

Christelle Avril

**AIDE À DOMICILE POUR PERSONNES ÂGÉES :
UN EMPLOI-REFUGE**

(version préliminaire d'un chapitre paru dans E. Flahault (dir.), *L'insertion professionnelle des femmes. Entre contraintes et stratégies d'adaptation*, Presses Universitaires de Rennes, "Des Sociétés", 2006, p. 207-217.)

En 1979, les emplois d'ouvriers non qualifiés commencent à stagner puis à régresser nettement tandis que les emplois d'exécution du tertiaire amorcent, en France, une nette progression. Au sein de l'emploi non qualifié, les agents de service, les employés de commerce et les personnels des services directs aux particuliers, remplacent progressivement les ouvriers de l'industrie (Amossé, Chardon, 2002). C'est aussi par le biais du sexe que le bas du salariat se transforme : depuis 1990, les emplois non qualifiés ayant le plus participé à la croissance de la population active sont occupés à 80% par des femmes (Amossé, 2001).

Avec un effectif qui passe de 780 000 en 1982 à 940 000 en 1990 puis à 1 350 000 en 1999 (Amossé, 2001, p. 2) et finalement à 1 700 000 en 2001¹, les « personnels des services directs aux particuliers » occupent une part de plus en plus importante dans ce processus. En particulier, la PCS « assistantes maternelles, gardiennes d'enfants et travailleuses familiales » a enregistré, ces dix dernières années, la plus forte création d'emplois (Amossé, 2001). Pour les femmes peu ou pas qualifiées, travailler auprès d'enfants ou de personnes âgées apparaît comme une voie de plus en plus probable d'insertion ou de réinsertion professionnelle. Ainsi, ouvrières de l'industrie textile sinistrée

¹ Les chiffres de 2001 sont issus de notre propre exploitation de l'enquête sur l'Emploi (INSEE). Je remercie T. Amossé et le département de l'Emploi et des Revenus d'activité de l'INSEE qui m'ont permis d'y accéder. S'il n'est pas possible de s'étendre ici sur le travail d'obtention des données, précisons toutefois que nous avons construit la catégorie « aide à domicile auprès de personnes âgées », celle-ci n'existant pas dans la nomenclature des PCS. De ce fait, nos résultats ne recourent que partiellement ceux habituellement publiés sur le sujet.

(manœuvres, mécaniciennes en confection), employées de bureau déclassées par l'informatisation (sténodactylographes, opératrices de saisie), patronnes et salariées de petits commerces disparus (coiffeuses, vendeuses) mais aussi jeunes sortantes du système scolaire sans qualification, sont-elles près de 200 000, tous statuts confondus², à travailler aujourd'hui comme aide à domicile auprès de personnes âgées.

Comme nous entendons le montrer, l'aide à domicile auprès de personnes âgées offre une position-refuge à des femmes en situation particulièrement défavorable sur le marché du travail. Tout d'abord, parce que, selon leur expression, elles entrent « facilement » dans cet emploi et surtout « beaucoup plus facilement qu'ailleurs » précise l'une d'elles. Ensuite, parce que, étant indispensables au maintien à domicile des personnes âgées, elles ont l'opportunité d'y déployer des tactiques d'ancrage dans l'emploi.

S'il leur permet de (re)trouver une porte d'entrée vers l'activité salariée, encore faut-il préciser combien cet emploi n'est qu'un pis-aller pour ces femmes. Le temps partiel³ qui touche, en 2001, 78 % d'entre elles (contre 32 % des actives occupées) les prive d'une véritable sortie de la précarité en favorisant la flexibilité et des salaires très bas : 60 % d'entre elles ont gagné moins de 610 euros (4000 francs) nets mensuels en 2001 alors que la moitié des femmes en emploi gagne plus de 1067 euros (7000 francs).

L'analyse qui va suivre s'appuie sur une enquête ethnographique qui a débuté en 1999 auprès d'aides à domicile, travaillant pour des personnes âgées, par l'intermédiaire d'une association située en région parisienne⁴. Celle-ci gère le travail d'environ 75 aides à domicile ; 37 % d'entre elles sont salariées directement par l'association (anciennement appelées « aides ménagères »), 27 % sont salariées par les personnes âgées (employées du particulier, nommées dans la convention collective « assistantes de vie »), l'association fonctionnant alors comme une agence de placement et 36 % travaillent sous les deux statuts. À l'image du secteur au niveau national, le temps partiel est légion puisqu'il concerne 70 % d'entre elles. Outre l'insertion personnelle de longue durée auprès de ces travailleuses (nous les avons accompagnées dans

² Sur les différents statuts, voir Causse, Fournier, Labruyère (1997).

³ Sur le temps partiel dans ce secteur, voir Angeloff (2000).

⁴ Cet article correspond à un point relativement mineur de notre recherche. Notre enquête porte en effet plus largement sur les formes d'engagement au travail de ces femmes occupant un emploi au bas de l'échelle salariale.

leur travail et parfois chez elles), mais aussi auprès des employées de l'association (observation participante dans les locaux), cette enquête de terrain s'appuie sur le croisement de différentes sources : entretiens, exploitation des dossiers du personnel et des bulletins de salaires ainsi que des archives de l'association, exploitation de l'enquête sur l'emploi de l'INSEE réalisée en 2001 et des principales revues où s'expriment les responsables du secteur.

Entrées « facilement »

Un faisceau d'indices converge vers le constat qu'« on entre facilement » dans cet emploi. Les observations montrent que les employées de l'association recrutent, le plus souvent dans l'urgence, la première candidate venue, à la seule condition qu'elle soit « immédiatement opérationnelle »⁵ ; les aides à domicile soulignent, en entretien, la facilité avec laquelle elles ont été recrutées et la rapidité avec laquelle elles sont entrées dans le poste. C'est néanmoins à un autre type d'indice, tenant aux propriétés sociales des salariées, que nous allons faire appel dans ce premier point. Pour saisir combien l'emploi d'aide à domicile auprès de personnes âgées constitue un refuge pour des salariées en position vulnérable sur le marché du travail, il paraît tout aussi pertinent de caractériser la position de ces femmes dans l'espace social.

Des recrues du bas de la structure sociale

99 % des aides à domicile⁶ sont des femmes. Malgré leur position plus vulnérable sur le marché du travail (Maruani, 1997), elles trouvent donc là une voie privilégiée d'insertion qui tient à une raison essentielle : elles ne sont pas en concurrence avec les hommes sur ce type d'emploi, associé à un rôle féminin dans la division sexuelle du travail. Ainsi, les hommes ne candidatent-ils pas (6 candidatures spontanées sur 83, envoyées au cours de l'année 1997, étaient masculines) ou lorsqu'ils candidatent, sont-ils surdiplômés (médecins et infirmiers étrangers),

⁵ À l'instar des jeunes sans qualification et précaire dont la position sur le marché du travail a été analysée dans les années 1960-1970 (Balazs, Faguer, 1979 ; Pialoux, 1979).

⁶ Nous emploierons désormais le raccourci « aides à domicile » pour désigner les « aides à domicile auprès de personnes âgées ».

utilisant cet emploi le temps d'obtenir une équivalence pour leurs diplômes, ou bien espèrent-ils être engagés sur des services de bricolage et de jardinage.

De plus, les aides à domicile cumulent un certain nombre de signes négatifs sur le marché du travail. Elles sont plutôt âgées relativement aux actives occupées, les femmes de plus de 50 ans y étant sur-représentées (37,5 % contre 22,5 % parmi les femmes en emploi) tandis que les jeunes femmes y sont sous-représentées (33 % de moins de 25 ans contre 48 % parmi les actives occupées). La faiblesse de leur niveau de qualification est par ailleurs remarquable : 57 % d'entre elles n'ont aucun diplôme ou le certificat d'études primaires (CEP) contre 21 % des femmes en emploi ; moins d'un tiers d'entre elles a un CAP ou un BEP⁷. Un autre signe de leur position vulnérable réside dans la faiblesse de leur capital social. Plus souvent filles d'ouvriers que la population des femmes en emploi (52 % contre 38 %), leurs ménages apparaissent de surcroît en position de relative fragilité économique : 15,5 % d'entre elles a un conjoint inactif (retraité ou autre inactif) ; lorsqu'ils sont actifs, ils sont dans plus de 40 % des cas ouvriers contre 26 % des conjoints des actives occupées et dans 22 % des cas personnels des services directs aux particuliers (contre 2,9 %). Peu attractif pour les jeunes, y compris lorsqu'elles n'ont pas de qualification (elles lui préfèrent les emplois de caissières, de vendeuses ou de serveuses), ce type d'emplois continue manifestement à avoir l'effet contracyclique qu'il a eu tout au long du XX^e siècle (Omnès, 1997) : victimes de licenciement ou d'une fin de contrat, certaines s'étant arrêtées quelques années pour garder leurs enfants, l'aide à domicile est un métier de reclassement pour nombre de femmes au bas de la structure sociale.

À ces facteurs de vulnérabilité sur le marché du travail, le travail empirique nous conduit à en ajouter un autre : une majeure partie d'entre elles présente des handicaps et des stigmates discriminants sur le marché du travail. Plusieurs ont des maladies invalidantes connues au moment du recrutement : asthme, arthrose, migraines à répétition, problèmes de dos, dépression, alcoolisme. Plusieurs des enquêtées mesurent environ d'un mètre quarante ; deux d'entre elles sont « défigurées ». Par ailleurs, pour ce qui concerne la région parisienne, « les Noires » (selon la catégorie en usage), c'est-à-dire des femmes nées en outre-mer, ainsi que les Africaines ou les Françaises d'origine africaine et d'autre part « les Arabes », c'est-à-dire des femmes maghrébines ou issues de cette

⁷ Voir aussi Bressé, 2004.

immigration, représentent la moitié des 75 salariées de l'association étudiée.

Des trajectoires sociales sous le signe de la précarité

Tout comme leurs propriétés sociales à un moment donné, la succession des positions occupées par ces femmes, jusqu'à leur entrée dans l'aide à domicile, atteste de l'ajustement qui semble s'opérer entre cette main-d'œuvre non qualifiée, cumulant les signes négatifs sur le marché du travail, et cette forme d'emploi précaire en pleine expansion. L'analyse des données contenues dans les dossiers du personnel, croisées avec les données ethnographiques, met ainsi au jour deux types d'itinéraires sociaux, qui, aussi différents soient-ils, soulignent le poids de la précarité qui les a finalement contraintes à se présenter sur ce marché du travail.

Pour une partie de ces salariées, l'entrée dans l'emploi d'aide à domicile est le résultat d'une trajectoire socioprofessionnelle descendante qui peut être rapportée à l'« effritement de la condition salariale » (Castel, 1995). Se trouvent, dans ce groupe, aussi bien des Françaises (issues ou non de l'immigration) que des femmes étrangères et l'ensemble des Antillaises. C'est la situation très tendue sur le marché du travail, en particulier au début des années 1990, à laquelle s'ajoute le poids des responsabilités domestiques qui entraînent la « déstabilisation » de leur position sociale (Linhart, Maruani, 1982 ; Castel, 1995) et les conduisent à l'aide à domicile. Par exemple, Colette Sifra⁸, née en 1946, s'est présentée dans les années 1960 sur le marché du travail munie d'un CAP de coiffure. Elle a travaillé dans un salon proche de chez elle, s'est mariée et a eu deux enfants. En 1991, elle a été licenciée pour des raisons économiques. En 1992 elle a obtenu un contrat emploi solidarité comme serveuse dans une cafétéria. En 1995, elle a divorcé et est retournée habiter chez ses parents avec ses enfants. Elle a alors abandonné « son métier » et est entrée à l'association. Pour les femmes stigmatisées comme étrangères, cette pente négative paraît favorisée par la discrimination. C'est ainsi qu'un agent de l'ANPE a

⁸ Les noms et les prénoms sont anonymisés. Le refus d'appeler les enquêtées par leur seul prénom vise à rompre avec la « familiarité qu'aucun sociologue ne se permettrait en citant les propos d'un Conseiller d'État ou d'un administrateur de sociétés » et qui de ce fait peut s'apparenter à une forme de condescendance. (Pinçon, Pinçon-Charlot, 1997, p. 23).

assuré Zahia Salamani que son « DEUG ne valait rien en France ». Marocaine, diplômée de sciences économiques, elle a dû se contenter depuis son arrivée en France en 1983, de remplacements comme réceptionniste ou secrétaire sans jamais décrocher de CDI. Quand son mari, artisan à son compte, a déposé le bilan en 1995, elle s'est résolue à entrer dans l'aide à domicile. De même, plusieurs nous ont confié « être parties » d'emplois de bureau face aux pressions racistes quotidiennes dont elles faisaient l'objet.

La problématique de l'effritement de la condition salariale ne doit pas faire oublier cependant que, pour une partie de ces femmes, la précarité a toujours été, quelle que soit la conjoncture, le mode d'entrée sur le marché du travail (Beau, 2004). Ainsi, certaines aides à domicile ont essentiellement occupé des métiers manuels d'exécution précaires et n'ont donc jamais exercé de responsabilités. Ces métiers sont souvent en rapport avec le ménage, mais elles ont aussi travaillé comme manœuvre dans des usines ou comme manutentionnaire dans des supermarchés. Les rares emplois de contact qu'elles ont eus sont ceux qui sont classés parmi les personnels des services aux particuliers : garde d'enfants, garde de personnes âgées, équipière en fast-food et plus rarement serveuses. Quel que soit l'emploi du bas du salariat occupé, elles ont rarement obtenu un CDI, faisant de nombreux remplacements et de l'intérim. Très rarement diplômées (niveau CEP), elles n'arrivent pas, même pour de courtes périodes, à devenir vendeuse et encore moins employée de bureau. Latifa Amar comme Monique Vogler, la première née en 1967, la seconde en 1941, ont intériorisé, au fil de leurs expériences sur le marché du travail, les insuffisances de leur capital scolaire et l'impossibilité pour elles de prétendre à une forme d'ascension professionnelle. « J'irai jamais dans un bureau, je suis pas capable...je tomberai toujours dans un truc pareil [i.e. l'aide à domicile] », nous déclare Latifa Amar lors de l'une de nos rencontres. Au cours du premier entretien enregistré que nous avons réalisé avec elle, Monique Vogler explique ses tentatives infructueuses pour devenir gondolière en supermarché et pour rester à l'usine, alors même qu'elle a trouvé « facilement » dans l'aide à domicile. Au cours du deuxième entretien, nous avons reconstitué plus précisément avec elle, la succession des positions professionnelles qu'elle se souvenait avoir occupées. Elle a été manœuvre dans une usine de confection, serveuse dans un restaurant de routiers, employée polyvalente (femme de ménage, aide-cuisine, serveuse) dans une maison de repos, puis dans une colonie de vacances, employée de maison chez un premier employeur, puis chez un second,

agent de service remplaçante dans un collège, femme de ménage pour des particuliers, animatrice de « réunions tupperware », de nouveau agent de service remplaçante dans un collège, manœuvre intérimaire dans une usine d'emballage, manœuvre intérimaire dans une usine de papiers toilettes, manœuvre intérimaire dans un supermarché, aide ménagère auprès de personnes âgées dans le Loiret, femme de ménage chez des particuliers, aide ménagère auprès de personnes âgées dans les Charentes et enfin aide à domicile en région parisienne en 1994. Pourtant entrée sur le marché du travail avant la crise, Monique Vogler n'a jamais bénéficié du mouvement de stabilisation de la main-d'œuvre des années 1960. Finalement, c'est le métier d'aide ménagère auprès de personnes âgées, dans le Loiret, de 1982 à 1990, puis dans l'association enquêtée de 1994 à 2002 (date de sa retraite) qu'elle a exercé le plus longtemps.

Un espace pour déployer des tactiques d'ancrage dans l'emploi

Il ne suffit pas d'entrer facilement dans un emploi pour le qualifier d'emploi-refuge, encore faut-il que ces femmes y trouvent une forme de stabilisation professionnelle. Or les caractéristiques de l'emploi, cumulées avec celles du métier, leur laissent manifestement une marge de manœuvre pour déployer des tactiques de maintien dans l'emploi.

Une solidarité féminine toute relative

Les employées de l'association que nous avons étudiée recrutent les salariées (qu'elles soient employées par l'association ou par les personnes âgées), gèrent les emplois du temps et les remplacements. Elles sont soumises à une pression quotidienne importante liée au faible degré d'institutionnalisation de leur activité. Face à la faiblesse des salaires et à l'absence de perspectives, les aides à domicile les plus dotées en capital scolaire et social, n'hésitent pas en effet, à la première occasion, à quitter leur emploi. Le secteur se caractérise donc par un taux de rotation de la main-d'œuvre important : nous avons comptabilisé 19 démissions, deux licenciements et 13 nouvelles entrées en un an (pour un effectif variant autour de 70 salariées). Les départs sont le fait de femmes plutôt jeunes dotées d'un BEP sanitaire et social qui travaillent là en attendant d'avoir un concours ou d'être recrutées en maison de retraite ainsi que de femmes des classes populaires stables disposant d'un réseau local leur permettant d'accéder à des emplois

d'exécution de la fonction publique, femme de ménage dans une mairie par exemple. Les employées de l'association savent donc qu'elles ont d'autant plus de chances de garder les salariées, que celles-ci ont peu de ressources à faire valoir sur le marché du travail. Mais c'est également aux variations relativement imprévisibles de l'offre de travail qu'elles doivent faire face du fait des mesures politiques prises au coup par coup pour ce secteur et de la situation de personnes âgées dépendantes de leur état physique et psychique comme de leur entourage. Tous les matins, les employées reçoivent de nombreux appels téléphoniques leur signalant par exemple que « telle personne âgée a finalement besoin dès le lendemain d'une aide à domicile car elle sort plus tôt que prévu de l'hôpital ». En d'autres termes, les employées de l'association, si elles ont le pouvoir de proposer ou de ne pas proposer d'heures aux aides à domicile, se trouvent régulièrement dans un rapport de force défavorable avec celles-ci. Cela est d'autant plus vrai que les aides à domicile ne se contentent pas d'effectuer un travail matériel. Leur présence est indispensable aux personnes âgées pour se lever de leur lit, manger, s'habiller, aller chez le médecin, obtenir leurs médicaments. Selon « les principes d'humanité » soulignés par Goffman, les employées de l'association doivent donc impérativement trouver une salariée pour se rendre chez telle personne âgée.

Pour limiter le taux de rotation de la main-d'œuvre, les employées de l'association s'efforcent de répondre aux demandes des aides à domicile qu'elles ne tiennent pas à voir partir. Mais c'est aussi parce qu'elles sont prises elles-mêmes entre leur travail salarié et leurs préoccupations domestiques, acceptant de se rendre de petits services (elles se remplacent par exemple lorsqu'un enfant est malade) que les employées de l'association font preuve d'une grande tolérance à l'égard des aides à domicile qui s'absentent pour des raisons familiales. Depuis quelque temps par exemple, les collègues avoisinants demandent aux parents de passer signer les bulletins des élèves au lieu de leur envoyer par la Poste. Certaines aides à domicile ont signalé qu'elles seraient en retard chez telle personne âgée ou qu'elles partiraient plus tôt de chez telle autre afin de se rendre au collège, ce que toutes les employées se sont contentées de noter. Une jeune aide à domicile, Yasmina Nivot, s'est absentée plusieurs fois pour aller chercher ses enfants à l'école mais aussi pour s'occuper de son père malade qu'elle a fait venir récemment d'Algérie. Elle a ainsi téléphoné à l'association pour dire qu'elle ne pourrait venir travailler ou qu'elle ne pourrait travailler en fin de journée. Les employées de l'association acceptent la situation, la

plaignant même car son « mari est un feignant ». Exemple encore plus éloquent, Latifa Amar est partie trois mois dans le Nord pour s'occuper de sa belle-mère mourante et de son père. Elle a démissionné, mais s'est arrangée avec les employées de l'association et la fille d'une de ses employeuses pour retrouver son emploi au retour. Par cette solidarité féminine toute relative, une grande partie des aides à domicile trouve finalement dans ce secteur une manière de pallier un autre de leur handicap pour s'insérer sur le marché du travail, celui de devoir faire face seules aux responsabilités domestiques.

Se conformer aux attentes officieuses

Toujours du fait du faible degré d'institutionnalisation du secteur, les associations d'aide à domicile ne sont pas en mesure de couvrir certains besoins des personnes âgées et de leurs familles. Par exemple les aides à domicile ne sont pas autorisées à faire les toilettes et pourtant les quotas imposés aux services infirmiers intervenant à domicile ne leur permettent pas toujours de satisfaire l'ensemble de leur clientèle. Par ailleurs, les infirmiers et infirmières ne viennent bien souvent qu'une fois par jour pour changer la couche d'une personne âgée, alors que leur confort (par exemple la prévention des escarres) nécessiterait plusieurs changes quotidiens. Les familles souhaitent également parfois qu'une aide à domicile « passe » chez leurs parents le soir ou le week-end, juste pour s'assurer qu'il n'y a pas de problème, sans pour autant avoir à payer une heure ou deux d'intervention, ce que peu d'associations ont les moyens de proposer car cela alourdit trop fortement leur charge de travail. Ou encore apprécient-elles qu'une tierce personne soit présente au moment de la visite du médecin, afin d'être tenues au courant de ce qu'il préconise. En marge des besoins officiellement et effectivement couverts par les structures spécialisées dans l'aide à domicile aux personnes âgées, il existe ainsi un ensemble d'attentes des personnes âgées, des familles mais aussi des employées de l'association qui ne peuvent trouver satisfaction que de manière officieuse. Toute aide à domicile s'y trouve rapidement confrontée. Yasmina Nivot nous explique par exemple qu'au bout de quelques mois chez une dame, celle-ci lui a demandé précautionneusement : « est-ce que vous feriez la toilette par hasard ? » Répondre à ces attentes officieuses, parce que cela fait partie des conditions du maintien à domicile des personnes âgées, est encouragé à mots couverts par les employées de l'association. Lorsque Yasmina Nivot dit à Josiane Valor, l'une des employées de l'association,

qu'elle fait finalement la toilette de cette dame, celle-ci lui répond faussement étonnée : « Ah vous lui faites sa toilette ? C'est bien. »

Rapidement au fait de ces attentes officieuses, les aides à domicile peuvent y répondre ou ne pas y répondre. Celles qui sont déjà employées à temps plein par l'association ou qui ont des ressources économiques (le salaire d'un conjoint par exemple), scolaires et sociales, ont plutôt tendance à refuser ce surcroît de travail pour lesquelles elles ne sont pas reconnues. Elles offrent ainsi à leurs collègues, plus démunies sur le marché du travail, un espace pour déployer des tactiques de maintien dans l'emploi. Celles pour lesquelles l'aide à domicile constitue la seule porte d'entrée sur le marché du travail s'engouffrent d'autant plus volontiers dans cette brèche qu'elles ont besoin de faire de nombreuses heures pour s'en sortir financièrement. Les employées, sachant qu'elles acceptent par exemple de faire des toilettes ou de s'occuper des animaux domestiques ou bien de remplacer une collègue un soir ou un week-end, s'adressent plus facilement à elles. C'est le cas notamment d'Odette Heinz, née en 1950 et qui travaille depuis 1985 dans cette association. Les employées savent qu'elles peuvent à tout moment « compter sur Odette », « c'est une perle cette femme », « le travail lui fait pas peur ». En retour, elles ferment les yeux sur les divers arrangements (illégaux) d'Odette avec les personnes âgées dont elle s'occupe et surtout leurs enfants. La fille de madame Joubert (une dame de 99 ans chez laquelle elle va deux fois par jour en semaine) la paie au noir pour qu'elle vienne le week-end changer la couche et faire la toilette de sa mère vers 8h30 environ car les infirmiers (qui connaissent et approuvent la combine) intervenant la semaine, ne sont disponibles qu'en toute fin de matinée le samedi et le dimanche.

Se constituer une clientèle de personnes âgées

Les aides à domicile qui disposent de quelques ressources ont aussi leur espace pour déployer des tactiques de maintien dans l'emploi. Ayant le plus souvent acquis un certain nombre de dispositions dans les métiers qu'elles ont occupés avant d'entrer dans l'aide à domicile, elles les réinvestissent pour s'assurer une clientèle de personnes âgées. Rappelons en effet que si 57 % d'entre elles n'a aucun diplôme ou le niveau CEP, elles sont toutefois 28 % à détenir en 2001 un CAP ou un BEP qui n'a généralement aucun rapport avec l'aide à domicile. Elles sont donc passées par des filières professionnelles spécialisées et y ont acquis des compétences professionnelles, niées dans leur métier d'aide à

domicile. Pourtant ce métier, parce qu'il consiste en une relation intime et prolongée avec des personnes âgées (elles restent plusieurs heures par semaine chez la même personne), leur fournit l'occasion de nouer des relations privilégiées avec certaines d'entre elles et d'y réinvestir ces compétences voire de les monnayer. Dans ce cas, plus que de répondre à des besoins non satisfaits propres à leur activité, il s'agit d'offrir des services complémentaires. Celles qui ont été coiffeuses comme Colette Sifra mais aussi Alice Monset connaissent un succès particulier auprès de certaines personnes âgées et de leur famille. Plus généralement, la plupart de celles qui ont travaillé dans le commerce ont acquis un savoir-faire relationnel particulièrement apprécié des personnes âgées qui cherchent à discuter ou à connaître les derniers potins en cours sur le marché. Jeanne Thibault dont l'ethos est celui de classes moyennes voire supérieures (elle s'exprime très bien, a pour loisir la randonnée et les expositions, elle a été guide dans un musée pendant un temps) a sa propre clientèle de personnes âgées (elles ne veulent qu'elle et refusent les remplaçantes) plutôt de classes supérieures, qui, comme elle le dit fièrement «apprécient chez moi ma compagnie», «de pouvoir discuter».

Conclusion

L'aide à domicile auprès de personnes âgées offre une position-refuge à des femmes en position particulièrement défavorable sur le marché du travail. D'un côté, en effet, l'analyse attentive des propriétés sociales des aides à domicile à un instant donné (2001) et au cours du temps (trajectoires sociales) montre que les femmes, qui entrent dans cet emploi, cumulent des signes négatifs sur le marché du travail et y entrent «faute de mieux», soit à la suite d'un déclassement social soit parce qu'elles n'ont jamais réussi à acquérir ailleurs une quelconque forme de stabilisation socioprofessionnelle. D'un autre côté, ce secteur offre bien à ces femmes une position-refuge dans le sens où il leur permet de s'ancrer durablement dans l'emploi. Peu formalisé, il génère un espace d'attentes non satisfaites qui fournit à ces femmes l'opportunité de déployer des tactiques de maintien dans l'emploi. Tout d'abord, pour réduire le taux de rotation de la main-d'œuvre, mais également parce qu'elles sont prises, elles aussi, dans les difficultés de gestion de la vie domestique et de la vie professionnelle, les employées de l'association manifestent une certaine «solidarité féminine» qui se traduit par une tolérance à l'égard des absences pour raisons familiales. Ensuite, les

aides à domicile répondent, selon leurs ressources, aux attentes officieuses des personnes âgées et des familles, les plus démunies n'hésitant pas à en faire plus que ce pour quoi elles sont payées, tandis que les autres réinvestissent auprès de certaines personnes âgées des savoir-faire professionnels acquis dans d'autres secteurs.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- AMOSSÉ Thomas (2001), « L'espace des métiers de 1990 à 1999 », *INSEE Première*, n° 790.
- AMOSSÉ Thomas, CHARDON Olivier (2002), « La carte des professions (1982-1999) : le marché du travail par le menu », *Données sociales*, Paris, INSEE, p. 215-223.
- ANGELOFF Tania (2000), *Le temps partiel, un marché de dupes ?*, Paris, La Découverte et Syros.
- BEAU Anne-Sophie (2004), *Un siècle d'emplois précaires, Patron-ne-s et salarié-e-s dans le grand commerce (XIX^e-XX^e siècle)*, Paris, Payot.
- BALAZS Gabrielle, FAGUER Jean-Pierre (1979), « Jeunes à tout faire et petit patronat en déclin », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 26-27, p. 49-55.
- BRESSÉ Sophie (2004), « Le personnel des services d'aide à domicile en 1999 », *Etudes et Résultats, DREES*, n° 297.
- CASTEL Robert (1995), *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Paris, Fayard.
- CAUSSE Lise, FOURNIER Christine, LABRUYÈRE Chantal (1997), « Le développement des emplois familiaux. Effets sur les métiers de l'aide à domicile », *Documents du Céreq*, n° 121.
- LINHART Danièle, MARUANI Margaret (1982), « Précarisation et déstabilisation des emplois ouvriers », *Travail et emploi*, n° 11, p. 27-36.
- MARUANI Margaret (1996), « L'emploi féminin à l'ombre du chômage », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 115, p. 49-57.
- OMNÈS Catherine (1997), *Ouvrières parisiennes. Marchés du travail et trajectoires professionnelles au 20^e siècle*, Paris, EHESS.
- PIALOUX Michel (1979), « Jeunesse sans avenir et travail intérimaire », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 26-27, p. 19-47.
- PINÇON Michel, PINÇON-CHARLOT Monique (1997), *Voyage en grande bourgeoisie. Journal d'enquête*, Paris, PUF.