

ENQUÊTE

Employés à domicile : connaître et reconnaître

_Agathe Cagé
_Serge Da Mariana
_Édouard Lecerf
_Leïla Hicheur

Agathe Cagé est associée-cofondatrice de Compass Label et docteure en science politique.

Serge Da Mariana est directeur général du groupe Ircem.

Leïla Hicheur est directrice de cabinet du directeur général et directrice des affaires stratégiques du groupe Ircem.

Édouard Lecerf, spécialiste de l'opinion publique, est le cofondateur de Georges.

Les auteurs tiennent à remercier sincèrement toutes celles et ceux qui ont permis la réalisation de cette double enquête : les équipes du groupe Ircem pour leur disponibilité, tous les répondants qui ont pris le temps de nous répondre et les équipes de Toluna-Harris Interactive pour leur accompagnement.

Au cœur du bien-vivre, à la marge de la reconnaissance : regards croisés des employés à domicile, des employeurs et des Français

– Agathe Cagé, Édouard Lecerf

Avant-propos et méthodologie

« Mes sujets sont ces êtres que personne ne regarde. Mais ce sont pourtant eux qui font marcher le monde. Ils font le travail¹. »

Comment dire plus justement qu'en empruntant ces mots au photographe américain Richard Avedon ce que nous avons choisi d'explorer dans le cadre de la création de ce nouveau baromètre ?

Les salariés du particulier-employeur et de l'emploi à domicile assurent des activités essentielles : les services de la vie quotidienne (aide ménagère, soutien scolaire, cuisine, jardinage, livraison de courses à domicile, sortie des animaux de compagnie, etc.), l'aide à la petite enfance et l'accompagnement des personnes dépendantes (aide aux personnes âgées, aux personnes en situation de handicap ou convalescentes, etc.). Elles, dans l'immense majorité, et ils sont près de 1 million en France.

Sans leur travail, le quotidien de plus de 2 millions de particuliers-employeurs serait directement, et parfois profondément, affecté. Mais ce serait également la vie de leurs proches, l'organisation de l'entreprise, du service public ou de l'association au sein desquelles ils travaillent, et plus globalement notre société, qui seraient impactées.

Bien-vivre et utilité sociale

Le baromètre dont nous présentons ici les résultats, initié par le groupe Ircem (groupe de protection

sociale à but non lucratif des salariés du particulier-employeur et de l'emploi à domicile), mesure le niveau actuel et les déterminants du bien-vivre des Français dans leur globalité et de manière spécifique celui des salariés à domicile, d'une part, et celui des particuliers-employeurs, d'autre part.

Nous avons également demandé aux Français d'évaluer l'utilité sociale des employés à domicile, c'est-à-dire l'impact positif de ces métiers sur la société, leur contribution au bien-être collectif, à la qualité de vie des autres et au bon fonctionnement de la société. Nous leur avons enfin demandé d'estimer le niveau de reconnaissance par la société de cette utilité sociale.

Les résultats, vous le verrez, montrent le haut niveau de reconnaissance par les Français du rôle essentiel de celles et ceux qui prennent en charge professionnellement les services de la vie quotidienne, l'aide à la petite enfance et l'accompagnement des personnes dépendantes et le décalage marqué avec la reconnaissance estimée de celui-ci par la société.

Un dispositif inédit en double miroir

Nous avons créé pour ce baromètre un dispositif inédit en double miroir. Nous avons conduit de façon parallèle :

- une étude quantitative auprès de 524 salariés à domicile (échantillon interrogé à partir d'un fichier fourni par le groupe Ircem) ;

1. Richard Avedon, *Beaumont Enterprise*, 22 septembre 1985.

- une étude quantitative auprès de 1 022 personnes, échantillon représentatif de la population française âgée de 18 ans et plus. Au sein de cet échantillon, 111 personnes sont actuellement particuliers-employeurs.

Ces études ont été réalisées en ligne par l'institut Toluna-Harris Interactive, pour la première du 23 avril au 15 mai 2025 et pour la seconde du 17 au 24 avril 2025.

Nous avons ainsi pu croiser les regards du grand public, des salariés à domicile et des particuliers-employeurs sur leur qualité de vie, leurs vulnérabilités, leur vision des deux dernières et des deux prochaines années et, enfin, sur leurs relations aux métiers de l'emploi à domicile. Ces croisements mettent en lumière de nombreuses convergences, mais aussi de nettes lignes de fracture.

Engagement, respect, humanité et utilité : les salariés à domicile, des métiers singuliers et salués

Notre enquête menée pour le groupe Ircem permet d'apporter un éclairage inédit sur la population des salariés à domicile – à la fois « indispensables mais invisibles », comme les qualifie justement Denis Maillard¹ – et sur leur relation avec les particuliers-employeurs au travers des regards croisés de ces deux populations.

Nous avons souhaité ainsi mieux comprendre une population aujourd'hui mal connue et surtout trop souvent absente dans le débat public. Malgré les prises de conscience collectives entraînées par la pandémie de Covid-19, les professionnels de l'emploi à domicile, comme beaucoup des professionnels de la deuxième ligne, souffrent encore du décalage entre leur rôle social essentiel, au cœur des liens et des services qui font tenir la société, et les défauts de reconnaissance sociale de celui-ci.

En nous permettant de mieux connaître leurs métiers, les spécificités de l'exercice de ceux-ci, la nature des relations avec les particuliers-employeurs, d'une part, de mieux saisir les dimensions de leur quotidien qui donnent satisfaction aux salariés à domicile et celles qui les satisfont le moins, d'autre part, notre enquête met en lumière les singularités d'engagements professionnels basés sur la confiance, le respect réciproque et l'humain.

Focus : le profil des salariés de particuliers-employeurs interrogés

La population que nous avons interrogée est composée de salariés extraits des fichiers du groupe Ircem et ayant accepté de répondre à cette enquête en ligne. Un filtre a été appliqué pour la première sélection des individus : le questionnaire n'a été adressé qu'aux personnes ayant déclaré un minimum de 10 heures de travail comme professionnel de l'emploi à domicile par semaine.

Les principales caractéristiques de leur profil sont les suivantes :

- 95 % de femmes ;
- 53,5 ans d'âge moyen ;
- 26 % travaillent, en tant que salarié à domicile, moins de 69 heures par mois, 29 % entre 60 et 90 heures, 26 % entre 90 et 120 heures, et 19 % travaillent plus de 120 heures ; soit une moyenne de 94 heures par mois ;
- les salariés à domicile déclarent en moyenne travailler pour 6,5 employeurs ;
- 63 % déclarent comme activité principale les services de la vie quotidienne, 25 % l'accompagnement des personnes dépendantes et 8 % l'aide à la petite enfance ;
- 95 % exercent leur activité depuis plus d'un an.

1. Denis Maillard, *Indispensables mais invisibles ? Reconnaître les travailleurs en première ligne*, Paris/La Tour-d'Aigues, Fondation Jean-Jaurès/l'Aube, 2021.

Particuliers-employeurs et salariés : une relation de confiance et de respect

Note préalable : Avant toute chose, il importe d'avoir ici à l'esprit la possible « posture » de certains interviewés au moment de répondre aux questions relatives au regard qu'ils posent les uns sur les autres. Le protocole de l'enquête respectait évidemment toutes les règles déontologiques en vigueur. Mais on ne peut ignorer l'hypothèse, au moins chez certains, d'une sur-valorisation de certaines dimensions de la relation ou d'une sous-estimation des problèmes parfois rencontrés. Cela ne remet en cause ni la sincérité des répondants, ni la validité des résultats, mais incite à une forme de mesure dans l'analyse.

Nous avons demandé aux particuliers-employeurs et aux salariés à domicile de se prononcer sur dix-huit affirmations susceptibles de qualifier leurs relations réciproques. Premiers témoins de la valorisation très positive de la relation entre employeurs et employés, les niveaux d'accord (« tout à fait d'accord » et « plutôt d'accord ») sont élevés, voire très élevés – sur

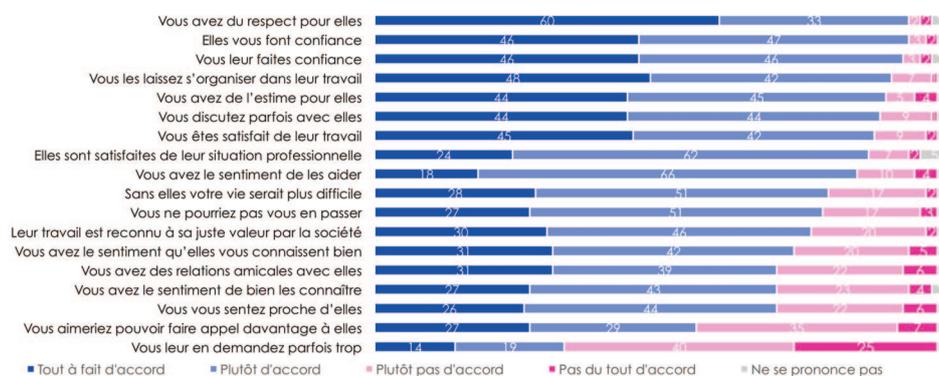
l'ensemble des dimensions testées. À l'exception d'un item « négatif » (« avoir le sentiment de leur en demander trop ») et d'un autre sur le souhait de pouvoir faire plus souvent appel aux employés, aucun score positif n'est inférieur à 70 % chez les employeurs et à 86 % chez les employés.

En premier lieu, ce sont le respect partagé et la confiance mutuelle qui structurent la relation employeur-employé. L'estime que peuvent avoir les uns pour les autres complète l'image positive de cette relation. À un niveau à peine inférieur, les dimensions liées plus directement au travail sont également largement valorisées. Tous – employeurs comme employés – saluent à la fois la qualité du travail effectué, son utilité et l'autonomie laissée dans son exercice au quotidien. Ensuite, à des niveaux toujours élevés, mais légèrement moindres, les employeurs et les employés mentionnent des dimensions plus personnelles de proximité, voire d'amitié.

Malgré les précautions de lecture formulées plus haut, ces chiffres expriment une relation qui va bien au-delà d'un lien contractuel, d'un échange de services. La dimension humaine, sensible et partagée est remarquable, surtout si on la compare à ce qui est aujourd'hui souvent donné à voir au sein du monde de l'entreprise.

Graphique 1

Opinion des particuliers-employeurs sur leur relation avec leurs salariés à domicile



« À propos de la ou des personnes employées à domicile chez vous, êtes-vous tout à fait d'accord, plutôt d'accord, plutôt pas d'accord ou pas d'accord du tout avec chacune des affirmations suivantes ? »

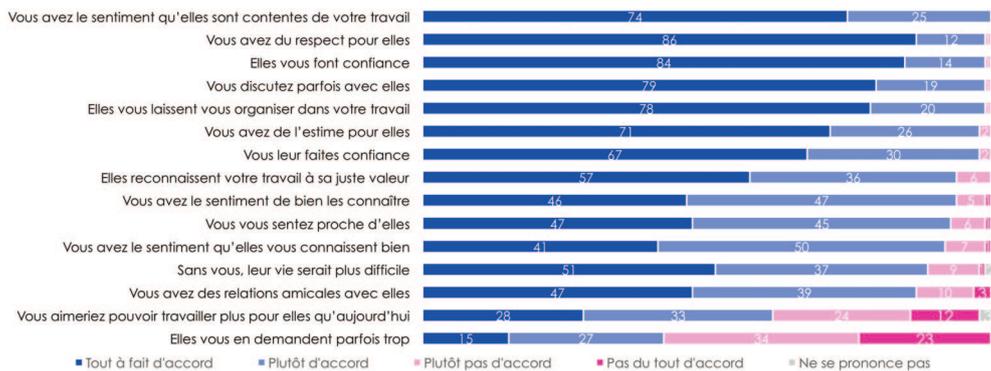
Il convient toutefois de souligner des différences d'intensité entre les deux populations étudiées. Sur toutes les dimensions, la proportion de ceux qui se déclarent « tout à fait d'accord » est sensiblement moindre chez les employeurs que parmi les employés.

Comment interpréter le fait que « seulement » 44 % des particuliers-employeurs disent « discuter parfois » avec les employés, quand 79 % des employés disent faire de même avec leur employeur ? On retrouve des écarts similaires sur bien des dimensions testées, qu'il s'agisse de la confiance, de l'estime ou du caractère amical de la relation. Ce décalage est-il en partie lié au fait que les trois quarts des employeurs n'em-

ploient qu'un salarié à domicile, quand les salariés à domicile travaillent en moyenne chez 6,5 particuliers-employeurs, avec peut-être un ou plusieurs desquels ils ont noué une relation d'une intensité particulière ? Ou cela témoigne-t-il avant tout de la profondeur d'un investissement à la fois professionnel et personnel chez les employés qui ne serait pas toujours perçu chez ceux qui les emploient ? Même si notre enquête ne nous permet pas de répondre à ces questions, l'intensité mise par les salariés à domicile dans leurs relations professionnelles atteste d'un engagement professionnel remarquable, et qui l'est d'autant plus que les employés ont des employeurs multiples.

Graphique 2

Opinion des salariés à domicile sur leur relation avec leurs particuliers-employeurs



« À propos de la ou des personnes au domicile desquelles vous travaillez, êtes-vous tout à fait d'accord, plutôt d'accord, plutôt pas d'accord ou pas d'accord du tout avec chacune des affirmations suivantes de manière générale ? »

Focus sur les particuliers-employeurs : qui sont-ils ?

L'enquête menée pour le groupe Ircem a permis d'identifier et de caractériser les particuliers-employeurs de salariés à domicile. Leur profil se caractérise par les éléments suivants :

- 11 % de l'ensemble des répondants déclarent être actuellement particuliers-employeurs ;
- ce chiffre monte à 17 % chez les personnes les plus diplômées, à 18 % au sein des CSP+ ou des personnes disposant d'un revenu égal ou supérieur à 5 000 euros mensuels ;

- c'est également le cas de 20 % des familles de quatre personnes ou plus ;
- la moitié des particuliers-employeurs font appel à des salariés à domicile depuis deux ans ou moins, l'autre moitié depuis trois ans ou plus ;
- les trois quarts n'emploient qu'un seul salarié à domicile ;
- 41 % les emploient une à deux heures par semaine, 59 % trois heures et plus ;
- enfin, près d'un quart (23 %) de la population ne faisant aujourd'hui pas appel à des salariés à domicile aimerait pouvoir le faire.

Un travail qui fait sens et qui est difficile

Utilité et autonomie

C'est à travers l'utilité de leur travail que les salariés de particuliers-employeurs valorisent d'abord leur activité. Pour plus de sept sur dix de celles et ceux qui ont répondu à l'enquête, être au côté des personnes qui ont vraiment besoin d'aide, voire leur apporter du réconfort dans une relation de confiance,

est un élément fondateur de la satisfaction qu'ils peuvent retirer de leur travail. Ici encore, l'humain est au centre.

L'autonomie et la capacité d'organiser soi-même son travail sont également mises en avant par près des deux tiers des salariés à domicile (64 %). Alors que la dynamique est en France à la réduction de l'autonomie des salariés, toutes catégories socioprofessionnelles confondues¹, la liberté dans le travail est, avec le sentiment de l'utilité de celui-ci, un véritable facteur de sens, auquel beaucoup des salariés exerçant d'autres professions n'accèdent pas ou plus.

Graphique 3

Aspects que les salariés à domicile préfèrent dans leur métier



La dimension financière (gagner sa vie en travaillant) ne pointe qu'en troisième position parmi les dimensions préférées du métier, mais domine à l'inverse la

hiérarchie des éléments les moins plaisants de l'activité des salariés à domicile, juste devant le caractère éprouvant des conditions physiques du travail.

Graphique 4

Aspects que les salariés à domicile aiment le moins dans leur métier



1. « Autonomie dans le travail », Synthèse Stat', n° 26, Dares, ministère du Travail, avril 2019.

La qualité de vie des salariés à domicile : des singularités notables liées aux métiers exercés

Les spécificités des métiers exercés par les professionnels de l'emploi à domicile ne sont pas sans conséquence sur leur bien-vivre. Pour tester l'importance de ces spécificités dans la construction de la qualité de vie des salariés à domicile, nous avons comparé les taux de satisfaction de ces derniers sur les différentes dimensions de leur quotidien avec, d'une part, ceux de l'ensemble de la population et, d'autre part, ceux des CSP-, catégorie dont ils sont économiquement et socialement les plus proches.

Alors que sur la plupart des dimensions, les niveaux de satisfaction des salariés à domicile (ici présentés en indice, c'est-à-dire le taux de satisfaits auquel on soustrait le taux d'insatisfaits) sont d'un niveau proche de ceux du grand public et/ou des CSP-, c'est

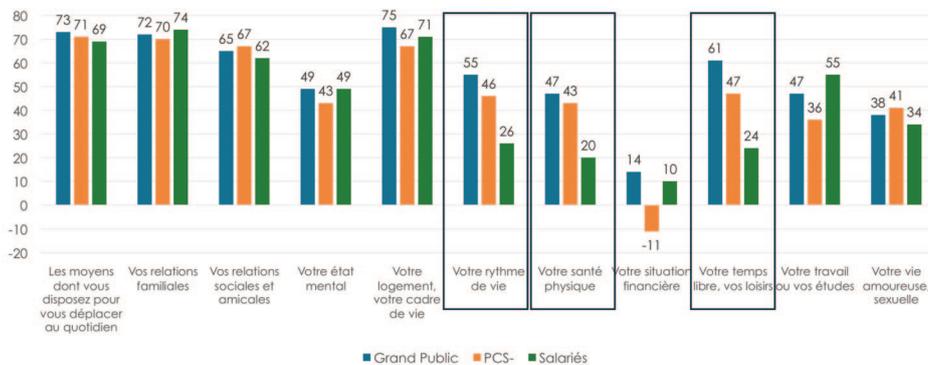
un vrai décrochage que l'on constate en ce qui concerne la santé physique, le rythme de vie et les temps libres.

Le travail est physiquement dur pour la population des salariés à domicile, dont il faut se souvenir que l'âge moyen est supérieur à 50 ans (voir encadré sur les caractéristiques de l'échantillon interrogé). Cela se traduit dans l'importance des écarts s'agissant de l'indice de satisfaction relatif à la santé physique : l'indice est de +20 pour les salariés à domicile, contre +47 pour l'ensemble de la population et +43 pour les catégories socioprofessionnelles les moins favorisées.

À cette charge physique, il faut ajouter la pression et le rythme liés notamment à la multiplicité des employeurs (pour mémoire, plus de six employeurs en moyenne). Les indices de satisfaction relatifs au rythme de vie et aux temps libres s'en ressentent également.

Graphique 5

Indices de satisfaction comparés du grand public, des CPS- et des salariés à domicile



« De manière plus précise, diriez-vous que vous êtes actuellement très satisfait, plutôt satisfait, plutôt insatisfait ou très insatisfait de chacune des choses suivantes ? » (Indice)

La reconnaissance de l'utilité sociale des salariés à domicile : un combat qui reste à mener

Relation humaine de qualité, aide apportée à ceux qui en ont besoin, travail souvent physiquement exigeant, charge temporelle lourde..., l'ensemble des dimensions de la contribution des salariés à domicile

au bien-être des particuliers qui les emploient conduit les employés à largement positiver le regard qu'ils portent sur leur propre utilité sociale. Sur une échelle de 0 à 10, ils évaluent « l'impact de leur métier sur la société, la contribution de leur métier au bien-être collectif, à la qualité de vie des autres ou au bon fonctionnement de la société » à 8,7/10.

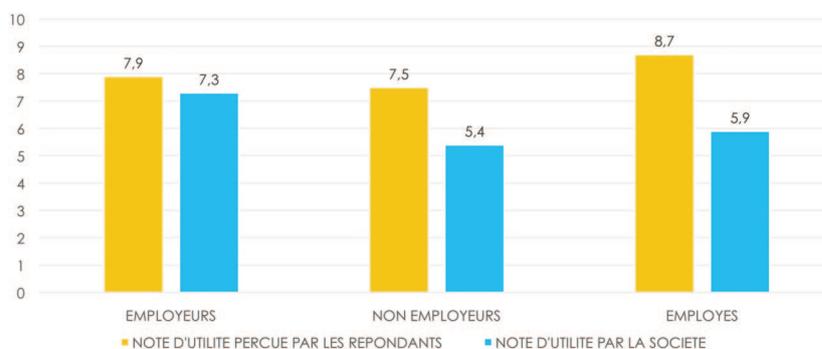
La note attribuée par l'ensemble des Français à l'utilité sociale des salariés à domicile est également haute : 7,6/10 en moyenne. Elle est encore supérieure chez

les anciens employeurs (7,7/10) et chez les particuliers-employeurs actuels (7,9/10). Autrement dit, les Français qui bénéficient très directement du soutien des salariés à domicile comme ceux qui ne font pas appel à ces professionnels portent un regard très positif sur ces métiers. La relative stabilité des notes au sein des différentes catégories socio-économiques de notre échantillon exprime un consensus fort des points de vue individuels sur cette dimension.

Il en va tout autrement lorsqu'il s'agit de juger du regard que porterait « la société » sur l'utilité sociale des employés à domicile. Si chacun, individuellement, valorise l'utilité sociale de ces métiers, ils sont nombreux à considérer que ce n'est pas le cas du corps social dans son ensemble. Pour les Français interrogés, cette note d'utilité sociale ne serait, chez les autres, que de 5,7/10.

Graphique 6

L'utilité sociale des salariés à domicile : perceptions différenciées



« Sur une échelle de 0 à 10, à combien évalueriez-vous l'utilité sociale des personnes employées à domicile/l'utilité de votre métier ? » et « À combien estimez-vous que la société reconnaît l'utilité sociale de la/des personne(s) que vous employez à domicile/votre métier ? »

Les employés partagent ce point de vue. Pour eux, la note d'utilité sociale que la société dans son ensemble accorderait à leur métier n'atteint pas les 6/10 (5,9/10). En d'autres termes, ils sont nombreux à considérer que la société ne porte pas sur eux un regard juste et qu'elle ne valorise pas au bon niveau leur contribution au bien-vivre individuel et collectif.

Une contribution dont on mesure pourtant l'importance tout au long de l'enquête. Une contribution qui, d'évidence, dépasse les quelques heures passées

chez les uns et les autres tant elle joue sur les éléments jugés essentiels à la qualité de vie par l'ensemble des Français. Une contribution d'autant plus décisive pour la société que les Français, comme nous le montre la suite de notre enquête, sont en quête d'un équilibre global dans leur vie et partagent globalement le besoin d'être soutenus et entourés dans un contexte de fragilités qui se multiplient et se nourrissent.

Des Français en manque d'équilibre et en quête de liens

Une qualité de vie « passable », des partenaires indispensables

Interrogés sur leur qualité de vie actuelle, les Français se montrent, en moyenne, assez peu enthousiastes, sans toutefois tomber dans la désespérance.

Rapportée à des expressions du quotidien, la note moyenne de « bien-vivre » de 6,8 (sur une échelle de 0 à 10) fait écho à des « ça va », « on fait aller » voire « on tient bon ». Près de 70 % des Français attribuent ainsi une note entre 6 et 8/10 à leur qualité de vie. Ils sont deux fois plus nombreux (20 %) à lui accorder une note inférieure ou égale à 5/10 qu'à se positionner entre 9 et 10.

Cette note moyenne masque toutefois d'importantes variations du bien-vivre ressenti. Trois variables contribuent particulièrement à l'amélioration (ou à la

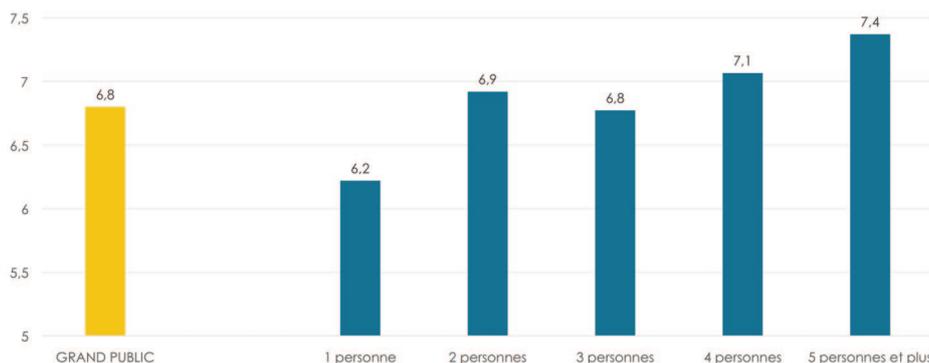
dégradation) de cette note. Les deux premières concernent les personnes qui les entourent et sur lesquelles ils peuvent s'appuyer directement, la troisième a trait à leur situation financière.

Partager sa vie et être soutenu dans son quotidien, deux boosters du bien-vivre

Une première variable impacte de façon significative l'estimation par les Français de leur niveau de bien-vivre : il s'agit du fait de vivre en couple ou sans partenaire. La note moyenne attribuée à leur bien-vivre global par les personnes qui vivent en couple est de 7,1, contre 6,3 pour les personnes qui vivent seules (qu'elles aient ou non des enfants). Pour les personnes dont le foyer se compose de cinq personnes ou plus, la note moyenne de bien-vivre monte même à 7,4/10 (voir graphique 7).

Graphique 7

Variation de la note de « bien-vivre », selon la taille du foyer



« Si vous deviez noter votre niveau de qualité de vie ou de bien-vivre personnel sur une échelle de 0 à 10, quelle note donneriez-vous à votre niveau de bien-vivre global actuel ? »

Alors que l'isolement relationnel et le sentiment de solitude sont deux phénomènes qui affectent à des niveaux élevés la société française (ils sont notamment évalués par l'étude annuelle sur les solitudes de

la Fondation de France¹), on mesure à quel point la qualité de vie est liée pour les Français à la possibilité de partager sa vie, fût-elle difficile, avec d'autres.

1. « Étude Solitudes 2024 : L'isolement à l'épreuve du temps », Fondation de France, 27 janvier 2025.

Interrogés sur les choses du quotidien qui contribuent le plus largement à leur bien-vivre, ils citent d'ailleurs spontanément en tout premier lieu les facteurs en lien avec l'entourage et le lien social (la famille et la vie familiale, les amis, les proches, les enfants et petits-enfants et la convivialité).

Verbatims issus de la question ouverte : « Quelles sont les choses du quotidien qui contribuent le plus largement à votre qualité de vie, à votre bien-vivre aujourd'hui ? »

« Profiter de ma famille sans trop me priver et passer de bons moments avec elle. »

« Un habitat confortable, mes amis et ma famille, pouvoir vivre tranquillement avec les moyens du bord. »

« Ma famille, mes amis. Ils me font oublier les problèmes du quotidien. »

Au-delà de la famille et de l'entourage proche, pouvoir faire appel à des salariés à domicile contribue au bien-vivre global des personnes. La note moyenne de bien-vivre des particuliers-employeurs est ainsi sensiblement

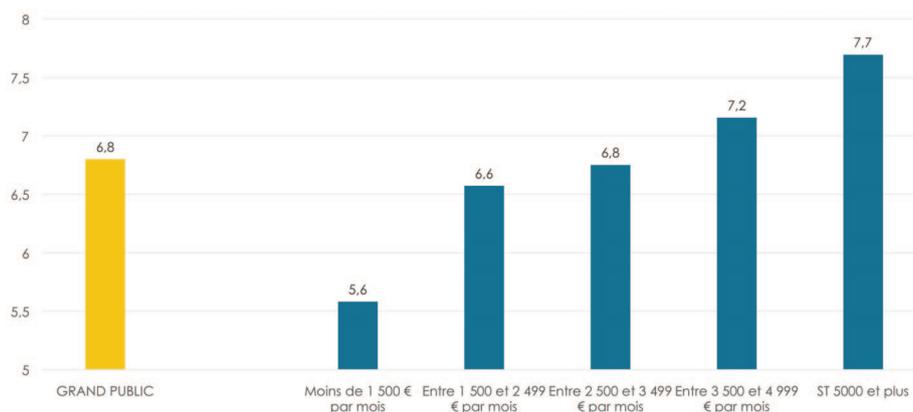
supérieure à la moyenne : 7,3/10. Par les services essentiels qu'ils rendent – qu'il s'agisse de l'aide aux personnes dépendantes, de l'aide à la petite enfance ou de services de la vie quotidienne –, les salariés à domicile facilitent des quotidiens, diminuent des charges mentales, offrent de la liberté.

Un impact important du niveau de revenu sur la qualité de vie

Le niveau de revenu est, enfin, une variable structurante dans l'estimation par les Français de leur niveau de bien-vivre. La note moyenne est ainsi de 5,6 pour les personnes dont le revenu mensuel net du foyer est inférieur à 1 500 euros par mois, et de 7,7 pour celles dont il est supérieur à 5 000 euros par mois (voir graphique 8).

Si les principaux facteurs qui contribuent au bien-vivre ne sont pas de nature financière, cet impact du niveau de revenu est lié à l'influence de celui-ci sur de nombreux aspects du quotidien, qu'il s'agisse du logement, de la mobilité, de l'accès à la santé et aux loisirs, ou encore de la densité des relations sociales et amicales.

Graphique 8
Variation de la note de « bien-vivre », selon le niveau de revenu



« Si vous deviez noter votre niveau de qualité de vie ou de bien-vivre personnel sur une échelle de 0 à 10, quelle note donneriez-vous à votre niveau de bien-vivre global actuel ? »

Une modération générale de la satisfaction déclarée, mais des cercles de proximité plébiscités

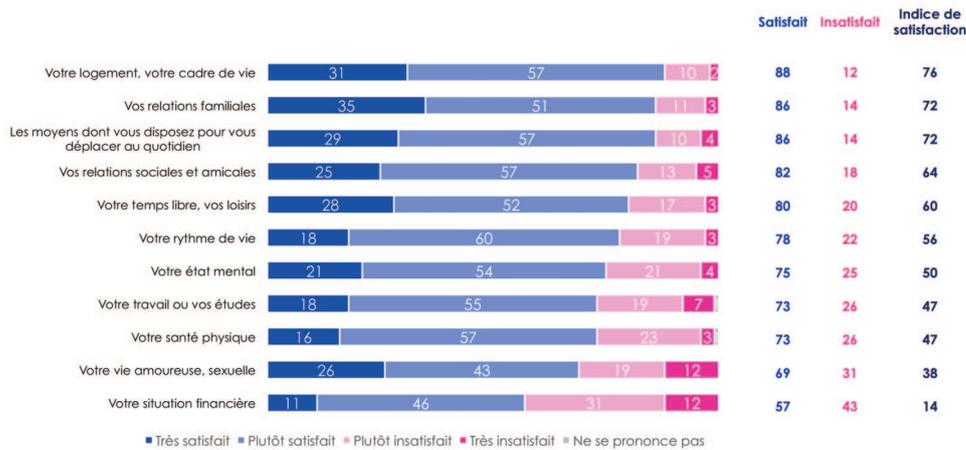
Singulièrement, les Français restent globalement positifs tout en montrant en moyenne un enthousiasme modéré en ce qui concerne leur qualité de vie actuelle. De fait, les onze dimensions de leur vie pour lesquelles nous avons mesuré leur satisfaction obtiennent toutes des niveaux de satisfaction (« très satisfaits » ou « plutôt satisfaits ») majoritaires. Les choses se dégradent toutefois nettement lorsque l'on aborde la question de leur situation financière : seuls 57 % des personnes interrogées s'en disent satisfaites (indice +14). Et il convient surtout de souligner une modération générale de la satisfaction déclarée : sur

l'ensemble des items, la moyenne des « très satisfaits » n'atteint que 23 %.

De fait, ce sont avant tout le logement et l'environnement de vie, tout comme la famille, les amis et les proches, qui apparaissent comme de précieux facteurs d'équilibre pour les Français, et par là même de véritables sources de satisfaction. Ce sont des cadres de proximité, familiers, rassurants et stables dans une époque marquée par l'accélération du changement social, culturel et technologique et ses conséquences sur des individus qui s'en retrouvent déboussolés, comme l'analyse notamment le philosophe allemand Hartmut Rosa. Ce sont à la fois des points d'ancrage et des vecteurs d'autonomie, qu'elle soit émotionnelle ou matérielle.

Graphique 9

Satisfaction détaillée à l'égard de la situation



« De manière plus précise, diriez-vous que vous êtes actuellement très satisfait, plutôt satisfait, plutôt insatisfait ou très insatisfait de chacune des choses suivantes ? »

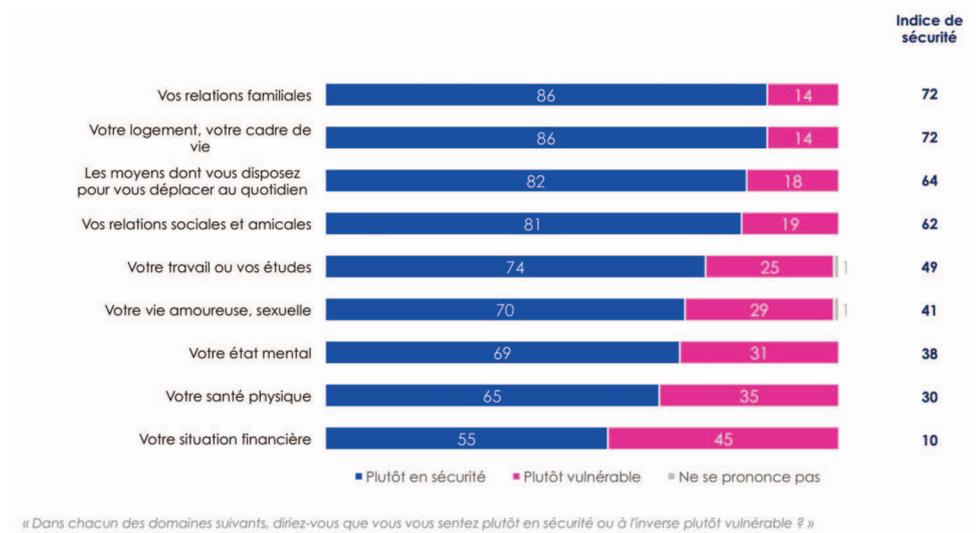
Santé physique, état mental et situation financière : trois facteurs de vulnérabilité pour les Français

Pour dépasser et expliquer les constats de bien-être mitigé et de satisfaction souvent affichée, nous avons exploré une dimension supplémentaire du bien-vivre : le sentiment de sécurité ou de vulnérabilité des Français.

Un premier constat s'impose : que ce soit en niveau ou en hiérarchie, satisfaction et sentiment de sécurité sont intimement liés. L'inverse est tout aussi vrai : à l'insatisfaction répond presque toujours la perception d'une vulnérabilité. Se sentir en difficulté aujourd'hui accentue la crainte que les choses se dégradent demain et érode la confiance dans sa capacité de rebond. Les Français, autrement dit, paraissent pleinement conscients du fait qu'une situation actuelle de fragilité peut être à l'origine demain d'un processus de vulnérabilisation.

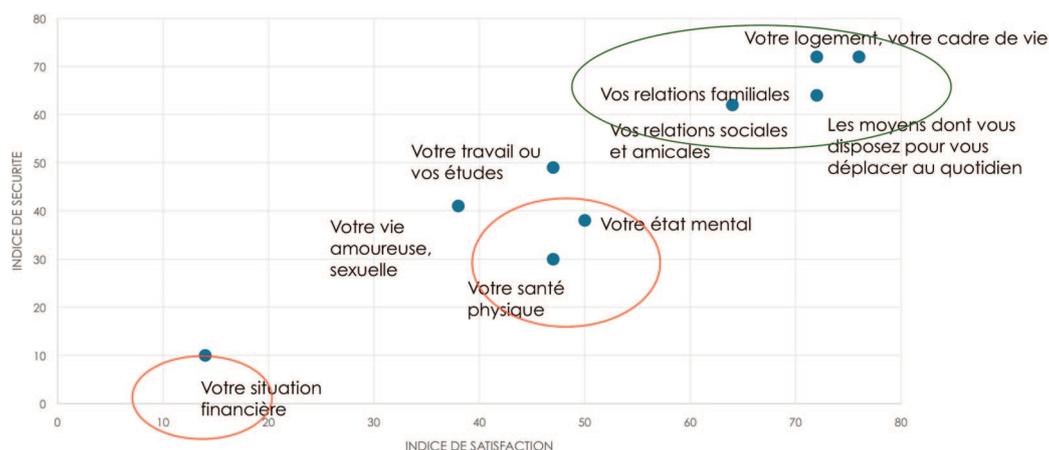
Au cœur du bien-vivre, à la marge de la reconnaissance :
regards croisés des employés à domicile, des employeurs et des Français

Graphique 10
Sentiment de sécurité/vulnérabilité détaillé par domaines



Dans ce domaine de la vulnérabilité, trois dimensions de la vie des Français se distinguent en suscitant à la fois les niveaux d'insatisfaction les plus forts et les perceptions de fragilité les plus marquées. L'indice de sécurité (qui mesure l'écart entre la part des Français qui déclarent se sentir en sécurité et la part des

Français qui déclarent se sentir vulnérables) s'établit aux niveaux les plus faibles s'agissant de leur état mental (indice de 38), de leur santé physique (indice de 30) et, de façon particulièrement frappante, de leur situation financière (indice de 10).



Sur le mapping ci-dessus, chaque dimension est positionnée en fonction du niveau de satisfaction – axe horizontal – et de sécurité – axe vertical. Exemple de lecture : une dimension positionnée en haut et à droite du mapping obtient à la fois un taux élevé de satisfaction et un niveau élevé de sécurité.

L'âge est la variable contribuant à faire varier significativement les indices de sécurité relatifs à la santé physique et à l'état mental, révélant deux types potentiels de souffrance, réelle ou crainte. Si la santé mentale est un enjeu pour l'ensemble des générations, l'indice de sécurité relatif à celle-ci est particulièrement faible chez les moins de 35 ans (indice de +16 contre +30 en moyenne), dont l'on sait qu'ils subissent notamment encore les conséquences de la crise sanitaire de 2020. Chez les plus de 50 ans, l'indice de sécurité relatif à l'état mental grimpe à +50 et atteint son maximum (+62) chez les 65 ans et plus. La situation est presque exactement inverse quand on observe l'indice de satisfaction relatif à la santé physique : l'indice s'établit à +37 chez les moins de 35 ans, à +20 chez les plus de 50 ans et, enfin, à +16 chez les plus de 65 ans.

Les sentiments de sécurité ou de vulnérabilité relatifs à la santé physique et à l'état mental participent très largement au sentiment global de bien-être des individus interrogés. Les indices mesurés sur ces deux dimensions plongent chez les personnes très insatisfaites de leur bien-être global (notes entre 0 et 5/10) et atteignent des sommets chez ceux qui leur attribuent les notes les plus élevées (de 8 à 10/10).

C'est évidemment également le cas en ce qui concerne le sentiment de sécurité financière. Il oppose de manière brutale ceux dont le niveau de bien-être est au plus bas (-64) et ceux dont il est au sommet (+54). Il clive encore de manière nette les plus jeunes (indice -14 chez les moins de 35 ans) aux plus âgés (+34), les CSP- (-14) aux CSP+ (+18), les personnes seules (-2) à celles vivant en couple (+16), les locataires (-16) aux propriétaires (+32), mais aussi les hommes (+20) aux femmes (indice à 0).

Les Français expriment à l'inverse dans leur grande majorité un confortable sentiment de sécurité quant à leurs relations familiales, à leurs relations sociales et amicales et à leur logement et environnement de vie – on retrouve ici les trois cadres d'équilibre, de satisfaction et, nous pouvons l'ajouter, de réassurance, que nous avons identifiée plus haut.

Des personnes sur lesquelles on peut compter : un remède pour réduire le sentiment de vulnérabilité ?

Ceux sur qui on peut compter et ceux sur qui on ne peut pas compter : la centralité du premier cercle de sociabilité

La famille et les amis sont au cœur du système de soutien sur lequel les Français savent qu'ils peuvent s'appuyer.

Interrogés à la fois sur le soutien dont ils bénéficient effectivement et sur le soutien qu'ils attendent de la part d'un certain nombre de personnes et d'institutions, ils les plébiscitent. Ils sont 74 % à avoir le sentiment qu'ils devraient pouvoir compter et peuvent effectivement compter sur leurs amis pour les aider à vivre mieux, et plus de 80 % à affirmer la même chose pour leur famille. Le cercle familial et amical surgit d'ailleurs très régulièrement de manière spontanée dans les réponses à la question ouverte sur « ce qui favorise le bien-être ». On se réjouit d'avoir famille et amis à ses côtés, de les savoir en bonne forme, de partager des moments agréables avec eux ou de pouvoir compter sur eux en cas de besoin.

Non loin derrière, les Français font également grand crédit aux professionnels de santé. Comme la famille et les amis, cette catégorie obtient des scores élevés équivalents lorsqu'il s'agit de mettre en regard les attentes à leur égard (« on doit pouvoir compter sur eux ») et la réalité de leur soutien (« on peut compter sur eux »). À l'heure des débats sur les déserts médicaux, de la difficulté grandissante à obtenir un rendez-vous chez un spécialiste, notamment en milieu rural, et de la dégradation des conditions de travail des soignantes et des soignants à l'hôpital, ces résultats attestent à la fois d'une confiance renouvelée et d'attentes de haut niveau, et pas uniquement chez les plus fragiles.

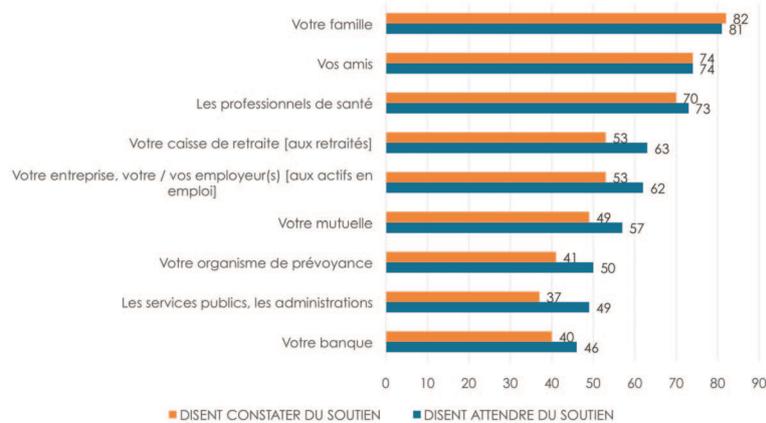
Pour toutes les autres catégories testées, on note à la fois un niveau d'attente plus bas et un écart net entre attentes et réalité du soutien.

Les mutuelles, au croisement des problématiques de santé et de solidarité, bénéficient encore d'un niveau d'attente majoritaire : 57 % des personnes interrogées considèrent que l'on devrait pouvoir compter sur elles. Mais un Français sur deux exprime déjà des doutes quant à la réalité de leur soutien (51 %). Les choses se dégradent en revanche de manière nette

lorsque les Français posent leur regard sur les services publics et les administrations. Elles sont à peine mieux notées que les banques (40 %) à propos du soutien que l'on est en droit d'attendre d'eux (49 %), mais, surtout, elles obtiennent le score le plus faible en « soutien effectif » (37 %).

Graphique 11

Comparaison des niveaux de soutien perçus et constatés de la part des différents acteurs



« Pour chacun des acteurs suivants, estimez-vous que vous devriez pouvoir compter sur lui pour vous aider à vivre mieux ? » et « Avez-vous le sentiment que vous pouvez compter sur lui aujourd'hui pour vous aider à vivre mieux ? »

Les situations de fragilité font douter de la solidarité ; à l'inverse, le fait de s'appuyer sur un professionnel de l'emploi à domicile renforce la confiance

Le regard que portent précisément les catégories les plus fragiles sur les services publics est inquiétant.

Que ce soient les foyers aux revenus les plus bas, les personnes vivant seules ou, de manière plus générale, celles qui expriment un bas niveau de qualité de vie, ces groupes qui auraient le plus besoin d'être accompagnés pour réduire leurs vulnérabilités se montrent systématiquement plus critiques à l'égard des administrations. Ils estiment, moins que la moyenne, pouvoir compter sur elles pour les aider à vivre mieux. Alors que 37 % de l'ensemble des répondants – chiffre déjà faible – ont le sentiment de « pouvoir compter sur les services publics pour les aider à vivre mieux », ce chiffre tombe à 26 % des personnes dont le revenu mensuel est inférieur à 1 500 euros, et même à 17 % pour celles qui ont la vision la plus négative de leur

bien-être général. À l'inverse, il est frappant de constater que c'est parmi les particuliers-employeurs de salariés à domicile que les niveaux de soutien attendu et perçu sont, pour tous les items, les plus élevés. Le crédit qu'ils accordent est majoritaire quelle que soit l'institution testée, y compris les services publics.

Le fait de pouvoir bénéficier du soutien régulier du ou des salariés à domicile auxquels ils font appel paraît ainsi contribuer positivement au regard qu'ils portent sur l'ensemble des acteurs de la part desquels un soutien pourrait être attendu pour vivre mieux.

De même que nous avons souligné que les différentes vulnérabilités pouvaient se nourrir les unes et les autres et les difficultés actuelles concourir à l'érosion de la confiance dans le futur, être rendu moins vulnérable grâce aux missions essentielles prises en charge par les professionnels de l'emploi à domicile semble participer à améliorer la confiance dans le fait que l'on sera soutenu dans l'avenir.

Tableau 1
Niveaux de soutien perçus de la part des différents acteurs

Ont le sentiment qu'ils peuvent compter sur... pour les aider à mieux vivre		
	Grand public	Particuliers-employeurs
Votre famille	82	84
Vos amis	74	82
Les professionnels de santé	70	83
Votre mutuelle	49	68
Votre organisme de prévoyance	41	69
Votre banque	40	64
Les associations	39	58
Les services publics, les administrations	37	63

« Pour chacun des acteurs suivants, avez-vous le sentiment que vous pouvez compter sur lui aujourd'hui pour vous aider à vivre mieux ? »

Conclusion

Cette enquête offre un éclairage précis sur les déterminants du bien-vivre en France et met en évidence le rôle structurant des liens de proximité. La famille et les amis forment le premier cercle : un socle essentiel, au cœur de la qualité de vie, à la fois espace de soutien et source d'épanouissement.

Mais derrière ce premier cercle, l'enquête révèle un second cercle de soutien. Plus discret, parfois presque invisible, il n'en est pas moins essentiel : celui des salariés du particulier-employeur et de l'emploi à domicile.

Leur action contribue à réduire les facteurs qui empêchent le bien-être, identifiés par les Français comme l'isolement, le manque de temps, la charge mentale, ou encore les contraintes matérielles du quotidien. Ils interviennent, au quotidien et en

proximité, pour alléger les contraintes, faciliter les vies et accompagner la vulnérabilité.

Ils le font avec une implication qui dépasse la stricte relation contractuelle. Ils constituent un appui solide, qui rassure et libère.

Ce rôle, salué individuellement par les particuliers-employeurs, peine toutefois à trouver une reconnaissance collective à la hauteur de son utilité sociale. L'écart entre la reconnaissance vécue à titre personnel et celle attribuée par « la société » souligne un enjeu central auquel cette étude entend contribuer : inscrire durablement, pour tous, la contribution essentielle de « ceux qui aident ». Car une société qui comprend et reconnaît clairement le rôle de chacune et chacun est une société qui progresse en solidarité et en cohésion.

Une relation de travail fondée sur le respect mutuel et la confiance partagée, source de liens uniques

– Serge Da Mariana

Vous avez interrogé, dans le cadre de cette étude, les professionnels de l'emploi à domicile et les particuliers-employeurs sur le regard qu'ils portaient sur leur relation de travail. Quels sont les enseignements de ce volet de l'enquête qui vous ont particulièrement marqués ?

La relation de travail entre les salariés à domicile et les particuliers-employeurs se fonde sur trois piliers. Le premier pilier, qui ressort avec une acuité toute particulière dans notre enquête, est le respect et la confiance partagés. Ces deux notions de respect et de confiance traduisent la singularité de l'emploi à domicile, qui est un emploi au cœur de l'intime. Le lien qui se crée entre professionnels et employeurs est fondé sur la considération et l'estime réciproques et un très haut niveau de confiance mutuelle (supérieur à 90 %).

Le deuxième pilier de cette relation singulière est la nature même de la relation de travail. C'est une relation, tout d'abord, basée sur une liberté d'organisation qui est recherchée à la fois par les particuliers-employeurs et par les professionnels. 90 % des particuliers-employeurs laissent le salarié à domicile s'organiser dans son travail. De façon symétrique, cette liberté d'organisation est, après l'utilité sociale de leur travail, la deuxième dimension qui plaît le plus dans leur métier aux salariés à domicile (à 64 %).

C'est, ensuite, une relation de travail qui donne pleinement satisfaction à la fois aux particuliers-employeurs et aux salariés à domicile. 87 % des particuliers-employeurs se déclarent satisfaits du travail réalisé à leur domicile. Les professionnels de l'emploi à domicile, quant à eux, sont plus satisfaits

de leur travail que les Français pris dans leur ensemble : l'indice de satisfaction des salariés à domicile quant à leur travail est ainsi de 55, alors qu'il n'est que de 47 chez l'ensemble des Français (et tombe à 36 pour les catégories socioprofessionnelles les moins favorisées). Malgré l'impact des spécificités des métiers des professionnels à domicile sur le rythme de vie, le temps libre et la santé physique, les salariés à domicile tirent une réelle satisfaction à exercer un métier qui fait sens et est utile aux autres et plus globalement à la société.

Le troisième pilier de la relation entre professionnels de l'emploi à domicile et particuliers-employeurs est, enfin, les relations de proximité qu'elle permet de tisser.

Pouvez-vous nous en dire plus sur ces relations de proximité ?

Les professionnels de l'emploi à domicile et les particuliers-employeurs tissent des liens uniques. Ils partagent, tout d'abord, le sentiment de bien se connaître. 70 % des particuliers-employeurs ont le sentiment de bien connaître la ou les personnes employées à domicile chez eux, et 73 % ont le sentiment que celles-ci les connaissent bien. Ce sentiment est encore plus fort chez les salariés à domicile, dont le métier s'exerce dans l'intimité de l'employeur, de ses besoins quotidiens, en appui parfois à son autonomie ou encore pour garder les enfants ; 93 % des salariés à domicile ont le sentiment de bien connaître leurs employeurs. L'intensité de la relation de proximité exprimée par les salariés à domicile est d'autant plus remarquable que ceux que nous avons interrogés travaillent en moyenne chez 6,5 particuliers-

employeurs. Elle traduit la force de l'engagement professionnel de ces salariés.

Par ailleurs, assez souvent, des relations d'amitié se tissent au creux de ces liens uniques. 70 % des particuliers-employeurs et 86 % des professionnels de l'emploi à domicile nous ont ainsi dit avoir des relations amicales avec leurs salariés pour les premiers, et leurs employeurs pour les seconds. Il faut bien comprendre que ce sont des relations non seulement professionnelles, mais également – peut-être même avant tout – humaines qui se nouent entre salariés à domicile et particuliers-employeurs. Chaque histoire est naturellement singulière. J'ai été, personnellement, profondément marqué par la force des relations et des connexions mises en lumière par Yohan Laffort dans le documentaire *Essentiel-les*⁶, pour lequel il a suivi dans leur quotidien professionnel trois auxiliaires de vie, deux aides ménagères et une assistante maternelle. Une véritable collaboration se crée au cœur de l'intime.

Quelle place occupent les métiers de l'aide à la personne dans le tissu social en France ?

Les salariés du particulier-employeur et de l'emploi à domicile sont des garants du lien social et du bien-être de nombreux Français et des plus fragiles.

Notre société est aujourd'hui marquée à la fois par le vieillissement de la population et l'augmentation du nombre de personnes en situation de dépendance, qui sont deux tendances de fond, et par l'instabilité du contexte économique, qui est un facteur de vulnérabilité et de fragilisation, notamment pour celles et ceux qui sont déjà les plus vulnérables. Elle fait face par ailleurs à de nouveaux problèmes de santé publique : une « épidémie de solitude », d'une part, qui touche toutes les générations et, d'autre part, l'enjeu de la santé mentale, déclarée grande cause nationale de l'année 2025 par le gouvernement.

Dans ce paysage, les professionnels de l'emploi à domicile répondent à des besoins essentiels aujourd'hui, et qui sont appelés à devenir encore plus prégnants demain. Ils le font dans le cadre de métiers exigeants. Ils contribuent à réparer les vulnérabilités, ils créent du lien, ils aident à bien vivre et à bien vieillir.

Ce rôle majeur reste encore trop peu reconnu et trop peu valorisé. Maillons essentiels de notre vivre-ensemble, il est nécessaire que la place qu'ils méritent leur soit donnée dans le débat public et que la société reconnaisse enfin à la hauteur de leur utilité sociale indéniable ce qu'ils lui apportent.

6. Yohan Laffort, *Essentiel-les*, 2024.

Accompagner les fragilités sociales

– Leïla Hicheur

Près d'un Français sur trois – et un salarié à domicile sur deux – déclare avoir le sentiment, dans sa vie de tous les jours, d'être assez rarement ou jamais en mesure de faire ce qu'il aime le plus. Ce sont les résultats de notre enquête qui m'ont le plus marquée. Les fragilités sociales des Français s'incarnent en effet dans la réponse à cette question qui mesure notre capacité – ou notre incapacité – à accéder à celles des activités, à ceux des plaisirs qui comptent tout particulièrement à nos yeux. Qu'il s'agisse d'avoir du temps pour s'engager, pour rêver, pour les siens ou pour prendre soin de son animal de compagnie, de pouvoir jardiner, bricoler ou sillonner la campagne à pied ou à vélo, d'aller au stade, au cinéma, dîner au restaurant ou voir la mer, peu importe. Pour un tiers des Français et la moitié des salariés à domicile, la distance est importante entre ce qu'ils aiment le plus faire et ce qu'ils sont en mesure de faire.

Les Français se sentent aujourd'hui plutôt vulnérables dans trois domaines de leur vie : 31 % déclarent l'être s'agissant de leur santé mentale, 35 % s'agissant de leur santé physique et 45 % s'agissant de leur situation financière. Ces chiffres nous rappellent, tout d'abord, que les vulnérabilités sont multiples et que nous les avons, nous tous, en partage, même si leur nature et leur degré varient selon les personnes. Les vulnérabilités sont constitutives de notre statut d'êtres humains, donc sociaux, dépendants et interdépendants par nature, et leurs racines sont tout autant collectives qu'individuelles. Pour emprunter les mots de la philosophe Sandra Laugier, « la vulnérabilité est partagée par tous » et « nous sommes "tous vulnérables" »¹. Les fragilités sociales sont trop souvent encore stigmatisées alors qu'elles n'ont pas à l'être. Elles doivent à l'inverse être

prévenues lorsque c'est possible, et accompagnées dans tous les cas, pour permettre à chacun d'être, le plus souvent possible, en mesure de faire ce qu'il aime le plus.

Celles et ceux qui prennent soin des autres contribuent à rendre moins vulnérables les personnes auxquelles ils apportent aide, accompagnement et services réguliers. Les salariés du particulier-employeur jouent ce rôle essentiel. Ils sont d'indispensables piliers du bien-vivre de celles et de ceux au domicile desquels ils interviennent, au plus près de leurs besoins singuliers. Ils participent du renforcement de leur autonomie, sont des maillons structurants du lien social, soulagent les quotidiens et facilitent les vies (huit particuliers-employeurs sur dix déclarent que leur vie serait plus difficile sans un salarié à domicile à leur côté). L'importance du rôle joué par les professionnels de l'emploi à domicile se reflète dans la singularité, parmi les Français, de ceux qui sont particuliers-employeurs lorsqu'on les interroge sur leur capacité à faire ce qu'ils aiment le plus dans la vie : 82 % d'entre eux déclarent avoir le sentiment d'être en mesure de le faire presque toujours ou assez souvent.

L'importance de ce rôle qu'ils assurent est d'ailleurs centrale dans l'engagement professionnel des salariés à domicile. Pamela, qui exerce le métier d'aide-ménagère depuis trente-huit ans, nous le disait dans le cadre du documentaire *Essentiel-les* réalisé par Yohan Laffort, pour lequel elle a accepté d'être suivie : « J'aime profondément aider les autres, veiller à leur bien-être, et les accompagner pour qu'ils vivent leur quotidien dans les meilleures conditions possible. » L'utilité sociale de leur travail est le premier facteur de satisfaction des salariés à domicile : pour 72 %

1. Sandra Laugier et Alexandre Gefen, « Entretien avec Sandra Laugier (Alexandre Gefen) », *ELFe XX-XXI*, vol. 9, 2020.

d'entre eux, c'est le fait d'avoir un travail utile qui leur plaît le plus dans leur métier.

Celles et ceux qui prennent soin des autres sont également d'indispensables piliers du bien-vivre global de notre société. Or aujourd'hui, on ne prend pas collectivement le temps de s'interroger sur leur bien-vivre à eux, alors même qu'ils peuvent être tout particulièrement vulnérables. Il y a urgence, en tant que société, à prendre soin de celles et ceux qui ont choisi professionnellement de se consacrer au soin, au mieux-vivre des autres et à la prise en charge des vulnérabilités. Il y a urgence, autrement dit, à accompagner leurs fragilités spécifiques, à réduire leurs propres vulnérabilités, à contribuer au renforcement de leurs capacités à pouvoir faire ce qu'ils aiment le plus. Notre enquête nous a permis de mesurer les domaines principaux dans lesquels les salariés à domicile apparaissent sur-vulnérables (y compris par rapport aux Français appartenant aux catégories socio-professionnelles les moins favorisées) ; leur santé physique apparaît à ce titre comme un enjeu majeur.

Il nous faut progresser dès aujourd'hui pour pouvoir améliorer les situations sur le temps long des vies. L'attention portée au bien-être physique est centrale

pour améliorer le bien-être au quotidien et la capacité des personnes à bien-vieillir. Dans le cadre de l'approche du vieillissement en bonne santé développée par l'Organisation mondiale de la santé, il est essentiel de promouvoir les aptitudes qui permettent aux personnes de faire ce qu'elles apprécient ; dans cette perspective, l'attention portée à la santé est un pilier indispensable du maintien des capacités physiques et mentales des personnes tout au long de leur vie. N'oublions surtout pas les salariés du particulier-employeur et de l'emploi à domicile face à ce défi.

La prévention et l'accompagnement des fragilités sociales – des Français dans leur ensemble et des professionnels de l'emploi à domicile quant à leurs vulnérabilités spécifiques – doivent s'appuyer sur la connaissance précise et fine de celles-ci. C'est pourquoi le groupe Ircem a notamment créé la première Chaire d'excellence en France dédiée au mieux-vivre et aux vulnérabilités, avec pour ambition de transformer la recherche scientifique en solutions applicables au quotidien, notamment pour les plus fragiles. Le bien-être au quotidien et le vieillissement en bonne santé doivent être des biens communs.

Table des matières

- 01 Au cœur du bien-vivre, à la marge de la reconnaissance :
regards croisés des employés à domicile, des employeurs et des Français
–**Agathe Cagé, Édouard Lecerf**
- 01 Engagement, respect, humanité et utilité : les salariés à domicile,
des métiers singuliers et salués
- 08 Des Français en manque d'équilibre et en quête de liens
- 15 Conclusion : un deuxième cercle de soutien essentiel au bien-vivre
des Français

- 17 Une relation de travail fondée sur le respect mutuel et la confiance
partagée, source de liens uniques
–**Entretien avec Serge Da Mariana**

- 19 Accompagner les fragilités sociales
–**Leïla Hicheur**

Reconnue d'utilité publique dès sa création, la Fondation Jean-Jaurès est la première des fondations politiques françaises. Elle est présidée par **Jean-Marc Ayrault**.

Indépendante, européenne et sociale-démocrate, elle se veut depuis plus de trente ans un lieu de réflexion, de dialogue et d'anticipation.

La collection des « Rapports », dirigée par **Laurent Cohen** et **Jérémy Peltier**, répond à l'ambition de faire naître analyses pertinentes et propositions audacieuses, mais aussi de mettre cette production intellectuelle et politique au service de tous.

© Éditions Fondation Jean-Jaurès
12, cité Malesherbes - 75009 Paris

www.jean-jaures.org

Derniers rapports et études :

06_2025 : Et si l'IA était au service de la démocratie ? L'exemple du Grand débat national
Bassem Asseh, Dorian Dreuil, Antoine Jardin, Hugo Micheron, Simon-Pierre Sengayrac,
Daniel Szeftel

06_2025 : La France à table, 2^e édition. Tensions et mutations autour de notre rapport
à l'alimentation
Agnès Crozet, Guénaëlle Gault

06_2025 : Métropoles et grandes villes en 2045. Quatre concepts pour réinventer la ville
Dylan Buffinton

05_2025 : 2005-2025 : les vingt années qui ont transformé l'Europe. La méthode de l'Union
face aux crises
Renaud Bellais, Brando Benifei, Amandine Clavaud, Sylvain Kahn, Chloé Mikolajczak,
Laetitia Thissen, Théo Verdier

04_2025 : Du local à l'international. Les outre-mer face aux défis économiques, sociaux
et environnementaux
Sylvine Aupetit, Jean-Marc Ayraut, Jeanne Belanyi, Jimmy Bonmalais, Patrick Chamoiseau,
Fred Constant, Carine David, François Hermet, Jean-François Hoarau, Kamala Tacoun

04_2025 : Puissance publique. Construisons un projet pour le XXI^e siècle
Émilie Agnoux

04_2025 : « La RSE, ça dégage ? » Histoire et avenir de l'engagement des entreprises
Denis Maillard

03_2025 : L'école de la République à l'épreuve de la montée de l'antisémitisme
Valérie Boussard, Deborah Elalouf, François Kraus, Iannis Roder

03_2025 : Les conflits dans l'est de la République démocratique du Congo. Voisins cupides,
groupés armés et prédation minière
Pierre Jacquemot

-  [fondationjeanjaures](#)
-  [@j_jaures](#)
-  [fondation-jean-jaures](#)
-  www.youtube.com/c/FondationJeanJaures
-  [fondationjeanjaures](#)
-  [fondationjeanjaures](#)
-  [fondationjjaures.bsky.social](#)
-  bit.ly/4g6UANC

2 euros

Abonnez-vous !



www.jean-jaures.org

Fondation
Jean Jaurès
ÉDITIONS