# Dialogue social sectoriel dans l'aide à domicile.
## Une comparaison France – Belgique[1]

Etienne COGNARD
CIRTES
Université catholique de Louvain
Place des Doyens 1 bte L2.01.04, 1348
Louvain-la-Neuve
Belgique
etienne.cognard@uclouvain.be

**Résumé**:

Notre article interroge l'impact des configurations institutionnelles du dialogue social sur la dynamique de la négociation collective dans les secteurs belge et français de l'aide à domicile. Il montre que les caractéristiques néo-corporatistes du système social belge et celles pluralistes/étatiques du système social français se retrouvent au niveau sectoriel. Afin d'analyser comment ces caractéristiques influent sur le dialogue social sectoriel, nous prenons comme cas d'étude les négociations collectives sur la formation professionnelle et celles en lien avec les politiques publiques de développement des services à domicile.

**Mots clés** : aide à domicile, relations professionnelles, droits sociaux conventionnels

**Codes JEL** : J01, J14, J51

## *Sectoral Social Dialogue in Home Help Sectors. A Comparison France-Belgium*

**Abstract**:

Our article questions the impact of the institutional configurations of social dialogue on the dynamics of collective bargaining in the Belgian and French home help sectors. It highlights that the neo-corporatist features of the Belgian social system and those pluralist/statist of the French social system are present at sector level. In order to analyse how these patterns influence sectoral social dialogue, we use as case studies the collective negotiations on further vocational training and the negotiations related to the public policies for promoting home services.

**Keywords**: home help, industrial relations, sectoral entitlements

**JEL Codes:** J01, J14, J51

[1] Cette recherche participe d'une étude comparative plus large sur le dialogue social dans les services à domicile en Belgique, France, Royaume-Uni et Allemagne. Elle s'inscrit dans le programme de recherche « Aux marges de l'Emploi » réalisé au CIRTES – UCL et financé par le FNRS belge.

# Introduction

Le secteur de l'aide à domicile assure une fonction sociale importante dans les sociétés industrialisées contemporaines en ce qu'il aide les personnes âgées ou dépendantes à réaliser leurs tâches de la vie quotidienne et évite ainsi un placement en établissements spécialisés souvent moins bien ressenti et plus coûteux. Avec le vieillissement de la population, le nombre de bénéficiaires est amené à augmenter et avec lui le personnel d'intervention au domicile, principalement les aides ménagères et les aides familiales.

En Belgique et en France, ces secteurs se sont construits depuis la fin de la 2e Guerre Mondiale sur un modèle essentiellement associatif. Ils ont également en commun de connaître des pressions économiques similaires depuis une vingtaine d'années. Ces pressions tiennent tout d'abord au fait que les subventions publiques allouées aux associations n'augmentent pas au même rythme que l'augmentation du nombre de bénéficiaires le nécessiterait [Jany-Catrice, 2012]. Une deuxième source de pressions économiques est relative à la mise en place de quasi-marchés dans les secteurs de services à domicile dans lesquels s'inscrit l'aide à domicile. Ces quasi-marchés se caractérisent par le subventionnement public et la mise en concurrence de différents types de structures fournissant les services [Bode et al., 2011]. En France, ce quasi-marché a été renforcé en 2002 par la création d'une Allocation Personnalisée d'Autonomie octroyée aux personnes dépendantes et en 2005 par l'introduction du Chèque Emploi Service Universel, deux dispositifs utilisables auprès des associations, des entreprises ou *via* l'emploi direct des salariés au domicile. En Belgique, le dispositif Titres-Services organise une concurrence subventionnée entre les entreprises et les associations sur les activités d'aide-ménagère et de repassage.

Dans ce contexte, la littérature sur les services à domicile s'est rapidement développée ces dix dernières d'années. Compte tenu de la pauvre qualité des emplois créés et de la mise en concurrence des prestataires, de nombreux travaux se sont penchés sur les conditions de travail dans ces secteurs [Devetter et al. 2012 ; Bailly et al., 2013 ; Brolis et Nyssens, 2015]. Pourtant primordial dans la définition des conditions d'emploi, le dialogue social sectoriel reste encore peu étudié. Il fait l'objet d'un nombre croissant de travaux en France [Lamotte et Massit 2010 ; Lamotte et Puissant, 2010 ; Lefebvre et Farvaque, 2011 ; Puissant et al., 2013]. Ces travaux ne permettent cependant pas une mise en perspective de la dynamique du dialogue social français avec d'autres secteurs étrangers d'aide à domicile. Selon une démarche comparative en relations industrielles, notre article a pour objectif de combler partiellement cette lacune.

Il sera construit en deux temps. Les deux premières parties sont de nature descriptive. La première montrera que le cadre général et lôimportance du dialogue social sectoriel sont comparables dans les secteurs belge et français dôaide à domicile. Lôétude approfondie déployée en seconde partie fera toutefois apparaître des différences nettes entre les configurations institutionnelles du dialogue social dans la Branche française de lôAide à Domicile (BAD) et le secteur belge francophone de lôaide familiale, organisé en commission paritaire 318.01[2]. Ces différences tiennent, dôune part, à lôancrage des deux secteurs dans des systèmes de relations industrielles français et belge de nature respectivement étatiste/pluraliste et néo-corporatiste ; et dôautre part, à la spécificité du néo-corporatisme belge. Les deux dernières parties analyseront comment les caractéristiques des dialogues sociaux influencent la dynamique de la négociation collective sectorielle. Dans la troisième partie, nous étudierons comme les deux secteurs ont réagi par la négociation collective à lôintroduction des politiques de services à la personne en France et des titres-services en Belgique. La quatrième prendra le cas de la formation professionnelle pour illustrer lôinfluence des configurations du dialogue social sur un thème majeur de la négociation collective sectorielle.

## De lôimportance du dialogue social sectoriel dans le secteur de lôaide à domicile

Avec 220 000 contre environ 10 000 salariées[3], la BAD est beaucoup plus grande que la commission 318.01. Cela tient bien entendu à la taille différente des deux pays mais aussi au fait que la 318.01 concerne uniquement la région wallonne et la région Bruxelles-Capitale, excluant la Flandre. Malgré cette différence de taille, ces secteurs se prêtent bien à une analyse comparative de leur système de relations professionnelles. La première raison est que le dialogue social sectoriel est prédominant dans la production de droits sociaux conventionnels. La seconde est que les deux secteurs présentent de nombreuses similitudes, tant dans leurs activités et fonctions sociétales que dans la structuration générale de la négociation collective.

### Deux secteurs similaires

Dans la BAD, la convention collective du 29/03/2002 relative à la classification et aux rémunérations reconnaît plusieurs métiers dôintervention dôentretien et dôaide familiale. Pour

[2] Par manque de données, notre étude nôinclut pas la commission paritaire flamande (318.02).

[3] Puisque les secteurs des services à domicile sont particulièrement féminisés, le féminin sera utilisé pour désigner leurs travailleurs.

ce qui concerne le personnel dôintervention au domicile des usagés, la catégorie A regroupe les ôagents à domicileô et ôagents polyvalentsô. Les premiers ont essentiellement une fonction dôaide-ménagère. Beaucoup moins nombreux, les seconds réalisent du petit bricolage au domicile. Les métiers de la catégorie A, sans diplôme requis, sont davantage techniques que relationnels, contrairement aux deux catégories suivantes qui sont celles des aides à domicile [FS3]. La fonction des aides à domicile consiste à aider les personnes dans les activités de la vie quotidienne. Détentrices du diplôme phare de la branche, le Diplôme dôEtat dôAuxiliaire de Vie Sociale (DEAVS), les auxiliaires de vie sociale relèvent de la catégorie C et regroupent environ 20 % des 220 000 salariés de la branche. Les ôemployés à domicileô de la catégorie B ont un diplôme autre que celui requis pour exercer en catégorie C (le DEAVS), mais réalisent des tâches proches des auxiliaires de vie sociale. Une dernière catégorie, D, du personnel dôintervention est celle des techniciennes de l'intervention sociale et familiale. Elles se distinguent des aides à domicile des catégories B et C par un champ dôaction centré sur les difficultés des familles et pas uniquement sur lôaccompagnement des personnes fragiles ou âgées.

**Collecte de données**

La collecte de données se fonde sur 17 interviews menées entre novembre 2013 et février 2014 avec les organisations présentes dans le tableau ci-joint. Les interviews étaient de nature semi-dirigée et chaque thème abordé a fait lôobjet de croisement des sources.

| | France | Belgique |
|---|---|---|
| **Associations patronales** | UNA : FE1 (France Employeurs 1)<br>AdessaDomicile : FE2<br>UNADMR : FE3 | FESAD/Fédom : BE1 (Belgique Employeurs 1)<br>FASD : BE2<br>CSD : BE3<br>FSB : BE4 |
| **Organisations syndicales** | CFDT Santé Sociaux: FS1 (France Syndicat 1)<br>CGT Sociaux: FS2<br>CFTC Santé Sociaux: FS3<br>FGTA-FO : FS4<br>CFE-CGC : FS5 | FGTB-Horval : BS1 (Belgique Syndicat 1)<br>FGTB-Setca : BS2<br>CSC-CNE : BS3<br>CGSLB Non-marchand : BS4 |
| **Autre** | | SPF Emploi : BM (Belgique Ministère du Travail) |

Ces personnels dôintervention sont encadrés par des employés de bureau qui constituent le personnel dôencadrement intermédiaire. Leur fonction est en premier lieu dôévaluer les besoins des bénéficiaires potentiels et dôidentifier les services les plus appropriés à leur situation particulière. Ils participent aussi à différentes tâches administratives telles que

lôorganisation des emplois du temps des aides ménagères et aides familiales, et plus globalement la gestion des ressources humaines des associations. Dans la BAD, ces fonctions sont attribuées aux ôresponsables de secteursô de la catégorie E (au statut dôagents de maitrise) et des ôcadres de secteur ou de proximitéô de la catégorie F (cadres).

Dans le secteur belge de lôaide à domicile, la commission paritaire 318.01, les métiers de la catégorie A de la BAD correspondent aux aide-ménagères à tarification sociale[4], introduites dans le secteur en 1997, et aux ôouvriers polyvalentsô. Selon la convention collective du travail de 1999, les premières assurent le ménage au domicile des personnes âgées et fragiles, tandis que les seconds assurent lôadaptation du cadre de vie des personnes aidées. En 2004, la plupart des associations ont décidé dôouvrir des départements dôaides ménagères titres-services, qui constituent donc une seconde catégorie dôaides ménagères. La catégorie supérieure sur la classification sectorielle est celle des aides familiales[5]. Elles représentent environ 65% des 10 000 salariées que compte la branche[6]. Depuis 2000, elles sont secondées par les gardes à domicile qui assurent le suivi au domicile des personnes malades pendant les heures inconfortables des aides familiales, soit en soirée/nuit et les weekends. Dans la 318.01, les postes dôencadrement intermédiaire correspondent essentiellement aux ôassistantes socialesô.

## Cadre dôanalyse des configurations institutionnelles du dialogue social sectoriel

La négociation collective sectorielle est cruciale puisque la fonction première des accords sectoriels est précisément dôharmoniser dans le secteur considéré les conditions dôemploi entre entreprises et entre les salariés réalisant les mêmes tâches et ayant les mêmes diplômes. Cela est particulièrement le cas dans des secteurs comme les services à domicile. En effet, tous les représentants syndicaux interrogés soulignent que lôamélioration et lôhomogénéisation des conditions dôemploi passent par la signature dôaccords collectifs sectoriels. La raison est que lôémiettement des lieux de travail au domicile des bénéficiaires rend difficile la construction de collectifs de travail et dès lors lôimplantation syndicale [Puissant, 2011]. En outre, le propre des accords sectoriels est dôinstitutionnaliser les grandes lignes des avantages sociaux, voire dôimpulser la négociation locale. Dans les secteurs étudiés, le faible niveau de qualification des salariées limite leur capacité à négocier

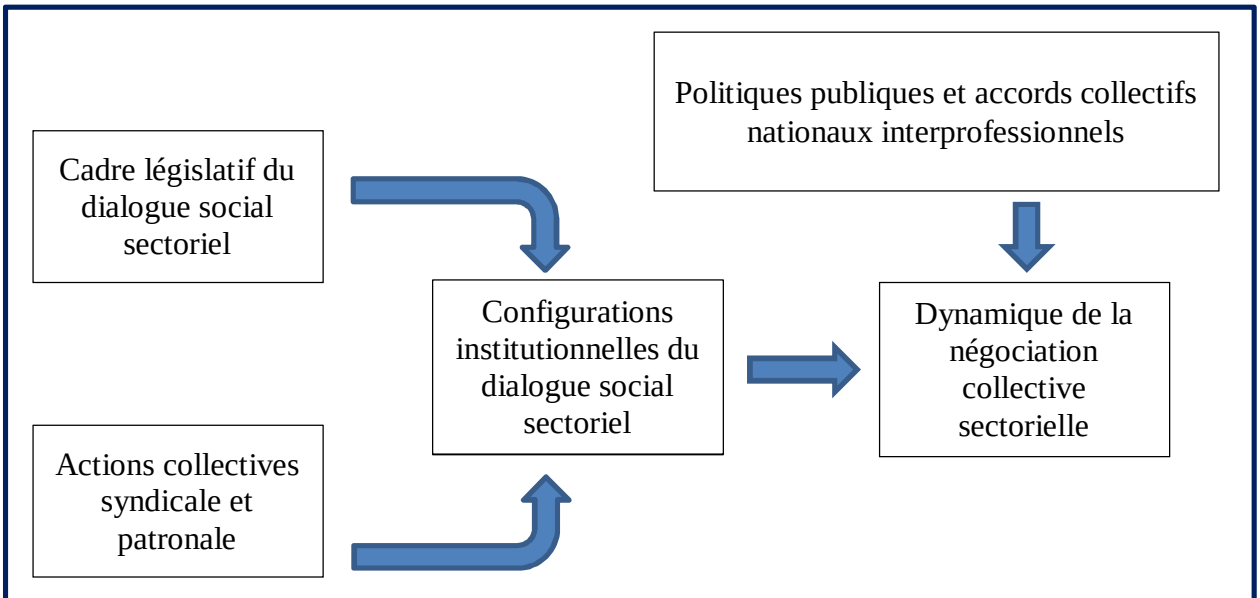
[4] Car la subvention régionale dépend des revenus du bénéficiaire.

[5] Notons que parmi ces aides familiales la plupart assure des tâches similaires aux aides à domicile françaises et quôune minorité soutient également les familles en difficulté, comme techniciennes de l'intervention sociale et familiale en France.

[6] 9000 en région wallonne et environ 1000 en région Bruxelles-Capitale.

individuellement avec leur employeur. En conséquence, la négociation collective locale est faible dans ce secteur, y compris en Belgique où les syndicats sont pourtant davantage présents localement [BS2 ; BS4 ; BS1].

Lôobjectif de notre article est précisément dôétudier comment la configuration institutionnelle du dialogue social affecte la dynamique des négociations collectives dans les secteurs belge et français dôaide à domicile. Par dynamique des négociations collectives, nous entendons les thèmes qui sont négociés par les partenaires sociaux et la manière dont ils sont traités. La configuration institutionnelle du dialogue social sectoriel est lôensemble des interactions entre les acteurs collectifs négociateurs et dépend dès lors de deux variables institutionnelles principales. La première relève de lôintervention publique qui définit le cadre général de la négociation sectorielle. Le droit du travail stipule par exemple les règles de signature des accords collectifs ou bien la régularité des négociations collectives selon les thèmes. Surtout, les pouvoirs publics ont des prérogatives importantes dans la fixation des contours des instances de dialogue social ainsi que des organisations représentatives autorisées à y siéger. Le second facteur institutionnel déterminant la configuration institutionnelle du dialogue social sectoriel tient à lôorganisation de la société civile, à savoir les formes de lôaction collective syndicale et patronale (nombre dôacteurs collectifs, taux dôadhésion, intensité et type de rivalités,é ).




**Cadre dôanalyse du dialogue social sectoriel**

En outre, la négociation collective peut être impulsée par des accords collectifs interprofessionnels ou des politiques publiques qui concernent directement le secteur. Dans

les deux dernières parties, nous étudierons ainsi comment les partenaires sociaux sectoriels se sont saisis des politiques de formation professionnelle continue négociées au niveau national interprofessionnel et des politiques publiques de services à domicile (services à la personne en France et titres-services en Belgique).

## Des configurations institutionnelles de dialogue social sectoriel proches

Si lôon considère la mise en place historique du dialogue social et le niveau de concentration des acteurs patronaux et syndicaux, les systèmes de relations industrielles dans les secteurs français et belge dôaide à domicile semblent à première vue similaires[7].

En Belgique comme en France, le dialogue social dans le secteur de lôaide à domicile sôest progressivement structuré à partir des années 1970. En France, la confédération syndicale CFTC a bataillé et réussi à faire reconnaître son droit à être présente au côté des syndicats ómaisonô propres à chaque réseau dôassociations de lôépoque [FS3]. Lui ont emboité le pas les fédérations sectorielles des autres confédérations intersectorielles dites « représentatives » depuis la fin de la 2e guerre mondiale. En Belgique, la commission paritaire 318.00, dite « Commission paritaire pour les services des aides familiales et des aides seniors » et commune aux trois régions belges (la Flandre, la Wallonie et Bruxelles-Capitale), fut instaurée par lôarrêté royal du 04/10/1971. La première convention collective de travail est signée le 13/12/1977 sur le statut de la délégation syndicale. Suite à la 4e réforme de lôEtat de 1993, la commission paritaire 318.00 est scindée en deux sous-commissions paritaires. Pour la région wallonne et la région Bruxelles-Capitale, lôarrêté royal du 21/06/1999 institue alors la commission paritaire 318.01, ou « Commission paritaire pour les services des aides familiales et des aides seniors de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Communauté germanophone ». Elle regroupe lôensemble des associations subsidiées par les entités indiquées dans son titre[8].

La BAD et la commission paritaire 318.01 sont en effet composées dôassociations subsidiées par les pouvoirs publics (Etat central et/ou autorités locales). Celles-ci sont organisées en réseaux et fédérations, fédérations qui sont également des organisations patronales. À ce titre, elles sont en charge de négocier et signer les conventions collectives sectorielles. Aujourdôhui, on compte quatre réseaux associatifs dans les deux secteurs. En France et par ordre dôimportance en nombre de salariés [FE1 ; FE2 ; BS1], il sôagit de lôUnion

[7] Nous verrons plus loin que les différences apparaissent lorsque lôon étudie plus finement la nature de lôaction collective patronale et syndicale, ainsi que les règles de fonctionnement de la négociation collective.

[8] Soit 48 services en 2012 [BM]. Similairement, la commission 318.02 concerne les associations subsidiées par la région flamande.

Nationale de lôAide, des Soins et des Services aux Domiciles (UNA), lôUnion Nationale des Associations óAide à Domicile en Milieu Ruralô (ADMR), AdessaDomicile et la Fédération Nationale des Associations de lôAide Familiale Populaire ï Confédération Syndicale des Familles (FNAAFP-CSF). En Belgique, la Fédération des Employeurs de Services dôAide à Domicile (FESAD aujourdôhui renommée Fédom) est la plus grosse fédération de la région wallonne, devant la Fédération des Centrales de Services à Domicile (FCSD) et la Fédération des services dôAide et Soins à Domicile (FASD). La petite Fédération des Services Bruxellois dôAide à Domicile (FSB) est uniquement présente en région bruxelloise[9]. Toutefois, les fédérations belges sont moins tournées vers les pratiques de soins. Pour être plus précis, parmi les quatre fédérations, seules la FCSD et la FASD organisent des activités dôaides-soignantes et dôinfirmières[10].

Depuis la fin des années 1990, les quatre grandes confédérations syndicales généralistes, cô est-à-dire ayant vocation à représenter lôensemble des salariés, sont présentes dans la BAD à travers une de leurs fédérations : la CFTC Santé Sociaux, la CFDT Santé Sociaux, la CGT Sociaux, FGTA-FO. Chacune de ces fédérations adhère à des idéologies différentes. La CGT et FO sôinscrivent davantage dans la lutte des classes, tandis que la CFDT et la CFTC ont depuis longtemps opéré une mue vers une recherche, si ce nôest de consensus, du moins de compromis avec les employeurs. À ces fédérations, il faut ajouter lôUNSA (Union Nationale des Syndicats Autonomes), plutôt modérée et autorisée par le Ministère du Travail à siéger jusquôen 2012. La confédération catégorielle des employés et cadres siège également à travers la CFE-CGC Santé Action Sociale. La CFE-CGC représente les techniciens, les agents de maitrise, les ingénieurs et les cadres. Dans la BAD, cela correspond aux catégories de E à F selon la classification établie par la convention du 29/03/2002 [FS5], soit très peu de salariées[11].

Dans la commission 318.01, on retrouve également un nombre limité de confédérations syndicales aux idéologiques différentes. En effet, à la fin des années 1990, les trois confédérations syndicales belges étaient présentes, à savoir la fédération chrétienne CSC et la fédération socialiste FGTB et le syndicat libéral CGSLB plus minoritaire.

[9] Pour une vision plus claire des acteurs en présence, ces derniers sont récapitulés dans le tableau détaillant les organisations patronales et syndicales interviewées.

[10] Mais ces activités relèvent de la commission paritaire 330 des établissements et services de santé, et non de la 318.01.

[11] La CFE-CGC nôa obtenu que 0,63% des voix aux dernières élections sociales.

## Système national de relations industrielles et dialogue social sectoriel en France et Belgique

Bien que le dialogue social revête des formes proches dans les secteurs belge et français d'aide à domicile, il se distingue en Belgique par un ancrage dans une tradition néo-corporatiste forte. En outre, le néo-corporatisme à la belge présente l'originalité de combiner une forte pilarisation et une organisation des syndicats selon des considérations catégorielles ouvriers/ employés. Ces deux logiques d'action collective totalement étrangères au dialogue social français sont particulièrement vives dans la commission paritaire 318.01.

### Des modèles sociaux nationaux néo-corporatistes et étatistes…

La Belgique appartient à un ensemble de pays d'Europe continentale, tels que les pays germanophones et scandinaves ainsi que les Pays-Bas, dont le système de relations industrielles est dit «néo-corporatiste» [Schmitter, 1974 ; Berger, 1983]. À l'inverse, la France est l'archétype d'un modèle social étatiste [Schmidt, 1996].

La notion de néo-corporatisme renvoie à une double réalité complémentaire de certains systèmes sociaux [Lehmbruch and Schmitter, 1982]. D'un côté, la nature néo-corporatiste d'un pays peut être relative au type d'organisations intermédiaires qui font le pont entre la société civile et les pouvoirs publics. Parmi les plus importantes organisations intermédiaires figurent celles du marché du travail : organisations syndicales et d'employeurs. Les organisations syndicales et patronales néo-corporatistes présentent des caractéristiques singulières qui sont (1) un taux important d'adhésion des salariés ou entreprises, (2) une centralisation des structures se manifestant par un faible nombre d'organisations représentatives voire un monopole au niveau sectoriel ou national, et (3) la capacité des organisations sectorielles ou nationales à discipliner leurs membres. Dans la mesure où les organisations représentatives sont puissantes des deux côtés du rapport salarial, les partenaires sociaux des pays néo-corporatistes ont généralement développé une culture du compromis. Elle se traduit d'ailleurs souvent dans la législation du travail relative aux règles de négociation. Par exemple, les syndicats allemands ne peuvent pas faire grève pendant la période de validité d'une convention collective. En Belgique, les conventions collectives nationales et sectorielles doivent être signées à l'unanimité [BM].

D'un autre côté, le néo-corporatisme fait référence aux relations entre l'Etat et les organisations intermédiaires. Dans les pays corporatistes, les partenaires sociaux jouissent d'une plus large autonomie de négociations collectives. En effet, l'Etat leur laisse le soin de négocier un vaste spectre de thèmes liés au marché du travail (salaires minimums, durée du

travail,é ) tantôt au niveau interprofessionnel (pays scandinaves, Belgique) tantôt au niveau sectoriel (Allemagne par exemple). En outre, la gestion néo-corporatiste des politiques publiques renvoie à lôidée que les pouvoirs publics incluent de manière systématique les organisations intermédiaires dans la définition et/ou la mise en î uvre de certaines politiques publiques. Ainsi, les partenaires sociaux allemands cogèrent le système dôapprentissage. En Belgique, les syndicats ont lôautorisation de gérer le système de chômage en faisant lôinterface entre les caisses de sécurité sociale et les chômeurs. Ce dispositif singulier est connu sous le nom de système de Gand/Ghent[12].

La France se caractérise plutôt par un système social pluraliste et étatiste. Le système français de relations industrielles est pluraliste car les organisations syndicales sont faibles tant en termes de discipline sur leurs membres quôen termes de taux de syndicalisation. Selon lôOCDE, alors que 55% de salariés sont affiliés à un syndicat en Belgique, ils sont moins de 8% en France. Le pluralisme se manifeste également par la division profonde entre les confédérations syndicales généralistes françaises selon des critères idéologiques. Les syndicats radicaux et conservateurs comme la CGT et FO sôopposent aux syndicats plus coopératifs et réformateurs que sont la CFDT et la CFTC. Enfin, la puissance des organisations intermédiaires françaises est affaiblie par la tradition dôintervention des pouvoirs publics. Les accords collectifs interprofessionnels entre confédérations syndicales et patronales nôont pas force de loi mais doivent être transposés en loi pour être applicables. En outre, la participation des partenaires sociaux et des organisations professionnelles à lôélaboration des politiques publiques prend la forme de la consultation, plutôt que de la concertation néo-corporatiste.

## é renforcés dans les secteurs de lôaide à domicile

Lôapplication des catégories néo-corporatiste et étatiste pour décrire les configurations institutionnelles du dialogue social dans les secteurs français et belge de lôaide à domicile est amplement justifiée. Tout en reprenant les différentes facettes des modèles nationaux décrites plus haut, les relations industrielles dans ces deux secteurs en sont à certains égards des versions plus idéales-typiques.

[12] Lôobjectif de notre article nôest pas dôétudier lôinclusion des partenaires sociaux sectoriels dans les politiques publiques dôaide à domicile, ni son influence sur la dynamique de la négociation collective sectorielle. Toutefois, cette dimension du modèle néo-corporatiste devait être soulignée car elle a une influence sur lôaction collective syndicale. En effet, le système de Gand participe à accroitre la puissance organisationnelle des syndicats et leur taux dôadhésion, y compris dans la commission paritaire 318.01. Lôinverse est vrai pour la France et son modèle social étatiste.

Ainsi, le taux de syndicalisation est beaucoup plus élevé dans la commission paritaire 318.01 ï autour de 60% [BS4] ï que dans la BAD ï autour de 3% [FS4]. La nature domiciliaire de lôactivité des salariées rend en effet plus difficile le travail dôaffiliation des syndicats locaux. Cet obstacle est cependant levé en Belgique par deux dispositifs. Le premier est le remboursement des frais dôaffiliation *via* une prime syndicale négociée par les partenaires sociaux sectoriels et payée par les employeurs. Cette prime est dôenviron 116 euros en 2015 dans la commission 318.01, rendant dérisoire le cout net dôadhésion à un syndicat. Le deuxième dispositif est la gestion nationale des allocations chômage par les syndicats. Il implique que les salariés ont généralement intérêt à être syndiqués pour faciliter leur transition administrative du travail au chômage et que les chômeurs sont également syndiqués. Dans un secteur embauchant de nombreuses chômeuses de longue durée, ces dernières tendent majoritairement à rester syndiquées une fois embauchées.

Lôaction collective patronale dans la commission paritaire 318.01 revêt une forme néo-corporatiste particulièrement pure puisque les 48 associations subsidiées par la région wallonne ou la région bruxelloise sont affiliées à une des quatre fédérations dôemployeurs [BE1 ; BM]. Au contraire, 1000 des quelques 6000 associations de la BAD refusent rejoindre une des quatre fédérations dôemployeurs [FE1 ; FE3]. La conséquence de la faible propension des associations à adhérer aux organisations représentatives du secteur est que celles-ci peinent à contraindre leurs membres à adopter tels comportements spécifiques en matière de ressources humaines ou de services déployés [FE1].

Le code du travail belge prévoit que toutes les commissions paritaires des secteurs privés soient structurées de manière tripartite [BM]. En dôautres termes, un représentant du Ministère Fédéral du Travail, le SPF Emploi, est présent à la table des négociations. Toutefois, lôautonomie des partenaires sociaux en matière de négociation collective est plus importante quôen France, de sorte que lôon retrouve bien en la matière la distinction néo-corporatiste/étatiste des systèmes de relations professionnelles. Dôune part, les partenaires sociaux belges peuvent gérer tous seuls la négociation sectorielle pour peu quôils ne demandent par une ôextension au tiersô des accords sectoriels, côest-à-dire aux employeurs non-membres des associations patronales signataires. Dans la commission paritaire 318.01, lôaffiliation de toutes les associations à une des quatre fédérations dôemployeurs rend inutile cette demande dôextension. Le SPF Emploi est donc rarement en séance de négociation, sauf pour pacifier le dialogue social comme ce fut le cas lors de la négociation sur les conditions salariales des travailleuses titres-services (*cf infra*) [BM].

Dôautre part, y compris dans les secteurs fortement subsidiés, il nôexiste pas de contrôle de lôEtat sur le contenu des accords sectoriels. *A contrario*, la dimension étatiste du modèle social français apparait clairement dans la BAD. En effet, les accords signés sont soumis à un agrément de la Direction Générale de la Cohésion Sociale (Ministère des Affaires sociales et de la Santé)[13], sans quoi ils ne pourront être mis en application. Introduite en 1975, cette procédure dôagrément constitue une dérogation importante au principe dôautonomie des partenaires sociaux. Elle se justifie par la nécessité de contrôler les dépenses publiques dans des secteurs subventionnés et fortement travaillistiques, tels que BAD et la BASSMS (Branche Associative, Sanitaire, Sociale et Médico-Sociale). La procédure dôagrément nôest pas une simple formalité et contraint fortement le dialogue social sectoriel. À titre dôexemple, une douzaine dôaccords signés dans la BAD entre 2012 et 2015 nôa pas été acceptée [FS1].

## Spécificité du néo-corporatisme belge et sa traduction dans le secteur belge de lôaide familiale

Le modèle social belge est un des plus proches de lôidéaltype néo-corporatiste. En comparaison aux autres pays corporatistes européens, il présente des spécificités notables. La première concerne lôaction collective syndicale avec la segmentation interne des confédérations belges généralistes entre fédérations dôouvriers et fédérations dôemployés[14]. Le droit belge ancre effectivement la distinction entre les salariés sous statut ôouvrierô et ceux sous statut ôemployéô. Cette distinction repose sur la nature des activités réalisées, manuelles dans le premier cas, davantage intellectuelles dans le second. Au-delà du taux de syndicalisation, la configuration institutionnelle belge tranche avec la française par des lignes de fractures intersyndicales aux logiques plus catégorielles[15] quôidéologiques. Les rivalités entre syndicats catégoriels sont devenues particulièrement fortes dans la commission paritaire 318.01 à partir du début des années 2000. Cela tient à lôattribution des mandats par les deux grandes confédérations FGTB et CSC.

Les deux principaux syndicats parmi les trois qui composent le paysage syndical belge se sont organisés avec une centrale représentative des employés : le Setca à la FGTB, la CNE à la CSC[16]. Comme toutes les commissions paritaires en 300, la 318.00 est de type mixte,

[13] Après lôavis de la commission nationale dôagrément qui réunit les différents subsidiants du secteur concerné (Etat, départements, caisses de sécurité sociale,..).

[14] Le Danemark présente aussi une structuration syndicale catégorielle, mais elle repose non pas sur le statut des travailleurs mais sur leur corps de métier.

[15] Le terme ôprofessionnelô est utilisé en Belgique.

[16] Le troisième syndicat, la CGSLB, est de nature purement généraliste. Il est structuré uniquement sous forme de fédération sectorielle.

regroupant ouvriers et employés. Les deux mandats de la FGTB en commission 318.00 avaient été attribués à la centrale ouvrière Horval ï la Fédération de lôAlimentation-Horeca-Services ï et au Setca, représentant les salariés sous statut ómployéô. De même, la CSC avait accordé un mandat à sa fédération Alimentation et Services et lôautre à la Centrale Nationale des Employés (CNE). À la fin des années 1990, la composition du banc syndical sôorganise autour de ces quatre centrales, plus la CGSLB.

Le poids de syndicats catégoriels était déjà donc plus élevé quôen France. Cette dimension des relations professionnelles belges va être accentuée dans le secteur de lôaide à domicile à la faveur dôune organisation interne de la CSC. En 1999, la scission de la commission paritaire faitière 318.00 et la création de la commission 318.01 ont donné lieu à une négociation interne à la CSC sur lôaffectation des deux mandats. Bien quôinitialement syndicat professionnel dôemployés, la CNE a demandé et obtenu en 2000 de pouvoir représenter lôensemble des salariées au nom de la CSC dans la commission 318.01 comme cô était déjà le cas dans les autres secteurs wallons du non-marchands.

La démarche de la CNE avait dôautant plus de poids que le nombre dôemployés avait récemment augmenté dans cette branche, se rapprochant de la situation des autres secteurs du non-marchand où la quasi-totalité des salariés est sous statut employé. Cela faisait suite à deux dispositions prises par les pouvoirs publics régionaux. Dôune part, en 2000, la région wallonne a décidé la création des gardes à domicile. Or ces postes ont été créés sous statut employé. Dôautre part, par les accords du non-marchand entre les partenaires sociaux des secteurs non-marchands bruxellois et la région Bruxelles-Capitale, accords signés en 2000, les aides familiales ainsi que les aides ménagères à tarification sociale avec une ancienneté dôau moins deux ans se sont vus accorder les mêmes droits que les employés[17]. En région Bruxelles-Capitale, la grande majorité des intervenantes à domicile est adhérente dôun syndicat dôemployés, soit la CNE soit le Setca.

Ainsi, la commission paritaire 318.01 est singulière dans sa composition. Vis-à-vis des autres secteurs non-marchands en région wallonne et sur Bruxelles, en raison de la présence dôun syndicat dôouvriers, Horval [Bingen et Martinez, 2012]. Singulière aussi, en comparaison à la BAD puisque les syndicats dôemployés sont puissants, la CNE étant le plus puissant syndicat, suivie de la FGTB-Horval, de la FGTB-Setca, puis de la CGSLB [BS4].

Le néo-corporatisme belge est également singulier en raison de sa pilarisation. La pilarisation correspond à lôorganisation des associations économiques et sociales belges

[17] Toutefois, elles restent ouvrières au regard du SPF Emploi [BM].

(partis politiques, mutuelles, universités, syndicats,é ) en trois mondes distinctifs, appelés piliers : pilier socialiste, pilier chrétien et pilier libéral. Chacun des trois grands mouvements philosophiques et politiques dispose de son propre système associatif en vue de répondre aux besoins sociaux des citoyens qui y adhèrent.

Dans la commission paritaire 318.01, la pilarisation se traduit par un rattachement, si ce nôest officiel, du moins organique, de la FCSD à la Mutualité socialiste et de la FASD à la Mutualité chrétienne, mutualités qui assurent le remboursement partiel des soins à domicile payés par lôEtat fédéral. Elle se manifeste aussi par la présence quasi-exclusivement du syndicat chrétien, la CSC, dans le réseau FASD, et du syndicat socialiste FGTB à la FCSD. Puisquôelle nôassure pas de soin, la Fédom et la FSB sôinscrivent moins dans cette pilarisation, tant du point de vue syndical que des mutuelles[18]. Alors que la pilarisation de la société belge tend progressivement à sôétioler, la résilience dans le secteur de lôaide familiale tient à deux raisons principales [BE2]. Dôune part, elle est une conséquence des activités multiples des réseaux associatifs ASD et CSD, à la fois relevant de lôaide familiale et du soin. Dôautre part, les carrières généralement longues dans le secteur ralentissent le changement des affiliations syndicales des salariées.

## Quasi-marchés des services à domicile, conflits intersyndicaux, et dynamique du dialogue social sectoriel

La BAD et la commission paritaire 318.01 sont des lieux de divisions syndicales. Bien que les intérêts organisationnels ont leur importance dans les deux configurations institutionnelles, les rivalités inter-syndicales sont de natures différentes : surtout catégorielles en Belgique, contre idéologiques en France. Nous illustrons ces conflits à travers les négociations liées à lôintroduction des politiques publiques des quasi-marchés des services à la personne et des titres-services dans les années 2000.

### France ï Rivalités idéologiques entre syndicats dans un contexte dôouverture à la concurrence sur les services à la personne

Le 21 mai 2010, une convention collective unique a été signée par les partenaires sociaux de la BAD. Elle fut soumise positivement à lôagrément et étendue par le Ministère du Travail en 2011, et mise en application au 1er janvier 2012. Cette convention unique[19] est une étape fondamentale dans lôhistoire du secteur car elle unifie les conditions dôemploi en

[18] Notons que le pilier libéral est dérisoire dans le secteur de lôaide familiale.
[19] Publiée au journal officiel n°3381 (idcc2941).

fusionnant les dispositifs conventionnels préexistants. Son extension par le Ministère du Travail, a permis la couverture des quelques 40 000 salariées alors non-couverts. Sa négociation qui a duré presque 10 ans sôinscrit dans un contexte de concurrence intensifiée sur les activités dôaide à domicile et dôaide-ménagère avec lôemploi direct, dans lequel les salariées sont employées par les bénéficiaires eux-mêmes dits alors particuliers employeurs, et avec les entreprises à but lucratif. Cette concurrence est très ancienne du côté du particulier employeur, mais a pris une ampleur nouvelle en 1996 avec lôouverture de lôexemption de TVA aux entreprises privées et surtout en 2005 par la mise en place du quasi-marché des services à la personne. Le plan de Borloo de 2005 réunit en effet dans un même cadre de subventionnement le monde associatif, le monde du particulier employeur et celui des entreprises.

Dans ce contexte, lôenjeu dôune convention collective unique dans la BAD est aussi de renforcer la cohésion entre les quatre fédérations dôassociations. En homogénéisant les conditions dôemploi dans la branche, cette convention collective permet de porter plus efficacement les revendications de la branche auprès des pouvoirs publics. Elle accompagne ainsi la création en 2004 dôune organisation patronale coupole, USB-Domicile, par les fédérations dôemployeurs, dont lôobjectif est précisément de défendre les intérêts du secteur associatif de lôaide à domicile. Cela était dôautant plus nécessaire quôen rejetant au milieu des années 2000 lôidée dôune intégration des entreprises privées, pourtant soutenues politiquement par le plan Borloo et son gouvernement, les partenaires sociaux de la BAD avaient accru de fait la concurrence politique avec les organisations patronales de la nouvelle branche des entreprises privées instituées par lôaccord du 12/10/2007. À cette période, les syndicats sôétaient montrés unanimes pour circonscrire la BAD aux seules associations dôaide à domicile [FS1 ; FS2 ; FS3 ; FS4], tandis que les deux plus grosses fédérations dôemployeurs lôUNA et lôADMR étaient favorables à lôentrée des entreprises privées dans la branche [FE1 ; FE3]. La position des syndicats sôexplique par la volonté de garantir le maintien des conditions dôemploi pour les intervenantes des associations et également de préserver lôidentité de lôaide à domicile en dehors du monde du lucratif.

En revanche, la négociation de la convention collective unique illustre bien comment les logiques de lôaction collective syndicale en France façonnent la dynamique du dialogue social sectoriel. Tous les syndicats interviewés sôaccordent pour dénoncer lôinsuffisance du texte. Mais les positions stratégiques pendant la négociation furent différentes. Trois attitudes syndicales peuvent être distinguées.

La CFDT et lôUNSA ont signé le texte. Dans la mesure où leurs voix cumulées aux élections sociales dépassent les 30%, leur signature suffit. Selon ces syndicats, la convention unique nôest quôune étape dans lôamélioration des conditions dôemploi dans la BAD. Demandeurs de ce texte depuis la début des années 1990, ils y voient lôoccasion dôintégrer les 40 000 salariées non-couvertes, dôharmoniser les droits sociaux entre fédérations, et de faciliter les négociations avec les subsidiants du secteur, à savoir lôEtat et les conseils généraux départementaux [FS1]. Enfin, point important, ils considèrent quôune convention plus généreuse et donc plus couteuse nôaurait pas reçu lôagrément nécessaire. La condition posée par la Direction Générale de la Cohésion Sociale était que lôaccord se fasse à coûts constants.

Trois syndicats, la CGT, FO et la CFTC, ont refusé de signer le texte et fait valoir leur droit dôopposition afin que lôaccord ne soit ni étendu et ni validé par le Ministère du Travail. La position de la CGT et de FO découle logiquement de leur vision selon laquelle la nouvelle convention collective doit intégrer le meilleur de chacune des conventions collectives fusionnées [FS2 ; FS4]. La position de la CFTC sôexplique par le refus de cautionner une dégradation des droits sociaux [FS3], mais aussi par des considérations plus politiques et tactiques [FS1 ; FE3]. Dôhabitude encline à entendre le point de vue conciliant de la CFDT, tant au niveau interprofessionnel que dans la BAD, la CFTC a finalement décidé de ne pas ratifier lôaccord et même dôy faire opposition. Ce rapprochement des stratégies des syndicats órévolutionnairesô sôexplique pour partie par la volonté de dépasser la barre des 8% nécessaires pour être reconnue comme organisation représentative dans la BAD sur la période 2013-2017.

Bien que non-signataire, le seul syndicat catégoriel de la branche, la CGE-CGC, décida de ne pas se joindre à lôopposition des autres non-signataires, notamment afin dôaffirmer le poids politique de la BAD par rapport aux entreprises de services à la personne [FS5]. Or, en vertu de la loi sur la modernisation sociale, une période de transition sôappliquait jusquôà juin 2013 concernant le mode dôopposition. La règle alors en vigueur stipulait que pour faire valoir un droit dôopposition, les syndicats non-signataires devaient représenter plus de la moitié des organisations du secteur ï et non 50% des voix comme aujourdôhui. Avec uniquement trois syndicats sur les six de lôépoque (CFTC, CGT et FGTA-FO) demandant lôopposition au texte conventionnel, cette demande nôa pu être reçue par le ministère du travail.

**Belgique ï Conflits intersyndicaux concernant le statut des salariées et instrumentalisation du dispositif titre-service**

En 2000, lôoctroi des deux mandats de la CSC à sa centrale dôemployés, la CNE, ainsi que le passage des aides familiales et certaines aides ménagères sous statut employé en région bruxelloise, ont modifié le rapport de force dans la 318.01. Cette évolution sôest faite au détriment de la FGTB-Horval, seule centrale ouvrière de la branche, et a intensifié les conflits entre Horval et les deux centrales dôemployés, la CSC-CNE et le Setca. Au cours des années 2000, la rivalité entre syndicats catégoriels a fortement cristallisé le dialogue social sectoriel sur la question de la reconnaissance du statut employé de certaines intervenantes et sur celle de lôentrée des aides ménagères titres-services en commission paritaire 318.01.

Le code du travail belge institue des droits sociaux différents selon le statut. Les employés jouissent dôun préavis de licenciement dôau moins 3 mois, contre 28 jours minimum pour les ouvriers. Un second avantage du statut employé est lôabsence dôun jour de carence pour lôindemnisation dôune période dôincapacité de travail inférieure à 14 jours. Cependant, ce jour de carence a été supprimé pour les ouvrières de la commission 318.01 en 2000[20].

Dans cette commission, le débat ne porte donc pas tant sur les avantages sociaux que sur la reconnaissance sociale que procurerait le statut employé[21]. Selon le Setca et la CNE [BS3 ; BS4], accorder le statut employé revient à faire valoir la nature intellectuelle dôune partie du travail. À leurs yeux, cet argument est recevable car le travail dôintervention à domicile implique un degré élevé dôautonomie. De plus, refuser le statut employé aux aides familiales leur semble injuste puisquôil revient à nier les dimensions relationnelle et psychologique du métier, sans oublier les compétences déployées lors des aides administratives par exemple.

Le statut employé-ouvrier est aussi un enjeu de pouvoir pour les syndicats professionnels puisque du statut du salarié va généralement découler son adhésion à un des deux types de syndicats. La FGTB-Horval a toujours essayé de bloquer lôoctroi du statut employé aux personnels dôintervention et la CNE et le Setca de le promouvoir. En région bruxelloise où Horval était peu présent, la FGTB-Setca a fait cause commune avec la CNE auprès de la FSB et de la région pour obtenir le passage sous statut employé des aides familiales et des aides ménagères à tarification sociale [BS4]. Cette décision a évidemment

[20] Accords-cadres du non-marchand du 16 mai 2000 en Wallonie et du 30 juin 2000 en Communauté germanophone.

[21] En 2011, la cour constitutionnelle a jugé discriminatoire la différence de délais de préavis et de jour de carence. En conséquence, elle a pris fin depuis le 1er janvier 2014.

nui à la représentativité d'Horval sur Bruxelles dont il est aujourd'hui absent [BE4]. En région wallonne, région à une tradition industrielle et ouvrière prononcée, le rapport est plus favorable à Horval. Il a donc pu s'opposer dès le début des années 2000 au changement de statut des aides familiales et aides ménagères à tarification sociale. L'opposition entre Horval et le duo CNE/Setca autour du statut employé touche aussi les gardes à domicile, introduits dans la branche en 1999 comme employé [BS3]. La FCSD (*via* un accord sectoriel partiel) et certains services de la Fédom ont trouvé dans Horval un allié pour leur appliquer le statut ouvrier. Dans les services de la Wallonie où la CNE est majoritaire, à savoir la FASD et les autres services de la Fédom, le statut employé des gardes à domicile a été maintenu.

Mis en î uvre au niveau fédéral en 2004, le dispositif titres-services consiste en la subsidiation d'un petit nombre d'activités dominées par l'aide-ménagère et le repassage. Les ménages peuvent acheter un chèque titre-service pour 9 euros, correspondant à une heure de travail. Lorsque l'entreprise titre-service remet le chèque à l'Etat fédéral, elle reçoit un remboursement de 22,04 euros, soit une intervention étatique de 13,04 euros par heure de travail. Permettant le paiement d'une grande part des coûts salariaux, cette subsidiation rend rentable le développement des activités titres-services par les entreprises à but lucratif, celles d'insertion ou les associations.

Dès l'annonce des titres-services, les quatre fédérations de la commission paritaire 318.01 ont entamé des négociations avec les syndicats afin d'envisager la création de départements d'aide-ménagère titres-service dans la branche. L'ambition des employeurs était plurielle. Il s'agissait en particulier de trouver une autre forme (fédérale) de financement dans un contexte de limitation des contingents d'aides familiales et d'aides ménagères à tarification sociale accordés par les régions [BE1], de soulager les aides familiales des activités ménagères et de développer ces services très demandés afin de se faire connaître du grand public [BE2]. Néanmoins, l'approbation des syndicats devait être obtenue afin d'éviter une tension du dialogue tant local que sectoriel.

Dès le début, la CNE et le Setca se sont vigoureusement opposés. Ils soulignaient la mise en concurrence des associations avec les entreprises titres-services regroupées dans la commission paritaire 322.01, et au sein des associations la concurrence entre aides ménagères titres-services et celles à tarification sociale, au détriment des dernières souvent moins bien subventionnées[22]. Les deux centrales d'employés craignaient aussi pour la santé financière

[22] Car la subvention dépend des revenus des bénéficiaires.

des associations, les personnes âgées ou fragiles se tournant vers les aides ménagères titres-services plutôt que vers le personnel traditionnel des associations.

Il convient également ne pas négliger l'enjeu politique que constitue le dispositif titres-services pour les syndicats. Horval a soutenu la proposition patronale d'introduire des aides ménagères titres-services dans la commission 318.01. Cette alliance inter-classe semble à première vue paradoxale de la part de la FGTB-Horval, généralement critiquée pour importer dans le non-marchand des stratégies de négociation conflictuelles issues du monde industriel et des services marchands [BS4]. Elle s'explique par la forte adhésion des ouvrières aides ménagères titres-services que pouvait espérer Horval, après avoir été mis en minorité représentative par la FGTB-Setca et la CNE. En région wallonne, et notamment dans les zones à fort taux de chômage telles que Charleroi et Liège, la FGTB est plus présente que la CSC et une part des chômeurs y adhèrent afin de toucher les prestations chômage[23]. Dans ce contexte, l'embauche de chômeuses comme aides ménagères titres-services allait majoritairement profiter à la centrale ouvrière de la FGTB [BS2]. En renforçant le poids d'Horval dans la branche, l'entrée de ces ouvrières rendait encore plus lointain le projet du Setca et de la CNE de faire passer les aides familiales et aides ménagères à tarification sociale wallonnes sous statut employé, comme ils étaient parvenus à l'obtenir en région bruxelloise.

Après la signature de la convention collective du 19/12/2005 instituant la même grille de salaire entre les aides ménagères à tarification sociale et les titres-services, il est apparu que cela n'était pas soutenable économiquement en raison d'un subventionnement du dispositif titre-service progressivement dégradé par rapport au subventionnement initial[24]. Les syndicats se résolvent alors à accepter une dégradation des droits des travailleuses titres-services afin de ne pas mettre en péril la situation financière des associations. Les conflits d'intérêts entre syndicats catégoriels se manifestent ici à travers la proposition d'Horval de diminuer le nombre d'employés d'encadrement afin de limiter la baisse de salaire des ouvrières titres-services. Cette solution est refusée par le Setca et la CNE. Finalement, la convention du 04/07/2011 limite à quatre ans l'ancienneté et donc la progression salariale des ouvrières titres-services, contre 29 ans pour celles à tarification sociale.

[23] Selon le système néo-corporatiste de Gand, les syndicats gèrent les allocations chômage payées par l'Etat fédéral.

[24] Début 2005, le prix d'un chèque titre-service pour un ménage était de 6,20 euros. L'Etat l'a augmenté à 7 euros en 2008 puis à 7,5 en 2012, sans augmenter dans les mêmes proportions le montant du remboursement aux prestataires titres-services, diminuant de fait la valeur du subventionnement.

## Action collective patronale et formation professionnelle

En France et en Belgique, les partenaires sociaux disposent au niveau national dôune grande autonomie pour négocier des accords interprofessionnels sur la formation professionnelle continue. Ces accords sont ensuite repris au niveau sectoriel pour être adaptés et appliqués. Dans cette dernière partie, nous analyserons comment le système de relations industrielles propre à chaque secteur de lôaide à domicile façonne la manière dont la formation professionnelle continue y a été négociée au cours des années 2000. Dans ce domaine, les caractéristiques de lôaction collective patronale ont un rôle prépondérant.

### France ï La négociation sur la formation professionnelle continue : un facteur de cohésion et de défense du modèle associatif des services à domicile

En France, la succession des accords nationaux interprofessionnels signés par les confédérations syndicales et patronales depuis les années 1970 a mis en place des contributions patronales obligatoires pour la formation professionnelle et les a portées à hauteur de 1,6% de la masse salariale dès le début des années 2000. Ainsi, lorsque les partenaires sociaux de la BAD négocient la convention collective du 16/12/2004, ils doivent appliquer les dispositions interprofessionnelles en la matière. Toutefois, le choix fut fait de porter les contributions obligatoires à 2,10% de la masse salariale des associations. Ces contributions sont abondées dans un fonds de formation ï Uniformation ï et servent à rembourser les associations pour les formations quôelles offrent à leurs salariées. Cette décision souligne la volonté des acteurs collectifs de la branche de mettre en î uvre une politique sectorielle active de formation. Dès le début des années 2000, les besoins en salariées qualifiées dans le secteur étaient grands en raison du vieillissement de la population et du renouvellement dôune main dôî uvre sectorielle âgée [FS1 ; FE3]. Encore aujourdôhui, le secteur estime avoir besoin de 350 000 nouvelles salariées formées au cours de la période 2014-2020 [Uniformation, 2014].

Cette politique active de formation professionnelle dans la BAD résonne avec la propension du monde associatif des services à domicile à offrir de meilleurs conditions dôemploi à ses salariées [Bailly et al., 2013 ; IdeaConsult, 2013 ; Brolis et Nyssens, 2015]. Elle sôinterprète également comme une réponse aux évolutions des politiques publiques en matière de services à domicile. En effet, bien avant lôannonce du plan Borloo de 2005 pour le développement des services à la personne, les acteurs de la branche ont anticipé la montée de la concurrence des entreprises à but lucratif et de lôemploi direct sur les activités dôaide à domicile [FE3 ; FS4]. La politique de formation active de la BAD est également à mettre en

lien avec la création du DEAVS en 2001. Lôobjectif du Ministère de la Santé était alors de fonder un diplôme de référence pour les métiers dôaccompagnement des personnes dépendantes ou fragiles. Le processus de consultation des années 2000-2001 a opposé en particulier le Ministère du Travail qui voulait faire émerger un diplôme aux formations peu théoriques dans le but dôintégrer rapidement des demandeurs dôemploi, et les fédérations de la BAD qui demandaient un diplôme plus polyvalent et plus ancré dans lôintervention sociale [Coutellier, 2007].

La création du DEAVS signale que les fédérations dôaide à domicile ont largement été entendues. Dans une dynamique plutôt consensuelle avec les syndicats, les fédérations dôemployeurs de la BAD ont dès lors décidé dôorienter la politique sectorielle de formation vers le soutien au DEAVS. Cela se traduit, dôune part, par lôaffectation des sommes collectées pour le plan de formation des associations aux formations qualifiantes visant lôobtention du DEAVS. Dôautre part, le thème de la formation professionnelle est en cela central quôil affecte directement les autres sujets de négociation. Ainsi, les partenaires sociaux ont élaboré une nouvelle classification des emplois (voir la première partie) dont la catégorie C est celle des salariées disposant dôun DEAVS. Le changement de catégorie et donc de grille de rémunération par lôacquisition du DEAVS est pensé comme un mécanisme dôincitation à partir en formation pour les salariées des catégories inférieurs [FS1 ; FE1].

La configuration institutionnelle du dialogue social dans la BAD et plus précisément le mode dôaction collective patronale ont facilité la mise en place de la politique sectorielle. Les trois plus grosses fédérations dôassociations ont des différences marquées. Ainsi, lôUNA fédère surtout des grosses associations urbaines [FE1], AdessaDomicile des structures de taille intermédiaires [FE2] et lôADMR de petites associations rurales [FE3]. Ces différences sont sources de tensions lors de certaines négociations, telle que celle sur le temps de travail partiel qui a suivi lôaccord interprofessionnel de janvier 2013 [FS1]. Néanmoins, concernant la formation professionnelle, lôhomogénéité de leurs activités (aides ménagères, aides à domicile, soins infirmiers,é [25]) a contribué à lôélaboration dôune position commune sur le DEAVS et sur les dispositifs sectoriels pour le soutenir. Surtout, les fédérations dôemployeurs de la BAD ont une forte incitation à trouver des solutions collectives sur la formation professionnelle en raison du faible taux dôadhésion des associations.

La mise en application efficace dôun accord sur les contributions obligatoires implique que le Ministère du Travail acte son extension à lôensemble des associations du secteur. Dans

[25] Notons cependant que le réseau AdessaDomicile se distingue par ses maisons de retraite [FS2].

le cas contraire, la collecte réalisée par Uniformation serait faible en raison de la non-adhésion dôune partie des associations aux quatre fédérations du secteur. Pire, la signature dôun tel accord sans son extension pourrait accroitre la tentation des associations membres à faire défection pour ne pas être soumises aux contributions obligatoires. Or, la demande dôextension dôun texte sectoriel par les partenaires sociaux nôest recevable que si le texte est de portée sectorielle et ne concerne donc pas un réseau dôassociations isolé. Pour cette raison, la négociation collective sur la formation professionnelle continue a été dans la BAD un facteur de cohésion. Bien avant la convention collective unique de 2010 (*cf supra*), la signature des accords collectifs sur la classification des emplois de 2002 et sur la formation professionnelle de 2004 et leur extension furent dôailleurs des étapes importantes vers lôunification définitive de la branche.

## Belgique – Fédérations corporatistes d'associations et faible structuration de la politique sectorielle de formation professionnelle

Depuis 1988, les partenaires sociaux belges conviennent régulièrement au niveau interprofessionnel de lôeffort de formation que les employeurs du secteur privé doivent produire. Lôaccord national interprofessionnel du 02/02/2007 a monté cet effort à hauteur de 1,9% de la masse salariale. Il revient aux organisations syndicales et patronales de chaque secteur de spécifier les modalités dôapplication de cette règle commune. Dans la plupart des commissions paritaires, un fonds de formation bipartite sectoriel a été institué pour recueillir des contributions patronales pour la formation. Cet argent sert tantôt à rembourser les employeurs pour les formations entreprises, tantôt à payer les salaires des travailleurs en formation.

Les partenaires sociaux de la commission 318.01 ont bien signé quelques conventions collectives de travail sur la formation professionnelle mais elles ne constituent pas une réelle politique sectorielle de formation professionnelle. Parce quôelles en ont lôobligation, les quatre fédérations patronales ont par exemple conclu une convention sur la formation des groupes à risque. En date du 21/09/2007, celle-ci reprend les obligations prévues par lôaccord interprofessionnel de 2007 en introduisant une contribution patronale obligatoire de 0,1% de la masse salariale pour financer la formation et lôemploi des groupes à risque. Cette contribution vient sôajouter au 1,9%. En outre, le secteur sôest accordé sur un petit dispositif commun qui consiste en un remboursement des salaires pour le remplacement des aides

ménagères parties en formation dôaide familiale, sur la base dôune réduction de charges sociales octroyée par la région[26] [BE1 ; BS4].

Toutefois, la commission paritaire 318.01 de lôaide familiale se distingue des autres par lôabsence de fonds de formation pour les deux types de contributions [BM]. En dôautres termes, malgré lôinsistance des syndicats, les quatre fédérations rejettent la mutualisation de leur effort de formation. Elles apportent individuellement au SPF Emploi la preuve quôelles ont bien rempli leurs devoirs en la matière.

Cette absence de coopération entre employeurs sôexplique par la nature du système dôintermédiation des intérêts patronaux. Dans la mesure où toutes les associations dôaide familiale sont affiliées à une des fédérations dôemployeurs, ces dernières ne sont pas incitées à gérer collectivement la formation professionnelle et les contributions obligatoires qui la financent. Contrairement au secteur français de lôaide à domicile, elles ne recherchent pas une quelconque extension dôun accord sectoriel qui permettrait dôimposer à des associations non-membres le paiement des cotisations pour la formation. Surtout, chaque fédération dôassociations craint quôune convention sectorielle ne lôoblige à rendre publics ses propres besoins en formation, dévoilant alors sa stratégie en ressources humaines et plus largement sa stratégie de long terme en matière de services dôaide familiale. Chaque fédération conclut donc des accords collectifs partiels avec le syndicat majoritaire dans la fédération : FGTB à la FSCD, Setca et CNE à la FSB, et CNE à la FASD et la Fédom.

La dimension néo-corporatiste de lôaction collective patronale en commission paritaire 318.01 empêche donc de faire de la formation professionnelle un facteur de cohésion et de coopération entre organisations patronales. Les syndicats dénoncent les faibles économies dôéchelle générées et moyens mutualisés pour financer les parcours professionnels dôaides ménagères vers le diplôme dôaide familiale [BS4]. Une autre conséquence de la structure des organisations patronales dôaide familiale est que le secteur peine à mettre en î uvre des coopérations avec les autres secteurs, à la fois la commission des titres-services 322.01 ou celle des soins à domicile (330) [BS4]. La composition distincte des fédérations dôassociations accentue les défaillances qui viennent dôêtre soulignées. À lôinterface entre lôaide familiale (318.01) et le soin (330), la FASD et la FSCD sont peu enclines à développer des projets sectoriels de parcours professionnels pour les aides ménagères. Elles se sont dôailleurs largement désengagées des activités titres-services [BE2 ; BE4]. Dans la mesure où

[26] Ces subsides sont gérés par un fonds dit Maribel institué par lôArrêté Royal du 18/7/2002. Il ne sôagit pas dôun fonds de formation.

elle ne réalise pas dôactivité de soins, la Fédom ne souhaite pas à lôinverse que le secteur coopère avec la commission 330 des soins pour organiser des parcours professionnels des aides familiales vers les aides-soignantes [BE1 ; BS3]. Ces différences de point de vue sur lôarticulation des métiers dôaide familiale avec les services de soins et les métiers dôaides-soignantes et dôinfirmières renforcent la réticence des fédérations wallonnes à co-construire une politique sectorielle unique de formation professionnelle.

## Conclusion

Notre article a montré que les secteurs associatifs dôaide à domicile en France et Belgique se distinguent clairement en termes de configurations institutionnelles du dialogue social. Cela impacte la dynamique de la négociation collective dans les deux secteurs.

Le dialogue social dans la branche de lôaide à domicile est représentatif de la nature pluraliste/étatiste du système français de relations professionnelles. Tout dôabord, les organisations patronales pluralistes ne fédèrent quôune partie des associations. De plus, les syndicats sont encore plus faibles et divisés selon des lignes de fracture idéologiques. Enfin, lôintervention de lôEtat français dans le dialogue social sectoriel est singulièrement forte puisque les accords collectifs signés par les partenaires sociaux sont soumis à un agrément. Au cours des années 2000, les syndicats se sont opposés sur la stratégie à adopter dans le cadre la création dôune convention collective unique, pourtant nécessaire pour accroître le pouvoir de négociation de la branche associative vis-à-vis des autorités publiques subsidiantes et des autres secteurs des services à la personne (particuliers employeurs et entreprises privées). Dans le cadre dôun dialogue social contraint par lôagrément, les syndicats réformateurs de la branche ont accepté de sacrifier certains droits sociaux afin de ne pas augmenter le coût de la nouvelle convention unique signée en 2010. Les syndicats radicaux ont refusé de signer et fait en vain opposition, arguant quôil revenait aux fédérations dôassociations dôaller négocier des subventions supplémentaires à même de financer les droits sociaux de toutes les intervenantes au domicile. Loin de tendre le dialogue social sectoriel, la nature pluraliste des organisations patronales a plutôt stimulé la négociation sur la formation professionnelle continue. En effet, afin de renforcer le modèle associatif de lôaide à domicile, les fédérations patronales ont souhaité dès 2002 promouvoir le DEAVS, nouveau diplôme phare du secteur. La signature dôun accord sectoriel sur la formation professionnelle était nécessaire pour obtenir son extension par lôEtat et ainsi obliger les nombreuses associations non-membres à financer la formation professionnelle.

*A contrario*, les pouvoirs publics belges nôinterfèrent en rien dans le dialogue social du secteur dôaide familiale. En outre, les fédérations patronales présentent des caractéristiques néo-corporatistes fortes puisque toutes les associations dôaide familiale subsidiées y adhérent. Profitant de la gestion néo-corporatiste du chômage, les syndicats sectoriels exhibent également un très fort taux dôadhésion. Cela nôempêche cependant pas les rivalités intersyndicales de sôexprimer. Mais elles sôorganisent selon des logiques catégorielles entre centrales dôouvrières et centrales dôemployées, plutôt que selon des logiques idéologiques. Cette configuration institutionnelle a profondément marqué la négociation collective dans le secteur belge au cours des années 2000 et encore aujourdôhui. Dôune part, les syndicats se sont affrontés concernant le statut employé ou ouvrier à accorder aux aides familiales et aux gardes à domicile, et surtout sur la pertinence dôutiliser le dispositif public subventionné des titres-services pour accroître le nombre dôouvrières aides ménagères dans le secteur. Dôautre part, la très forte propension des associations à adhérer aux fédérations dôemployeurs limite considérablement lôintérêt de ces dernières pour des politiques collectives de formation professionnelle. Elles nôont pas besoin de signer des accords collectifs sectoriels pour forcer dôéventuelles associations non-membres à payer des contributions patronales pour financer la formation professionnelle.

## Références


Bailly F., Devetter F.-X. et Horn F. [2013], ñCan Working and Employment Conditions in the Personal Services Sector Be Improved?ò, *Cambridge Journal of Economics*, vol.37, n°2, p. 299ï 321.

Berger S. (Ed.). [1983], *Organizing interests in Western Europe: Pluralism, corporatism, and the transformation of politics*. CUP Archive.

Bingen A. et Martinez E. [2012], « Le secteur non marchand ». Cols blancs, cî urs rouges. Le combat des employés, techniciens et cadres du SETCa Liège-Huy-Waremme, Seraing, IHOES, SECTa Liège-Huy-Waremme, p. 243ï 251.

Bode I., Gardin L. and Nyssens M. [2011], ñQuasi-marketization in domiciliary care: Varied patterns, similar problems?ò. *International Journal of Sociology and Social Policy*, vol.31, n°3-4, p. 225ï 235.

Brolis O. et Nyssens M. [2015], « La qualité des emplois peu qualifiés: la mission de lôentreprise fait-elle une différence? », *Socio-Economie du Travail*. dans ce numéro, p.xxx-xxx

Coutellier F. [2007] « La création du diplôme dôEtat dôAuxiliaire de Vie Sociale (DEAVS), un cas dôécole ? ». *Relief .20. Echanges du Céreq*, mars 2007, p.169ï 173.

Devetter F.-X., Messaoudi D. et Farvaque N. [2012], «Contraintes de temps et pénibilité du travail: les paradoxes de la professionnalisation dans lôaide à domicile». *Revue française des affaires sociales*, n°2-3, p. 244ï 268.

IdeaConsult [2013] *Evaluation du régime des titres-services pour les services et emplois de proximité 2012*. Rapport final, 31 décembre 2013. Publication IdeaConsult à la demande du SPF Emploi.

Jany-Catrice F. [2012], « Évolution et dégradation de lôemploi et du travail social depuis 2000 ». *Gérontologie et société*, n°142, p. 181ï 193.

Lamotte B. et Puissant E. [2010], « Segmentation du marché du travail et précarité de lôaide à domicile. Comment les partenaires sociaux peuvent-ils agir? ». *Économies et sociétés*, série óSocio-économie du travailô, AB, vol.44, n°7, p. 1213ï 1239.

Lamotte B. et Massit C. [2010], *Pour une sécurité professionnelle: nouveaux dialogues, nouveaux espaces*. LôHarmattan, Paris.

Lefebvre M. et Farvaque N. [2011], *La structuration des relations professionnelles dans les services à la personne : dynamiques et enjeux*. Rapport Orseu, Convention IRES.

Lehmbruch G. et Schmitter P. C. [1982], Patterns *of corporatist policy-making*. Sage.

Puissant E. [2011], « Le rôle ambivalent des associations dôaide à domicile dans la professionnalisation des emplois et des salariés ». *Formation Emploi*, n°115, p. 37ï 50.

Puissant E., Richez-Battesti N. et Petrella F. [2013], « Dialogue social territorial : origines, enjeux et leviers dôaction pour la qualité de lôemploi dans lôaide à domicile, à partir de deux études de cas ». *Revue de lôIRES*, vol.78, n°3, p. 127ï 155.

Schmidt V. A. [1996], *From state to market?: the transformation of French business and government*. Cambridge University Press.

Schmitter P. C. [1974], Still the century of corporatism?. *The Review of politics*, *36*(01), 85ï 131.

Uniformation [2014], *Cartographie de la branche Aide à domicile.* Avril 2014.