Bas salaire et qualité de lôemploi dans les activités du nettoyage : quelle influence du statut juridique de lôemployeur ?[1]

[2]
Franck Bailly ,
CREAM, Université de Rouen

[3]
François-Xavier Devetter ,
CLERSE, Université de Lille

Résumé : Les métiers liés directement aux activités de nettoyage et dôentretien occupent une place considérable dans l'emploi. Ils se caractérisent, en général, par un cumul de mauvaises conditions de travail et de faibles rémunérations. De nombreux travaux empiriques relatifs à la qualité de lôemploi ont souligné lôexistence de degrés de liberté dont pouvaient bénéficier les employeurs dans lôamélioration de ces emplois. Dans leur prolongement, nous nous concentrons sur un aspect particulier de la qualité de l'emploi des activités de nettoyage, à savoir le salaire, et essayons d'identifier les variables qui comptent dans sa détermination. Pour ce faire, nous exploitons les données de la Direction de lôanimation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) du Ministère du Travail et de lôInstitut national de la statistique et des études économiques (Insee), essentiellement l'Enquête sur les Conditions de Travail (édition 2005), et un matériau qualitatif basé sur des entretiens. Nous nous concentrons plus particulièrement sur le rôle éventuellement positif que pourraient jouer les organisations de lôéconomie sociale et solidaire (ESS). Ce point nous semble primordial dans la mesure où les acteurs de lôESS affirment volontiers accorder une attention particulière à leurs salariés, alors même quôils sont régulièrement mis en cause sur le plan de la qualité des emplois offerts.

Mots clés : statut juridique de lôemployeur, nettoyage, qualité des emplois, économie des conventions

Low wage and job quality in cleaning industry: the impact of employer's status.

Abstract: Jobs linked directly linked to cleaning and maintenance account for a significant share of total employment. In general, they are characterized by both poor working conditions and low pay. A number of empirical studies of job quality have shown that firms actually enjoy varying degrees of freedom that they could exploit in order to improve the quality of cleaning and maintenance jobs. Picking up where these studies left off, we focus on a specific aspect of job quality ï the monthly wage ï and we try to explain its main specificities. For this, we use data from the French Ministry of Labor and the National office of statistics (Insee), the survey on working conditions (2005), and a qualitative material based on interviews. We insist more on the impact of nonprofit organizations. This point seems to us to be a fundamental one, since actors in the social economy readily declare themselves eager to protect their employees' interest, despite the fact that questions are regularly asked about the quality of the jobs they offer.

Keywords: legal status**,** cleaning, job quality, économie des conventions

---

[1] Ce texte sôinscrit dans le cadre dôune ANR jeune chercheur en cours (CLEAN ï analyse de la qualité des emplois du nettoyage).

[2] Franck Bailly est maître de conférences en Sciences Économiques à lôUniversité de Rouen (*franck.bailly@univ-rouen.fr).*

[3] François Xavier-Devetter est maître de conférences en Sciences Économiques à lôUniversité de Lille (*devetter@telecom-lille.fr)*

Les emplois des métiers liés directement au nettoyage (agent dôentretien, agent de service, employé de maison, aide à domicile, nettoyeur, employé dôétage) ont crû de manière rapide depuis dix ans et constituent des secteurs à fort potentiel de recrutement. Selon lôEnquête Emploi de 2012, ils représentent plus de deux millions de salariés en France. Ainsi, leur analyse présente un double intérêt.

D'une part, ces emplois ont été au cî ur des transformations du système économique des trente dernières années et peuvent, de ce fait, constituer une heuristique intéressante pour comprendre les évolutions plus générales de la relation d'emploi et du rapport salarial. Marqués par des processus d'externalisation et de dérégulation notamment dans le cadre des services publics [cf. Erikson et Li, (2009) ; Holley et Rainnie, (2012)], ils illustrent certaines transformations des relations industrielles, des modèles de carrières, de l'organisation des temps de travail (Barrois et Devetter, 2012), ou encore de la mesure de la performance et de la productivité (Jany-Catrice, 2012). Ils sont également au cî ur de mécanismes de restructuration encore tâtonnants comme dans le cas des services à la personne où quatre statuts juridiques cohabitent mettant en concurrence la Fonction publique avec trois conventions collectives différentes (celle des particuliers-employeurs, celle de la branche de l'aide à domicile associative et celle des entreprises de service à la personne). L'absence de stabilisation des compromis sur la gestion de la main-dôî uvre et l'intensité des négociations en cours rendent ainsi l'étude de ces activités particulièrement intéressante.

D'autre part, les emplois des activités de nettoyage jouent un rôle essentiel dans la dynamique des inégalités en termes de revenu, mais également de genre. Ce sont, en effet, des emplois majoritairement féminins où la question des horaires notamment, avec ce que cela implique sur les salaires, est déterminante. A titre d'illustration, le rapport inter-déciles des rémunérations mensuelles mesuré à partir de l'Enquête Emploi 2012 de lôInsee est de 3,9 pour l'ensemble des emplois mais descend à 3,4 lorsque l'on écarte les activités du nettoyage du calcul. Cela tient à ce que ces dernières regroupent une part considérable des emplois à bas salaires du fait de rémunérations horaires faibles et de temps de travail souvent réduits. Ces emplois cumulent également un nombre important de pénibilités : contraintes temporelles, rythmes contraints, pénibilités physiques, exposition à des environnements de travail dangereux, etc. [Zock (2005)]. Les activités de nettoyage sont donc au cî ur de la problématique des « bad jobs » ou du « dirty work » [Hughes (1996) ; Agular (2001) ; Walzer (2004) ; Agular et Herod (2006) ; Kalleberg *et al.* (2000)].

Malgré ces enjeux, peu de travaux se sont attachés, en France, à analyser ces emplois sous l'angle de leur qualité, à quelques exceptions près centrées sur le secteur de lôhôtellerie et les métiers de femmes de chambre [Puech (2004) ; Guégnard et Mériot (2010)]. A l'étranger, un peu plus dôattention leur a été accordée : par exemple dans les pays anglo-saxons [Brosman et Wilkinson (1989) ; Howe (2006) ; Lundberg et Karlsson (2011) ; Holley et Rainnie (2012) ; Lloyd *et al.* (2013)], en Suisse [Benelli (2011)] ou encore en Allemagne [Mayer-Ahuja (2004)].

Lôobjectif de notre contribution est, dans ce contexte, de proposer une analyse des déterminants de la qualité des emplois dans les activités de nettoyage en France. Pour cela, nous mobilisons et exploitons lôenquête sur les conditions de travail de 2005 de la Dares et de lôInsee, ainsi quôun matériau empirique constitué dôentretiens réalisés auprès dôemployeurs de différents statuts juridiques (7 employeurs privés, 5 employeurs et donneurs d'ordres publics, 6 employeurs associatifs dans l'aide à domicile ainsi que plusieurs particuliers employeurs interrogés lors de travaux précédents).

A partir de lôanalyse de ces données, nous identifions plusieurs modes de valorisation du travail et du service dans les activités de nettoyage. Ils diffèrent selon le statut juridique de lôemployeur et peuvent être rapprochés des logiques de justification proposées par Boltanski et Thévenot (1991).

Pour présenter ces résultats, nous organisons le reste de notre contribution de la façon suivante. Dans la section 1, nous précisons notre positionnement par rapport à la littérature existante et indiquons ce que nous entendons par qualité de l'emploi. La deuxième section présente les données et quelques statistiques descriptives. La section 3 précise, à partir de la base de données utilisée, l'impact sur le salaire du fait de travailler dans les activités de nettoyage comparativement aux autres activités. Avant la conclusion, la quatrième section analyse lôeffet du statut juridique de lôemployeur à la fois sur le niveau et sur les déterminants de la rémunération mensuelle.

1. BAS SALAIRE, QUALITE DE LÔEMPLOI ET ROLE DES EMPLOYEURS

Force est de constater que la qualité de lôemploi n'est pas une préoccupation nouvelle pour les économistes. Elle renvoie, en effet, aux débats plus anciens sur la qualité de vie au travail qui prennent forme dans les années 1970 et remontent sans doute plus largement encore aux premiers développements de lôéconomie politique à travers la problématique de la compensation salariale [Rees (1973) ; Marion (1968)]. Mais cette question n'émerge véritablement dans le champ académique que dans les années 1990 [Davoine et Erhel, (2007) ; Burchell *et al.* (2014)]. Depuis, les travaux qui s'en réclament ont pris des directions différentes. Certains adoptent une perspective « universelle » et soulignent lôexistence de facteurs explicatifs de la qualité de l'emploi qui seraient communs à plusieurs contextes nationaux, comme c'est le cas de la technologie ou de la diffusion de pratiques de management. D'autres, au contraire, mettent l'accent sur des particularités nationales liées aux modalités de régulation du marché du travail, à lôintervention publique et à lôexistence de spécificités sociales. Côest dans cette perspective que se placent les analyses en termes de « variétés du capitalisme » [Green *et al.* (2013) ; Dwyer (2013)]. D'autres encore analysent la qualité de l'emploi sous l'angle du marché en privilégiant une logique de compensation dans le prolongement de la théorie des différences compensatrices de salaire. Enfin, certaines analyses vont insister sur le rôle structurant des organisations selon une logique de marché interne dans le prolongement des travaux de Doeringer et Piore [Osterman (2013)].

C'est ce dernier angle d'analyse que nous privilégierons pour aborder la question de la qualité de l'emploi dans les activités de nettoyage. Vouloir mieux comprendre le rôle structurant des organisations nous paraît important car l'hypothèse est fréquemment faîte qu'il existe, pour les employeurs, dans l'organisation du travail et de l'emploi, des degrés de liberté qui potentiellement pourraient être utilisés pour améliorer la situation des salariés [Vidal (2013)]. Or les activités de nettoyage s'inscrivent dans un contexte particulier. En premier lieu, elles se caractérisent par une pression très forte exercée par les clients sur les prix, sur la base duquel s'organise la concurrence entre employeurs [Weinkopf *et al.* (2013)]. En second lieu, cette concurrence a été renforcée par l'externalisation des activités de nettoyage opérée par les entreprises françaises dans les années 90, ce qui a contribué à isoler cette main-dôœuvre spécifique. Il en est de même de la constitution d'une branche « entreprises de la propreté », puis la structuration, jusquôici inaboutie, d'un secteur des « services à la personne ». La participation croissante des femmes au marché du travail et la croyance que les compétences nécessaires seraient naturellement des compétences féminines ont sans doute également joué. Enfin, la qualité de l'emploi dans le nettoyage n'est pas indépendante de la faible

présence syndicale liée notamment à l'existence de temps partiels et à l'éclatement des lieux d'intervention [Lundberg et Karlsson (2011) ; Dwyer (2013) ; Lloyd *et al.* (2013) ; Weinkopf *et al.* (2013)]. Mis ensemble, ces éléments amènent à considérer comme peu réaliste l'hypothèse selon laquelle il existerait, du côté des employeurs, des marges de manî uvre pour améliorer la qualité de l'emploi. Pour autant, faut-il en conclure que les différentes organisations et les différents employeurs, des activités du nettoyage adoptent des comportements similaires en matière de qualité de l'emploi ?

Pour essayer de répondre à cette question, il faut définir plus précisément le concept de qualité de l'emploi que nous retenons. Celui-ci est, en effet, multidimensionnel [Davoine et Erhel (2007)] et il apparaît assez illusoire de vouloir l'aborder sous toutes ses dimensions dans une seule contribution. Nous avons donc fait le fait le choix de privilégier une dimension particulière, à savoir le salaire. Ce choix tient d'abord à ce que le salaire est sans doute un des aspects le plus visible de la qualité des emplois du nettoyage. De plus, le salaire mensuel permet également d'englober dans l'analyse la question du temps de travail qui est un autre aspect marquant des conditions de travail dans les emplois du nettoyage. Mais le choix de mettre l'accent sur le salaire tient également à ce qu'au sein de la littérature sur la qualité de l'emploi, un nombre important de travaux se sont concentrés sur les emplois à bas salaires auxquels se rattachent les activités de nettoyage [Grimshaw (2011)]. Une partie de ces travaux s'est attachée à analyser l'influence des caractéristiques des employeurs sur les rémunérations. Mais ces travaux restent encore trop peu nombreux [Holzer (2005) ; Lucifora et Salverda (2009)] et les caractéristiques des organisations qui sont prises en comptent se limitent souvent à la taille de l'entreprise ou au secteur [Holzer *et al.* (2004) ; Heinze et Gürtzgen (2010)]. Nous avons donc choisi de privilégier l'analyse d'autres caractéristiques des employeurs en nous concentrant sur leur statut juridique.

De façon plus précise, nous chercherons à tester l'existence d'une spécificité des organisations non lucratives (qui sont, dans les activités de nettoyage, des associations) en matière de rémunération mensuelle. Le choix de mettre l'accent sur le comportement des associations tient d'abord à ce que les acteurs de l'économie sociale affirment volontiers accorder une attention particulière à leurs salariés, alors même quôils sont régulièrement mis en cause sur le plan de la qualité des emplois offerts [Hély (2009)]. Dans la mesure où il s'agit d'évaluer les degrés de liberté dont disposent les organisations, nous insisterons plus particulièrement sur la comparaison avec les organisations lucratives. Il existe bien sûr des emplois liés aux activités de nettoyage dans le secteur public que nous intégrerons. Mais les marges de manî uvre des décideurs y sont sans doute plus limitées que dans le secteur privé (lucratif et non lucratif). Enfin, une partie des emplois du nettoyage relève du régime des particuliers-employeurs. Nous les prendrons également en compte afin de couvrir l'ensemble des employeurs possibles.

2. DONNEES ET METHODES

Lôanalyse empirique est principalement fondée sur lôexploitation de lôenquête Conditions de travail 2005 menée par la Dares et lôInsee. Cette enquête constitue un complément à lôenquête Emploi de lôInsee et intègre de nombreuses variables présentes dans cette dernière comme, par exemple, les rémunérations mensuelles. Elle a pour objectif dôapprécier le travail réel tel que les salariés le perçoivent, et non le travail prescrit par lôemployeur. Lôenquête Conditions de travail 2005 contient 18 789 observations (dont 16 997 salariés et 1792 travailleurs indépendants) et 743 variables. Lôutilisation de lôédition 2005 (plutôt que celle de 2013) se justifie par le fait que la variable précisant le statut juridique de lôemployeur et permettant ainsi de distinguer les entreprises à but lucratif et les associations nôest pas disponible dans lôédition 2013. En complément, nous avons utilisé lôenquête emploi 2012 pour des données de

cadrage. Les salariés du nettoyage sont identifiés à partir de la profession principale déclarée. Le périmètre de cet ensemble a été défini à partir de lôidentification des « fonctions principales » soit, ici, la fonction « 3 » correspondant au « Nettoyage, gardiennage et entretien ménager ». La présence des fonctions de « gardiennage » pose cependant un problème qui nécessite de croiser la fonction avec lôintitulé des professions. Le tableau 1 reprend les professions dont plus du quart des effectifs déclarent « le nettoyage, gardiennage ou entretien ménager » comme fonction de lôemploi principal. Côest cet ensemble que nous avons choisi. Il correspond par ailleurs pratiquement à la catégorie 913 de la Classification internationale type des professions qui regroupe « les aides de ménage et autres aides, nettoyeurs et blanchisseurs ». Seules les catégories dôagents de services des hôpitaux (525d) et des concierges et gardiens dôimmeubles (564a) sont ajoutées.

TABLEAU 1. **Identifier les professions et la fonction « nettoyage ».**

Professions	Part des salariés dont la fonction principale est « Nettoyage, entretien, gardiennage »	Part de chaque profession au sein des salariés dont la fonction principale est « Nettoyage, entretien, gardiennage	Nombre dôemplois
Agents de service des établissements primaires (525a)	25%	2.5%	159 250
Agents de service des autres établissements d'enseignement (525b)	54%	3%	87 424
Agents de service de la fonction publique (sauf écoles, hôpitaux) (525c)	54.5%	11%	311 066
Agents de service hospitaliers (de la fonction publique ou du secteur privé) (525d)	54.5%	10%	341 647
Employés de l'hôtellerie : réception et hall (561e)	10%	0.5%	36 829
Employés d'étage et employés polyvalents de l'hôtellerie (561f)	78.5%	2.5%	50 687
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales (563b)	37%	13%	531 265
Employés de maison et personnels de ménage chez des particuliers (563c)	88.5%	14%	242 403
Concierges, gardiens d'immeubles (564a)	93%	3.7%	60 108
Ouvriers Qualifiés de lôassainissement et du traitement des déchets (628e)	19%	0,5%	15 029
Nettoyeurs (684a)	91.5%	18%	295 553
Ouvriers non qualifiés de l'assainissement et du traitement des déchets (684b)	49.5%	1%	27 522
Total		66%	2 131 261

Source : Enquête Emploi 2012, Insee-Dares. Calculs des auteurs.

Champ : Ensemble des salariés.

Lecture : 25% des Agents de service des établissements primaires déclarent comme fonction principale « Nettoyage, entretien, gardiennage ». Cette profession représente 2.5% des salariés déclarant cette fonction principale, tandis que ces professions représentent 66% des salariés déclarant la fonction « Nettoyage, entretien, gardiennage » comme fonction principale.

Sur la base de l'enquête Conditions de travail 2005, notre objectif a consisté à évaluer lôimpact dôun certain nombre de variables - et prioritairement du type dôemployeur - sur le salaire net[4]. Nous avons donc construit des équations de salaire, inspirées de Mincer (1974) et reprises notamment dans les travaux relatifs au salaire hédonique [Lanfranchi

[4] Le salaire net est soit directement donné par le salarié interrogé, soit calculé en considérant quôil est égal à 75% du salaire brut.

et Narcy (2008)]. Dôaprès Mincer (1974), le logarithme du salaire individuel lnWi peut en effet être décrit comme une fonction linéaire du nombre dôannées dôétudes (Si) et de lôexpérience professionnelle exp (calculée comme la différence entre lôâge et lôâge de fin dôétudes) et lôexpérience au carré. Dôautres variables ont, ensuite, été ajoutées par les analyses qui ont suivi.

$$\ln W_i = \breve{U} + \eth S_i + \mathfrak{d} \exp_i + \breve{u} \exp_i^2 .$$

Le salaire pris en compte dans notre analyse est le salaire mensuel et non le salaire horaire. En effet, les emplois du nettoyage sont marqués par un taux de temps partiel très élevé (tableau 2), notamment du fait de lôéclatement des milieux de travail et de lôimportance des temps de trajets ; ces écarts en termes de durée de travail sont déterminants pour les salariés. Lôoctroi dôheures complémentaires ou supplémentaires est bien souvent présenté par les employeurs comme des « primes » accordées aux salariés (qui dôailleurs les perçoivent comme telles). La croissance des rémunérations est ainsi bien davantage liée à la construction dôemplois du temps proches du temps plein quôà la croissance du salaire horaire. Lôaugmentation du temps de travail est donc le premier support permettant une hausse du salaire mensuel en complément à la croissance du salaire horaire. Tant les salariés que les employeurs tendent ainsi à concevoir lôaugmentation du temps de travail comme une amélioration de la rémunération et de la « qualité » des emplois[5].

TABLEAU 2. **Les temps de travail dans les activités du nettoyage (en%)**

Professions*	525a	525b	525c	525d	561e	561f	563b	563c	564a	628e	684a	684b	Ensemble
Temps partiel	52	37	29	27	18	38	70	77	17	6	55	10	49
Aucun dimanche	97	97	74	38	21	22	54	91	78	94	87	69	68
Aucun soir	97	96	82	65	34	76	77	93	73	87	84	82	80
Aucun samedi	92	89	63	31	15	21	41	74	25	52	58	37	53
Aucune nuit	99	98	90	84	74	92	87	98	83	73	94	74	90

Source : Enquête Emploi 2012, Insee-Dares. Calcul des auteurs.

Champ : Ensemble des salariés. Professions du nettoyage.

* pour le libellé des professions, se reporter au tableau 1.

Lecture : 52% des agents de services des établissements primaires (profession 525a) travaillent à temps partiel.

5 C'est ce qu'illustrent nos entretiens : « On donne les heures quôil faut » (employeur, entreprise de nettoyage de bureau) ; « Pour garder les salariées, on leur donne le temps de travail quôelles souhaitent » (employeur, entreprise de services à la personne) ; etc. (voir infra).

Pour analyser l'influence du statut juridique de l'employeur sur le salaire, nous procéderons en trois étapes complémentaires.

La première concerne l'ensemble des emplois dôouvriers et dôemployés et vise à mesurer lôinfluence sur le salaire net mensuel des emplois du nettoyage. Lôoccupation de ce type dôemploi est introduite sous forme dôune variable binaire. Une première estimation réalisée intègre, outre cette dernière variable, les seules variables sociodémographiques (âge, sexe et nationalité) ainsi que le niveau de formation initiale. Une seconde estimation ajoute ensuite les caractéristiques de lôemployeur (taille de lôétablissement, statut juridique) et les variables dôorganisation du travail, et notamment les mesures de la pénibilité ressentie (cf. annexe).

La deuxième étape se concentre sur les seuls emplois du nettoyage. Elle cherche à évaluer lôimpact du statut de lôemployeur sur le salaire au sein de ces emplois. Trois équations de salaire sont estimées. Les différentes variables caractérisant lôemploi sont successivement ajoutées au modèle initial.

La troisième étape pose la question de savoir si les déterminants du salaire sont identiques selon le statut juridique de lôemployeur. Dans ce but, nous reconstruisons des équations de salaires distinctes pour chaque type dôemployeurs en reprenant les variables utilisées précédemment.

Ces données ne sont bien sûr pas sans limites par rapport à notre objet. La principale concerne le fait que les emplois analysés ici sont des ôemplois principauxõ. Or, dans ces activités (et particulièrement pour les employés de maison ou les aides à domicile), lôexistence de temps très partiels et de situations de multi-emplois, sans employeur principal, ne sont pas anecdotiques. Ces situations très éloignées de la vision traditionnelle de lôemploi échappent ainsi à lôanalyse. Une seconde limite provient dôune prise en compte des salaires moins fine que celle quôaurait permis lôusage des Déclarations annuelles de données sociales (DADS).

Parallèlement à ces données statistiques, nous mobiliserons également des entretiens semi-directifs réalisés auprès dôemployeurs des différents secteurs concernés (services à la personne, aide à domicile, nettoyage commercial). Si la situation des services à la personne a été abordée dans le cadre dôétudes ou de rapports antérieurs [Jany-Catrice *et al.* (2010) ; Devetter *et al.* (2009) et (2011)], des entretiens complémentaires ont été réalisés entre février et septembre 2013 auprès des employeurs du nettoyage industriel dans le cadre du projet ANR auquel se rattache cette contribution : cinq entreprises, deux associations, un CCAS et une structure publique. Lôexploitation de ces entretiens permet dôillustrer les résultats obtenus par les analyses quantitatives.

3. QUEL NIVEAU DE REMUNERATION POUR LES EMPLOIS DU NETTOYAGE ?

Les emplois du nettoyage constituent un segment spécifique particulièrement dégradé sur le marché du travail. Pris dans leur ensemble, ils se caractérisent par des salaires très faibles. Parmi les professions de niveau ouvrier ou employé, quatre des cinq professions les moins payées appartiennent au segment du nettoyage et toutes appartiennent aux quinze professions affichant les plus faibles rémunérations. Seules les assistantes maternelles perçoivent des salaires comparables aux employées de maison, aux aides à domicile ou aux nettoyeurs. Bien sûr, cette mauvaise position peut en partie être expliquée, par exemple, par des spécificités en termes de diplôme ou dôorganisation du travail mais il ressort des investigations économétriques que travailler dans une profession du nettoyage est associé à un

salaire sensiblement plus faible, toutes choses égales par ailleurs (cf. modèle 1). En effet, considérant leur salaire mensuel net, les salariés du nettoyage subissent une pénalité de près de 40% par rapport aux autres ouvriers et employés lorsque lôon nôintègre que les variables sociodémographiques dans le modèle, et encore une pénalité de plus de 25% après avoir pris en compte le niveau de diplôme, la taille de lôentreprise ou un certain nombre de caractéristiques des conditions et de lôorganisation du travail.

[Insérer modèle 1]

Cependant, lôexistence dôune pénalité salariale ne suffit pas à caractériser entièrement les emplois du nettoyage. D'une part, ces derniers sont traversés par plusieurs lignes de fractures (cf. tableau 3). Certains salariés sont en contact direct avec le public tandis que dôautres sont au contraire dans une invisibilité très forte de leur travail ; certains ne travaillent que dans des espaces privés tandis que dôautres sont inscrits dans les espaces publics ; certaines activités contiennent des dimensions de soin et relèvent de tâches relationnelles (qui justifient quôon les rattache fréquemment aux métiers du « care ») tandis que dôautres demeurent purement techniques, etc. D'autre part, ces emplois demeurent très hétérogènes en termes de salaire : les 25% des salariés les moins bien rémunérés touchent ainsi moins de 552ú contre plus de 1188ú pour le dernier quartile. Enfin, ces emplois ont la particularité de relever de plusieurs types dôemployeurs : à côté des entreprises à but lucratif, le secteur public et les associations occupent des « parts de marché » importantes tandis que le système du particulier employeur, qui demeure majoritaire dans le nettoyage des domiciles privés, occupe près dôun salarié du nettoyage sur cinq.

TABLEAU 3 : **Principales caractéristiques des emplois du nettoyage**

	Part dans les emplois du nettoyage (%)	Rémunération mensuelle	Temps de travail hebdomadaire moyen	Part des salariés en contact direct avec le public (%)	Part de femmes (%)	Age moyen (années)	Part des salariés français de naissance (%)
Particuliers employeurs	21	548 ú	20h	448	97,5	47	90,5
Entreprises à but lucratif	23	911 ú	30h06	60,5	64	41	75
Organisation du secteur public	40	1 035 ú	32h20	73,5	68,5	42	80
Associations	16	805 ú	27h30	86,5	88,5	43	92
Ensemble	100	867 ú	28h25	68	77	43	85

Source : Enquête Conditions de Travail 2005, Insee-Dares. Calculs des auteurs.
Champ : Ensemble des salariés. Professions du nettoyage.
Lecture : 21% des emplois du nettoyage relèvent dôun particulier employeur et leur rémunération mensuelle nette est de 548ú.

Afin de mieux comprendre les déterminants de lôhétérogénéité des rémunérations au sein des activités du nettoyage et le rôle quôy joue le type dôemployeur, nous estimons des équations de salaire « à la Mincer » sur les seuls salariés de ces activités ; cela concerne 1593 individus de lôenquête Conditions de travail 2005, représentatifs de près de deux millions de salariés. Plusieurs estimations ont été réalisées afin dôintégrer progressivement de nouvelles variables comme les variables sociodémographiques, les caractéristiques de lôemployeur, les variables qui décrivent les conditions et lôorganisation du travail et, enfin, les variables liées à l'existence d'un contact ou non avec le public. La complexification du modèle ne modifiant ni le sens ni le poids des

différentes variables, nous ne reproduisons ici que lôestimation la plus complète (cf. modèle 2).

[Insérer modèle 2]

Certaines variables jouent un rôle classiquement attendu. On note ainsi une pénalité salariale pour les femmes et une croissance du salaire avec lâge ou lôancienneté. De même, dans une perspective de compensation, le salaire s'améliore avec la complexité des tâches, les responsabilités hiérarchiques ou la polyvalence. C'est également le cas des variables indicatrices des pénibilités liées à lôenvironnement de travail (même si l'effet est faible) et des variables liées aux contraintes temporelles (travail du dimanche ou du soir) qui jouent un rôle majeur.

Par contre, la variable de nationalité a un effet contre-intuitif puisque le fait dêtre de nationalité étrangère a un impact positif sur le salaire. Lôimportance de la population étrangère dans ces emplois et la surreprésentation des hommes parmi les travailleurs étrangers peut, sans doute, expliquer ce résultat. De même, le nombre de contraintes physiques ne semble pas déterminant. Ce dernier résultat amène à relativiser l'idée d'une compensation salariale qui ne semble finalement jouer que pour certaines conditions de travail, notamment celles qui apparaissent comme les plus facilement objectivables [Baudelot et Gollac (1993)]. Enfin, il faut noter lôabsence de significativité du diplôme[6]. Ce point est important dans un contexte où des formations initiales aux métiers du nettoyage se sont développées depuis plus de vingt ans. L'absence de significativité de cette variable tend à confirmer l'idée que, malgré tout, la validation par un diplôme ne semble pas être un élément déterminant de la fixation des salaires pour les employeurs, ce que confirment d'ailleurs les entretiens qualitatifs que nous avons réalisés.

Il faut également souligner le rôle non négligeable des variables associées à la « mission » réalisée : les dimensions relationnelles semblent associées à des rémunérations plus élevées. C'est le cas du contact direct avec le public qui signifierait une plus grande reconnaissance du travail lorsque celui-ci est vu. Le signe négatif attaché au fait de travailler en dehors des locaux de l'entreprise, qui est une mesure de l'isolement et de la moindre visibilité du salarié, va également dans ce sens. Il en est de même lorsque le travail est réalisé en contact avec des personnes en détresse : les activités incluant des tâches de nettoyage sont davantage valorisées lorsque la finalité du service rendu est plus large, intégrant par exemple des missions sociales dôaccompagnement des personnes fragiles. Enfin, les résultats relatifs aux caractéristiques de lôemployeur sont nettement significatifs et soulignent deux points importants. D'une part, comme c'est le cas pour lôensemble des salariés peu qualifiés, le salaire croît sensiblement avec la taille de lôétablissement employeur, ce qui est un effet classique ([Lloyd *et al.* (2013)]. Mais d'autre part, indépendamment de la taille, le salaire mensuel est influencé par le statut juridique de lôemployeur. Ainsi le secteur public offre des salaires mensuels bien supérieurs aux organisations privées, tandis que le système du particulier employeur est associé à des rémunérations très faibles. Par contre, la situation des associations nôest pas significativement différente de celle des entreprises privées. En ce sens, dans les activités de nettoyage, les organisations non lucratives n'ont pas, relativement aux entreprises privées, de comportements

[6] Cela reste vrai que le diplôme soit introduit sous forme de différentes modalités (sans diplôme, CAP/BEP, Baccalauréat, Bac + 2 et au-delà) ou qu'il le soit sous la forme d'une variable dichotomique (obtention dôun diplôme de niveau CAP ou plus).

spécifiques. Une première explication à ce résultat peut tenir au fait que les raisons fréquemment avancées dans la littérature pour expliquer un comportement différent des organisations non lucratives, n'ont pas beaucoup de pertinence dans les activités de nettoyage. Par exemple, l'hypothèse d'un « don en travail », de motivations intrinsèques des salariés pour leur activité ou celle d'un comportement bienveillant des employeurs associatifs [Ben-Ner *et al.* (2011) ; Ben-Ner et Ren (2015)] peuvent paraître peu réalistes dans les métiers que nous étudions. De façon complémentaire, ce résultat peut également s'expliquer par la nature de la concurrence qui caractérise les activités de nettoyage. En effet, la pression exercée par les clients sur les prix est telle qu'elle contrarie toute possibilité d'augmentation des salaires, quand bien même les employeurs associatifs en auraient la volonté.

4. DES LOGIQUES PLURIELLES DE VALORISATION DES EMPLOIS DU NETTOYAGE ?

Les estimations réalisées précédemment supposent que les différentes variables explicatives jouent de façon identique sur le salaire quel que soit le statut juridique de lôemployeur. Lôobjectif de cette troisième étape est de lever cette hypothèse. Nous nous interrogeons ainsi sur l'existence d'une influence éventuellement différente des variables selon le statut juridique. Pour cela, nous avons reproduit les équations de salaires précédentes en séparant les salariés selon le statut juridique de leur employeur. Les effectifs sont cette fois plus réduits et de nombreuses variables nôapparaissent plus significatives. Néanmoins cette comparaison permet de souligner des écarts importants de comportement entre employeurs.

[Insérer modèle 3]

Lôensemble des activités du nettoyage est confronté au même problème : le faible consentement à payer des clients. Celui-ci sôexplique par plusieurs éléments complémentaires : la complexité du travail nôest pas perçue ou reconnue (dôoù lôargument selon lequel il nôy aurait pas besoin de diplôme pour occuper ces emplois), la concurrence est très vive (le coût dôentrée est négligeable) et sôeffectue avant tout par les prix (notamment parce que la qualité est indéfinie). Dans ce cadre employeurs et salariés sont, ensemble, confrontés à la volonté du client de payer le moins possible pour un service dévalorisé. Néanmoins, les résultats des estimations économétriques (cf. modèle 3), ainsi que les entretiens réalisés, permettent de faire émerger quatre voies possibles de reconnaissance à travers le salaire des spécificités et de la valeur du service fourni. Ces logiques de valorisation qui ressortent de nos résultats peuvent être rapprochées des différents mondes de justification théorisés par Boltanski et Thévenot (1991). Ils sôarticulent autour de la dimension relationnelle, de la qualification et de lôorganisation, de la pénibilité et enfin de la proximité. Nous les présentons de façon détaillée ci-dessous et précisons les limites ou les menaces spécifiques à chaque logique de valorisation (pour une synthèse, voir le tableau 4). Cette diversité de logiques permet aussi de souligner que les associations ont bien des comportements différents de ceux des autres catégories d'employeurs.

La première logique de valorisation concerne prioritairement les associations. Les principales variables significatives sont celles qui ont trait à la signification sociale de lôactivité. La fonction de « nettoyage » est ainsi associée à des rémunérations plus faibles. A lôinverse, le fait dôêtre en contact avec des personnes en détresse est corrélé à des salaires mensuels plus importants et cette variable nôest significative que dans le monde associatif. On retrouve ici des résultats propres au métier dôaide à domicile [Devetter *et al.* (2012)]. Cette logique repose sur la valorisation de la dimension relationnelle et sociale de certaines activités du nettoyage. Lôaccent est mis sur les interactions avec les clients (souvent présentés comme usagers ou bénéficiaires) et sur le rôle de ce qui nôest pas du strict entretien technique de surface : le métier est alors

présenté comme des tâches qui vont au-delà du nettoyage. Les employeurs comme les salariés s'inscrivent ici dans une logique de « care » qui cherche à minimiser le nettoyage au sens strict. Les compétences relationnelles, le sens du contact sont mis en avant et ce sont bien les fonctions les plus « sociales » (notamment le contact avec un public considéré comme « en détresse » ou vulnérable) qui sont valorisées, y compris en termes de salaires mensuels. Dans ce cadre deux menaces principales peuvent être repérées. La première correspond à la non reconnaissance de la dimension relationnelle et sociale de l'activité ; la « banalisation » (Jany-Catrice, 2012) du service conduirait à une concurrence par les seuls prix qui déqualifie les travailleurs engagés dans une logique de « care ». Les nombreux travaux sur les tensions en cours dans les services à la personne suite au Plan Borloo illustrent l'actualité de ce danger [Jany-Catrice *et al.* (2010) ; Bailly *et al.* (2012)]. Le second danger est davantage lié à un contrôle accru des modalités de travail et à la volonté de standardiser une activité qui se définit comme relationnelle : les pressions budgétaires des Conseils Généraux, la volonté de promouvoir des interventions plus courtes (1/2 heure par exemple) ou de distinguer les « aides au corps » des « aides techniques » constituent ainsi des remises en cause fortes de ce modèle.

La seconde logique de valorisation, que l'on peut rapprocher des pratiques du secteur public (mais aussi, dans une certaine mesure, de celles de certaines grandes entreprises commerciales) s'appuie d'abord sur une organisation collective structurée du travail. Plus largement, la formalisation de la relation d'emploi semble plus importante dans le secteur public (y compris au sein des CCAS qui tendent de plus en plus à titulariser leurs salariés, notamment sous l'influence de la loi Sauvadet). De même, les responsabilités hiérarchiques sont ici associées à des rémunérations plus élevées. Enfin, le contact avec le public semble un élément non négligeable lié à une revalorisation salariale. La menace qui pèse sur cette logique de valorisation est celle de l'externalisation, c'est-à-dire de la sous-traitance de l'activité de nettoyage du secteur public au secteur commercial. Cela peut se traduire par une dégradation de la qualité des emplois et un affaiblissement du pouvoir des salariés qui ne sont plus en mesure de dialoguer directement avec leur employeur en dernier ressort [Weinkopf *et al.* (2013)]. Mais, de façon symétrique, le secteur public peut aussi être moteur ; ainsi, certaines expériences étrangères témoignent de l'extension des conditions favorables du secteur public aux entreprises privées ; l'objectif étant pour ces derniers employeurs de se distinguer du secteur informel en engageant la concurrence sur la base d'autres éléments que le prix [Weinkopf *et al.* (2013)].

La troisième logique de valorisation est davantage spécifique aux entreprises commerciales, notamment de taille petite ou intermédiaire. C'est ici que l'hypothèse de la compensation salariale se trouve le mieux confirmée : les responsabilités hiérarchiques, la complexité du travail ou encore la polyvalence sont des variables plus déterminantes que pour les autres types d'employeurs. Les entretiens semi-directifs illustrent également ces constats. Les diplômes ne sont pas fondamentaux (« *on recherche avant tout de l'envie et de la motivation, l'expérience remplace le diplôme* », entreprise commerciale de nettoyage de magasin, hôpitaux, locaux industriels et atelier) tandis que l'accent est mis sur « *la dureté du métier* », « *la prise de responsabilité* » (entreprise commerciale de nettoyage des bureaux et des locaux industriels ou commerciaux, ainsi que les immeubles et des particuliers). Des primes sont accordées pour des tâches spécifiques (par exemple pour le lavage de vitres) liées à des

complexités (usage de nacelles) ou des pénibilités reconnues [7]. Le principal élément qui pèse sur cette voie de valorisation relève du fonctionnement de ce segment du marché du travail. Perçu comme largement ouvert (« *Pôle emploi envoie beaucoup de gens* », employeur entreprise privée ; « *ces femmes ont besoin de travailler et pensent que c'est le seul métier qui leur permet d'accéder à l'emploi* » Association), le secteur attire une main d'œuvre conséquente (la plupart des employeurs déclarent recevoir entre 100 et 150 curriculum vitae pour une embauche) prête à travailler pour des salaires très faibles. La pression des populations immigrées crée également un réservoir de main d'œuvre assez conséquent, auquel s'ajoute la concurrence du secteur informel, ce qui au final rend une plus grande valorisation de la pénibilité sans doute assez illusoire.

Une dernière logique de valorisation peut être relevée. C'est celle qui caractérise le particulier employeur. Le salaire semble ici d'abord dépendant de la proximité entre l'employeur et son salarié. Déjà Stigler (1946) soulignait que l'hétérogénéité des rémunérations dans le secteur de l'emploi domestique était très forte et ne pouvait s'analyser avec les outils habituels (différences compensatrices, structuration des organisations, présence syndicale, etc.). Il soulignait au contraire le rôle central de la relation personnalisée entre un employeur et un salarié. Cette logique est difficile à repérer d'un point de vue économétrique. Néanmoins, le fait que l'âge ne soit significatif que dans le cas du particulier employeur tandis que l'ancienneté y joue un effet un peu plus élevé, peuvent être des éléments allant dans ce sens : la durée de la relation (l'ancienneté) implique une plus grande proximité qui se traduit par des augmentations de rémunération alors même que la convention collective du particulier employeur n'est pas la plus généreuse en la matière. De même, le contact direct avec le public est associé à de meilleures rémunérations tandis que le fait de déclarer des tâches de strict nettoyage joue un rôle négatif. Surtout, les entretiens qualitatifs auprès des employeurs et des salariés [Devetter *et al.* (2011)] vont clairement dans ce sens : la fixation du salaire ne fait réellement l'objet d'une négociation ni d'une évaluation fondée sur la qualité du travail attendue, mais sur un accord interpersonnel prenant en compte les caractéristiques individuelles de l'employé et plus encore la proximité affichée avec lui. A nouveau, ce modèle est menacé par une concurrence par les prix très intense (notamment du secteur informel) et le risque qu'encourent les salariés les mieux lotis est une forme de dépersonnalisation de la relation. Cette réduction de la dimension personnelle peut certes apporter des protections contre certains abus pour les salariés les plus vulnérables mais prive dans le même temps les salariés mieux insérés de leur principale ressource (la relation personnelle directe avec l'employeur). L'émergence d'entreprises commerciales depuis 2005 dans le nettoyage des domiciles privés peut être interprétée dans ce cadre [Devetter et Rousseau (2009) ; Abrantes (2014)].

[7] Remarquons également que les inégalités salariales entre hommes et femmes y sont beaucoup plus marquées (mais c'est aussi le type d'employeur qui embauche le plus d'hommes). Le fait que ce ne soit pas les mêmes dimensions qui soient valorisées dans les trois secteurs est ainsi probablement interdépendant avec la présence d'hommes : la valorisation de la dimension de « care » dans l'économie sociale et solidaire est davantage marquée par des stéréotypes de genre différents de la valorisation de la pénibilité ou des dimensions techniques du travail (Benelli, 2011).

TABLEAU 4 : **les logiques de valorisation dans les métiers du nettoyage**

Employeur principalement concerné	**Qualités mises en avant face au faible consentement à payer**	**Monde de justification de Boltanski et Thevenot (1991)**	**Variables influençant le salaire**	**Métiers les plus emblématiques**	**Menace**
Association	Relationnelles	Civique	Activités relationnelles	Aide à domicile	Banalisation et standardisation (via Conseil Général)
Organisation du secteur public	Qualifications et organisation	Industriel	Diplôme et Taille	Agent Service Hospitalier	Externalisation et performance par les coûts
Entreprise privée lucrative	Pénibilités	Marchand	Pénibilités et responsabilités hiérarchiques	Nettoyeur	Excès dôoffre de travail (immigration, chômage massif) travail informel.
Particulier employeur	Proximités	Domestique	Age, ancienneté	Employé(e) de maison	Dépersonnalisation, travail informel.

5. CONCLUSION

La question de la qualité de lôemploi reste, malgré la montée du chômage, une question importante dans les métiers du nettoyage tant ces derniers se caractérisent par un cumul de mauvaises conditions de travail et de bas salaire. Mais au-delà du constat, lôanalyse des déterminants dôune telle situation reste à faire. La littérature académique sur la qualité de lôemploi, désormais abondante, suggère plusieurs pistes possibles dôinvestigation. Dans cette contribution, nous avons fait le choix de nous centrer sur lôinfluence des facteurs organisationnels et, plus particulièrement encore, sur le rôle du statut juridique sur la seule rémunération. Dans les métiers du nettoyage coexistent, en effet, quatre statuts : les organisations privées lucratives, les associations, le secteur public et le régime du particulier employeur. A partir de lôexploitation de lôenquête Conditions de travail 2005 menée par la Dares et lôInsee, nous avons essayé dôévaluer lôimportance de ce statut sur le salaire net mensuel, mais aussi les degrés de liberté dont disposent les organisations. Il apparaît ainsi que les employeurs adoptent, selon leur statut juridique, des comportements différents quant aux variables qu'ils valorisent dans la détermination du salaire. Nous avons ainsi identifié quatre logiques de valorisation selon que les organisations privilégient 1) la signification sociale de lôactivité ce qui serait plutôt spécifique des associations, 2) les conditions de travail comme côest le cas des entreprises privées lucratives, 3) les caractéristiques personnelles du salarié pour le particulier employeur ou 4) les caractéristiques de lôorganisation dans le cas des emplois publics et des grandes entreprises.

Ces résultats font écho aux entretiens que nous avons réalisés avec des employeurs du nettoyage. Ils doivent être approfondis dans au moins trois directions. En premier lieu, et hormis le salaire, les autres dimensions de la qualité de lôemploi ne sont pas directement étudiées. Or, les conditions de travail interviennent bien, dans nos estimations, comme des variables explicatives de la rémunération, selon une perspective de différences compensatrices de salaire, et pourraient être analysées pour elles-mêmes. En second lieu, lôanalyse des conditions ou des événements qui amènent les individus à se diriger vers ces métiers reste à faire. Elle est sans doute un élément important pour comprendre les rapports de force qui se jouent sur ce marché du travail. En troisième lieu, la compréhension des logiques propres aux différentes catégories dôemployeur qui

les poussent à privilégier telle ou telle logique de valorisation doit être approfondie. Par exemple, le fait que les associations tendent plutôt à privilégier la signification sociale de lôactivité sôexplique-t-il par des objectifs différents des autres employeurs, par des contraintes organisationnelles spécifiques ou encore par des positionnements privilégiés sur tel ou tel segment de marché ?

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

ABRANTES M. [2014], « 'I Know It Sounds Nasty and Stereotypedô: Searching for the Competent Domestic Worker», *Gender Work and Organization*, DOI: 10.1111/gwao.12046

AGULAR L. [2001], « Doing Cleaning Work 'Scientifically': The Reorganization of Work in the Contract Building Cleaning Industry », *Economic and Industrial Democracy*, vol. 22, p. 239-269.

AGULAR L. et HEROD A. [2006], *The dirty Work of Neoliberalism, cleaners in the Global Economy*, Blackwell Publishing.

BAILLY F., DEVETTER F.X. et HORN H. [2012], « Est-il possible dôaméliorer les conditions de travail et dôemploi dans le secteur des services à la personne ? Une analyse en termes de mondes de production », *Économies et sociétés*, série AB ï Socio-économie du travail, n° 34, 6/2012, p. 1101-1128.

BARROIS A. et DEVETTER F.X. [2012], «Aides à domicile : un régime temporel non stabilisé qui témoigne des ambiguïtés d'une professionnalisation inachevée », *Dossiers Solidarité et Santé*, n°30, 2012.

BAUDELOT C. et GOLLAC M. [1993], « Salaire et conditions de travail », *Economie et statistique*, vol. 265, n° 265, p. 65-84.

BENELLI N. [2011], *Nettoyeuse. Comment tenir le coup dans un sale boulot. Questions de Genre*. Zurich: Éditions SEISMO.

BEN-NER A., PAULSON D. F. et REN T. [2011], « A Sectoral Comparison of Wage Levels and Wage Inequality in Human Services Industries », *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, vol. 40, n°4, p. 608-633.

BEN-NER A. et REN T. [2015], « Comparing Workplace Organization Design Based on Form of Ownership : Nonprofit, For-Profit, and Local Government», *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, vol. 44, n°2, p.340-359.

BOLTANSKI L. et THEVENOT L. [1991], *De la justification. Les économies de la grandeur*. Paris: Gallimard.

BUDIG M. et MISRA J. [2010], «Les emplois dans les services dôaide à la personne financièrement pénalisés? Une perspective internationale », *Revue internationale du travail*, vol. 149, no. 4, p.489ï 512.

BURCHELL B., SEHNBRUCH K., PIASNA. A., AGLONI, N. [2014], « The quality of employment and decent work: definitions, methodologies, and ongoing debates », *Cambridge Journal of Economics*, vol. 38, n°2, p.459-477.

CAROLI E. et GAUTIE J. [2009] (sous la direction de), *Bas salaires et qualité de l'emploi : l'exception française?*, Editions Rue d'Ulm, Collection du CEPREMAP.

DAVOINE L. et ERHEL C. [2007], «La qualité de l'emploi en Europe : une approche comparative et dynamique », *Économie et Statistique*, vol. 410, n°11, p. 47-69.

DEVETTER F.-X., ROUSSEAU S. [2009], « What is the impact of industrialization on paid domestic work? The case of France», *European Journal of Industrial Relations*, vol. 15, n°. 3, p.297ï 316.

DEVETTER F.-X, LEFEBVRE M. et PUECH I. [2011], « Employer une femme de ménage à domicile. Pratiques et représentations sociales », *Document de travail du CEE*, n°137.

DEVETTER F.-X., FARVAQUE N. et MESSAOUDI D. [2012], « Contraintes de temps et pénibilité du travail : les paradoxes de la professionnalisation dans lôaide à domicile », *Revue Française des Affaires Sociale*s, décembre 2012, p. 245-269.

DWYER R. [2013], «The Care Economy? Gender, Economic Restructuring, and Job Polarization in the U.S. Labor Market », *American Sociological Review*, vol. 78 n°. 3, p.390-416.

ENGLAND P., BUDIG M. et FOLBRE N. [2002], «The wage of virtue: relative pay of care work», *Social Problems*, vol. 49, p.455ï 73.

ERIKSON T. et J. LI [2009], «Entre Marché et flexicurité : le personnel d'entretien dans les hôtels au Danemark », *Revue Internationale du Travail*, vol 148, n°4. p.388-407.

GREEN F., MOSTAFA T., PARENT-THIRION A., VERMEYLEN G., VAN HOUTEN G., BILETTA I. et LYLY-YRJANAINEN M. [2013], « Is Job Quality Becoming More Unequal ? », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 66 n°4, p. 753-784.

GRIMSHAW D. [2011], « What do we know about low-wage work and low-wage workers? Analysing the definitions, patterns, causes and consequences in international perspective », Conditions of Work and Employment Series No. 28. International Labour Office.

GUEGNARD C. et MERIOT S-A. [2010], « Hôtels et Dépendances, Les Femmes de Chambres en Europe », *Travail et Emploi*, n°121, p. 55-67.

HEINZE, A. et GÜRTZGEN, N. [2010], « Escaping low-earnings in Germany - do employer characteristics make a difference? », Beiträge zur Jahrestagung des Vereins für Socialpolitik 2010: Ökonomie der Familie - Session: Dynamics of the Labor Market: Empirical Studies, No. F11-V1.

HOLLEY S. et RAINNIE A. [2012] « Who cleans up ? The Declining earnings position of cleaners in Australia » *The Economic and Labour Relations Review*, vol. 23, n°1, pp. 143-160.

HOLZER H. LANE J. VILHUBER L. [2004], « Escaping Low Earnings: The Role of Employer Characteristics and Changes », *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 57, no. 4, p.560-578.

HOLZER H. [2005], « Employers in the low-wage labour market : is their role important ? » in: S. Bazen, C. Lucifora and W. Salverda « Job Quality and Employer Behaviour », Palgrave Macmillan. p.87-110.

HOWE J. [2006], « Creating Decent Jobs: The Role of Regulation in Facilitating Transitions between Employment and Unemployment in the Labour Market », *Australian Bulletin of Labour*, vol. 32, n° 3, p. 295-313.

HUGHES E. [1996], « Le regard sociologique. Essais choisis », Textes rassemblés et présentés par Jean-Michel Chapoulie, Éditions de lôEHESS, Paris, 1996.

JANY-CATRICE F. BAILLY F., DEVETTER F.-X., HORN F., LENE A. et RIBAULT, T. [2010], « Réguler les services à la personne en Haute-Normandie. Des logiques départementales contrastées », Rapport pour la DIRECCTE Haute-Normandie.

JANY-CATRICE F. [2012], *La Performance Totale : nouvel esprit du capitalisme ?* Presses Universitaires du Septentrion, Lille.

KALLEBERG A., RESKIN B. et HUDSON K. [2000], «Bad jobs in America: standard and nonstandard employment relations and job quality in the United States », *American Sociological Review*, vol.65, n°. 2, p.256ï 78.

LANFRANCHI J. et NARCY M. [2008], «Différence de satisfaction dans lôemploi entre les secteurs à but lucratif et à but non lucratif : le rôle joué par les caractéristiques dôemploi », *Annals of Public and Cooperative Economics*, 2008, vol. 79, n°2, p. 323-368.

LLOYD C., WARHURST C. et DUTTON E. [2013], « The weakest link? Product market strategies, skill and pay in the hotel industry », *Work, Employment & Society*, April 2013; vol. 27, n°2, p. 254-271.

LUCIFORA C., SALVERDA W. [2009], «Low Payò in ñThe Oxford Handbook of Economics of Inequality» in: W. Salverda, B. Nolan and T. M. Smeeding (eds), Oxford University Press, p. 256 - 283.

LUNDBERG H. et KARLSSON J.-Ch. [2011], « Under the clean surface: working as a hotel attendant », *Work, Employment & Society*, vol. 25, n°1, p. 141-148.

MARION G. [1968], « Les théories de la répartition hiérarchique des revenus dôAdam Smith à nos jours », *Revue économique*, vol. 19, n°. 3, p.385ï 410.

MAYER-AHUJA N. [2004], « Three Worlds of cleaning: Women's Experiences of Precarious Labor in the Public Sector, Cleaning Companies and Private Households of West Germany», *Journal of Women's History*, vol. 16, n°2, p.116-141.

MINCER J. [1974], *Schooling, Experience and Earnings*. New York: National Bureau of Economic Research.

OSTERMAN P. [2013], « Introduction to the Special Issue on Job Quality: What Does It Mean and How Might We Think about It? », *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 66 n°4, p.739-752.

PUECH I. [2004], « Le temps du remue-ménage. Conditions d'emploi et de travail de femmes de chambre », *Sociologie du Travail*, Vol. 46, n° 2,pp. 150-167.

REES A. [1973], «Compensating Wage Differentials », Working Paper no. 41, Princeton University.

STIGLER G. [1946], « Domestic Servants in the United States, 1900-1940» Occasional Paper 24.' April 1946, NBER.

VIDAL M. [2013], « Low-autonomy work and bad jobs in postfordist capitalism » *Human Relations*, 66(4), p. 587ï 612.

WALZER M. [2004], *Spheres of Justice: a defense of pluralism and equality*, Basic books, 345p.

WEINKOPF C. BANYULS J. and GRIMSHAW D., [2013], « Business cleaning: how important and effective are minimum wage standards in a sector with strong cost-led competition? » in: D. Grimshaw. *Minimum Wages, Pay Equity and Comparative Industrial Relations*. London: Palgrave, 2013.

ZOCK J.P. [2005], « World at work: Cleaners », *Occupational Environmental Medicine* vol. 62, p. 581-584.

Modèle 1. L'influence des activités de nettoyage sur le salaire net mensuel

Variable	Libellé	Valeur estimée des paramètres	Erreur Type
Constante	Constante	5.84038	0.05785
Sexe	Femme Homme	-0.17962** Ref	0.01003
Age		0.04408***	0.00288
Age²		-0.00053186***	0.00003603
Nationalité	Etranger ou français par acquisition Français de naissance	0.01499 Ref.	0.01532
Diplôme	Aucun	-0.13497**	0.01413
	Brevet	-0.09146**	0.01795
	CAP	-0.03812**	0.01295
	BAC	Ref.	
	BAC2	0.10362**	0.01985
	Sup	0.04681*	0.02789
Ancienneté (en mois)	Ancienneté dans l'entreprise en mois	0.00184***	0.00012457
Ancienneté²		-0.00000217***	3.050755E-7
Taille de l'établissement	Moins de 10	Ref.	
	[10 à 49]	0.11141**	0.01181
	[50 à 499]	0.11824**	0.01298
	[500 et plus	0.18344**	0.01308
Employeur	Public	0.16454**	0.01854
	Privé lucratif	0.14651**	0.01786
	Particulier	-0.17415**	0.02374
	Associations	Ref.	
Responsabilités hiérarchiques	Oui Non	0.10151** Ref.	0.01123
Effectue des tâches complexes	Oui Non	0.07428** Ref	0.01183
Contact direct avec le public	Oui Non	0.04242*** Ref.	0.00932
Travail le soir	Oui Non	0.06100** Ref.	0.01146
Travail le Dimanche	Oui Non	0.05072** Ref.	0.01133
Nombre de pénibilités physiques déclarées (entre 0 et 10)		-0.00053832**	0.00022699
Nombre de pénibilités liées à l'environnement de travail déclarées (entre 0 et 10)		0.00095579***	0.00021467
Appartient aux emplois du nettoyage	**Oui Non**	**-0.24935*** **Ref.**	**0.01279**
R^2		0.39	

Variable	Libellé	Valeur estimée des paramètres	Erreur Type
Effectifs		9496	

Source : Enquête Conditions de travail 2005, Insee-Dares.

Champ : Les salariés ouvriers ou employés. Données non pondérées.

Les variables entraînent un différentiel de salaire significatif au seuil de 0.01 (***) ; 0.05 (**) et 0.1 (*).

Modèle 2. Equation de salaire pour les salariés du nettoyage

Variable	Libellé	Valeur estimée des paramètres	Erreur Type
Constante	Constante	5.62397	0.20114
Sexe	Femme Homme	-0.21798*** Ref.	0.03752
Age		0.02860***	0.00944
Age²		-0.00036852***	0.00011164
Nationalité	Etranger ou français par acquisition Français de naissance	0.10195** Ref.	0.03997
Diplôme	Aucun diplôme ou brevet des collèges.	Ref.	
	CAP ou plus	-0.03698	0.02902
Ancienneté (en mois)		0.00309***	0.00039910
Ancienneté²		-0.00000417***	0.00000106
Taille de l'établissement	Moins de 10	Ref.	
	[10 à 49]	0.13895***	0.03931
	[50 à 499]	0.11778***	0.04470
	[500 et plus	0.21052***	0.04512
Employeur	Public	0.20053***	0.04336
	Privé lucratif	0.06055	0.04566
	Particulier	-0.21863***	0.05534
	Associations	Ref.	
Travail en dehors des locaux de l'entreprise	Oui Non	-0.11673*** Ref.	0.03567
Responsabilités hiérarchiques	Oui Non	0.14841*** Ref.	0.05007
Effectue des tâches complexes	Oui Non	0.08263*** Ref.	0.04984
Polyvalence	Oui Non	0.06474*** Ref.	0.03546
Travail le soir	Oui Non	0.13590*** Ref.	0.03928
Travail le Dimanche	Oui Non	0.13952** Ref.	0.03451
Nombre de pénibilités physiques déclarées (entre 0 et 10)		0.00011924	0.00082952
Nombre de pénibilités liées à l'environnement de travail déclarées (entre 0 et 10)		0.00199***	0.00067379
Contact direct avec le public	Oui Non	0.11306*** Ref.	0.03298
Contact avec des personnes en détresse	Oui Non	0.10180*** Ref.	0.03182
R^2 Effectifs		0.39 1593	

Source : Enquête Conditions de travail 2005, Insee-Dares. Les variables entraînent un différentiel de salaire significatif au seuil de 0.01 (***) ; 0.05 (**) et 0.1 (*).
Champ : Ensemble des salariés appartenant à une profession du nettoyage. Données non pondérées.

Modèle 3. Équations de salaire par type dœmployeurs

Variable	Libellé	Secteur Public		Entreprises privées à but lucratif		Associations		Particulier employeur	
		Paramètres estimés	Erreur type	Paramètres estimés	Erreur type	Paramètres estimés	Erreur type	Paramètres estimés	Erreur type
Constante	Constante	6.35783***	0.23290	5.73476***	0.37749	5.72811***	0.58369	4.53352***	0.73311
Sexe	Femme Homme	-0.10576** Ref	0.04110	-0.32957*** Ref	0.07433	-0.11455 Ref	0.11916	-0.41517 Ref	0.28629
Age		0.00634	0.01152	0.02634	0.01888	0.02496	0.02650	0.08144***	0.03030
Age²		-0.000131	0.000138	-0.000308	0.00022824	-0.00024	0.0003137 4	-0.00095***	0.000335 06
Nationalité	Etranger Français	0.10016 Ref	0.06031	0.00438 Ref	0.07498	0.19706 Ref	0.12299	0.13345 Ref	0.09571
Diplôme	Aucun diplôme CAP ou plus	-0.00248 Ref	0.03299	0.04246 Ref	0.06467	-0.09930 Ref	0.07387	-0.11208 Ref	0.08850
Ancienneté (en mois)		0.00303***	0.000466	0.00264***	0.00095490	0.00320***	0.00118	0.00455***	0.00111
Ancienneté²		-0.00004***	0.000001	-0.0000037	0.00000271	-0.00006*	0.0000037 7	-0.00005**	0.000002 65
Taille de lœtablissement	Moins de 10 [10 à 49]	Ref 0.11707***	0.04293	Ref 0.18308**	0.07347	Ref 0.07624	0.08734	-- --	--
	[50 à 499]	0.18227***	0.04667	0.10505	0.08777	0.06849	0.10271	--	--
	[500 et plus	0.24641***	0.04447	0.24571***	0.09415	0.08959	0.12544	--	--
Travail en dehors des locaux de lœntreprise	Oui Non	-0.06846 Réf.	0.04306	-0.09654	0.06313	-0.16512**	0.07960	--	--
Responsabilités hiérarchiques	Oui Non	0.09551* Ref	0.05085	0.22772** Réf.	0.10379	0.12657 Réf.	0.12505	0.30075 Réf.	0.32220
Effectue des tâches complexes	Oui Non	0.00312 Réf.	0.05276	0.16934* Réf.	0.09090	0.14468 Réf.	0.14248	0.18832 Réf.	0.29540
Polyvalence	Oui Non	0.02269 Réf.	0.03490	0.14945* Réf.	0.08587	-0.00391 Réf.	0.09053	0.19107 Réf.	0.16140
Travail le soir	Oui Non	0.10462** Réf.	0.04454	0.12407* Réf.	0.07083	0.04529 Réf.	0.10353	0.36504* Réf.	0.19809
Travail le Dimanche	Oui Non	0.07704** Réf.	0.04048	0.19051*** Réf.	0.07162	0.26792*** Réf.	0.08122	0.14439 Réf.	0.14050
Nombre de pénibilités physiques déclarées		0.00084040	0.000920	0.00016411	0.00178	-0.00208	0.00208	0.00261	0.00284
Nombre de pénibilités liées à lœnvironnement déclarées		0.0009386	0.000787	0.00210	0.00138	0.00224	0.00171	0.00345	0.00245
Contact direct avec le public	Oui Non	0.09836** Réf.	0.03949	0.08626 Réf.	0.06826	0.02388 Réf.	0.10807	0.15191* Réf.	0.08853
Contact avec des personnes en détresse	Oui Non	0.04326 Réf.	0.03597	0.00773 Réf.	0.07164	0.27604*** Réf.	0.07976	0.09257 Réf.	0.10664

Variable	Libellé	Secteur Public		Entreprises privées à but lucratif		Associations		Particulier employeur	
Fonction principale	Nettoyage	-0.07965**	0.03875	-0.00941	0.08909	-0.21630**	0.11098	-0.34561**	0.16581
	Soin	-0.09957*	0.05103	-0.03512	0.13537	-0.13266	0.11797	-0.06694	0.18663
	Autre	Ref		Ref		Ref		Ref	
R^2		0.33		0.30		0.30		0.25	
Effectifs		635		386		248		321	

Source : Enquête Conditions de Travail, 2005, Insee-Dares. Les variables entraînent un différentiel de salaire significatif au seuil de 0.01 (***) ; 0.05 (**) et 0.1 (*).

Champ : Ensemble des salariés appartenant à une profession du nettoyage. Données non pondérées.

Annexe : Choix des variables pour la construction des indicateurs de pénibilité

Pénibilités physiques

- Cwdebou (i.e : rester debout longtemps)
- Cwpostu (i.e : rester longtemps dans une autre posture pénible)
- Cwdepla (i.e : déplacements à pied)
- Cwlourd (i.e : porter des charges lourdes)
- Cwmvt (i.e : effectuer des mouvements douloureux ou fatigants)
- Cwvib (i.e : subir des secousses ou des vibrations)
- Cwvue (i.e : ne pas quitter le travail des yeux)
- Cwletr (i.e : lire des lettres/chiffres de petite taille, mal écris ou mal imprimés)
- Cwminus (i.e : examiner des objets très petits, très fins)
- Cwviso (i.e : faire attention à des signaux visuels ou sonores brefsé)

Pénibilités liées à lœnvironnement de travail

- Hygsal (i.e : saleté)
- Hyghumi (i.e : humidité)
- Hygcour (i.e : courants dœair)
- Hygodeur (i.e : mauvaises odeurs)
- Hygchaud (i.e : température élevée)
- Hygfroid (i.e : température basse)
- Hygsani (i.e : absence ou mauvais état des locaux sanitaires)
- Hygvue (i.e : absence de vue sur lœextérieur)
- Secfupou (i.e : respirer des fumées ou des poussières)
- Sectoxno (i.e : être en contact avec des produits dangereux)
- Secinfec (i.e : être exposé à des risques infectieux)
- Secaccid (i.e : risque dœêtre blessé ou accidenté)
- Secrout (i.e : risque des accidents de la circulation)