




Attractivité et Compétences dans le Secteur de l'Emploi à Domicile



*Rapport produit par EFFE LAB & Nicolas Defaye en septembre 2023.
Tous nos remerciements sont adressés aux membres d'EFFE et aux
différents experts qui ont contribué à sa réalisation.*

*La reproduction totale ou partielle est autorisée, à condition que
la Fédération Européenne des Emplois de la Famille (EFFE) soit dûment
mentionnée et que cette reproduction, totale ou partielle, ne soit pas
vendue, à moins qu'elle ne soit incorporée dans d'autres œuvres.*

© Fédération Européenne Emplois de la Famille, 2023.

Sommaire

SUR NOUS	4
ABRÉVIATIONS	5
INTRODUCTION	6
LES PHS : UN SECTEUR ÉCONOMIQUE EN TENSION	7
Le secteur des PHS : présentation et définition	7
L'augmentation de la demande des ménages	9
Une pénurie de main d'œuvre liée au manque d'attractivité du secteur	13
LA PROFESSIONNALISATION DU SECTEUR DES PHS	16
La professionnalisation : retour sur un terme fortement polysémique	16
Les compétences, pierre angulaire des dispositifs de professionnalisation ?	19
La validation des compétences, un instrument pour renforcer l'attractivité du secteur	21
LA RÉFÉRENCE AUX COMPÉTENCES, UN LEVIER EMANCIPATEUR POUR LES TRAVAILLEURS MIGRANTS DES PHS	22
Les PHS, un secteur caractérisé par une part importante de travailleurs migrants	22
Les principaux facteurs limitant leur accès aux dispositifs de professionnalisation	24
Des compétences à reconnaître et d'autres à développer	28
CONCLUSION	31
RECOMMANDATIONS	32
BIBLIOGRAPHIE	33

Sur nous

L'Observatoire d'EFFE, connu sous le nom d'EFFE LAB, est un instrument dédié à la reconnaissance du secteur des services à la personne et aux ménages (PHS) et du modèle d'emploi direct. Ancré dans une démarche neutre et scientifique, l'EFFE LAB s'inscrit dans une volonté de mettre en lumière les enjeux sociaux, en particulier ceux liés à la prise en charge des soins à domicile, au libre choix des ménages et des individus quant au modèle de soins qui répond le mieux à leurs besoins, ainsi qu'à la création d'emplois dignes à domicile pour répondre à ces besoins.

S'appuyant sur l'expertise et les connaissances des membres d'EFFE ainsi que de ses partenaires académiques et de la société civile, l'EFFE LAB vise à proposer des pistes de réflexion et des bonnes pratiques aux institutions européennes et aux États membres afin de les accompagner dans la structuration du secteur de l'emploi à domicile en Europe. Son rôle essentiel consiste à stimuler la réflexion sur les politiques en matière de soins et d'emploi à domicile, dans le but d'aider les États membres à relever les défis posés par le vieillissement de leurs populations et la demande croissante de services de soins dans son ensemble.

L'EFFE LAB rassemble et produit des données nécessaires à l'émergence d'idées novatrices autour des thèmes clés d'un secteur en évolution : lutte contre le travail non déclaré, développement des compétences, solutions au manque de main-d'œuvre, conditions de travail et attractivité du secteur, promotion du dialogue social,...



Dans cette perspective, l'EFFE LAB agit en complémentarité avec EFFE, qui continue à formuler des solutions politiques à l'attention des décideurs européens et nationaux sur ces questions, tout en accompagnant les processus législatifs européens. L'EFFE LAB s'efforce ainsi de conférer une crédibilité à un secteur parfois mal défini, souvent ignoré des décideurs politiques, afin que ces emplois bénéficient d'une reconnaissance sociale et sociétale authentique.

Plus d'information sur : <https://www.effe-homecare.eu/effe-lab/>

Abréviations

ABMMO : accords bilatéraux sur les migrations de main-d'œuvre

CEC : cadre européen des certifications

CESE : Conseil économique, social et environnemental

CITP : classification internationale type de profession

CNC : cadre national des certifications

COICOP : classification des fonctions de consommation des ménages

EAJE : éducation et accueil des jeunes enfants

NACE : nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne

OIT : Organisation internationale du travail

PHS : services aux personnes et aux ménages

VAE : validation des acquis de l'expérience

Introduction

La pandémie de Covid-19 a mis en lumière la fragilité des systèmes de santé européens. Elle a aussi souligné l'importance de certains travailleurs, qualifiés d'essentiels, pour faire face aux nombreux défis imposés par la crise multidimensionnelle qu'elle a provoquée. Parmi eux, les travailleurs des services aux personnes et aux ménages (PHS) sont ainsi apparus comme des rouages déterminants pour le maintien de l'accompagnement des plus fragiles à leurs domiciles. Ils se sont notamment mobilisés dans toute l'Union européenne, en dépit des risques sanitaires encourus, pour lutter contre l'isolement des populations vulnérables telles que les personnes âgées et handicapées. Ils ont ainsi évité l'épuisement des aidants familiaux et limité la charge pesant sur les établissements de santé, tout en contribuant au désengorgement des services de soins de longue durée.

Plus communément appelés travailleurs domestiques, ils regroupent toute personne exerçant une activité effectuée dans le cadre d'une relation de travail et sur une base professionnelle au sein de ou pour un ou plusieurs ménages afin de fournir des services principalement destinés à l'usage du ménage (*C189 — Convention (n°189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011*). Ils couvrent un large panel d'activités qui contribuent au bien être à domicile des familles et des individus. Certaines relèvent de l'assistance personnelle (soins à la petite enfance et à l'éducation, garde d'enfants, soins de longue durée en situation d'invalidité, de dépendance, de handicap, etc.), et d'autres de la vie quotidienne (nettoyage, repassage, jardinage, entretien, soutien scolaire, etc.) (*Personal and Household Services, 2021*). Généralement assumées par des membres du ménage, ces activités sont externalisées à des travailleurs qualifiés contre rémunération.

Les travailleurs des PHS assument un rôle qui répond aux besoins des ménages européens que ce soit en matière de soins ou de conciliation des temps de vie. La crise sanitaire a donné de la visibilité au caractère essentiel de ces métiers de proximité. Pour autant, force est de constater qu'ils peinent encore à être reconnus : souvent exclus de la réglementation du travail, ils ne bénéficient pas des mêmes droits sociaux que leurs homologues encadrés par le régime général (OIT, 2016a, p.9). Qu'elle soit partielle ou totale, cette exclusion est l'une des principales causes de l'informalité dans le secteur, très fortement marqué par le travail non déclaré, notamment dans certains États membres de l'UE. Elle impacte aussi la rémunération et la protection sociale des travailleurs qui est souvent jugée insuffisante au regard de leurs conditions de travail et réduit naturellement l'attractivité des métiers des PHS (ELA, 2021a, p.21). C'est une situation paradoxale compte-tenu des besoins croissants de main-d'œuvre pour les décennies à venir.

Ainsi, l'évolution démographique et les mutations sociales entraînent une hausse constante de la demande de PHS. D'un côté, le vieillissement de la population provoque une augmentation du taux de dépendance des personnes âgées et des besoins en matières de soins de longue durée, alors même que ces dernières privilégient de vieillir le plus activement possible à domicile.

De l'autre, la hausse du nombre de familles monoparentales et la plus grande participation des femmes au marché du travail encouragent l'externalisation des responsabilités familiales et domestiques, dont elles ont encore majoritairement la charge, à des professionnels tiers. Ces facteurs sont notamment identifiés dans le rapport de la Commission européenne (2023) sur l'évolution de l'emploi et de la situation sociale en Europe comme étant à l'origine d'une future pénurie de main-d'œuvre dans le secteur des PHS.

Ils montrent la nécessité d'encourager les mesures nationales en faveur de la professionnalisation du secteur pour renforcer l'attractivité des métiers des PHS. Cela doit se traduire par une plus grande reconnaissance du secteur et de ses différentes modalités d'emploi afin de garantir aux acteurs qui le composent des standards en matière de protection sociale et de rémunération. Surtout, sa structuration doit favoriser la création d'emplois déclarés et qualifiés. De nombreux exemples indiquent en effet que la professionnalisation peut faire office de levier émancipateur pour les travailleurs des PHS, dont les compétences peinent encore à être valorisées sur le marché du travail. C'est particulièrement vrai pour les migrants qui ne bénéficient pas des mêmes opportunités d'emploi et de formation que les travailleurs européens, malgré une contribution majeure aux métiers des PHS.

Sans une volonté politique aboutissant au renforcement de l'encadrement juridique et au meilleur financement du secteur, son immense potentiel de création d'emplois ne pourra être pleinement valorisé dans l'UE. Elle s'inscrit d'ailleurs pleinement dans les priorités actuelles de l'exécutif européen, qui souhaite mettre l'accent sur les secteurs en tension, et répond aux objectifs du Socle européen des droits sociaux.

En nommant 2023 « année européenne des compétences », la Commission européenne a souligné l'importance primordiale des compétences dans le processus de professionnalisation, répondant ainsi aux impératifs de qualification de la main-d'œuvre. Dans cette optique, ce deuxième rapport émanant de l'Observatoire d'EFFE, l'EFFE Lab, s'engage à approfondir cette thématique en analysant de manière critique la littérature scientifique existante et en mettant en perspective les diverses approches théoriques de la professionnalisation. En outre, cette étude se distingue par son recours à des exemples concrets du secteur étudié, offrant ainsi une compréhension approfondie et contextualisée. L'élaboration de ce rapport repose sur plusieurs mois de recherches bibliographiques approfondies ainsi que sur des entretiens réalisés auprès de chercheurs en sciences sociales et de représentants de la société civile, garantissant ainsi une analyse rigoureuse et holistique des enjeux en présence.

Les PHS : un secteur économique en tension

LE SECTEUR DES PHS : PRÉSENTATION ET DÉFINITION

Conformément à la définition de l'Union européenne (*Personal and Household Services*, 2012), le secteur des services aux personnes et aux ménages couvre un large panel d'activités qui contribuent au bien être à domicile des familles et des individus. Certaines relèvent de l'assistance personnelle et sont identifiées comme des « services liés aux soins » (63%), d'autres de la vie quotidienne et sont communément appelées

« services de soutien » (37%). Cependant, la frontière entre ces deux catégories de services est souvent très fine et difficilement identifiable. Les services de soutien peuvent aussi bien être fournis à une personne dépendante qu'à une personne non dépendante désireuse de temps pour s'occuper d'un enfant, d'une personne âgée, en perte d'autonomie ou handicapée.

TABLEAU 1: PRINCIPAUX SERVICES AUX PERSONNES ET AUX MÉNAGES

Services liés aux soins	Services de soutien
<ul style="list-style-type: none">• assistance maternelle• aide aux personnes âgées• aide aux personnes en situation de handicap• aide aux soins de longue durée	<ul style="list-style-type: none">• ménage• repassage• cuisine• jardinage• cours particuliers• petites réparations

Source : Lebrun, 2020

Outre sa dimension sociale, le secteur des PHS joue un rôle important dans l'économie européenne. Il regroupe ainsi plus de 10 millions de travailleurs, dont 6,6 millions sont déclarés, et représente environ 3,4% de l'emploi total de l'UE à 27. À titre de comparaison, les secteurs du bâtiment et de l'hôtellerie occupent respectivement 6,8 % et 4,7 % de l'emploi total européen. Ces travailleurs ne forment pas un groupe homogène. Ils évoluent sous divers régimes de travail, différents modèles d'emploi et ne réalisent pas les mêmes activités.

Parmi les travailleurs déclarés identifiés, environ 40% soit 2,6 millions sont employés via le modèle d'emploi direct et contractent directement avec un ou plusieurs ménages employeurs. Ils peuvent être logés chez leur employeur ou bien disposer de leur propre logement. Ce modèle est particulièrement répandu dans les États membres du sud de l'UE, notamment à Chypre (82,8%), en Espagne (67,7%), en Grèce (40%), à Malte (44,3%) et au Portugal (60%). Mais il est surtout développé et structuré en France (66,4%) et en Italie (70,5%), où il est encadré par des conventions collectives. La France propose un mode alternatif à l'emploi direct, le mandataire. Il permet aux particuliers employeurs de se faire accompagner dans la relation d'emploi avec un ou plusieurs salariés concernant la sécurité juridique, la gestion administrative ou encore la qualité des services rendus. Le mandataire évalue précisément les besoins du particulier employeur d'un point de vue social et financier, et l'appuie dans la phase de présélection et de recrutement de salariés. Il permet donc au particulier employeur de sécuriser sa situation de travail et fournit toute l'assistance administrative

nécessaire (Fédération Mandataire, 2024). Les 60% restants, soit quelques 3,9 millions de travailleurs déclarés, sont employés via le modèle prestataire, majoritairement par des entreprises privées, mais aussi certains organes publics ou des coopératives. Depuis peu, certaines plateformes de l'économie collaborative peuvent aussi être considérées comme employeurs, selon le statut du travailleur. Les travailleurs peuvent également être auto-entrepreneurs. C'est notamment l'approche privilégiée par les acteurs publics en Autriche. Dans ce cas, les travailleurs ont une protection sociale limitée (EFFE Lab, 2023a).

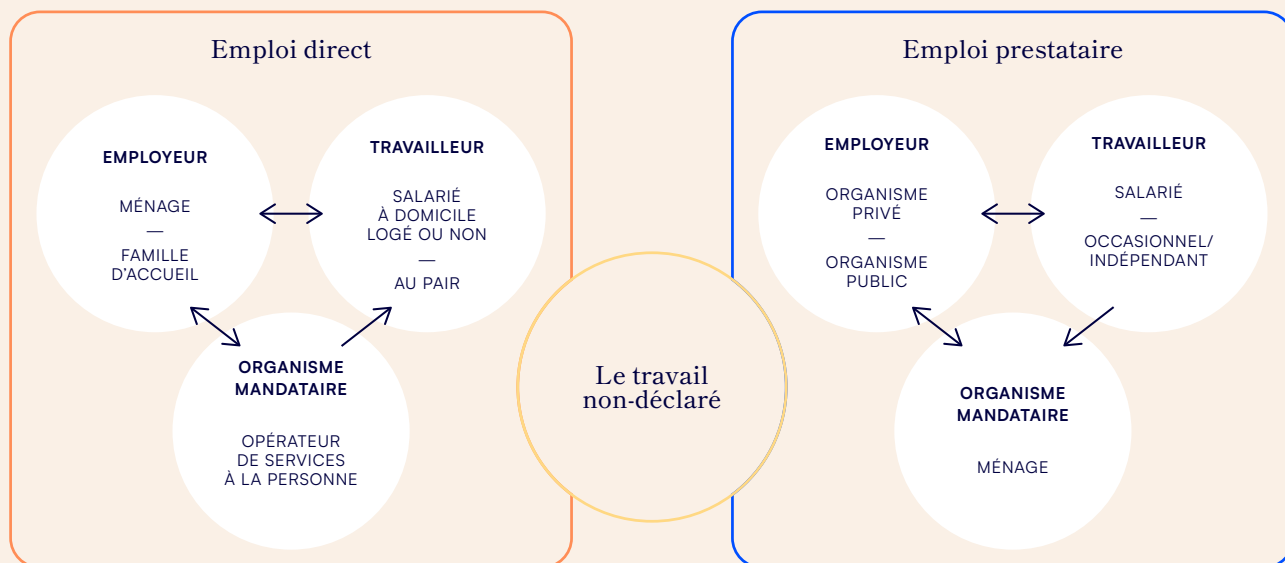
Cependant, une part importante de l'emploi dans le secteur reste non déclarée. En 2016, la Commission européenne estimait que le secteur des PHS figurait à la troisième position des secteurs les plus touchés par le travail dissimulé après ceux de l'hôtellerie et de la restauration. 34% du travail non déclaré effectué dans l'UE en 2019 concernait le secteur des PHS selon une récente enquête Eurobaromètre (2020). Bien que difficilement quantifiable, le nombre de travailleurs impactés serait donc probablement bien plus élevé que les 3,4 millions identifiés. La Commission européenne indiquait d'ailleurs en 2018 que 70 à 80% des emplois du secteur n'étaient pas déclarés. Dans certains cas, l'emploi peut aussi être sous-déclaré ce qui renforce la précarité des travailleurs et diminue les recettes fiscales des États.

S'il n'existe pas de profil type de travailleur des PHS, certaines caractéristiques sectorielles doivent néanmoins être soulignées. Ainsi, les femmes comptent pour plus de 90%

des travailleurs. Une part non négligeable d'entre elles, soit environ 39%, est âgée de 50 ans ou plus et devrait donc partir en retraite au cours de la prochaine décennie (EFFE LAB, 2023b). Enfin, les travailleurs migrants font partie intégrante du secteur des PHS. L'OIT (cité par l'alliance européenne

C189, 2021) estimait ainsi que 54,6 % des travailleurs des PHS d'Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest étaient des travailleurs migrants extra-communautaires en 2013. Une statistique qui pourrait augmenter dans les prochaines années considérant les besoins croissants en matière de main-d'œuvre.

FIGURE 1: LE SECTEUR DES PHS



Source : Lebrun, 2020

Les statistiques européennes n'offrent qu'un aperçu relatif du secteur et de ses différentes modalités d'emploi. Elles sont principalement basées sur la nomenclature NACE (rev 2) qui ne considère pas les métiers des PHS comme appartenant à un seul et même secteur économique. Cette dernière classe et répartit les activités de PHS dans différentes catégories : la catégorie 97 « Activités de ménages employeurs de personnel domestique », associée au modèle d'emploi direct, et la 88 « Action sociale sans hébergement » reliée au modèle prestataire.

La NACE 97 comporte majoritairement des services de soutien tels que le ménage, le jardinage, la cuisine ou encore la garde d'enfants à domicile consommé par le ménage employeur. Elle permet aux travailleurs domestiques salariés d'indiquer l'activité de l'employeur lors de recensements ou d'enquêtes, bien que celui-ci soit un particulier. La NACE 97 et la sous-catégorie 97.00.10 portent sur le même objet et n'incluent donc que les individus qui emploient un travailleur domestique salarié et qui n'ont pas d'autre activité économique. En d'autres termes, si un employeur exerce une autre activité professionnelle que l'emploi d'un travailleur domestique salarié, il ne sera pas comptabilisé dans cette catégorie, alors qu'un employeur retraité sans activité économique le serait. La NACE 97 ne livre donc qu'une image partielle du secteur, puisqu'elle s'intéresse aux ménages employeurs, non aux travailleurs, et exclut les services liés aux soins de son périmètre. Elle est intégrée à la section T, c'est-à-dire parmi les activités de ménage en tant qu'employeurs et entend ainsi refléter le modèle d'emploi direct.

La NACE 88 s'intéresse au modèle d'emploi prestataire et inclut principalement des activités de services liés aux soins pour les personnes âgées et/ou en situation de handicap.

C'est une catégorie plus large qui repose sur deux sous-catégories, elles-mêmes déclinables par la suite : la 88.1 « Action sociale sans hébergement pour personnes âgées et pour personnes avec un handicap moteur » et la 88.9 « Autre action sociale sans hébergement » incluant les activités de garde d'enfants. Dans les faits, seules les sous-catégories 88.1 « Activités des aides familiales à domicile, sauf soins à domicile » et 88.919 « autre action sociale sans hébergement pour jeunes enfants ». Il faudrait donc exclure les autres activités de la catégorie 88 telles que les services sociaux, de consultation, de protection sociale, d'orientation et d'aide aux réfugiés pour obtenir un meilleur aperçu des services liés aux soins dispensés via le modèle d'emploi prestataire. Les services de soutien produits via ce même modèle d'emploi sont eux répartis dans différentes sous-catégories de la nomenclature NACE et se perdent parmi des activités trop larges. C'est notamment le cas pour la sous-catégorie 81.210 qui désigne les activités de nettoyage de maisons et appartements, mais aussi de bureau ou d'usines (ORSEU, 2013).

Face à ces imprécisions qui s'ajoutent à l'hétérogénéité des données collectées par les États membres de l'UE, les organisations de la société civile se mobilisent depuis des années pour une révision de la nomenclature NACE afin qu'elle livre des statistiques plus proches de la réalité concernant le secteur des PHS et les différents modèles d'emploi qui le caractérisent. Certaines études soulignent d'ailleurs l'importance de croiser les données issues de différents systèmes de classification pour obtenir une estimation plus précise du secteur. Lebrun (2020) propose ainsi de comparer les bases de données NACE et CIP s'intéressant à l'offre de travail domestique avec les bases de données COICOP pouvant exprimer la demande. Il ajoute que les différents Eurobaromètres consacrés au travail non-déclaré peuvent apporter un complément d'information.

L'AUGMENTATION DE LA DEMANDE DES MÉNAGES

Le vieillissement progressif de la population conjugué aux changements des structures familiales, marquées par la participation

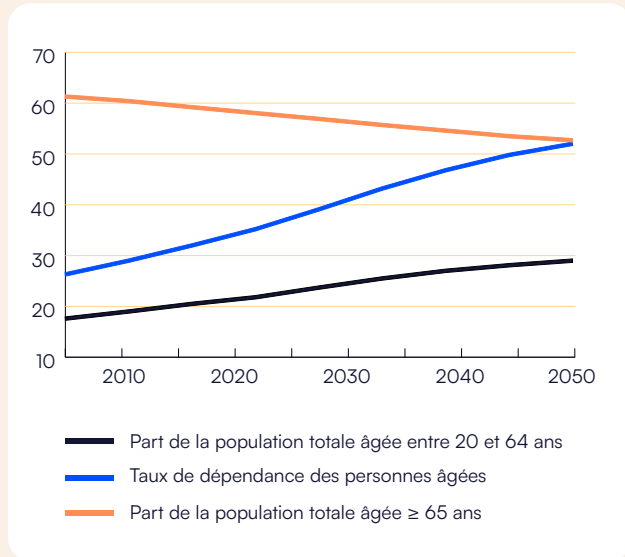
accrue des femmes au marché du travail, provoque notamment une hausse des besoins de services à domicile.

LE VIEILLISSEMENT DE LA POPULATION

Selon Eurostat (2020), la part des personnes de 65 ans ou plus devrait atteindre 29,4 % de la population européenne en 2050, contre 20,3 % en 2019. Une croissance similaire est attendue

pour la part des personnes de 85 ans ou plus dans la population totale, progressant de 2,8 % en 2019 à 6,1 % en 2050, année où l'UE comptera 26,8 millions de personnes très âgées (*Ibid.*, p. 17).

FIGURE 2 — INDICATEURS DE STRUCTURE DE LA POPULATION, EU-27, 2010-2050 EN %

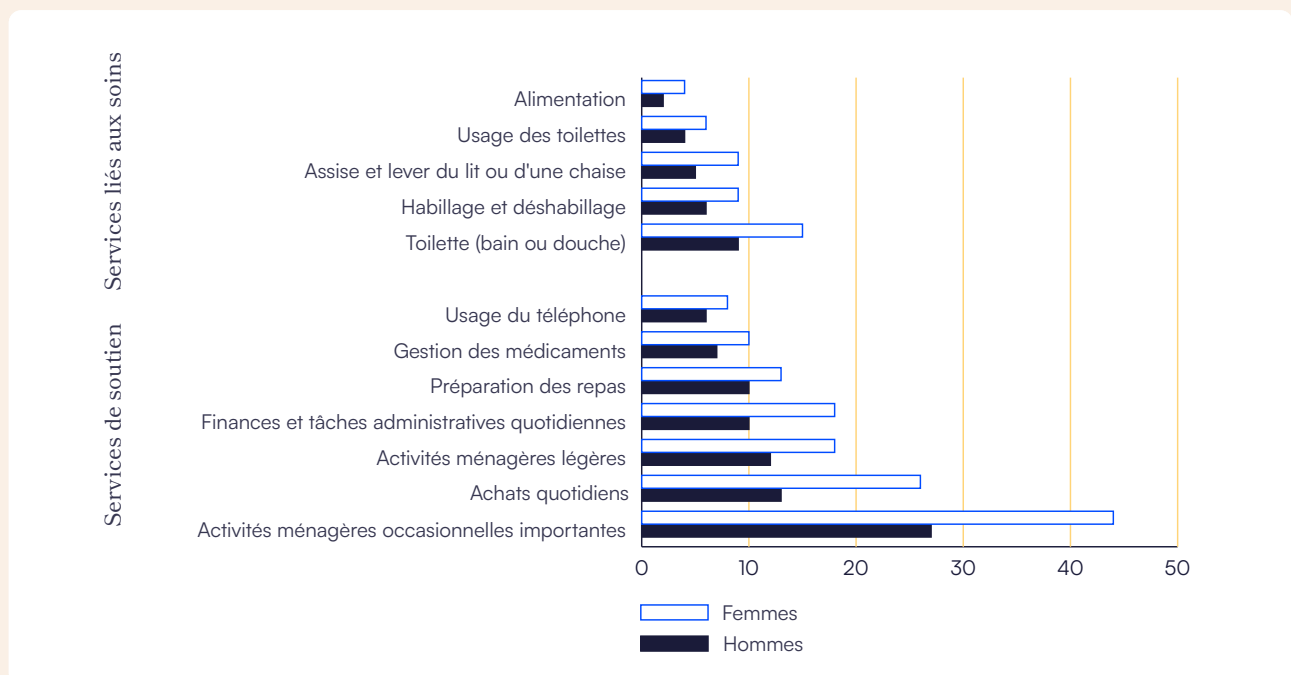


L'une des conséquences directes du vieillissement de la population est la hausse du taux de dépendance des personnes âgées. Utilisé pour exprimer la part des personnes âgées de 65 ans ou plus par rapport à celle de la population âgée entre 15 et 64 ans, il suit une croissance constante depuis quelques années déjà (OMS cité par Eurostat, 2020, p. 22). Conformément à la figure 2, il a évolué de 26,3% en 2010, à 32% en 2020 et devrait grimper jusqu'à 52% en 2050. À cette date, il y aura donc moins de 2 personnes âgées entre 20 et 64 ans pour chaque personne âgée de plus de 65 ans au sein de l'UE.

La dépendance peut être provoquée par les maladies chroniques ou les problèmes de santé qui touchent un grand nombre de nos aînés. Ainsi, 72,5% des personnes âgées de 85 ans ou plus déclaraient souffrir d'une maladie ou d'un souci de santé contracté il y a plus de six mois dans l'UE-27 en 2018 (*Ibid.*, p. 70). C'est particulièrement vrai dans certains États membres comme Chypre et l'Estonie avec respectivement 97,2% et 89,7% de personnes âgées concernées pour cette même année.

Source : Eurostat basé sur proj_19ndbi, proj_19np et proj_23np

FIGURE 3 - DIFFICULTÉS SÉVÈRES AUTODÉCLARÉES POUR LES ACTIVITÉS DE MÉNAGE ET DE SOINS PERSONNELS CHEZ LES PERSONNES ÂGÉES DE ≥75 ANS, PAR SEXE, UE-27, 2019 EN %



Source : Eurostat (2020, p. 72) (online data codes: hlth_ehis_hale and hlth_ehis_pcle)

La dépendance est souvent synonyme de difficultés physiques et/ou cognitives qui se manifestent notamment par des troubles de la mobilité, de la vision, de l'audition, de la communication et de la mémoire. À titre d'exemple, 25% des hommes et 15,3% des femmes âgés de 65 ans et plus éprouvaient des difficultés sévères à marcher au sein de l'UE-27 en 2014 (Eurostat, 2020, p. 67). Naturellement, ces difficultés limitent la capacité des personnes âgées à subvenir à leurs besoins primaires en matière d'alimentation, de santé et d'organisation de la vie quotidienne à domicile. La figure 3 montre que plus de 10% des personnes âgées rapportaient des difficultés sévères pour la préparation des repas les tâches ménagères ou encore la toilette au sein de l'UE (*Ibid.*, p. 72). Si les femmes semblent plus impactées que les hommes par ce phénomène, c'est avant tout lié à leur plus grande espérance de vie.

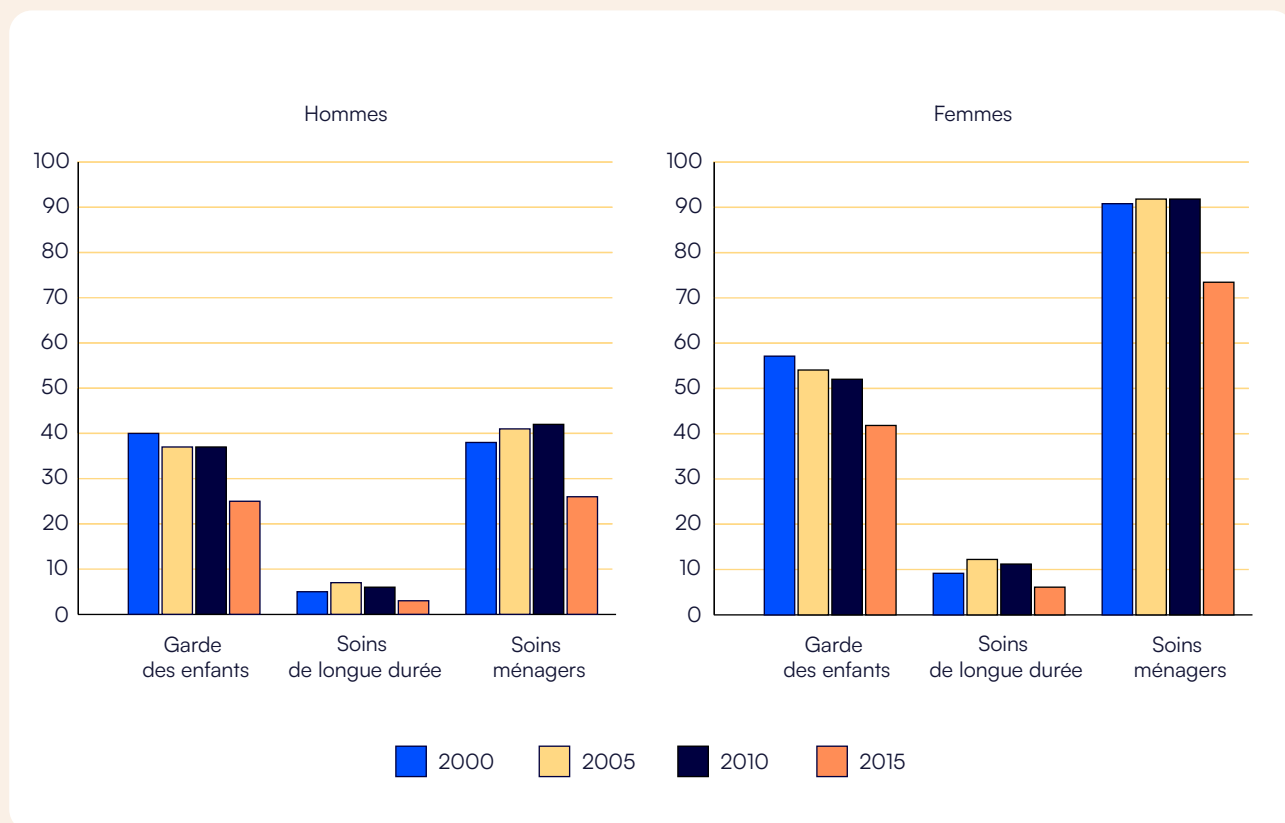
Elles sont plus susceptibles de vivre seules à domicile en étant âgées. Déjà en 2020, 47,3 % des personnes âgées de 75 ans et plus, éprouvant des difficultés sévères pour assumer les activités de ménage et de soins personnels, déclaraient ne pas recevoir pas suffisamment d'assistance à domicile selon Eurostat (2022). Plus globalement, 39,4% des personnes âgées de 75 ans et plus et vivant chez elles ont besoin de soins de longue durée au sein de l'UE (Livre vert sur le vieillissement, 2021). Et alors que ces dernières préfèrent majoritairement rester chez elles, la demande en matière de soins de longue durée à domicile devrait logiquement continuer à croître dans les prochaines décennies. Elle devrait par ailleurs répondre à la chute progressive de la natalité dans l'UE à 27 qui contribue à la baisse du nombre d'aidants informels sur lesquels s'appuient encore trop souvent nos systèmes de soins de santé et de longue durée (*Ibid.*).

LA PLUS GRANDE PARTICIPATION DES FEMMES AU MARCHÉ DU TRAVAIL

Parallèlement, les femmes participent de plus en plus au marché du travail, malgré un taux d'emploi encore nettement inférieur à celui des hommes au sein de l'UE. En 2021, 67,7% d'entre elles étaient ainsi employées, contre 78,5% de leurs homologues masculins. Cet écart significatif s'explique en partie par l'importance des responsabilités familiales

et domestiques, encore trop souvent assumées par les femmes de manière informelle et non rémunérée. Si 42% des femmes et 38% des hommes déclaraient en 2022 prendre soin d'un proche enfant, âgé ou handicapé au sein de l'UE, elles consacraient en moyenne plus de temps à ces activités (EIGE, 2023).

FIGURE 4 — PROPORTION D'HOMMES ACTIFS OCCUPÉS ET DE FEMMES ACTIVES OCCUPÉES EFFECTUANT DES ACTIVITÉS DE SOINS QUOTIDIENS (% , 15+, EU-28, 2000-2015)



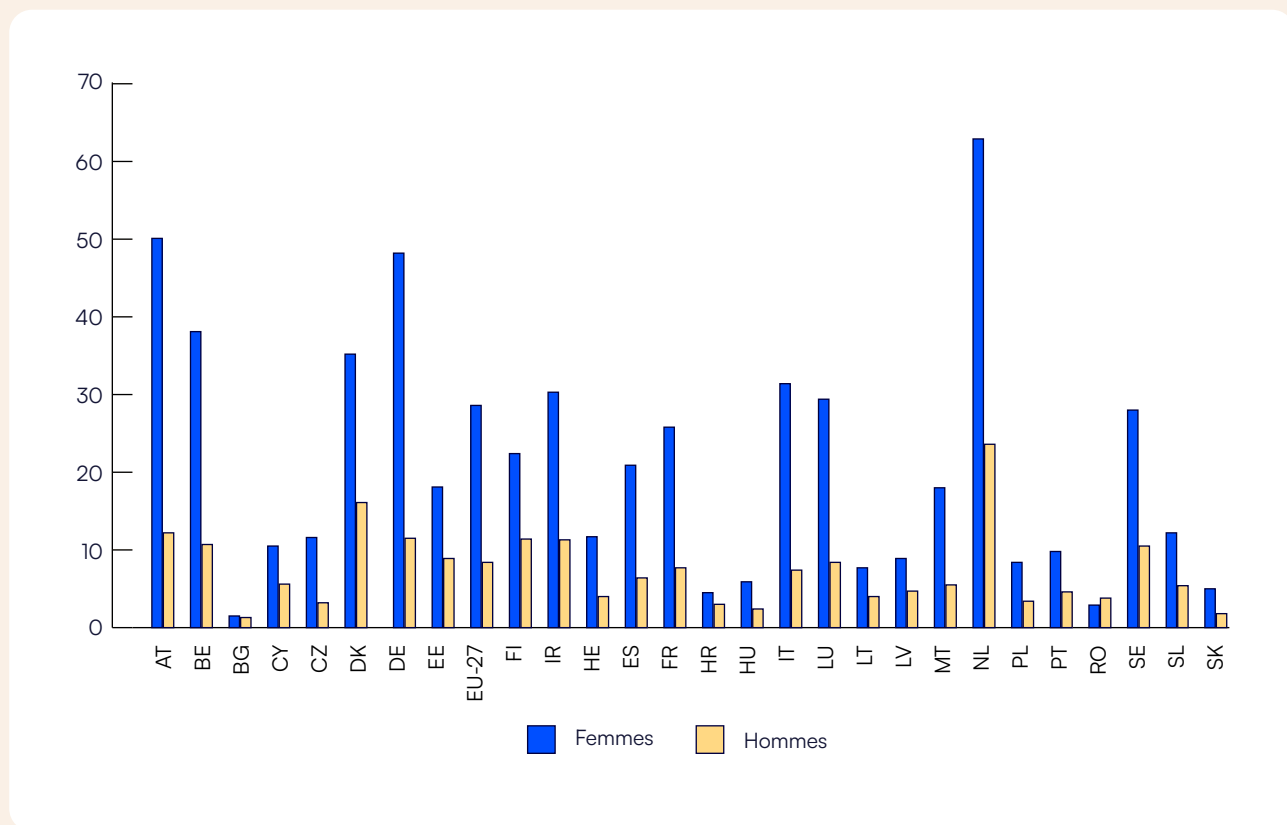
Source : EIGE (2021, p.44), calculs basés sur les données EWCS 2000–2015

30% d'entre elles exprimaient notamment des difficultés à maintenir une activité professionnelle rémunérée en raison de responsabilités familiales trop importantes (*Ibid*). C'est particulièrement vrai dans les États membres du sud comme Chypre, la Grèce, Malte et le Portugal qui placent traditionnellement la femme au centre de leurs modèles familiaux, mais aussi dans ceux de l'Est comme la Bulgarie, l'Estonie, la Lettonie ou encore la Roumanie. En 2020, les responsabilités familiales tenaient 7,7 millions de femmes en retrait du marché du travail contre seulement 450.000 hommes au sein de l'UE (Eurostat, 2020).

Lorsqu'elles ne sortent pas durablement ou temporairement du marché du travail, les femmes sont plus susceptibles d'adapter leur temps de travail afin d'assumer des responsabilités familiales et domestiques. En 2021, le taux d'emploi à temps partiel des femmes était ainsi supérieur de 20,7 points de pourcentage à celui des hommes (Commission européenne, 2023a). La figure 5 montre que les femmes travaillent plus régulièrement à temps partiel que les hommes dans tous les États membres de l'UE.



FIGURE 5 — FEMMES ET HOMMES TRAVAILLANT À TEMPS PARTIEL EN POURCENTAGES DE L'EMPLOI TOTAL PAR ÉTAT MEMBRE (% , 15-64 ANS, EU-27, 2023)



Source : Eurostat, 2019, (Ifsa_eggga) cité par EIGE (2021, p.20)

Parmi les femmes âgées de 20 à 64 ans et occupant un emploi à temps partiel en 2018, 29% citaient les responsabilités familiales comme principale raison à la réduction de leur temps de travail contre seulement 6% des hommes (EIGE — Gender inequalities in care, 2023). Sans surprise, les activités de garde d'enfants y trouvaient une place centrale. Bien que la majorité des États membres de l'UE se rapproche de l'objectif de Barcelone révisé pour 2030 concernant la mise en œuvre de modalités d'éducation et d'accueil de la petite enfance (EAJE) pour plus de 96% des enfants entre trois ans et l'âge de la scolarité obligatoire parfois fixé à cinq ou six ans, des efforts restent à fournir pour les plus jeunes. Ainsi, l'objectif révisé de 45% des enfants de zéro à trois ans concernés par l'EAJE n'est pas imposé à tous les États membres. Ceux qui en sont le plus éloignés tels que la Bulgarie, la République-Tchèque, la Hongrie, la Pologne, la Roumanie et la Slovaquie ont un nouvel objectif de 20,3% d'ici 2030. Un groupe intermédiaire composé de l'Allemagne, l'Autriche, Chypre, la Croatie, l'Estonie, la Grèce, l'Italie, l'Irlande, la Lettonie, la Lituanie et Malte, devra, lui, atteindre 38,6%. Seuls l'Allemagne, le Danemark, l'Estonie, la Finlande, la Lettonie, la Slovaquie et la Suède garantissent une place dans un service d'EAJE pour chaque enfant dès le plus jeune âge, c'est-à-dire entre six et dix-huit mois (Eurydice, 2019, p.6). En Belgique, Espagne, France, Hongrie, Luxembourg, Pologne et République-Tchèque, une place dans un service subventionné par l'État leur est généralement garantie autour des trois ans (*Ibid*). Pour le reste des États membres, cela varie entre quatre, cinq et six ans et précède l'âge de la scolarité obligatoire.

Par ailleurs, seuls le Danemark, l'Estonie, la République-Tchèque et la Slovaquie garantissent des heures d'ouvertures des structures d'EAJE couvrant les heures de travail hebdomadaires des parents qui occupent un emploi à temps plein (*Ibid*). Tous ces facteurs renforcent le poids de la prise en charge des enfants sur les mères avant la scolarité.

Malgré la contraction générée par la pandémie de Covid-19, la réduction de l'écart entre le taux d'emploi des femmes et celui des hommes est un objectif proclamé de la Commission européenne qui souhaite ainsi atteindre un taux d'emploi global d'au moins 78% pour les 20-64 ans d'ici 2030 (The European Pillar of Social Rights Action Plan, 2020). À l'instar de la Stratégie européenne en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes, elle met en œuvre des initiatives afin de garantir à tous les mêmes opportunités sur le marché du travail, sans

différenciation de sexe. C'est le cas de la Stratégie européenne relative aux droits des personnes handicapées 2021-2030 et de la Stratégie européenne en matière de soins qui entendent promouvoir des services de soins abordables, accessibles et de qualité dans l'Union européenne. Elles doivent notamment favoriser l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée via le renforcement des politiques de soins de longue durée et des dispositifs d'éducation et d'accueil des jeunes enfants (EAJE).

Le déploiement des PHS s'inscrit pleinement dans l'ambition de l'exécutif européen, qui souhaite aborder les soins dans une approche stratégique et intégrée. Il répond notamment à la volonté d'améliorer la transition des soins en institution vers les soins à domicile et les services de proximité. Pour les États membres, le déploiement des PHS contribue à réduire l'impact financier des soins de longue durée sur les systèmes nationaux de santé, optimisant le rapport coût-efficacité, et limite la charge pesant sur les établissements de santé. Cela réduit ainsi l'impact de la diminution des budgets alloués aux soins sociaux qui illustre un retrait progressif des politiques d'États au sein de l'UE. Le renforcement des PHS retarde notamment le placement des personnes âgées dépendantes en établissement spécialisé tout en favorisant leur vieillissement actif et freinant leur isolement. Pour les aidants informels, les PHS favorisent aussi une meilleure conciliation des temps de vie et une plus grande participation au marché du travail, via l'externalisation des responsabilités familiales et domestiques à une tierce personne qualifiée, déclarée et rémunérée. Ils apportent une solution adaptée aux aspirations des bénéficiaires de services et de leurs familles en matière de libre choix des modes d'accompagnement qui les concernent.

Ils constituent donc une alternative pertinente tant pour les États que pour les bénéficiaires de soins et les aidants. Mais encore faut-il disposer de la main-d'œuvre nécessaire à leur pleine intégration dans les futures politiques nationales de soins, ce qui n'est pas forcément le cas malgré une demande croissante. En 2012 déjà, la Commission européenne évaluait le potentiel de création d'emploi au sein du secteur des PHS à environ 5 millions. Rien qu'en France, on estime à 800 000 le nombre d'emplois à pourvoir d'ici 2030 (L'Observatoire de l'emploi à domicile, 2021), une conséquence directe de l'augmentation de la demande et du départ en retraite des salariés.



UNE PÉNURIE DE MAIN D'ŒUVRE LIÉE AU MANQUE D'ATTRACTIVITÉ DU SECTEUR

Dans son rapport sur l'évolution de l'emploi et de la situation sociale en Europe, la Commission européenne place le secteur des PHS parmi ceux qui seront victimes d'une pénurie de main-d'œuvre au cours des prochaines années.

Dans les faits, cela se traduira par une demande globale de travailleurs qualifiés supérieure au nombre de candidats potentiels (Commission européenne, 2023, p. 41).

FIGURE 6 — LES FUTURES PÉNURIES DE MAIN-D'ŒUVRE SONT PLUS FORTES DANS LES PROFESSIONS NON MANUELLES ET ÉLÉMENTAIRES HAUTEMENT QUALIFIÉES

Pénuries de main-d'œuvre à venir à l'horizon 2035, allant de 1 (pénurie faible ou inexistante) à 4 (pénurie forte)

	ISCO	Occupation	Expansion	Replacement	Imbalance	Future shortage indicator
High-skilled non-manual occupations	11	Chief executives, senior officials and legislators	2	4	2	2.7
	13	Production and specialized services managers	3	3	2	2.7
	21	Science and engineering professionals	4	2	1	2.3
	22	Health professionals	3	4	1	2.7
	25	ICT professionals	4	1	1	2.0
	26	Legal, social and cultural professionals	3	3	2	2.7
	33	Business and administration associate professionals	3	3	2	2.7
	34	Legal, social, cultural and associate professionals	4	3	2	3.0
Skilled non-manual occupations	42	Customer services clerks	3	3	2	2.7
	51	Personal services workers	3	2	3	2.7
	52	Sales workers	2	2	3	2.3
	53	Personal care workers	3	3	2	2.7
Skilled manual occupations	71	Building and related trades workers (excluding electricians)	2	2	3	2.3
	72	Metal, machinery and related trades workers	2	2	3	2.3
	74	Electrical and electronic trades workers	2	2	2	2.0
	82	Assemblers	3	2	3	2.7
	83	Drivers and mobile plant operators	2	3	3	2.7
Elementary occupations	91	Cleaners and helpers	2	4	4	3.3
	93	Labourers in mining, construction, manufacturing and transport	3	2	4	3.0
	94	Food preparation assistants	3	2	4	3.0
	95	Street and related sales and services workers	2	2	4	2.7
	96	Refuse workers and other elementary workers	3	2	4	3.0

Source : Commission européenne (2023c, p. 49)

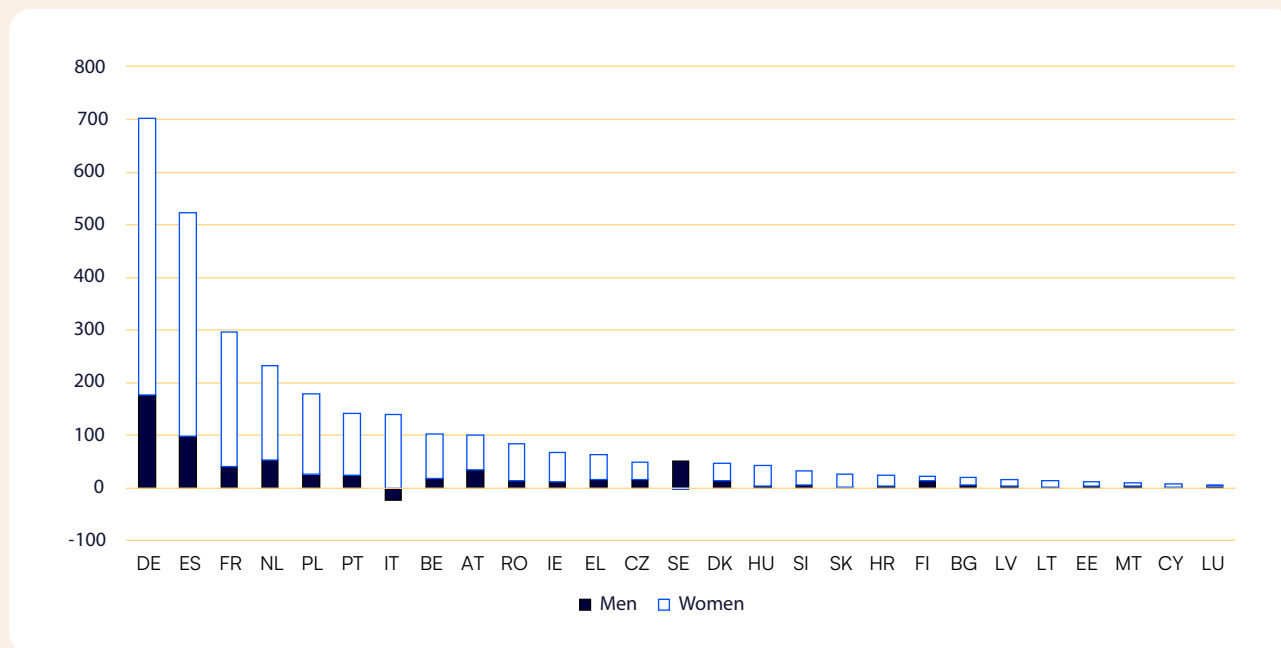
La figure 6 ne donne qu'un aperçu des futurs besoins de main-d'œuvre dans le secteur des PHS. Basé sur la classification ISCO, qui se focalise sur les catégories de métiers et non les modèles d'emploi, il ne fait pas distinctement apparaître les groupes constitutifs du secteur, à savoir le groupe 5311 «Child Care Workers», le groupe 5322 «Home-based Personal Care Workers» et le groupe 9111 «Domestic Cleaners and Helpers». Néanmoins, il les inclut dans les sous-groupes majeurs 53 «Personal care workers» et 91 «Cleaners and helpers» et leur attribue respectivement un indicateur de pénurie de main-d'œuvre de 2,7 et 3,3, tenant compte du taux d'expansion, de remplacement et de déséquilibre par sous-groupe sur une échelle de 4 (le plus élevé). Il confirme donc le constat établi par l'Autorité européenne du travail (2021b, p.8) qui faisait apparaître la catégorie ISCO 5322 parmi celles victimes d'une pénurie sévère, caractérisée par un manque d'employés supérieur à 3 % de l'effectif actuel.



Parmi les facteurs jugés responsables de cette crise annoncée, le taux de féminisation élevé des travailleurs des PHS joue un rôle déterminant. Ainsi, 80 % des emplois d'un secteur sont occupés par des personnes du même sexe, réduisant le nombre de candidats potentiels pour occuper les postes vacants. Ce constat souligne l'importance des stéréotypes de genre encore très souvent associés aux activités de soins tant formelles qu'informelles. Profondément ancrés dans nos sociétés européennes, ces derniers attribuent des qualités féminines aux métiers des soins telles que l'altruisme ou la douceur. S'ils résultent d'une approche scientifique du care critiquée pour son empreinte essentialiste

(Combis, 2020), ils participent encore grandement à la sous-valorisation salariale des métiers qui lui sont associés en les inscrivant dans le prolongement des responsabilités familiales et domestiques. La figure 7 confirme le constat établi plus haut et fait apparaître une forte croissance de l'emploi féminin dans le secteur des soins sociaux et de santé dans l'UE-27 entre 2013 et 2022. Durant cette période, environ 700.000 travailleurs dont 520.000 femmes ont rejoint le secteur en Allemagne. Pour autant, la plus grande part de l'emploi féminin sur le nombre total de travailleurs dans le secteur se trouve dans les trois pays baltes, la Croatie et la Slovaquie.

FIGURE 7 — CROISSANCE DE L'EMPLOI DANS LE SECTEUR DES SOINS SOCIAUX ET DE SANTÉ, EU27, Q2 2013 À Q2 2022 EN MILLIERS



Source : Eurofound (2023, p. 18), figure basée sur les données d'Eurostat

En plus du fort taux de féminisation des travailleurs, conjugué à la demande croissante, d'autres facteurs sont à l'origine de la pénurie prochaine de main-d'œuvre dans le secteur des PHS. Parmi eux, la perception du secteur des PHS par la société limite son attractivité, c'est-à-dire sa capacité à attirer de la main-d'œuvre qualifiée.

Dans son avis sur les métiers en tension (2022), le Conseil économique, social et environnemental — CESE français identifie notamment les salaires, les compétences et les conditions de travail comme principales sources d'attractivité des métiers. Il affirme que les salaires expriment généralement la reconnaissance des compétences nécessaires à l'exercice d'une activité dans un contexte donné. Le métier perd donc logiquement en attractivité lorsqu'elles ne sont pas assez rémunérées ou lorsque le salaire est considéré insuffisant par rapport aux contraintes associées à sa pratique.

La rémunération des métiers des PHS est souvent jugée trop faible compte tenu des contraintes qui leur sont associées. Malgré l'absence de statistiques précises sur le secteur, les données européennes montrent que les salaires des métiers liés aux soins de longue durée résidentiels et non résidentiels

des catégories NACE 87 et 88 sont 21% moins élevés que ceux des métiers de la santé (Eurofound, 2021). Pourtant, les travailleurs du secteur font face à de nombreuses contraintes, d'ordre physique, émotionnel ou encore horaire, particulièrement pour les services liés aux soins (Moré, 2014). L'accompagnement des personnes fragiles et dépendantes inclut ainsi, de fait, des ports de charge réguliers qui se répètent au fil de la journée et du nombre de personnes accompagnées. Réalisés au domicile, dans des environnements parfois inadaptés à l'usage des équipements médico-sociaux, ils peuvent rapidement devenir éprouvants et provoquer des troubles musculo-squelettiques (TMS). À cela s'ajoute une charge mentale et émotionnelle importante qui découle de l'intimité développée avec les personnes dépendantes et leurs familles. Ce lien étroit repose sur des compétences émotionnelles telles que l'écoute, l'empathie, l'adaptation ou la patience et peut se transformer en une source de stress aggravant les risques de troubles psycho-sociaux (CESE, 2020, p. 21). Enfin, l'absence de reconnaissance des métiers qu'ils exercent fait peser sur les salariés une forme de précarité statutaire qui peut se traduire dans les faits par de la frustration et une perte de sens professionnel. Une perte de sens qui peut aussi être alimentée par le manque de perspectives d'évolution de carrière.

Par ailleurs, la diversité des tâches à accomplir, au croisement entre les services liés aux soins et de soutien, peut être génératrice de stress. Certaines tâches, pourtant très chronophages, sont réalisées dans le respect des temps de travail impartis, parfois au détriment de leur qualité. Elles peuvent donc véhiculer un sentiment de culpabilité chez le salarié. La singularité des horaires pratiqués représente un autre frein à l'attractivité des métiers du secteur. Entre les temps de déplacement parfois trop longs et non pris en compte dans la rémunération et la réponse aux besoins des ménages situés dans différents domiciles, la gestion des horaires de travail requiert beaucoup de flexibilité et peut devenir contraignante. Ces métiers sont également caractérisés par des contrats courts, à temps partiel, avec de nombreux employeurs, ce qui renforce la charge reposant sur le travailleur si celui-ci ne dispose pas d'un cadre légal adapté. Ces différents facteurs peuvent être amplifiés par un sentiment d'isolement professionnel des travailleurs

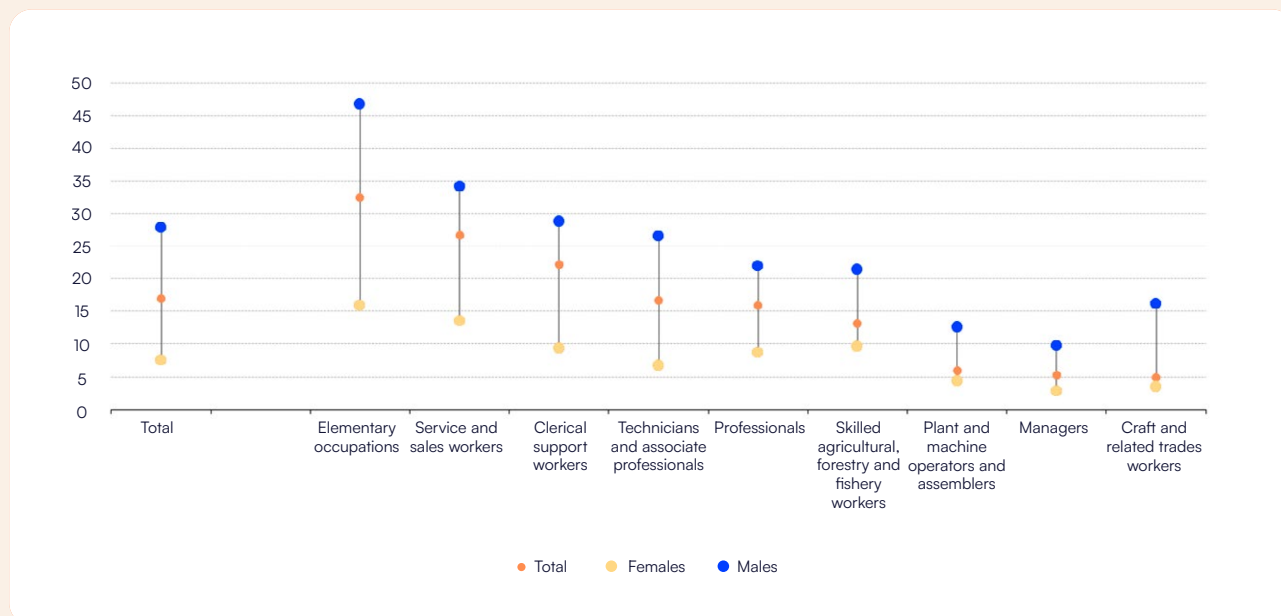
face à la complexité des situations à gérer et au manque de connaissance concernant leurs droits et devoirs. C'est exacerbé par le fait que les organisations syndicales manquent souvent de connaissances sur les spécificités du secteur et les réalités du métier des salariés qui travaillent au domicile.

Le domicile devient alors un lieu de travail, singulier, et d'intervention régulier auprès de personnes dont le niveau de dépendance varie et qui ont besoin d'un relai. Les travailleurs se rendent au domicile de la personne aidée et entrent dans son intimité. Ils réalisent des gestes et des actions au domicile des personnes vulnérables pour contribuer à leur indépendance et leur autonomie.

Ce modèle de soin prouvé émancipateur, vise à augmenter le pouvoir d'agir et de décisions des personnes vulnérables (Lenzi, 2023).

FIGURE 8 — EMPLOI À TEMPS PARTIEL PAR SEXE ET CATÉGORIE PROFESSIONNELLE PRINCIPALE

(en % du total des personnes actives âgées de 20 à 64 ans dans chaque catégorie 2022)



Source : Eurostat (2023)

La figure 8 rappelle que les travailleuses des PHS, et notamment les femmes, sont particulièrement concernées par les contrats à temps partiel. Même s'il ne permet pas de se focaliser avec précision sur les catégories ISCO mentionnées précédemment, il montre que 46,8% des travailleuses du groupe majeur 5 «Service and Sales Workers» évoluaient à temps partiel en 2022. Il en est de même pour les travailleuses du groupe 9 «Elementary Occupations» dont 34,2% étaient engagées à temps partiel pour la même année.

La pénurie de main-d'œuvre identifiée souligne la nécessité d'améliorer l'attractivité des métiers des PHS pour répondre aux besoins de travailleurs qualifiés dans les années à venir.

Cela doit s'accompagner d'une plus grande reconnaissance du secteur et des différents modes d'emploi qui le caractérisent afin de garantir aux salariés et aux personnes accompagnées des standards en matière de qualité et de protection sociale. À ce titre, les mesures nationales et européennes en faveur de la professionnalisation du secteur pourraient répondre aux différents enjeux évoqués précédemment. Sans une volonté politique aboutissant au renforcement de l'encadrement juridique et au meilleur financement du secteur, le potentiel de création d'emplois évoqué précédemment ne pourra être pleinement valorisé dans l'UE.

La professionnalisation du secteur des PHS

LA PROFESSIONNALISATION: RETOUR SUR UN TERME FORTEMENT POLYSÉMIQUE

Régulièrement utilisé par les décideurs politiques pour désigner le processus par lequel une activité revêt progressivement un caractère professionnel, le terme professionnalisation se caractérise par une pluralité de significations, qui varient selon les époques, les espaces et les usages. Et s'il n'existe pas de définition européenne uniformisée de ce terme polysémique, la littérature scientifique existante permet néanmoins d'en dégager trois sens: « la constitution d'un groupe social autonome, l'accompagnement de la flexibilité du travail et le processus de fabrication d'un professionnel par la formation » (Wittorski, 2008).

Le sens du terme professionnalisation diffère donc selon les acteurs qui l'utilisent et répond à de multiples enjeux. Cette polysémie empreinte d'une forte dimension identitaire le place souvent au cœur du débat et des régulations sociales.

Dans le cadre des PHS, le principal enjeu du secteur concerne le manque de reconnaissance sociale et institutionnelle de métiers souvent peu visibles. Exercés au domicile des ménages, à l'abri des regards, ils relèvent avant tout du privé et de l'intime. Et puisque les activités qu'ils englobent étaient auparavant internalisées par le ménage et majoritairement assumées par des femmes de manière gratuite et non professionnalisée, beaucoup considèrent encore aujourd'hui qu'ils ne requièrent pas ou peu de qualifications. Ils restent entachés de stéréotypes de genre, au point de parfois questionner leur caractère professionnel (EU-OSHA, 2009). Cela contribue à l'isolement des travailleurs et freine la formalisation du secteur.

Les métiers des PHS sont encore souvent exclus de la réglementation du travail. Qu'elle soit partielle ou totale, cette exclusion est l'une des principales causes de l'informalité dans le secteur. Selon l'OIT (2022, p. 66), seulement 11 % des travailleurs des PHS étaient couverts par les lois générales sur le travail en Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest en 2020. Les 89 % restants étaient en partie couverts par elles et par des lois spécifiques ou réglementations connexes. Dans la majorité des cas, la législation en vigueur ne tient pas non plus compte des différents modèles d'emploi et de leurs spécificités. L'emploi direct n'est par exemple reconnu et légalement encadré voire solvabilisé, que dans très peu d'États membres ce qui rend la légalisation de la relation de travail avec les salariés difficile pour les ménages employeurs. Le ménage en tant qu'employeur est généralement peu identifié, quant aux travailleurs, qu'ils soient déclarés ou non, ils ne bénéficient généralement que d'une faible protection sociale et n'ont pas toujours les mêmes droits que les autres travailleurs. À cela s'ajoutent les nombreuses barrières administratives et l'opacité des systèmes déclaratifs, deux éléments qui, conjugués aux montants des cotisations patronales et sociales, dissuadent les employeurs et parfois même les travailleurs à déclarer les activités réalisées.

C'est notamment le cas au Portugal où le manque d'incitatifs sociaux et fiscaux contribue au renforcement de l'emploi non-déclaré comme le rappelle le syndicat de travailleurs STAD (2023). Toutefois, dans certains États membres de l'UE, la mise en place de dispositifs déclaratifs et incitatifs a considérablement réduit le recours au travail non-déclaré. En France, la mise en place du chèque emploi service universel — CESU déclaratif, associé à des dispositifs de solvabilisation pour les ménages employeurs a permis une réduction drastique du travail non-déclaré dans le secteur. Entre 1995 et 2005, l'implémentation de mesures socio-fiscales telles que la réduction d'impôt a entraîné une hausse du nombre de ménages déclarant recourir à un salarié à domicile de 76% (L'Observatoire de l'emploi à domicile, 2023). Une augmentation dont les deux tiers seraient provoqués par la déclaration de salariés auparavant non déclarés. À ce titre, le taux de travail non déclaré dans les services à domicile a diminué de 50% en 1996 à 20% en 2017 en France (*Ibid*). La Belgique a connu un succès similaire avec la création du dispositif « titres-services » pour solvabiliser la partie ménage des PHS. Le chemin à parcourir reste néanmoins très long, car en dépit de la mobilisation ayant suivi l'adoption de la Convention 189 de l'OIT concernant le travail décent pour les travailleurs et travailleuses domestiques en 2011, seuls 9 États membres l'ont ratifiée à ce jour. Et si la pandémie de Covid-19 a mis en lumière les travailleurs du secteur et souligné leur utilité sociétale, ils n'en demeurent pas moins insuffisamment reconnus, et ce malgré des besoins croissants en matière de main-d'œuvre qualifiée dans le secteur.



Au-delà du manque de reconnaissance du secteur et de ses différents modèles d'emploi, l'invisibilité des métiers qui le composent influence la structuration professionnelle des travailleurs des PHS et limite leur capacité à se rassembler afin d'obtenir des droits sociaux pour l'exercice de leur activité. Malgré la différenciation entre les services liés aux soins des services de soutien, il n'existe pas de classification et de définition universelle des métiers et modèles d'emploi appartenant au secteur des PHS. Elles varient selon les États membres, qui utilisent parfois différents noms de métier pour désigner une même activité, ce qui explique pourquoi les données nationales sont très hétérogènes et difficilement comparables. Cela se reflète directement au niveau des statistiques européennes qui sont très approximatives tant en matière de comptabilisation des travailleurs que d'évaluation du poids économique du secteur. Ce phénomène limite naturellement son financement par les autorités publiques et provoque son retard en matière de développement. Il restreint aussi la construction identitaire individuelle et collective des travailleurs qui peinent à identifier leurs pairs afin de se regrouper autour des éléments constitutifs des métiers exercés.

À ce titre, le rôle des partenaires sociaux, notamment des organisations syndicales, est primordial pour assurer la défense des intérêts individuels et collectifs des travailleurs des PHS, indépendamment de leur statut d'emploi. Ils portent ainsi la voix des travailleurs et les informent concernant leurs droits et potentielles solutions de recours en cas de litige. Ils participent aussi à la gestion d'organismes déterminants pour les salariés tels que les caisses nationales d'assurance maladie ou encore de retraite. Enfin, ils contribuent au dialogue social entre l'État, les employeurs et les salariés. Lorsqu'ils sont suffisamment représentatifs, ils peuvent négocier et signer des conventions collectives qui encadrent la relation d'emploi, déterminent leur champ d'application et octroient des droits sociaux aux salariés. Il existe des partenaires sociaux incluant les PHS dans la majorité des États membres de l'UE, ils ne sont qu'une poignée à reconnaître le modèle d'emploi direct. C'est notamment le cas en France et en Italie, les deux seuls États membres dans lesquels une convention collective permet de régulariser l'emploi des salariés directement par les ménages.

LE PROJET EUROPÉEN PHSDIALOGUE

Dans cette optique, les partenaires sociaux européens (EFFAT, EFFE, EFSI, UNI-Europa) ont lancé en juillet 2023 le projet PHSDialogue qui vise à promouvoir les négociations collectives dans le secteur des PHS ainsi que la création d'organisations représentatives. Il entend notamment cartographier les acteurs clés du secteur et établir des observatoires sectoriels au niveau national. À terme, il inclura des ateliers thématiques pour favoriser l'organisation des organisations syndicales et d'employeurs.

<https://www.efe-homecare.eu/lancement-dun-nouveau-projet-de-renforcement-des-capacites-pour-les-acteurs-des-services-aux-personnes-et-aux-menages/>





Enfin, le développement quantitatif mais surtout qualitatif de l'offre de main-d'œuvre constitue un autre enjeu déterminant au regard de l'accroissement de la demande de PHS. En dépit du faible taux de qualification des travailleurs du secteur, la formation des salariés à domicile est donc particulièrement importante. Leur professionnalisation, entendue comme processus d'acquisition de compétences professionnelles, suppose donc au préalable celle du milieu de la formation. Cela doit notamment se traduire par une plus grande corrélation entre l'offre de formation et la pratique professionnelle, tant en matière de contenu que de modalités d'apprentissage. Par exemple, les parcours de formation différencient généralement les services liés aux soins des services de soutien sans tenir compte de leur imbrication récurrente.

La segmentation de l'offre conformément aux grilles métiers ne correspond donc pas systématiquement à la pratique des salariés et doit être révisée. Parallèlement, les parcours de formation ne sont pas toujours accessibles au public ciblé. Lorsqu'il est dispensé en présentiel, l'enseignement peut devenir exclusif en raison de son coût, de son rythme ou encore de sa localisation géographique. Pour cette raison, le *blended learning*, une alternative dite « mixte » qui inclut du temps de formation en présentiel et à distance, constitue une piste d'apprentissage intéressante puisqu'elle apporte des solutions à ces trois variables. Lorsqu'elle tient compte de ces différents aspects, la professionnalisation des organismes de formation leur permet donc de gagner en légitimité et d'améliorer leur positionnement sur un marché concurrentiel en affirmant le caractère professionnalisant de leur offre.

LE PROJET EUROPÉEN PRODOME

Conduit entre 2016 et 2019, le projet européen PRODOME entendait développer la professionnalisation des employés familiaux au sein de l'UE. Réunissant des partenaires représentatifs des ménages employeurs, des salariés et des organismes d'EFPP, il aura notamment permis de dresser un état des lieux du profil d'employé familial en Europe, d'établir un référentiel de compétences et de formation, laquelle a été expérimentée en Espagne et en Italie via un parcours en *blended learning*. Parallèlement les partenaires auront publié un kit de formation, décliné en 4 langues, et défini une feuille de route en vue de la création d'une future certification européenne.

<https://www.prodome.eu/>

LES COMPÉTENCES, PIERRE ANGULAIRE DES DISPOSITIFS DE PROFESSIONNALISATION ?

La plus grande participation des femmes au marché de l'emploi réduit leur capacité à assumer les responsabilités familiales et domestiques. Dès lors se pose la question de leur externalisation à un tiers qualifié et rémunéré dans le cadre d'une relation professionnelle. En outre prendre soin de son enfant, de son parent âgé, de son domicile, dans son propre espace privé n'a rien à voir avec prendre soin d'un être qui n'est pas son parent, dans un domicile qui n'est pas le sien, et c'est précisément cette frontière qui transforme les actes effectués en métiers basés sur des compétences professionnelles.

À l'instar de la professionnalisation, il existe une pluralité de définitions de la notion de compétence qui sont abordées d'un côté par sa dimension cognitive, et de l'autre par sa dimension sociale qui fait apparaître les enjeux relatifs à sa reconnaissance et son évaluation. Loin d'être opposées, ces deux approches semblent complémentaires et justifient l'intégration de ce terme dans les pratiques professionnelles.

Pour Hoskins et Deakin Crick cités par TRANSVAL-EU (2021), les compétences désignent «une combinaison complexe de connaissances, de savoirs, de compréhension, de valeurs, d'attitudes et de désirs qui conduisent à une action humaine efficace et incarnée dans le monde dans un domaine particulier. Les réalisations d'une personne au travail, dans ses relations personnelles ou dans la société civile ne reposent pas simplement sur l'accumulation de connaissances stockées sous forme de données, mais sur la combinaison de ces connaissances avec des savoirs, des valeurs, des attitudes, des désirs et des motivations et leur application dans un contexte humain particulier à un moment donné d'une trajectoire dans le temps. La compétence implique un sens de l'organisation, de l'action et de la valeur.



De son côté, Ardouin (2005) les définit comme «la formalisation d'une dynamique complexe, d'un ensemble structuré de savoirs (savoir-faire, savoir-être, savoir-agir, savoirs sociaux et culturels, savoir expérientiels), mobilisés de manière finalisée et opératoire dans un contexte particulier». Conformément à cette définition, la compétence résulte de l'attribution socio-professionnelle d'une qualité à un sujet après son appréciation par un tiers selon des critères de légitimité dans une situation singulière. Elle valide des connaissances et des savoirs et ne peut être considérée comme une qualité intrinsèque de l'individu. Elle s'inscrit dans un processus plus large de reconnaissance sociale et institutionnelle d'une activité. Ce processus contribue activement à la construction de leurs identités (pour autrui et pour soi) (Dubar, 2022) et leur permet d'acquérir une certaine professionnalité. Ainsi, en reconnaissant la compétence d'un individu à faire, on reconnaît sa capacité à être, ce qui légitime son appartenance à une communauté. Cela aide notamment à grimper dans la hiérarchie sociale. La compétence constitue donc l'un des piliers de la socialisation professionnelle et des rhétoriques de construction identitaire d'un groupe social (Jorro & Wittorski, 2013).

Régulièrement considérés comme peu qualifiés, les métiers du domicile nécessitent des compétences professionnelles («*vocational skills*») spécifiques afin d'être exercés sans risque, de manière décente, déclarée et rémunérée. Parmi elles, on retrouve des compétences techniques («*hard or technical skills*») et d'autres relationnelles et transversales («*soft and transversal skills*»).

D'un côté, les compétences techniques désignent les savoirs et savoir-faire propres à chaque métier. Elles englobent notamment les connaissances relatives à un environnement de travail donné (espace, public cible) et celles qui encadrent l'activité (caractéristiques des publics concernés, des produits utilisés et des tâches réalisées). Elles regroupent aussi les gestes, postures, méthodes et procédures indispensables à l'exercice d'une activité selon des normes définies de sécurité, comme c'est le cas pour porter une personne âgée dépendante ou en situation de handicap. Dans le cas des métiers du domicile, elles renvoient à l'organisation, l'anticipation ou le déroulement des activités, tout en sachant adapter son travail aux habitudes de la personne aidée et l'encourageant à participer à l'entretien de son cadre de vie tout en tenant compte de ses capacités réelles. C'est le cas des compétences mobilisées pour la préparation des menus et des repas, ou pour veiller au bien-être et l'hygiène de la personne aidée, ou encore au suivi du maintien en bonne santé de la personne. Leur rôle pour signaler ou détecter des défaillances sera ici primordial (Valléry & Leduc, 2010).

De l'autre, les compétences relationnelles et transversales regroupent les savoir-être d'un individu. Plus abstraites et difficilement mesurables, elles incluent les dimensions cognitive, organisationnelle, sociale et émotionnelle (TRANSVAL-EU, 2021, p. 11-12). On les retrouve généralement à travers les qualités telles que l'autonomie, l'écoute, la communication, la flexibilité, l'organisation, la politesse ou encore le respect, souvent confondues avec «intelligence sociale» ou «pratique». Il s'agit par exemple «d'adapter ses sujets de conversation» avec les personnes aidées en fonction de leurs centres d'intérêts, pour faciliter le contact avec elles, d'instaurer un climat de confiance, de veiller à leur bien être moral, ou encore la détection et la prévention de risques encourus par la personne aidée et lui permettre de maintenir des liens sociaux avec son entourage.

Le travail de *care* laisse donc place aux émotions, au sensible, pour adapter l'intervention au plus près des besoins et des réalités de l'existence des personnes vulnérables. Chaque situation d'accompagnement est spécifique et les travailleurs doivent constamment s'adapter, et personnaliser l'accompagnement (Lenzi, 2020) en étant capables de prendre des initiatives pour le bien-être de la personne aidée. Les émotions font alors pleinement partie du métier au regard des réalités de terrain ou chaque situation est singulière et où la création d'une relation privilégiée entre le salarié et la personne aidée nécessite des compétences situationnelles et sociales et où l'intervention devra se réaliser au moment propice et de manière appropriée. Il se crée alors une interdépendance entre le salarié et le bénéficiaire, qu'il soit employeur ou non. Malgré leur importance, ces compétences sont sous-évaluées dans l'accompagnement à domicile.

Les parcours de formation mettent souvent l'accent sur les compétences techniques et ne valorisent pas suffisamment les compétences relationnelles et transversales alors même qu'elles sont particulièrement recherchées par les bénéficiaires, qu'ils soient employeurs ou non. Le Panorama des compétences développé par le CEDEFOP (2023) et basé sur la classification ISCO 08 souligne l'importance des compétences relationnelles et transversales pour les groupes 91 et 53. Il fait notamment apparaître

le langage parmi les compétences transversales les plus demandées par les employeurs pour ces deux groupes. L'exemple des ménages employeurs polonais illustre parfaitement cette tendance. Ils évitent souvent le recrutement de travailleuses ukrainiennes pour s'occuper de leurs enfants en raison d'un problème d'accent qui pourrait nuire à l'apprentissage du langage par leurs enfants (OIT, 2016c).

L'écriture des compétences sous formes de référentiels métiers et de référentiels de certification (documents réunissant les critères à satisfaire pour obtenir un certificat et faisant autorité), en adéquation avec les besoins du marché, aide les organismes de formation à recentrer leur offre.

Ils servent de base à la création de référentiels de formation (documents intégrant l'ensemble des compétences visées, contenus pédagogiques associés et critères de réussite). Ils sont aussi importants pour demander ou conserver des subventions afin de pérenniser et développer l'offre de formation. Plus largement, ils constituent un répertoire de savoirs, savoir-faire et savoir-être et sont une référence pour les travailleurs comme leurs employeurs. Ils définissent donc un langage commun et favorisent la compréhension des activités réalisées dans une démarche réflexive. Enfin, ils sont indispensables pour l'évolution professionnelle des travailleurs et leurs perspectives de carrière.



LA VALIDATION DES COMPÉTENCES, UN INSTRUMENT POUR RENFORCER L'ATTRACTIVITÉ DU SECTEUR

La reconnaissance et la certification des compétences professionnelles est une prérogative nationale. Conformément aux traités, l'Union européenne ne peut en effet que soutenir, coordonner ou compléter l'action des États membres en matière d'enseignement et de formation professionnels. C'est ce qu'elle a cherché à faire par l'intermédiaire de son Cadre européen des certifications (CEC), créé en 2008 et révisé en 2017, qui entend renforcer la transparence, la comparabilité et la transférabilité des certifications. Composé de 8 niveaux de références s'appuyant sur les savoirs, les aptitudes, la responsabilité et l'autonomie, il est un outil de transposition entre les différents cadres nationaux.

À ce titre, il définit une certification comme « le résultat formel d'un processus d'évaluation et de validation obtenu lorsqu'une autorité compétente établit qu'une personne possède les acquis d'apprentissage correspondant à des normes données ».

Aux côtés de la classification ESCO, du portail Europass ou encore du Système Européen de Crédit d'Apprentissages pour l'Enseignement et la Formation Professionnels (ECVET) il encourage la mobilité transfrontalière et le développement professionnel des apprenants et des travailleurs, promeut l'apprentissage tout au long de la vie, et favorise développement professionnel dans toute l'Europe. Mais dans les faits, l'ingénierie de certification et de formation demeure très variée et inégale au sein des États membres, notamment pour les métiers des PHS.

Une étude comparative menée dans le cadre du projet européen PRODOME (2018, p. 5-6) s'est notamment intéressée aux formations et certifications existantes pour le profil d'employé familial en Espagne, France et Italie (région Lombardie). Elle constate qu'elles sont loin d'être homogènes puisqu'elles dépendent d'exigences nationales, tant en matière de niveau de certification que d'heures de formation dispensées. Mais aussi qu'elles sont loin d'être applicables aux réalités des métiers sur le terrain.

TABLEAU 2 — LES NIVEAUX CNC, CEC ET LE NOMBRE TOTAL D'HEURES DE FORMATION ET D'ÉVALUATION POUR LE PROFIL D'EMPLOYÉ FAMILIAL EN ESPAGNE, FRANCE ET ITALIE (RÉGION LOMBARDIE)

Nom	Niveau CNC	Niveau CEC	Nb total d'heures de formation et d'évaluation
Employé familial en FR	3	3	542 heures
Empleo doméstico en ES	1	3	200 heures
Assistente familiare en IT	-	-	160 heures

Source : PRODOME mais données modifiées avec les évolutions récentes (2018)

À l'image du constat effectué par les partenaires du projet européen PRODOME, les niveaux attendus en matière de diplômes/titres professionnels pour les métiers des PHS diffèrent d'un État membre à l'autre. En conséquence, le volume de formation afférent minimum peut significativement varier pour l'exercice d'une même profession. De même, les métiers ne dépendent pas des mêmes référentiels, ce qui implique également une diversité des contenus de formation. Une plus grande homogénéité des politiques sectorielles nationales et des référentiels métiers aurait pourtant un impact positif sur l'attractivité du secteur et favoriserait la lutte contre le travail non déclaré. Cela revaloriserait l'image des métiers des PHS en affirmant leur caractère professionnel et renforcerait la mobilité des travailleurs à travers l'obtention de certificats professionnels selon des critères communément acceptés et reconnus dans tous les États membres. Enfin, cela améliorerait l'employabilité des travailleurs et favoriserait l'identification de pistes d'évolution de carrière.

À ce titre, la validation des compétences constitue un outil efficace pour consolider l'attractivité du secteur via l'acquisition de qualification des apprenants. S'adressant majoritairement à des publics peu qualifiés, il est primordial d'encourager la validation des acquis de l'expérience (VAE), conformément à la recommandation 204 de l'OIT sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle. La VAE permet notamment aux personnes qui ne disposent pas de diplômes ou de certificats issus de l'apprentissage formel de valoriser leurs acquis issus de l'apprentissage non formel ou informel. En d'autres termes, elle est un outil pour la formalisation et la validation d'un savoir, qui peut être utilisée pour entrer dans l'emploi ou évoluer professionnellement. Certains États membres ont déjà intégré la VAE au secteur des PHS et sont allés plus loin en développant des dispositifs innovants comme les micro-certifications. Ces dernières désignent la validation des acquis d'une petite unité d'apprentissage (volume ou durée) évalués conformément à des normes transparentes garantissant leur qualité et portabilité. Elles permettent la validation progressive des compétences dans une approche flexible et inclusive.

La référence aux compétences, un levier émancipateur pour les travailleurs migrants des PHS

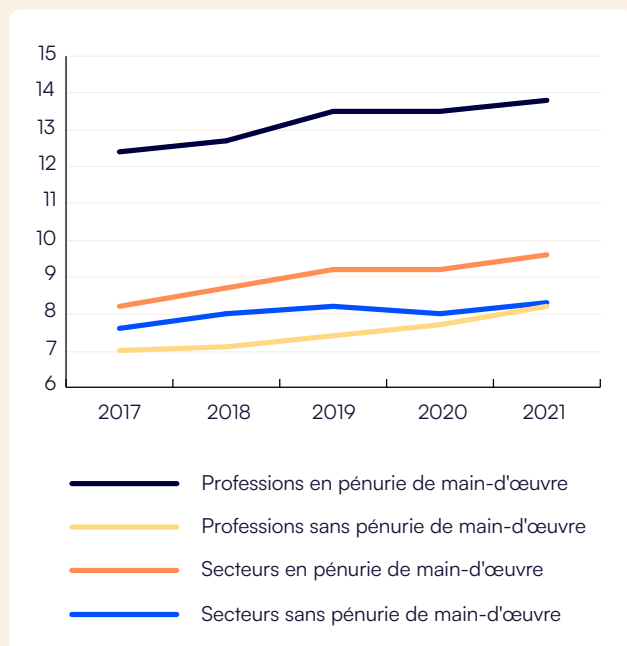
LES PHS, UN SECTEUR CARACTÉRISÉ PAR UNE PART IMPORTANTE DE TRAVAILLEURS MIGRANTS

Dans son rapport sur l'évolution de l'emploi et de la situation sociale en Europe (ESDE), la Commission européenne (2023) affirme que les migrants, définis comme personnes nées en dehors de l'UE mais y résidant, sont souvent employés dans les secteurs en tension. Ainsi, la probabilité qu'un migrant occupe un métier confronté à une pénurie de main-d'œuvre est plus élevée (8,7 points de pourcentage) que pour les travailleurs autochtones. Ce constat est spécialement vrai pour les métiers nécessitant un faible niveau de qualification. De fait, parmi les personnes nées en dehors de l'UE et qui travaillent dans un secteur en tension, 9 sur 10 occupent des emplois peu qualifiés.

La Commission souligne néanmoins que la participation des migrants et plus particulièrement des migrantes au marché du travail est faible. Elle indique qu'ils sont 3,1 fois plus susceptibles d'éprouver des difficultés à trouver un emploi permanent ou à temps plein, en particulier dans les secteurs où la pénurie de main-d'œuvre est persistante. Cela s'explique par les nombreuses barrières qui réduisent leur accès au marché formel telles que le langage (24%), la reconnaissance des compétences acquises dans le pays d'origine (16%), la discrimination ou encore l'inadéquation de leur profil avec les opportunités d'emploi (15%).

FIGURE 9 — UNE PLUS GRANDE PART DE TRAVAILLEURS MIGRANTS DANS LES MÉTIERS ET SECTEURS EN TENSION

Part des travailleurs migrants dans les métiers et secteurs en tension et normaux.



Conformément à la figure 9, la part des travailleurs migrants était de 13,8 % dans les métiers en tension contre 8,2 % dans ceux qui ne faisaient pas face à une pénurie de main-d'œuvre persistante en 2021. La majorité d'entre eux était concentrée sur des emplois faiblement qualifiés. De surcroît, environ 34 % des travailleurs migrants occupaient des emplois à mi-temps dans les secteurs en tension en 2021, contre 18,2 % des travailleurs autochtones.

Enfin, ce rapport montre que les travailleurs migrants sont plus concernés par les modalités de travail atypiques (horaires, forme, contrat etc.). S'il existe de nombreuses raisons justifiant ces chiffres, la notion d'intersectionnalité semble particulièrement adaptée pour expliquer la réalité (Marchetti *et al.*, 2021, p. 7). Les travailleurs migrants sont ainsi régulièrement victimes de discrimination et de ségrégation basées sur des critères tels que le sexe, l'appartenance religieuse ou ethnique et/ou la nationalité.

*Les travailleurs migrants et autochtones sont identifiés en fonction de leur pays de naissance. L'analyse se limite à la population âgée de 20 à 64 ans. Exclut les données de la Bulgarie, de la Hongrie, de Malte, de la Pologne et de la Slovénie, car l'EFT-UE ne fournit pas le pays de naissance des personnes nées en dehors de l'Europe.

Source : EU-LFS 2017-2021 cité par Commission européenne (2023c, p.75)

Le secteur des PHS n'échappe pas à cette tendance. Pour rappel, l'OIT estimait en 2013 que 54,6 % des travailleurs domestiques d'Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest étaient des travailleurs migrants intra- et extra-communautaires, dont une majorité de femmes (Alliance européenne C189, 2021). De son côté, l'Union européenne évaluait à 30 % la part des migrants nés à l'intérieur de l'UE et à 15 % la part de migrants intra-communautaires parmi les travailleurs domestiques en 2017 (Cammarota, A. 2018). L'importance de la migration au sein du secteur des PHS ne peut en effet être résumée par la seule contribution

des travailleurs extra-communautaires. Dans un autre rapport sur la mobilité intra-européenne, la Commission (2023b) rappelait la contribution des travailleurs mobiles au secteur, un terme qualifiant la migration intra-communautaire et transfrontalière. Selon elle, 10 % des migrants intra-communautaires (UE et AELE) occupaient un métier intégré à la catégorie 91 de la classification ISCO « nettoyeurs et aidant » en 2021. Certains États membres d'accueil sont particulièrement concernés par cette tendance, c'est notamment le cas de l'Italie et l'Espagne, mais aussi de l'Allemagne avec une croissance observée sur la période 2016-2021.

TABLEAU 3 — PRINCIPAUX ÉTATS MEMBRES D'ACCUEIL ET D'ORIGINE AU SEIN DE L'UE

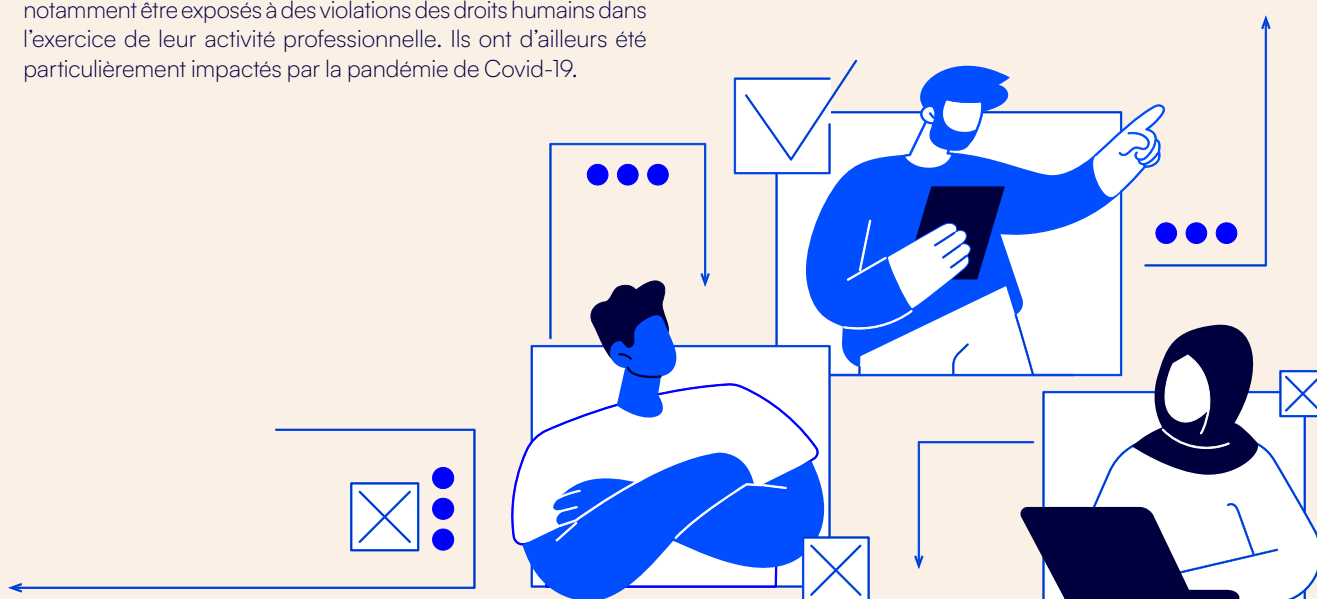
Principaux États membres d'accueil	Principaux États membres d'origine
Allemagne, Espagne, Italie pour 57% des travailleurs mobiles	Italie (10%), Roumanie (27%), Pologne (12%)

Source : Commission européenne (2023c)

Bien que citoyens européens bénéficiant de la liberté de circulation, ces travailleurs employés ou indépendants font face à des formes de discrimination basées sur le genre, l'âge ou encore l'État membre d'origine. Leur taux d'emploi varie notamment en raison de la difficile reconnaissance des compétences pourtant acquises dans un autre État européen. Il reste néanmoins plus élevé que celui des migrants extra-communautaires (de 10,5 % en 2019) selon l'OCDE (2022). Cette mobilité, caractérisée par des flux d'Est en Ouest, provoque « une fuite des soins » (*care drain*) dans les États membres d'origine (Palenga-Möllenbeck, 2013) : les femmes laissent leurs enfants et adultes dépendants et migrent vers les pays plus riches pour s'occuper des autres. Ce phénomène résulte de l'augmentation progressive des « chaînes globales de soins » (*global care chains*) et constitue le résultat de l'externalisation des tâches domestiques et de soin comme une nouvelle division internationale du travail social.

Souvent esseulés et non déclarés, les travailleurs migrants intra- et extra-communautaires répondent pleinement à la définition des travailleurs vulnérables évoquée précédemment. Ils peuvent notamment être exposés à des violations des droits humains dans l'exercice de leur activité professionnelle. Ils ont d'ailleurs été particulièrement impactés par la pandémie de Covid-19.

Selon un rapport de l'OIT (2021), les emplois de nombreux travailleurs domestiques migrants ont ainsi été réduits en volume horaire, suspendus ou résiliés sans compensation financière, supprimant leur principale source de revenus. Des pertes d'emplois oscillant entre 5 et 20 % ont été observées dans la majorité des États membres (OIT, 2022, p. 244). Cette conséquence économique a été renforcée par leur exclusion des dispositifs de chômage mis en œuvre par les différents États membres. En outre, ils n'ont que rarement bénéficié des programmes de protection sociale leur garantissant un accès aux soins de santé de base. Sans ressources, ils ont subi de plein fouet les mesures de confinement et de fermeture des frontières, entravant leur mobilité. La crise a donc exacerbé la précarité de ces travailleurs, alors même que nombre d'entre eux ont poursuivi leur activité. Cela s'est souvent fait au détriment de leurs conditions de travail, augmentant les risques de contagion liés à l'absence d'équipement de protection individuelle (EPI), et d'exploitation, notamment pour les travailleurs logés par leurs employeurs.



Lorsqu'ils étaient en situation irrégulière, les travailleurs domestiques migrants ont particulièrement souffert des abus et n'ont que peu utilisé les mécanismes de recours considérant les risques d'expulsion. Toutefois, le nombre de travailleurs concernés est très difficile à évaluer (FRA, 2022, p. 19). Certains États membres comme la France, la Belgique, l'Espagne ou l'Italie ont malgré tout réussi à limiter les impacts de la crise sur les travailleurs domestiques migrants, en les incluant dans le champ de leurs mesures d'urgence (OIT, 2022, p. 248).

Pourtant, si l'on se réfère au corpus littéraire de l'Union européenne, ces travailleurs ne devraient pas éprouver de difficultés à faire valoir leurs droits devant la justice. La Charte des droits fondamentaux de l'UE (Art. 15, 2000) et le Socle européen des droits sociaux (2017, Principes 3 et 4,) stipulent ainsi que tous les travailleurs de l'UE doivent avoir accès à des conditions de travail décentes, quels que soient leur nationalité ou leur statut d'immigration. Ils font écho à la Convention européenne des droits de l'homme (1950, Art. 4) qui interdit l'esclavage et le travail forcé. Dans la lignée de ces deux textes, le Pacte sur la migration et l'asile présenté en septembre 2020

propose un ensemble d'initiatives juridiques, opérationnelles et stratégiques en faveur de politiques migratoires plus justes et durables pour l'Union européenne. Parmi elles, figure notamment le paquet pour les talents et les compétences lancé en novembre 2023 qui poursuit un double objectif, à savoir le renforcement du cadre législatif concernant les voies légales d'accès à l'UE et la meilleure mise en relation entre les compétences et les besoins du marché du travail.

Malgré les besoins croissants en matière de main-d'œuvre qualifiée, ces différents constats montrent que le potentiel d'emploi des travailleurs migrants intra- et extra-communautaires au sein du secteur des PHS est loin d'être assez valorisé. Le binôme professionnalisation-compétence pourrait à ce titre jouer un rôle déterminant dans le regain d'attractivité du secteur et permettre aux actuels et futurs travailleurs migrants de bénéficier des besoins croissants en matière d'emploi sur le long terme. Pour cela, il doit cependant élargir son champ d'application et s'inscrire dans une politique d'intégration par le travail garantissant aux travailleurs migrants des PHS les mêmes droits qu'aux travailleurs d'autres secteurs.

LES PRINCIPAUX FACTEURS LIMITANT LEUR ACCÈS AUX DISPOSITIFS DE PROFESSIONNALISATION

Le chapitre précédent a souligné le caractère polysémique du terme professionnalisation et montré les enjeux qu'il soulève pour les différents acteurs impliqués dans le secteur PHS. Sa déclinaison pratique apparaît donc indispensable à bien des égards pour assurer des conditions de travail et de vie décentes à tous les travailleurs du secteur.

LE STATUT

Le statut des personnes migrantes est le premier enjeu majeur pour leur intégration sociale et professionnelle. Alors même que les normes internationales et européennes en matière de droit du travail proscrivent une différence de traitement basée sur le statut, les personnes migrantes en sont régulièrement victimes. Lorsqu'elles sont en situation irrégulière, sans titre de séjour, elles sont souvent cantonnées à l'informalité au travail, synonyme d'une plus grande précarité. Sans l'aide de la société civile, ces personnes ne peuvent souvent pas entamer les démarches administratives nécessaires pour l'obtention d'un titre de séjour temporaire ou permanent indispensable à leur intégration sociale et professionnelle.

Actuellement, seuls quelques États membres de l'UE proposent des permis de travail pour les métiers en tension comme les PHS. Les autres préfèrent mettre en place des dispositifs pour attirer une main-d'œuvre hautement qualifiée. Lorsqu'ils sont distribués, ces permis sont souvent temporaires, associés à un métier donné et donc, liés à un employeur unique. La perte d'emploi ou le changement d'employeur se traduisent donc généralement par l'invalidation du permis de travail. Cela crée une situation de dépendance vis-à-vis de l'employeur, favorise les abus et entraîne l'exploitation des travailleurs. Pour illustrer ce phénomène, PICUM (2021, p. 13) s'appuie notamment sur les changements apportés au visa des travailleurs domestiques d'outre-mer au Royaume-Uni. L'ONG rapporte que de 1998 à 2012, les travailleurs domestiques migrants qui se rendaient au Royaume-Uni pouvaient demander une prolongation annuelle

Mais encore faut-il mettre en œuvre des dispositifs adaptés aux besoins des publics ciblés. Parmi eux, les travailleurs migrants ne disposent pas toujours des outils nécessaires pour appréhender le secteur et ses spécificités, en raison de situations personnelles qui entravent leurs libertés dans le pays d'accueil.



de leur visa, tant qu'ils travaillaient à temps plein, pour n'importe quel employeur. Cependant, entre 2012 et 2016, le droit de changer d'employeur a été supprimé et la durée du visa a été réduite à une période maximale de six mois, non renouvelable. Une période durant laquelle le nombre de cas de violation de droits humains a considérablement augmenté (*ibid*). Si le droit de changer d'employeur au cours de cette période de six mois a par la suite été réintroduit, il est dans les faits difficile pour les travailleurs domestiques de trouver un autre emploi.

À l'instar de cet exemple, l'accord conclu le 18 décembre 2023 pour la révision de la directive sur le permis unique ne tient absolument pas compte de la spécificité des métiers et des modes d'emploi variés et atypiques du secteur des PHS, malgré un objectif annoncé de lutter contre les pénuries de main-d'œuvre au sein de l'UE. Il inclut le droit à changer d'employeur sous réserve de notification ou une demande aux autorités compétentes et n'est donc pas adapté au modèle d'emploi direct, caractérisé par une pluralité d'employeurs. Il stipule néanmoins que tout individu titulaire d'un permis unique victime de conditions de travail relevant de l'exploitation verra ses droits de titulaire étendus pour une durée supplémentaire de trois mois.

Ces permis n'en restent pas moins souvent trop courts et contraignants. Ils n'encouragent pas le développement des carrières des travailleurs domestiques migrants ou leur mobilité sur le marché de l'emploi. Et malgré les efforts consentis, la mise en œuvre de programmes de régularisation ponctuels illustre encore une vision utilitariste de la migration, qui ne tient que rarement compte de la précarité sociale et professionnelle des travailleurs concernés. Au cœur de la pandémie, l'Italie a procédé à une politique de régularisation temporaire pour faire face à la pénurie de main-d'œuvre dans les métiers de l'agriculture et des PHS. Une mesure d'urgence qui n'a eu un effet positif que sur le court terme. L'Espagne avait quant à elle choisi d'étendre la durée de ses permis de séjour pour les travailleurs migrants afin de limiter l'impact social et économique de la pandémie. Ces initiatives à court terme ne représentent pas une solution durable à la future pénurie de main-d'œuvre au sein du secteur et la révision de la directive « permis unique » n'apporte qu'une réponse partielle aux enjeux du secteur.

Les accords bilatéraux, régionaux ou multilatéraux conclus entre les pays tiers d'origine et de destination constituent une solution alternative pour favoriser l'intégration des travailleurs migrants via le secteur des PHS. Encouragés par la Convention 189 de l'OIT (2011, Art. 15), ces partenariats entendent notamment protéger les travailleurs migrants des abus en matière de recrutement, de placement et d'emploi, et leur garantir une protection sociale. Leur création est souvent favorisée par les relations diplomatiques qui unissent ces États, basées sur un passé commun et/ou une langue partagée. La France en compte ainsi un certain nombre avec les pays d'Afrique francophone pour mener une gestion cohérente des flux migratoires et promouvoir le travail décent. Ils permettent notamment l'octroi de titres de séjour pour les travailleurs concernés et favorisent leur accès à la formation dans le pays d'origine ou d'accueil pour optimiser leur intégration. À terme, ils peuvent aboutir au regroupement familial selon les règles définies par les autorités. De son côté, l'Espagne a noué des partenariats similaires avec le Maroc et l'Équateur (OIT, 2017, p. 20-21) qui sont accompagnés par des accords en matière de sécurité sociale. L'Allemagne qui en compte déjà avec l'Indonésie et le Mexique pour le recrutement de travailleurs des PHS a identifié douze autres partenaires potentiels pour le développement d'accords bilatéraux sur les migrations de main d'œuvre (ABMMO) (Angeendt *et al.*, 2023, p. 41). Cependant, ils n'apportent qu'une réponse partielle aux besoins de main-d'œuvre puisqu'ils limitent le potentiel migratoire à une liste de pays. Aussi, ils favorisent la stigmatisation de certains ressortissants étrangers qui se retrouvent systématiquement associés aux métiers des PHS. C'est notamment le cas pour les travailleurs philippins.



Enfin, l'essor des agences de recrutement privées et non réglementées souligne l'importance de l'industrie migratoire, qui abaisse les travailleurs migrants au rang de simple marchandise. Ces dernières sont régulièrement coupables de pratiques frauduleuses en matière de droits humains et du travail, de rémunération, de rétention de documents ou encore de facturation de frais (OIT, 2016b, p. 1). En d'autres termes, elles profitent de l'ignorance des travailleurs pour s'enrichir. À ce jour, la Convention n°181 de l'OIT (1997) concernant les agences de recrutement privées n'a été ratifiée que par treize États membres de l'UE. Selon une étude menée par l'Agence européenne pour les droits fondamentaux, la mise en relation avec les agences se fait souvent par réseaux informels et exploite donc l'absence de partenaires sociaux pour aiguiller les travailleurs (2019). Pour éviter le développement de ces pratiques frauduleuses, elle encourage les États membres de l'UE à mieux les encadrer via la mise en œuvre de mécanismes de contrôle (licences, certifications) et de sanctions en cas de non-respect des normes en vigueur. Elle propose notamment de se focaliser sur les secteurs réputés pour les abus tels que celui des PHS (*Ibid*, p. 14).

Face à ces constats, le développement de permis de travail durables, inclusifs et accessibles semble être la solution la plus appropriée et équitable pour répondre aux besoins de main-d'œuvre au sein du secteur des PHS. Cependant ceux-ci doivent être construits en accord avec les pays d'origine et d'arrivée afin de ne pas accroître les tensions dans les métiers et accentuer le *care drain*. Bien encadrée, cette situation peut être vertueuse pour tous : les États qui reçoivent les travailleurs car cela répond à leur besoin de main d'œuvre, le salarié car il bénéficie de meilleures conditions de travail et le pays d'origine car il est accompagné pour cadrer et reconnaître les compétences et au retour il récupère un travailleur qualifié.

LE NIVEAU DE LANGUE

Comme évoqué précédemment, le langage constitue une autre barrière importante. Selon un rapport publié par l'Institut allemand IZA (Dorn & Zweimüller, 2021, p. 22), la non maîtrise de la langue parlée dans le pays d'accueil limite non seulement la capacité des personnes migrantes à trouver un emploi, mais peut aussi réduire leur productivité et leur inclusion sociale. Leur réseau est généralement composé d'autres migrants, ce qui cloisonne leur capacité à obtenir des informations sur le marché de l'emploi et les offres de formation (Chiswick & Miller, 2014, p. 6). En outre, lorsqu'elles se lancent dans l'apprentissage de la langue du pays d'accueil, les personnes migrantes sont souvent contraintes d'absorber des coûts directs (liés à la formation et à l'achat de matériel) et d'opportunités (liés au manque à gagner) (*Ibid*). Elles ne peuvent pas toutes se le permettre. Or, l'absence de maîtrise de la langue est particulièrement problématique pour l'analyse et la validation des modalités légales de travail proposées par les employeurs. Elle les conduit souvent à l'informalité et peut être à l'origine d'une relation de travail déséquilibrée dans laquelle les minimums en matière de salaire et de droits sociaux (congrès maladie et période de repos notamment) ne sont pas respectés. Avec pas moins de 24 langues officielles parlées dans l'UE, le marché européen de l'emploi n'est en outre pas le plus simple à aborder.

Certaines initiatives tiennent pleinement compte de ces barrières qui entravent l'accès des travailleurs migrants aux métiers des PHS. En France, les partenaires sociaux du secteur de l'emploi à domicile (modèle d'emploi direct) ont lancé en 2022 une expérimentation métier pour répondre aux besoins de

main-d'œuvre qualifiée et favoriser l'intégration dans l'emploi des travailleurs migrants. Baptisé LAB Migration (2023), ce projet destiné aux personnes majeures en droit de travailler et ayant à minima un niveau élémentaire de français (A1) propose un parcours d'inclusion économique reposant sur trois piliers : la langue française, les compétences professionnelles et la citoyenneté. Ciblant quatre métiers (garde d'enfant, assistante de vie, aide à domicile, assistante maternelle), il repose sur une formation certifiante obligatoire avec des options adaptées aux profils des stagiaires et un accompagnement dans l'emploi auprès des particuliers employeurs.

Dans le cadre du projet européen [MiCare](#), destiné à soutenir l'intégration socio-professionnelle des publics migrants dans le secteur de l'autonomie et la dépendance des personnes âgées, et renforcer la qualité des services, les partenaires se sont intéressés aux dispositifs existants en Autriche, Espagne, Finlande, France et Italie. Et parmi les actions de soutien pertinentes identifiées dans chaque État membre figure l'amélioration des compétences linguistiques et culturelles en amont des formations professionnelles. C'est notamment le cas du projet autrichien [Prequal](#) grâce auquel une formation linguistique a été dispensée à des femmes migrantes afin de faciliter leur accès à la formation professionnelle dans le secteur de la santé et des soins. Elle aborde les enjeux du secteur dans une perspective interculturelle en incluant des modules traitant de la discrimination et du racisme sur le marché de l'emploi. Ce projet confirme qu'un niveau de langue minimum constitue souvent l'un des prérequis nécessaires pour toute entrée en formation professionnelle.





LE LOGEMENT

Le logement est le troisième obstacle qui limite considérablement l'intégration des personnes migrantes. Il joue un rôle déterminant dans leur accès aux opportunités d'emploi et de formation, influence leurs interactions sociales et l'évolution de leur situation de résidence. Pourtant, en raison de leur statut, nationalité et de leur incapacité à produire des documents dans la langue de l'État membre d'accueil, les personnes migrantes expérimentent de nombreuses difficultés sociales et financières pour faire valoir leurs droits en matière de logement décent. Et ce malgré la Directive 2000/43/CE, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique (2000, Art. 3) et le principe 19 du Socle européen des droits sociaux (2017). Sans information, elles ne bénéficient que rarement des dispositifs publics et se penchent naturellement sur le marché privé, en proie aux discriminations. Beaucoup occupent des logements insalubres, situés en périphérie des zones d'activités et des offres de transports, et dont les loyers sont élevés par rapport à leurs revenus. En outre, le surpeuplement de ces logements est fréquent. Forts de ces constats, les États membres cherchent à développer l'offre de logements à destination des personnes migrantes. Pour cela, ils s'appuient sur la coopération entre les autorités publiques (à l'échelle nationale, régionale ou locale) et les organismes privés tels que les associations ou les ONG.

Plusieurs initiatives européennes ont montré la pertinence de telles approches holistiques. C'est notamment le cas du projet Labour-INT 2, qui a permis l'intégration de personnes migrantes au marché de l'emploi dans le secteur agricole en Campanie (Italie), dont les analogies avec celui des PHS ne sont

plus à démontrer. Porté par la société civile organisée, il a favorisé leur réception dans des centres d'accueil et d'hébergement et encadré leur accompagnement vers la formation et l'emploi afin de lutter efficacement contre le travail non-déclaré et les abus qui en découlent, dans une région marquée par l'exploitation de ces personnes vulnérables.

La professionnalisation du secteur des PHS, dans toutes ses dimensions, ne peut donc être envisagée comme une solution durable pour répondre aux besoins de main-d'œuvre qualifiée que si elle est rendue accessible à tous. Pour cela, elle doit être incluse dans des politiques d'intégration par le travail qui tiennent compte de l'imbrication des trois obstacles mentionnés précédemment. Ces derniers sont encore trop souvent abordés séparément alors qu'ils sont en pratique étroitement liés: d'un côté, l'accès au logement dépend du revenu du travail déclaré (conditionné par la maîtrise de la langue) et du statut légal d'une personne migrante, de l'autre les opportunités d'emploi et de formation ne peuvent être envisagées sans logement à proximité. La mobilité constitue souvent un obstacle supplémentaire pour l'intégration professionnelle des travailleurs migrants dont les permis de conduire obtenus dans des pays tiers ne sont pas systématiquement reconnus par les États-membres d'accueil. Cela génère des coûts additionnels parfois difficiles à assumer pour l'obtention d'un nouveau permis de conduire ou l'usage des transports en commun. En ce sens, les partenaires sociaux jouent un rôle fondamental pour garantir la mise en œuvre de dispositifs d'accompagnement des travailleurs migrants depuis leur pays d'origine jusqu'à l'emploi dans le pays d'accueil.

DES COMPÉTENCES À RECONNAÎTRE ET D'AUTRES À DÉVELOPPER

La demande de main-d'œuvre au sein du secteur des PHS peut donc être source de discrimination si elle n'est pas correctement encadrée. En outre, la validation des compétences peut s'avérer particulièrement difficile pour les travailleurs migrants alors même qu'elle est déterminante pour leur permettre l'accès au marché formel de l'emploi. En l'absence de certification obtenue dans leur pays d'origine, les compétences acquises

par les travailleurs migrants ne sont pas reconnues par le pays d'accueil. Lorsqu'elles sont certifiées, seul un accord de reconnaissance mutuelle garantit leur reconnaissance par le pays d'accueil. Les travailleurs migrants font donc face à un double enjeu : la reconnaissance de leurs compétences d'origine et l'apprentissage de nouvelles compétences requises par le pays d'accueil pour l'exercice d'un métier déclaré et rémunéré.

LES COMPÉTENCES D'ORIGINE ET LE RISQUE DE LA SURQUALIFICATION

La reconnaissance des certifications obtenues par un travailleur migrant dans son pays d'origine par son pays d'accueil concerne à la fois celles issues de l'éducation formelle et celles qui proviennent de l'apprentissage non formel ou informel.

Selon l'OIT (2020b, p. 60), la reconnaissance mutuelle des certifications dépend du système d'EFP en place dans le pays d'origine et sa compatibilité avec celui du pays d'accueil. Elle se fait par l'intermédiaire d'accords bilatéraux ou multilatéraux tels que la Convention de Lisbonne relative à la reconnaissance des qualifications en Europe qui s'appuie sur les centres du réseau ENIC-NARIC. Implantés dans 55 pays, ils délivrent des attestations de reconnaissance qui peuvent couvrir le champ académique et professionnel. Ces dernières peuvent être demandées par les employeurs en amont d'une proposition de contrat de travail pour évaluer le profil des candidats. Leur action peut être complétée par les services publics de l'emploi (SPE) afin de renforcer l'insertion professionnelle des personnes ayant effectué une demande de reconnaissance dans le pays d'accueil. En Allemagne, le portail «Anerkennung in Deutschland», financé par le ministère pour la formation et la recherche, s'adresse aux travailleurs migrants et réfugiés qui veulent faire reconnaître leurs diplômes et certificats. Il est disponible en huit langues stratégiques, parlées par la majorité des migrants et réfugiés du pays.

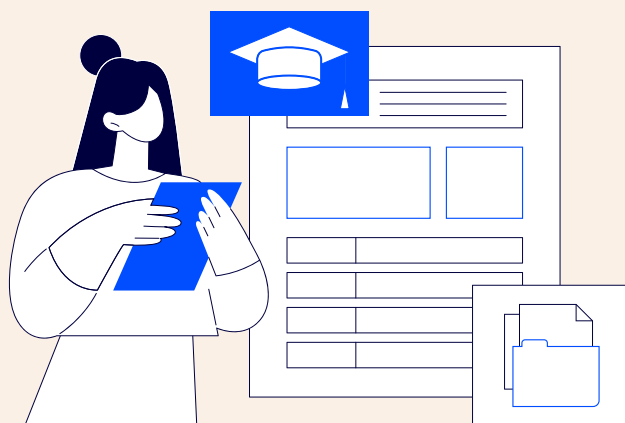
Par ailleurs, les ABMMO évoqués précédemment peuvent être efficaces pour répondre aux besoins des secteurs en tension lorsqu'ils se focalisent sur les compétences tels les «Skills mobility partnerships» (European Migration Network, 2022). Inspirés des «Talent Partnerships» et «Global Skills Partnerships» ils reposent sur la coopération entre les autorités

publiques et la société civile pour développer la formation et la reconnaissance des compétences dans les pays d'accueil et d'origine. Ils prennent en compte les diplômes, certifications et compétences acquises par les participants et répartissent proportionnellement les frais de formation entre tous les acteurs impliqués. C'est le cas du programme européen «Towards a Holistic Approach to Labour Migration Governance and Labour Mobility in North Africa - THAMM» qui aura accompagné et formé plus de 100 stagiaires égyptiens, marocains et tunisiens aux métiers de l'hôtellerie et de la restauration en Allemagne entre 2019 et 2023 (*Ibid*). L'Italie a conclu un accord de ce type avec la République des Philippines afin de soutenir les potentiels travailleurs migrants philippins en amont de leur départ via des cours de langue et d'orientation culturelle. Ces accords limitent l'influence des réseaux mafieux et le trafic d'êtres humains.

En l'absence de reconnaissance des diplômes et certifications obtenus dans leurs pays d'origine, les travailleurs migrants sont soumis à une plus grande précarité et un risque élevé d'exploitation. Certains événements tragiques comme la guerre en Ukraine peuvent entraîner un départ soudain du pays d'origine et une réduction partielle ou totale des revenus, obligeant certaines personnes à chercher rapidement du travail, sans prendre le temps de faire valoir leurs droits ou reconnaître leurs diplômes. Au sein même du secteur des PHS, il n'est pas rare qu'elles occupent un emploi pour lequel elles sont surqualifiées afin de subvenir à leurs besoins et ceux de leurs familles. Sur le long terme, cette surqualification peut se transformer en déqualification, c'est-à-dire une perte des compétences acquises et validées, réduisant leur capacité à retrouver un emploi pour lequel elles auraient été formés et à l'exercer de manière déclarée.

LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE

Les processus de reconnaissance et de validation des acquis de l'apprentissage non formel ou informel sont basés sur plusieurs principes, à savoir : la validité, la fiabilité, la confidentialité, la transparence et l'aptitude à l'emploi (CEDEFOP 2009 cité par ILO, 2020b, p. 48). Ils sont généralement proposés par des services publics de l'emploi (SPE), centres d'évaluation, des organismes de formation ou bien directement par des branches d'activité qui opèrent au niveau sectoriel. Ils reposent sur des tests et mises en situation pour évaluer les compétences et leurs niveaux selon des barèmes prédéfinis et reconnus nationalement. Certains s'adressent directement aux travailleurs migrants, d'autres choisissent de ne pas différencier les migrants des travailleurs nationaux. Toutefois, en raison du manque de communication sur les dispositifs existants, notamment dans la langue du public ciblé, les travailleurs migrants ne bénéficient que d'un accès restreint aux dispositifs de VAE.



Elle leur permet pourtant de faire évaluer et certifier leurs compétences, d'obtenir des crédits en vue d'une formation qualifiante, ou une dispense (partielle ou totale) d'un programme d'études selon l'OIT (*Ibid*, p. 24). Dans certains cas, elle leur octroie une exemption des prérequis normalement exigés, sans même devoir suivre un programme formel d'enseignement ou de formation (*Ibid*). Elle présente de nombreux

avantages pour les travailleurs migrants. Ainsi, elle améliore leur employabilité tout en réduisant le coût et la durée des périodes de formation. Surtout, elle favorise leur entrée sur le marché formel de l'emploi et leur offre des perspectives en matière d'apprentissage tout au long de la vie. Elle varie selon le système d'EFP existant dans le pays d'origine et sa compatibilité avec celui du pays d'accueil.

LES RÉFÉRENTIELS DE COMPÉTENCES, UNE GARANTIE POUR LA MOBILITÉ DES TRAVAILLEURS MIGRANTS

Face aux nombreux défis soulevés par l'intégration des travailleurs migrants pour répondre aux futurs besoins de main-d'œuvre dans le secteur des PHS, l'élaboration de référentiels de compétences métiers semble particulièrement adaptée. Pour les acteurs de l'insertion sociale et professionnelle, ils favorisent la construction de parcours de certification et de modules de formation adaptés aux besoins des apprenants et de leurs futurs employeurs. Ils permettent notamment de définir les outils et méthodes pédagogiques, ainsi que les modalités d'évaluation à mettre en œuvre pour l'acquisition des compétences convoitées. Ces référentiels de certification et de formation tiennent compte de la diversité des métiers du secteur des PHS et de leurs spécificités. Certains sont composés d'un tronc commun et de modules optionnels en fonction des bénéficiaires

envisagés par les futurs employeurs. En outre, ils peuvent être ajustés au public ciblé, tant en matière de contenu que de méthodes d'apprentissage. Comme rappelé précédemment, les besoins des travailleurs migrants dépassent souvent l'apprentissage de compétences professionnelles. Ils nécessitent l'acquisition de connaissances linguistiques et interculturelles, même si dans certains États membres comme la France, il existe des compétences linguistiques professionnelles adaptées au secteur des PHS. Parallèlement, ces référentiels qui visent à l'inclusion sociale et professionnelle de personnes vulnérables peuvent prendre en considération leurs difficultés d'accès aux dispositifs traditionnels de formation. Le développement l'apprentissage mixte (*blended learning*) et de la micro-certification par les acteurs de l'insertion illustre cette volonté.

LE PROJET EUROPÉEN MYCRED4HOME

Le projet européen MyCred4Home (2021-2024), s'adressant aux personnes migrantes et aux demandeurs d'emploi, entend justement intégrer des micro-certifications dans une approche de parcours blocs facilitant leur progression vers des niveaux de certification plus élevés et plus larges. Il doit permettre de définir un référentiel de micro-certifications clés pour le secteur des PHS, se basant sur une étude comparative des dispositifs existants au sein de l'UE.

<https://www.mycred4home.eu/>

Pour les travailleurs migrants du secteur, ces référentiels facilitent l'identification des compétences nécessaires à l'exercice d'un métier. Ils incluent donc les savoirs, savoir-faire et savoir-être exigés par les employeurs du secteur dans un État membre ciblé et permettent aux travailleurs de se positionner par rapport à leurs acquis formels, non-formels et informels. En d'autres termes, les référentiels sont synonymes de transparence. Ils rassurent concernant la nature et le contenu d'un métier.

Surtout, leur déclinaison sous forme de référentiels de formation et d'évaluation justifie la démarche d'apprentissage censée aboutir à l'obtention d'un certificat de branche ou d'État. Enfin, leur traduction dans les langues officielles des potentiels travailleurs favorise l'accès de ces derniers aux dispositifs d'EFP et les aide à se projeter sur des parcours professionnels. Cela vaut à la fois pour les personnes migrantes déjà implantées dans le pays d'accueil et pour celles qui souhaiteraient émigrer pour des raisons professionnelles.

LE PROJET EUROPÉEN MICARE

Dans le cadre du projet européen MiCare (2020-2023), destiné à soutenir l'intégration socio-professionnelle des publics migrants dans le domaine de la dépendance et renforcer la qualité des services, les partenaires ont défini un référentiel de compétences clés pour les métiers de l'accompagnement. Il comprend une partie commune à tous les pays partenaires et des entrées nationales adaptées à la législation de chacun. Il a débouché sur la création d'un référentiel de formation pour le développement des compétences professionnelles identifiées et la mise à disposition de ressources pédagogiques pour sur les aspects culturels et linguistiques.

<https://www.micareproject.eu/>

Ce rapport a souligné le caractère invisible des travailleurs des PHS et montré ses conséquences en matière de reconnaissance, de structuration et de formalisation du secteur. Il a aussi rappelé l'importance des organisations de la société civile pour la défense de leurs droits, indépendamment de leur statut légal. Pourtant, malgré l'augmentation du nombre d'organisations syndicales dans le secteur des PHS, les travailleurs migrants peinent encore à se faire représenter.

Selon Stauton (2019), les travailleurs migrants des PHS sont difficiles à atteindre car ils n'évoluent pas dans des lieux de travail et des formes d'emploi traditionnellement représentés par les organisations syndicales. À cela s'ajoutent les barrières linguistiques et culturelles, mais aussi l'appartenance communautaire et la précarité qui peut installer un climat de méfiance vis-à-vis des organisations du pays d'accueil. Cette dernière est avant tout provoquée par la crainte de la perte d'emploi, souvent synonyme d'expulsion pour les travailleurs non déclarés. Enfin, les organisations syndicales ne répondent pas toujours aux préoccupations spécifiques des travailleurs migrants. Une étude menée aux Pays-Bas révèle ainsi que les travailleurs sans papiers étaient ainsi davantage concernés par leur statut légal, que par la campagne menée pour le renforcement des droits de tous les travailleurs des PHS et la reconnaissance du secteur (van Hooren cité par Stauton, 2019). Ces derniers utilisaient d'ailleurs leurs cartes de membres comme substitut aux documents d'identité.

Globalement, les organisations syndicales fournissent des informations et des conseils juridiques aux travailleurs migrants, qu'ils soient affiliés ou non. À travers les conventions collectives, les accords interprofessionnels et de branche, elles peuvent aussi avoir une influence sur les opportunités de formation des travailleurs et leur financement. Elles accompagnent parfois les travailleurs en cas de litige avec les employeurs et peuvent les soutenir dans leur combat pour la régularisation. C'est notamment le cas de la Ligue des travailleuses domestiques de la Confédération des syndicats chrétiens (CSC) en Belgique. Le 16 juin 2022, à l'occasion de la journée internationale



des travailleurs domestiques, une de ses délégations composée de femmes sans papiers a manifesté à Bruxelles (PICUM, 2022). L'objectif de ce rassemblement était de protester contre l'exploitation subie, d'exiger des conditions de travail décentes et d'obtenir la régularisation de leur situation.

Saluée par différentes organisations à travers le monde, cette initiative souligne l'importance des partenaires sociaux pour le regroupement, l'organisation et la structuration des groupes de travailleurs vulnérables. Le 18 septembre 2023, elles se réunissaient à nouveau devant le parlement bruxellois pour réclamer leur droit à une rémunération digne, au logement et à la citoyenneté.

Ces deux exemples montrent l'importance des organisations de la société civile dans la professionnalisation des travailleurs migrants des PHS, notamment pour les aider à s'organiser et développer une rhétorique identitaire dans leur quête de visibilité. Dans certains cas, les membres d'une même communauté se regroupent pour défendre leurs intérêts et exprimer leurs droits. Des travailleurs ukrainiens se sont ainsi rassemblés en Pologne après avoir remarqué que malgré leur statut légal, peu d'entre eux étaient déclarés.

Conclusion

La pandémie de Covid-19 a mis en lumière les tensions préexistantes dans le secteur des services aux personnes et aux ménages (PHS). Elle a aussi souligné les mutations socio-économiques et démographiques susceptibles de conduire à une future pénurie de main-d'œuvre, mettant en péril la résilience de nos systèmes de santé et de soins. Le renforcement quantitatif et qualitatif de cette main-d'œuvre semble donc indispensable pour assurer leur pérennité. La professionnalisation apparaît à ce titre comme un levier crucial pour relever ce double défi. En formalisant les métiers et en augmentant leur attractivité, elle légitime l'activité des travailleurs et favorise leur accès à des conditions de travail dignes. Cela passe inévitablement par une meilleure adéquation entre les formations et les besoins du marché, nécessitant la mise en place de référentiels et de dispositifs de certification appropriés.

Malgré les efforts déployés par la société civile pour promouvoir la professionnalisation du secteur, les États membres de l'UE tardent à s'emparer du sujet. Dans de nombreux cas, les potentielles opportunités d'emploi générées par la demande grandissante en matière de PHS ne sont pas suffisamment encadrées. En résulte une augmentation du travail non déclaré et une hausse des risques d'exploitation des travailleurs en situation de vulnérabilité.

Il est essentiel de souligner que la promotion de la professionnalisation du secteur des PHS ne peut être dissociée d'une régulation adéquate du marché du travail. L'absence de cadre réglementaire robuste favorise le développement du travail informel et expose les travailleurs à des conditions précaires. Cette situation menace non seulement la qualité des services offerts mais compromet également le bien-être des travailleurs eux-mêmes. Ainsi, l'action des États membres est impérative pour garantir des conditions de travail dignes et sécurisées dans le secteur des PHS, tout en assurant la pérennité de ces services essentiels pour notre société.

Plusieurs mesures cruciales sont à mettre en œuvre pour garantir la professionnalisation du secteur des PHS et assurer des conditions de travail décentes pour tous les travailleurs, notamment ceux du domicile. Tout d'abord, il est impératif d'assurer à tous les travailleurs des métiers du care, y compris ceux du domicile, le droit d'accès à des modalités d'enseignement, de formation et d'apprentissage tout au long de la vie, en reconnaissant à la fois les compétences formelles et informelles. Une attention particulière doit être portée aux publics vulnérables tels que les travailleurs migrants ou les personnes éloignées de l'emploi.

De plus, il est nécessaire de favoriser la mise en place de parcours de formation adaptés, en diversifiant les modalités d'apprentissage et de certification pour répondre aux besoins spécifiques des travailleurs du domicile. Cela peut passer par le recours au *blended learning*, à la micro-certification, ou encore à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Pour renforcer l'attractivité du secteur, il est crucial d'établir des profils métiers qui prennent en compte les évolutions du marché du travail et garantissent des conditions de travail décentes. Pour les travailleurs migrants, il est primordial de se concentrer sur les aspects liés au statut, au logement et à la langue, tout en reconnaissant et en promouvant les compétences acquises au domicile ou dans le pays d'origine pour favoriser leur intégration sociale et leur mobilité.

Le partage des bonnes pratiques est également essentiel, d'où la nécessité de créer une plateforme européenne recensant les différents projets menés en matière de reconnaissance des compétences des travailleurs du domicile. De même, le dialogue social doit être encouragé par un meilleur financement des initiatives locales visant à promouvoir la reconnaissance et la structuration du secteur, en vue de la création éventuelle de conventions collectives sectorielles.

Recommandations

- Garantir à tous les travailleurs des métiers du care, incluant ceux du domicile, le droit d'**accès aux modalités d'enseignement, de formation et d'apprentissage tout au long de la vie, reconnaissant les compétences formelles et informelles**, en mettant l'accent sur les publics vulnérables comme les travailleurs migrants ou les personnes éloignées de l'emploi.
- Favoriser la mise en place de **parcours de formation adaptés**, tenant compte des **besoins spécifiques des travailleurs du domicile**, via la diversification des modalités d'apprentissage et de certification (*blended learning*, micro-certification, VAE...).
- Contribuer à **renforcer l'attractivité du secteur** en établissant des profils métiers qui intègrent les évolutions du marché du travail et garantissent des **métiers décents aux travailleurs du domicile**. Pour les travailleurs issus de la migration, se focaliser sur le triptyque : statut, logement et langage ; mais aussi identifier, reconnaître et promouvoir les compétences développées au domicile ainsi que celles acquises dans le pays d'origine afin de promouvoir l'intégration sociale et la mobilité.
- Soutenir l'**échange de bonnes pratiques** à travers la création d'une plateforme européenne recensant les différents projets européens menés à ce jour en matière de reconnaissance des compétences des travailleurs du domicile.
- **Encourager le dialogue social** par un meilleur financement des initiatives locales pour promouvoir la reconnaissance et la structuration du secteur et permettre à terme la création de conventions collectives sectorielles.
- **Développer des voies de migration de travail décentes** : adapter les permis de travail pour permettre aux travailleurs de changer facilement d'employeur, à travers une procédure gratuite et facile en cas de litige, ou de travailler pour plusieurs employeurs.
- Développer des politiques qui favorisent le **travail décent** dans le secteur, l'inclusion sociale et des services de qualité pour les ménages européens et les personnes en besoin de soin. Il est essentiel de ne pas construire la prise en charge à domicile sur de la migration de travail précaire.

Bibliographie

- Alliance européenne C189. (2021). Redoubler d'efforts pour assurer un travail décent aux travailleuses et travailleurs domestiques dans l'UE. Présentation du 10e anniversaire de la convention (n°189) de l'OIT. Consulté le 30 août 2023, à l'adresse https://www.effe-homecare.eu/wp-content/uploads/2021/07/C189_ALLIANCE_REPORT_FINAL_FR.pdf
- Angenendt, S., Knapp, N., Kipp, D. (2023). Germany is looking for Foreign Labour. In SWP Research Paper — Stiftung Wissenschaft und Politik. Consulté le 15 septembre 2023 à l'adresse https://www.swp-berlin.org/publications/products/research_papers/2023RPO3_LookingforForeignLabour.pdf
- Ardouin, T. 2005. Pour une épistémologie de la compétence. In Astolfi, J. (Ed.), Savoirs en action et acteurs de la formation. Presses universitaires de Rouen et du Havre. doi:10.4000/books.purh.1856
- Cammarota, A. (2018). Domestic Work and EU OSH Policy. Presentation held at EC-ILO joint conference on domestic workers and Occupational Safety and Health. Consulté le 17 septembre 2023, à l'adresse <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=88&eventsId=1360&furtherEvents=yes>
- Centre européen pour le développement de la formation professionnelle — CEDEFOP. (2014). Terminology of European education and training policy. Consulté le 29 août 2023, à l'adresse <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/4117>
- Centre européen pour le développement de la formation professionnelle — CEDEFOP. (2023). Skills intelligence — Browse by Occupation. Consulté le 27 septembre 2023, à l'adresse <https://www.cedefop.europa.eu/fr/tools/skills-intelligence/occupations?occupation=9.91#1>
- Conseil Économique, Social et Environnemental — CESE. (2020). Le travail à domicile auprès des personnes vulnérables: des métiers du lien. Avis de la commission Travail et Emploi. P. 21. Consulté le 4 septembre 2023, à l'adresse https://www.lecese.fr/sites/default/files/pdf/Avis/2020/2020_28_travail_domicile.pdf
- Conseil Économique, Social et Environnemental — CESE. (2022). Métiers en tension. Avis de la commission Travail et Emploi. P. 15. Consulté le 4 septembre 2023, à l'adresse https://www.lecese.fr/sites/default/files/pdf/Avis/2022/2022-01_metiers_tension.pdf
- Chiswick, B.R. & Miller, P.W. (2014). International Migration and the Economics of Language. In Discussion paper series of IZA — Institute of Labor Economics. Consulté le 17 septembre, à l'adresse <https://docs.iza.org/dp7880.pdf>
- Combis, H. (2020). Le « care »: d'une théorie sexiste à un concept politique et féministe. France Culture. Consulté le 4 octobre 2023 à l'adresse <https://www.radiofrance.fr/franceculture/le-care-d-une-theorie-sexiste-a-un-concept-politique-et-feministe-6237536>
- Directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique. Journal officiel n° L 180 du 19/07/2000 p. 0022 — 0026. Consulté le 13 septembre 2023, à l'adresse <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX%3A32000L0043>
- Dorn, D. & Zweimüller, J. (2021). Migration and Labor Market Integration in Europe. In Discussion paper series of IZA — Institute of Labor Economics. Consulté le 17 septembre, à l'adresse <https://docs.iza.org/dp14538.pdf>
- Dubar, C. (2022). La socialisation: Construction des identités sociales et professionnelles. Armand Colin.
- EFFE LAB. (2023a). Cartographie des SAP en Europe. Consulté le 28 septembre 2023 à l'adresse <https://www.effe-homecare.eu/effe-lab/cartographie-interactive/>
- EFFE LAB. (2023b). Infographie distribuée à l'occasion du dixième anniversaire d'EFFE le 14 novembre 2023 à Bruxelles.
- Eurofound. (2021). Wages in long-term care and other social services are 21% below average. Consulté le 15 septembre 2023 à l'adresse <https://www.eurofound.europa.eu/en/resources/article/2021/wages-long-term-care-and-other-social-services-21-below-average>
- Eurofound. (2023). Measures to tackle labour shortages: Lessons for future policy. Consulté le 26 septembre 2023 à l'adresse <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2023/measures-tackle-labour-shortages-lessons-future-policy>

- European Agency for Health and Safety at Work — OSHA. (2009). The occupational safety and health of cleaning workers. Consulté le 2 septembre 2023, à l'adresse https://osha.europa.eu/sites/default/files/2022-03/en_TE8010197EN-N.pdf
- European Institute for Gender Equality — EIGE. (2021). Gender inequalities in care and consequences for the labour market. Consulté le 14 septembre 2023 à l'adresse https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/20204948_mh0220888enn_pdf.pdf
- European Institute for Gender Equality — EIGE. (2023). Unpaid Care: Around one third of women and men struggle to strike a work-life balance in the EU. Consulté le 25 septembre 2023 à l'adresse https://eige.europa.eu/newsroom/news/unpaid-care-around-one-third-women-and-men-struggle-strike-work-life-balance-eu?language_content_entity=en
- European Federation for Services to Individuals - EFSI. (2018). PHS Industry Monitor. P. 28-29. Consulté le 30 août 2023, à l'adresse http://www.efsi-europe.eu/fileadmin/MEDIA/publications/2018/PHS_Industry_monitor_April_2018.pdf
- European Commission. (2013). Developing personal and household services in the EU — A focus on housework activities. Consulté le 26 octobre 2023, à l'adresse https://migrant-integration.ec.europa.eu/library-document/developing-personal-and-household-services-eu-focus-housework-activities_en
- European Commission. (2017). The European Pillar of Social Rights in 20 principles. Consulté le 22 août 2023, à l'adresse <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1606&langId=en>
- European Commission. (2018). EC-ILO joint conference on domestic workers and Occupational Safety and Health. P. 48. Consulté le 30 août 2023, à l'adresse <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=151&eventsId=1360&furtherEvents=yes>
- European Commission. (2021). Personal and Household Services. Consulté le 22 août 2023, à l'adresse <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1427&langId=en>
- European Commission. (2022). Legal Pathways to the European Union. Consulté le 12 septembre 2023, à l'adresse https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/promoting-our-european-way-life/new-pact-migration-and-asylum/legal-pathways-european-union_en
- European Commission. (2023a). 2023 Report on Gender Equality in the EU. Consulté le 12 septembre 2023, à l'adresse https://commission.europa.eu/system/files/2023-04/annual_report_GE_2023_web_EN.pdf
- European Commission. (2023b). Annual report on intra-EU labour mobility 2022 published. Consulté le 12 septembre 2023, à l'adresse <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=10545&furtherNews=yes>
- European Commission. (2023c). Employment and Social Developments in Europe. Consulté le 4 septembre 2023, à l'adresse <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&furtherNews=yes&newsId=10619>
- European Education and Culture Executive Agency — Eurydice. (2019). Chiffres clés de l'éducation et de l'accueil des jeunes enfants en Europe. Consulté le 29 septembre 2023 à l'adresse <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/fd227cc1-ddac-11e9-9c4e-01aa75ed71a1/language-fr/format-PDF>
- European Higher Education Area. (1999). Ministerial Declaration Bologna. Consulté le 22 août 2023, à l'adresse <https://www.ehea.info/page-ministerial-conference-bologna-1999>
- European Labour Authority. (2021a). Tackling undeclared work in the personal and household services sector. Consulté le 28 septembre 2023 à l'adresse https://www.ela.europa.eu/sites/default/files/2022-03/Study-report-on-personal-and-household-sector.2021_EN.pdf
- European Labour Authority. (2021b). Report on labour shortages and surpluses. Consulté le 7 septembre 2023, à l'adresse <https://www.ela.europa.eu/sites/default/files/2021-12/2021%20Labour%20shortages%20%20surpluses%20report.pdf>
- European Migration Network. (2022). Skills mobility partnerships: exploring innovative approaches to labour migration. EMN-OECD Inform. Consulté le 12 septembre 2023, à l'adresse <https://www.oecd.org/migration/mig/2022-March-Joint-EMN-OECD-Inform-Skills-Mobility-Partnerships.pdf>
- European Union Agency for fundamental rights — FRA. (2019). Protecting migrant workers from exploitation in the EU: workers' perspectives. Consulté le 20 septembre 2023, à l'adresse https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2019-severe-labour-exploitation-workers-perspectives_en.pdf

- European Union Agency for fundamental rights — FRA. (2022). Migrants en situation irrégulière employés dans le secteur du travail domestique: les défis en matière de droits fondamentaux pour l'Union européenne et ses États membres. Consulté le 17 septembre 2023, à l'adresse https://fra.europa.eu/sites/default/files/migrants_en_situation_irreguliere_employes_dans_le_secteur_du_travail_domestique_fr.pdf
- Eurostat. (2020). Ageing Europe - Looking at the lives of older people in the EU. P. 8. Consulté le 5 septembre 2023, à l'adresse <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/11478057/KS-02-20-655-EN-N.pdf/9b09606c-d4e8-4c33-63d2-3b20d5c19c91?t=1604055531000>
- Eurostat. (2022). Need for help with personal care or household activities by sex, age and level of difficulty experienced in those activities. Consulté le 5 septembre 2023, à l'adresse https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/HLTH_EHIS_TADLH__custom_4942048/default/table?lang=en&page=time
- Eurostat. (2023). Part-time and full-time employment — statistics. Consulté le 12 septembre 2023 à l'adresse https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Part-time_and_full-time_employment_-_statistics#Part-time_employment_by_occupation
- Fédération Mandataire. (2024). Les missions. Consulté le 4 janvier 2024 à l'adresse <https://www.federation-mandataires.fr/index.php/qui-sommes-nous.html>
- FEPEM. (2023). Le Lab Migration pour l'emploi à domicile. Consulté le 17 septembre 2023 à l'adresse <https://www.fepem.fr/dossier-thematique/le-lab-migration-pour-lemploi-a-domicile/>
- Jorro, A. & Wittorski, R. (2013). De la professionnalisation à la reconnaissance professionnelle. Les Sciences de l'éducation - Pour l'Ère nouvelle, 46, 11-22. <https://doi.org/10.3917/lsdle.464.0011>
- Lebrun, JF. (2020). La complexité des estimations du nombre d'emplois générés par le travail domestique en Europe. Rapport réalisé à la demande du Bureau International du Travail, décembre 2020, non publié.
- Lenzi, C. (2023). Intervention lors de la conférence de Consensus organisée par la FEPEM les 28 et 29 juin 2023 au Havre.
- Légifrance. (2023). Projet de loi pour contrôler l'immigration, améliorer l'intégration (IOMV2236472L). République française. Consulté le 14 septembre 2023, à l'adresse https://www.legifrance.gouv.fr/dossierlegislatif/JORFDOLE000047079143/?detailType=EXPOSE_MOTIFS&detailId=
- L'Observatoire de l'emploi à domicile. (2023). Le crédit d'impôt pour l'emploi d'un salarié à domicile: quel coût et quels bénéfices?. Baromètre de l'emploi à domicile n°43 de septembre 2023. Consulté le 1er octobre 2023 à l'adresse https://www.fepem.fr/wp-content/uploads/2023/09/P230700666_Barometre-n%C2%B043_septembre-2023_vf.pdf
- L'Observatoire des emplois de la famille. (2021). Les besoins en emplois et en compétences dans le secteur de l'emploi à domicile à l'horizon 2030. Le Baromètre des emplois de la famille, n°36, juin 2021. Consulté le 30 août 2023 à l'adresse <https://www.fepem.fr/wp-content/uploads/Barometre36.pdf>
- Lutz, H. & Palenga-Möllnbeck, E. (2010). Care Work Migration in Germany: Semi-Compliance and Complicity. Social Policy and Society, 9(3), 419-430. doi:10.1017/S1474746410000138
- Marchetti, S., Cherubini, D., & Geymonat, G. G. (2021). Global Domestic Workers: Intersectional Inequalities and Struggles for Rights (1st ed.). Bristol University Press. <https://doi.org/10.2307/j.ctv209xn9k>
- Moré, P. (2014). Les employé(e)s domestiques dans le travail de care: corps et investissement de soi entre éthique et contrainte. Travailler, 32, 33-53. <https://doi.org/10.3917/trav.032.0033>
- MYCRED4HOME. (2021). Micro-credential standards. Consulté le 27 septembre 2023, à l'adresse <https://www.mycred-4home.eu/micro-credential-standards/>
- OCDE. (2022). The Contribution of Migration to Regional Development, OECD Regional Development Studies, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/57046df4-en>
- Organisation Internationale du Travail. (1997). C181 - Private Employment Agencies Convention. Consulté le 18 septembre 2023, à l'adresse https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312326
- Organisation Internationale du Travail. (2011). C189 — Convention (n°189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques. Consulté le 22 août 2023, à l'adresse https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::p12100_ILO_CODE:C189

- Organisation Internationale du Travail. (2016a). Social protection for domestic workers: key policy trends and statistics. Consulté le 4 septembre 2023 à l'adresse https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---soc_sec/documents/publication/wcms_458933.pdf
- Organisation Internationale du Travail. (2016b). Regulating International Labour Recruitment in the Domestic Work Sector: A review of key issues, challenges and opportunities. Consulté le 25 septembre 2023, à l'adresse https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/briefingnote/wcms_467723.pdf
- Organisation Internationale du Travail. (2016c). Skills development and recognition for domestic workers across borders. Consulté le 23 septembre 2023, à l'adresse https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/briefingnote/wcms_533536.pdf
- Organisation Internationale du Travail. (2017). Migrant access to social protection under Bilateral Labour Agreements: A review of 120 countries and nine bilateral arrangements. Consulté le 10 octobre 2023 à l'adresse <https://www.social-protection.org/gimi/gess/Media.action;jsessionid=120xQIA3XVZ3O2ndXjLOKf2YIVvpb8pTfbBZXNcKX-ObxCSvOs5r!1393577045?id=15976>
- Organisation Internationale du Travail. (2020a). Directives mondiales sur la prévention du travail forcé par l'apprentissage tout au long de la vie et le développement des compétences. Consulté le 29 août 2023, à l'adresse https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_768775.pdf
- Organisation Internationale du Travail. (2020b). Faciliter la validation des compétences des travailleurs migrants. Consulté le 22 septembre 2023, à l'adresse https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_749143.pdf
- Organisation internationale du Travail. (2020c). Directives relatives aux modules de compétences dans le cadre des accords bilatéraux sur les migrations de main-d'œuvre. Consulté le 26 septembre 2023, à l'adresse https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_764408.pdf
- Organisation Internationale du Travail. (2021). Locked down and in limbo: the global impact of Covid-19 on migrant worker rights and recruitment. Consulté le 9 septembre 2023, à l'adresse https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_829456/lang--fr/index.htm.
- Organisation Internationale du Travail. (2022). Faire du travail décent une réalité pour les travailleurs domestiques. Consulté le 5 septembre 2023, à l'adresse https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_865483.pdf
- Palenga-Möllnbeck, E. (2013). «New maids — new butlers? Polish domestic workers in Germany and commodification of social reproductive work», *Equality, Diversity and Inclusion*, Vol. 32 No. 6, pp. 557-574. <https://doi.org/10.1108/EDI-10-2012-0086>
- PICUM. (2021). Designing labour migration policies to promote decent work. Consulté le 28 septembre 2023, à l'adresse <https://picum.org/wp-content/uploads/2023/08/Designing-labour-migration-policies-to-promote-decent-work-EN.pdf>
- PICUM. (2022). Undocumented domestic workers go on first-ever strike in Brussels, Belgium. Consulté le 28 septembre 2023, à l'adresse <https://picum.org/blog/undocumented-domestic-workers-go-on-first-ever-strike-in-brussels-belgium/>
- PRODOME (2018). Deliverable 2 — European Curriculum for Domestic Housekeepers. Consulté le 13 septembre 2023, à l'adresse https://www.prodome.eu/wp-content/uploads/2017/07/PRODOME-D2_UK_14082019.pdf
- Projet MiCare. (2021). Production Intellectuelle 2 — Cadre de compétences du projet MiCare et Référentiel de formation européen. Consulté le 17 septembre 2023 à l'adresse <https://www.micareproject.eu/wp-content/uploads/2021/06/IO1-MiCare-Benchmarking-report-FR.pdf>
- Stauton, B. (2019). «A Worker is a Worker»: trade union organizing migrants. Special report 3/33, ETUI. Consulté le 29 septembre 2023 à l'adresse https://www.etui.org/sites/default/files/Hesamag_20_EN_12-15.pdf
- TRANSVAL-EU. (2021). Validation of transversal skills across Europe — European State of the Art Report. Consulté le 17 septembre 2023, à l'adresse https://www.transvalproject.eu/wp-content/uploads/2022/03/D2.1_State-of-the-Art-Report_EN_public.pdf
- Valléry, G. & Leduc, S. (2010). Une analyse des emplois de services à destination des personnes âgées : compétences sociales et identité professionnelle des aides à domicile. *Gérontologie et société*, 33(135), 213-237. <https://doi.org/10.3917/gs.135.0213>
- Wittorski, R. (2008). La professionnalisation. *Savoirs*, 17, 9-36. <https://doi.org/10.3917/savo.017.0009>