avons nous choisi de limiter cette partie de notre analyse aux couples bi-actifs. Ces derniers recourent légèrement plus fréquemment à des services à domicile que les autres (11,43 %, contre un peu moins de 8 % de l'ensemble des ménages dont la personne de référence a 60 ans ou moins). Surtout, c'est au sein de ces ménages que les questions de conciliation des temps et d'égalité entre les conjoints se posent avec le plus d'acuité. Il convient en effet tout d'abord de rappeler le maintien d'une très grande inégalité dans le partage des tâches domestiques. Non seulement près de 80 % des tâches domestiques et parentales restent à la charge des femmes²⁷, mais la perception même de ce partage demeure marquée par une inégalité très forte²⁸. Dans ce cadre, l'externalisation de l'entretien du domicile pourrait apparaître *a priori* comme une solution favorable à une plus grande égalité entre hommes et femmes.

L'analyse de l'enquête Erfi permet de souligner certaines caractéristiques des couples recourant à ces services. L'objectif est bien ici de mobiliser de nouvelles variables pour analyser, dans un premier temps, le rôle de la position socioprofessionnelle respective des conjoints (diplômes, PCS et temps de travail des conjoints, cf. tableau 5) et, dans un second temps, d'aborder les relations entre le recours à une aide domestique rémunérée et des variables plus subjectives représentatives des opinions et des valeurs affichées par les répondants (cf. tableau 6). L'enquête Erfi montre en particulier le poids du diplôme et de la catégorie socioprofessionnelle de la femme dans l'externalisation des tâches domestiques. Le recours à une aide régulière aux tâches domestiques rémunérée semble plutôt associé à des profils de couples relativement « égalitaires » sur le plan du diplôme par exemple.

²⁷ A. Régnier-Loilier, 2009, « L'arrivée d'un enfant modifie-t-elle la répartition des tâches domestiques au sein du couple ? », *Population et Sociétés*, n° 461, novembre.

²⁸ F. De Singly (dir.), 2007, *L'injustice ménagère. Pourquoi les femmes en font toujours autant ?*, Paris, Armand Colin.

Tableau 5
Taux de recours à une aide régulière aux tâches domestiques rémunérée
chez les couples bi-actifs

Ensemble des couples bi-actifs		11,43 %
Âge de la personne de référence	30 ans et moins	--
	31-49 ans	12,66 %
	50-59 ans	14,72 %
Nombre d'enfants de moins de 14 ans	0	8,5 %
	1	12 %
	2 et plus	15,5 %
Position relative de l'homme par rapport à la femme	Diplôme supérieur de l'homme	7,9 %
	Diplôme équivalent ou supérieur pour la femme	12,6 %
Temps de travail hebdomadaire de l'homme	Moins de 30 heures	12,2 %
	De 31 à 40 heures	8,5 %
	41 heures et plus	21,5 %
Temps de travail hebdomadaire de la femme	Moins de 30 heures	9,7 %
	De 31 à 40 heures	6 %
	41 heures et plus	20 %
Tranche de revenu net du ménage	Moins de 1 500 € mensuels	3,25 %
	1 500€ - 2 500 €	1,01 %
	2 500€-3 000€	3,37 %
	3 000 €-5 000 €	11,5 %
	Plus de 5 000 €	48,5 %
	Refus ou NSP	13 %
CSP de la femme	Agricultrice	3 %
	Artisan, commerçant, etc.	21 %
	Cadre	40 %
	Profession Intermédiaire	16 %
	Employé	3 %
	Ouvrier	1,5 %
CSP de l'homme	Agricultrice	12 %
	Artisan, commerçant, etc.	23,5 %
	Cadre	33,5 %
	Profession Intermédiaire	9 %
	Employé	5 %
	Ouvrier	2 %
Tranche de taille de l'unité urbaine	Moins de 20 000 habitants	8 %
	20 000 – 200 000 hab.	11,5 %
	Plus de 200 000 hab.	12 %
	Paris	19,6 %

Source : Ined-Insee, Erfi-GGS1, 2005. *Champ* : Ménages bi-actifs.

Lorsque l'homme dispose d'un diplôme plus élevé que la femme, les ménages délèguent une partie des tâches domestiques dans 8 % des cas, contre plus de 12 % des ménages dans lesquels la femme est au moins aussi diplômée que son conjoint. Cette situation peut à la fois s'expliquer par des facteurs culturels (les femmes diplômées étant plus enclines à déléguer l'entretien du domicile) et par l'effet du diplôme sur le pouvoir de négociation de la femme au sein du couple ou encore par l'impact sur le salaire de l'épouse qui rend la délégation plus ou moins efficace sur le plan économique. Cet élément est confirmé par les travaux sur les effets du salaire relatif des deux conjoints²⁹.

Dans le même sens, les régressions logistiques réalisées dans ce cadre (non reproduites ici) soulignent le fait que les caractéristiques féminines sont plus déterminantes que celles des hommes dans la probabilité de recourir à une aide aux tâches domestiques rémunérée, ce qui montre bien le poids des femmes dans la décision d'externalisation qui ressort aussi des travaux récents de l'Insee : « le diplôme comme la catégorie socioprofessionnelle de la femme du couple influencent le recours de manière bien plus fine que ceux de son conjoint (...) Ces effets du diplôme et de la catégorie professionnelle peuvent être considérés comme le reflet du niveau d'éducation et de la position sociale, qui conditionnent la manière d'appréhender l'accomplissement des travaux domestiques et leur délégation à une tierce personne, mais aussi l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle³⁰ ».

La même idée semble confirmée par l'étude des liens entre revenus individuels et recours à une aide aux tâches domestiques rémunérée : le seuil déterminant est sensiblement plus faible pour les femmes que pour les hommes³¹, ce qui signifie qu'à revenu identique les femmes pourraient être plus enclines à déléguer les tâches domestiques. Ces résultats vont également dans le sens de travaux plus qualitatifs qui ont montré que les facteurs augmentant le poids de l'épouse dans le processus de négociation (diplôme, activité professionnelle et revenus, perspective de carrière, etc.³²) sont favorables à une plus grande externalisation des tâches domestiques.

L'enquête Erfi fournit d'autres arguments en ce sens : le recours à une femme de ménage est plus fréquent quand la femme a un poids important dans certaines décisions comme celles concernant l'organisation des loisirs et de la vie sociale. Parmi les couples bi-actifs, lorsque l'homme décide seul ou majoritairement de cette organisation, le taux de recours n'est que de 5 %, tandis qu'il atteint 15 % pour les ménages dans lesquels la femme détient une part prépondérante à la décision.

En outre, l'enquête Erfi permet de mobiliser des variables plus subjectives relatives aux opinions des répondants sur l'égalité entre les sexes. L'affirmation de « valeurs égalitaires » semble corrélée à une externalisation plus fréquente des tâches domestiques vers la sphère marchande (tableau 6).

²⁹ T. Van der Lippe, J. Siegers, 1994, "Division of Household and Paid Labour between Partners: Effects of Relative Wage Rates and Social Norms", *Kyklos*, vol. 47, issue 1, pp. 109-36.

³⁰ C. Marbot, « Le recours aux services à domicile et ses déterminants en France. Une analyse au cœur du ménage », *Travail, genre et sociétés*, n° 22, novembre, pp. 31-45.

³¹ S. Bianchi *et alii*, 2000, « Is Anyone Doing the Housework? Trends in the Gender Division of Household Labor », *Social Forces*, 79, September: 191-228.

³² RS Oropesa, « Using the service economy to relieve the double burden: Female Labor force Participation and Services Purchases », *Journal of Family Issues*, 14 (3), 1993 : 438-73; E. DE RUIJTER *et alii*, 2005 Outsourcing the gender factory: Luiving arrangements and service expenditures on female and male tasks, *Social Forces*, vol. 84, n 1, September, 306-322.

Tableau 6
**Des « valeurs égalitaires » favoriseraient le recours à une aide régulière
 aux tâches domestiques rémunérée³³**

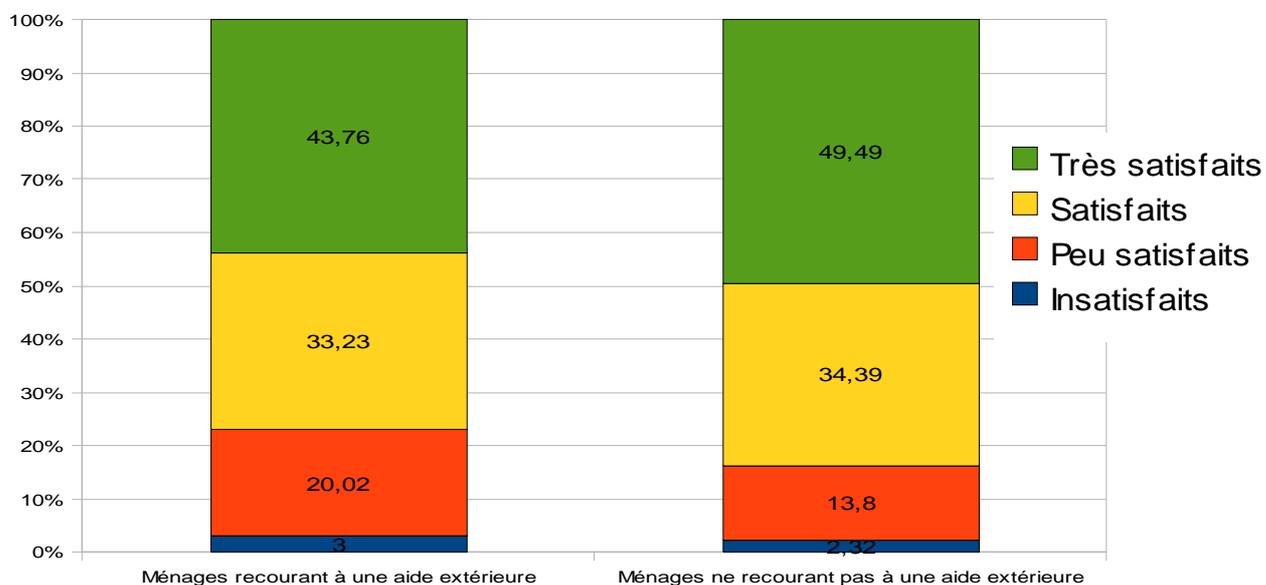
	% de réponses « d'accord et plutôt d'accord » au sein des ménages recourant à des services domestiques payants	% de réponses « d'accord et plutôt d'accord » au sein des ménages ne recourant pas à des services domestiques payants
Les femmes devraient pouvoir décider comment dépenser l'argent qu'elles ont gagné sans avoir à demander l'accord de leur conjoint	59 %	45 %
	% de réponses « plutôt pas d'accord » et « pas d'accord » au sein des ménages recourant à une aide régulière aux tâches domestiques rémunérée	% de réponses « plutôt pas d'accord » et « pas d'accord » au sein des ménages ne recourant pas à une aide régulière aux tâches domestiques rémunérée
S'occuper de sa maison ou de sa famille est aussi épanouissant que travailler pour gagner de l'argent	27 %	20 %
Lorsque l'emploi est en crise, les hommes devraient être prioritaires sur les femmes pour obtenir un emploi	77 %	66 %
Dans l'ensemble les hommes sont des meilleurs dirigeants politiques que les femmes	72 %	65 %

Source : Ined-Insee, Erfi-GGS1, 2005.

Pour autant, le partage des tâches dans les couples est loin d'être jugé satisfaisant par les ménages qui font appel à une aide extérieure. Ces ménages sont ainsi plus souvent insatisfaits du partage réalisé (voir graphique 2) – insatisfaction qui peut être source de conflits : dans l'enquête Erfi, 7 % des couples bi-actifs qui ont recours à une aide rémunérée déclarent être en désaccord fréquemment ou très fréquemment à propos du partage des tâches domestiques, contre 4 % des autres couples. Cette insatisfaction peut être reliée à l'inégal partage des tâches domestiques, particulièrement marqué dans les couples qui se font aider. Ainsi, lorsque l'on regarde le détail des tâches plus ou moins bien partagées, on se rend compte par exemple, que l'aspirateur est une activité partagée équitablement ou majoritairement assurée par l'homme dans 38 % des couples qui n'ont pas recours à une aide extérieure rémunérée, mais dans seulement 18 % des couples qui y ont recours. Dans le même sens, les courses sont réalisées équitablement ou majoritairement par l'homme dans près d'un couple qui n'a pas recours sur deux, mais cette proportion tombe à 40 % dans les couples qui ont recours à une aide extérieure (graphique 3).

³³ Les réponses sont en partie dépendantes du sexe du répondant (Regnier-Lollier, 2009), mais la proportion d'hommes et de femmes répondants est équivalente au sein des deux ensembles de ménages.

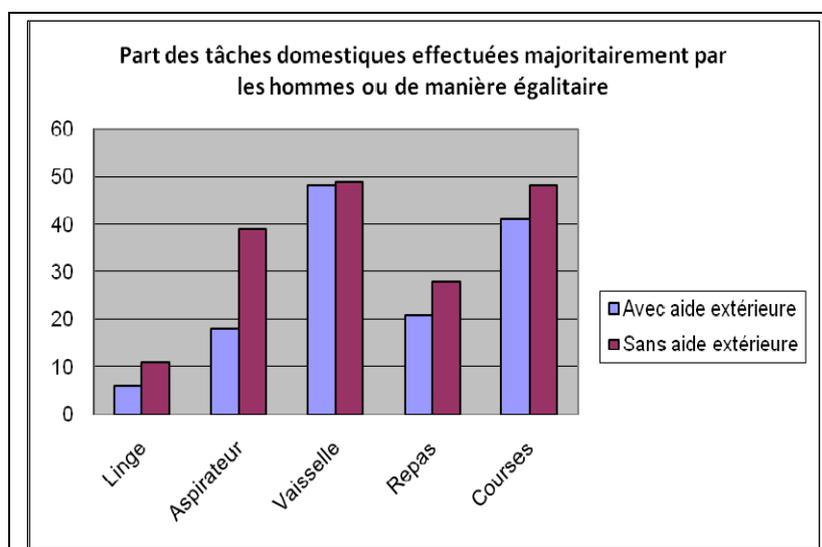
Graphique 2
Satisfaction quant à la répartition des tâches ménagères selon que le ménage recourt ou non à une aide aux tâches domestiques rémunérée (en %)



Source : Ined-Insee, Erfi-GGS1, 2005.

Champ : Ménages bi-actifs.

Graphique 3



Source : Ined-Insee, Erfi-GGS1, 2005

Champ : Ménages bi-actifs.

L'enquête Erfi ne permet pas de savoir si cet inégal partage des tâches existait avant, ni dans quelle mesure le recours à une aide extérieure rémunérée réduit ou accentue cette inégalité, mais elle souligne que les « situations égalitaires » (l'activité en question étant effectuée aussi souvent par l'homme que par la femme) sont bien moins fréquentes lorsque les couples bi-

actifs emploient une femme de ménage. On rejoint ici l'un des résultats de notre enquête de terrain (partie 2) : le moindre investissement des hommes dans les tâches domestiques peut partiellement être compensé par le paiement d'une aide extérieure, mais la délégation des tâches à une personne rémunérée ne débouche pas sur un partage plus égalitaire au sein des couples.

Partie 2

Représentations sociales des employeurs et positionnements dans la relation d'emploi

Dans la deuxième partie de notre recherche, nous avons tenté de cerner de façon plus fine, à partir d'une approche qualitative par entretiens, comment s'opère l'externalisation des tâches domestiques, quelles sont les représentations attachées au fait de recourir à une personne rémunérée pour faire les tâches ménagères, et comment, concrètement, se gère la relation d'emploi à domicile. Nous avons pour cela chaussé les lunettes du genre et analysé des situations de couples employeurs.

Méthodologie

Vingt personnes – employeurs à domicile et conjoints d'employeurs – ont été interviewées en face-à-face. Le but n'était pas de constituer un échantillon représentatif, mais d'analyser ce que ne donnent pas à voir les grands agrégats statistiques ou les questionnaires d'enquêtes fermés : la diversité du sens donné, par les employeurs, à la relation d'emploi à domicile ; les représentations sociales associées au rôle d'employeur à domicile ; les logiques familiales et professionnelles qui imprègnent les pratiques de « management à domicile ». Autrement dit, tout un ensemble de processus que seule une analyse fine d'un nombre diversifié mais raisonné de discours permet de saisir.

La quasi-totalité des personnes interviewées vivent en couple : l'un des objectifs de cette recherche était en effet d'analyser les logiques de genre à l'œuvre dans la relation d'emploi à domicile – du recrutement à la gestion des différents maillons de la relation professionnelle. Le genre – autrement dit la construction sexuellement différenciée des représentations et des pratiques attachées à l'un et l'autre sexe – est un bon analyseur de ce qui se joue dans l'emploi d'un salarié à domicile : il permet non seulement de mieux comprendre les processus qui, au sein des couples, poussent à externaliser une partie du travail domestique traditionnellement pris en charge par les femmes mais aussi de mieux saisir la(les) façon(s) de gérer une relation d'emploi au sein du domicile privé.

Dans la majorité des cas, ce sont des femmes qui ont été interviewées. Alors qu'en France, plus de huit chefs d'entreprise sur dix sont des hommes, au domicile, les deux tiers des particuliers-employeurs sont des femmes³⁴. « Dans les discours d'employées [à domicile] lors d'entretiens ou de biographies professionnelles, le patron (l'époux de la patronne plutôt) apparaît très peu, tout comme leurs enfants également. Par contre, la patronne est omniprésente : l'amour et la haine, la reconnaissance et la rancune, l'admiration et le mépris,

³⁴ Crédoc, *op.cit.*

toute la gamme de sentiments et de ressentiments qui se bousculent dans ces récits n'ont pratiquement qu'un objet, "elle" »³⁵.

Les entretiens réalisés avec les employeurs à domicile ont été mis en perspective avec le discours de leur conjoint, lorsque ces derniers ont pu être interviewés.

Autre élément qui a orienté le choix des individus : leur autonomie, le but étant d'interviewer des personnes qui ne sont pas touchées par les problématiques spécifiques de la dépendance. Nous avons aussi mis de côté un autre pan des activités de *care* – la garde d'enfants à domicile – pour nous focaliser sur le pilier quantitatif le plus important du champ des services à domicile : le travail de ménage. Toutes les personnes rencontrées emploient à leur domicile une femme de ménage (et parfois d'autres salariés).

1. REPRÉSENTATIONS SOCIALES ET LÉGITIMITÉ CONTESTÉE DU RECOURS À UNE FEMME DE MÉNAGE

Au XX^e siècle, recourir à une femme de ménage ne va pas de soi. Alors que le profil des personnes qui emploient un salarié à domicile se diversifie (partie 1) et que la fonction des femmes de ménage n'est plus tant de marquer la position sociale de leur employeur fortuné que d'apporter une aide à la vie quotidienne des classes moyennes (notamment des couples dans lesquels les femmes travaillent)³⁶, faire appel à une femme de ménage est encore parfois associé, dans les représentations sociales, à un luxe que seuls les plus nantis peuvent s'offrir.

Y compris dans les classes moyennes supérieures, « on n'en parle pas » (Monsieur Cauchois, 56 ans, bibliothécaire). Certain-e-s se font traiter de « bourgeois-es », d'« esclavagistes ».

Ma fille au début disait : « Vous êtes des esclavagistes ! Comment vous osez prendre une femme pour faire le ménage, alors que vous pouvez le faire ? (...) Pfff, c'est le comble de tout, avec sa femme de ménage, non mais écoutez la avec sa femme de ménage ! » (*Madame Cauchois*³⁷, 53 ans, cadre de banque).

La critique porte sur le statut social auquel cette pratique (employer une femme de ménage) renvoie, le rapport de classe employeur-employé étant alors réduit à un rapport d'opposition. Celui-ci, bien plus complexe qu'il n'y paraît³⁸, amène souvent les employeurs interrogés à atténuer la relation de domination en définissant cette dernière sur un registre « respectueux », « attentif » – un registre autre que strictement professionnel.

J'ai un peu de mal avec la hiérarchie. Même quand je travaille avec des gens qui sont sous ma responsabilité, mais je me débrouille d'une façon ou d'une autre pour qu'ils ne soient pas vraiment sous ma responsabilité. J'aime beaucoup travailler avec les gens, mais je trouve que chacun a sa place dans une équipe. Là, par exemple, je considère que Jenny [la femme de ménage] est responsable du travail qu'elle fait ici. C'est un peu comme ça que je travaille. J'ai deux collaboratrices à la radio avec lesquelles je fais mes émissions. C'est un peu comme ça que je conçois les choses. (...) Je ne sais pas vraiment gérer des équipes, sauf dans le cas où je rencontre des gens qui assument pleinement la part de leur travail. C'est le type de

³⁵ Lautier, *op. cit.*, pp. 146-147.

³⁶ K. Vasselín, 2002, « Faire le ménage : de la condition domestique à la revendication d'une professionnalité », in F. Piotet (dir.), *La révolution des métiers*, Paris, PUF, pp. 77-98.

³⁷ Les noms des personnes interrogées ont été modifiés afin de garantir leur anonymat.

³⁸ G. Fraisse, 2009, *Service ou servitude. Essai sur les femmes toutes mains*, Paris, Éditions Le Bord de l'eau, 2^e édition.

rappports que j'aime bien et c'est le type de rappports que j'entretiens avec Jenny aussi et que j'ai toujours entretenus. Et ça m'a donc valu des déboires. Mais j'ai beaucoup de mal à changer (*Madame Donnat, 54 ans, intermittente du spectacle*).

Je pense qu'instinctivement, dans mes rappports avec Nicole [la femme de ménage], je joue une partie de la manière dont j'ai envie, moi, de me voir comme employeur. Mais je dirais, pour faire une assimilation, que quand je dirige une thèse, je joue une partie de ce que j'aimerais être, des rappports justement de non-domination, donc une position politique quoi. Voilà, je n'aime pas les rappports de domination entre êtres humains, et donc j'essaye moi-même de ne pas m'y trouver, ni d'un côté, ni de l'autre, d'ailleurs (...). Je sais aussi que je suis, j'ai toujours été, d'ailleurs, supérieur hiérarchique, je l'ai été dans mon milieu professionnel, j'avais de grosses unités, et avec un type de rappport qui ne soit pas un type de rappport oppressant. Respectueux, attentif. Voilà, ça, c'est important pour moi d'être comme ça (*Monsieur Soral, 62 ans, directeur de recherches*).

Il est vrai que du côté des employées aussi, « une écoute du terrain montre aisément combien une lecture en termes de domination ne rend pas compte du sens que les femmes de ménage donnent à leurs “dons” et à leur “servilité”. Ce qui frappe immédiatement dans les discours tenus par ces femmes, c'est au contraire la valorisation de l'affectif et l'expression d'une idéologie du « service ». L'enquêteur s'attendant à récolter chez ces femmes des discours dénonçant la servilité et la soumission risquent fort d'être déçus »³⁹. Les rappports hiérarchiques sont au contraire plutôt effacés au profit de l'insistance sur la dimension relationnelle. Pourtant, si celle-ci peut parfois être importante (intervention auprès de personnes âgées ou en complément de la garde des enfants, par exemple), elle est, dans d'autres cas, quasiment absente⁴⁰. Les questions les plus directement liées au contenu même du travail de nettoyage (confrontation à la saleté, notamment) sont le plus souvent passées sous silence dans le discours des employeurs. En revanche, on est frappé de constater à quel point la relation décrite par les employeurs rencontrés associe au registre professionnel, sentiments, familiarité, amitié.

Maria, c'est devenue presque une amie. Chantal, c'est devenue une amie. Les deux dernières, je leur fais la bise, elles m'appellent par mon prénom, elles sont très sympas, elles restent bien une heure à discuter avec moi après [avoir fini leur travail]. On parle de leur vie familiale, on parle de la nôtre, elles me demandent toujours des nouvelles de mes petits-enfants. Il y a un petit peu plus, il y a de la chaleur humaine. Par exemple, le premier de l'An, elles m'ont toutes appelée pour me souhaiter la bonne année, ou réciproquement (*Madame Garrel, 62 ans, retraitée*).

On peut faire l'hypothèse que cette forte personnalisation de la relation d'emploi est en partie liée au fait que notre échantillon est constitué essentiellement de personnes employant directement une femme de ménage. On peut imaginer que la nature de la relation est davantage définie sur un mode salarial par les particuliers qui font appel à une structure prestataire de service à la personne employant elle-même les salariées. En outre, l'analyse mériterait d'être enrichie par un croisement de ces discours d'employeurs avec ceux de leurs employées, le sens de la relation de travail étant construit dans l'interaction des deux parties.

Intimement liée à celle du statut, la critique du contenu même du travail apparaît aussi dans de nombreux entretiens.

³⁹ Bernardo, *op. cit.*, p. 375.

⁴⁰ A. Dussuet, 2010, « Faire le ménage : une activité relationnelle ? », Communication au colloque international *La dimension relationnelle des métiers de service : Cache-sexe ou révélateur du genre ?* Université de Lausanne (Suisse), 2-3 septembre 2010.

Madame Frémon : Les rares discussions [avec l'entourage] qu'on peut avoir sur le sujet ça va pas être sur le rôle d'employeur, ça va être sur tout à fait d'autres problématiques : le fait d'employer quelqu'un pour faire son propre ménage. Comment décrire le sentiment d'Odile [belle-mère de Madame Frémon] vis-à-vis des femmes de ménage ?

Monsieur Frémon : Ce serait de la culpabilité...

Madame Frémon : [...] de faire faire son ménage par quelqu'un. Dans le sens où c'est dégradant. C'est dégradant ; donc, je ne peux pas demander à quelqu'un de faire ça. Donc les rares discussions que je vais avoir sur ce thème, ça va pas être sur notre rôle d'employeur, ça va être sur le poste lui-même (...). La personne qui vient pour garder nos enfants, ça ne choque pas du tout [Odile]. C'est vraiment sur l'activité. Parce que vraisemblablement, dans l'idée, c'était qu'avant, on avait des domestiques et que ça doit faire partie de cette catégorie. Ça vient de certaines représentations culturelles, des tâches ancestrales. Genre : le bourgeois et ses domestiques. Alors que, pour nous, c'est un emploi comme un autre. Mais elle [Odile], je sens que ce qui la gêne c'est ça (...). Je n'ai pas encore réussi à comprendre pourquoi aller vider les poubelles, c'est pas dégradant et faire le ménage ici, c'est dégradant. Ça, j'ai pas encore compris. Les personnes qui vont nettoyer les locaux professionnels de 5h à 9h du soir c'est pas dégradant, mais la personne qui vient chez moi, dans des conditions qui, j'ose espérer, ne relèvent pas de l'exploitation, où elle souffle, où à peu près, elle fait ce qu'elle veut, où je suis pas là, je l'emmerde pas, c'est dégradant. J'avoue que c'est une méfiance que je n'arrive pas à comprendre. Mais visiblement, c'est sociétal, c'est partagé par certaines personnes. C'est ce que je constate (*Madame Frémon, 37 ans, inspectrice Urssaf*).

Le caractère jugé dégradant de cette activité apparaît étroitement lié à son contenu : le nettoyage de la saleté de la sphère intime de l'employeur. Ce rapport à l'intimité semble introduire, dans les représentations sociales, un degré supplémentaire de dévalorisation de l'activité, par rapport au nettoyage industriel par exemple. Il est un élément central de la complexité de la relation d'emploi qui se noue sur un lieu de travail qui est aussi le domicile de l'employeur. Dans ces conditions, choisir la personne qui va intervenir à son domicile pour prendre en charge ce travail est primordial aux yeux des personnes rencontrées. C'est sans doute l'une des raisons qui contribue à expliquer la prédominance, en France, de l'emploi direct dans le champ des services à la personne.

En outre, la distinction faite dans l'extrait d'entretien de Madame Frémon, entre l'activité de garde d'enfant à domicile et le travail de ménage, renvoie à la question de la légitimité sociale d'une activité associée tantôt à un service domestique de confort tantôt à une aide/un besoin fondamental. Dans un pays où 80 % des tâches domestiques sont prises en charge par les femmes, la question de la légitimité des services à domicile dits « de confort » et de leur financement partiel par les pouvoirs publics ne peut se poser indépendamment d'une réflexion sur les inégalités entre hommes et femmes dans la sphère domestique.

Au-delà, on voit apparaître en filigrane dans les entretiens la problématique centrale, écrasante, du sexe du travail domestique : traditionnellement et perpétuellement féminin. Employer une femme de ménage, ce serait ne pas être capable, quand on est une femme, de faire « son » ménage soi-même, ce qui reviendrait à ne pas remplir ses fonctions « naturelles ».

Comment est perçu le fait que vous ayez une femme de ménage ?

Que je suis une bourgeoise. Même ma mère m'a dit : « dis donc, tu te fais beaucoup aider ! » Tu te fais beaucoup aider, ça veut dire : « Comment ça ? T'es pas capable ? » Il y a un côté : « t'es pas capable ». Ça, je pense que c'est un héritage anti-féministe, c'est-à-dire que quand on est une femme, on doit se faire son ménage. Makach, j'ai autre chose à faire moi ! (*Madame Donnat, 54 ans, intermittente du spectacle*).

Face à ce manque de légitimité, l'exercice d'une activité professionnelle joue parfois un rôle d'« alibi social » pour les employeuses rencontrées dans notre enquête, justifiant ainsi le recours à une femme qui viendrait *remplacer* l'employeuse à son domicile.

Ça me dérangeait de savoir qu'elle courait partout pendant que je travaillais à mon bureau [situé au sein du domicile] ou que je ne travaillais pas, ce qui était pour moi inconcevable. Ça m'a quand même toujours posé un petit problème. Par rapport à votre question sur le fait que, dans mon milieu d'origine, c'était normal d'avoir une femme de ménage : oui, c'était normal, mais pas dans ces proportions-là. À la limite aujourd'hui, moi, si je voulais en avoir une toute la journée, je pourrais. Mais ça, je veux pas, ça me déplairait profondément, l'idée me choquerait. Je rentrerais dans un autre statut que je n'aimerais pas (...). Même s'il y en a toujours eu chez moi, j'arrive pas à trouver tout à fait normal d'avoir quelqu'un quatre heures par jour qui vient s'occuper de ma maison à ma place (...) Mais je me suis dit, maintenant, de toute façon, tu travailles tellement que t'as plus le temps. Donc, c'est normal qu'il y ait quelqu'un qui travaille à ta place (*Madame Nicolo, 52 ans, chargée de communication*).

Cette forme de culpabilisation des femmes qui emploient (avec leur conjoint) des femmes de ménage n'est pas nouvelle. Elle est déjà présente dans les courants féministes du début du XX^e siècle⁴¹, et transparaît encore aujourd'hui dans les recherches universitaires sur le *care*, qui interrogent généralement la légitimité sociale des emplois domestiques en les plaçant dans une logique de relations de classe « entre femmes ». Un « nouveau paradigme de la servitude »⁴² se dessinerait partiellement aujourd'hui : les femmes blanches et riches des pays du Nord externaliseraient le travail domestique en s'appuyant sur les femmes pauvres des pays du Sud, contraintes de migrer. S'il ne fait aucun doute aujourd'hui que le « travail reproductif » s'internationalise de plus en plus, sous l'effet notamment de la montée de l'activité féminine dans les pays développés, il serait temps, comme le soulignait Geneviève Fraisse, déjà à la fin des années 1970, « d'avoir le droit de questionner les femmes sur leur pouvoir d'employeuses sans les culpabiliser, c'est-à-dire sans renforcer leur oppression sociale de femmes, lot commun à toutes, bourgeoises et ouvrières »⁴³. Et ne pas oublier que ce qui se joue derrière l'externalisation des tâches domestiques vers la sphère marchande, c'est d'abord l'inégal partage du travail domestique et parental dans les couples. Nous y reviendrons.

2. DE L'INÉGAL PARTAGE DES TÂCHES DANS LES COUPLES

En termes de partage des tâches, peu de changement : les femmes assument toujours l'écrasante majorité des tâches domestiques et les inégalités se creusent avec l'arrivée d'enfants dans le couple⁴⁴. C'est sans doute l'une des raisons pour lesquelles les femmes sont souvent à l'origine de la décision de faire appel à une femme de ménage. Et ce, d'autant plus que leur capital scolaire, économique et culturel est important⁴⁵. Dans les entretiens réalisés,

⁴¹ Fraisse, *op. cit.*

⁴² D. Kergoat, 2005, « Rapports sociaux et division du travail entre les sexes », in M. Maruani (dir.), *Femmes, genre et sociétés. L'état des savoirs*, Paris, La Découverte, pp. 94-101.

⁴³ Fraisse, *op. cit.*, p. 69.

⁴⁴ Régnier-Loilier, *op. cit.*

⁴⁵ D. Roy, 2006, « L'argent du ménage, qui paie quoi ? », *Travail, genre et sociétés*, n° 15, 1, pp. 101-119 ; C. Marbot, 2009, « Le recours aux services à domicile et ses déterminants... », *op. cit.*

le recours à une femme de ménage est souvent une initiative prise par les femmes – généralement diplômées de l'enseignement supérieur et occupant des emplois de cadres ou professions libérales. Moyen d'alléger la charge de travail domestique, l'enjeu de cette décision est aussi, bien souvent, de résoudre un point de discorde dans le couple⁴⁶.

Je pense que ma femme et moi, on n'avait pas exactement les mêmes enjeux, les mêmes objectifs dans cette décision-là [employer une femme de ménage] (...) Du point de vue des soins de la maison, en nombre d'heures et en niveau de préoccupation, il y en a beaucoup, beaucoup plus, chez mon épouse que chez moi. Et c'est une pomme de discorde, ça. C'est-à-dire qu'elle me reproche de ne pas faire assez attention (...) de marcher dans du mouillé, de pas avoir assez bien essuyé mes godasses ou de pas penser à... Donc, il pouvait y avoir chez elle l'idée d'être soulagée un peu et d'avoir quelqu'un de pro qui ferait de manière régulière, bien assuré, quelque chose qui tiendrait la maison correcte ou presque (...). Et puis comme c'est fait toutes les semaines, la maison ne se dégrade pas infiniment, et ça, je pense que c'était vraiment la préoccupation de ma femme autant que je puisse en juger. Et chez moi, il pouvait y avoir un petit côté « je me ferai moins engueuler », c'est-à-dire le fait que je ne sois pas très bon, pas très disponible, pas très désireux, pas si accro que ça au fait qu'il faut que ça soit vraiment propre (*Monsieur Soral, 62 ans, directeur de recherches*).

On rejoint ici l'analyse de Pascale Molinier qui montre que le recours à une femme de ménage rémunérée permet aux employeuses à domicile de contourner les résistances masculines au partage des tâches domestiques (« le recours à une femme de ménage afin d'éviter la *scène de ménage* »⁴⁷). Dans le groupe d'employeuses étudiées, l'auteure montre d'ailleurs qu'à une exception près, « la pacification conjugale est (...) le motif principal pour lequel la femme de ménage devient un jour nécessaire »⁴⁸. Loin d'être une finalité en soi (faire appel à une femme de ménage pour alléger la charge de travail domestique), le recours à une femme de ménage représente ainsi parfois un véritable outil de négociation dans les couples.

Dans le parcours de Madame Delpy, c'est même la condition au renoncement à sa propre activité professionnelle souhaitée par son conjoint dont l'activité libérale notariée nécessite des déménagements fréquents et une aide professionnelle non rémunérée de sa femme. Madame Delpy a ainsi stoppé son activité professionnelle, à la demande de son mari, à condition que ce changement ne la confine pas dans l'espace domestique.

Mon mari a souhaité que j'arrête de travailler. Moi, j'aimais beaucoup mon travail, j'aimais beaucoup enseigner. Et je me suis dit : « je ne me vois pas être femme de ménage à plein temps ». Parce que, qui dit être au foyer, on a énormément de travail. On ne s'en rend pas compte mais quand on a des enfants... Moi, mon mari ne m'aide pas, il n'a pas le temps. Donc j'ai tout à faire, c'est lourd. Je lui ai dit : « c'est un *deal* entre nous. Moi, je veux bien [m'arrêter de travailler], mais il faut que je me fasse aider ». Donc, j'ai eu recours très jeune, très tôt, à une femme de ménage (*Madame Delpy, 59 ans, sans profession*).

Dans les entretiens réalisés, aucune opposition des hommes à l'externalisation des tâches domestiques n'a été relevée. Bien que nous n'ayons pas rencontré ce type de situations, nous pouvons néanmoins imaginer que le recours à une femme de ménage est aussi, parfois, une

⁴⁶ Un couple sur deux se disputerait au sujet du partage des tâches ménagères, en particulier les couples les plus jeunes : 56 % des personnes interviewées de moins de 35 ans disent se disputer avec leur conjoint à ce sujet, contre 42 % des 35 ans et plus (Hontarrede, 2009).

⁴⁷ Molinier, *op. cit.*

⁴⁸ *Op. cit.*, p. 114.

décision d'hommes qui refusent de se voir attribuer des tâches habituellement dévolues aux femmes. Une analyse plus fine des processus de prise de décision dans le couple pourrait ultérieurement enrichir l'analyse⁴⁹.

De fait, même en déléguant une partie des tâches ménagères, les femmes demeurent les « responsables de la vie domestique » et, à ce titre, il leur incombe la gestion de la plus grande partie de la relation d'emploi avec la femme de ménage : recrutement, définition des tâches à réaliser, évaluation de la qualité du travail fourni, prescriptions, gestion des conflits éventuels. Le conjoint intervient rarement (« Il n'intervient pas du tout. Ce n'est pas parce que le chéquier est à son nom que c'est lui qui intervient » ; « Il ne va pas interférer, jamais, jamais il ne s'en mêle, il n'a pas très envie, il a suffisamment à faire ») ou sur des tâches très spécifiques (gestion du salaire, paye).

Tout se passe comme si l'assignation traditionnelle aux femmes de la gestion du foyer les désignait d'office, dans le couple, comme étant les plus compétentes pour gérer la relation d'emploi à domicile. De façon plus ou moins explicite, le rôle d'employeur à domicile est pensé comme une extension du rôle traditionnellement tenu par les femmes au sein du foyer (« C'est un peu une extension familiale »), définissant de fait la relation entre l'employeuse et son employée comme un entre-soi féminin (« Il y a quand même l'entre-femmes vous voyez », « c'est une relation entre elle et moi ». « [Faire appel à une femme de ménage] c'est un sujet dont on discute entre femmes »). Pour les employeuses issues de milieux dans lesquels le recours à une femme de ménage était habituel, ce rôle d'employeuse à domicile apparaît souvent comme le fruit d'un apprentissage ménager transmis par la mère.

Vos parents employaient déjà des femmes de ménage. Est-ce que le fait d'avoir grandi dans un milieu où c'était assez habituel, vous a donné des clés ?

Absolument, oui. Et de bonnes clés. Contrairement à des employeurs de personnel de maison qui ne sont pas très bons et pas très agréables. De bonnes clés parce qu'à la maison, c'était des personnes qui faisaient partie de la famille.

Quel type de clés ?

Un, qu'on ne peut pas faire faire un travail à quelqu'un si on ne sait pas le faire soi-même. Déjà. Pour se rendre compte de ce que c'est que le travail et combien de temps ça prend. Je veux dire, tous les gens autour de moi qui ont des problèmes (...), c'est parce qu'ils ne se rendent pas compte du temps qu'il faut. C'est pour ça que je pense que les hommes... Ce n'est pas que je leur interdis de faire ça ou quoi, mais un homme qui vous dit : « Comment ? Elle n'a repassé que cinq chemises par heure ? ». Je lui dis de le faire, il verra s'il en fait cinq ou une ou deux. Donc, je veux dire, c'est trop facile de critiquer le travail des autres quand on ne sait pas le faire. Je pense que ma mère a toujours su tenir sa maison et le faire, elle nous a appris à le faire et donc, on fait faire du travail que quand on comprend ce que c'est. (...). Et maman a toujours considéré le personnel de maison comme quelqu'un de la maison. Elle nous a toujours appris à faire son lit, cirer ses chaussures. Elles sont là pour faire un travail qui est un vrai travail qu'on n'a pas le temps ou qu'on n'a pas envie de faire. Là, la limite est très très floue. Mais bon, c'est de la répartition des tâches. C'est tout (...) Il y avait la « grande patronne », c'était maman, et puis il y avait « la petite patronne » [moi] (*Madame Gidde, 62 ans, chargée d'études*).

⁴⁹ Nous remercions le rapporteur anonyme du texte présenté à la revue *Formation Emploi* pour la pertinence de cette remarque.

Cet apprentissage familial contribue sans doute à expliquer le positionnement différent des hommes et des femmes dans la relation d'emploi avec la femme de ménage. À cet égard, le regard porté par Monsieur et Madame Cauchois sur le métier de femme de ménage est éclairant.

Madame Cauchois gère l'intégralité de la relation d'emploi avec la femme de ménage qu'elle emploie directement depuis trois ans. Selon Madame Cauchois, la relation de travail avec sa salariée est loin d'être satisfaisante (horaires non respectés, objets cassés, aises prises par l'employée, etc.) et les sources nombreuses de différends. Madame Cauchois n'hésite pas à faire part de son mécontentement à son employée, ce qui n'est pas le cas de son mari qui se tient en retrait de cette relation. Chacun a sa propre vision de l'activité de femme de ménage et cette différence n'est pas sans lien avec leur positionnement respectif à l'égard de celle-ci. Alors que, pour Madame Cauchois, c'est un « métier à part entière », pour son mari, faire le ménage reste un service qu'il peine à situer entre l'aide informelle et l'activité d'appoint.

Je suis mal à l'aise quand elle est là. J'ai l'impression de la déranger, je ne sais pas quelle attitude prendre, on a un petit appartement. Je vais pas aller regarder ce qu'elle fait, je vais pas non plus me cloîtrer dans ma chambre. Je n'ai jamais su. Et puis si je discute, elle, elle discute aussi, elle travaille pas. Enfin, travailler... elle ne fait pas ce pourquoi elle est là (...) Elle s'organise comme elle veut, elle mange, elle regarde la télé (...) Enfin, je m'en fous, du moment qu'elle nous soulage, qu'elle est là, qu'elle fait ce qu'on attend d'elle, ça va, mais au niveau de la relation, disons, pas intime, mais rapprochée... je n'ai pas l'âme d'un...

D'un contrôleur des travaux finis (rires) ?

Oui. Alors que Patricia [Mme Cauchois-son épouse] est plus dure : « Oh, elle a pas fait ça, etc. ». Moi, je dis : « Ça va, les petits vont bien ? Ne vous dérangez pas, attention... ». Vous voyez ? Ce n'est pas la même relation.

Votre épouse me disait que parfois il y avait des petites choses qui n'allaient pas. C'est elle qui intervient dans ce cas-là ?

Ah oui. Quand je vois que la télé est décalée, ou qu'un fil est débranché, ce n'est pas grave. Par contre, je crois que Patricia a remarqué qu'elle avait cassé des objets sans le dire. Moi, ça ne m'a pas gêné, ça ne m'a pas perturbé. Je suis pas sûr que ce soit elle. Je ne sais pas, je ne suis pas inquisiteur avec elle. Au contraire, je veux qu'elle soit bien. Pour les fêtes par exemple, je lui ai donné un petit billet pour ses enfants pour Noël, en dehors du contrat. J'ai du mal à avoir un rapport d'employé-employeur. Ça, pour moi, c'est très dur. Pour moi, c'est plus une voisine qui vient dépanner, comme ça se faisait dans le temps. (...) C'est pas vraiment du professionnalisme, c'est pas vraiment de la vie privée, il n'y a pas de frontières bien définies (...) Moi, je ne mesure pas le travail qu'elle fait comme pourrait le mesurer un employeur contractuel.

Vous voyez le rôle d'employeur à domicile un peu en opposition avec l'employeur « traditionnel » ?

Pas en opposition mais différent. Et puis il y a une espèce d'intimité.

Votre relation avec elle est assez différente de celle que votre femme entretient avec la salariée ?

Oui. Et puis en plus, il y a peut-être le rapport homme/femme aussi. Mine de rien. Parce que c'est une femme dans mon intimité... Je ne sais pas, je le découvre en même temps que je vous parle, il y a peut-être ça aussi, de l'ambiguïté.

Et les tâches qu'elle effectue, est-ce que ça définit pour vous un métier, une aide informelle ?

C'est un peu une aide ménagère, vous savez, comme ma mère, ma belle-mère, bénéficient d'aides ménagères. Pour moi, c'est ça.

Mais ce ne sont pas des métiers à part entière selon vous ?

Non. Je veux pas être méchant, mais... Non, parce que, je repasse mieux qu'elle, je fais des vitres mieux qu'elle.

Donc ça ne vous semble pas être une professionnelle ?

Non. Non. C'est une... je veux pas être... C'est une brave fille. Elle a une bonne volonté, je la sens honnête, travailleuse et tout... Mais « professionnelle », non, moi je pourrais faire ce qu'elle fait.

Peut-être aussi qu'elle n'a pas bénéficié de formation ?

Ah oui, c'est sûr.

Et pour elle, vous pensez que cette activité est un complément de revenu, par rapport à l'activité du mari, ou par rapport à la sienne, si elle en a une autre ?

Oui, c'est tout à fait ça. Parce que, franchement, à moins de remonter dans le temps, d'aller dans les pensionnats de jeunes filles, où on leur apprenait à coudre, à faire des boutonniers, à faire de la pâte feuilletée ou des choses comme ça, je ne vois pas aujourd'hui comment on peut acquérir une expérience, enfin une qualification professionnelle dans ce domaine-là, (*Monsieur Cauchois, 56 ans, bibliothécaire*).

On voit ici toute la difficulté, pour Monsieur Cauchois, à reconnaître l'activité de femme de ménage comme un métier à part entière, et, de ce fait, à se positionner sur un registre strictement salarial.

La difficulté à reconnaître les femmes de ménage comme des professionnelles dotées de compétences spécifiques transparait également dans le prix de ce travail, généralement inférieur à celui des autres prestations de service réalisées à domicile. Le témoignage de Madame Delpy, cliente d'une structure prestataire, illustre une hiérarchisation importante des tarifs selon l'activité considérée : si une heure de ménage lui coûte 21 euros hors taxes, le tarif de l'entretien des vitres passe à 34 euros et celui du jardin à 35 euros. Cette différence de coût entre les tâches d'entretien effectuées par les femmes (le ménage) et celles réalisées par les hommes (ici les vitres et le jardin) est, selon Madame Delpy, justifiée par les compétences mobilisées par les hommes.

Les femmes de ménage reviennent moins chères. [Pour les vitres], il se déplace, il ramène tout. L'échelle, le sceau, les produits, parfois il utilise des chiffons. Je ne donne rien. Il arrive, il s'occupe de tout. Il arrive dans sa petite camionnette spéciale. Ça a un coût, c'est vrai. Ça a un coût nettoyer les vitres ou entretenir le jardin (...) C'est du gros boulot. [Le jardinier] il arrive avec tous ses instruments, il arrive avec un gros camion pour emmener à la décharge tout ce qu'il a taillé. C'est du boulot quand même. Les femmes de ménage, elles arrivent comme ça, les mains dans les poches. Mais eux arrivent avec du matériel. Ça a un coût tout ça (*Madame Delpy, 59 ans, sans profession*).

Ici, la partition sexuée des tâches et des outils de travail, et les différences de prix qui en découlent reposent sur une valeur associée au travail d'entretien assuré par les femmes (le moins mécanisé – « elles viennent travailler les mains dans les poches » – le plus routinier) moins importante que celui assuré par les hommes (plus technique, donc d'une valeur plus importante). La perception du coût de la femme de ménage, comparé au coût des autres services à domicile, intègre directement cette représentation du travail féminin domestique, en apparence, peu complexe, donc peu onéreux⁵⁰. Cela pose la question du coût socialement

⁵⁰ On retrouve cette même partition sexuée des tâches et des outils de travail dans le secteur du nettoyage industriel.

acceptable du travail de ménage pour les particuliers : jusqu'à quel prix sont-ils prêts à aller pour rémunérer une femme de ménage ?

Plus largement, on saisit ici toute la difficulté qui entoure les tentatives d'évaluation de la sensibilité de la demande de services à domicile au prix : bien que le coût du service joue un rôle déterminant dans la probabilité de recourir à un employé à domicile, la question des emplois visés (femmes de ménage, gardes d'enfants, aides aux personnes dépendantes, etc.), la reconnaissance de leur utilité sociale, la nature des besoins auxquels ils répondent, les modes de vie, les facteurs culturels, générationnels, touchent, à des degrés variables, les différents milieux sociaux et impactent différemment les pratiques de recours aux services à domicile.

CONCLUSION

Cette recherche ouvre, nous semble-t-il, des pistes de réflexion dans deux directions.

La première interroge l'impact des mesures de soutien aux services à la personne sur l'égalité entre hommes et femmes au niveau familial comme au niveau professionnel. Aujourd'hui, si les politiques publiques d'incitation au développement des services à la personne contribuent indirectement à faciliter l'accès d'un nombre croissant de femmes à des carrières dont les traits se rapprochent de celles des hommes (en favorisant notamment la conciliation des temps de vie), elles contournent la question du non partage des tâches domestiques et parentales, et maintiennent les femmes – pourtant aujourd'hui aussi nombreuses que les hommes sur le marché du travail – dans leur rôle prétendument naturel de responsable de la vie domestique.

Le deuxième questionnement posé par cette recherche est celui de la professionnalisation des emplois familiaux, notamment ménagers, à travers le prisme des employeurs à domicile. Pour reprendre les termes de Liliane Bernardo, « il est aussi difficile de devenir un employeur professionnel qu'une employée professionnelle »⁵¹. Plusieurs recherches ont montré toute la difficulté à penser la relation d'emploi à domicile sur un mode strictement professionnel. Entrent en jeu dans cette relation de la confiance, de l'amitié, des dons, de la confiance. Une relation qui mêle familiarité et distance professionnelle, registre professionnel et registre affectif⁵². Ce brouillage des frontières contribue à expliquer la difficulté, pour les employeurs rencontrés, à saisir les implications juridiques et conventionnelles inhérentes au rôle de particulier-employeur. La plupart des personnes rencontrées définissent leur rôle « a minima », un « bon employeur à domicile » étant généralement défini comme celui qui « reste dans les limites de ce qui a été défini, qui ne revient pas sur ses engagements », qui « n'est pas trop exigeant pour le salarié », qui « est régulier dans les paiements », qui « est poli », « respectueux ». Une minorité des personnes interrogées connaît la convention collective, les organismes pouvant les accompagner dans leurs démarches ou les dispositifs de formation dont peut bénéficier leur salarié. Dans ce cadre, l'information des employeurs et de leurs salariés constituent un enjeu de taille au regard de la professionnalisation de ces emplois.

⁵¹ Bernardo, *op. cit.*

⁵² V. Caradec, 1995, « L'aide ménagère : une employée ou une amie ? », in J.- C. Kauffman (dir.), *Faire ou faire-faire ? Famille et services*, Rennes, PUR, p. 155-167 ; Bernardo, *op. cit.*

BIBLIOGRAPHIE

- BAXTER J. *et alii*, 2009, "Who Uses Paid Domestic Labor in Australia? Choice and Constraint in Hiring Household Help", *Feminist Economics*, 15:1, p. 1-26.
- BERNARDO L., 2003, « La place des sentiments dans l'aide professionnelle de gré à gré », in WEBER F., GOJARD S., GRAMAIN A. (dir.), *Charges de famille. Dépendance et parenté dans la France contemporaine*, Paris, La Découverte, p. 362-389.
- BIANCHI S. *et alii*, 2000, "Is Anyone Doing the Housework? Trends in the Gender Division of Household Labor", *Social Forces* 79, September: 191-228.
- CARADEC V., 1996, « L'aide ménagère : une employée ou une amie ? », in KAUFFMAN J.-C. (dir.), *Faire ou faire-faire ? Famille et services*, Rennes, PUR, pp. 155-167.
- CLOZEL D., 2008, *Analyse qualitative des risques professionnels, des conditions de travail et de l'état de santé des salariés de l'aide et du soin à domicile pour soumettre plusieurs méthodes d'approche d'investigation à mener*, Mémoire de l'Ecole des Hautes Etudes en Santé Publique.
- COLLINS G., 2006, "Clean pure white and definitely upper class", *IIS Discussion Paper n°151*, Institute for International Intergration Studies.
- CREDOC, 2008, *Enquête sur le statut de particulier-employeur*, FEPEM.
- CROFF B., 2007, « La GRH demeure une question cruciale », *Développements*, n°45, février, pp. 3-7.
- DE RUIJTER E., 2005, "Outsourcing the gender factory: Luiving arrangements and service expenditures on female and male tasks", *Social Forces*, vol. 84 number 1, September: 306-322.
- DE SINGLY F. (dir.), 2007, *L'injustice ménagère. Pourquoi les femmes en font toujours autant ?*, Paris, Armand Colin.
- DEBONNEUIL M., 2008, *Les services à la personne : bilan et perspectives*, Document d'orientation, septembre.
- DEVETTER F.-X., ROUSSEAU S., 2007, « L'émergence d'entreprises à but lucratif sur le marché du ménage à domicile permet-elle la professionnalisation des salariées ? », *Économies et Sociétés*, série « Socio-économie du travail », AB, 12/2007, pp. 1869-1893.
- DEVETTER FX., ROUSSEAU S., 2005, « L'incitation à la création d'emplois de femmes de ménage est-elle socialement juste ? », *Revue de Philosophie Économique*, n° 12, 2005/2, pp. 73-95.
- DEVETTER FX., ROUSSEAU S., 2009, What is the impact of industrialization on paid domestic work? The case of France, *European Journal of Industrial Relations*, September.
- DUSSUET A., 2010, « Faire le ménage : une activité relationnelle ? », *Communication au colloque international « La dimension relationnelle des métiers de service: Cache-sexe ou révélateur du genre ? »* Université de Lausanne, 2-3 septembre 2010.
- EASTMAN C., 1998, "Working for position : Women, Men and Managerial Work Hours", *Industrial Relations*, vol. 37, n° 1, 51-65.
- FLIPO A., 1998, « Aspects redistributifs des mesures incitatives au développement des emplois familiaux en France », in MEHAUT P., MOSSE P. (coord.), *Les politiques sociales catégorielles. Fondements, portée et limites*, Tome 2, L'Harmattan, Paris, pp. 343-360.
- FRAISSE G., 2009, *Service ou servitude. Essai sur les femmes toutes mains*, Paris, Éditions Le Bord de l'eau, 2^e édition.
- GALLOUJ C., 2009, *L'économie des Services à la Personne*, Éditions Liaisons.
- GERSHUNY J., 2005, Busyness as the Badge of Honor for the New Superordinate Working Class. *Social Research*, Summer, Vol. 72 Issue 2, 287-314.
- HONTARREDE L., 2009, « La répartition des tâches ménagères au sein du couple : mode d'emploi. Enquête réalisée auprès de quatre pays européens », *Documents d'études Cnaf*, n° 123, pp. 10-20.

- JANY-CATRICE F., 2009, « Combien d'emplois dans les services à la personne ? », *Notes de l'Idies*, coll. Qualité des sources, note de travail n° 6, juillet.
- KERGOAT D., 2005, « Rapports sociaux et division du travail entre les sexes », in MARUANI M. (dir.), *Femmes, genre et sociétés. L'état des savoirs*, Paris, La Découverte, pp. 94-101.
- LAUTIER B., 2002, « Les employées domestiques latino-américaines et la sociologie : tentative d'interprétation d'une bévue », *Cahiers du genre*, n° 32, pp. 146-147.
- LEMOINE M., 2008, « Le plan "service à la personne" : quel bilan ? » *Clair&Net@OFCE*, 28 avril.
- MARBOT C., 2008, « En France, qui recourt aux services à domicile ? », in Insee, *France, portrait social* – pp. 143-162.
- MARBOT C., 2009, « Le recours aux services à domicile et ses déterminants en France. Une analyse au coeur du ménage », *Travail, genre et sociétés*, n° 22, novembre, pp. 31-52.
- MENDEZ J.B., 1998, « Of Mops and Maids : Contradictions and Continuities in Bureaucratized Domestic Work », *Social Problems*, vol. 45 n° 1, pp. 114-135.
- MILKMAN R. *et alii*, 1998, "The Macrosociology of Paid Domestic Labor", *Work and Occupations*, vol. 25, n° 4, November, pp. 483-510.
- MOLINIER P., 2009, « Des féministes et de leurs femmes de ménage : entre réciprocité du *care* et souhait de dépersonnalisation », *Multitudes*, n° 37-38, 2-3, pp. 113-121.
- OROPESA RS, 1993, "Using the service economy to relieve the double burden: Female Labor force Participation and Services Purchases" *Journal of Family Issues*, 14 (3), 438-73.
- PUECH I., 2007, « Les usages féminins du travail non déclaré : entre contraintes et stratégies », Communication au colloque *Economie Informelle, Travail au noir. Enjeux économiques et sociaux*, 17 septembre, Université de Marne-la-Vallée.
- PUECH I., 2007, *L'emploi des femmes dans les services à domicile. Quelle croissance, quelle qualité, quelles politiques ? Une comparaison France-Belgique*, DULBEA, région de Bruxelles, janvier.
- REGNIER-LOILIER A., 2009, « L'arrivée d'un enfant modifie-t-elle la répartition des tâches domestiques au sein du couple ? », *Population et Sociétés*, n° 461, novembre.
- REGNIER-LOILIER A., 2008, « Conditions de passation et biais occasionnés par la présence d'un tiers sur les réponses obtenues à l'enquête Erfi », *Économie et Statistique*, n° 407, pp. 27-50.
- ROLLINS J., 1985 *Between Women: Domesticity and Their Employers*, Philadelphia, Temple University Press.
- ROY D., 2006, « L'argent du ménage, qui paie quoi ? », *Travail, genre et sociétés*, n° 15, 1, pp. 101-119.
- SEXTANT, 1997, *Domesticité*, n° 15-16, dirigé par Eliane Gubin et Valérie Piette.
- TIERS-MONDE, 2002, *Femmes en domesticité. Les domestiques du Sud, au Nord et au Sud*, dirigé par Blandine Destremau et Bruno Lautier, n° 170, avril-juin.
- TRAVAIL, GENRE ET SOCIETES, 2009, *Domestiques d'ici et d'ailleurs*, n° 22, dirigé par Agnès Fine et Isabelle Puech, novembre.
- VAN DER LIPPE T., SIEGERS J., 1994, "Division of Household and Paid Labour between Partners: Effects of Relative Wage Rates and Social Norms", *Kyklos*, vol. 47, issue 1, pp. 109-36.
- VASSELIN K., 2002, « Faire le ménage : de la condition domestique à la revendication d'une professionnalité », in PIOTET F. (dir.), *La révolution des métiers*, Paris, PUF, pp. 77-98.
- VIDAL D., 2007, *Les bonnes de Rio. Emplois domestiques et société démocratique au Brésil*, Villeneuve d'Ascq, Presses universitaires du Septentrion.

DERNIERS NUMÉROS PARUS :

téléchargeables à partir du site <http://www.cee-recherche.fr>

- N° 136** *Pourquoi tant de chômeurs à Paris ?*
YANNICK L'HORTY, FLORENT SARI
décembre 2010
- N° 135** *Évaluation aléatoire et expérimentations sociales*
YANNICK L'HORTY, PASCALE PETIT
décembre 2010
- N° 134** *Du RMI au RSA : les inflexions de la solidarité et de la gouvernance des politiques d'insertion*
ANNE EYDOUX, CAROLE TUCHSZIRER
novembre 2010
- N° 133** Trends in Quality of Work in EU-15: Evidence from the European Working Conditions Survey (1995-2005)
Tendances de la qualité du travail dans l'Europe à 15 : un bilan à partir de l'enquête européenne Conditions de travail (1995-2005)
NATHALIE GREENAN, EMMANUELLE WALKOWIAK, EKATERINA KALUGINA
novembre 2010
- N° 132** *Chômage partiel et disparition des établissements : une analyse à partir de données françaises*
OANA CALAVREZO, RICHARD DUHAUTOIS, EMMANUELLE WALKOWIAK
novembre 2010
- N° 131** Labour Market Status, Transitions and Gender: a European Perspective
Choix d'activité, transitions et genre : une perspective européenne
CHRISTINE ERHEL, MATHILDE GUERGOAT-LARIVIERE
octobre 2010
- N° 130** *La mobilité de la main-d'œuvre en Europe : le rôle des caractéristiques individuelles et de l'hétérogénéité entre pays*
CHRISTINE ERHEL, MATHILDE GUERGOAT-LARIVIERE
octobre 2010
- N° 129** *Les politiques de l'emploi en Europe : quelles réactions face à la crise ?*
CHRISTINE ERHEL
septembre 2010
- N° 128** *Les effets du lieu de résidence sur l'accès à l'emploi : une expérience contrôlée sur des jeunes qualifiés en Ile-de-France*
EMMANUEL DUGUET, YANNICK L'HORTY, LOÏC DU PARQUET, PASCALE PETIT, FLORENT SARI
juillet 2010
- N° 127** *Mesurer le travail. Une contribution à l'histoire des enquêtes françaises dans ce domaine*
MICHEL GOLLAC, SERGE VOLKOFF
juillet 2010