

**ÉTUDE SUR LES PARCOURS
PROFESSIONNELS DES HOMMES
SALARIÉS DU SECTEUR DES
PARTICULIERS EMPLOYEURS
ET DE L'EMPLOI À DOMICILE**

—
Octobre 2024



Table des matières

PARTIE 1.

CONTEXTE ET OBJECTIFS DE LA MISSION 5

1. CONTEXTE DE L'ÉTUDE 6

A. Cadre de la mission 6

B. Cadrage sur le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile 6

C. Enjeux de la branche, recrutement de professionnels hommes pour y répondre ... 7

2. OBJECTIFS ET MOYENS MOBILISÉS 8

PARTIE 2.

ANALYSE EXPLORATOIRE 9

1. GENRE ET MÉTIERS DU DOMICILE 10

A. Genre et métiers : pourquoi dit-on que les métiers ont un genre ? 10

B. Les métiers du domicile sont invariablement associés au féminin 10

C. Qui sont les professionnels hommes du domicile ? 11

D. Insertion des hommes dans la branche 14

2. L'ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS DU DOMICILE 15

A. L'attractivité, une notion à remettre en perspective 15

B. L'attractivité des métiers du domicile 15

C. L'attractivité de l'emploi direct ou mandaté auprès de particuliers employeurs ... 16

3. COMMENT ATTIRER DES HOMMES DANS LE SECTEUR ?

CONCLUSIONS DE LA PHASE EXPLORATOIRE 18

A. Mettre en avant les dimensions les plus valorisantes des métiers 18

B. Communiquer sur les diversités de carrières possibles 19

C. Synthèse des premières hypothèses 19

PARTIE 3.

ANALYSE DES PARCOURS ET MOTIVATION DES PROFESSIONNELS HOMMES RENCONTRÉS 21

1. MOTIVATIONS À DEVENIR UN PROFESSIONNEL DU DOMICILE 22	
A. Une orientation dans la branche en deuxième partie de carrière pour les professionnels hommes 22	
B. Quelques rares professionnels s'orientent dans la branche dans la continuité de leur parcours 23	
C. Des motivations intrinsèques centrées autour du sens attribué au métier 24	
D. Les motivations pratiques et matérielles peu mises en avant dans les discours des professionnels 25	
2. LES MOTIVATIONS À EXERCER EN EMPLOI DIRECT OU MANDATÉ 26	
A. L'emploi direct ou mandaté, un type d'emploi largement exercé pour adapter son travail à sa conception éthique de celui-ci 26	
B. Une entrée plus rapide dans les métiers du domicile en emploi direct et d'autres motivations rencontrées à la marge 27	
C. Un mode d'exercice fréquemment perçu comme complexe 27	
3. TYPOLOGIE DES PARCOURS ET MOTIVATIONS DES PROFESSIONNELS HOMMES ... 29	

PARTIE 4.

ANALYSE DU RÔLE DU GENRE DANS LES PARCOURS DES PROFESSIONNELS 43

1. L'INFLUENCE DU GENRE PEUT INTERVENIR À TROIS MOMENTS CLÉS 44	
2. UNE INFLUENCE NON MESURÉE SUR L'ORIENTATION 45	
3. ENTRÉE SUR LES MÉTIERS DU DOMICILE : UN CONTINUUM DE FREINS À L'ENTRÉE DES HOMMES DANS LE SECTEUR 46	
A. Des freins de différentes intensités 46	
B. Des freins qui affectent particulièrement les assistants maternels, d'autant plus complexes à lever en l'absence de capital économique 47	
4. UN SENTIMENT D'EXCLUSION QUI DÉCROÎT LORS DE L'EXERCICE 48	
A. Une valorisation des hommes dans la réalisation d'activités perçues comme féminines 48	
B. Des stéréotypes parfois partagés ou intériorisés par les professionnels hommes 49	
C. Des missions impactées par le genre des professionnels ? 50	



PARTIE 5.	
PRÉCONISATIONS POUR FACILITER ET DÉVELOPPER L'EMPLOI DES HOMMES DANS LE SECTEUR EN EMPLOI DIRECT OU MANDATÉ	51
I. AXE 1 – PISTE D'ACTION N° 1 :	
DÉVELOPPER UN PLAN DE COMMUNICATION POUR VALORISER LES HOMMES ET LEURS COMPÉTENCES DANS L'EXERCICE DES MÉTIERS DU DOMICILE	52
II. AXE 2 - PISTE D'ACTION N° 2 :	
ORGANISER DES INFORMATIONS COLLECTIVES AVEC DES DEMANDEURS D'EMPLOI / PROFESSIONNELS EN RECONVERSION HOMMES	53
III. AXE 2 – PISTE D'ACTION N° 3 :	
RÉALISER DES EXPÉRIMENTATIONS TERRITORIALES SUR LA MISE EN ŒUVRE DE POEC PARITAIRE SUR LES MÉTIERS DU PARTICULIER EMPLOYEUR	54
ANNEXES	56
I. ACTEURS RENCONTRÉS	57
A. Phase 1 : entretiens exploratoires auprès d'acteurs du secteur.....	57
B. Phase 2 : entretiens auprès d'hommes exerçant dans le secteur	58
C. Participants au groupe de travail de la phase 3	60
II. BIBLIOGRAPHIE	61



PARTIE 1 :

CONTEXTE ET OBJECTIFS DE LA MISSION



1.

CONTEXTE DE L'ÉTUDE

A. CADRE DE LA MISSION

La commission paritaire nationale emploi formation professionnelle (CPNEFP) de la branche professionnelle du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile s'est dotée d'un Comité technique paritaire d'observation et de prospective des métiers et des qualifications (CTPOPMQ) dont la mission est de favoriser une démarche de Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) dans le secteur. Dans le cadre de ses travaux, le CTPOPMQ a souhaité s'intéresser aux salariés hommes exerçant dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. Il s'agissait notamment d'interroger le rôle du genre dans les parcours de ces professionnels.

IPERIA, la plateforme nationale de professionnalisation du secteur qui anime et assure le secrétariat du CTPOPMQ a été désignée par les partenaires sociaux pour mener à bien cette étude. Pour l'accompagner dans cette mission, IPERIA a missionné le cabinet KYU.

B. CADRAGE SUR LE SECTEUR DES PARTICULIERS EMPLOYEURS ET DE L'EMPLOI À DOMICILE

Cette étude s'inscrit dans le périmètre de la branche des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, qui comptait 1,3 million de salariés en 2022¹, travaillant pour 3,3 millions de particuliers employeurs : la branche se caractérise en effet par un ratio de 2,5 employeurs par salarié et une forte pluriactivité, ce qui est très spécifique par rapport à l'ensemble de l'emploi salarié.

Les professionnels du secteur sont principalement répartis entre trois types d'activités : la garde d'enfants (au domicile du particulier employeur, à son propre domicile ou en maisons d'assistants maternels), l'entretien du domicile (courses, ménages, menus travaux) et l'accompagnement des personnes en perte d'autonomie. Les frontières entre ces activités ne sont pas systématiquement délimitées, et un professionnel de l'accompagnement peut ainsi être amené à réaliser des activités d'entretien du domicile. Ils sont largement répartis entre quatre métiers : assistant maternel, garde d'enfants,² employé familial et assistant de vie. Ces salariés présentent les spécificités d'être très majoritairement des femmes (près de 90 % d'entre eux), et sont plutôt âgés (48 ans).

Ce secteur occupe un positionnement important sur le volet économique : il s'agit du 6^e secteur employant le plus de salariés en France, avec une masse salariale nette de 8,9 milliards en 2021 (+8 % par rapport à 2020). Son rôle est d'autant plus important sur le volet social : à travers des missions de soutien à la parentalité et d'accompagnement de personnes vulnérables, ces professionnels occupent des emplois à l'utilité sociale très forte, faisant partie des travailleurs essentiels du quotidien de première et seconde lignes. La dimension sociale du secteur se traduit aussi en ce qu'il participe à l'insertion de publics fragiles, souvent pas ou peu diplômés, et de main-d'œuvre immigrée (22 % des salariés des particuliers employeurs sont nés à l'étranger).

¹ Source : Observatoire de l'emploi à domicile, Chiffres clés 2023. Toutes les données de cette partie sont issues des travaux de l'Observatoire, sauf indication contraire.

² Ces deux métiers sont regroupés dans la nomenclature PCS de l'INSEE et donc dans nos traitements statistiques présentés infra.

C. ENJEUX DE LA BRANCHE, RECRUTEMENT DE PROFESSIONNELS HOMMES POUR Y RÉPONDRE

La branche connaît de forts enjeux en lien avec l'emploi et son développement qualitatif comme quantitatif.

Un premier enjeu de forte hausse des besoins en recrutement.

En 2021 le besoin de recrutement à l'horizon 2030, était estimé à 800 000 professionnels supplémentaires pour le secteur³. Ces besoins élevés s'expliquent par le vieillissement de la population et la prise en charge accrue de la dépendance (notamment au domicile et dans une logique davantage préventive). Ils s'expliquent également par un fort besoin en renouvellement générationnel : selon les métiers, entre 44 et 59 % des professionnels partiront à la retraite d'ici 2030.

Un second enjeu de professionnalisation et de montée en compétences des salariés des particuliers employeurs et du domicile.

Être certifié permet de développer et faire reconnaître ses compétences, de proposer un accompagnement de qualité et sécurisé en toutes circonstances ou encore de mieux connaître ses droits. Certaines certifications permettent, par ailleurs, de se spécialiser (par exemple, en ce qui concerne l'accompagnement des enfants atteints d'un trouble du spectre de l'autisme). Les professionnels de la prise en charge de la dépendance à domicile, quant à eux, sont confrontés à des pathologies de plus en plus lourdes, en lien avec le développement d'une politique soutenant le maintien à domicile. Leur professionnalisation, ainsi que le développement de la formation continue, sont indispensables pour accompagner des publics fragiles. Les autres professionnels du secteur doivent également s'adapter au développement de la domotique ou à l'évolution des attentes de leurs employeurs.

Un troisième enjeu de développement de l'attractivité des métiers et des emplois.

Pour répondre à ses besoins qualitatifs et quantitatifs, le secteur doit nécessairement gagner en attractivité. Sur les métiers concernés, les tensions sont très fortes : 80 % des projets de recrutement sur les métiers « Aides à domicile et aides ménagères », « Assistantes maternelles » et « Employés de maison et personnels de ménage » sont estimés difficiles en 2023 (Pôle emploi, BMO). Le secteur souffre, par ailleurs, d'une image dégradée, en lien notamment avec les conditions de travail associées aux métiers (postures pénibles, temps partiel).

³ IPERIA, « Etude prospective des branches professionnelles des assistants maternels et salariés du particulier employeur : relever les défis de l'emploi, des métiers et des compétences d'ici 2030 », 2021

2.

OBJECTIFS ET MOYENS MOBILISÉS

Afin de répondre à ces enjeux, la diversification des canaux de recrutement est un levier essentiel. C'est dans cette optique que cette étude sur les professionnels hommes dans le secteur a été menée. À travers celle-ci, plusieurs objectifs sont poursuivis :

- **Comprendre les trajectoires antérieures et les motivations des hommes du secteur**
La compréhension des trajectoires des individus en amont de leur entrée dans le secteur facilitera la connaissance des publics, de leurs motivations et des arguments d'attractivité à mettre en avant pour développer l'emploi masculin.
- **Retracer les parcours dans le secteur**
La reconstitution des parcours dans leurs différentes composantes (entrée dans le secteur, formation, emploi) apportera une vision fine des obstacles rencontrés comme des leviers ayant facilité leur bon déroulé. Cette analyse porte sur un nombre suffisant d'entretiens pour permettre *a priori* la constitution d'une typologie des professionnels masculins du secteur.
- **Identifier les principales difficultés rencontrées lors des parcours**
L'identification des freins fréquemment rencontrés par les professionnels du secteur (et leur appréhension par typologie de public) est indispensable à la conception de préconisations permettant d'y répondre.
- **Mettre en lumière les leviers ayant facilité l'entrée et l'exercice dans la branche des professionnels hommes**
Les préconisations construites à la suite de l'étude devront également être axées sur les leviers mis en lumière.

Pour cela, l'étude a été menée en trois phases :

- **Une première phase exploratoire composée d'une revue bibliographique et statistique, complétée par 13 entretiens** auprès d'organismes de formation, de structures mandataires et de particuliers employeurs. Cette phase a permis de bien appréhender le sujet et de construire des hypothèses testées ensuite lors de la deuxième phase.
- **Une deuxième phase au cours de laquelle 41 entretiens biographiques ont été réalisés avec des hommes** exerçant des métiers du domicile auprès des particuliers employeurs, ayant exercé des métiers du domicile ou ayant suivi une formation dans le cadre de l'offre prioritaire de certification et de formation de la branche. Cette phase a permis de retracer les parcours de ces individus et d'en comprendre les mécanismes et les motivations à entrer dans les métiers du domicile.
- **Une troisième phase visant à construire des pistes d'action pour faciliter et développer l'emploi des hommes dans la branche professionnelle.** Cette phase s'est appuyée sur les éléments recueillis lors des phases précédentes pour construire des premières pistes, hiérarchisées et affinées à la suite d'un travail collaboratif avec différents acteurs du secteur, notamment dans le cadre d'un groupe de travail.

Les auteurs du rapport remercient l'ensemble des acteurs interrogés, structures mandataires, organismes de formation, acteurs institutionnels du champ de l'autonomie, de l'emploi formation, ainsi que les particuliers employeurs et les professionnels rencontrés.



PARTIE 2 :

ANALYSE EXPLORATOIRE



1.

GENRE ET MÉTIERS DU DOMICILE

A. GENRE ET MÉTIERS : POURQUOI DIT-ON QUE LES MÉTIERS ONT UN GENRE ?

I. DÉFINITION : LE CRITÈRE DE DOMINANCE

Les métiers dits « genrés » correspondent aux métiers au sein desquels on observe une majorité de femmes ou d'hommes parmi les salariés. On parle notamment de « critère de dominance » pour distinguer les métiers dits « féminins » des métiers « masculins ». À partir de 15 points d'écart parmi la répartition des salariés selon le genre, un métier est considéré comme ségrégué (Catherine HAKIM, 1993).

II. UNE TRANSPOSITION MODERNE DE LA DIVISION SEXUÉE DU TRAVAIL

Les métiers genrés, et notamment les métiers dits « féminins », trouvent leur origine dans la « division sexuée du travail », théorisée par des ethnologues afin de désigner la complémentarité des tâches au sein du foyer entre les hommes et les femmes, ces dernières étant associées, entre autres, à la réalisation des tâches domestiques. Malgré l'entrée des femmes sur le marché du travail, cette répartition genrée des rôles ne s'est que peu atténuée : selon l'Observatoire des inégalités, les femmes réalisaient encore 80 % des tâches domestiques au sein du foyer en 2020. La division historique et sexuée du travail est ainsi toujours prégnante, et vient nourrir des stéréotypes de genre, qui s'expriment à travers notre processus de socialisation (par l'intermédiaire de représentations genrées). La socialisation va inciter les personnes à se conformer au rôle qui est attendu d'elles ; ce que Judith Butler a nommé la « performance de genre ». Ainsi, elles seront enclines à choisir un métier correspondant à la répartition genrée des rôles (par exemple, les métiers du *care* pour les femmes).

B. LES MÉTIERS DU DOMICILE SONT INVARIABLEMENT ASSOCIÉS AU FÉMININ

I. LE TRAVAIL À DOMICILE RESTE TRÈS MAJORITAIREMENT RÉALISÉ PAR DES FEMMES

Bien qu'historiquement, les métiers du travail à domicile n'étaient pas exclusivement féminins (A. Dussuet, 2016), il existait déjà une ségrégation genrée des activités réalisées. **En effet, aux 18^e et 19^e siècles, les hommes étaient présents en tant que domestiques ou ouvriers effectuant des tâches physiquement exigeantes, connus sous le nom « hommes de peine », tandis que les femmes réalisaient déjà la majorité des activités liées au soin et à l'entretien du domicile (cuisine, garde d'enfants...).** Cependant, l'essor de l'industrialisation et la séparation croissante entre les activités liées à la sphère privée et celles de la sphère publique ont marqué la période de la « fuite des hommes » des métiers du travail à domicile vers ceux de la sphère industrielle publique. Cette transition a contribué à l'association persistante des métiers du travail à domicile avec la sphère privée et l'intime. En conséquence, ces métiers sont aujourd'hui largement féminisés, avec plus de 90 % de femmes les exerçant. La professionnalisation tardive de ces métiers et leur lien persistant avec la sphère privée ont renforcé cette féminisation.

Le stéréotype selon lequel les femmes seraient « naturellement » plus aptes à s'occuper du travail dit domestique, qu'il soit salarié ou non, demeure également ancré dans la société contemporaine. L'Observatoire des Inégalités a souligné, en 2016, que les femmes consacrent en moyenne 3h26 par jour aux tâches domestiques, telles que le soin des enfants, le ménage, la cuisine et les courses, contre seulement 2h pour les hommes.

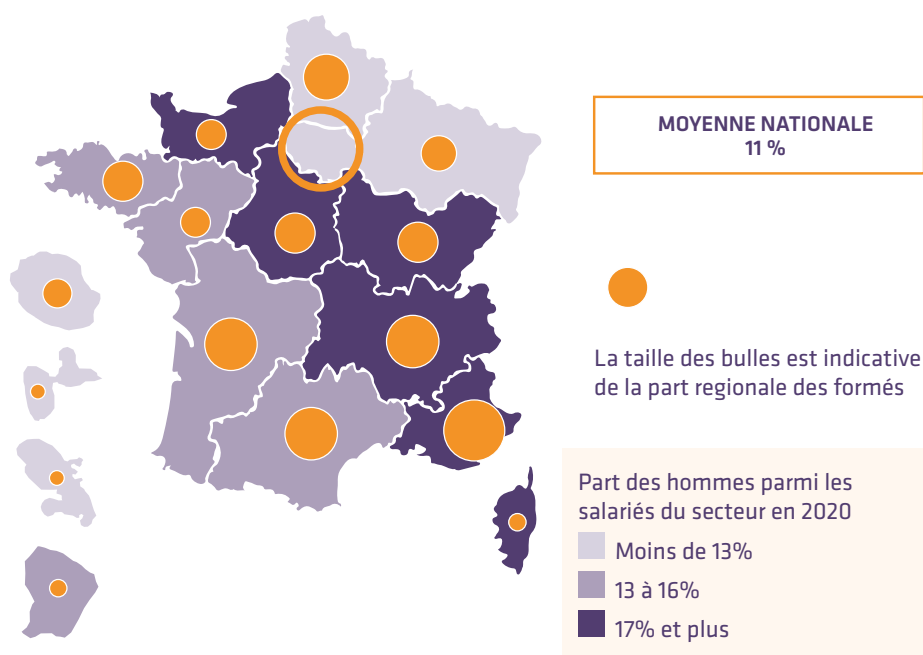
« Il faudrait apprendre aux garçons que la douceur, ce n'est pas exclusivement féminin, prendre soin de l'autre, ce n'est pas dégradant. » (Directrice d'une structure mandataire)

Par ailleurs, la perception collective des métiers du travail à domicile est souvent centrée sur le ménage et la prise en charge des enfants, et non les soins aux adultes, qui comprennent des gestes plus techniques voire médicalisés. Cette représentation contribue à l'absence des hommes dans ces métiers, comme l'a souligné L. Trabut (2014). En comparaison, certains métiers tels que ceux d'infirmier ou d'aide-soignant, associés davantage au « cure » (dimension médicale) qu'au *care* (dimension de soin), tendent à se masculiniser. En outre, bien que seulement 13 % des infirmiers soient des hommes en France, ils sont souvent surreprésentés dans des domaines tels que les soins continus, l'anesthésie ou les urgences, où les activités sont plus techniques que relationnelles, comme le souligne A. Arborio (2005).

C. QUI SONT LES PROFESSIONNELS HOMMES DU DOMICILE ?

I. QUI SONT LES HOMMES EXERÇANT AU DOMICILE DES PARTICULIERS EMPLOYEURS ?

► FIGURE 1 : PART DES HOMMES PARMIS LES SALARIÉS DU SECTEUR PAR RÉGION EN 2020



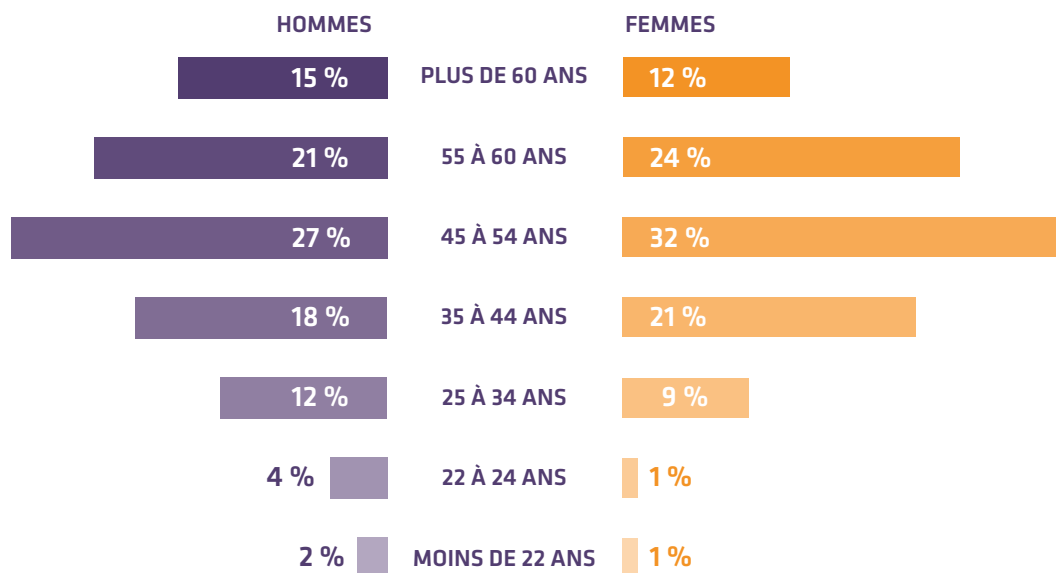
Source : INSEE, DSN, traitement KYU

La part des hommes par région est très hétérogène, allant de 5 % en Martinique à 20 % Bourgogne-Franche-Comté. Si l'Île-de-France est la région avec les effectifs masculins les plus importants en valeur absolue, ils ne représentent que 6 % des effectifs régionaux du secteur. À l'inverse, on constate une surreprésentation des hommes dans l'emploi sectoriel sur une diagonale allant de la Normandie à la Corse (voir figure 1 ci-dessus).

Ce décalage peut s'expliquer par différentes dimensions : la répartition des salariés par métier dans la région peut être un facteur explicatif notamment, puisque **l'Île-de-France, par exemple, se distingue par une part plus importante de professionnels dans les métiers de la petite enfance**, qui sont plus féminins (32 % des salariés sont assistants maternels et gardes d'enfants contre 28 % en moyenne), ce qui explique la plus faible proportion d'hommes sur ce territoire.

II. DES MÉTIERS DE DEUXIÈME PARTIE DE CARRIÈRE POUR LES HOMMES

▷ FIGURE 2 : PYRAMIDE DES ÂGES PAR GENRE DANS LA BRANCHE DES PARTICULIERS EMPLOYEURS ET DE L'EMPLOI À DOMICILE



Source : INSEE, DSN, traitement KYU

D'après la DSN⁴, 63 % des hommes salariés dans le secteur ont 45 ans et plus, dont 36 % au moins 55 ans (voir pyramide des âges ci-dessus). Selon les professionnels de la formation interrogés, **la grande majorité des hommes présents dans la branche sont entrés en deuxième partie de carrière, suite à une reconversion**. Cela est également souligné dans l'étude d'IPERIA sur les Maisons d'Assistants Maternelles (MAM) dans les Hauts-de-France, qui indique que la reconversion des hommes dans un collectif de travail tel qu'une MAM peut constituer un véritable intérêt professionnel, cela dans la continuité logique **« d'un parcours en entreprise où le travail et/ou la gestion d'une équipe étaient très présents »**.

Si l'entrée dans le secteur se fait fréquemment suite à une reconversion après une première partie de carrière assez éloignée, il semblerait que ce soit particulièrement le cas pour les hommes. Les différents entretiens réalisés auprès de structures mandataires et organismes de formation laissent penser que **les hommes proviennent plus souvent que les femmes de secteurs hors care** : grande distribution, BTP, professions indépendantes.

Une structure mandataire rencontrée indique **qu'aucun des vingt hommes en relation avec l'association n'est diplômé du sanitaire et social ou du care**, alors que la moitié des femmes le sont. Par ailleurs, **l'orientation en formation initiale amène peu d'hommes vers les formations et métiers du sanitaire et social** (ou plus généralement du care)⁵ ce qui explique que parmi les hommes dans le secteur, une plus forte proportion soit issue de reconversions professionnelles. Cette structure mandataire indique également que de **nombreux hommes viendraient du milieu artistique** en quête d'une rémunération de complément, et relève qu'ils ont des profils plus enclins à **« accepter leur part de sensibilité, de douceur »** (en raison, selon l'enquêtée, de l'exercice d'un métier artistique) et ainsi à exercer un métier du prendre soin. Cette perception de la structure mandataire illustre la difficulté à ne pas projeter des caractéristiques (plus ou moins genrées) sur les professionnels exerçant des métiers – du care comme artiste.

⁴ Déclaration sociale nominative

⁵ Par exemple, en 2023, sur les 57 300 étudiants inscrits dans « une des 1100 formations aux professions sociales en France », 83 % sont des femmes (Sources : Drees 2024, DREES/OSOL/BCL)

III. LA MIXITÉ PERÇUE COMME UN ATOUT PAR LES EMPLOYEURS, MAIS JUSTIFIÉE PAR DES QUALITÉS GENRÉES PRÊTÉES AUX PROFESSIONNELS

Interrogés sur l'intégration des hommes dans les collectifs de travail féminin, les salariés des particuliers employeurs ont indiqué que ceux-ci auraient tendance à s'intégrer très rapidement aux collectifs formels de travail (plusieurs salariés au domicile, groupe de formation) et leur présence est souvent la bienvenue dans des collectifs quasiment exclusivement féminins. La présence d'hommes peut être recherchée, pour des qualités supposément genrées (plus calmes, posés), mais également, dans le cadre d'une structure mandataire, pour pouvoir répondre à des demandes de particuliers employeurs pour lesquelles le choix d'un homme serait privilégié (par l'employeur ou par la structure elle-même, voir ci-dessous).

« Si les hommes doivent initialement faire leurs preuves, ils sont rapidement 'chouchoutés' par les autres salariés et contribuent à équilibrer les relations dans le collectif de travail » (Directrice d'un organisme de formation)

IV. DES STÉRÉOTYPES DE GENRE ENCORE PARTICULIÈREMENT PRÉGNANTS CHEZ LES RECRUTEURS

Dans le domaine des métiers du *care*, la question du genre suscite des avis mitigés parmi les employeurs qui conviennent unanimement du caractère discriminatoire de la prise en compte du genre dans les recrutements. Théoriquement, la discrimination basée sur le genre demeure effectivement condamnable, mais dans la pratique, certaines structures mandataires interrogées ont fait état d'une acceptation ou d'une compréhension particulière de cette réalité. Ces dernières justifient toutefois cette prise en compte par le cadre spécifique de l'intervention dans des sphères considérées comme « intimes », dans lesquelles la question du genre persiste et est perçue comme, sinon légitime, du moins compréhensible, notamment dans le cas d'un public ayant un rapport à son intimité « complexe » (par exemple, des personnes en situation de handicap ne s'étant jamais retrouvées en situation de nudité auprès d'une personne d'un autre genre).

« Même si c'est une réalité contestée, à domicile, en tête à tête, il y a des soins genrés » (Directrice d'une structure mandataire)

Ainsi, si, de façon tangible, les hommes peuvent être privilégiés pour réaliser des activités de toilettes sur des hommes (dans le cadre de ce rapport complexe à l'intimité), certains stéréotypes perdurent tout de même chez les recruteurs.

Enfin, les structures mandataires indiquent que leur choix se porterait plus facilement sur un homme dans le cadre de l'accompagnement d'une personne lourdement dépendante, en raison de la force physique nécessaire, celle-ci étant communément associée au masculin. Ce dernier point est toutefois à nuancer, les professionnels ayant indiqué que le critère principal dans ce cas de figure précis résidait dans la forme physique de l'employé(e), cela indépendamment du genre. Les appellations des métiers de la branche reflètent, par ailleurs, une attribution genrée des activités dans le secteur : « aide-ménagère » ; « homme toutes mains », ce qui résonne avec la représentation genrée des professionnels et des particuliers employeurs.

D. INSERTION DES HOMMES DANS LA BRANCHE

I. DES PROFESSIONNELS QUI NOTENT UN RECRUTEMENT INITIAL PARFOIS DIFFICILE AUPRÈS DU PARTICULIER EMPLOYEUR, MAIS UNE SATISFACTION SUR LA DURÉE

Les structures mandataires et dirigeants d'organismes de formation interrogés indiquent que **le recrutement initial des hommes peut se heurter à certaines réticences de la part des particuliers employeurs, notamment lorsque les activités réalisées portent sur leur intimité**. Une structure mandataire spécialisée dans l'accompagnement de personnes en situation de handicap a ainsi indiqué interroger ouvertement le particulier employeur sur le genre souhaité, les personnes accompagnées pouvant avoir un rapport complexe à leur intimité.

Si la question du genre peut ainsi se poser lors du recrutement, une fois en poste, **les professionnels hommes ont toutefois tendance à être plus facilement valorisés que les femmes par le particulier employeur**. Bien que ne travaillant pas sur le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, le chercheur Loïc Trabut retranscrit les propos d'une personne âgée interrogée sur son aide à domicile masculin, qui le valorise « *à la fois pour ses attributs traditionnellement considérés comme masculins, et pour son savoir-faire (considéré ici comme exceptionnel) sur des tâches habituellement réalisées par des femmes. Ainsi, elle mentionna à plusieurs reprises à quel point cet aide à domicile fait bien la vaisselle et passe bien l'aspirateur, ce qui est rarement souligné dans le cas d'une femme* » (L. Trabut, 2014). Plusieurs entretiens viennent confirmer cette forte valorisation des hommes réalisant des activités de l'entretien du cadre de vie ou du *care*. **Le constat selon lequel les hommes ont tendance, même dans des métiers féminisés, à être valorisés et à évoluer plus facilement que leurs consœurs** est également souligné par la sociologue Anne-Marie Arborio dans son article publié en 2005 sur les aides-soignants.

« Lorsque j'ai appris que ma femme avait recruté un homme, j'étais désagréablement surpris, mais ce sentiment a disparu en moins de quinze jours » (Particulier employeur homme d'un salarié employé familial homme)

LE CAS DES MÉTIERS EN LIEN AVEC L'ENFANCE

Nous notons cependant une particularité concernant les métiers d'assistant maternel ou de garde d'enfants. En effet, dans ce cadre, les réticences des particuliers employeurs semblent bien plus importantes lorsque l'employé est un homme. L'étude menée par IPERIA sur les MAM dans les Hauts-de-France le souligne ; une mère ayant confié son enfant à une assistante maternelle indique ainsi dans l'étude « *avoir des difficultés à faire confiance à un homme assistant maternel* » et va jusqu'à évoquer « *les risques de harcèlement ou d'attouchements* » que cela lui inspire⁶.

Toutefois, les entretiens de phase 1 ont été réalisés principalement auprès d'acteurs du secteur travaillant avec des employés familiaux et assistants de vie. En conséquence, certains facteurs plus spécifiques aux métiers d'assistant maternel et de garde d'enfants ont pu être identifiés lors de la phase 2 et développés dans la partie sur l'analyse des parcours des professionnels rencontrés.

6 IPERIA, Préfecture de la région des Hauts-de-France, « Renforcer l'attractivité des métiers de l'accueil individuel des enfants : rôle et enjeu des MAM dans les Hauts-de-France », 2022

2.

L'ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS DU DOMICILE

A. L'ATTRACTIVITÉ, UNE NOTION À REMETTRE EN PERSPECTIVE

La finalité opérationnelle de l'étude étant le développement de l'emploi des hommes dans la filière, celle-ci passe par la compréhension des facteurs d'attractivité des métiers et de l'emploi dans la branche, et il s'agit d'en dégager les spécificités concernant les professionnels hommes.

L'attractivité d'un emploi (entendu comme l'exercice d'un métier dans un contexte donné) dépend de facteurs hétérogènes positionnés à trois niveaux, entrant en résonance ou non avec les motivations des individus, leurs projets et contraintes :

- **Les facteurs « métiers »** en lien avec l'image du métier et de son sens, les activités prescrites dans son exercice, les modalités d'accès au métier.
- **Les facteurs liés aux conditions de travail et d'emploi et à l'environnement socio-économique :** la rémunération liée à l'emploi, la dynamique de l'emploi de la branche et ses perspectives, les conditions de travail et d'emploi, la notoriété du secteur.
- **Les facteurs exogènes**, qui sont liés à un contexte indépendant du métier et de la branche (territoire, freins périphériques des individus, contraintes personnelles...).

Seuls les facteurs « métiers » et « socio-économiques » (c'est-à-dire les facteurs liés aux conditions de travail et d'emploi réelles et perçues) seront étudiés dans le cadre de cette analyse. En effet, les facteurs exogènes présentent un intérêt fort à être analysés dans le cas d'étude contextualisée (géographiquement par exemple). Par ailleurs, les leviers à la disposition d'IPERIA concernent moins ces facteurs.

Les motivations à intégrer le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile peuvent s'analyser par le prisme des métiers exercés (B) et des conditions de travail et d'emploi permises par l'exercice auprès de particuliers employeurs (C).

B. L'ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS DU DOMICILE

Les motivations à exercer un métier font écho à la perception qu'ont les individus d'un métier dans ses différentes composantes : activités réalisées, facilité d'insertion, reconnaissance et utilité perçue des activités, auprès de la société, de ses pairs et de soi-même. Les premiers entretiens réalisés auprès de structures mandataires et organismes de formation formant aux métiers du domicile ont mis en exergue quatre principales motivations directement liées aux métiers.

La première motivation est celle **d'exercer un métier du *care*, par appétence pour le « prendre soin » et/ou le social**. Cette motivation est liée à une représentation positive des métiers du *care*, des activités réalisées, de leur sens et utilité. Elle peut se manifester par une orientation précoce vers les métiers du sanitaire et social (formation initiale en Bac pro ASSP, CAP AEPE, ou de niveaux supérieurs).

La seconde motivation à intégrer ces métiers est de **s'insérer ou se réinsérer** rapidement, en raison des forts besoins en recrutement sur ces métiers, avec **de nombreuses offres géographiquement réparties** (et dans différents secteurs d'activité) **et avec un « coût d'entrée » faible** : le plus souvent, l'entrée sur ces métiers peut se réaliser à la suite d'une formation de moins d'un an avec la possibilité de s'insérer sans

formation sur certains métiers. Elle peut autant concerner des personnes jeunes aux parcours scolaire et professionnel difficiles ou irréguliers que des personnes plus âgées, issues d'autres secteurs et ayant connu un licenciement (dans l'industrie, la vente).

La troisième motivation qui apparaît comme centrale est celle de **se reconvertir professionnellement dans des métiers « humains »**. Elle concerne notamment des professionnels issus d'autres secteurs (BTP, grande distribution, restauration, industrie) qui cherchent à se reconvertir vers un métier perçu comme « humain ».

La quatrième principale motivation liée aux métiers fait écho **aux expériences et parcours de vie des professionnels**. Une responsable de service mandataire rencontrée résume cette motivation comme **la volonté de « réparer pour se réparer »**. Le plus souvent suite à un événement survenu dans la vie privée de la personne (maladie d'un proche, survenue d'une situation de dépendance), l'individu devient aidant familial et fait, par la suite, le choix de se reconvertir afin de « donner du sens » à son activité.

Ces différentes motivations ne sont pas exclusives les unes des autres : le fait de se reconvertir vers un métier humain peut être une volonté conjuguée à un impératif de reconversion professionnelle dans un secteur avec des perspectives.

De même, le fait d'avoir été aidant familial peut conduire à poursuivre sa carrière dans les métiers du domicile dans une « quête de sens ». Cependant, si l'aidant familial a été contraint d'interrompre sa carrière professionnelle antérieure, cela rend d'autant plus difficile sa réinsertion, et la personne peut choisir de poursuivre sa carrière dans les métiers du domicile pour se réinsérer rapidement.

C. L'ATTRACTIVITÉ DE L'EMPLOI DIRECT OU MANDATÉ AUPRÈS DE PARTICULIERS EMPLOYEURS

Contrairement aux premières motivations présentées, celles-ci portent plus spécifiquement sur l'exercice des métiers dans le cadre d'un emploi salarié auprès de particuliers employeurs.

I. DES CONDITIONS DE TRAVAIL QUI PEUVENT ÊTRE ATTRACTIVES PAR RAPPORT À L'EXERCICE DE CES MÉTIERS DANS D'AUTRES SECTEURS

Certaines motivations à exercer dans le secteur auprès de particuliers employeurs peuvent être des motivations par opposition à d'autres cadres d'exercice de ces mêmes métiers, notamment pour le métier d'assistant de vie.

- **Adapter l'exercice de sa profession à sa conception éthique de celui-ci** : il s'agit d'une motivation forte chez des professionnels du (prendre) soin ayant travaillé en structure et qui souhaitent moins « travailler à la chaîne », et davantage développer une relation avec les personnes accompagnées, en étant moins contraints par un planning imposé avec une durée d'intervention prédéfinie.

« En [structure], c'est souvent du travail à la chaîne et en prestataire on change de personnes régulièrement, alors qu'en mandataire ça apporte une stabilité dans le planning, et une vraie relation avec les personnes accompagnées » (Directrice d'une structure mandataire)

- **Entrer sans contrainte sur ces métiers pour des profils « atypiques »** : pas de diplôme nécessaire (contrairement à certaines structures nécessitant des diplômes pour réaliser des activités réglementées), possibilité pour des profils « surdiplômés » de s'orienter vers ce mode d'emploi.
- **Choisir ses employeurs** : comme le souligne Olivier Crasset (2020), par rapport aux autres modalités d'emploi au domicile, l'emploi direct ou mandaté permet de choisir ses employeurs en fonction du nombre d'heures, des types d'interventions, la zone géographique et limiter les interventions pénibles (en choisissant le type d'intervention, en s'enquérant des équipements présents au domicile).

II. INDÉPENDAMMENT DU MÉTIER, DES CONDITIONS DE TRAVAIL ATYPIQUES SUSCEPTIBLES D'ATTIRER EN ELLES-MÊMES

De par certaines de ses conditions de travail et d'emploi atypiques, le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile va ainsi attirer des professionnels, qui y trouvent des intérêts, indépendamment du contenu du travail et de l'attractivité des métiers :

- **Être maître de son organisation** et accorder son emploi à ses autres activités, professionnelles (activité artistique ou libérale en cours de développement) et personnelles (s'occuper de ses enfants, d'un proche malade).
- **Acquérir le statut de salarié et un revenu de complément** : pour des retraités ou des actifs développant en parallèle une activité incertaine (activités artistiques, thérapies non conventionnelles), le fait d'être salarié permet d'acquérir un revenu complémentaire, ainsi que le statut salarié (apportant une complémentaire santé, et ouvrant droit aux cotisations chômage et retraite). Si ces avantages se retrouvent aussi dans les entreprises prestataires, ils s'accompagnent, dans le cas de l'emploi direct ou mandaté, d'une liberté dans son organisation (nombre d'heures, horaires ou lieux d'exercice) plus compatible avec les attentes d'une population cherchant à acquérir un statut de salarié et/ou un revenu de complément.

« Le dernier garçon recruté par un particulier employeur est photographe, et photographe ça ne paie pas et il a besoin de travailler [à côté] pour gagner un salaire » (Directrice d'une structure mandataire)

L'ensemble de ces différents facteurs d'attractivité et leur enchevêtrement ont été particulièrement analysés dans le cadre de la phase 2, notamment afin de construire une typologie des professionnels hommes axée sur leurs motivations à exercer. Ces entretiens ont également permis de mettre en exergue d'autres facteurs d'attractivité.

3.

COMMENT ATTIRER DES HOMMES DANS LE SECTEUR ? CONCLUSIONS DE LA PHASE EXPLORATOIRE

L'identification des principaux leviers d'attractivité du secteur pour les hommes a été très largement permise par les entretiens de phase 2 auprès des professionnels eux-mêmes. Les entretiens de cadrage et la revue de littérature ont permis de synthétiser les principales hypothèses et pistes qui seront confrontées aux professionnels afin d'en tester la pertinence.

A. METTRE EN AVANT LES DIMENSIONS LES PLUS VALORISANTES DES MÉTIERS

L'attraction de potentiels professionnels hommes dans la filière pourrait passer par la mise en avant des activités réalisées. Deux axes d'attractivité se dégagent. Dans les entretiens auprès de professionnels hommes, l'analyse des motivations à entrer sur ces métiers et des activités réalisées permettra de valider l'appétence des professionnels hommes pour le soin et la pertinence de valoriser les compétences techniques des métiers de la branche.

I. UNE SENSIBILITÉ À METTRE EN AVANT : LA DIMENSION DU CARE

Selon les professionnels interrogés lors de nos entretiens, la promotion des métiers du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile auprès d'un public masculin ne doit pas forcément passer par une **« virilisation », soit une présentation plus masculine des activités réalisées**. Pour une directrice d'organisme de formation rencontrée, **les hommes n'exercent pas les métiers du care "par hasard". Ils font un choix genré qui mérite d'être souligné, car ils ont conscience de ne pas se conformer à ces représentations et entretiennent souvent un rapport particulier à l'intimité et à la sensibilité.**

II. VALORISER LES COMPÉTENCES TECHNIQUES DES PROFESSIONNELS DU DOMICILE

Nous avons souligné précédemment que **les hommes étaient surreprésentés dans les filières techniques des métiers du soin**, comparativement à leur présence dans ces métiers. Cette tendance a été confirmée par les professionnels interrogés lors des entretiens de cadrage : une directrice d'une structure mandataire a en effet indiqué avoir conscience que **l'association avait réussi à attirer des hommes**, notamment grâce au fait qu'elle soit spécialisée dans l'accompagnement des personnes en situation de handicap. Cette spécialisation **évacue ainsi la notion de « nursing », associée aux soins accordés aux personnes âgées et aux enfants, et traditionnellement féminine**. Une directrice d'organisme de formation a également indiqué qu'il était pertinent de **valoriser l'aspect technique des métiers du domicile et plus particulièrement celui d'assistant de vie**. Selon elle, les personnes exerçant ces métiers deviennent en effet **souvent expertes d'une ou de plusieurs pathologies**.

L'article d'Anne-Marie Arborio cité supra (2005) vient confirmer cette perception. Elle met également en exergue que les hommes aides-soignants visent davantage des postes ou spécialités valorisant la dimension technique. Ainsi, de manière plus générale, souligner la technicité des métiers, à travers la professionnalisation et la reconnaissance des compétences, contribue à une meilleure reconnaissance de ceux-ci.

III. DÉCONSTRUIRE L'IMAGE DES PROFESSIONS

Le développement de l'attractivité est également susceptible de passer par un travail sur l'image du métier. Selon les professionnels interrogés, un levier fort serait de « dédramatiser » et valoriser les professions en déconstruisant leur image stéréotypée. Au-delà de la perception des activités réalisées comme féminines, **c'est surtout la mise en avant des tâches les plus pénibles au détriment des autres qui rendent ces métiers peu attractifs**. La promotion d'activités plus valorisantes (gestes techniques, accompagnement médico-psychologique et dans différentes dimensions de la vie quotidienne, développement de l'enfant...) – dont le *care* et la dimension technique – améliorerait l'image des métiers.

B. COMMUNIQUER SUR LES DIVERSITÉS DE CARRIÈRES POSSIBLES

Enfin, un autre axe important est l'inscription des professions dans une variété de carrières, mise en visibilité par les acteurs du secteur. Les professionnels s'engagent dans le secteur pour différentes motivations. Pour ceux qui exercent dans le domicile dans une logique de complément d'un projet professionnel, **la flexibilité plus importante permise par ce type d'emploi pourrait constituer un atout**. Pour d'autres, mettre en évidence les possibilités de carrière revêt un enjeu fort.

Ainsi, la mise en avant des perspectives de carrières (évolutions verticales, montée en responsabilité, spécialisation), notamment via le COEPS (Conseil en orientation et en évolution professionnelle sectoriel), pourrait être une piste de développement de l'emploi masculin.

C. SYNTHÈSE DES PREMIÈRES HYPOTHÈSES

Les entretiens de cadrage et la revue de littérature nous ont permis d'obtenir une première vision de la situation des hommes dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, **et surtout de la perception qu'en ont les différents acteurs**. Les principaux résultats de cette première phase portent sur :

- L'attractivité des métiers de l'emploi direct ou mandaté, indépendamment du genre.
- L'attractivité du *care*, de manière générale, pour les hommes.

Des premiers éléments de réponse ont pu être dégagés :

Comment un homme devient-il professionnel du secteur ? Les hommes semblent plus souvent que les femmes professionnelles issus de filières hors *care*. La pluriactivité, et l'articulation entre les différentes activités sont également plus communes chez les hommes (Dares, 2024). Ils choisissent cependant de se reconverter dans les métiers du domicile, par appétence pour l'accompagnement et le soin. Ils entretiennent ainsi une vision déconstruite de la répartition genrée du travail.

Pourquoi les professionnels hommes sont-ils recrutés ? En fonction du métier, le genre va être un facteur plus ou moins discriminant.

- Pour les assistants de vie et les employés familiaux, le genre de la personne accompagnée est susceptible de défavoriser une candidature homme. Cependant, dans certains cas de figure, on constate le phénomène inverse (accompagner un homme, réaliser des activités plutôt genrées au masculin).
- Dans la garde d'enfants, les stéréotypes semblent plus forts et discriminants que pour les autres métiers.

Quelles perspectives professionnelles pour les hommes ? L'inscription des professionnels hommes dans la durée est un élément intéressant à mesurer, afin d'identifier les facteurs de fidélisation. Les projets professionnels et la projection dans le secteur seront également des éléments centraux de notre analyse. **Cette étude ne permettra cependant pas une comparaison avec les professionnelles femmes.**

Ces éléments concernant la situation des hommes dans le secteur, leur parcours, motivations et freins éventuels à leur exercice du métier, ont été mis en perspective grâce aux entretiens de phase 2 avec les professionnels et objectivés grâce à la création de monographies.



PARTIE 3 :

ANALYSE DES PARCOURS ET MOTIVATION DES PROFESSIONNELS HOMMES RENCONTRÉS



1.

MOTIVATIONS À DEVENIR UN PROFESSIONNEL DU DOMICILE

A. UNE ORIENTATION DANS LA BRANCHE EN DEUXIÈME PARTIE DE CARRIÈRE POUR LES PROFESSIONNELS HOMMES

La quasi-totalité des hommes rencontrés dans le cadre des entretiens sont entrés dans la filière en reconversion (souhaitée ou par opportunité), quelques rares professionnels exerçant en complément d'une autre activité professionnelle.

Dans ces deux cas de figure, **les métiers et formations d'origine sont éloignés des métiers du domicile, tant en termes de domaine professionnel que de niveau de qualification.**

I. POUR LES HOMMES EN RECONVERSION, UN PROJET D'ORIENTATION GÉNÉRALEMENT CONSTRUIT, EN RUPTURE DE LA SITUATION ANTÉRIEURE

Pour la plupart des hommes rencontrés, le fait d'envisager **une orientation vers les métiers du domicile est intervenu sur le tard, après un « déclic » humain ou professionnel** : période d'insatisfaction et/ou de chômage, d'interrogation et de doutes, ou en raison de difficultés financières.

« [Suite à la crise sanitaire] On est passé à beaucoup moins de présentiel, plus de démarchages par téléphone, de difficulté à avoir des rendez-vous et ça ne me correspondait plus en termes de métier. » (Pierrick, 48 ans, ancien commercial devenu assistant maternel)

L'orientation est alors **construite à travers des figures connues** (membre de la famille exerçant le métier ou connaissant IPERIA, proches ou connaissances ayant une expérience positive du métier) **et/ou un accompagnement par des acteurs de l'orientation** (à travers un accompagnement France Travail, un bilan de compétences, un conseil en évolution professionnelle).

« Ma femme est assistante maternelle depuis 18 ans. Nous avons regardé ensemble comment procéder afin que je puisse m'inscrire en formation à mon tour. » (Aymeric, 49 ans, assistant maternel)

« J'étais accompagné par France Travail dans mon projet professionnel. Au bout d'un an, il me manquait l'humain, l'échange, etc. Je leur ai dit que je voulais me former sur le métier d'assistant de vie. Je suis tombé amoureux du métier. » (Sylvain, 42 ans, assistant de vie)

Pour des personnes travaillant dans des domaines éloignés et souvent considérés plutôt comme masculins (BTP, industrie, ingénierie, sécurité) ou effectuant un travail de bureau (urbaniste, directeur de centre de formation), **cette orientation professionnelle ne suit pas un schéma linéaire et s'inscrit en rupture avec la carrière précédente.** La construction du projet avec l'appui d'une tierce personne (proche, acteur de l'orientation) est alors souvent indispensable pour envisager cette orientation.

« La couture n'étant plus possible, je me suis demandé que faire. J'avais un ami infirmier qui faisait manger une dame, et, pendant les vacances, il m'a proposé de venir » (Charles, 67 ans, assistant de vie)

« J'ai été accompagné par France Travail. Je voulais rentrer dans la sécurité, mais j'ai fait des tests de psychologie du travail et on a vu des métiers qui correspondaient mieux à mon tempérament au sein de l'aide à domicile. » (Jules, 31 ans, assistant de vie)

II. QUELQUES RECONVERSIONS « SUBIES » OU PAR HASARD, DANS LA CONTINUITÉ D'UN PARCOURS PROFESSIONNEL SEGMENTÉ

Toutefois, si la reconversion professionnelle est un projet souvent construit, elle peut également être le résultat d'une **simple opportunité à la suite d'un parcours professionnel segmenté ou d'une période de chômage de longue durée, en particulier sur le métier d'assistant de vie**, s'agissant d'un métier fortement en tension sur l'ensemble du territoire. Plusieurs professionnels nous ont ainsi indiqué s'être orientés dans la formation « Assistant de Vie Dépendance » (ci-après « ADVD ») par hasard, à la suite d'une période d'errance professionnelle (enchaînement de petits boulots dans divers secteurs) ou par contrainte financière (fin de la période de droit aux indemnités chômage).

« J'étais au chômage de longue durée et j'ai vu sur Internet qu'un organisme recherchait des personnes pour compléter un groupe sur la formation ADVD. J'ai donc répondu à l'annonce par hasard. » (Esteban, 55 ans, a suivi une formation « Assistant de vie dépendance »)

B. QUELQUES RARES PROFESSIONNELS S'ORIENTENT DANS LA BRANCHE DANS LA CONTINUITÉ DE LEUR PARCOURS

De manière bien moins fréquente, on retrouve – notamment chez les plus jeunes – **des hommes qui se sont orientés vers les métiers du domicile en raison d'une appétence particulière et de longue date pour les métiers du care et dans une perspective de mobilité verticale**, au gré de passerelles plus « naturelles ». Il s'agit de personnes ayant commencé dans **l'animation** (périscolaire, avec parfois un passage ensuite en milieu protégé) ou **l'aide à la personne**.

Dans la mesure où il s'agit de métiers sur des premiers niveaux de qualification, les passerelles « naturelles » et verticales vers ces métiers sont cependant peu nombreuses.

L'orientation vers la branche peut également se faire, pour ces professionnels du *care*, dans l'optique **de trouver plus d'autonomie ainsi qu'une meilleure adéquation entre leur travail et leur conception éthique de celui-ci** (voir la partie dédiée).

« Quand on est en [structure] il y a 30 bébés par jour, c'est la course, c'est l'usine. Les enfants ne manquaient de rien car on faisait en sorte que ce soit le cas, mais tout était rythmé : les changes, les repas. [...] C'est pas forcément ce que j'idéalisais de la petite enfance. En MAM tout est possible : on a la possibilité de prendre le temps sur tout. On a une trame de journée, mais pas forcément de rythme à respecter. On peut vraiment faire en fonction des besoins de l'enfant » (Anthony, 32 ans, assistant maternel, travaillait auparavant en structure)

De même, **certains hommes ont pu être sensibilisés jeunes à l'orientation vers ce secteur** : ils ont dans leur entourage des professionnels du domicile (travaillant en structure, en tant qu'assistant maternel), du sanitaire et social, ont côtoyé jeunes des personnes en situation de handicap ou des personnes âgées, ou ont réalisé des actions de bénévolat.

« J'ai toujours voulu travailler dans le social, si possible avec des enfants » (Steven, 22 ans, a obtenu le titre « Assistant maternel / Garde d'enfants »)

« Ma mère travaillait dans le secteur, c'est elle qui m'a parlé de la formation. » (Salim, 21 ans, assistant maternel, travaillait auparavant en structure)

L'âge d'entrée dans les métiers du domicile semble ainsi corrélé aux motivations à exercer. Les professionnels plus jeunes sont davantage susceptibles d'entrer sur ces métiers dans une logique de carrière, alors que les hommes entrant plus tardivement le font davantage dans une logique de rupture complète avec leur situation professionnelle antérieure – et parfois leur situation personnelle.

Au-delà de cette seule distinction, il a été possible de mettre en regard les motivations à entrer dans les métiers du domicile – et leur imbrication dans les parcours des hommes – avec les différents facteurs d'attractivité constatés dans notre première phase.

C. DES MOTIVATIONS INTRINSÈQUES CENTRÉES AUTOUR DU SENS ATTRIBUÉ AU MÉTIER

À l'instar de nombreux métiers dits du *care*, les principaux facteurs d'attractivité mis en avant sont intrinsèques aux métiers en eux-mêmes. Les motivations des professionnels sont ainsi plutôt liées aux métiers comme étant porteurs de sens, où le contact humain est omniprésent.

Ces motivations intrinsèques vont au-delà de la seule volonté d'aider et peuvent être distinguées entre une volonté de travailler spécifiquement dans **le prendre soin d'une part**, et le fait de travailler dans **un métier de l'humain d'autre part**. Ces deux notions présentent des similitudes, mais peuvent être distinguées dans leur finalité.

I. TRAVAILLER DANS UN MÉTIER DU PRENDRE SOIN, POUR AIDER

Un grand nombre de professionnels hommes rencontrés ont mis en avant leur volonté d'exercer dans **des métiers du lien social, pour prendre soin ou accompagner le développement** de personnes vulnérables (*enfants, personnes en situation de handicap ou personnes âgées*). Ce sont souvent des personnes à l'initiative de leur reconversion dans le secteur, qui sont déterminées à faire un métier « utile » et à aider les autres.

« Le fait d'aider c'est très valorisant ! Faire tout de suite le constat de ce que ça peut apporter, c'est formidable pour l'ego ! » (Amaury, 51 ans, assistant de vie)

« Ça faisait des années que je faisais des métiers qui ne me plaisaient pas, juste alimentaires, moi ce que je voulais c'est aider des personnes. » (Olivier, 34 ans, assistant de vie)

« C'est assez gratifiant, je n'ai jamais ressenti ça dans des métiers que j'ai faits avant où je rendais des dossiers ou des cartes. » (Raphaël, 36 ans, garde d'enfants)

Le sens du métier est ici vécu à travers une finalité positive pour les personnes accompagnées. Le métier est valorisé car est utile pour celles-ci.

II. TRAVAILLER DANS UN MÉTIER DE L'HUMAIN, POUR ÉCHANGER

Au-delà du fait de prendre soin, certains professionnels valorisent le contact humain et les échanges qu'ils ont avec les particuliers employeurs.

« Dans tous les emplois que j'ai eus, ce qui m'intéressait le plus c'était le partage, les échanges avec les gens. » (Fabien, 47 ans, assistant de vie)

Cette distinction peut également se traduire au moment de l'orientation dans les métiers : souvent, certains professionnels souhaitent se reconvertir afin de trouver plus de contact humain et sont dirigés par un tiers, comme France Travail, sur les métiers du domicile.

« Avant, j'étais agent d'entretien, mais il me manquait l'humain et l'échange. » (Sylvain, 42 ans, assistant de vie)

Dans d'autres cas de figure, il peut s'agir de « pas de côté » pour des professionnels ayant exercé (ou souhaité exercer) des métiers du sanitaire et social, qu'ils ont cependant jugés moins satisfaisants, car trop dans le soin et pas assez dans l'échange, par exemple.

« Au début je voulais faire aide-soignant, mais finalement, il y a moins de contact avec les personnes » (Didier, 55 ans, assistant de vie)

« Je n'avais pas de contact avec les gens lorsque je travaillais en cuisine. J'étais tout le temps stressé. Depuis que j'ai connu le métier d'assistant de vie, j'ai plus de contact avec les gens. J'ai compris que ma vocation était d'aider les autres. » (Hector, 47 ans, assistant de vie)

Dans ces différents exemples, le volet humain (avoir des interactions) est mis en avant sans mentionner la notion d'aider les gens à travers ces échanges. Ces motivations présentent cependant une forte porosité et ne peuvent pas être considérées comme exclusives – hormis dans certains cas spécifiques où le répondant énonce explicitement ne pas être intéressé par le prendre soin.

D. LES MOTIVATIONS PRATIQUES ET MATÉRIELLES PEU MISES EN AVANT DANS LES DISCOURS DES PROFESSIONNELS

Les motivations pratiques ou matérielles peuvent être de différentes natures : gain de salaire, évolution professionnelle ou possibilité d'évolution, facilité d'insertion.

I. DES BÉNÉFICES OBJECTIVÉS

Pour une majorité des hommes rencontrés, **le fait d'entrer dans les métiers du domicile a permis d'améliorer leurs revenus par rapport à leur situation antérieure** : sortie du chômage ou de l'inactivité, obtention d'un complément de revenu. Souvent, cela a également permis de «rebondir» en trouvant un emploi dans lequel s'insérer rapidement. Dans la plupart des discours, cependant, les motivations exprimées sont davantage de l'ordre du sens donné au travail réalisé, et ce même pour les individus dont la situation s'est objectivement améliorée en entrant dans les métiers du domicile (sortie du chômage).

II. DES MOTIVATIONS PRAGMATIQUES PLUS PRÉSENTES POUR LES HOMMES LES PLUS ÉLOIGNÉS DE L'EMPLOI ET LES ÉTUDIANTS

Parmi les entrants qui avancent comme motivation principale, voire unique, la nécessité d'avoir un travail rémunéré et un salaire, on retrouve exclusivement des personnes particulièrement fragilisées sur le marché de l'emploi : de nationalité étrangère, pas diplômées ou ne pouvant pas faire reconnaître leurs diplômes, ou des hommes en dernière partie de carrière ayant besoin de se réinsérer rapidement. **Le métier d'employé familial, notamment, est perçu comme une opportunité de s'insérer rapidement** : une perception confortée par des retours d'expérience de proches (membres de la même diaspora, ex-collègues) qui peuvent également jouer le rôle de facilitateurs. C'est par exemple le cas dans la communauté philippine, puisque les trois professionnels hommes et les deux particuliers employeurs salariant des hommes philippins rencontrés ont tous mis en avant avoir trouvé un emploi / salarié *via* le réseau de la communauté philippine.

« Je veux construire une maison dans mon pays, et payer des études à mes enfants. Et pour ça, j'ai besoin de travailler, travailler, travailler, tous les jours » (Felipe, 54 ans, employé familial de nationalité philippine)

« J'avais des difficultés à trouver un travail et il y avait de la demande. J'y suis aussi allé par opportunité » (Paul, 59 ans, assistant de vie)

Un autre cas de motivations économiques concerne les personnes travaillant **en parallèle de leurs études** comme employé familial ou garde d'enfants (le plus souvent, en donnant des cours particuliers). La motivation initiale est ici purement économique, au moins dans un premier temps.

« J'ai choisi la garde d'enfants car ma mère connaissait des parents qui cherchaient quelqu'un, ça pouvait être une source de financement pour mes études » (Félix, 21 ans, garde d'enfants)

La mise en avant quasi-systématique des motivations intrinsèques ne doit pas occulter **que ces deux dimensions peuvent coexister dans de nombreuses situations**. Dans certains cas de figure, **les motivations d'ordre pragmatique et celles liées au sens peuvent même se confondre** : ainsi, entrer dans les métiers du domicile pour évoluer permet de s'épanouir dans son travail tout en bénéficiant d'un meilleur revenu.

2.

LES MOTIVATIONS À EXERCER EN EMPLOI DIRECT OU MANDATÉ

Dans les discours, les motivations liées aux métiers ont pu être complétées par des motivations liées à l'exercice de ces métiers **spécifiquement en emploi direct ou mandaté**. La première phase de l'étude a permis d'identifier **cinq principales motivations**, pour des professionnels initialement issus de métiers « proches » exercés dans d'autres secteurs, comme pour des « primo-entrants » dans les métiers du *care*.

- **Adapter l'exercice de sa profession à sa conception éthique de celui-ci**
- **Entrer sans contrainte sur ces métiers pour des profils « atypiques »** sans diplôme
- **Choisir son employeur** en fonction du nombre d'heures, des types d'interventions, de la zone géographique
- **Être maître de son organisation** et accorder son emploi à ses autres activités
- **Acquérir le statut de salarié et un revenu de complément**

Ces motivations ont toutes été rencontrées dans différentes mesures. Il ressort notamment qu'elles se cumulent assez fréquemment, et que les professionnels ont conscience – au moins *a posteriori* – des différents avantages de l'emploi direct ou mandaté.

A. L'EMPLOI DIRECT OU MANDATÉ, UN TYPE D'EMPLOI LARGEMENT EXERCÉ POUR ADAPTER SON TRAVAIL À SA CONCEPTION ÉTHIQUE DE CELUI-CI

Le choix d'exercer en emploi direct ou mandaté a souvent été effectué par comparaison avec l'emploi en structure collective (EHPAD, SAAD, crèches...) ou dans une moindre mesure avec les services prestataires. De nombreux professionnels hommes rencontrés, notamment assistants de vie, estiment pouvoir mieux s'occuper des personnes accompagnées en emploi direct ou mandaté, mode d'exercice où les besoins et envies du public seraient davantage pris en compte selon eux.

« En institution c'était très ritualisé : à 6h15 c'était le petit-déjeuner, ensuite la douche. Au domicile on vit au rythme de la personne accompagnée. » (Loïc, 34 ans, ancien moniteur-éducateur en structure collective devenu employé familial)

Si pour certains d'entre eux, cette adaptation éthique se fait au regard de leur ancien emploi dans un métier du *care*, cette motivation concerne également des primo-entrants. En effet, certains ont rencontré ces différentes pratiques au cours de leurs stages. Ces expériences, bien que brèves, ont alors confirmé et construit leur choix.

« J'avais fait plusieurs stages en [structure] et ça ne m'avait pas plu, on était trop chronométré et le temps accordé à la personne n'était pas assez important » (Bruno, 56 ans, assistant de vie, a obtenu le titre « Assistant de vie dépendance »)

« J'ai débuté en [structure], pendant 1 an, et dès que j'ai pu... je suis parti. Je ne souhaite à personne de travailler en [structure]. La convivialité dans le domicile c'est bien, on a le temps de faire les choses correctement, en [structure] c'est 20 toilettes en 3h. » (Charles, 67 ans, assistant de vie, a obtenu le titre « Assistant de vie dépendance »)

B. UNE ENTRÉE PLUS RAPIDE DANS LES MÉTIERS DU DOMICILE EN EMPLOI DIRECT ET D'AUTRES MOTIVATIONS RENCONTRÉES À LA MARGE

I. LE CHOIX DE L'EMPLOI DIRECT POUR EXERCER PLUS RAPIDEMENT

Certains professionnels choisissent d'exercer en emploi direct plutôt qu'au sein d'une structure prestataire pour ne pas avoir à exercer un emploi réglementé nécessitant un diplôme spécifique. Ce cas de figure exprimé s'est retrouvé, mais à la marge. Le fait que les professionnels interrogés soient issus d'une base de données de personnes formées sur des titres à finalité professionnelle du secteur ou ayant suivi des formations dans le cadre de l'offre prioritaire de formation de la branche induit cependant un biais. Par rapport à l'ensemble des professionnels en emploi direct ou mandaté, la population rencontrée s'est davantage formée aux savoirs et savoir-faire du secteur, réduisant de fait la probabilité de trouver fréquemment des personnes souhaitant « entrer sans contrainte ».

En revanche, la durée plus courte des sessions de formation a été avancée comme déterminante à plusieurs reprises, dans le choix de s'orienter vers ces titres à finalité professionnelle plutôt que d'autres certifications proches.

« *Le DE AES durait 1 an et quelques et demandait plusieurs stages, alors que le titre se fait en 6 mois. Je ne pensais pas exercer auprès d'enfants, donc pas besoin de faire ce stage.* » (Amaury, 51 ans, assistant de vie, a obtenu le titre « Assistant de vie dépendance »)

Pour d'autres personnes, qui ont besoin de travailler immédiatement, l'emploi direct – sans pour autant obtenir de titre – est une option intéressante. C'est le cas par exemple de Bryan, auparavant étudiant et qui ne pouvait bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi formation (AREF).

II. LES MOTIVATIONS LIÉES À L'AUTONOMIE DANS L'ORGANISATION PROFESSIONNELLE MOINS FRÉQUEMMENT MISES EN AVANT

Les autres motivations pré-identifiées en phase exploratoire ont été moins souvent mises en avant, qu'il s'agisse du fait de pouvoir **choisir ses particuliers employeurs ou d'être maître de son organisation**. Parmi les personnes interrogées, la majorité n'éprouvait pas le besoin de choisir ses particuliers employeurs, sauf en cas de situation particulière (conflictuelle par exemple). Nous n'avons pas rencontré d'indépendant exerçant en parallèle une activité en emploi direct ou mandaté afin d'acquérir le statut de salarié, cas de figure remonté lors des entretiens de phase 1.

C. UN MODE D'EXERCICE FRÉQUEMMENT PERÇU COMME COMPLEXE

De façon symétrique au choix d'exercer en emploi direct ou mandaté, un certain nombre de professionnels rencontrés ont mis en avant leur préférence pour d'autres secteurs : travail en structure collective d'accueil d'enfants, services d'aide et d'accompagnement à domicile (SAAD) ou encore EHPAD. Ce choix peut provenir d'une stratégie professionnelle, mais également d'*a priori* sur l'emploi direct ou mandaté.

I. UNE MODALITÉ D'EMPLOI PARFOIS PERÇUE COMME COMPLEXE

À l'issue de leurs formations certifiantes, certaines personnes en recherche d'emploi se sont orientées directement vers des structures travaillant en mode prestataire pour différentes raisons :

- L'emploi direct ou mandaté est perçu par certains hommes rencontrés comme complexe : **le fait de trouver un ou des particuliers employeurs et d'accomplir des démarches administratives perçues comme lourdes.**

« Sur le CESU, quand je vois toutes les questions, je me dis que ce n'est pas très clair, et il y a pas mal de problèmes aussi. Au moins comme ça je sais où j'en suis. Je me sens très libre et je me sens indépendant » (Amaury, 51 ans, assistant de vie auto-entrepreneur)

- L'emploi direct ou mandaté peut être perçu comme plus aléatoire, **avec le risque de voir son activité diminuer voire de ne pas retrouver de nouveaux employeurs en cas de décès.**

« Quand les personnes tombent malades ou décèdent, c'est un moment où on a plus de difficulté à trouver du travail et après ça se relance. » (Bryan, 25 ans, assistant de vie en emploi direct)

« Je voulais de la sécurité, avoir un employeur » (Eloi, 55 ans, assistant de vie au sein d'une structure prestataire)

« Si j'avais pu me lancer en CESU directement, je l'aurais fait. Mais comme je suis un homme, j'ai du mal à trouver des contacts. » (Alexandre, 38 ans, assistant de vie au sein d'une structure prestataire)

II. UNE COMPLEXITÉ QUI S'ESTOMPE AVEC LA PRATIQUE

Ainsi, même pour les personnes formées, la modalité d'emploi direct ou mandaté peut rester complexe à comprendre et à assimiler. Dans certains cas, cette perception peut être battue en brèche dès lors que le professionnel a expérimenté l'emploi direct ou mandaté.

« Pendant la formation je me disais "je ne vois pas comment je peux trouver des gens qui veulent que je travaille pour eux". Au final on se rend compte que ce n'est pas super compliqué, que c'est super avantageux et comme c'est eux qui font tous les papiers c'est encore moins compliqué » (Olivier, 34 ans, assistant de vie en emploi direct)

III. DANS BEAUCOUP DE CAS, LE MODE D'EXERCICE DÉPEND DE LA PREMIÈRE OPPORTUNITÉ PROPOSÉE

Dans de nombreux cas de figure rencontrés, le fait d'exercer au sein d'une structure prestataire ou en emploi direct ou mandaté dépend de **la première opportunité qu'a eue le professionnel**. Ainsi, certains hommes rencontrés souhaitaient initialement travailler en emploi direct ou mandaté, mais se sont vu proposer un emploi au sein d'une structure où ils ont, par exemple, effectué un stage.

« Le mode mandataire était forcément plus intéressant, mais pour l'instant j'ai commencé dans cette entreprise car c'est elle qui m'a donné ma chance dès le départ, je n'ai pas eu besoin de faire beaucoup de démarches. » (Fabien, 47 ans, assistant de vie en structure prestataire)

« Je suis plus sûr de mon travail en structure plutôt qu'à domicile pour une question de sécurité de l'emploi. » (Tim, 38 ans, assistant de vie en structure d'accueil collectif)

Le stage constitue en effet un des premiers canaux d'insertion et le fait qu'ils ne puissent être effectués qu'en structure prestataire ou en structure d'accueil collectif constitue un frein à l'insertion en emploi direct ou mandaté.

3.

TYPOLOGIE DES PARCOURS ET MOTIVATIONS DES PROFESSIONNELS HOMMES

Les 41 entretiens ont permis de retracer les parcours, comprendre les motivations des professionnels hommes et d'en dégager des dénominateurs communs, des schémas types. Ces éléments ont constitué une typologie, qui regroupe les professionnels en six catégories sur la base de deux grandes caractéristiques :

- Les motivations à entrer dans les métiers du domicile, souvent en lien avec le parcours antérieur du professionnel (difficultés rencontrées, situation sur le marché du travail, connaissance du *care* et du sanitaire et social).
- La projection de l'individu dans un parcours professionnel et la place du métier actuellement exercé dans ce parcours (volonté de stabilité, emploi de complément, métier « passerelle » vers un autre métier du *care*).

Sur la base de cette analyse du positionnement des métiers du domicile dans les parcours, nous avons proposé six catégories de professionnels.

PROFIL 1 : « EN QUÊTE D'ÉPANOUISSEMENT PROFESSIONNEL », LES DÉTERMINÉS

Il s'agit de personnes en reconversion choisie et anticipée, souvent plutôt diplômées de spécialités d'origines éloignées (commercial, urbaniste, professeur de danse). Cette reconversion voulue se justifie par un besoin de (re)trouver de l'épanouissement à travers un métier avec du sens, dans une période durant laquelle le changement professionnel permettrait un réalignement personnel.

Depuis leurs reconversions, ces professionnels se montrent satisfaits et épanouis dans leur situation professionnelle actuelle. Ils ne cherchent pas nécessairement à évoluer vers d'autres postes plus proches de leurs niveaux de qualification (mais peuvent l'envisager à terme, après avoir « fait le tour de la question »).

Pour ces professionnels, les facteurs d'attractivité sont principalement liés au sens donné au métier : utilité perçue du métier, contact humain et richesses des activités exercées (accompagnement à l'autonomie des personnes, à leur développement). La liberté d'organisation est également perçue très positivement.

Métiers concernés : 6 personnes concernées, dont 5 dans la petite enfance



FOCUS :

Pierrick, 48 ans, exerce en tant qu'assistant maternel, en binôme avec son épouse, depuis 3 ans. Il s'agit d'une reconversion effectuée après la crise sanitaire, pour cet ancien commercial, qui aspirait à retrouver du relationnel. **C'est dans ce cadre qu'il a obtenu la certification « Assistant maternel / Garde d'enfants ».**

PARCOURS ANTÉRIEUR : UNE CARRIÈRE DE COMMERCIAL JUSQU'À LA CRISE SANITAIRE

Titulaire d'un DUT en biologie appliquée en agronomie, Pierrick a travaillé pendant 25 ans dans différentes entreprises en tant que commercial export. En 2021, il ressent le besoin de se réorienter professionnellement, afin de retrouver un rythme de travail et un intérêt perdu pendant la crise sanitaire **« j'avais envie de ralentir et d'être plus présent chez moi ».**

« On est passés à beaucoup moins de présentiel, plus de démarchages par téléphone, de difficulté à avoir des rendez-vous et ça ne me correspondait plus en termes de métier. »

Le fait que son épouse était déjà assistante maternelle lui a fait penser à s'orienter vers ce métier. Il s'agissait d'un projet qu'ils avaient **« depuis un moment »**, mais ont attendu d'avoir remboursé leur prêt pour s'engager dans ce projet commun.

ENTRÉE DANS LE SECTEUR : UNE ENTRÉE FACILITÉE PAR SA FEMME, ASSISTANTE MATERNELLE

Pierrick connaissait les démarches à réaliser pour devenir assistant maternel, métier de son épouse. L'enquêté était le seul homme dans son groupe de formation, ce qui ne l'a pas gêné. Il souligne cependant que **des formatrices lui ont exprimé leur réticence à confier leurs enfants à un homme, ce qui selon lui s'explique par des mentalités pas encore prêtes.** À la suite de la formation, l'enquêté a commencé directement à travailler avec son épouse dans la Maison d'assistants maternels (MAM) qu'ils ont ouverte ensemble. Des contrats étaient déjà signés en amont.

« Chez nous c'est un peu particulier par rapport aux autres MAM dans le sens où c'est moi qui gère tout et pas les parents : les calculs, les avenants, les salaires. »

PARCOURS DANS LE SECTEUR ET SITUATION ACTUELLE : UNE ACTIVITÉ EN BINÔME ÉPANOUISSANTE

Pierrick et son épouse travaillent actuellement pour 7 particuliers employeurs, principalement trouvés via le bouche-à-oreille et leur site Internet. Le site de leur MAM précise bien qu'ils sont un couple d'assistants maternels, avec des photos attestant de la présence d'un homme. Selon lui, la mise en visibilité du couple sur le site filtre les particuliers employeurs réticents à faire garder leurs enfants par un homme, ce qui explique qu'il n'a jamais rencontré de particulier employeur dans ce cas. Les rendez-vous préliminaires par téléphone, en amont des entretiens, sont cependant tous réalisés par sa femme.

Pierrick et son épouse se trouvent également sur une liste d'assistants maternels au niveau du département. Son épouse est parfois sollicitée par ce canal, ce qui n'est jamais son cas à lui. **« Si je travaillais seul, je ne sais pas si on me confierait des enfants. »**

Il aime la liberté que procure ce métier par rapport à sa carrière antérieure de commercial, notamment dans l'organisation des activités. Surtout, il apprécie son rôle tant dans l'éveil de l'enfant que sur le plan ludique.

Pierrick et sa femme souhaitent poursuivre leur activité jusqu'à leur retraite. **« Je trouve qu'on travaille dans la tranche d'âge la plus sympathique, et où on aide beaucoup les enfants. »**

PROFIL 2 : « EN CONSTRUCTION DE CARRIÈRE », LES PROFESSIONNELS DU SOCIAL

Cette catégorie regroupe des hommes ayant suivi une formation initiale dans une spécialité du sanitaire et social (diplôme d'Etat Moniteur-Educateur, BEP Sanitaire et social) la petite enfance (CAP Accompagnant éducatif petite enfance, diplôme d'Etat Auxiliaire de puériculture) ou possédant déjà une première expérience dans ce domaine.

Ces professionnels se sont orientés « logiquement » vers l'emploi direct ou mandaté pour continuer à exercer dans leur domaine de prédilection, mais davantage en adéquation avec leur vision de celui-ci (travailler au rythme souhaité, mettre en place des activités spécifiques) ou leurs besoins.

Satisfaits et épanouis, ils ont des projets de développement de leur activité ou d'évolution, en lien avec leur exercice actuel (ouverture d'une structure innovante, évolution professionnelle vers des métiers de technicien du social ou de l'encadrement).

Sur ce profil, on retrouve des motivations liées à l'utilité perçue du métier, le contact humain et la liberté d'organisation. En plus de ces motivations, ces professionnels se distinguent par leur souhait de bénéficier de perspectives d'évolution, ainsi que d'adapter les activités réalisées et leur environnement de travail à leur propre conception éthique du *care*.

Métiers concernés : 5 personnes concernées, dont 3 assistants de vie



FOCUS :

Loïc, 34 ans, a exercé différentes activités dans l'animation et le travail social. N'étant plus aligné avec le travail en institution, **il est ensuite devenu employé familial à temps plein auprès d'un seul employeur** et a suivi plusieurs formations pour améliorer sa prise en charge.

PARCOURS ANTÉRIEUR : UN REJET DU TRAVAIL EN INSTITUTION

Loïc, 34 ans, a exercé différentes activités dans l'animation et le travail social : d'abord animateur de colonies de vacances, il est ensuite devenu surveillant en collège et lycée, puis moniteur-éducateur en institution spécialisée dans le handicap. Loïc a quitté les institutions car il trouvait que ce secteur n'était pas en adéquation avec ses attentes en termes de rapport aux publics.

ENTRÉE DANS LE SECTEUR : UNE VOLONTÉ D'EXERCER AUTREMENT

Loïc a alors cherché un autre emploi dans le handicap. Sur le site de Pôle emploi, il est tombé sur une offre d'un particulier employeur qui a retenu son attention.

« L'offre était intéressante car la personne parlait en disant " je " »

Il a passé un entretien et a été embauché. Son employeur est une dame tétraplégique, mais très active et impliquée dans la vie publique. Elle emploie 5 moniteurs-éducateurs (dont Loïc) qui alternent afin qu'au moins un d'entre eux (et plus rarement deux) soit présent en permanence.

ENTRÉE EN FORMATION : DES FORMATIONS POUR ACTUALISER SES CONNAISSANCES

Loïc a suivi 3 ou 4 formations de l'offre prioritaire de formation de la branche, notamment sur l'accompagnement de la fin de vie. Il regrette que ces formations soient trop axées sur les personnes âgées. Déjà diplômé d'un diplôme d'Etat Moniteur-Educateur, il estime qu'il s'agissait plus d'une actualisation que de l'acquisition de nouvelles connaissances.

SITUATION ACTUELLE : UNE ACTIVITÉ ATYPIQUE ET PLEINEMENT ÉPANOUISSANTE POUR LOÏC

Loïc s'occupe d'accompagner son employeur à ses rendez-vous, de l'habiller, mais aussi de réaliser des activités d'entretien du cadre de vie comme le jardinage. Cependant, il considère que l'essentiel de ses activités relève de l'interaction.

« 95 % du travail c'est de la relation, mais ce ne sont pas des journées calmes. »

Loïc fait un temps plein en travaillant uniquement 8 jours par mois (mais 24 heures d'affilée à chaque fois). Il apprécie la flexibilité permise par cette organisation.

Il n'a pas souhaité trouver d'autres employeurs afin de garder un équilibre de vie entre le travail et sa vie de famille (il est jeune père). En emploi direct, il affirme que toutes les démarches administratives sont gérées avec son employeuse.

Loïc réalise actuellement une VAE visant le diplôme d'Etat d'éducateur spécialisé *« pour valider une licence »*.

Par la suite, il poursuit différents projets d'entrepreneuriat autour de la prise en charge du handicap.

« En règle générale, c'est important de se sentir utile, je ne suis pas fait pour travailler dans le commerce, les objectifs, la rentabilité. Travailler dans l'humain ça me convient très bien »

PROFIL 3 : « EN REBOND », LES BÂTISSEURS D'UNE NOUVELLE IDENTITÉ PROFESSIONNELLE

Cette catégorie comporte des professionnels de niveau bac ou infra, ayant travaillé dans des secteurs différents du tertiaire (restauration, commerce, BTP) ou dans l'industrie. À la suite d'un événement décisif (chômage, COVID), venant ponctuer une insatisfaction globale, la personne est orientée vers le secteur par un tiers (France Travail, Bilan de compétences). *A posteriori*, la dimension du « sens » et de « l'humain » est souvent présentée comme motrice dans cette bifurcation, et ce choix n'est jamais présenté sur la base d'arguments pragmatiques (trouver un emploi).

La très large majorité d'entre eux ont obtenu un titre à finalité professionnelle du secteur. Satisfaits de leurs choix, ils prennent la formation et l'acquisition de compétences très au sérieux, et peuvent se montrer critiques envers le manque d'implication d'autres stagiaires de la formation suivie. À la suite de leur formation, ils s'insèrent dans les métiers auxquels ils sont formés, mais pas forcément dans la branche des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Epanouis dans leur métier et sa pratique, ils souhaitent se former pour acquérir plus de compétences pour « mieux » exercer ou pour évoluer au sein des métiers du *care*.

Les facteurs d'attractivité mis en avant sont plutôt variés : utilité perçue du métier, contact humain, liberté d'organisation et autonomie, perspectives d'évolution.

Métiers concernés : 10 personnes concernées, dont 9 assistants de vie. Il s'agit de la catégorie comprenant le plus grand nombre de professionnels.



FOCUS :

Olivier, 34 ans, a suivi un cursus en sciences médico-sociales au lycée, avant de travailler dans des secteurs variés. La perte de son emploi durant la crise sanitaire et un accompagnement par France Travail l'ont encouragé à retourner vers son domaine d'appétence initial. Il a obtenu le titre d'assistant de vie dépendance et exerce dans le secteur.

PARCOURS ANTÉRIEUR : UNE FORMATION MÉDICO-SOCIALE INACHEVÉE, DES EMPLOIS « ALIMENTAIRES »

Au lycée, Olivier était en filière « Sciences médico-sociales » (SMS), mais a arrêté avant de passer le bac. Par la suite, il a enchaîné « plein de petits travaux » avant de travailler dans la police pendant 4 ans, puis comme agent de prévention et de sécurité.

Pendant la crise sanitaire, il n'avait plus de mission en tant qu'agent de sécurité et a choisi de tirer profit de cette période pour faire évoluer son projet professionnel.

« Avec le COVID, je n'avais plus de travail, donc j'en ai profité pour me reconverter. Ça faisait des années que je faisais des métiers qui ne me plaisaient pas, juste alimentaires, moi ce que je voulais c'est aider des personnes. »

ENTRÉE DANS LE SECTEUR : DES IMMERSIONS QUI ONT CONFIRMÉ SON APPÉTENCE POUR LE TRAVAIL AUPRÈS DE PERSONNES ÂGÉES

Inscrit à France Travail, il fait part de sa volonté de travailler dans le social. On lui propose alors des stages en immersion pour confirmer son souhait de se réorienter et *« voir si c'est viable »*. Ces stages ont confirmé sa volonté de travailler dans le *care*.

Il s'est inscrit à une formation d'ADVD, qu'il a trouvé sur Internet.

« Je voulais avoir la liberté de gérer moi-même mon travail, et travailler avec des personnes âgées. »

Olivier était le seul homme dans la formation. Si au départ, il n'était pas à l'aise, il s'est vite intégré et considère aujourd'hui que le fait d'être un homme est un plus. Ses stages se sont bien passés, notamment un au sein d'une association d'aide à domicile.

PARCOURS DANS LE SECTEUR ET SITUATION ACTUELLE : UN PASSAGE DU MODE PRESTATAIRE À L'EMPLOI DIRECT, EN COMPLÉMENT D'UNE AUTRE ACTIVITÉ

Une fois son titre obtenu, il a travaillé un an dans une association d'aide à domicile où il avait fait un stage. Il intervenait au domicile des patients sur différentes missions : toilette, préparation des repas, ménage, et plus ponctuellement du transport de personnes.

L'expérience a cependant tourné court. Les conditions de travail étaient jugées insatisfaisantes en raison notamment du manque de matériel chez certaines personnes avec des pathologies lourdes et de conditions d'emploi (horaires, temps de récupération) ne lui convenant pas. **S'il quitte alors le travail dans l'association d'aide à domicile pour travailler en structure, il continue d'intervenir à domicile, en emploi direct auprès d'un particulier chez qui il intervenait.**

« Pendant la formation, je me disais “ je vois pas comment je peux trouver des gens qui veulent que je travaille pour eux ” et au final on se rend compte que c'est pas super compliqué et que c'est super avantageux pour eux. »

Par rapport à l'emploi en mode prestataire, le travail en emploi direct lui apporte une plus grande liberté (choix des employeurs, des missions, des horaires), qu'il recherche. De plus, il souhaite travailler avec des personnes qu'il connaît (*« On connaît leurs habitudes »*). En parallèle de son travail en emploi direct, Olivier a obtenu le diplôme d'Etat d'Accompagnant Educatif et Social et travaille dans une structure d'accueil de personnes de jour.

Olivier vise aujourd'hui le diplôme d'Etat d'Aide-Soignant, tout en continuant à travailler un peu en emploi direct à côté autant pour le revenu de complément que pour l'intérêt qu'il y trouve.

PROFIL 4 : « EN QUÊTE DE STABILITÉ », LES ACCOMMODÉS

Il s'agit de professionnels hommes entrés dans les métiers du domicile **par pragmatisme**, en l'absence d'autres opportunités. **Ce choix est lié à un impératif économique**. Les personnes de nationalité étrangère sont particulièrement représentées dans cette catégorie. Pour elles, l'entrée a pu être facilitée par l'entremise du réseau de la diaspora à laquelle la personne appartient.

Ces professionnels ne possèdent pas de titre porté par le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, ni plus largement de certifications du sanitaire et social.

Satisfaits de leur situation globale, **ces professionnels cherchent à continuer à exercer dans la branche, idéalement à temps plein** (parfois grâce à la pluriactivité) avec les meilleures conditions de travail et d'emploi possibles.

Pour ces professionnels, les facteurs d'attractivité sont très pragmatiques : la facilité à trouver un emploi, la rémunération et les perspectives d'emploi durable.

Métiers concernés : 6 personnes concernées, dont 4 employés familiaux



FOCUS :

Arnold, 52 ans, est un employé familial de nationalité philippine. Électricien de formation, il est arrivé en France en 2005. Il travaille à temps plein pour un employeur unique depuis près de 15 ans, **en tant qu'employé familial**.

PARCOURS ANTÉRIEUR : UNE IMMIGRATION EN FRANCE POUR TROUVER UN EMPLOI

Arnold a 52 ans. Électricien de formation, il ne trouvait pas d'emploi dans son domaine aux Philippines et travaillait en tant qu'ouvrier agricole.

En 2005, il immigre en France pour des raisons économiques.

ACCÈS À LA BRANCHE : UNE INSERTION FACILITÉE PAR LA DIASPORA, MAIS COMPLIQUÉE

Il a rapidement trouvé un emploi « grâce à ses amis », qui sont des membres de la communauté philippine déjà installés en France. Depuis son arrivée, il a principalement travaillé en tant qu'employé familial, parfois en pluriactivité avec quelques « extras », notamment des travaux de peinture ou d'électricité, en lien avec sa formation initiale.

« J'ai vite trouvé du travail grâce à des amis qui étaient déjà en France ».

Ses trois premières années ont été particulièrement difficiles, notamment en raison de ses difficultés à communiquer avec ses employeurs.

« Au début c'était très difficile, je n'arrivais pas à communiquer avec mes employeurs. »

Depuis, Arnold a suivi une formation en langue française afin d'améliorer son niveau. Cette formation lui était indispensable pour pouvoir renouveler sa carte de séjour pour une durée de 10 ans.

PARCOURS DANS LE SECTEUR ET SITUATION ACTUELLE : UNE SITUATION STABLE ET SATISFAISANTE

Depuis 2009, Arnold travaille à temps plein pour un employeur unique : une maison d'architecte internationale. En général, il passe la matinée à travailler dans l'entreprise même puis l'après-midi dans les appartements privés de son employeur, le dirigeant du cabinet, qui vit au-dessus. **En plus du ménage, il fait du petit bricolage. Il continue à réaliser des travaux d'électricité ou de peinture en extra en parallèle.**

Il est content de sa situation actuelle, notamment en raison de ses horaires : il commence à 8 heures, mais termine à 16h, ce qui lui laisse ses après-midis.

Il souhaite continuer à exercer auprès de son employeur, et n'envisage pas de faire autre chose. Selon lui, en tant que Philippin, les perspectives professionnelles sont très limitées de toute manière.

« On n'a pas la même position en France, c'est la seule possibilité pour nous d'avoir un travail. Ma fille travaille à l'hôpital aux Philippines. Si elle venait, elle ferait du ménage. »

PROFIL 5 : « EN PARALLÈLE », LES RÉVÉLÉS

Souvent éloignés de l'emploi à domicile, ces professionnels n'y sont pas entrés dans une logique de carrière professionnelle principale : activité en plus de l'emploi principal, emploi temporaire pendant les études, entrée suite à un événement personnel, bénévole ou appartenant à une association en parallèle. Ce choix est la plupart du temps guidé par un impératif (économique, d'aidant familial).

Ces professionnels ont commencé par exercer à temps partiel ou temporairement, en complément d'une autre activité professionnelle (ou d'études). Cependant, ils ont continué à exercer à côté de leur activité principale, voire à la place de celle-ci, ou envisagent de le faire.

Pour cette catégorie de professionnels, les motivations sont liées à l'intérêt des activités (enseignement, accompagnement des personnes), **l'utilité perçue du métier et sa résonance avec son propre parcours de vie.**

Métiers concernés : 5 personnes concernées, dont 3 gardes d'enfants et 2 assistants de vie



FOCUS :

Alain, 48 ans, est ingénieur aéronautique. En parallèle, il accompagne un jeune homme en situation de handicap dans la pratique sportive. Il a bénéficié de plusieurs modules de formation suivis dans le cadre de l'offre prioritaire de formation de la branche pour améliorer ses interventions.

PARCOURS ANTÉRIEUR : UNE CARRIÈRE D'INGÉNIEUR ET UN ENGAGEMENT ASSOCIATIF

Alain, 48 ans est un ingénieur diplômé exerçant en aéronautique dans le Sud-Ouest. Il y a quelques années, **Alain a rencontré dans une association une personne dont l'enfant souffre d'un trouble du spectre de l'autisme** (lui-même est parent d'un enfant souffrant d'un TSA léger). Elle lui indique chercher une personne afin de faire pratiquer du sport à son adolescent le week-end.

ACCÈS À LA BRANCHE : EN PARALLÈLE DE SA CARRIÈRE D'INGÉNIEUR, UNE ASSISTANCE POLYVALENTE, COCONSTRUITE AVEC SON EMPLOYEUR

Il se propose et engage avec elle les démarches administratives pour se faire embaucher. Le fait qu'il est un homme a été selon lui un facteur déterminant :

« Il y avait un intérêt à ce que je sois un homme pour taper dans un ballon, pour réaliser des activités sportives [avec l'enfant en situation de handicap] »

Tous les week-ends, il pratique du sport avec l'adolescent. En plus de cette tâche, il assiste la mère dans les démarches administratives et organisationnelles courantes : suivi de budget, organisation de son emploi du temps, gestion des intervenants, ainsi que sur le volet juridique.

PARCOURS DE FORMATION : AMÉLIORER SES INTERVENTIONS PAR LA FORMATION CONTINUE

Alain a suivi une première formation l'année dernière, liée aux handicaps relatifs aux troubles sévères du spectre de l'autisme. Il a en effet à cœur de se former pour travailler au mieux avec l'enfant de son employeur.

La formation a été sélectionnée avec l'employeur et vise à faire adhérer l'enfant aux activités. Sceptique sur la formation au début de celle-ci, il constate *in fine* que la formation remplissait complètement ses attentes initiales.

Depuis, il a suivi d'autres formations, sur la dépendance, l'équilibre alimentaire, choisies avec son employeur (« qui se rapprochent le plus des besoins de l'enfant et permettent de réaliser des activités avec lui »).

« La formation, ça améliore beaucoup la qualité de mes interventions à domicile. »

SUITE DU PARCOURS : CONTINUER SES ACCOMPAGNEMENTS EN PARALLÈLE DE SON EMPLOI PRINCIPAL

Entretemps, l'adolescent accompagné est devenu majeur, mais Alain continue de l'accompagner. Il envisage de développer son activité, tout en continuant sa carrière d'ingénieur.

Alain souhaite davantage s'orienter vers le soutien à la parentalité. À long terme, il pourrait aller vers les personnes plus âgées avec des problèmes de dépendances cognitives – son employeur a dans son réseau des personnes pouvant être intéressées.

PROFIL 6 : « EN ATTENTE DE MIEUX », LES NAVIGATEURS

Les hommes appartenant à cette catégorie se sont insérés dans la branche (ou ont tenté de s'y insérer) par opportunité dans le cadre d'un parcours peu stable ou par alternative dans le cadre d'un projet contrarié (pas d'emploi en lien avec leur formation, pas de possibilité de valoriser leur diplôme). Le choix de l'orientation intervient « par hasard » ou « par défaut », mais n'est pas construit (ou l'est d'une manière partielle, dans le cas, par exemple, d'une personne souhaitant travailler auprès d'adolescents et s'orientant vers le titre « Assistant maternel / garde d'enfants »).

L'insertion de ces individus est variée : certains n'exercent pas dans la branche, d'autres de façon éphémère.

Le fait de ne pas rester est cependant subi le plus souvent : les personnes ne trouvent pas d'emploi ou n'y restent pas car leurs employeurs ne sont pas satisfaits.

Les facteurs d'attractivité sont la facilité d'accès à l'emploi et, pour certains, la volonté de travailler dans le sanitaire et social (mais sans que les métiers du domicile ne soient spécifiquement visés, ou alors par défaut).

Métiers concernés : 9 personnes concernées, dont 4 assistants de vie



FOCUS :

Sofiane a 35 ans. Après un parcours segmenté, **il a travaillé pendant 10 ans sur le terrain en tant qu'employé familial.** Il indique ne pas du tout être attiré par le soin, et qu'il concentrait son activité sur le ménage. Alors qu'il souhaitait se reconvertir, on lui a proposé de devenir responsable qualité d'une structure mandataire.

PARCOURS ANTÉRIEUR : UNE CARRIÈRE PEU STABLE ET SEGMENTÉE DANS PLUSIEURS SECTEURS

Sofiane a entamé des études de médecine, puis de droit, avant de se réorienter « au hasard » dans la comptabilité. Il a ensuite fait une formation courte en hôtellerie. Elle lui a beaucoup plu, mais il n'a pas réussi à trouver de travail sans diplôme. Il a ensuite commencé dans une structure mandataire pour faire du ménage à domicile après avoir postulé à une annonce sur Internet. Il a travaillé pendant 10 ans en tant qu'employé familial, dont 5 ans avec une autre structure mandataire. Alors qu'il souhaitait se reconvertir dans un métier de l'artisanat («électricien ou plombier»), la structure lui a proposé de devenir responsable qualité. Il est actuellement responsable d'agence de sa structure mandataire depuis 1 an et demi.

« Je travaillais dans l'entretien du domicile plutôt que dans l'aide à la personne. Il faut un peu de relationnel mais le soin ne m'attirait pas. Je n'aurais jamais pu faire garde d'enfants. »

EXERCICE DU MÉTIER D'EMPLOYÉ FAMILIAL EN STRUCTURE MANDATAIRE

Sofiane a apprécié travailler avec une structure mandataire car cela permet **d'être à la fois dans une structure collective tout en bénéficiant des avantages de l'emploi direct.** Il indique qu'il avait le choix parmi ses particuliers employeurs et qu'il bénéficiait d'une certaine souplesse de la part de la structure mandataire. Il travaillait pour 12 particuliers employeurs par semaine, avec parfois des prestations ponctuelles.

« Je n'ai pas eu de difficultés particulières, mais on m'a dit que le fait que je sois un homme était surprenant, il y a une forme de sexisme inversé. Plus d'une fois, on m'a demandé de faire du bricolage ou d'aider à faire un déménagement. »

PARCOURS DANS LE SECTEUR ET SITUATION ACTUELLE : UNE OPPORTUNITÉ D'ÉVOLUTION QUI PERMET DE RÉALISER UNE GRANDE VARIÉTÉ DE TÂCHES

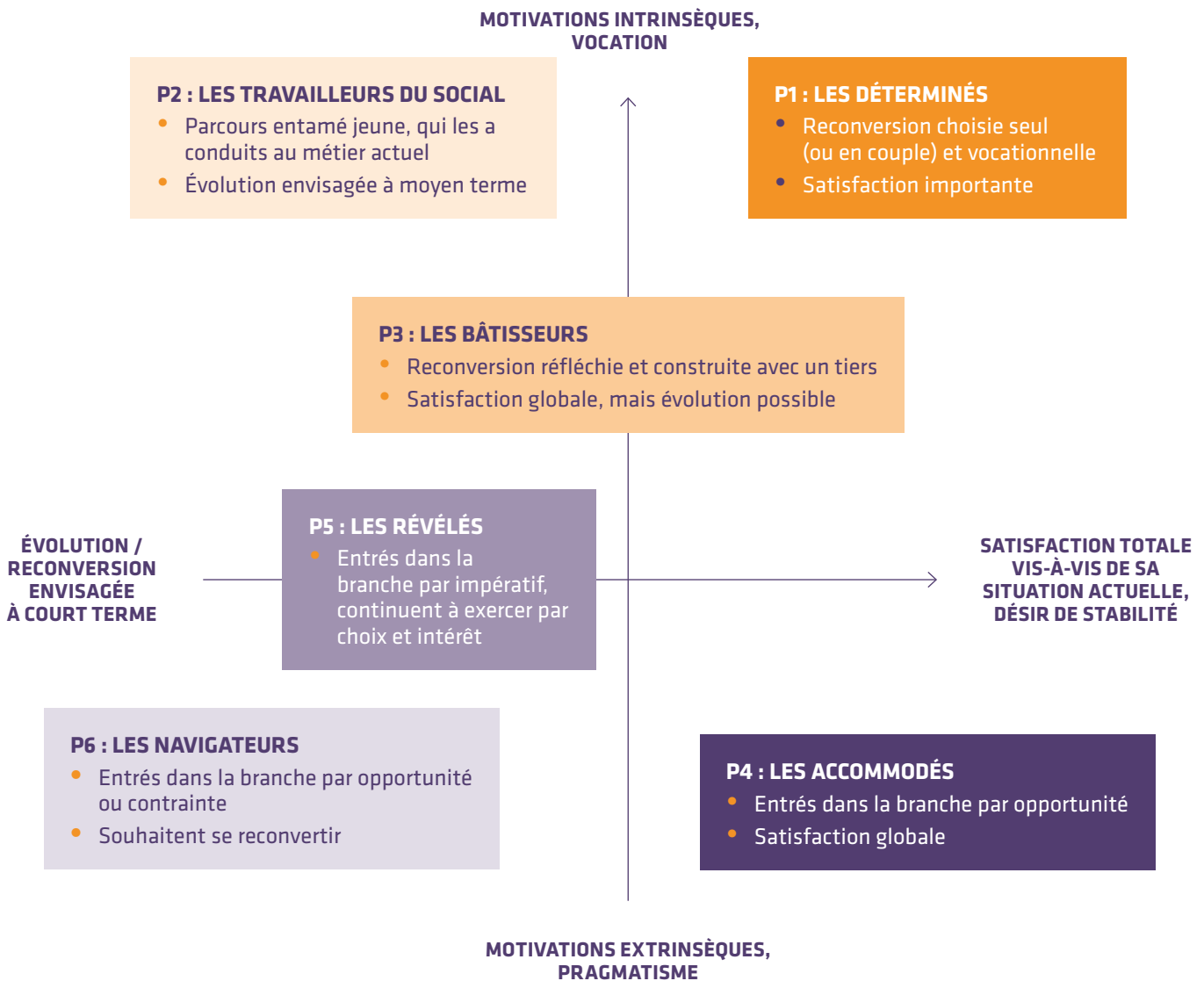
Sofiane est actuellement responsable d'agence. Il coordonne une équipe, gère les plannings, fait de la prospection commerciale. Il s'occupe également de la formation en agence et de la qualité des services proposés.

« Sans cette opportunité, je ne pense pas que je serais resté dans le secteur. Je cherchais des formations avec le CPF, je voulais me reconvertir dans l'artisanat. J'hésitais encore entre plombier ou électricien, je voulais aller sur le côté un peu bricolage... »

Sofiane souhaite continuer à exercer en tant que responsable d'agence.

« Le secteur du domicile permet de trouver un travail sans forcément avoir un diplôme. Il y a encore 20 ans, un homme qui faisait le ménage c'était bizarre. Les mœurs changent. »

▷ FIGURE 3 : TYPOLOGIE DES PROFESSIONNELS RENCONTRÉS SELON LEURS MOTIVATIONS





PARTIE 4 :

ANALYSE DU RÔLE DU GENRE DANS LES PARCOURS DES PROFESSIONNELS



1.

L'INFLUENCE DU GENRE PEUT INTERVENIR À TROIS MOMENTS CLÉS

Le genre est susceptible d'influer sur le parcours des personnes à différentes phases :

- Au moment de **définir son orientation professionnelle**, sur le fait de choisir un métier ou au contraire de ne pas le retenir, voire ne pas l'envisager
- Au moment de **chercher à entrer dans le métier**, par la formation ou par l'emploi, où l'individu peut rencontrer des facilités ou des obstacles liés à son genre et à la place qu'occupe ce dernier dans l'éthos professionnel
- Au cours de **l'exercice de l'emploi**, durant lequel le genre peut influencer sur les activités réalisées, les interactions et la perception que les acteurs se font du travail effectué

Cette partie s'attache à analyser les différents impacts, positifs comme négatifs, qu'a pu avoir le genre sur le parcours des hommes rencontrés, plus particulièrement sur les deux dernières étapes. L'étude n'a pas pu mettre en exergue l'impact du genre sur l'orientation : puisque cette étude porte uniquement sur des professionnels entrés sur le métier ou s'étant formés pour le faire, nous n'avons pas pu rencontrer de professionnels encore en phase d'orientation.

Le genre peut influencer positivement comme négativement sur le parcours des professionnels hommes. Si des tendances ont émergé de nos entretiens, **la mesure de ces impacts est toutefois relativement subjective** car pouvant être liée à la perception qu'ont les individus de l'expérience rencontrée (il est arrivé que deux enquêtés ayant rencontré des situations analogues nous les rapportent de façons totalement opposées), aux caractéristiques et au vécu de l'individu (âge, niveau de qualification, expériences précédentes) ainsi qu'à l'aboutissement du projet professionnel (l'individu aura un autre regard sur les événements rencontrés en fonction de la réussite finale).

Pour une partie des hommes rencontrés, leur genre a toujours été un « non-sujet » dans leur parcours d'entrée et d'exercice dans les métiers du domicile. **L'analyse qui suit est focalisée sur les professionnels (majoritaires) ayant mis en avant des impacts liés à leur genre dans leur activité.**

2.

UNE INFLUENCE NON MESURÉE SUR L'ORIENTATION

Dans la mesure où les professionnels rencontrés ont tous été orientés vers les métiers du domicile (ou ont suivi des formations qui mènent à ces métiers), nous n'avons pas rencontré de cas de figure de non-orientation vers les métiers du domicile en raison du genre. Cette influence se mesurerait, par exemple, en comparant la proportion d'hommes orientés vers les métiers du domicile par rapport aux femmes.

En revanche, il reste intéressant de constater que sur l'ensemble des hommes rencontrés, une faible proportion a une formation initiale axée sur le sanitaire et social (3 sur 41), visant des métiers du *care*.

3.

ENTRÉE SUR LES MÉTIERS DU DOMICILE : UN CONTINUUM DE FREINS À L'ENTRÉE DES HOMMES DANS LE SECTEUR

Malgré certains atouts associés au fait d'être un homme identifiés par les professionnels (voir partie dédiée, infra), une grande partie de ceux que nous avons interrogés dans le cadre de l'étude ont indiqué avoir rencontré **des difficultés dans leur parcours en raison de leur genre, et ce en particulier lors de leur entrée dans le secteur. L'ensemble des propos rapportés traduisent un continuum de freins à l'entrée et au maintien des hommes dans le secteur.**

A. DES FREINS DE DIFFÉRENTES INTENSITÉS

Ce continuum commence au ressenti d'inadéquation avec le collectif (sentiment d'être perçu différemment, remarques de la part des collègues féminines ou de certains acteurs du secteur, « mégenrage⁷ » par des personnes pensant qu'il s'agit d'une femme...).

« Ça ne me pose pas de problème, mais j'ai quand même eu des formatrices qui m'ont dit qu'elles ne me confieraient pas leurs enfants. » (Pierrick, 48 ans, assistant maternel avec son épouse)

« Pendant la formation, le regard des femmes pose question. Certaines d'entre elles se demandent ce qu'on fait là. » (Aymeric, 49 ans, assistant maternel exerçant avec son épouse)

« Quand j'ai fait ma demande d'agrément, la PMI m'a demandé au téléphone si mon prénom n'était pas "Stéphanie". Tous les courriers sont adressés « Madame ». » (Stéphane, 60, assistant maternel)

Face à ce premier ressenti, le fait de bénéficier d'un ou de plusieurs modèle(s) (connaissance d'un professionnel homme exerçant le métier, présence d'un formateur homme) a été vécu positivement par des hommes rencontrés, légitimant leur projet professionnel et venant illustrer concrètement son bien-fondé.

« Je voyais que dans le milieu il y avait aussi des hommes, avec un contact différent, et que c'était quelque chose de recherché » (Pablo, 26 ans, a obtenu le titre « Assistant maternel / Garde d'enfants » sans exercer par la suite)

« Au départ, je ne me sentais pas hyper à l'aise, je disais que le métier était un métier de femme. Avec la formation, j'ai compris que le métier n'avait rien à voir avec l'idée que je m'en faisais à la base. C'est un homme qui m'a formé en stage donc ça m'a donné le goût du métier. » (Joseph, 59 ans, assistant de vie)

Dans ce continuum, des obstacles apparaissent également à l'entrée en emploi : difficulté à trouver des employeurs, voire des blocages administratifs (du moins perçus comme tels) comme nous l'ont rapporté deux assistants maternels.

⁷ Action de désigner, volontairement ou non, une personne par un genre qui ne correspond pas à son identité de genre.

« Au départ, j'ai obtenu 1 seul agrément au lieu des 3 que j'avais demandés. J'ai mis 7 ans pour arriver à 4 agréments, à chaque fois je me demandais s'ils pensaient que je voulais faire travailler plus ma femme. Au niveau de la PMI c'était compliqué, il fallait toujours me justifier. » (Aymeric, 49 ans, assistant maternel exerçant avec son épouse)

Dans les cas de figure les plus forts, ce continuum décourage les aspirants professionnels, qui ne réussissent pas à s'insérer et se tournent alors vers un autre projet professionnel – ou dans une moindre mesure, vers un autre mode d'exercice.

« Si j'avais pu me lancer en emploi direct directement, je l'aurais fait. Mais comme je suis un homme, j'ai du mal à trouver des contacts. » (Alexandre, 38 ans, assistant de vie)

B. DES FREINS QUI AFFECTENT PARTICULIÈREMENT LES ASSISTANTS MATERNELS, D'AUTANT PLUS COMPLEXES À LEVER EN L'ABSENCE DE CAPITAL ÉCONOMIQUE

Ces freins à l'emploi, **s'ils peuvent être ressentis dans une moindre mesure par les assistants de vie**, nous ont en revanche été rapportés par l'ensemble des assistants maternels interrogés. En effet, tous ont expérimenté un sentiment important d'exclusion (voire de discrimination) lors de l'attribution de leurs agréments ou lors de leur recherche d'emploi, allant même jusqu'à l'abandon de son projet professionnel pour l'un d'entre eux :

« J'ai fait toute la métropole lilloise accessible en métro, toutes les agences m'ont dit à peu près la même chose, " vous n'avez pas la fibre maternelle " ou " vos compétences ne sont pas suffisantes " » (Steven, a abandonné son projet de devenir assistant maternel, 22 ans)

Outre l'impact psychologique que peuvent avoir de nombreux refus, susceptibles de décourager les professionnels, ces freins ont également un impact économique fort, les professionnels n'exerçant pas – ou à temps partiel subi – dans un premier temps. Les personnes en situation précaire sont alors particulièrement susceptibles d'abandonner.

4.

UN SENTIMENT D'EXCLUSION QUI DÉCROÎT LORS DE L'EXERCICE

Les professionnels ayant rencontré des difficultés de prime abord et étant restés malgré tout dans le secteur estiment que **les réticences rencontrées s'amenuisent cependant assez vite** pour la plupart. L'activité se développe une fois les premières interventions réalisées (pour les assistants de vie et employés familiaux), et une fois les professionnels reconnus (pour les assistants maternels et les gardes d'enfants). **Cette dynamique s'explique par la forte importance du bouche-à-oreille** comme canal de recrutement et en raison de besoins forts en emploi sur ces métiers.

« Les premiers jours ce n'était pas terrible, je ne me sentais pas trop à ma place et après ça s'est super bien passé » (Olivier, 34 ans, assistant de vie)

« Si le fait d'être un homme a peut-être fait que les débuts ont été un peu difficiles, ce n'est plus le cas, ma réputation étant faite. » (Louis, 50 ans, assistant maternel)

Le fait de disposer de ressources culturelles (niveau de diplôme élevé) ou sociales (reconnaissance au sein d'un territoire comme travailleur social, possibilité de travailler avec des professionnelles femmes) semble permettre de contourner les difficultés.

Dans plusieurs témoignages, l'acceptation qu'un professionnel homme intervienne se fait progressivement par le particulier employeur. Dans de tels cas de figure, le fait de pouvoir réaliser de premières interventions avec une collègue, en binôme, peut être un levier pour les professionnels travaillant avec une structure mandataire.

« Je vais chez des particuliers employeurs, plus souvent des femmes que des hommes. Souvent elles disent " je ne veux pas d'homme ", mais on n'a pas le choix. Si la première intervention se passe bien, elles téléphonent au bureau " je veux Didier ". Nous [les hommes], on passe très bien » (Didier, 55 ans, assistant de vie)

A. UNE VALORISATION DES HOMMES DANS LA RÉALISATION D'ACTIVITÉS PERÇUES COMME FÉMININES

La revue de littérature et les entretiens de phase 1 ont mis en exergue **une « survalorisation » des hommes** qui exercent des « des tâches habituellement réalisées par des femmes » (L. Trabut, 2014). Certains entretiens sont allés dans le sens de ce constat. Ainsi, lorsqu'un homme exerce un métier féminin et mobilise des capacités (faire preuve de patience, de douceur, être attentif) ou réalise des activités (*care*, entretien du cadre de vie) perçues comme féminines, cela serait dans une logique vocationnelle et donc serait particulièrement appliqué.

« On m'a fait comprendre que les hommes en général qui entrent dans le secteur ont tendance à être plus doux, attentifs. » (Pablo, 26 ans, a obtenu le titre « Assistant maternel / Garde d'enfants » sans exercer par la suite)

Au-delà de la survalorisation des capacités et compétences des hommes, leur présence est particulièrement recherchée et valorisée dans une recherche de mixité ou de variété de profils, dans des secteurs très féminins. Cette demande se retrouve dans l'ensemble des collectifs : dans les structures mandataires (pour répondre à une variété de cas de figure et de demandes), mais surtout dans les MAM (où cette recherche de mixité est perçue comme positive pour le développement des enfants).

« Deux collègues me disaient que ça tempérait les choses [d'avoir un homme dans l'équipe]. Je pense que c'est comme dans tout, il faut de la mixité, c'est pareil pour les métiers d'ingénieur. » (Raphaël, 36 ans, a obtenu le titre « Assistant maternel / Garde d'enfants », travaille en crèche)

« J'ai toujours dit à mes collègues que c'est dommage qu'il n'y ait pas plus d'hommes dans ces milieux-là. Je pense que l'homme indirectement apporte plein d'autres choses, la complémentarité entre l'homme et la femme c'est primordial. » (Anthony, 32 ans, assistant maternel en MAM)

« Je n'ai eu aucune difficulté avec les particuliers employeurs, ça a même arrangé les gens. Ils disaient " Oh cool, un homme ". » (Fabrice, 50 ans, assistant maternel)

B. DES STÉRÉOTYPES PARFOIS PARTAGÉS OU INTÉRIORISÉS PAR LES PROFESSIONNELS HOMMES

Certains professionnels rencontrés adoptent eux-mêmes une vision genrée des métiers qu'ils exercent. Ce paradoxe interroge d'autant plus que ces discours peuvent provenir de professionnels qui ont eux-mêmes rencontré des difficultés à trouver des employeurs, en raison des préjugés et essentialisations persistants. Le plus souvent, cette vision ne s'inscrit pas en faux d'une essentialisation des professionnels liée à leur genre. Elle vient au contraire légitimer la présence d'hommes à travers des arguments essentialisants, mais positifs, associés à des qualités masculines : dynamisme, tempéance, force physique.

« La MAM où je travaille cherche justement un homme pour dynamiser l'équipe, j'ai toujours eu des éloges » (Anthony, 32 ans, assistant maternel en MAM)

« En tant qu'homme, on a des avantages à exercer ce métier. Par exemple, une des filles avec qui je travaillais exerçait auprès d'une personne qui habitait dans un immeuble où il n'y avait pas d'ascenseur. Le fauteuil roulant il faut le descendre en bas de l'escalier, et la personne, il faut la porter. Le physique est important. » (Joseph, 59 ans, assistant de vie)

« Parce qu'on est plus fort que les femmes, on peut aider nos employeurs pour tout, c'est l'avantage. » (Felipe, 54 ans, employé familial)

« Les femmes disent que les hommes manquent dans ce métier, car pour les transferts il faut un peu de force physique. Certains employeurs sont rassurés quand on est un homme. » (Marc, 46 ans, assistant de vie)

Dans d'autres cas de figure, les professionnels hommes ne réinterrogent pas non plus la vision genrée des métiers, mais considèrent leur situation comme une exception permise par le fait de s'être conformé à une norme. Pour eux, le métier et les qualités requises pour l'exercer restent féminins, avec des contre-exemples souhaités.

« Je suis papa d'un petit de 2 ans et même-moi je ne me dirigerais pas forcément vers un homme pour le garder. Je le faisais avec du bouche-à-oreille, il faut avoir quelques renseignements avant. » (Anthony, 32 ans, assistant maternel en MAM)

« Il faudrait plus d'hommes dans le métier d'assistant de vie, mais il faut qu'ils soient sur un terrain psychologique normal ; il faut être compréhensif, patient. Il ne faut pas embaucher n'importe qui, il faut que les individus sachent se mettre à la place de l'autre et c'est parfois compliqué pour les hommes. » (Sylvain, 42 ans, assistant de vie)

C. DES MISSIONS IMPACTÉES PAR LE GENRE DES PROFESSIONNELS ?

Les professionnels hommes rencontrés sont assez fréquemment amenés à exercer de manière plutôt polyvalente, et certains davantage en tant « qu'hommes toutes mains » qu'en tant qu'employés familiaux ou assistants de vie dépendance. **Certains professionnels se spécialisent volontairement sur des activités connexes à celles du métier exercé** (par exemple, des assistants de vie qui centrent leur activité vers le petit bricolage, le jardinage et le transport de personnes) quand **pour d'autres professionnels, il s'agit davantage d'une opportunité de compléter leurs revenus.**

« Plus d'une fois on m'a demandé de faire du bricolage, mais je refusais. On m'a demandé d'aider à déménager etc.. Je disais oui ou non en fonction de comment ça se faisait. » (Sofiane, 35 ans, employé familial)

« Il m'arrive de faire de la pose ou du lustrage de parquet, d'utiliser les produits ménagers qui sont assez forts et que certaines filles refusent de faire. » (Etienne, 37 ans, assistant de vie)

Au-delà du genre, le fait de réaliser des activités « atypiques » peut également être lié au parcours antérieur de la personne et aux savoirs et savoir-faire qu'il peut remobiliser dans son nouvel emploi, comme l'illustre cet exemple d'un ancien professeur de danse titulaire d'une licence en « Langue et Civilisation parcours espagnol » qui accompagne des personnes âgées à réaliser des activités culturelles, ce qui entre en résonance avec son parcours antérieur, indépendamment de toute notion de genre.

« J'ai accompagné à des sorties au cinéma, au restaurant, au musée, j'accompagne une personne avec Alzheimer en voyage. » (Amaury, 51 ans, assistant de vie)



PARTIE 5 :

PRÉCONISATIONS POUR FACILITER ET DÉVELOPPER L'EMPLOI DES HOMMES DANS LE SECTEUR EN EMPLOI DIRECT OU MANDATÉ



L'étude sur les parcours professionnels des hommes salariés du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile a permis de proposer des actions à mettre en œuvre pour :

- Faciliter les parcours des professionnels vers les métiers du domicile en emploi direct ou mandaté et tout au long de leur activité
- Développer l'emploi des hommes sur ces métiers en emploi direct ou mandaté

A la suite des deux premières phases, le cabinet KYU a organisé un groupe de travail auprès de différents acteurs du secteur afin de présenter des premières hypothèses, travaillées « en chambre » et présentées en amont à IPERIA.

Le groupe de travail a fait émerger plusieurs pistes d'actions. Au regard des constats de l'étude et d'échanges avec IPERIA autour de la faisabilité des différentes préconisations, deux grands axes de préconisation ont émergé :

- Communiquer en mettant en avant des hommes en exercice, à travers des formats adaptés aux candidats potentiels, au grand public et aussi dans certains cas aux prescripteurs de l'emploi
- Développer des partenariats avec les prescripteurs de l'emploi (France Travail, opérateurs du CEP) et s'appuyer sur ces partenariats pour développer des actions innovantes et promouvoir les compétences nécessaires à exercer ces professions, auprès de candidats potentiels et dans les institutions partenaires

AXE 1 – PISTE D'ACTION N° 1 : DÉVELOPPER UN PLAN DE COMMUNICATION POUR VALORISER LES HOMMES ET LEURS COMPÉTENCES DANS L'EXERCICE DES MÉTIERS DU DOMICILE

CONSTAT :

Dans un secteur très fortement féminisé, sur des activités du *care* perçues comme genrées, les hommes envisagent peu les métiers du domicile. Les communications sur le secteur et ses métiers représentent aujourd'hui très largement des femmes.

Cette image très féminine du secteur, en plus de créer de l'autocensure chez des hommes (qui se refuseraient alors à entrer dans ces métiers, ou qui ne les envisageraient pas) peut rendre leurs parcours plus difficiles. En effet, les différents acteurs des métiers du domicile en emploi direct ou mandaté (acteurs de l'orientation, de la formation, mais aussi particuliers employeurs) sont également susceptibles d'être influencés par cette vision genrée et des essentialisations nous ont été rapportées par des professionnels. Une communication mettant en avant des professionnels hommes exécutant des gestes professionnels - perçus comme féminins - permettrait ainsi de bien faire la distinction entre le genre et les activités réalisées et de montrer les hommes en tant que des professionnels « compétents » comme les autres.

OBJECTIF :

- Déconstruire les préjugés à chaque maillon de la chaîne
- Mettre en avant des modèles / ambassadeurs
- Par cet objectif, montrer la possibilité de se former et exercer dans le secteur pour les hommes
- Apporter des conseils et témoignages
- Apporter des éléments de communication « clés en main » aux COEPS, aux partenaires du réseau et opérateurs du CEP

PROPOSITION :

Cette action consiste en la mise en place d'un plan de communication qui pourrait être intégré aux sites d'IPERIA et diffusé auprès d'acteurs de la formation dans le secteur, mais aussi plus largement auprès du grand public. Ces actions de communication doivent prendre différentes formes pour s'adapter aux publics visés : grand public ou professionnels de l'emploi-formation.

Exemple d'actions : témoignages, tutos, plan de communication auprès de la presse...

Plus globalement, la trame de communication à l'année devrait inclure les hommes de façon pérenne dans les actions de communication à venir.

PARTIES PRENANTES :

Cette action implique de mobiliser en amont des relais auprès des institutions visées ainsi que des partenaires dans la promotion des actions de communication.

EXEMPLES D' ACTIONS SIMILAIRES :

- https://www.egalab.org/docs/osezleMETIER/pdf/aide-soignante_combine.pdf
- [capeb-plaquette-web-20220302.pdf](#)

AXE 2 - PISTE D' ACTION N° 2 : ORGANISER DES INFORMATIONS COLLECTIVES AVEC DES DEMANDEURS D' EMPLOI / PROFESSIONNELS EN RECONVERSION HOMMES

CONSTAT :

La formation certifiante est une étape charnière dans les parcours de reconversion des hommes rencontrés. En s'appuyant sur la campagne de communication proposée dans le cadre de la piste d'action n° 1 et sur les conventions signées avec France Travail, il est proposé d'organiser des rencontres avec d'autres professionnels hommes du domicile et des organismes de formation. Ces rencontres, organisées avec France Travail, doivent permettre d'aboutir à une prise de rendez-vous préalable à l'inscription à une session de formation pour les demandeurs d'emploi éligibles aux financements régionaux.

OBJECTIF :

Présenter les atouts du secteur et déconstruire des idées reçues à travers des rencontres avec des professionnels et des organismes de formation permettant :

- L'échange avec les acteurs de la formation, et les (futurs) professionnels
- L'inscription rapide à une session de formation
- Le développement de partenariats entre France Travail et les organismes de formation volontaires du réseau

PROPOSITION :

L'action suppose de s'appuyer sur le plan de communication pour que les conseillers France Travail et des opérateurs du CEP puissent orienter des hommes vers les formations et métiers du domicile en emploi direct ou mandaté. Organiser des rencontres, des « informations collectives », avec des professionnels hommes et des organismes de formation auprès d'organismes pilotes volontaires. À l'issue de ces rencontres, les conseillers France Travail devront faire un bilan avec les participants pour leur proposer d'entrer en formation, en fonction de leurs retours suite à la visite. *In fine*, avoir un répertoire d'ambassadeurs (ambassadeurs par métiers/compétences).

CIBLES :

- Les demandeurs d'emploi hommes

PARTIES PRENANTES :

Cette action implique de mobiliser des acteurs de différents réseaux sur un même territoire :

- Référent « Métiers du domicile » au sein de France Travail
- Conseillers en insertion professionnels de France Travail (l'information leur étant relayée par le référent)
- Missions locales
- Opérateurs du CEP
- Organismes de formation, proposant des formations certifiantes

AXE 2 - PISTE D'ACTION N° 3 :

RÉALISER DES EXPÉRIMENTATIONS TERRITORIALES SUR LA MISE EN ŒUVRE DE POEC PARITAIRE SUR LES MÉTIERS DU PARTICULIER EMPLOYEUR

CONSTAT :

La faible masculinisation du secteur des particuliers employeurs est une réalité. Or, c'est un vivier important sur lequel pourrait s'appuyer le secteur face aux difficultés de recrutement. La réalisation d'une expérimentation visant à organiser des actions de recrutement et de formation de demandeurs d'emploi à destination d'un public mixte (50 % d'hommes et 50 % de femmes) dans le cadre de Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective (POEC) constitue une action à fort impact bien que le public visé soit limité (souvent une dizaine de participants par session).

OBJECTIF :

Mettre en place des actions de POEC à destination d'un public mixte (50 % d'hommes et 50 % de femmes) sous forme d'expérimentation sur un ou des territoire(s) pilote(s), sur les 4 métiers du particulier employeur, selon les besoins des territoires. Cette action, telle que présentée dans le document, part du principe que les conditions de mise en œuvre des POEC resteraient inchangées.

PROPOSITION :

La mise en œuvre d'une ou de plusieurs POEC spécifiques à un public mixte permettra d'apporter une réponse aux besoins en recrutement sur les territoires et à la diversification des viviers sur ces métiers. Afin d'obtenir des résultats exploitables dans le cadre de ces expérimentations, il pourrait être pertinent de tester ce dispositif sur les 4 métiers. Le ou les territoires devront être choisis au regard des besoins en recrutement, de la présence d'organismes de formation et de structures volontaires pour participer à une telle action. De plus, cette action doit se penser dans une logique de déploiement à la suite des deux premières actions.

POINTS CLÉS :

- **La mise en œuvre de ce dispositif implique une large coordination avec les délégations territoriales de l'OPCO EP et de France Travail** où se dérouleront la/les POEC. Dès le commencement de l'action, il est important de connaître les contraintes en termes de planning pour les deux principales parties prenantes (pour l'OPCO EP, y'a-t-il des temps spécifiques pour la publication des DCE permettant la sélection d'organismes de formation ? pour France Travail, un temps dans l'année leur paraît-il plus pertinent pour lancer la POEC et ainsi donner toutes ses chances au sourcing - semaine des métiers du soin et de l'accompagnement par exemple...). Il est primordial de lancer le projet dans des conditions partagées par l'ensemble des parties prenantes.
- **Les structures mandataires sont également des parties prenantes** à part entière du projet car elles accueilleront les stagiaires lors des temps de formation « en entreprise ». Si cela est possible, il peut être intéressant de choisir des territoires d'expérimentation où des structures volontaires sont identifiées. Le cas échéant, une fois le territoire identifié, il est important de communiquer sur le dispositif auprès des structures.
- **Enfin, les organismes de formation constituent également des partenaires indispensables.** La présence d'organismes de formation sur le/les territoire(s) d'expérimentation est à prendre en compte.
- **Lors des actions pilotées par France Travail (informations collectives, sessions de job dating), l'appui des structures sera clé.** Il pourrait être pertinent par exemple lors de l'information collective de faire témoigner un homme sur le secteur et le métier visé. La mise en œuvre d'une PMSMP⁸ au départ de la POEC peut permettre aux hommes de se projeter davantage. Il s'agit également de sécuriser au maximum l'intégration des stagiaires à l'issue de la formation.
- **Un autre point clé sera le suivi d'IPERIA sur ces actions,** pour communiquer sur les possibilités de l'emploi direct ou mandaté afin de permettre une intégration directe dans le secteur à la suite de la POEC.
- Enfin, afin de pouvoir démultiplier de telles initiatives, **un retour d'expérimentation serait intéressant à formaliser.**

EXEMPLES D' ACTIONS SIMILAIRES :

- <https://www.opco-atlas.fr/actualites/data-women-une-poec-100-feminine-sur-les-metiers-de-la-data.html>
- <https://www.francetravail.org/regions/auvergne-rhone-alpes/actualites/2211/iron-woman-une-formation-100--feminine-en-faveur-de-la-mixite-dans-le-secteur-des-transports.html?type=article>
- <https://www.c2rp.fr/podcast/feminiser-les-metiers-de-la-securite-le-projet-sekuritelles-d-akto>

ANNEXES



1.

ACTEURS RENCONTRÉS :

A. PHASE 1 : ENTRETIENS EXPLORATOIRES AUPRÈS D'ACTEURS DU SECTEUR

NOMBRE D'ENTRETIEN	CATÉGORIE D'ACTEUR
5	Organisme de formation
4	Structure mandataire
2	Particulier employeur (employé familial)
1	Particulier employeur (assistant de vie)
1	Particulier employeur (assistant maternel)

B. PHASE 2 : ENTRETIENS AUPRÈS D'HOMMES EXERÇANT DANS LE SECTEUR

PRÉNOM (ANONYMISÉ)	ÂGE	MÉTIER EXERCÉ / FORMATION SUIVIE	RÉGION	PROFIL
RAPHAËL	35 à 49	Assistant maternel/ Garde d'enfants	Sud-Ouest	P1 - Les déterminés
AYMERIC	35 à 49	Assistant maternel	Nord-Ouest	P1 - Les déterminés
AMAURY	50 et plus	Assistant de vie	Sud-Ouest	P1 - Les déterminés
PIERRICK	35 à 49	Assistant Maternel	Sud-Est	P1 - Les déterminés
STÉPHANE	50 et plus	Assistant Maternel	Sud-Ouest	P1 - Les déterminés
FABRICE	50 et plus	Assistant Maternel	IDF	P1 - Les déterminés
ANTHONY	moins de 35	Assistant Maternel	Nord-Est	P2 - Les travailleurs du social
PAUL	50 et plus	Assistant de vie	Sud-Ouest	P2 - Les travailleurs du social
MOUSSA	50 et plus	Assistant de vie	Sud-Est	P2 - Les travailleurs du social
JOSEPH	50 et plus	Assistant de vie	IDF	P2 - Les travailleurs du social
LOÏC	moins de 35	Employé familial	Sud-Ouest	P2 - Les travailleurs du social
TIM	35 à 49	Assistant de vie	Sud-Ouest	P3 - Les bâtisseurs
SYLVAIN	35 à 49	Assistant de vie	Sud-Ouest	P3 - Les bâtisseurs
LOUIS	50 et plus	Assistant maternel	Sud-Est	P3 - Les bâtisseurs
DIDIER	50 et plus	Assistant de vie	Sud-Est	P3 - Les bâtisseurs
JULES	moins de 35	Assistant de vie	Sud-Ouest	P6 - Les navigateurs
ALEXANDRE	35 à 49	Assistant de vie	Nord	P3 - Les bâtisseurs
FABIEN	35 à 49	Assistant de vie	Sud-Ouest	P3 - Les bâtisseurs
ETIENNE	35 à 49	Assistant de vie	Sud-Ouest	P3 - Les bâtisseurs
OLIVIER	moins de 35	Assistant de vie	Nord	P3 - Les bâtisseurs

PRÉNOM (ANONYMISÉ)	ÂGE	MÉTIER EXERCÉ / FORMATION SUIVIE	RÉGION	PROFIL
BRUNO	50 et plus	Assistant de vie	Sud-Est	P3 - Les bâtisseurs
CHARLES	50 et plus	Assistant de vie	Sud-Ouest	P4 - Les accommodés
ARNOLD	50 et plus	Employé familial	IDF	P4 - Les accommodés
EDOUARD	50 et plus	Employé familial	Sud-Est	P4 - Les accommodés
HONORÉ	35 à 49	Employé familial	IDF	P4 - Les accommodés
FELIPE	50 et plus	Employé familial	Sud-Est	P4 - Les accommodés
LUC	50 et plus	Assistant de vie	Sud-Est	P5 - Les révélés
ALAIN	35 à 49	Garde d'enfants	Sud-Ouest	P5 - Les révélés
FÉLIX	moins de 35	Garde d'enfants	IDF	P5 - Les révélés
BRYAN	moins de 35	Assistant de vie	Sud-Ouest	P5 - Les révélés
PHILIPPE	35 à 49	Garde d'enfants	Nord-Ouest	P5 - Les révélés
HECTOR	35 à 49	Assistant de vie	La Réunion	P5 - Les bâtisseurs
FRÉDÉRIC	50 et plus	Assistant de vie	Sud-Ouest	P6 - Les navigateurs
ESTEBAN	50 et plus	Assistant de vie	Sud-Est	P6 - Les navigateurs
SALIM	moins de 35	Assistant de vie	Sud-Est	P6 - Les navigateurs
MARC	35 à 49	Assistant de vie	Sud-Est	P6 - Les navigateurs
STEVEN	moins de 35	Assistant maternel / Garde d'enfants	Nord	P6 - Les navigateurs
PABLO	moins de 35	Assistant maternel / Garde d'enfants	Nord	P6 - Les navigateurs
YURI	moins de 35	Employé familial	IDF	P6 - Les navigateurs
SOFIANE	35 à 49	Garde d'enfants	Sud-Est	P6 - Les navigateurs
LAMINE	35 à 49	Employé familial	IDF	P6 - Les navigateurs

C. PARTICIPANTS AU GROUPE DE TRAVAIL DE LA PHASE 3

NOM DE LA STRUCTURE	PROFESSION
IPERIA	Chargée d'études emploi formation
IPERIA	Chargée d'études emploi formation
IPERIA	Chargé d'évaluation de compétences
IPERIA	Conseillère en évolution professionnelle sectorielle
IPERIA	Conseillère en évolution professionnelle sectorielle
IPERIA	Responsable du Service Prospective des métiers
IPERIA	Responsable du service Ingénierie de certification
CNSA	Chargée de mission au Conseil scientifique
FRANCE TRAVAIL	Référente secteur du domicile
Organisme de formation en Ile-de-France	Directeur

2.

BIBLIOGRAPHIE

- ARBORIO, Anne-Marie, *Hommes et Femmes aides-soignants : deux métiers différents ?*. Colloque "Dynamiques professionnelles dans le champ de la santé". Session "Du genre et des professions de santé", DREES-MIRE, Paris, 23-24 mai 2005, 2005, pp.10
- Conseil économique, social et environnemental : « *Le travail à domicile auprès des personnes vulnérables : des métiers du lien* », Avis du CESE, 2020
- CRASSET Olivier, « *Avantages et revers de l'autonomie chez les aides à domicile en emploi direct* », *Gérontologie et société*, 2020/2 (vol. 42 / n° 162), p. 83-97.
- DUSSUET Annie, « *Genre, frontières du travail domestique et marges du salariat. Le cas des aides à domicile* », *Revue Française de Socio-Économie*, 2016/2 (n° 17), p. 123-141.
- HAKIM, Catherine "The myth of rising female employment", *Work, Employment & Society* Vol. 7, No. 1 (March 1993), pp. 97-120
- IPERIA, « *Etude prospective des branches professionnelles des assistants maternels et salariés du particulier employeur : relever les défis de l'emploi, des métiers et des compétences d'ici 2030* », 2021
- IPERIA, Préfecture de la région des Hauts-de-France, « *Renforcer l'attractivité des métiers de l'accueil individuel des enfants : rôle et enjeu des MAM dans les Hauts-de-France* », 2022
- Observatoire de l'emploi à domicile, Chiffres clés 2023
- TRABUT Loïc, «
- WITORSKI Richard, CLENET Catherine, OBERTELLI Patrick et al., « *Les apprentissages mutuels des particuliers employeurs et des salariés au domicile* », *Savoirs*, 2020/2 (N° 53), p. 69-86.



60 avenue de Quakenbrück
BP 30136
61 004 Alençon cedex

—
66 avenue du Maine
75014 Paris



www.expertise.iperia.eu

