



HAL
open science

Les emplois salariés dans les services à la personne : trois applications microéconométriques

Salah Ould Younes

► **To cite this version:**

Salah Ould Younes. Les emplois salariés dans les services à la personne : trois applications microéconométriques. Economies et finances. Université Panthéon-Sorbonne - Paris I, 2016. Français. NNT : 2016PA01E020 . tel-01785856

HAL Id: tel-01785856

<https://theses.hal.science/tel-01785856>

Submitted on 4 May 2018

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Université Paris I Panthéon-Sorbonne
Centre d'économie de la Sorbonne

Les emplois salariés dans les services à la personne : trois applications microéconométriques

Thèse de Doctorat en Sciences Economiques

Présentée et soutenue publiquement par

Salah Ould Younès

Le 20 juin 2016

A l'Université Paris I Panthéon-Sorbonne

Composition du jury :

Directeurs de thèse :

Marc-Arthur DIAYE

Maître de conférences à l'Université d'Evry-Val-d'Essonne

François GARDES

Professeur à l'Université Paris I Panthéon-Sorbonne

Rapporteurs :

Clément CARBONNIER

Maître de conférences à l'Université de Cergy-Pontoise

Pierre LEFEBVRE

Professeur à l'Université du Québec à Montréal

Suffragants :

Christel COLIN

Administratrice de l'INSEE, Directrice des statistiques
d'entreprises à l'INSEE

Agnès GRAMAIN

Professeur à l'Université Paris I Panthéon-Sorbonne
Présidente du jury

L'Université Paris I Panthéon - Sorbonne n'entend donner aucune approbation ou improbation aux opinions émises dans cette thèse : ces opinions doivent être considérées comme propres à leurs auteurs.

Remerciements

Cette thèse est une occasion de remercier mon directeur de thèse, Monsieur François Gardes et mon co-directeur de thèse, Monsieur Marc-Arthur Diaye, d'avoir accepté de diriger cette recherche. Ils ont eu pour moi une aide précieuse aussi bien sur le plan scientifique qu'humain. L'encadrement précieux qu'ils m'ont assuré tout au long de ce doctorat, ainsi que leurs conseils, toujours pertinents, ont constamment encouragé et guidé ma réflexion. Je leur témoigne de ma gratitude.

Je remercie également Fabrice Iraci pour son accueil et sa collaboration scientifique ainsi que son accueil à la fin de ma thèse au sein de l'Ircem.

Pendant les années que j'ai passées à la Direction de l'Animation de la Recherche et des Etudes Statistiques (Dares), j'ai eu la chance de participer à l'aventure du rapport du groupe de travail du Cnis sur « la connaissance statistique des emplois dans les services à la personne » au cours duquel j'ai pu rencontrer différents acteurs des services à la personne. Cela a fortement développé mon intérêt et enrichi ma connaissance de ce secteur. Je tiens à profondément remercier Christel Colin, Sylvie Le-Minez et François Guillaumat-Tailliet, respectivement sous-directrice de SEPEFP et chefs successifs du département des politiques d'emploi à la Dares, de m'avoir associé à la préparation de ce rapport.

Ainsi, je remercie tous ceux dont les commentaires constructifs ont alimenté mon travail. Merci à Armagan Aktuna-Gunes, Laurent Lequien, Pauline Givord, Jérôme LE, Claire Marbot.

Je remercie du fond du cœur Xavier Jansolin, Lydia Thiérus, Alexandra Chol, Salah Idmachiche, Yawo Noglo et Lalaina Mamonjisoa Rakotonindrainy pour leur amitié et leur soutien dans les moments les plus difficiles et les innombrables discussions, toujours fructueuses, que nous avons eues.

Qu'ici soient remerciées les équipes du laboratoire UG5, de l'école doctorale de l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne qui m'ont permis de poursuivre sereinement cette thèse en m'apportant des conditions scientifiques et matérielles excellentes. Je remercie tous mes collègues doctorants du 5^e étage qui, avec leur amitié et leur gentillesse, ont fait que ces années ont été des plus agréables.

Je remercie mes collègues de l'Observatoire de la fonction publique territoriale du CNFPT, où je travaille actuellement, pour leur bonne humeur et l'ambiance agréable qui a facilité énormément la conciliation de mon activité professionnelle avec mon travail de thèse.

De manière personnelle, je remercie ma famille qui m'a toujours encouragé et soutenu et m'a permis d'aller jusqu'au bout de ma thèse. Na Taous, je n'oublierai jamais ton soutien pour garder notre petite Lina.

Pour finir, je voudrais te témoigner Samia, toute la reconnaissance. Je te remercie, ton soutien, sans faille, m'a permis d'aller au bout de ce travail de recherche.

Table des matières

Table des figures.....	8
Liste des tableaux	8
Glossaire des abréviations et acronymes.....	11
Introduction générale	13
Chapitre 1 : L'emploi dans les services à la personne : un enjeu économique et social....	29
1.1 Introduction.....	29
1.1.1 L'emploi comme principal enjeu économique	30
1.1.2 Les enjeux sociaux.....	30
1.2 Comment définir les services à la personne ?.....	31
1.3 Les organismes de services à la personne	33
1.4 L'estimation des niveaux d'emploi : un défi statistique non encore résolu	35
1.4.1 Des décomptes d'effectifs salariés variables selon la période considérée	37
1.4.2 Les principales sources de données et le problème des nomenclatures	38
1.4.3 La difficile prise en compte de tous les doubles comptes.....	42
1.5 Les caractéristiques des emplois	43
1.5.1 Le temps partiel.....	44
1.5.2 La multi-activité	44
1.5.3 Les caractéristiques de l'emploi salarié dans les organismes de services à la personne	46
1.5.4 Les effectifs salariés des particuliers employeurs.....	46
1.6 Comparaisons internationales	47
1.6.1 Les services à la personne : un périmètre qui varie selon les pays.....	47
1.6.2 Les aides publiques aux services à la personne en Europe : une solvabilité des ménages souvent liée aux créations d'emplois	49
1.7 Annexes.....	54
Annexe A- Les activités de services à la personne soumises à agrément et celles au régime déclaratif.....	54
Annexe B - Les doubles comptes dans les statistiques sur les services à la personne	56
Annexe C – Les services à la personne dans la nomenclature d'activités française (NAF Révisée 2).....	58
Annexe D - Les sources de données	60
Chapitre 2 : La motivation intrinsèque des salariés des organismes agréés de services à la personne	63
2.1 Introduction.....	63
2.2 La théorie de la motivation intrinsèque	65
2.3 Le choix des données pour tester la motivation intrinsèque	67
2.4 Analyse descriptive des données des organismes agréés de services à la personne (OASP)	70

2.4.1 Les variables issues des données des tableaux statistiques annuels de Nova et des DADS de L'Insee	70
2.4.2 Test d'égalité des moyennes	76
2.5 Mesure de la pénibilité des tâches à partir des données disponibles	77
2.6 La stratégie d'estimation de la motivation intrinsèque	79
2.7 La méthodologie d'estimation	80
2.8 Le modèle de <i>switching</i> endogène.....	81
2.9 Différentiels de salaire conditionnels et mesure de la motivation intrinsèque.....	84
2.10 Choix des variables et identification	86
2.11 Les résultats des estimations.....	86
2.11.1 L'estimation de la probabilité de choisir une association ou un organisme public	86
2.11.2 L'estimation des équations de salaire	88
2.11.3 L'estimation des différentiels de salaire conditionnels.....	93
2.12 Analyse de robustesse par la modification de la liste des variables	94
2.13 Analyse des différentiels de salaire conditionnels selon la tranche de salaire	96
2.14 Conclusion.....	97
2.14 Annexes	100
Annexe A - Test d'égalité des moyennes entre OASP associatifs (ou publics) et les entreprises privées agréées	100
Annexe B - Répartition des activités regroupées des OASP par niveau de pénibilité	101

Chapitre 3 : Les déterminants de la transition vers l'emploi stable dans les services à la personne 103

3.1 Introduction.....	103
3.2 Données et principaux concepts utilisés dans l'analyse économétrique.....	107
3.3 Les principaux concepts utilisés dans l'analyse économétrique	108
3.3.1 Mesurer la stabilité de l'emploi	108
3.3.2 Déterminer la durée d'un état sur marché du travail	109
3.3.3 Caractériser la multi-activité	110
3.3.4 Le plan Borloo de développement des services à la personne	110
3.4 Statistiques descriptives.....	112
3.4.1 Les transitions entre les différents statuts du marché du travail : emploi permanent stable, CDI temps partiel « subi », contrat court et hors emploi	112
3.4.2 Les changements de situation d'emploi entre le début et la fin de la période d'observation des salariés.....	113
3.4.3 L'accès à l'emploi stable selon les caractéristiques des salariés	116
3.5 Analyse des transitions par les modèles de durée : le modèle Logit multinomial	118
3.6 Résultats des estimations.....	119
3.6.1 Estimations sur l'échantillon global	120
3.6.2 Estimation séparée sur les deux périodes : avant et après le plan Borloo	122
3.6.3 Estimations séparées pour les salariés mono-actifs et les salariés multi-actifs.....	122
3.7 Test de l'hypothèse dite de l'IIA (Independence of Irrelevant Alternatives)	124
3.8 Conclusion et discussion.....	132
3.9 Annexes.....	136
Annexe A - Situation vis-à-vis de l'emploi des salariés sans diplôme en 2003-2006 et 2007-2011, entre leur première et leur dernière interrogation, selon le type de transition	136
Annexe B - L'identification des services à la personne dans l'enquête Emploi en continu	137
Annexe C - Les variables	139

Annexe D - Principales mesures issues du plan BORLOO	142
Annexe E.1 - Test de la propriété IIA : Ensemble de l'échantillon (2003-2011)	143
Annexe E.2 - Test de la propriété IIA : Echantillon avant le plan Borloo (2003-2006)	144
Annexe E.3 - Test de la propriété IIA : Echantillon après le plan Borloo (2007-2011)	145
Annexe E.4 - Test de la propriété IIA : Echantillon des salariés multi-actifs (2003-2011)	146
Annexe E.5 - Test de la propriété IIA : Echantillon des salariés mono-actifs (2003-2011)	147
.....	147
Chapitre 4 : L'effet sur l'emploi à domicile de l'allègement de cotisations sociales patronales de 15 points pour les particuliers employeurs	148
4.1 Introduction.....	148
4.2 Allègement de cotisations patronales sur les salariés : une mesure du plan Borloo.....	149
4.3 Analyse des indicateurs de l'emploi à domicile	151
4.4 Méthodologie pour l'estimation de l'effet de l'exonération de 15 points sur l'emploi à domicile : l'interaction de plusieurs mécanismes	157
4.4.1 Evaluation par les différences de différences	158
4.4.2 Comment choisir le groupe témoin ?.....	161
4.6 L'hypothèse identifiante.....	163
4.6.1 Comparer les évolutions passées des niveaux d'emploi.....	163
4.6.2 Les tests placebo	165
4.6.3 Les triples différences.....	165
4.7 Traitement, groupes traités et groupes de contrôles.....	167
4.8 Résultats des doubles et triples différences.....	171
4.9 Commentaires des résultats.....	173
4.10 Conclusion.....	179
4.11 Annexes	180
Annexe A – Coût pour les finances publiques de l'allègement de charges de 15 points (en millions d'euros)	180
Annexe B – Précisions méthodologiques	181
Conclusion générale	183
Bibliographie.....	190

Table des figures

Figure 1-1: Champ du secteur des services à la personne	32
Figure 1-2: Effectifs* salariés du secteur des services à la personne, au 2e trimestre de chaque année.....	36
Figure 1-3: Heures totales rémunérées selon le type d'employeur*(hors assistantes maternelles)	37
Figure 1-4: Structure du secteur des services à la personne	42
Figure 2-1: Les différentiels de salaires conditionnels selon la tranche de salaire horaire brut (en %)	97
Figure 3-1: Durée de l'emploi temporaire avant un contrat permanent stable - Estimateur de Kaplan-Meier.....	116
Figure 3-2: Durée de l'emploi temporaire avant un contrat permanent stable selon la situation d'emploi occupée précédemment. - Estimateur de Kaplan-Meier.....	117
Figure 4-1: Taux de croissance du secteur des emplois familiaux	154
Figure 4-2: Taux de croissance des heures salariées.....	155
Figure 4-3: Nombre de particuliers employeurs « au forfait » et « au réel »	156
Figure 4-4: Volume d'heures « au forfait » et « au réel » (en %)	156
Figure 4-5: Présentation schématique de l'évolution des heures travaillées	161
Figure 4-6 : Nombre moyen d'heures salariées par particulier employeur.....	164
Figure 4-7: Volume d'heures « au forfait » et « au réel ».....	165
Figure 4-8 : Salaires bruts horaires moyens déclarés par les particuliers employeurs	166

Liste des tableaux

Tableau 1-1: Nombre de salariés du secteur des services à la personne en 2010	38
Tableau 1-2: La multi-activité des salariés des services à la personne selon le type d'employeur .	46
Tableau 2-1: Salaire net perçu, salaire horaire et nombre d'heures pour l'ensemble des salariés des OASP.....	71
Tableau 2-2: Salaire net perçu, salaire net horaire et nombre d'heures en fonction du type d'organismes.....	72
Tableau 2-3: Salaire net horaire et nombre d'heures en fonction de l'âge.....	73
Tableau 2-4: Salaire net horaire et nombre d'heures en fonction de la condition d'emploi (temps de travail).....	74
Tableau 2-5: Salaire net horaire et nombre d'heures en fonction du type de contrat de travail....	74
Tableau 2-6: Salaire net horaire et nombre d'heures en fonction du sexe.....	75

Tableau 2-7: Salaire net horaire et nombre d'heures en fonction de la nationalité du salarié	75
Tableau 2-8 : Estimation des déterminants de la probabilité de choisir de travailler dans un OASP associatif ou public	91
Tableau 2-9: Estimation des déterminants du salaire horaire net par les moindres carrés ordinaires (MCO).....	92
Tableau 2-10: Les différentiels de salaire conditionnels entre les organismes à but non lucratif (associatifs ou publics) et les organismes privés à but lucratif (entreprises privées) par la méthode de Heckman en deux étapes	93
Tableau 3-1: Composition de l'échantillon à la première interrogation	114
Tableau 3-2: Transitions sur le marché du travail sur la période d'observations des salariés de services à la personne	115
Tableau 3-3: Transition des contrats temporaires d'autres statuts sur le marché du travail par le modèle Logit multinomial sur l'échantillon global (2003-2011).	126
Tableau 3-4: Transition des contrats temporaires vers les autres statuts du marché du travail avant le plan Borloo (2003-2006)	127
Tableau 3-5: Transition des contrats temporaires vers les autres statuts du marché du travail après le plan Borloo (2007-2011)	129
Tableau 3-6: Transition des contrats temporaires vers les autres statuts du marché du travail des salariés multi-actifs (2003-2011).....	130
Tableau 3-7: Transition des contrats temporaires vers les autres statuts du marché du travail des salariés mono-actifs (2003-2011).....	131
Tableau 3-8: Tableau résumé des résultats du test de Hausman	132

Glossaire des abréviations et acronymes

ACOSS	Agence centrale des organismes de sécurité sociale
AFEAMA	Aide à la famille pour l'emploi d'une assistante maternelle agréée
AGED	Allocation de garde d'enfants à domicile
ANSP	Agence nationale des services à la personne
APA	Allocation personnalisée d'autonomie
APE	Allocation parentale d'éducation
APJE	Allocation pour jeune enfant
CCAS	Centres communaux d'action sociale
CERC	Conseil de l'emploi, des revenus et de la cohésion sociale
CESU	Chèque emploi service universel
CGSP	Commissariat général à stratégie et à la prospective
CREDOC	Centre de recherche pour l'étude et l'observation des conditions de vie
DARES	Direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques
DADS	Déclarations annuelles de données sociales
DDTEFP	Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
DEAVS	Diplôme d'état d'auxiliaire de vie sociale
DNS	Déclaration nominative simplifiée
EMA	Etat mensuel d'activité
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
IR	Impôt sur le revenu
IRCEM	Institution de retraite complémentaire et de prévoyance des employés de particuliers
OASP	Organisme agréé de services à la personne
OSP	Organisme de services à la personne
PAJE	Prestation d'accueil du jeune enfant
PCH	Prestation de compensation du handicap
PE	Particulier employeur
SAP	Service à la personne
SMIC	Salaire minimum de croissance
SPASAD	Services polyvalents d'aide et d'accompagnement à domicile
SSIAD	Services de soins infirmiers à domicile
TES	Titre emploi service

TISF	Technicienne de l'intervention sociale et familiale
TSA	Tableau statistique annuel
TVA	Taxe sur la valeur ajoutée
URSSAF	Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales

Introduction générale

Le développement des services à la personne : Quelques faits stylisés :

Le développement de la demande des services à la personne s'inscrit dans les changements importants qu'ont connus les pays développés au cours de la deuxième moitié du 20^e siècle dans l'exercice des activités du domaine domestique. Ces dernières, assurées auparavant par les femmes, deviennent de plus en plus externalisées hors du domicile familial en raison notamment du développement de l'activité féminine. En assurant une partie de ces activités domestiques de ménage, de repassage, de garde d'enfant, de prise en charge de personnes âgées ou dépendantes, les structures publiques ou privées à but lucratif ou non ont contribué à la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale. A son tour, l'éloignement du domicile, combiné aux parts croissantes à la fois des personnes âgées et dépendantes et celle des femmes sur le marché du travail, a accru le besoin d'une aide supplémentaire dans un ménage pour exécuter ces tâches. Les services qui sont assurés par des salariés professionnels au domicile du particulier, employés par ce dernier ou par une personne morale (organisme de services à la personne), constituent les services à la personne¹.

Les ménages continuent d'assurer une partie de ces tâches domestiques. Bien que les hommes participent davantage qu'auparavant aux tâches domestiques, ces dernières restent assurées essentiellement par les femmes. Parmi ces tâches, figure notamment le temps consacré aux enfants ou l'aide aux personnes âgées. Les femmes représentent les deux tiers des proches qui aident une personne âgée (Colin, Djider et Ravel, 2005).

La participation des femmes au marché du travail et la situation familiale sont très liées. En France, parmi les inactifs déclarant souhaiter travailler mais ne sont pas disponibles, les femmes sont trois fois plus que les hommes à déclarer ne pas être disponibles à cause de leurs enfants ou de responsabilités personnelles et familiales. Par ailleurs, le travail à temps partiel augmente avec le nombre d'enfants. Ainsi, 16 % des femmes de 25 à 49 ans, sans enfant et qui travaillent, sont à temps partiel, plus d'un quart si elles ont un enfant, près de quatre sur dix si elles en ont deux et près de la moitié lorsqu'elles en ont trois ou plus (Vanovermeir, 2009).

¹ Le champ précis de ces services est présenté au chapitre 1.

Bien que nombreuses tâches ménagères se sont retrouvées simplifiées par les différentes innovations technologiques, cela n'a pas permis de compenser le temps consacré aux travaux domestiques. La population âgée augmente et engendre un accroissement concomitant du nombre de personnes dépendantes. Il s'agit d'un enjeu de société majeur. En 2012, 1,2 million de personnes sont dépendantes. Selon la Drees, leur nombre serait multiplié par 1,4 fois entre 2010 et 2030. Les générations du baby-boom arriveront à l'âge de 80 ans à partir de 2030. D'autre part, Il est fort probable que ces générations, ayant eu moins d'enfants, se retrouvent sans aides familiaux à l'âge de la dépendance (Lecroart et al., 2013). Par conséquent, les besoins de ces services à domicile sont de plus en plus croissants, notamment en termes de garde d'enfant avant leur scolarisation ou en dehors du temps scolaire, de tâches ménagères ou de prise en charge de personnes âgées ou dépendantes. Au-delà du coût de ces services, leur qualité est un autre aspect déterminant dans le recours des ménages à l'aide professionnelle notamment pour certains services, par exemple le choix de confier leur enfant à une garde d'enfant à domicile ou à une assistante maternelle.

Par conséquent, depuis le début des années 1990, tous les milieux politiques, économiques et sociaux en France ont été préoccupés par le besoin en services à la personne et leur importance dans la politique d'insertion sur le marché du travail. En France, comme dans la plupart des pays développés, les services à la personne ont connu une évolution qui a bousculé le modèle de l'Etat-Providence laissant une place de plus en plus croissante à une multitude d'acteurs du secteur marchand. Plusieurs études statistiques mettent en évidence un accroissement de ces services. Ainsi, selon l'Insee (Benoteau, Baillieul et Chaillot, 2013), l'emploi dans les services à la personne représente près de 4,8 % de l'emploi en France en 2010. Selon la DARES, entre 2000 et 2007, l'activité des services à la personne a augmenté en moyenne de 4,7 % sur la période avant de connaître une moindre croissance en 2008 et un ralentissement en 2010 (Ould Younes, 2013 ; Thiérous, 2016 ; Collin et al., 2008, 2009). Les aides publiques progressent, quant à elle, à deux chiffres, sur cette période pour atteindre un maximum de +19 % en 2006 avant de connaître une baisse depuis 2010.

L'augmentation tendancielle des besoins en services à la personne ne cesse de stimuler le dualisme de ces services entre les organismes à but non lucratif (associations et organismes publics) et ceux à but lucratif (entreprises privées) qui prennent une part croissante dans ces services. Malgré la faible qualité des emplois dans ce secteur caractérisée par des temps de travail réduits ou fragmentés et la multi-activité, plusieurs salariés se voient dans l'obligation d'accepter leurs

conditions d'emploi en espérant que celui-ci leur permettra de transiter vers une situation d'emploi procurant une certaine stabilité.

Malgré la forte hétérogénéité des données, des définitions et donc du périmètre des services à la personne dans les pays d'Europe, des tendances se dégagent. Ainsi, l'augmentation tendancielle des emplois des services à la personne est concomitante à la hausse des aides publiques au secteur. Ainsi, entre 2008 et 2010, et selon les pays, entre 0,2 % (Suède) et 8,3 % (Royaume-Uni) de la population active a occupé un emploi dans les services à la personne (DG Trésor, 2011). Ces aides visent en priorité à répondre à des besoins à destination des publics fragiles ou de garde d'enfants. Le recours aux réductions fiscales et sociales a également pour but de solvabiliser la demande de ces services pour les particuliers et le développement de l'offre de services par les organismes privés à but lucratif. Dans la plupart des pays d'Europe l'objectif de création d'emplois n'apparaît pas comme un enjeu central, comme il l'est en France, hormis peut-être celui de régulariser le travail non déclaré dans ce secteur. Enfin, la qualité de l'emploi est, dans tous les pays étudiés, médiocre et ne constitue qu'une préoccupation de second rang (Garner et Leuthereau-Morel, 2014). Dans le cas de la France, Carbonnier et Morel (2015) notent que non seulement le coût pour la création des emplois dans le secteur, via les dépenses fiscales et les exonérations de cotisations sociales est très élevé (dépassant 80 000 euros par an par emploi, contre seulement 30 000 euros pour un financement direct de ces emplois), ce coût est d'autant plus élevé que la qualité des emplois créés est médiocre.

Les services à la personne en France

En France, le vieillissement de la population, combiné à la part croissante des femmes sur le marché du travail, a accru le besoin de ces services dans un ménage. Cette évolution sociodémographique a donné lieu à une croissance soutenue des aides au secteur notamment dans la première décennie des années 2000. Ceci s'est traduit par une importante progression du recours à ces services par les ménages et donc à la hausse des effectifs salariés employés dans ce secteur.

Pour les décideurs politiques, économiques et sociaux français, deux préoccupations principales caractérisent le secteur des services à la personne : d'une part, la réponse à une demande sociale croissante en termes d'aide aux personnes âgées ou dépendantes, de garde d'enfant, ... D'autre part, la création d'emplois et donc l'insertion sur le marché du travail des demandeurs d'emploi. Dans ce cadre, le recours des particuliers à l'emploi salarié dans les services à la personne

est un enjeu de politique publique dont témoignent les politiques fiscal-socials mises en place depuis le début des années 1990 (réductions et crédits d'impôts, plan Borloo de développement des services à la personne, ...) afin d'encourager ce secteur à se développer.

La loi du 26 juillet 2005 relative au développement des services à la personne a consacré, au plan législatif, la notion de « services à la personne ». 21 activités constituent les activités de services à la personne. Elles sont définies comme les activités de garde d'enfants, d'assistance aux personnes âgées ou dépendantes ou d'entretien ménager réalisées par ces salariés au domicile de la personne ou dans l'environnement immédiat de son domicile (décret du 26 décembre 2005 (article D.7 231-1 du Code du travail).

La prise en compte des spécificités des emplois dans les services à la personne et des salariés qui les occupent constitue un enjeu crucial des politiques publiques, tant en matière de recrutement et de création d'emplois qu'en matière de gestion de l'offre de ces services. En effet, face aux défis sociodémographiques, associés à un niveau de chômage élevé, les gouvernements successifs ont mis en œuvre des plans de soutien à ces services pour répondre à un double objectif : répondre à cette demande de services à la personne en encourageant le recrutement de salariés pour assurer ces prestations dans le but de lutter contre le chômage de masse. Ainsi, selon le Commissariat général à stratégie et à la prospective (CGSP), le soutien de l'Etat aux services à la personne, en 2012, s'élèverait à 6,7 milliards d'euros (6,6 milliards en 2009 selon la Cour des comptes), dont 4,74 milliards pour la seule réduction d'impôt de 50 %. S'ajoute à ce montant d'autres formes d'aides, d'un montant presque équivalent (plus de 6 milliards), comme l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) qui permet de financer des services de maintien à domicile, autorisé par les Conseils généraux (les départements), ou la prestation de compensation du handicap (PCH).

Historique des aides publiques au secteur des services à la personne

Le secteur des services à la personne en France a bénéficié d'un système d'aides des pouvoirs publics, avec un double objectif économique et social. Le premier est économique avec la réduction du chômage en encourageant l'emploi de salariés à domicile et également la réduction de l'emploi dissimulé. Le second est social, il s'agit de répondre à la demande sociale liée à l'évolution sociodémographique de la population française : les publics fragiles et dépendants ainsi que la garde

d'enfant. Ce mécanisme d'aide passe principalement par la réduction du coût pour les particuliers qui recourent à ces services.

Les premières aides au secteur ont été initialement ciblées sur les publics fragiles. Elles ont néanmoins été élargies aux autres dépenses en services à domicile. Le début des années 1990 a vu l'émergence de nombreuses aides. Cela a débuté en 1991 par la réduction d'impôt sur le revenu de 50 % pour l'emploi d'un salarié à domicile dans la limite d'un plafond. Celui-ci a changé de nombreuses fois depuis la création de cette mesure. Elle représente une part importante de l'aide publique aux services à la personne. Sont entrées en vigueur, la même année, l'exonération de TVA pour les organismes à but non lucratif ainsi que l'option de déclaration « au forfait » pour les particuliers employeurs de salariés à domicile. Cette option donne la possibilité au particulier employeur de cotiser sur la base du SMIC, même lorsque le salaire réellement versé au salarié est supérieur. Enfin, la création de l'aide à la famille pour l'emploi d'une assistante maternelle agréée (AFEAMA).

En 1992, le statut d'organisme agréé de services à la personne (OASP) a été également créé pour la garde d'enfant et l'aide à domicile aux publics fragiles. Elle est suivie de celle du chèque emploi-service (CES).

En 1996, les entreprises privées accèdent à l'agrément et donc au statut d'OASP.

En 1999, ces dernières bénéficient d'un taux réduit de TVA à 5,5 % sur certaines prestations qu'elles fournissent. Cette même année a été instituée l'exonération de charges patronales pour les organismes prestataires fournissant des prestations à destination des publics fragiles.

En 2002 a été créée l'Allocation personnalisée d'autonomie qui se substitue aux deux aides : l'Aide compensatrice pour tierce personne (ATCP) et la prestation spécifique de dépendance (PSD). Sont éligibles à cette aide les personnes âgées de plus de 60 ans en perte d'autonomie. Le montant de cette aide dépend de l'état de santé de la personne et de ses revenus. L'APA constitue également une part importante de l'aide publique au secteur.

En 2004, la prestation d'accueil du jeune enfant (Paje) a vu le jour. Elle a remplacé l'AFEAMA, l'AGED, l'APJE et l'APE.

La loi du 26 juillet 2005 met en œuvre le Plan de développement des services à la personne qui renforce les réductions de charges pour l'emploi d'un salarié à domicile. L'agence nationale des services à la personne (ANSP) a été créée pour coordonner ce plan. On a introduit de nouvelles mesures d'allègement de cotisations sociales dans le cadre de ce plan. En 2005 a été créé le Chèque

emploi-service universel (CESU), en remplacement du CES, qui dispense le particulier employeur de plusieurs formalités administratives liée à l'emploi d'un salarié à domicile (déclaration à l'Urssaf, bulletin de salaire, ...) accompagnée d'une réduction de charges patronales pour certains employeurs selon leur âge ou leur état de santé. Cette loi a élargi le champ des activités rentrant dans les services à la personne. Ainsi, de nouvelles activités telles que l'assistance administrative ou informatique à domicile, le gardiennage, les soins esthétiques à domicile à destination des personnes dépendantes ou encore la livraison de courses à domicile font désormais partie des services à la personne. A été créée également, dans le cadre de ce plan, l'exonération de l'aide financière versée par l'employeur pour les salariés recourant aux services à la personne.

Un nouveau plafond de la réduction d'impôt a été introduit en 2005. Il a augmenté de 10 000 à 12 000 euros. Il peut être majoré de deux fois 1 500 euros par enfant à charge ou au titre des membres du foyer de plus de 65 ans.

En 2006 a été créé le crédit d'impôt de 50 % qui permet aux personnes ne bénéficiant pas de la totalité de la réduction d'impôt de 50 %, en raison d'un impôt sur le revenu faible ou parce qu'ils ne sont pas soumis à cet impôt, de bénéficier de la totalité de l'avantage fiscal. Il a concerné les dépenses supportées en 2007 sur l'imposition de 2008. Cependant, ce crédit d'impôt ne concerne que les couples biactifs ou les personnes seules actives, veuves ou divorcées.

De nouvelles exonérations de charges se sont créées en 2006 pour les particuliers employeurs et les organismes. Ainsi, l'allègement de charges de 15 points, entré en vigueur le 1^{er} janvier 2006 en faveur des particuliers employeurs déclarant leur salarié « au réel », c'est-à-dire la totalité du salaire versé au salarié à domicile (et non pas « au forfait »). Cet avantage ne se cumule pas avec celui de l'exonération de charges sociales du Cesu lié à l'âge ou l'état de santé, présenté ci-dessus. Pour les organismes prestataires, une exonération de charges de sécurité sociale dans la limite du SMIC a été également instituée.

En 2009, le plafond de réduction ou de crédit d'impôts sont majorés de 3 000 euros lorsque les personnes emploient pour la première fois un salarié à domicile. La loi de finance 2009 l'a relevé à 15 000 euros, et à 18 000 euros dans le cas de deux personnes à charge.

En 2011, l'allègement de charge de 15 points en faveur des particuliers employeurs déclarant leur salarié « au réel » a été supprimé ainsi que la franchise de cotisations patronales dont bénéficient les organismes prestataires délivrant des prestations à destination des publics non fragiles. Le régime de l'agrément a été modifié. Désormais, nous n'avons plus de distinction entre l'agrément simple et l'agrément qualité et un nouveau régime déclaratif a été créé. Ainsi, l'agrément se rapporte désormais

à la seule autorisation préalable obligatoire à l'exercice d'activités de services à la personne à destination des personnes « fragiles » (garde d'enfants de moins de trois ans, assistance aux personnes âgées, aux personnes handicapées ou ayant besoin d'une aide personnelle ou à la mobilité). L'agrément n'ouvre plus droit, par lui-même, aux avantages sociaux et fiscaux propres au secteur des services à la personne.

En 2012 a été supprimé le taux de TVA unifié à 5,5 % qui reste appliqué uniquement aux services nécessitant un agrément préfectoral préalable, liées aux gestes essentiels de la vie quotidienne des personnes handicapées et âgées dépendantes, fournies par des organismes agréés. Ne bénéficient pas de ces taux réduits les services rendus par des organismes mandataires.

En 2013, a été supprimée également la possibilité pour les particuliers employeurs de déclarer leurs salariés « au forfait ». Un abattement de 0,75 euros par heure travaillée (dans la limite de 40 heures) a été créé. Cet abattement par heure travaillée concerne les cotisations de sécurité sociale patronales versées par particuliers employeurs.

Le 1^{er} juillet 2013, afin de compenser la hausse de la TVA de 7 à 19,6 %, le plafond de crédit ou réduction d'impôt sur le revenu est relevé de 1 000 à 3 000 euros pour l'assistance informatique à domicile et de 3 000 à 5 000 euros pour les petits travaux de jardinage à domicile.

Le décret n° 2014-753 du 2 juillet 2014 a dissout l'Agence nationale des services à la personne (ANSP).

Début 2015, afin de relancer l'emploi marqué par un ralentissement voire une baisse dans certains segments des services à la personne, l'abattement de charges patronales par heure travaillée de 0,75 euros a été relevé à 1,50 euro pour la garde d'enfants âgés de 6 à 13 ans. Fin 2015, cette réduction de charges est portée à 2 euros pour l'ensemble des activités de services à la personne.

Comment définir l'emploi salarié dans les services à la personne ?

Selon l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE), la définition de « salarié » est la suivante :

« Par salariés, il faut entendre toutes les personnes qui travaillent, aux termes d'un contrat, pour une autre unité institutionnelle résidente en échange d'un salaire ou d'une rétribution équivalente ».

Selon cette définition, le salarié dans les services à la personne est une personne qui s'engage à exécuter des tâches effectuées au domicile du particulier, à temps plein ou à temps partiel, pour le

compte d'un employeur, qui peut être une personne morale (organisme de services à la personne (OASP)²) ou physique (particulier employeur), en échange d'un salaire ou d'une rétribution équivalente. Le salarié est employé pour une période limitée ou indéterminée. Lorsque l'entente est écrite, un contrat de travail doit être rédigé.

L'emploi salarié dans ce secteur, souvent défini comme le nombre de personnes ayant travaillé au moins une heure sur la période observée, constitue une source de complexité pour son suivi statistique. Bien que le secteur des services à la personne en France est l'un des mieux construits institutionnellement en Europe, avec un cadre réglementaire précis, la production de données, notamment des données individuelles sur les salariés, est insuffisante. Pour son suivi statistique, le secteur s'appuie généralement sur ses données propres. Néanmoins, les producteurs statistiques sont multiples et les méthodologies de comptage différentes.

Les emplois salariés dans les services à la personne : constituent-ils une menace pour la qualité de l'emploi ?

Selon l'Insee (Baillieul et al., 2013), en 2010, l'emploi dans les services à la personne représentait 4,8 % de l'emploi en France. Ainsi, selon la DARES, 1,29 million de personnes ont travaillé au domicile d'un particulier au cours du deuxième trimestre 2013. Malgré un ralentissement puis une baisse de l'activité dans ce secteur ces dernières années suite, notamment, à la crise économique, on continue aujourd'hui de considérer les services à la personne comme un gisement d'emplois. En témoigne, la poursuite du soutien public, malgré l'abandon de certains dispositifs comme l'allègement de charges patronales de 15 points pour les particuliers employeurs déclarant « au réel »³, supprimé en 2011, ou encore la suppression, en 2013, de la possibilité de déclarer « au forfait » les salariés à domicile. Néanmoins, les emplois créés ou rendus visibles grâce à leur déclaration sont loin de « la norme » des emplois en France en termes de conditions d'emploi. Il y a

² Le nouveau cadre juridique issu de la loi n° 2010-853 du 23 juillet 2010 relative aux réseaux consulaires, au commerce et à l'artisanat prise en application de la Directive Services et des décrets 2011-1132 et 2011-1133 du 20 septembre a modifié le régime de l'agrément. Celui-ci n'ouvre plus droit, par lui-même, aux avantages sociaux et fiscaux propres au secteur des services à la personne. Il appartient aux organismes de services à la personne, devenus désormais « OSP », de déclarer leurs activités pour en bénéficier.

³ Cette option s'oppose à déclaration des salaires, dite « au forfait », où le particulier employeur déclare un salaire au niveau du SMIC, même dans le cas où le salaire réellement versé au salarié est supérieur. Cette option permet au particulier employeur de réduire les cotisations sociales patronales dont il devra s'acquitter.

donc l'aspect qualitatif de ces emplois qui doit être considéré. Il y a d'une part la persistance dans ces emplois des caractéristiques de précarité (instabilité des trajectoires sur le marché du travail, CDI à temps partiel, multiactivité, travail non déclaré...) et d'image défavorable du travail des salariés qui les occupent avec un impact non négligeable sur la motivation de ces derniers (Alberola et al., 2011). D'autre part, il y a également la question de l'effet des politiques publiques, dans un contexte de demande sociale croissante en raison du vieillissement de la population, de l'activité croissante des femmes et d'une offre insuffisante en terme d'aide aux publics en difficulté ou dépendants et pour la garde des enfants. Dans les services à la personne, neuf salariés sur dix sont des femmes.

Les emplois salariés dans les services à la personne sont composés de salariés employés par les organismes agréés de services à la personne (OASP) et des salariés employés par les particuliers employeurs. Les emplois proposés par les (OASP) dont l'activité progressait régulièrement ces dernières années, contrairement aux particuliers employeurs, sont considérés comme moins précaires. Les caractéristiques des salariés des OASP sont très peu étudiées et on ne les distingue pas selon les deux types d'OASP qui les emploie : les OASP à but non lucratif, constitués des associations et des organismes publics, d'une part, et les OASP privés à but lucratif d'autre part. Or, dans le domaine des services à la personne, la question de laisser ou non se manifester le choix du salarié et sa motivation intrinsèque demeure entière. Néanmoins, la nécessité, pour ces salariés, de trouver un emploi afin d'échapper à la précarité pourrait mener à contrarier leur choix et leur motivation. Les OASP à but non lucratif ayant des objectifs sociaux et d'intérêt général devraient-ils avoir des salariés intrinsèquement plus motivés que ceux des OASP privés à but lucratif ?

Les emplois salariés créés dans les services à la personne sont souvent rendus responsables en partie de la hausse dans la précarité de l'emploi. Et ce, alors même que l'un des indicateurs les plus retenus pour juger de l'efficacité du soutien public à ce secteur est l'évolution « quantitative » de l'emploi salarié. Par exemple, le critère habituel de classement des salariés recrutés en contrat à durée illimitée (contrat à durée indéterminée) en emplois stables perd de sa pertinence dans le cas du secteur des services à la personne : une proportion élevée d'entre eux « subit » le temps partiel et parfois la multi-activité. En effet, la nature même des activités de services à la personne ne permet pas à un salarié, même en CDI dans un organisme de services à la personne (où il y a un système de planning des interventions), d'atteindre la durée légale de travail. Une forte proportion de salariés se retrouve à travailler à temps partiel « subi » alors qu'ils souhaitent travailler plus.

L'accès à un emploi salarié ne peut donc être assimilé à l'entrée dans la stabilité professionnelle pour le salarié qui l'occupe. L'analyse des déterminants des transitions de ces salariés sur le marché du travail est une question importante et notamment leur accès à l'emploi stable.

Ces emplois salariés s'appuient essentiellement sur les financements publics. Comme la plupart des réformes en faveur des services à la personne, ce soutien prend la forme d'une baisse du coût du recours à ces services en « solvabilisant » la demande grâce aux mesures fiscales (réduction et crédit d'impôt), qui sont les principales mesures, et aux exonérations pour les personnes fragiles. Parmi ces mesures, l'allègement de cotisations sociales patronales de 15 points pour les particuliers déclarant leur salarié « au réel » est un autre outil d'aide en faveur de l'emploi en réduisant le coût du recrutement d'un salarié à domicile. Bien que cette mesure ne soit pas la plus importante parmi les aides publiques, elle a néanmoins coûté 149 millions d'euros en 2006 et le double en 2010 (300 millions d'euros). Son objectif était de réduire le coût du travail pour les particuliers employeurs afin de les inciter à déclarer entièrement les salaires versés à leurs salariés. Cela permet à ces derniers d'avoir une meilleure couverture sociale et de lutter contre le travail dissimulé. Cette mesure a-t-elle permis d'augmenter l'activité salariée dans ce segment des services à la personne ?

La question des emplois dans les services à la personne : les emplois non déclarés

Mesurer la création d'emplois grâce aux aides du gouvernement au secteur des services à la personne est un exercice délicat. Cette question a été abordée par de nombreuses études qui se sont largement appuyées sur l'évolution des effectifs salariés sans montrer réellement les liens existants entre les aides allouées et les créations d'emplois dans le secteur. Elle est indissociable de celle de la mesure de l'ampleur et de la nature de l'emploi non déclaré qui est tout aussi importante pour l'évaluation de ces politiques d'aides au secteur.

Une réaction naturelle laisserait donc penser que grâce aux aides au secteur, les nouveaux emplois seraient des créations « nettes » d'emplois. Néanmoins, la DG Trésor (2011) nuance cette affirmation en indiquant que ces aides participent davantage à la régularisation des emplois dissimulés qu'à la création pure de nouveaux emplois. Ainsi, sept emplois créés sur dix, durant la décennie 1995-2005, seraient liés à la régularisation d'emplois non déclarés. En outre, le coût élevé estimé par emploi créé (ou régularisé) et, par conséquent, le manque à gagner en recettes publiques est une autre question

importante. Selon la DG Trésor (2011), ces aides seraient sur-calibrées pour rapport à l'objectif d'incitation à la régularisation de l'emploi non déclaré.

Dans les principaux enjeux concernant les emplois non déclarés, il y a tout d'abord les imperfections de l'appareil statistique. La multiplicité des sources statistiques sur les emplois « visibles » engendre forcément plusieurs hypothèses selon l'indicateur de mesure du niveau d'emploi choisi et la période de référence retenue. Si la difficulté actuelle de mesurer ce type d'emplois dans ce secteur, fait l'objet d'études diverses pour qu'elle soit résolue, l'autre difficulté renvoyant à la question de la disponibilité des données dans l'objectif d'approcher l'ampleur de l'emploi non déclaré constitue un autre défi. En outre, cette difficulté peut engendrer un risque, celui d'un diagnostic biaisé et de choix de politiques publiques erronés et coûteuses pour le contribuable.

Un deuxième enjeu de l'emploi non déclaré est celui de l'équité entre les travailleurs du secteur des services à la personne. En effet, les employés qui ne sont pas déclarés ne bénéficient pas de la protection sociale, dans la mesure où l'employeur ne les déclare pas et ne verse donc pas de cotisations. Ce dernier agit comme un passager clandestin dans la mesure où il ne contribue pas à cette protection sociale des employés.

Un troisième enjeu est celui du risque d'une pression fiscale élevée sur la réallocation de ressources (le travail) vers des emplois non déclarés dans les services à la personne où les contrôles fiscaux sont moins importants. Par ailleurs, un niveau d'imposition élevé pourrait alimenter un cercle vicieux : le niveau d'imposition peut s'alourdir davantage avec un travail non déclaré en augmentation. Plus les impôts supportés par les particuliers augmentent, plus le risque de développement d'emplois non déclarés serait élevé.

Trois études ont posé les jalons d'une approche économétrique de l'évaluation de l'effet des aides fiscales au secteur sur l'emploi. Celle de Marbot (2011) a porté sur l'évaluation de la réduction d'impôt en 1991. Cette dernière est la principale aide aux services à la personne. Marbot et Roy (2011) ont évalué la transformation, en 2007, de cette réduction d'impôt pour l'emploi de salariés à domicile en crédit d'impôt. La troisième étude de Carbonnier (2009) évalue l'impact de la hausse du plafond de cette réduction d'impôt en 2003. L'apport de ces études est de quantifier à partir des données individuelles l'effet de cette mesure fiscale phare sur l'emploi dans les services à la personne.

L'objet de cette thèse est l'analyse des services à la personne du point de vue de l'emploi salarié. Cette thèse va au-delà de l'analyse de chiffres agrégés sur les salariés de ce secteur. Elle s'intéresse en effet à l'analyse du salarié selon trois principales approches :

- **La motivation intrinsèque** des salariés des services à la personne. Il s'agit de répondre à la question de savoir si les salariés employés par des organismes agréés de services à la personne (OASP) à but non lucratif sont intrinsèquement plus motivés que leurs homologues des OASP privés à but lucratif.
- **Les déterminants des transitions des salariés** des services à la personne des emplois instables vers les emplois stables sur le marché du travail. Il s'agit d'analyser les déterminants des transitions sur le marché du travail des salariés des services à la personne, employés initialement en contrat temporaire, vers les autres situations d'emploi sur le marché du travail, notamment vers l'emploi stable.
- **L'évaluation d'une politique publique** en faveur de l'emploi salarié des services à la personne. Il s'agit d'évaluer l'effet sur le volume de l'emploi salarié à domicile de l'allègement de charges patronales de 15 points en faveur des particuliers employeurs déclarant leurs salariés « au réel », c'est-à-dire du salaire réellement versé au salarié.

Au plan méthodologique, nous mettons donc en œuvre trois applications microéconométriques au niveau individuel. Notons que différents types de données individuelles sont mobilisées. Par exemple, le deuxième chapitre utilise des données exhaustives appariées des salariés des organismes agréés de services à la personne : il s'agit d'un appariement des déclarations annuelles des données sociales (DADS) de l'Insee, les tableaux statistiques annuels de la Dares et celles de la base de données Nova des organismes de services à la personne de l'année 2008. Le troisième chapitre mobilise les données d'enquêtes (enquêtes emplois en continu de l'Insee de 2003 à 2011) et le quatrième chapitre mobilise des données exhaustives des particuliers employeurs issues de la base du Groupe Ircem.

Le cadre économétrique permettant de réaliser ces trois applications micro-économétriques est différent dans chaque chapitre : nous avons mobilisé le modèle de *switching* endogène estimé par la méthode de Heckman en deux étapes dans le deuxième chapitre, le modèle Logit multinomial dans le contexte des risques concurrents pour le troisième chapitre et les méthodes d'évaluation par différences de différences et triple différences pour le quatrième chapitre. Le choix d'une méthode

plutôt qu'une autre est guidé par le contexte étudié, le souci d'éviter des sources potentielles de biais et les données disponibles.

Le plan adopté est le suivant :

Le chapitre 1 présente le secteur des services à la personne, ses enjeux et quelques éléments descriptifs. Il s'agit d'un secteur dont les contours ne correspondent pas aux nomenclatures usuelles qui engendrent une réelle difficulté à cerner son périmètre, à assurer son suivi et à le comparer à d'autres secteurs. Pour les données sur les effectifs salariés, des choix de modes de comptage particuliers doivent en effet être faits afin de tenir compte de la particularité des données statistiques des services à la personne et la présence d'une proportion importante de salariés multi-actifs. Les différentes méthodes les plus couramment employées dans le secteur pour repérer les salariés sont exposées ainsi que les principales caractéristiques des salariés de ce secteur.

Le chapitre 2 étudie la motivation intrinsèque des salariés des organismes agréés de services à la personne (OASP) selon que l'OASP est un organisme à but lucratif ou à but non lucratif, à partir des différentiels de salaire entre ces deux types de structures. Cela nous permet de voir si les salariés sont intrinsèquement plus motivés dans les organismes à but non lucratif que dans les organismes privés à but lucratif. Pour présenter de manière simplifiée cette notion complexe qu'est la motivation intrinsèque, nous adaptons le modèle développé par Preston (1989). Il s'agit de démontrer si les salariés des OASP à but non lucratif sont orientés « mission » et donc intrinsèquement plus motivés que ceux des OASP à but lucratif à partir de la théorie du « don du travail » de Preston (1989). Narcy (2009) a repris ce modèle qu'il a appliqué au cas de la France. Selon cette théorie, les salariés qui sont intrinsèquement motivés et donc orientés mission renonceraient à des salaires plus élevés dans le secteur privé, toutes choses étant égales par ailleurs, en se contentant d'un salaire plus faible dans le secteur à but non lucratif. À ce titre, nous avons utilisé plusieurs bases de données, celles de l'ANSP et de la DARES sur les organismes agréés de services à la personne et les données des déclarations annuelles des données sociales (DADS) de l'INSEE. Très peu d'études ont exploré le profil et les caractéristiques des salariés des OASP prestataires en raison, sans doute, de la non disponibilité des données individuelles sur cette catégorie de salariés. En outre, leur comptage comme « salarié » fait l'objet d'un débat au sein de producteurs de statistiques de ce champ du fait de leurs caractéristiques propres qui ne répondent pas toujours aux définitions des nomenclatures officielles.

Nous avons mené pour cela une analyse économétrique qui nous a permis, d'une part, d'estimer un modèle de *switching* endogène par la méthode de Heckman à deux étapes, et, d'autre part, d'estimer et d'analyser les quatre différentiels de salaires conditionnels entre les salariés des OASP à but non lucratif et ceux des OASP privés à but lucratif. Ce sont ces différentiels de salaires qui nous ont permis d'analyser la motivation intrinsèque par le biais de deux facteurs : l'existence ou non du « don du travail » et la « qualité » des salariés.

Le chapitre 3 propose d'étudier les déterminants des transitions sur le marché du travail des salariés des services à la personne employés initialement en contrat de travail temporaire (donc instables) vers les autres situations d'emploi sur le marché du travail : contrats courts, CDI à temps partiel « subi » et sortie du marché du travail. Aeberhardt et Marbot (2010) d'une part et Amossé (2010) d'autre part, à partir de l'enquête Emploi de 1981 à 2009 (tous secteurs confondus), constatent sur la période étudiée une hausse de la mobilité accompagnée d'une proportion toujours plus élevée de transitions par le chômage. Il existe d'autres travaux (Blasco et Givord, 2010 ; Givord et Wilner, 2009 ; Junod, 2006) qui se sont penchés sur les liens entre les contrats temporaires et la stabilité de l'emploi, notamment sur les transitions entre ces emplois et le chômage ou les contrats à durée indéterminée.

Les travaux portant sur l'étude des trajectoires des salariés des services à la personne sur le marché du travail et leurs conditions de travail sont encore rares. Il faut reconnaître que les données sont également insuffisantes ou difficiles à mobiliser pour qu'elles permettent de caractériser ces salariés, notamment lorsqu'il s'agit de les suivre sur plusieurs périodes. Pour rappel, le suivi régulier du secteur s'appuie sur des données administratives spécifiques au secteur. À notre connaissance, il n'existait pas d'enquête en panel qui permet de suivre ces salariés. Nous essaierons d'identifier un certain nombre de déterminants de ces transitions par une estimation économétrique des déterminants de chacune des situations qui caractérise ce type d'emplois. Il s'agit, avant tout, de mettre en évidence les caractéristiques des salariés qui influent sur l'accès à ces emplois et de voir quelles catégories de salariés des services à la personne sont les plus touchées par ces emplois précaires. Nous allons mobiliser l'échantillon des salariés issus de l'enquête emploi en continu, que nous avons constitué suivant les recommandations du groupe de travail mandaté par CNIS et piloté par la DARES.

Nous estimons, dans un premier temps, les déterminants de la probabilité d'occuper un emploi stable et un emploi instable à partir d'un modèle Logit multinomial dans le contexte des risques

concurrents. Nous nous intéressons ensuite aux déterminants de la durée de ces emplois instables pour évaluer la transition des salariés vers les emplois stables à partir des emplois instables en contrats courts. Nous essaierons, d'autre part, de répondre à la question de savoir si les emplois de services à la personne instables sont des tremplins vers l'emploi stable ou vers d'autres issues sur le marché du travail (hors emploi ...): les emplois instables deviennent-ils stables? A partir de la littérature empirique, nous analyserons les résultats de ces travaux. Nous exploitons, dans le cadre de ce chapitre, l'échantillon des salariés de services à la personne de l'enquête emploi en continu, sur la période 2003-2011, répondant au questionnaire jusqu'à six fois et occupant un emploi en contrat court à la première date d'interrogation.

Nous présentons, dans un premier temps, l'évolution des emplois instables dans l'emploi total à partir de nos calculs sur l'enquête emploi en continu de 2003 à 2011. Nous adoptons une description en fonction, à la fois, des caractéristiques individuelles des salariés et du champ des services à la personne. Afin d'évaluer la qualité de l'insertion du salarié à partir d'un emploi instable temporaire, nous analysons les durées passées par le salarié dans les différentes formes d'emploi instable et les probabilités de passer d'un état à un autre. Il s'agit donc d'une étude en panel des trajectoires individuelles. Nous distinguons dans le modèle logit multinomial à risques concurrents trois issues de transition sur le marché du travail à partir d'un état initial d'emploi instable: l'accès à un emploi stable, la poursuite de l'emploi instable (les contrats de courte durée, les temps partiels « subis ») ou la sortie du marché du travail (hors emploi). L'étude des transitions des emplois instables est réalisée, en premier lieu, sur l'échantillon des salariés en distinguant les salariés selon la période de leur observation: avant ou après l'entrée en vigueur du plan Borloo. En deuxième lieu, nous étudions les transitions sur l'échantillon des salariés en distinguant les salariés multi-actifs et les salariés ayant un seul emploi, qui sont donc mono-actifs.

Le chapitre 4 est consacré à une évaluation de politique publique à partir des données individuelles des particuliers employeurs. Nous évaluons l'impact sur le volume de l'emploi salarié de l'allègement de cotisations sociales patronales de 15 points pour les particuliers employeurs employant des salariés à domicile lorsqu'ils choisissent de les déclarer « au réel », c'est-à-dire en déclarant tout le salaire réellement versé (contrairement à la déclaration « au forfait » qui limite la déclaration au niveau du Smic). Cette étude, réalisée en collaboration avec l'Ircem, est, à notre connaissance, la première en France à mobiliser les méthodes économétriques d'évaluation pour estimer l'impact de cette mesure. L'allègement de charges de 15 points, en vigueur depuis le 1^{er}

janvier 2006 (supprimé en 2011), fait partie des mesures du plan Borloo de développement des services à la personne.

La hausse du recours des particuliers employeurs à l'emploi à domicile déclaré peut en effet être due à de nombreux facteurs, tels que les changements de comportement de déclaration du côté de la demande (où les particuliers employeurs sont incités, avec cette mesure, à déclarer leurs salariés « au réel »), l'avantage pour les particuliers employeurs de basculer de la déclaration « au forfait » à la déclaration « au réel », après la mise en place de la mesure, et enfin l'arrivée de nouveaux particuliers employeurs sur le marché. Il est difficile de distinguer l'impact respectif de ces facteurs dans l'évolution de l'emploi à domicile des particuliers employeurs. L'objet de ce chapitre est d'évaluer l'impact sur l'emploi à domicile des particuliers employeurs qui est le résultat respectif des changements du recours des particuliers employeurs qui étaient déjà employeurs avant l'entrée en vigueur de la réforme, des changements de mode de déclaration (passage du « forfait » au « réel »), et de l'entrée de nouveaux particuliers employeurs sur le marché. Nous montrons en effet que la hausse du recours à l'emploi à domicile provient d'une part de changements dans la proportion et l'effectif de particuliers employeurs de chaque mode de déclaration et, d'autre part, de changements dans le nombre moyen d'heures auxquelles recourt chacune des catégories de particuliers employeurs, autrement dit de changements du profil de recours au cours du temps.

Chapitre 1 : L'emploi dans les services à la personne : un enjeu économique et social

1.1 Introduction

En réaction aux transformations de la société, notamment au vieillissement de la population et au développement de l'activité féminine, les services à la personne ont connu un développement important. Le soutien de l'Etat à ce secteur est également important. Il s'élève en 2012 à 6,7 milliards d'euros, dont 4,74 milliards pour la seule réduction d'impôt (ou crédit d'impôt) de 50 % et 1,96 milliard pour les exonérations de cotisations sociales patronales sur les services aux publics fragiles. S'ajoute à ce montant d'autres formes d'aides, d'un montant presque équivalent (plus de 6 milliards), comme l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) qui permet de financer des services de maintien à domicile, autorisé par les Conseils généraux (les départements), ou la prestation de compensation du handicap (PCH).

Initialement, avant les années 1990, ce soutien public avait porté sur certaines prestations à destination de publics fragiles (personnes âgées dépendantes, personnes handicapées) ou d'aide à l'accueil et la garde de jeunes enfants avant de s'étendre à de nouveaux demandeurs potentiels de services à domicile sous la forme de réductions d'impôt pour les particuliers faisant appel aux services à domicile. L'article 17 de la loi de finances rectificative pour 1991 a institué une réduction d'impôt sur le revenu pour les sommes versées par les personnes physiques pour l'emploi d'un salarié à domicile. La réduction d'impôt est également accordée aux contribuables qui ont recours aux services, soit d'associations de services aux personnes agréées par l'État, soit d'organismes conventionnés à but non lucratif ayant pour objet l'aide à domicile.

Ce soutien est caractérisé par deux principales préoccupations concernant l'emploi : d'une part la réduction du travail non déclaré (30 % en 2005 selon Marbot 2010), d'autre part le soutien à l'emploi, notamment des personnes qui sont éloignées du marché du travail. Dans ce cadre, l'activité professionnelle féminine est un enjeu de société, car elle soulève la question de l'accès des femmes non qualifiées au marché du travail (Maruani (2004). De fait, les femmes représentent environ neuf

salariés sur dix dans les services à la personne. Cet objectif de création d'emplois remonte au début des années 1990. Par ailleurs, la question de l'égalité d'accès des particuliers à ces services est de même un autre enjeu de politique publique. Les enjeux de ce soutien public sont d'ordre économique et social (Cerc, 2008) :

1.1.1 L'emploi comme principal enjeu économique

Tout d'abord, en face du vieillissement démographique, il y a la baisse de la population active. Le soutien public permet, ainsi, de renforcer l'activité féminine. Ensuite, comme nous l'avions souligné en haut, il s'agit aussi de permettre aux chômeurs peu qualifiés d'avoir une activité professionnelle.

Après des années de croissance forte, de 2000 à 2007, où l'activité du secteur a connu une forte augmentation (+4,7 % en moyenne par an), l'emploi et l'activité dans les services à la personne progressent moins rapidement depuis 2008, du fait de l'emploi direct, dans un contexte conjoncturel où le pouvoir d'achat des ménages a baissé. L'emploi salarié dans les services à la personne connaît un ralentissement voire une baisse récente depuis 2010.

Sur l'objectif de 500 000 créations d'emplois dans les services à la personne entre 2004 et 2007, seulement 230 000 emplois ont été créés, selon le rapport de la cour des comptes de juillet 2014 qui s'appuie sur les données de la DARES, soit moins de la moitié de l'objectif visé.

Le volume de l'emploi dans ce secteur varie significativement selon les concepts et la période considérés. Certains organismes producteurs de données, comme le BIPE ont tendance à surestimer le niveau d'emploi dans ce secteur. Les données de la DARES, reflètent mieux les niveaux d'emploi et montrent les différents concepts et les limites des décomptes des effectifs salariés.

1.1.2 Les enjeux sociaux

Les enjeux sociaux sont divers et nombreux. Le premier est la qualité de l'emploi. Le développement d'entreprises de services à la personne permettra-t-il d'améliorer la qualité des emplois connus pour leur instabilité, leur forte proportion de temps partiel « subi » et le peu de perspectives qu'ils offrent aux salariés sur le marché du travail ? Les questions de qualité de l'emploi,

telles les conditions de travail, mènent à contrarier les motivations des salariés dans ce secteur, en subissant, par exemple, les temps très réduits de travail. Toujours dans sur cette question, toutes les études préconisent de prendre en compte les spécificités de ces emplois et d'améliorer les conditions d'emploi des salariés qui les occupent. Au-delà du temps partiel « subi », ce sont la précarité et les conditions de travail difficiles que vivent ces salariés. Une des particularités de ces emplois également sont les relations interpersonnelles très fortes entre le salarié et le particulier. Améliorer la qualité des emplois apparaît d'autant plus nécessaire que les perspectives sociodémographiques engendreraient une demande de ces services alors que ce secteur peine à recruter et à attirer des candidats.

Il y a, en face des emplois qui sont difficiles à pourvoir, une demande de ces services qui constitue le deuxième enjeu social : la prise en charge des personnes âgées dépendantes de plus en plus nombreux (Lecroart et al., 2013 ; Colin et Coutton, 2000) et l'accueil et la garde des jeunes enfants.

La population vieillissante deviendra de plus en plus exigeante en terme de qualité concernant l'aide à domicile à apporter, car elle est de plus en plus vieille, donc de moins en moins autonome (Bressé, 2003).

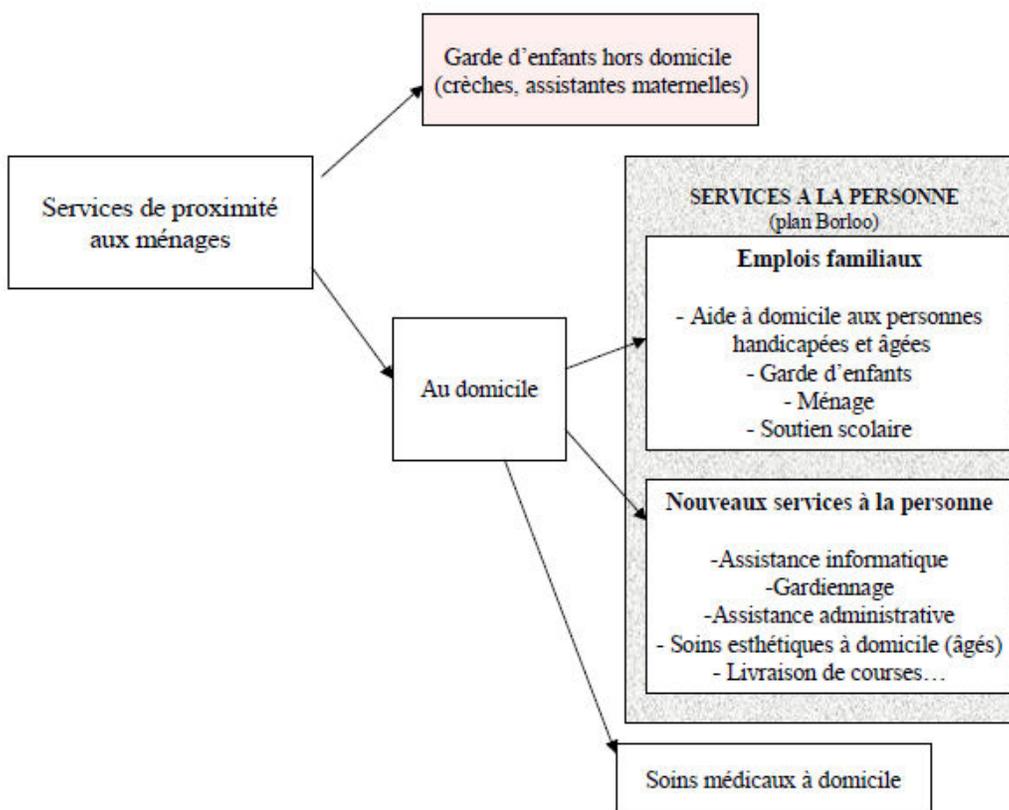
Malgré l'important soutien public, les besoins non satisfaits demeurent encore élevés. La réponse publique à cette demande doit aussi être équitable, que ce soit dans l'accès à l'aide à domicile, ou aux autres activités comme la garde d'enfant ou le soutien scolaire. Les avantages fiscaux et sociaux ne permettent-ils pas de soutenir les particuliers les plus aisés ? Les études descriptives (Benoteau et Goin, 2014) et d'évaluation d'impact de la principale dépense fiscale dans les services à la personne, la réduction d'impôt, sur l'emploi à domicile (Carbonnier, 2009) et sa transformation en crédit d'impôt (Marbot et Roy, 2011) montrent que ce sont bien les ménages les plus aisés qui en bénéficient.

1.2 Comment définir les services à la personne ?

La loi du 26 juillet 2005 relative au développement des services à la personne a consacré, au plan législatif, la notion de « services à la personne ». Les activités de services à la personne sont définies comme les activités de garde d'enfants, d'assistance aux personnes âgées ou dépendantes ou d'entretien ménager réalisées au domicile de la personne ou dans l'environnement immédiat de son domicile. Le décret du 26 décembre 2005 (article D.7 231-1 du Code du travail) précise la liste des activités relevant des services à la personne qui ouvrent droit aux avantages fiscaux et sociaux du

secteur. Le nouveau cadre juridique issu de la loi n° 2010-853 du 23 juillet 2010 relative aux réseaux consulaires, au commerce et à l'artisanat prise en application de la Directive Services et des décrets 2011-1132 et 2011-1133 du 20 septembre 2011 a modifié le régime de l'agrément et créé un nouveau régime déclaratif. Ainsi, l'agrément se rapporte désormais à la seule autorisation préalable obligatoire à l'exercice d'activités de services à la personne à destination des personnes « fragiles » (garde d'enfants de moins de trois ans, assistance aux personnes âgées, aux personnes handicapées ou ayant besoin d'une aide personnelle ou à la mobilité). L'agrément n'ouvre plus droit, par lui-même, aux avantages sociaux et fiscaux propres au secteur des services à la personne. Il appartient aux organismes de services à la personne de déclarer leurs activités pour en bénéficier. La déclaration est facultative. Elle concerne toutes les activités de services à la personne, aussi bien celles qui nécessitent un agrément que les autres.

Figure 1-1: Champ du secteur des services à la personne



Source : Cerc, 2008.

1.3 Les organismes de services à la personne

En 2014, 25 870 organismes de services à la personne emploient 433 000 intervenants au 2^e trimestre 2014, contre 938 000 salariés qui sont employés directement par des particuliers employeurs (Thiérus, 2016). Ils sont constitués pour trois-quarts d'entreprises privées qui emploient 157 100 intervenants. Les associations emploient, quant à elles, 240 900 intervenants.

L'article L.7 232-6 du Code du travail définit trois modalités d'intervention des organismes de services à la personne (OSP).

Le mode « mandataire » :

L'organisme place des travailleurs auprès d'un particulier employeur qui assume les formalités administratives d'emploi. Dans ce cas, le particulier reste l'employeur.

Le mode « prestataire » :

Il concerne les organismes (y compris les entreprises d'insertion assurant ce type de service) qui fournissent des prestations de services aux personnes à leur domicile, les centres communaux d'action sociale (CCAS) et les centres intercommunaux d'action sociale (CIAS), ainsi que les établissements publics d'hébergement lorsqu'ils assurent l'assistance au domicile des personnes âgées ou handicapées.

La « mise à disposition de salariés à titre onéreux » :

Elle est notamment mise en œuvre par les associations intermédiaires et les filiales des entreprises de travail temporaire exclusivement dédiées aux services à la personne. Cette modalité d'intervention est ici assimilée à une intervention de mode prestataire.

Le mode prestataire constitue le mode dominant au 2^e trimestre 2014 avec 2,5 millions de particuliers recourant aux services d'un organisme via ce canal. Ce mode de recours aux OSP continue sa progression entamée depuis des années. En face, le mode mandataire, quant à lui, reste plus modeste avec 205 000 particuliers employeurs optant pour ce mode. Le nombre de particuliers qui y recourent a diminué de plus de 7 % par rapport à 2013.

La qualité des services d'aide à domicile des organismes prestataires : entre les dispositions réglementaires et les démarches volontaires

L'agrément et l'autorisation :

L'agrément a remplacé, depuis 2011, l'agrément « qualité ». Les organismes de services à la personne délivrant des services d'aide à domicile à des publics fragiles (assistance aux personnes âgées ou dépendantes ou de garde d'enfant de moins de 3 ans) sont soumis à une réglementation stricte. Ils doivent obtenir un agrément des unités territoriales (UT) des Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte). L'agrément relève du code du travail et couvre le champ des services à la personne. Il est délivré pour une durée de 5 ans. L'autorisation, quant à elle, dépend du code de l'action sociale et a comme objectif de fournir une offre médico-sociale adaptée aux besoins locaux. Elle est délivrée par les Conseils généraux) pour une durée de quinze ans. L'autorisation donne droit à l'agrément, mais pas l'inverse.

A la différence des services agréés, les structures autorisées ont une tarification pour l'utilisateur qui est fixée par les conseils généraux en tenant compte des charges de la structure. Cette tarification peut se situer à un niveau plus élevée que le marché des organismes prestataires (Gramain et al., 2014) . Néanmoins, selon les conseils généraux, le reste à charge est globalement plus faible en cas de recours des utilisateurs à un organisme autorisé. Mis à l'abri de la concurrence locale, l'organisme autorisé est généralement moins autonome puisqu'il est dépendant dans son organisation du Conseil général.

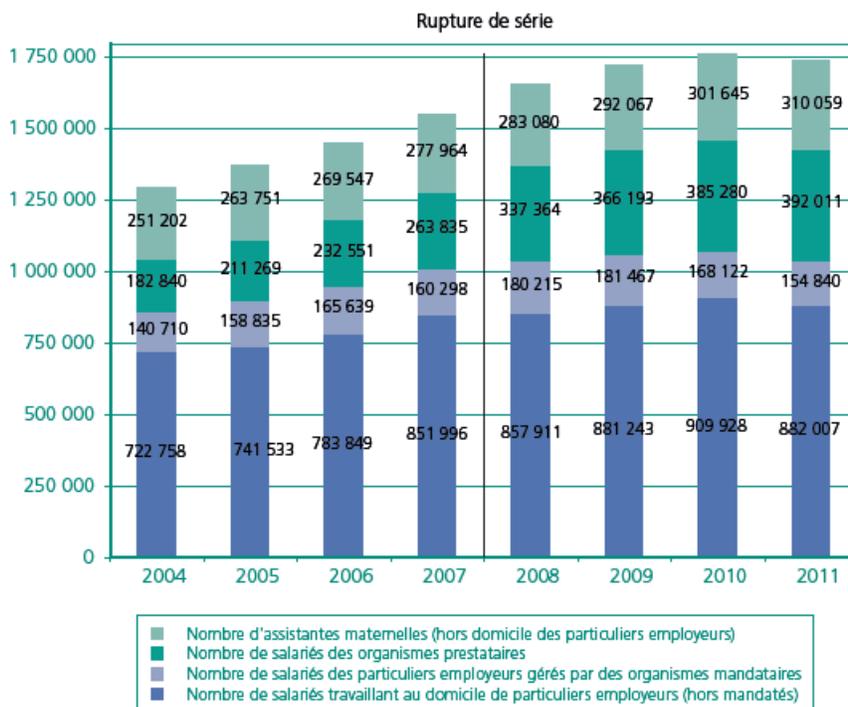
La certification et la labellisation :

En complément des dispositions encadrées par le législateur (agrément et autorisation), les structures d'aide à domicile peuvent se soumettre volontairement à deux autres procédures : la certification et la labellisation. La certification est une procédure qui garantit à un organisme que le service délivré est conforme à une exigence de qualité. L'attestation obtenue est attribuée après audit pour une durée limitée et est réévaluée tous les ans par l'organisme certificateur du secteur. Il existe trois certifications dans le secteur : « Qualisap » délivré par Bureau Veritas Certification ; « Qualicert » délivré par SGS-ICS et « NF Service » délivré par AFNOR Certification. La labellisation, dans le cas de l'aide à domicile, est la procédure par laquelle une structure d'aide à domicile auprès des personnes handicapées choisit volontairement de se soumettre à un audit externe et indépendant afin d'obtenir le label « Cap Handéo ». Ce dernier est délivré pour une durée de 3 ans par le Conseil d'administration de l'association nationale Handéo qui en est dépositaire. A la différence de la certification, la labellisation n'est pas encadrée par le code de la consommation.

1.4 L'estimation des niveaux d'emploi : un défi statistique non encore résolu

Selon l'Insee (Baillieul, et al., 2013), en 2010, l'emploi dans les services à la personne représentait 4,8 % de l'emploi en France. La figure 1-2 montre l'évolution des emplois salariés au deuxième trimestre de l'année. Le suivi régulier de l'emploi et de l'activité dans le champ des services à la personne est complexe (Cnis, 2012). En effet, l'estimation des niveaux d'emploi est difficile. Ils sont très différents en raison des différences dans les conventions de mesures choisies et donnent lieu à une grande marge d'incertitude (Jany-Catrice, 2012). Si les effectifs des services à la personne augmentaient chaque année, durant la première décennie des années 2000, le concept même de salarié qui est retenu est différent selon les sources. Ces emplois présentent des caractéristiques qui les éloignent des autres types d'emplois qui sont habituellement recensés dans les autres secteurs : outre le fait que ces emplois comportent une forte proportion de contrats à temps partiel, parfois très réduit (une heure hebdomadaire dans certains cas) et une forte rotation de la main-d'œuvre qui rend leur dénombrement sensible à la période considérée dans l'année, on observe également des doubles comptes. Par ailleurs, la mesure des effectifs est également sensible au concept retenu pour désigner un salarié : en nombre de salariés en personnes physiques ou en ETP (Equivalent Temps Plein), l'effectif est très sensible, vu le temps partiel très élevé. Enfin, la proportion élevée de multi-actifs complique davantage le décompte de ces emplois.

Figure 1-2: Effectifs* salariés du secteur des services à la personne, au 2e trimestre de chaque année



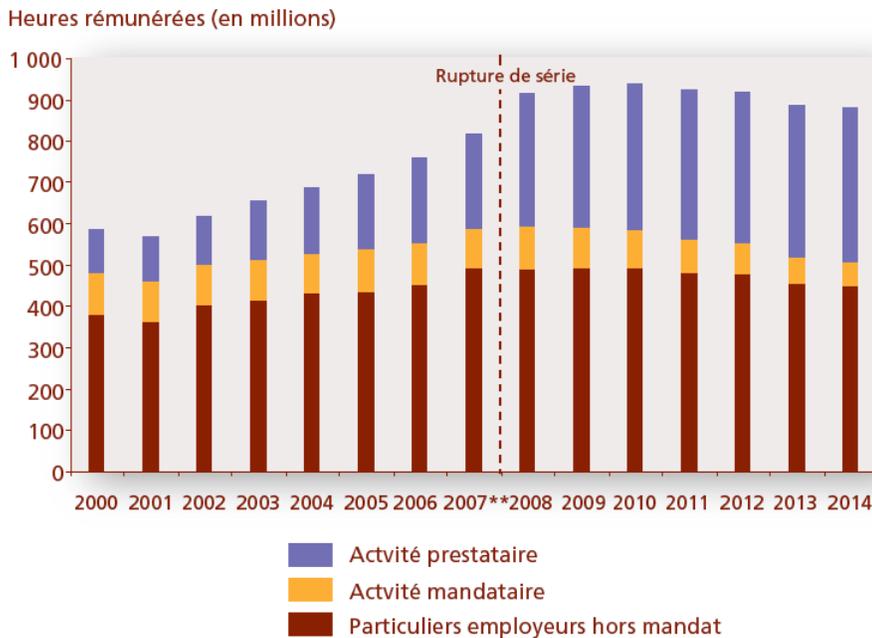
* Ces effectifs comportent des doublons en raison des différents circuits déclaratifs des particuliers employeurs mais surtout en raison de la multi-activité des salariés, fréquente au sein des services à la personne.

Note : le suivi de l'activité des OSP s'appuie sur les états mensuels d'activité qui sont, depuis 2008, saisis directement dans l'extranet Nova de l'ANSP. Le changement de système d'information conduit à une rupture de série en 2008. Les données relatives aux organismes prestataires ne peuvent donc être directement comparées entre 2007 et 2008. Pour les salariés des organismes, il s'agit des effectifs moyens sur les trois mois du 2^e trimestre à partir de 2008, sur l'ensemble de l'année avant 2008.

Champ : France entière à partir de 2007, France métropolitaine avant 2007.

Sources : Ircem pour les salariés des particuliers employeurs ; ANSP, Nova, traitement Dares (à partir de 2008) et Dares (avant 2008) pour les salariés des organismes.

Figure 1-3: Heures totales rémunérées selon le type d'employeur*(hors assistantes maternelles)



* Le suivi des organismes de services à la personne s'appuie sur les états mensuels d'activité qui sont, depuis 2008, saisis dans l'extranet Nova de la Direction générale des entreprises (DGE). Le changement de système d'information a conduit à une rupture de série en 2008. Les données relatives aux années 2007 et 2008 ne peuvent donc être directement comparées. Certaines activités (livraison de repas à domicile, téléassistance, coordination intermédiation) sont déclarées en euros et ne figurent pas dans cette répartition des heures d'intervention.

** Le changement de champ de 2007 a induit une légère rupture de série.

Champ : France entière à partir de 2007 ; France métropolitaine avant 2007.

Sources statistiques : Ircem pour les particuliers employeurs ; DDTE, Dares (avant 2008) et DGE, Nova, traitements Dares (à partir de 2008) pour l'activité prestataire et mandataire.

Source : DARES (Thiérous, 2016).

1.4.1 Des décomptes d'effectifs salariés variables selon la période considérée

La nature ponctuelle et temporaire du recours à certains services à la personne (gardes d'enfants, emplois dits occasionnels...) engendre un fort renouvellement des employeurs et des salariés dans le secteur (Ould Younes, 2013). Selon l'Insee, 1,350 million de personnes ont ainsi travaillé au domicile d'un particulier employeur au moins une fois au cours de l'année 2010, contre 986 000 au cours du 4e trimestre, soit un écart de 37 %. Si l'on y ajoute les assistantes maternelles, le nombre de salariés

employés par des particuliers employeurs au cours de l'année 2010 atteint 1,692 million (tableau 1-1) ; ce chiffre est supérieur de 31 % au nombre de salariés employés au cours du 4e trimestre et de 49 % au nombre de salariés employés au cours de la dernière semaine de 2010 (1,137 million). Avec les salariés des organismes prestataires, le nombre de salariés des services à la personne au cours de l'année 2010 (y compris les assistantes maternelles) est supérieur de 36 % au nombre de salariés employés dans les mêmes activités au cours du 4e trimestre.

Tableau 1-1: Nombre de salariés du secteur des services à la personne en 2010

	Effectifs présents au cours de l'année	Effectifs présents au 2 ^e trimestre	Effectifs présents au 4 ^e trimestre	Effectifs présents la dernière semaine
Salariés des particuliers employeurs	1 349 978	1 038 416	985 983	837 832
Assistants maternelles	342 353	312 365	309 579	299 001
Sous-total	1 692 331	1 350 781	1 295 562	1 136 833
Salariés des organismes prestataires*	588 752	385 280	385 623	388 415
Total (1)	2 281 083	1 736 061	1 681 185	1 525 248

* Moyenne sur les 3 mois du trimestre pour les effectifs trimestriels. Le nombre de salariés prestataires présents la dernière semaine de décembre est approché par le nombre de salariés présents au cours du mois de décembre.

(1) Ce total est un majorant car il ne tient pas compte des doublons provenant du fait que certains salariés des particuliers employeurs sont aussi salariés des OSP.

Note : pour les effectifs présents au cours de l'année, les estimations de l'Ircem sont légèrement différentes de celles de l'Insee, du fait d'un traitement différent des doubles comptes (1 406 573 pour les salariés des particuliers employeurs et 329 697 pour les assistantes maternelles).

Champ : France entière.

Sources statistiques : Insee pour particuliers employeurs et assistantes maternelles ; ANSP, Nova ; traitement Dares pour les organismes prestataires.

1.4.2 Les principales sources de données et le problème des nomenclatures

Les services à la personne ne constituent pas un secteur en tant qu'entité économique ou juridique unifiée, mais résultent plutôt d'une construction sociale et fiscale. Dans le secteur des services en général, Piketty (1998) avait souligné la difficulté des nomenclatures qui sont construites davantage à partir des secteurs industriels et dont les services ne sont pas décomposés de façon suffisamment fine. Ce sont les services qui ouvrent droit à des avantages sociaux et fiscaux, propres aux SAP, qui déterminent son contour. En effet, pour le groupe de travail interinstitutionnel sur la

connaissance statistique des emplois dans les services à la personne, mandaté par le Cnis, il s'agit d'un secteur défini par des textes juridiques et son périmètre est difficile à cerner (Cnis, 2012). Cette difficulté constitue l'un des principaux obstacles à son suivi, puisqu'il ne constitue pas un secteur d'activité au sens des nomenclatures d'activité ou de professions usuelles.

- **Les données propres au secteur des services à la personne**

Les données disponibles pour le suivi des services à la personne sont diverses et la plupart ne couvrent qu'imparfaitement ce secteur. En effet, seules deux principales sources administratives correspondent à son périmètre sur chacun des deux segments qui le composent : les organismes de services à la personne et les particuliers employeurs.

Celle des organismes de services à la personne sont issues de la base de données Nova qui est gérée par la Direction générale des entreprises (DGE) après la dissolution de l'Agence nationale des services à la personne (ANSP) en 2014. Ces données sont agrégées par établissement. Deux états statistiques sont remontés par les organismes de services à la personne : les états mensuels d'activité (EMA) qui fournissent mensuellement des informations succinctes sur l'activité de l'organisme principalement sur le nombre de salariés employés dans le mois et les heures rémunérées et les tableaux statistiques annuels (TSA), transmis annuellement. Ces derniers sont plus détaillés que les EMA, ils fournissent, pour un organisme, la répartition des heures d'intervention selon les 21 activités des services à la personne. Des informations agrégées sur les salariés sont également disponibles : la proportion des femmes employées, le type de contrat de travail des salariés, la quotité de travail, la répartition des salariés selon trois classes d'âge.

La deuxième grande source de données concerne le segment des particuliers employeurs. Elle est issue d'une compilation des volets sociaux des trois circuits de déclaration utilisés par les particuliers employeurs : la déclaration nominative simplifiée (DNS), le chèque emploi service universel (Cesu) et la prestation d'accueil du jeune enfant (Paje). Ces volets sociaux constituent la source des données statistiques sur les particuliers employeurs, leurs salariés et leur activité. Elles contiennent essentiellement des informations sur la masse salariale, les heures effectuées au domicile, le nombre de salariés, le nombre d'employeurs, l'option de déclaration.

Le rapprochement de ces deux principales sources et leur appariement avec les données annuelles des données sociales (DADS) de l'Insee a permis de constituer une base de données des DADS dite « grand format » qui regroupe l'ensemble du champ des services à la personne. Cette nouvelle source permet d'identifier l'employeur et le poste du salarié. Ces données constituent

désormais la principale source à mobiliser pour identifier, par exemple, les salariés multi-actifs, soit à l'intérieur du champ des services à la personne lorsqu'un salarié est employé simultanément par un organisme prestataire et un particulier employeur, ou à l'extérieur des services à la personne lorsque le salarié a une activité salariée en dehors du secteur des services à la personne.

○ **Les autres principales sources de données couvrant imparfaitement les services à la personne**

D'autres sources de données complémentaires à celles exhaustives que nous venons d'évoquer portent sur les ménages utilisateurs de services à la personne. Elles permettent d'aller plus loin dans la description du profil de l'utilisateur, du coût pour ce dernier du recours à ces services ou les caractéristiques des salariés intervenants à leur domicile. Cependant, elles ne permettent qu'une couverture morcelée du secteur liée à la non correspondance des nomenclatures avec les contours des services à la personne. Elles ne permettent donc pas une connaissance détaillée des prestations et des aides perçues par types de publics bénéficiaires.

Globalement, un autre facteur rend délicat la correspondance du secteur des SAP avec les nomenclatures usuelles. Il s'agit du lieu de la prestation. Or, dans les services à la personne, le principe général veut que la prestation soit fournie au domicile du particulier (ou dans l'environnement immédiat de celui-ci dans certains cas).

Trois secteurs de la nomenclature d'activités française en vigueur (NAF révisée 2) couvrent de manière imparfaite les services à la personne :

- les activités des ménages employeurs de services domestiques (97.00Z),
- l'aide à domicile (88.10A)
- l'accueil des jeunes enfants (88.91A).

Cependant, le périmètre couvert par ces trois secteurs est soit plus étendu que le secteur des services à la personne ou trop réduit. Ainsi, l'accueil des jeunes enfants (88.91A) peut englober la garde d'enfant hors du domicile (crèches, halte-garderie). A contrario, les prestations des organismes prestataires ne sont pas toutes identifiées dans ces trois secteurs car elles sont classées dans les nomenclatures d'activité selon leur domaine de production. Ainsi, le soutien scolaire sera classé dans l'enseignement (85.59B, 85.51Z, 85.52Z) et l'assistance informatique et internet à domicile dans les autres activités informatiques (62.09Z).

La profession des salariés peut contribuer à la délimitation du champ des services à la personne. Trois professions couvrent largement les salariés des services à la personne dans la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles :

- les assistantes maternelles, gardiennes d'enfants et familles d'accueil (563a),
- les aides à domicile, aides ménagères et travailleuses familiales (563b)
- les employés de maison et personnels de ménage chez des particuliers (563c).

Néanmoins, comme pour les secteurs d'activités, ces trois professions ne recouvrent que de manière imparfaite le champ des emplois de services à la personne. Ainsi, par exemple, les accueillants familiaux hors accueillants de personnes dépendantes (563a) et les assistantes maternelles (563a) exerçant en crèche ne font pas partie du champ des services à la personne. Les autres professions liées au jardinage ou au cours à domicile, quant à elles, en sont exclues.

L'enquête Emploi

L'enquête emploi de l'Insee permet une couverture d'un champ assez proche des services à la personne à partir de la profession principale exercée durant la semaine de référence et la nature de l'employeur lié à la profession principale (particulier, Etat, collectivité locale, hôpital public, entreprise publique, entreprise privée ou association) qui peuvent être croisées avec le secteur d'activité. Elle fournit des informations riches sur les salariés, notamment le niveau de formation, le temps de travail et les conditions de travail. Elle permet également d'approcher la multiactivité des salariés de deux manières : des employeurs multiples pour une même profession, ou plusieurs activités au sens de plusieurs professions.

L'enquête Budget des familles

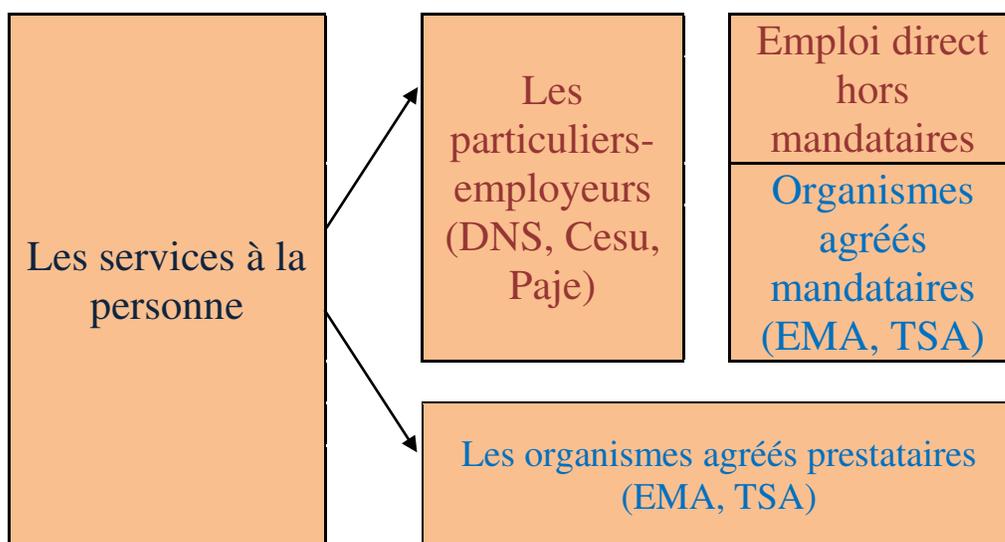
L'enquête Budget des familles, menées par l'Insee tous les cinq ans permet de retracer l'ensemble des dépenses des ménages et leurs revenus. Elle permet d'identifier les dépenses effectives (après déduction des aides) liées à l'emploi d'un salarié à domicile et ainsi de mesurer le recours aux services à domicile selon les caractéristiques des ménages. Elle peut de mesurer également le travail non déclaré à l'administration fiscale.

Les enquêtes Revenus fiscaux

Les enquêtes Revenus fiscaux de l'Insee, réalisées annuellement, proviennent d'un appariement des fichiers de déclarations de l'impôt sur le revenu avec les données de l'enquête Emploi. Elles

permettent d'identifier les dépenses liées à l'emploi d'un salarié à domicile qui sont déclarées à l'administration fiscale. Elles permettent d'analyser le recours des ménages aux services à domicile selon leurs caractéristiques, notamment leurs revenus

Figure 1-4: Structure du secteur des services à la personne



Notes : « DNS » sont les déclarations nominatives simplifiées, transmises trimestriellement par les particuliers employeurs aux Urssaf ; « CESU » correspondent aux volets sociaux des chèques emploi service universel adressés par les employeurs au Centre national du traitement des chèques emploi service universel (CNTCesu). « Paje » correspondent aux volets sociaux des chéquiers liés à la prestation d'accueil du jeune enfant adressés au Centre Pajemploi. Les « EMA » sont les états mensuels d'activité, les « TSA », les tableaux statistiques annuels (voir annexe D).
Source : Cnis, 2012.

1.4.3 La difficile prise en compte de tous les doubles comptes

Les salariés des services à la personne peuvent être, pendant la même période, en contrat auprès de plusieurs employeurs du secteur : particuliers employeurs ou organismes prestataires de services à la personne. En retirant ces doubles comptes, l'effectif global des salariés intervenant au domicile des particuliers (donc hors assistantes maternelles) peut être estimé à 1,27 million de

personnes au 2^e trimestre 2014. Certains salariés du secteur peuvent aussi être en emploi en dehors des services à la personne, une même semaine dans l'année⁴.

La rupture de série des effectifs salariés des organismes de services à la personne

A partir de 2009, les effectifs salariés des organismes de services à la personne sont suivis mensuellement par la Dares à partir des états mensuels d'activités (EMA) issus de la source Nova. Ils sont traités par la Dares. Auparavant, le suivi de des effectifs salariés s'appuyait sur les données qui sont remontées à la Dares par les directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP). Nova permet, en plus du suivi des effectifs salariés, le suivi des effectifs de l'ensemble des intervenants à domicile. Ces derniers englobent les salariés, mais également les autres intervenants à domicile (auto-entrepreneurs, ...).

Afin de conserver le même de concept entre les deux systèmes d'informations des organismes de services à la personne, la Dares a avait privilégié initialement le suivi des effectifs salariés, précédemment suivis à partir des données remontées par les DDTEFP (devenues par la suite les Unités territoriales). Compte tenu des divergences entre les deux systèmes d'information concernant les effectifs salariés, il n'y avait pas eu de rétropolation des séries antérieures à l'année 2008 pour neutraliser les effets liés au changement de source. Plus récemment, la DARES a fait le choix, à partir des données 2012, de retenir dans ses publications les effectifs intervenants des organismes en regroupant les salariés et les non salariés, sachant que la quasi-totalité de ces effectifs intervenants sont des salariés.

1.5 Les caractéristiques des emplois

Les salariés des services à la personne se caractérisent par la forte précarité de leur statut, quel que soit le mode d'intervention. Avec un faible niveau de qualification, les salariés essentiellement des femmes, sont fréquemment soumis au temps partiel « subi ». Le temps limité de l'activité est la caractéristique des emplois salariés des services à la personne. Celui-ci a des conséquences sur le

⁴ La référence est, ici, la 3^e semaine de mars.

revenus des salariés qui se voient contraints d'accumuler plusieurs emplois morcelés afin d'avoir une rémunération convenable.

1.5.1 Le temps partiel

Pour l'ensemble de l'économie, le temps partiel a doublé depuis les années 1980. En 2012, il touche 30 % des femmes en emploi et 7 % des hommes (Insee, 2014). Dans les services à la personne, le temps partiel est la norme et concerne près de neuf salariés sur dix des organismes de services à la personne.

Le décompte des effectifs salariés dans les services à la personne se heurte à un problème de concept. Nombre de salariés en personnes physiques ou en ETP, en raison de l'ampleur du travail à temps partiel. Les différences liées à la quotité travaillée rendent également difficiles les comparaisons des estimations d'emplois entre les emplois des services à la personne et ceux habituellement retenus par l'Insee. Prendre uniquement les salariés à temps complet permet de s'affranchir de ces différences de structure mais ne permet de couvrir que partiellement les salariés des services à la personne.

Par ailleurs, il est plus facile de créer des emplois qui se rapprocheront du temps complet dans les organismes prestataires que dans le cas de l'emploi direct. En effet, la durée du travail des salariés y est un peu plus élevée. Selon la DARES (Thiérous, 2016), les salariés réalisent en moyenne un nombre annuel d'heures de 215 heures contre 140 heures chez les particuliers employeurs. Les salariés employés par ces derniers doivent fréquemment être employés par plusieurs employeurs pour atteindre une durée de travail satisfaisante. La durée trimestrielle moyenne de travail chez les particuliers employeurs est très variable selon le mode de déclaration. Elle est nettement plus élevée pour les modes de déclaration associés à la garde de jeunes enfants (Paje). En 2014, elle était de 196 heures pour les utilisateurs de la prestation d'accueil du jeune enfant (soit 15 heures par semaine), contre 60 heures (soit 5 heures par semaine) pour ceux qui recourent au chèque emploi service universel (Cesu).

1.5.2 La multi-activité

Les salariés des services à la personne peuvent être, pendant la même période, en contrat auprès de plusieurs employeurs du secteur : particuliers employeurs ou organismes de services à la

personne. Ainsi, en 2010, 28 % des salariés des organismes de services à la personne étaient également en contrat chez un particulier employeur la troisième semaine de mars selon la DARES (Ould Younes, 2013), soit de l'ordre de 100 000 salariés, qui représentent aussi 12 % des salariés de particuliers employeurs⁵. Ces proportions ont évolué peu depuis 2010 (Thiérous, 2016).

En retirant ces doubles comptes, l'effectif global des salariés intervenant au domicile des particuliers (donc hors assistantes maternelles) peut être estimé à 1,27 million de personnes au 2e trimestre 2014. 32 % des salariés employés par des particuliers et 15 % de ceux employés par les OSP ont travaillé dans un autre secteur au cours de la 3^e semaine de mars selon la Dares (Thiérous, 2016). Au total, entre 35 % et 42 % des salariés du particulier employeur ont travaillé en dehors des services à la personne à une période donnée (Bricout et Iraci 2012 ; Ould Younes, 2013 ; Thiérous, 2014). En général, le travail à temps partiel et le secteur des services sont des déterminants importants de la multiactivité (Roux, 1999). Les salariés multiactifs ont souvent leur emploi principal dans services aux particuliers ou aux services aux entreprises (Skalitz, 2006).

⁵ Ces estimations sont issues de travaux en cours menés en collaboration avec l'Insee à partir des déclarations annuelles de données sociales (DADS) et des données Nova sur les organismes prestataires de services à la personne. Certains salariés du secteur peuvent aussi être en emploi en dehors des services à la personne, une même semaine dans l'année (la référence est ici la 3^e semaine de mars) ;

Tableau 1-2: La multi-activité des salariés des services à la personne selon le type d'employeur

		Part (en %)
Ensemble des salariés des services à la personne (SAP)	<i>Salariés des SAP travaillant également hors SAP</i>	29,0
	<i>dont :</i> <i>Salariés des SAP travaillant à la fois chez au moins un particulier employeur, un OSP et hors SAP</i>	1,7
Salariés des OSP	<i>Salariés des OSP travaillant également pour un particulier employeur</i>	(100%) 28,2
	<i>dont :</i> <i>Salariés des OSP travaillant pour un seul particuliers employeur</i>	41,7%
	<i>Salariés des OSP travaillant pour exactement 2 particuliers employeurs</i>	22,0%
	<i>Salariés des OSP travaillant pour 3 particuliers employeurs ou plus</i>	36,3%
	<i>Salariés des OSP travaillant également hors SAP</i>	15,8
Salariés des particuliers employeurs	<i>Salariés des particuliers employeurs travaillant également hors particuliers employeurs</i>	42,6
	<i>dont :</i> <i>Salariés des particuliers employeurs travaillant également pour un OSP</i>	11,6
	<i>Salariés des particuliers employeurs travaillant également hors SAP</i>	33,1

Sources : Insee, DADS - Fichier Particulier Employeur; ANSP, Nova.

Champ : Salariés des services à la personne, hors assistantes maternelles, ayant travaillé la *première semaine de décembre 2010*.

(1) Un salarié est considéré comme "multiactif" si, au cours de la première semaine de décembre 2010, il a travaillé pour plusieurs employeurs.

(2) Contrairement aux salariés des particuliers employeurs qui travaillent souvent chez plusieurs particuliers (50% des salariés des particuliers employeurs ont plus d'un particulier employeur), les salariés en contrat avec un OSP le sont rarement dans le même temps avec un autre OSP (2 %).

Note : ces résultats sont issus des calculs de l'auteur.

1.5.3 Les caractéristiques de l'emploi salarié dans les organismes de services à la personne

Les salariés des organismes prestataires représentent ainsi 34 % de l'ensemble des salariés du secteur des services à la personne. Ces salariés sont pour 77 % d'entre eux en contrat à durée indéterminée (CDI) fin 2014. Le temps partiel est la norme et concerne 86 % d'entre eux. Les salariés de plus de 50 ans représentent 31 % des effectifs des organismes intervenant en mode prestataire, et les jeunes de moins de 26 ans, 13 %. Les femmes comptent pour 93 % des effectifs. Sur ce segment des services à la personne, les salariés réalisent en moyenne un nombre annuel d'heures plus élevé que ceux qui sont employés directement par les particuliers (215 heures contre 140 heures).

1.5.4 Les effectifs salariés des particuliers employeurs

L'emploi des salariés de SAP directement par des particuliers représente les deux tiers de l'activité des services à la personne (hors assistantes maternelles), l'un des plus importants d'Europe. Le recours aux OSP étant moins important que l'emploi direct, même s'il a tendance à se développer ces

dernières années (Ould Younes, 2013 ; Thierus 2014). L'emploi direct est en baisse depuis 2002 (il représentait 82 % de l'activité du secteur en 2002). Il est de même du recours aux structures mandataires en charge du recrutement des futurs salariés de certains particuliers employeurs qui ne représente plus que 13 % des heures dans l'emploi direct contre 19,5 % en 2001.

1.6 Comparaisons internationales

1.6.1 Les services à la personne : un périmètre qui varie selon les pays

L'aspect comparaison internationale, notamment européenne, même s'il n'est pas au centre de notre travail n'en est pas moins intéressant. En comparant les secteurs des services en France et aux Etats-Unis, Piketty (1998) avait souligné que les politiques fiscales en faveur du secteur des services à la personne en France ont permis le développement des emplois dans ce secteur intensif en travail peu qualifié et qu'il est potentiellement créateur d'emplois.

Il nous semble important de mettre en perspective les choix français dans la lignée des choix réalisés dans d'autres pays développés, tout en étant conscient de la difficulté de l'exercice. En effet, les services à la personne recouvrent un périmètre qui est différent d'un pays à l'autre et s'intègrent à chaque fois dans un champ différent. En effet, les questions de nomenclatures et de périmètres concernant les activités des services à la personne observées en France sont transposables au niveau européen. Ainsi, il faudra faire preuve de prudence quant aux enseignements pouvant être tirés des comparaisons internationales. Comme le soulignent Garner et Leuthereau-Morel, dans leur document de travail « Gouvernance et organisation des services à la personne en Europe » (2014) : « Les SAP ne sont en effet jamais définis juridiquement ou statistiquement, leur périmètre renvoie le plus souvent à une construction sociofiscale et aux dispositifs de soutien à ces services élaborés par les pouvoirs publics. ». Même s'il est délicat de savoir avec exactitude l'influence que peuvent avoir les expériences menées dans d'autres pays européens sur les arbitrages réalisés en France, nous ne pouvons pas ignorer l'influence potentielle que ces pratiques peuvent avoir et ce d'autant plus que le cadre européen, en l'occurrence la Commission européenne, étudie les pratiques réalisées, par exemple, dans les possibilités de création d'emplois dans ces services.

Les services à la personne en France apparaissent comme le secteur le mieux structuré juridiquement au regard des pratiques dans les autres pays développés. Plusieurs études et enquêtes ont tenté de comparer la situation du secteur des services à la personne en France avec les secteurs équivalents

dans les autres pays développés. Les difficultés de l'exercice sont liées à la fois à la différence de périmètre entre les pays et au moyen de l'appréhender par des données statistiques (différences de nomenclatures officielles...). Par exemple, en France, le lieu où les activités de services à la personne sont réalisées (le domicile du particulier) est un paramètre important dans la définition des services à la personne. Ce qui n'est pas forcément le cas des autres pays.

L'hétérogénéité de ce secteur en France est la source de sa complexité que nous retrouvons au niveau européen. Tout d'abord, son hétérogénéité, par la nature même des activités que ce secteur regroupe et des acteurs institutionnels qui le composent. Nous nous appuyons, dans cette partie, sur trois études comparatives récentes sur les services à la personne dans les pays développés. La première est celle réalisée par le réseau international de la DG Trésor sur neuf pays développés⁶. Une deuxième étude a été menée sur sept pays européens⁷ par la Direction générale de la compétitivité, de l'industrie et des services (DGCIS, 2011) s'est focalisée essentiellement sur trois sous-catégories de services à la personne à savoir la garde d'enfants à domicile, les travaux ménagers à domicile et l'aide aux gestes de la vie courante des personnes âgées. Enfin la troisième étude de France Stratégie (Garner et Leuthereau-Morel, 2014) a porté sur l'organisation et la gouvernance des services à la personne dans six pays d'Europe : Allemagne, Angleterre, Belgique, Espagne, Finlande et Suède. Ces études montrent qu'à l'heure actuelle, il est délicat d'avoir une vision commune entre les pays étudiés sur la définition des services à la personne.

Le poids économique des services à la personne au niveau européen est approché de manière imparfaite par cinq classes de la nomenclature des activités économiques de la Commission européenne (NACE) des services aux ménages sans distinction entre les activités réalisées au domicile du particulier et les autres. Néanmoins, un périmètre plus restreint est fréquemment utilisé avec les classes 97 (Activités des ménages en tant qu'employeurs de personnel domestique) et 88 (Action sociale sans hébergement). Si la NACE 97 correspond bien aux particuliers employeurs, le lieu de réalisation des prestations dans la NACE 88 ne correspond pas forcément au domicile du particulier. A leur tour, ces deux classes, ne correspondent pas tout à fait à des services à la personne, puisqu'elles intègrent d'autres services qui peuvent être réalisés hors du domicile. C'est le cas de la garde d'enfant concernant les garderies périscolaires ou celles pour enfants handicapés. De plus, les

⁶ Annexée au rapport Kergueris (2010) et réalisée avec la contribution des Services économiques des ambassades des pays suivants : Allemagne, Belgique, Espagne, Etats-Unis, Italie, Japon, Pays-Bas, Royaume-Uni, Suède.

⁷ Allemagne, Belgique, Espagne, Italie, Pays-Bas, Royaume-Uni et Suède.

organismes prestataires ne sont pas pris en compte. Notons que la garde d'enfant à domicile est plus rarement intégrée dans le périmètre des pays étudiés.

En partant des données et des documents nationaux des pays européens étudiés, Garner et Leuthereau-Morel (2014) ont tenté de reconstituer les principales catégories de services qui délimitent les services à la personne selon l'acception française. Trois catégories ont ainsi été distinguées : les services « de confort » à destination de tous les individus : ménage, repassage, jardinage, petites réparations, cuisine préparation de repas à domicile, cours à domicile, etc. ; les services de garde d'enfant dont l'objectif est d'encourager l'activité des femmes sur le marché du travail ; et enfin les services d'assistance d'aide aux personnes âgées ou dépendantes dont l'objectif est de favoriser le maintien à domicile de ces publics. La difficulté de déterminer un périmètre se pose également pour ces activités. En effet, ce périmètre est sensible aux caractéristiques des publics « cibles » de ces services et au type d'activité. Dans son acception la plus large de la NACE (cinq classes), la Commission européenne estime que 7,5 millions de personnes travaillent dans les services à la personne, soit 3 % du PIB européen.

1.6.2 Les aides publiques aux services à la personne en Europe : une solvabilité des ménages souvent liée aux créations d'emplois

Les traits saillants des services à la personne sont l'inexistence d'une définition commune, y compris au sein même des pays appartenant à l'Union européenne. Si les préoccupations de la prise en charge de la dépendance existent dans l'ensemble des pays, les paramètres démographiques différents entre pays orientent les politiques d'aides au secteur. Elles diffèrent à la fois par le mode de financement que par les « publics ciblés ». En dépit des mises en garde qui doivent accompagner les tentatives de comparaisons internationales, liées essentiellement aux périmètres des « secteurs » comparés, nous remarquons des différences entre pays vis-à-vis du mode de financement et de prise en charge de ces services par les différentes institutions de ces pays mais également dans les objectifs poursuivis des dispositifs d'aides publiques. Selon Garner et Leuthereau-Morel (2014), parmi les trois grandes catégories de services à la personne, identifiées, ce sont les services « de confort » qui visent d'avantage un objectif de développement de l'emploi dans le secteur. Les deux autres catégories de

services ont soit un objectif social, dans le cas des personnes dépendantes, soit un objectif de facilitation de l'activité professionnelle des parents dans le cas de la garde d'enfant.

L'emploi, autre enjeu des politiques d'aides aux services à la personne, a progressé dans le secteur des services à la personne. C'est le cas en France, entre 2005 et 2007, les deux années qui encadrent le lancement du plan Borloo (en 2006) où 121 000 ETP ont été créés (DG Trésor, 2011)⁸. Dans les autres pays étudiés, nous constatons également la concomitance des aides avec des créations d'emplois.

Concernant le financement des services à la personne, le poids des principales aides recensées entre 2007 et 2010 par la DG Trésor (2011) est relativement plus faible en Suède (0,02 % du PIB), en Espagne (0,2 %) qu'en en Belgique (0,3 %) et au Japon (0,8 %), ou au Pays-Bas (1,3 %). Bien que la France consacre un soutien public élevé aux services à la personne, le poids des SAP est proche des pays comme la Belgique ou l'Espagne. Ces résultats sont sensibles aux variations des périmètres des services à la personne qui sont pris en compte. En effet, le poids plus faible par rapport au PIB peut s'expliquer, comme dans le cas de la Suède, par le fait que seul le coût des allègements fiscaux est pris dans le calcul de ce poids alors que les municipalités sont les acteurs historiques de la prise en charge de la dépendance dans ce pays.

La définition du secteur en Suède est proche de celle de la France sauf que la forme de prise en charge la plus répandue des services aux personnes dépendantes (assistance et soins aux personnes âgées/handicapées, soins esthétiques à domicile,...) est une prise en charge gratuite par les communes avec financement par l'impôt. En Suède, comme en France, l'avantage fiscal de l'emploi d'un salarié à domicile est de 50 %. En fournisseurs historiques des prestations à destination des personnes dépendantes, le rôle des municipalités s'est modifié puisque d'autres prestataires agréés par ces dernières peuvent désormais les fournir depuis 2009. Selon la fédération suédoise des employeurs du secteur des services (ALMEGA), 11 300 personnes sont employées dans le secteur, soit 7 600 ETP. En effet, la moitié des personnes actives dans le secteur travaillent à mi-temps selon l'agence suédoise des impôts.

⁸ Annexe C du rapport de synthèse de la DG Trésor sur l'évaluation des dépenses fiscale et des niches sociales en faveur des services à la personne de mai 2011.

En Allemagne, les contrats, dits « mini mini jobs », dont l'allègement de cotisations est important s'est développé sur le segment des particuliers employeurs. Ce solde de cotisations que doivent supporter ces derniers peut être déduit de l'impôt sur le revenu à hauteur de 20 % des cotisations employeurs. La dépendance est prise en charge par des caisses régionales d'assurance dépendance au sein d'une cinquième branche au risque dépendance créée en 1995. Les avantages fiscaux de la garde d'enfant ne sont pas spécifiques à celle s'effectuant à domicile. Après une forte hausse dans la décennie 1990 (+153 000), les effectifs travaillant dans ce secteur, s'étaient stabilisés. Depuis 2003, la réforme des mini-jobs avait engendré une forte progression des effectifs salariés, passant de 648 000 en 2003 à 668 000 salariés en 2005, avant de se stabiliser à nouveau à partir de 2006.

Aux Pays-Bas, le secteur comporte des activités pour lesquelles aucune qualification n'est requise. Selon les statistiques du Bureau de la statistique néerlandais (CBS), 285 000 personnes étaient employées par un particulier en 2003, sous l'appellation d'aide-ménagère. La majorité des personnes qui assurent ces prestations sont indépendantes. Les Pays-Bas se caractérisent par une offre très insuffisante au regard de la forte demande pour ces services.

La Belgique a mis en place un système de prestataires « Titres-services » pour les services de confort avec l'exemption de TVA. L'Etat belge considère que les « services de proximité » est un enjeu important de politique d'emploi. Ainsi, en plus de son contrôle sur les prestataires par un système d'agrément, impose que ces structures respectent dans leurs embauches un quota de 60 % de chômeurs indemnisés ou de bénéficiaires de minima sociaux. Ils ont bénéficié d'un soutien important des autorités. Ils représentent 42 379 ETP au 1er septembre 2009. A priori 100 000 emplois ont été créés grâce aux « titres services ». Il semble que l'emploi direct ne reçoit pas d'aides publiques en la Belgique.

Une forte croissance de l'emploi dans le secteur de l'aide domestique a été observée en Italie où l'emploi a cru de 27 % entre 2003 et 2008. Les services à la personne représenteraient 1,2 millions d'emplois en 2008 et atteindraient 1,7 millions en prenant en compte le travail irrégulier. Ce secteur, bien qu'il représente un gisement d'emplois et bénéficiant de mesures de soutien public, est néanmoins concurrencé par la sphère familiale. Par ailleurs, le niveau élevé du travail dans le secteur des services à la personne limite la compétitivité des entreprises privées.

En Espagne, il n'existe pas de politique de soutien aux services à la personne. Seuls les services d'aide aux personnes dépendantes bénéficient d'une politique de soutien du gouvernement par la Loi 39/2006 de Promotion de l'Autonomie des Personnes et d'Attention aux personnes en situation de dépendance. Le travail dissimulé dans les services à la personne est répandu en Espagne. En février 2010, de 291 527 employés de maison (69 % employés à plein temps) travaillent dans les services domestiques (garderie, jardinage, conduite, petits travaux, soutien scolaire, tâches ménagères, et autres). L'Association Espagnole des Services à la Personne (AESp) s'efforce de promouvoir l'emploi régulier dans ce secteur. Elle estime à 1 million le nombre de personnes travaillant dans l'irrégularité.

Le Royaume-Uni, n'a pas mis en place de politique publique dans l'objectif de promouvoir le secteur des services à la personne. Il n'existe pas non plus de politique sectorielle en termes de développement de l'emploi dans ce secteur. Les mêmes règles (fiscales et de cotisations sociales) s'appliquent à tous les employeurs de salariés dans ce secteur quel que soit le type d'employeur (structure privée, particuliers employeurs). Le travail non déclaré est décrit comme fréquent. Une spécificité du système fiscal-social britannique est la possibilité de ne pas déclarer les travailleurs occasionnels à temps très partiels rémunérés à moins de 140 euros par semaine.

Aux Etats-Unis, il n'existe pas de politique d'aide publique aux services à la personne. Néanmoins, les soins et aides à domicile, dit « caregivers », sont considérés comme une catégorie socio-professionnelle aux Etats-Unis. Le soutien familial est le mode de soutien le plus fréquent.

Le Ministère de la Santé, du Travail et des Affaires sociales japonais recense 1,3 million de personnes employées en 2008 dans le secteur de la dépendance des personnes âgées (+34% par rapport à 2005), soit 2 % de la population active. Le Japon considère que le secteur de la prise en charge de la dépendance des personnes âgées l'une des sources importantes de créations d'emplois.

La définition d'une mesure d'emploi dans le secteur est une nécessité. En effet, les modifications des nomenclatures dans principales sources statistiques servant à estimer l'emploi doivent prendre en compte de manière précise les effectifs salariés des services à la personne. Au-delà d'une meilleure appréhension de l'évolution de l'emploi, une voie devrait porter sur la prise en compte des changements probables dans les comportements des employeurs et, également, des

salariés, non seulement à mesure qu'un besoin d'un type de service (assistance aux personnes dépendantes, garde d'enfant à domicile) croisse, mais aussi en réaction aux changements possibles des aides au secteur.

Sur l'incitation à travailler et l'encouragement de l'emploi dans ce secteur, l'on doit se tourner vers une exploration économétrique afin de lever les ambiguïtés théoriques des modèles d'offre de travail standards qui limitent l'individu à occuper un seul emploi à la fois. Nous savons que la multiactivité est particulièrement présente dans le secteur des services à la personne. Or, très peu d'études économétriques ont pu être réalisées dans le passé, en raison de l'absence de données individuelles sur la question.

Par ailleurs, les quelques travaux portant sur l'emploi ou le travail dans les services à la personne négligent généralement les facteurs psychologiques dans le choix de d'occuper ces emplois. Non seulement, la presque totalité des études économétriques ignore la motivation. Mais, elles ne tiennent compte ni du comportement du salarié, ni de son appréciation des dispositifs mis en place par les pouvoirs publics pour encourager le recrutement dans ce secteur. Pourtant, il est fort probable que, dans sa décision de travailler, l'individu réagisse davantage à un arbitrage de travailler dans ce secteur (travail d'appoint, conditions de travail, etc.) qu'à la perception subjective qu'il a de la probabilité trouver un emploi. Enfin, alors que l'image valorisée ou, au contraire, dévalorisée de ces emplois au sein de la société, est susceptible d'influencer fortement la décision d'occuper ou non des emplois dans ce secteur, D'où l'intérêt d'explorer cette piste de recherche pour le secteur des services à la personne.

Dans ce cadre, et, au-delà de l'examen de la demande de ces services par les ménages, les caractéristiques de l'emploi et des salariés qui sont parfois employés par des organismes de services à la personne, ayant un but lucratif ou non, sont à prendre en considération dans l'élaboration des politiques de recrutement dans ce secteur. Des mesures spécifiques à chaque type d'employeur peuvent être plus appropriées.

1.7 Annexes

Annexe A- Les activités de services à la personne soumises à agrément et celles au régime déclaratif

Les deux décrets du 20 septembre 2011 réorganisent la présentation de ces activités des services à la personne. En premier lieu sont présentées les activités à destination des publics fragiles, nécessitant donc un agrément (garde d'enfants de moins de 3 ans et leur accompagnement, prestations à destination des personnes âgées, des personnes handicapées ou dépendantes), et en second lieu celles qui n'en nécessitent pas (toutes les autres activités).

Les activités de services à la personne soumises à agrément sont les suivantes :

1. garde à domicile d'enfants de moins de trois ans, (âge fixé par arrêté conjoint du ministre chargé des services et du ministre chargé de la famille en date du 26 décembre 2011) ;
2. assistance aux personnes âgées ou aux autres personnes qui ont besoin d'une aide personnelle à leur domicile, à l'exception d'actes de soins relevant d'actes médicaux ;
3. garde-malade à l'exclusion des soins ;
4. assistance aux personnes handicapées, y compris les activités d'interprète en langue des signes, de technicien de l'écrit et de codeur en langage parlé complété ;
5. prestation de conduite du véhicule personnel des personnes dépendantes, du domicile au travail, sur le lieu de vacances, pour les démarches administratives, à la condition que cette prestation soit comprise dans une offre de services incluant un ensemble d'activités effectuées à domicile ;
6. aide à la mobilité et transports de personnes ayant des difficultés de déplacement lorsque cette activité est incluse dans une offre de services d'assistance à domicile ;
7. accompagnement des enfants de moins de trois ans, des personnes âgées ou handicapées dans leurs déplacements en dehors de leur domicile (promenades, transports, actes de la vie courante), à condition que ces prestations soient comprises dans une offre de services incluant un ensemble d'activités effectuées à domicile.

Les activités de services à la personne soumises à titre facultatif au régime déclaratif sont, outre celles présentées ci-dessus :

1. l'entretien de la maison et travaux ménagers ;

2. les petits travaux de jardinage, y compris les travaux de débroussaillage ;
3. les travaux de petit bricolage dites « hommes toutes mains » ;
4. la garde d'enfants à domicile, au-dessous d'un âge fixé par arrêté conjoint du ministre chargé des services et du ministre chargé de la famille ;
5. le soutien scolaire à domicile ou cours à domicile ;
6. les soins d'esthétique à domicile pour les personnes dépendantes ;
7. la livraison de repas à domicile, à la condition que cette prestation soit comprise dans une offre de services incluant un ensemble d'activités effectuées à domicile ;
8. la préparation des repas à domicile, y compris le temps passé aux commissions ;
9. la collecte et livraison à domicile de linge repassé, à la condition que cette prestation soit comprise dans une offre de services incluant un ensemble d'activités effectuées à domicile ;
10. la livraison de courses à domicile ;
11. l'assistance informatique et Internet à domicile ;
12. les soins et promenades d'animaux de compagnie, à l'exclusion des soins vétérinaires et du toilettage, pour les personnes dépendantes ;
13. la maintenance, entretien et vigilance temporaires, à domicile, de la résidence principale et secondaire ;
14. l'assistance administrative à domicile ;
15. l'accompagnement des enfants de plus de trois ans dans leurs déplacements en dehors de leur domicile (promenades, transport, actes de la vie courante) ;
16. les activités qui concourent directement et exclusivement à coordonner et délivrer les services aux personnes mentionnés ci-dessus.

Ces activités sont éligibles à une réduction ou crédit d'impôt sur le revenu sur les sommes versées au titre des services à la personne et pouvant atteindre 50% des dépenses engagées, dans la limite d'un plafond de 12 000 €.

Annexe B - Les doubles comptes dans les statistiques sur les services à la personne

Deux agrégats sont susceptibles de comporter des doubles comptes : le nombre de salariés des services à la personne et le nombre de particuliers ayant recours aux services à la personne.

Les effectifs de particuliers employeurs recèlent quelques doubles comptes. C'est notamment le cas lorsqu'un employeur utilise simultanément le chèque emploi service pour rémunérer des heures de ménage et la DNS pour rémunérer une personne gardant des enfants au domicile. Des doubles comptes peuvent également exister si les employeurs embauchent plusieurs salariés déclarés dans différents centres Urssaf. Le nombre de particuliers recourant aux organismes prestataires peut également comporter des doubles comptes. C'est par exemple le cas lorsqu'un particulier recourt à un organisme pour une garde d'enfants et simultanément à un autre pour une prestation de ménage. Par conséquent, le nombre de particuliers ayant recours aux services à la personne sur une année donnée, calculé en faisant la somme des particuliers employeurs par circuit déclaratif et des clients d'organismes prestataires, comporte des doubles comptes de plusieurs origines : au sein des particuliers employeurs (recours à plusieurs modes déclaratifs), au sein des clients d'organismes (recours à plusieurs organismes) et entre particuliers employeurs et clients d'organismes (un particulier pouvant être les deux). Des risques de doubles comptes existent également dans le calcul des effectifs salariés. En effet, un salarié travaillant chez plusieurs employeurs peut être déclaré de diverses façons (déclarations trimestrielles à l'Urssaf, chèque emploi service universel) ou être embauché par divers canaux (emploi direct par certains particuliers et par le biais d'organismes prestataires pour d'autres). Il apparaîtra alors simultanément dans plusieurs sources. Depuis 2003, les effectifs de salariés employés par des particuliers, transmis par l'Ircem à la Dares, sont corrigés des doubles comptes. Les séries antérieures ont fait l'objet d'estimations. En revanche, le nombre de salariés des organismes prestataires peut comporter des doubles comptes (cas des salariés employés par plusieurs organismes sur la période), car il s'appuie sur des données agrégées figurant dans les états mensuels d'activité. Ainsi, le cumul des effectifs salariés des particuliers employeurs et des effectifs salariés des organismes prestataires peut comporter des doublons. C'est le cas lorsque des salariés d'organismes prestataires travaillent simultanément en emploi direct chez des particuliers. Les sources exploitées dans cette publication ne permettent pas de repérer ces situations, mais des travaux exploratoires à partir des déclarations annuelles de données sociales permettent d'estimer que

durant la troisième semaine de mars 2010, environ 100 000 salariés étaient dans ce cas, correspondant à 28 % des salariés des OSP ou encore 12 % des salariés des particuliers employeurs.

Annexe C – Les services à la personne dans la nomenclature d'activités française (NAF Révisée 2)

Service à la personne (article D.7231-1 du Code du travail)	PE*	Service fourni par une entreprise
1° Entretien de la maison et travaux ménagers	97.00Z	81.21Z Nettoyage courant des bâtiments
2° Petits travaux de jardinage y compris les travaux de débroussaillage	97.00Z	81.30Z Services d'aménagement paysager
3° Prestations de petit bricolage dites « hommes toutes mains »	97.00Z	43.2 Travaux d'installation électrique, plomberie et autres travaux d'installation 43.3 Travaux de finition
4° Garde d'enfant à domicile	97.00Z	88.91 Action sociale sans hébergement pour jeunes enfants
5° Soutien scolaire à domicile ou cours à domicile	97.00Z	85.59B Autres enseignements 85.51Z Enseignement de disciplines sportives et activités de loisirs (marginale) 85.52Z Enseignement culturel (marginale)
6° Préparation de repas à domicile, y compris le temps passé aux commissions	97.00Z	56.21Z Services des traiteurs 88.10A Aide à domicile
7° Livraison de repas à domicile, à la condition que cette prestation soit comprise dans une offre de services incluant un ensemble d'activités effectuées à domicile	97.00Z	53.20Z Autres activités de poste et de courrier
8° Collecte et livraison à domicile de linge repassé, à la condition que cette prestation soit comprise dans une offre de services incluant un ensemble d'activités effectuées à domicile	97.00Z	96.01A Blanchisserie teinturerie
9° Assistance aux personnes âgées ou autres personnes qui ont besoin d'une aide personnelle à leur domicile, à l'exception d'actes de soins relevant d'actes médicaux	97.00Z	88.10A Aide à domicile
10° Assistance aux personnes handicapées, y compris les activités d'interprète en langue des signes, de technicien de l'écrit et de codeur en langage parlé complété	97.00Z	88.10A Aide à domicile
11° Garde-malade, à l'exclusion des soins	97.00Z	88.10A Aide à domicile
12° Aide à la mobilité et transports de personnes ayant des difficultés de déplacement lorsque cette activité est incluse dans une offre de services d'assistance à domicile	97.00Z	88.10A Aide à domicile
13° Prestation de conduite du véhicule personnel des personnes dépendantes, du domicile au travail, sur le lieu de vacances, pour les démarches administratives, à la condition que cette prestation soit comprise dans une offre de services incluant un ensemble d'activités effectuées à domicile	97.00Z	88.10A Aide à domicile 49.32Z Transports de voyageurs par taxi 49.39 Autres transports terrestres de voyageurs n.c.a. (non classés ailleurs)
14° Accompagnement des enfants dans leurs déplacements, des personnes âgées ou handicapées en dehors de leur domicile	97.00Z	88.10A Aide à domicile 88.91A Accueils de jeunes enfants

(promenades, transports, actes de la vie courante), à condition que ces prestations soient comprises dans une offre de services incluant un ensemble d'activités effectuées à domicile		96.09Z Autres services personnels n.c.a.
15° Livraison de courses à domicile, à la condition que cette prestation soit comprise dans une offre de services comprenant un ensemble d'activités effectuées à domicile	97.00Z	53.20Z Autres activités de poste et de courrier
16° Assistance informatique et internet à domicile	97.00Z	62.09Z Autres activités informatiques
17° Soins et promenades d'animaux de compagnie, à l'exception des soins vétérinaires et du toilettage, pour les personnes dépendantes	97.00Z	96.09Z Autres services personnels n.c.a.
18° Soins d'esthétique à domicile pour les personnes dépendantes	97.00Z	96.02A Coiffure
		96.02B Soins de beauté
19° Maintenance, entretien et vigilance temporaires, à domicile, de la résidence principale et secondaire	97.00Z	80.10Z Activités de sécurité privée
20° Assistance administrative à domicile	97.00Z	82.11Z Services administratifs combinés de bureau
		82.19Z Photocopie, préparation de documents et autres activités spécialisées de soutien de bureau
		88.10A Aide à domicile
21° Les activités qui concourent directement et exclusivement à coordonner et délivrer les services mentionnés au premier alinéa	97.00Z	Classement au service concerné

* PE : particulier employeur.

Source : Cnis (2012).

Annexe D - Les sources de données

Le suivi des particuliers employeurs

Trois sources sont mobilisées pour le suivi des particuliers employeurs :

- les déclarations nominatives simplifiées (DNS), transmises trimestriellement par les employeurs aux Urssaf ;
- les volets sociaux des chèques emploi service universel adressés par les employeurs au Centre national du traitement des chèques emploi service universel (CNTCesu) ;
- les volets sociaux des chéquiers liés à la prestation d'accueil du jeune enfant (Paje) adressés au Centre Pajemploi.

Le groupe de protection sociale des emplois de la famille (Ircem) exploite ces données et transmet des informations agrégées à la Dares. Les statistiques de l'Ircem distinguent quatre catégories d'emploi :

- les emplois de maison ;
- les gardes d'enfants au domicile du particulier ;
- les assistants maternels ;
- les « autres emplois familiaux », qui recouvrent les emplois dits « occasionnels » à caractère ponctuel et temporaire (travaux de bâtiment, prestations de chauffeurs, jardiniers, familles d'accueil de personnes âgées...).

Pour chacune de ces catégories, l'Ircem transmet des données sur les effectifs d'employeurs et de salariés (après suppression des doubles comptes pour les salariés exerçant plusieurs catégories d'emploi), les heures déclarées ou rémunérées (sauf pour les assistants maternels) et les modes de déclaration. Les heures déclarées par Cesu correspondent aux heures salariées hors congés payés. Afin de reconstituer le nombre total d'heures rémunérées, en cohérence avec les autres circuits déclaratifs, ces heures sont rehaussées de 10 %.

Le suivi des organismes de services à la personne

L'activité des organismes (OSP) est mesurée au moyen de deux sources.

- L'état mensuel d'activité (EMA), qui renseigne sur les volumes d'heures rémunérées, les effectifs de salariés concernés, le nombre de particuliers utilisateurs et la masse salariale, tant au titre de l'activité prestataire que mandataire. Depuis la mise en place de Nova, sont également disponibles des informations sur les heures et l'effectif des intervenants non salariés.
- Le tableau statistique annuel (TSA), qui détaille le nombre d'heures payées selon les grands types de prestations dispensées et fournit des informations sur les caractéristiques et les statuts des personnels. Ce bilan annuel permet de repérer, dans le détail, les catégories d'activités au titre desquelles intervient l'organisme.

Le système d'information « Nova »

Jusqu'en 2008, les EMA étaient transmis aux directions départementales du travail et de la formation professionnelle (DDTEFP) qui transmettaient à la Dares des données agrégées par mois et par département. Les TSA quant à eux étaient transmis par les organismes agréés sous format papier aux DDTEFP puis à la Dares, qui les faisait saisir et les exploitait. Depuis 2008, les données relatives aux organismes sont saisies par ces derniers dans le système d'information « Nova » des organismes de services à la personne géré par l'Agence nationale des services à la personne (ANSP). Cette base recense tous les organismes agréés ou déclarés. Elle contient des données administratives, des données relatives à l'agrément ou à la déclaration, des données commerciales et des données d'activité : états mensuels d'activité (EMA), tableaux statistiques annuels (TSA) et bilan annuel d'activité.

Le système d'information « Nova » permet ainsi de gérer les agréments et les déclarations des organismes et d'assurer le suivi statistique de ces derniers. Les organismes agréés ou déclarés y sont connus de manière exhaustive, ce qui n'était pas toujours le cas des données transmises à la Dares avant 2008, qui concernaient de fait les seuls organismes ayant renseigné leurs formulaires statistiques mensuels ou annuels. Le changement de système d'information relatif aux organismes conduit à une rupture de série en 2008. Deux séries homogènes de données existent ainsi : la première s'appuie sur les données agrégées issues des EMA recueillies et publiées précédemment par la Dares jusqu'en 2008 inclus, la seconde sur les données des EMA saisis dans Nova à partir de 2008 et publiées dans la présente publication. Il est ainsi possible de calculer des évolutions pour chaque année au sein de ces deux séries homogènes. Pour l'année 2008, deux jeux de données coexistent ; celles issues de

Nova ont été ici privilégiées, afin de permettre de calculer de manière cohérente les évolutions de 2008 à 2011.

Le redressement des données des EMA issues de « Nova »

« Nova » a été progressivement mis en place à partir de 2008. La proportion d'organismes saisissant leurs EMA et TSA dans Nova a crû progressivement et la qualité des données s'est améliorée. Plusieurs actions ont été mises en œuvre afin d'améliorer la qualité des informations qu'il contient ; elles sont de deux types.

- Les unes ont pour objectif de compléter *ex post* les données saisies lorsqu'elles font défaut ou sont manifestement incohérentes (non-réponses partielles ou totales, erreurs de saisie, etc.). Ces corrections sont mises en œuvre par un moteur de redressement qui crée une base annexe, dite base redressée, réservée à l'établissement de statistiques à des fins de diffusion d'information exhaustive à un niveau agrégé sur le secteur des OSP. Les données saisies les premières années dans Nova (2008 et 2009) étant moins exhaustives, elles ont été davantage complétées et corrigées.

- Les autres interviennent dès la saisie, pour en améliorer la qualité et la complétude : contrôles et alertes ont été mis en place à partir de la fin 2009, dès lors que les données saisies par un organisme apparaissent incohérentes entre elles ou connaissent de fortes variations d'un mois sur l'autre ; les organismes qui ne saisissent pas trois mois de suite leurs états mensuels d'activité (EMA) ne figurent plus dans l'annuaire des OSP.

En 2011, le taux de saisie des EMA par les OSP dans Nova était de 84 % ; celui des TSA de 71 %. La présente publication bénéficie des corrections ainsi apportées aux informations saisies par les organismes dans Nova.

Chapitre 2 : La motivation intrinsèque des salariés des organismes agréés de services à la personne

2.1 Introduction

Si l'intérêt pour l'emploi dans le secteur des services à la personne est stratégique, l'intérêt pour les conditions dans lesquelles ces emplois sont occupés par les salariés ne l'est pas moins.

Bien que les emplois dans ce secteur aient été encouragés par l'Etat, notamment par le plan Borloo de développement des services à la personne, les études empiriques sur la motivation des salariés qui les occupent restent limitées ou inexistantes en ce qui concerne ceux travaillant dans le champ des organismes agréés de services à la personne (OASP). En effet, ce champ ne se recoupe pas avec les nomenclatures officielles existantes. Depuis 2008, la mise en place du système d'information Nova par l'agence nationale des services à la personne (ANSP) a permis d'identifier de manière exhaustive le champ des OASP.

Répondre à la question de savoir si les salariés des OASP à but non lucratif, composés des associations et des organismes publics agréés sont intrinsèquement plus motivés que ceux des OASP privés à but lucratif (entreprises privées agréées) est important pour plusieurs raisons. Premièrement, l'Etat encourage davantage le recrutement de salariés dans les entreprises privées agréées (taux réduits de TVA, élargissement du champ des activités des SAP aux nouvelles prestations permettant aux entreprises agréées de les fournir, etc.) et le développement du salariat dans les services à la personne qui a accompagné les différentes politiques publiques en faveur de ce secteur, il serait légitime de connaître leur motivation à exercer des tâches parfois difficiles dont un esprit altruiste est nécessaire pour les accomplir. Deuxièmement, les OASP privés à but lucratif œuvrent dans le même champ que les OASP à but non lucratif en assurant eux aussi les principales prestations de ménage, d'assistance aux personnes dépendantes, fragiles, de soutien scolaire, de garde d'enfant... bref de

biens sociaux et d'intérêt général, mais poursuivant également un but lucratif. Ainsi, si leurs salariés seraient intrinsèquement moins motivés que ceux des OASP associatifs ou publics, la poursuite de ce double objectif pourrait avoir pour conséquence de voir leurs coûts augmenter par les incitations monétaires qui deviendraient nécessaires et le coût de l'asymétrie d'information entre ces OASP et leurs salariés. Troisièmement, bien qu'hétérogènes par la multitude de prestations qu'ils proposent, les OASP ont la caractéristique de poursuivre principalement des objectifs sociaux et d'intérêt général et dont l'activité est assurée aussi bien par des acteurs à but lucratif (les OASP et leurs salariés) que des acteurs à but non lucratif. Cette spécificité rend particulièrement approprié le test de la motivation intrinsèque sur ces salariés.

Cet article examine un aspect de la relation au travail des salariés des OASP, leur motivation intrinsèque, selon qu'ils appartiennent aux OASP à but lucratif (entreprises privées agréées) ou à but non lucratif (associations et organismes publics). Il propose d'étudier la motivation intrinsèque des salariés des OASP à partir de la théorie de la motivation intrinsèque et la théorie du « don du travail » (Preston, 1989). Narcy (2009) a pu vérifier la validité empirique de la théorie du « don du travail » de Preston (1989) sur les salariés des associations en France à partir de l'enquête emploi. Nous adaptons la même démarche et l'appliquons au secteur spécifique des organismes agréés de services à la personne par la méthode de Heckman en deux étapes. Un modèle de *Switching* endogène est estimé. Il permet d'estimer les différentiels de salaires entre les salariés des OASP à but non lucratif et les salariés des OASP à but lucratif en contrôlant la sélection endogène qui conditionne la répartition des salariés entre ces deux types d'OASP.

Les données utilisées sont celles issues d'un appariement des bases de données. Celles issues du serveur Nova géré par l'Agence nationale des services à la personne (ANSP)⁹, de la Dares et les déclarations annuelles des données sociales (DADS) de l'Insee.

Le présent travail suit les étapes suivantes. Après une revue de littérature sur la motivation intrinsèque, nous présentons le choix des données utilisées et quelques statistiques descriptives. Les sections suivantes sont consacrées à la stratégie et à la méthodologie d'estimation de la motivation intrinsèque où nous présentons le modèle de *switching* avec la méthode de Heckman en deux étapes. La section suivante fournit les résultats des estimations qui seront soumis ensuite à un test de

⁹ Depuis la disparition de l'ANSP, la gestion de la base Nova est confiée à la Direction générale des entreprises (DGE).

robustesse. Une analyse selon les tranches de salaires horaire complètera cette analyse. Enfin, la dernière section conclut.

2.2 La théorie de la motivation intrinsèque¹⁰

Comment pourrait-on expliquer la raison pour laquelle les individus s'engagent dans des actions ou efforts ?

Selon E. L. Deci (1975), le travail provient de sources de motivations externes, dites « extrinsèques », échange entre l'individu et l'organisation par l'intermédiaire des récompenses accordées, et de motivations internes, ou « intrinsèques », liées à la nature du travail. Deci (1975) explique que les deux motivations ne sont pas forcément complémentaires et donc non cumulables. Il souligne la complexité des sources de motivation en ayant le postulat que la liberté d'action des individus est une nécessité psychologique fondamentale, qui permet d'expliquer la motivation (Deci et Ryan, 1975, 1985, 2000).

La théorie de la motivation extrinsèque se définit comme suit : l'individu fait des actions dans l'intention d'obtenir un « intérêt » qui se trouve en dehors de l'activité elle-même. Nous avons comme exemples : être récompensé par une prime, ne pas se sentir coupable, faire plaisir à son entourage. Pour la théorie de la motivation intrinsèque, les comportements sont motivés seulement par l'intérêt et le plaisir que l'individu éprouve dans l'exercice de l'action ou l'effort, sans attendre de récompense extrinsèque à cette action ou effort.

Meyer-Waarden, et Benavent (2006) font remarquer, à partir des recherches en pédagogie, l'existence d'une interaction entre les deux types de motivations, intrinsèque et extrinsèque. Ils soulignent donc un basculement de l'intérêt intrinsèque ou plutôt la perte de celui-ci en faveur de l'intérêt extrinsèque. Cependant, cet effet n'est valable que pour les tâches créatives ou complexes. Les auteurs soulignent que les motivations extrinsèques ne sont pas forcément toujours des éléments destructeurs, surtout pour des personnes qui perçoivent certaines tâches comme « inintéressantes » plutôt que plaisantes. Les « récompenses extrinsèques » peuvent jouer leur rôle de motivation.

¹⁰ Pour un panorama complet des théories de la motivation au travail se reporter à l'article de Rivaleau (2003). Pour les différents types de motivations intrinsèques et extrinsèques, voir .

La relation entre la motivation intrinsèque et un type de motivation extrinsèque, qui sont les incitations monétaires, a été analysé au niveau empirique par Frey et Jegen (2001), en s'appuyant sur plusieurs enquêtes dans différents domaines dans plusieurs pays. Ils se sont intéressés à l'impact des incitations monétaires (extrinsèques) sur l'éviction de la motivation intrinsèque. Ils ont mis en lumière l'effet destructeur de l'impact des incitations monétaires (motivation extrinsèque) sur la motivation intrinsèque dans plusieurs secteurs et validé empiriquement cet effet d'éviction. Une autre étude menée en Suisse dans le secteur du travail de volontariat a montré que ces récompenses financières ont conduit à la baisse du nombre d'heures effectuées dans le cadre du volontariat par les volontaires. Les incitations financières peuvent être ressenties par l'agent comme un moyen de le contrôler, alors celles-ci vont avoir un impact négatif sur sa motivation intrinsèque. En revanche, si parallèlement à ces incitations l'agent conserve son autonomie d'action, l'effet d'éviction s'estompe et c'est même un effet positif qui apparaîtrait sur sa motivation intrinsèque.

Le modèle de Bénabou et Tirole (2003) s'intéresse aux conditions sous lesquelles les incitations extrinsèques se révéleraient contre-productives à long terme. L'idée de base de leur modèle est que, contrairement aux modèles économiques standards qui considèrent souvent que c'est plutôt l'agent qui détient une information privée, dans ce modèle le « principal » détient également de l'information sur l'agent que l'agent lui-même ignore. Aussi, le principal ayant des préférences différentes de celles de l'agent, préfère que celui-ci essaye d'accomplir au mieux la tâche qu'il lui a confiée. En effet, si le principal dispose d'informations au sujet des compétences de l'agent ou de la difficulté de la tâche, les décisions ou incitations qu'il met en place donnent un signal et révèlent donc cette information. Un phénomène de *looking-glass self* se met donc en place. Ce système d'incitations lorsqu'il est trop vif peut conduire à une démotivation de l'agent, car ce dernier reçoit un signal déjà négatif que la tâche est lourde, ou que ses compétences sont insuffisantes, ce qui affecte par conséquent, à long terme, sa confiance pour accomplir la tâche. Les auteurs indiquent que leur modèle a montré que « ces phénomènes (systèmes d'incitation et de motivation intrinsèque) sont souvent tout à fait rationnels, et a fourni une analyse formelle qui aide à concilier les points de vue économique et psychologique ». D'autres auteurs comme Etchart-Vincent (2006), tout en considérant que les incitations extrinsèques peuvent réduire la motivation intrinsèque dans certains contextes expérimentaux, nuancent cet effet d'éviction en soulignant que la validité de cet argument n'est pas absolue. D'autres formes d'incitations extrinsèques (autres que monétaires) existent et peuvent au contraire accroître la motivation intrinsèque. C'est le cas, par exemple, de la valeur symbolique de l'accomplissement d'une tâche et de l'impact positif qui en résulte sur le sentiment de compétence ou de réciprocité et l'estime

de soi. Si les incitations monétaires sont perçues par l'agent comme un moyen utilisé par le principal pour contrôler son comportement et réduire sa marge de liberté dans son activité, alors l'effet est négatif. Car, le besoin d'autonomie de l'agent et le sentiment de compétence se trouvent ainsi affectés. C'est le cas des salariés des entreprises qui se sentent contrôlés par les rémunérations incitatives.

Narcy (2009) a testé la motivation intrinsèque des salariés en France dans le domaine associatif. Le choix de ce domaine étant justifié par le fait que le secteur associatif ayant des objectifs sociaux et d'intérêt général devrait avoir des salariés intrinsèquement plus motivés que ceux du secteur privé. L'auteur se base sur la théorie du *don du travail* – qui est une théorie de l'offre de travail - de Preston (1989) qui suggère que les salariés du secteur associatif sont intrinsèquement motivés s'ils sont prêts à accepter, pour y travailler, de percevoir une rémunération plus faible que celle qu'ils auraient pu percevoir au sein du secteur privé. Les résultats ont montré que les salariés du secteur associatif sont effectivement prêts à accepter des rémunérations plus faibles que celles des entreprises privées, ce qui a permis à l'auteur de conclure à la plus grande motivation intrinsèque de cette catégorie de salariés.

2.3 Le choix des données pour tester la motivation intrinsèque

Les salariés des organismes agréés de services à la personne (OASP) se distinguent en salariés des OASP à but non lucratif et salariés des OASP à but lucratif. Comme dans les autres secteurs, un organisme de services à la personne sans but lucratif ou à but non lucratif renvoie à toute entité dotée de la personnalité morale, publique ou privée, n'ayant pas pour but l'obtention de gains financiers à partager entre les membres qui la composent. Adhérant à cette définition, nous suggérerons de regrouper sous la dénomination « OASP à but non lucratif », toutes associations et les organismes publics ayant le statut d'OASP. Par opposition, un « OASP à but lucratif » correspondra aux entreprises privées agréées des services à la personne dont l'objectif principal est la réalisation et le partage des bénéfices. Bien que la composition en catégories socioprofessionnelles¹¹ est différente entre les OASP publics et les OASP associatifs en raison de la forte proportion des

¹¹ Les OASP publics comportent plus de 5 % de cadres contre moins de 2 % dans les associations. De même, plus d'un agent sur cinq appartient aux professions intermédiaires, contre un peu plus de 3 % dans les associations. A l'inverse, la catégorie « Personnels des services directs aux particuliers » ne représente que 23 % des effectifs OASP publics contre 63 % dans les associations.

catégories socioprofessionnelles supérieures dans les OASP publics et par conséquent d'une rémunération par salarié plus élevée (Adamchik et Bedi, 2000), nous avons fait le choix de les regrouper dans nos estimations économétriques du fait de la caractéristique commune en ces deux types d'organismes de ne pas rechercher les bénéficiaires en ayant donc un but non lucratif.

Nous n'avons pas connaissance de l'existence d'une étude en France qui met en évidence les choix des salariés des services à la personne d'exercer dans un OASP à but non lucratif ou dans un OASP à but lucratif. Notons que beaucoup de salariés n'ont tout simplement pas ce choix, puisque qu'être employé par un OASP serait pour eux une opportunité d'obtenir un emploi et de sortir du chômage.

Si les entreprises privées agréées ne se sont développées que récemment¹², les associations et les organismes publics sont des acteurs historiques, réalisant la part la plus importante dans l'activité des OASP.

Dans le cadre de ce travail, nous allons entreprendre d'examiner les déterminants des choix individuels des salariés pour travailler dans un OASP privé à but lucratif ou dans un OASP à but non lucratif, « toutes choses étant égales par ailleurs ». Plus précisément, il nous a semblé légitime d'étudier ce choix en mobilisant à la fois les données de l'agence nationale des services à la personne (ANSP) et de la Dares sur les tableaux statistiques annuels des OASP afin d'étudier leurs caractéristiques. Par ailleurs, les déclarations annuelles des données sociales (DADS) produites par l'Insee permettent d'étudier les caractéristiques des salariés des OASP. L'enquête emploi de l'Insee est une source très riche, néanmoins la couverture du champ des OASP, tel que défini actuellement (21 activités du plan Borloo), n'est qu'approximatif.

Les données sur les salariés du champ des services à la personne, tel qu'il est défini par le plan Borloo, sont rares. Celles concernant les salariés des OASP le sont davantage. Afin de rapprocher les données des OASP de celles de leurs salariés, la Dares a effectué pour les données de l'année 2008 un appariement entre les établissements des OASP issus du serveur Nova mis en place et géré par l'agence nationale des services à la personne (ANSP) et les données DADS de l'Insee. En effet, les DADS fournissent à la fois une base de données établissements et une autre base de données

¹² Le nombre d'entreprises en activité a progressé très vite ces dernières années : leur nombre a grimpé de 6 500 en 2008 à près de 19 000 en 2014. Leur part dans l'activité des OASP est passée de 10 % en 2008 à 32 % en 2014, soit 13 % de l'activité totale du secteur des services à la personne (y compris les particuliers employeurs).

salariés. Ces salariés ont été identifiés grâce aux numéros SIRET présents dans les deux bases de données. Nous avons ensuite apparié cette base de données avec l'autre source de données OASP de la Dares, les tableaux statistiques annuels (TSA). Cette dernière fournit essentiellement les informations sur la répartition des heures d'intervenants à domicile par types d'activités du plan Borloo. La base TSA complète en effet des caractéristiques sur les établissements que contiennent les DADS : on y retrouve la répartition de l'activité sur les 21 activités du plan Borloo de développement des services à la personne, ce qui permet également de construire des informations comme par exemple la part des activités dites pénibles (assistance aux personnes âgées/handicapées ou dépendantes, garde malade, ménage) dans l'établissement ou de connaître le nombre de travailleurs bénévoles. Ces différents appariements aboutissent à une base de données finale enrichie, issue de quatre bases de données, que nous allons utiliser dans la partie modélisation et estimation de ce travail. 597 347 postes de salariés ont été identifiés.

Cependant, nous sommes confrontés dans les données DADS disponibles à une double difficulté. D'une part, il est difficile de distinguer les salariés des OASP intervenant « au domicile » des particuliers de ceux occupant des postes administratifs ou annexes qui travaillent donc dans les locaux de l'OASP¹³. D'autre part, les OASP n'exercent pas tous l'activité « services à la personne » à titre exclusif, c'est-à-dire que certains organismes ne sont pas contraints par « la clause d'activité exclusive » et disposent d'une autorisation d'exercer dans les services à la personne, mais ces services ne constituent pas leur « cœur de métier ». Dans les données DADS, tous les salariés de ces organismes sont répertoriés, sans possibilité de les distinguer des salariés exerçant dans les services à la personne. C'est le cas par exemple des Centres communaux d'action sociale (CCAS) où la proportion du personnel salarié administratif (non intervenant) est la plus importante.

Concernant les organismes autorisés, nous pouvons distinguer les deux situations suivantes :

- Soit ils sont uniquement autorisés. Dans ce cas, ils sont gérés par le conseil général (CG) et ils doivent appliquer une tarification spécifique. Dans ce cas, le service (ou l'établissement) se positionne dans le champ de l'action sociale et médico-sociale qui est encadrée par le Code de l'Action Sociale et

¹³ Ce point a été soulevé par le groupe de travail interinstitutionnel mis en place par le Conseil national de l'information statistique (CNIS) et piloté par la Dares qui est chargé de faire des propositions pour améliorer la connaissance statistique des emplois dans les services à la personne.

des Familles (CASF). On le qualifie alors d'établissement ou service social et médico-social (ESMS). Ils ne sont pas présents dans la base de données Nova.

- soit l'établissement est autorisé et demande l'agrément par équivalence (délivré sous condition d'activité exclusive dans les services à la personne). Dans ce cas, ils doivent être présents dans Nova et sont donc également considérés comme des organismes agréés.

Par conséquent, seuls les organismes autorisés ayant demandé l'agrément par équivalence devraient être présents parmi les organismes agréés dans la base de données Nova. Néanmoins, nous constatons qu'ils ne renseignent que partiellement leurs données d'activité dans Nova.

L'autre difficulté avec nos bases de données est l'impossibilité d'affecter un salarié à une ou plusieurs activités. En effet, seule la répartition des heures par activité est connue pour l'établissement ainsi que le nombre de salariés appartenant à ce dernier.

2.4 Analyse descriptive des données des organismes agréés de services à la personne (OASP)

2.4.1 Les variables issues des données des tableaux statistiques annuels de Nova et des DADS de L'Insee

La répartition des heures par type d'activité et par mode d'intervention

La répartition des activités des entreprises privées est différente selon leur mode d'intervention. Ainsi, les activités traditionnelles de ménage et d'assistance aux personnes âgées ou dépendantes dominent le mode prestataire : 47 % pour le ménage, 20 % pour l'assistance aux personnes âgées ou dépendantes et 10 % pour le jardinage et petit bricolage. En revanche, lorsqu'elles exercent en mode mandataire, le ménage ne représente plus que 10 % de leur activité. Si l'assistance aux personnes âgées ou dépendantes reste importante sous ce mode d'intervention (25 %), les entreprises privées mandataires sont davantage présentes dans le soutien scolaire (28 %), et les cours à domicile (19 %) et dans les activités moins traditionnelles : prestations d'assistance informatique et Internet à domicile (6 %). Contrairement aux entreprises prestataires où le jardinage et le petit bricolage représentent 10 % de leur activité, cette part chute à 0,3 % dans les entreprises privées mandataires.

Quel que soit le mode d'intervention, les autres nouvelles activités, comme les prestations d'assistance administrative à domicile, la surveillance du domicile, de la résidence principale ou secondaire, des animaux familiers ou encore les soins d'esthétique à domicile, les prestations d'aide à la mobilité/transport, de conduite du véhicule, etc., représentent moins de 6 % de l'activité des entreprises privées agréées.

Tous modes d'intervention confondus, les associations consacrent plus de la moitié de leur activité à l'assistance aux personnes âgées ou dépendantes lorsque les entreprises n'y consacrent qu'entre 20 et 25 % de leur activité. Les associations consacrent également un peu plus d'heures que les entreprises à l'assistance aux personnes handicapées. En revanche, l'assistance aux familles fragilisées est principalement assurée par les associations en mode prestataire qui consacrent près de 4 % de leur activité.

Etude du salaire net et du nombre d'heures issus des DADS selon le type d'organisme

Afin d'apprécier la dispersion des salaires, nous avons étudié ces salaires par quantiles et avons choisi d'analyser chaque type d'organisme séparément. Ainsi, la moitié des salariés, tous organismes confondus, ont un salaire net annuel de 2 866 euros (tableau 2-1). C'est a priori dans les organismes publics que les salaires sont les plus élevés. Ainsi, la moitié des salariés de ce type d'organisme a un salaire net annuel supérieur à 11 815 euros. Dans les associations, le salaire médian est de 2 690 euros, il est de 926 euros dans les entreprises privées.

Tableau 2-1: Salaire net perçu, salaire horaire et nombre d'heures pour l'ensemble des salariés des OASP

	Salaire net perçu	Salaire horaire net	Nombre d'heures
D1	145	6,8	18
Q1	602	7,2	75
Médiane	2 866	7,6	364
Q3	9 221	8,6	1 210
D9	15 375	10,6	1 820
D9/D1	106,0	1,6	101,1
D9/Médiane	5,4	1,4	5,0
Médiane/D1	19,8	1,1	20,2

Source statistique : ANSP-Nova 2008 ; Insee, DADS 2008.

Nous constatons une forte dispersion du salaire net annuel au niveau des entreprises privées. Cette dispersion, mesurée à l'aide du 9^e décile en comparaison avec le premier décile montre un rapport de 105 entre le premier et le 9^e décile (tableau 2-2). Il baisse à 88 dans les associations et à 33,5 dans les organismes publics. Cette dispersion salaires annuels nets est liée à celle des heures réalisées par le salarié dans l'année. Il est également plus élevé dans les associations et les organismes publics, puisque ce rapport est de 110 entre les 1^{er} et neuvième déciles. Comme pour le salaire annuel net perçu, la dispersion des heures est plus faible dans les associations et les organismes publics. La dispersion des salaires nets horaires est plus élevée dans les OASP publics avec un rapport entre le premier et le 9^e décile de 1,9 et plus faible dans les associations (1,4).

Tableau 2-2: Salaire net perçu, salaire net horaire et nombre d'heures en fonction du type d'organismes

	Entreprises			Associations			Organismes publics		
	Salaire net perçu	Salaire horaire net	Nombre d'heures	Salaire net perçu	Salaire horaire net	Nombre d'heures	Salaire net perçu	Salaire net horaire	Nombre d'heures
D1	80	6,8	10	140	6,8	18	648	7,5	70
Q1	241	7	30	587	7,1	75	2 647	8,1	294
Médiane	926	7,5	118	2 690	7,5	347	11 815	9,1	1 337
Q3	3 342	8,3	439	8 059	8,2	1 081	17 385	10,9	1 820
D9	8 387	10,1	1 096	12 355	9,5	1 598	21 689	14,1	1 821
D9/D1	104,8	1,5	109,6	88,3	1,4	88,8	33,5	1,9	26,0
D9/Médiane	9,1	1,3	9,3	4,6	1,3	4,6	1,8	1,5	1,4
Médiane/D1	11,6	1,1	11,8	19,2	1,1	19,3	18,2	1,2	19,1

Source statistique : ANSP-Nova 2008 ; Insee, DADS 2008.

Etude du salaire net et du nombre d'heures issus des DADS, selon l'âge des salariés

Le salaire horaire net reste stable dans les tranches d'âges en-dessous de 50 ans. Il est légèrement plus élevé pour les plus de 50 ans. Sur des données plus récentes portant sur l'année 2010, Baillieul, et al. (2013) ont remarqué l'augmentation du salaire horaire brut avec l'âge du salarié dans les organismes de services à la personne. Ils notent néanmoins une différence dans les conditions salariales selon le type d'organisme employeur, notamment entre la sphère privée (hors associations) dont près de la moitié des salariés est rémunérée au SMIC et la sphère publique (organismes publics) où le SMIC ne concerne que 15 % des salariés. Le nombre d'heures, en revanche, augmente avec l'âge des salariés

(tableau 2-3). Ainsi, les moins de 29 ans effectuent très peu d'heures (124 heures). La moitié des plus de 50 ans font cinq fois plus d'heures qu'eux. La dispersion dans le nombre d'heures mesurée par les rapports des deux déciles à 10 % (D9/D1) tend à se resserrer avec l'âge, elle passe de 114 à 63.

Tableau 2-3: Salaire net horaire et nombre d'heures en fonction de l'âge

	Moins de 29 ans		Entre 29 et 41 ans		Entre 41 et 50		Plus de 50 ans	
	Salaire net horaire	Nombre d'heures						
D1	6,8	11	6,8	18	6,8	25	6,8	29
Q1	7,2	34	7,2	77	7,2	122	7,3	141
Médiane	7,6	124	7,6	380	7,6	599	7,7	619
Q3	8,3	445	8,7	1 227	8,7	1 409	9	1 400
D9	9,6	1 257	10,6	1 799	10,7	1 820	11,5	1 820
D9/D1	1,4	114,2	1,6	99,9	1,6	72,8	1,7	62,8

Source statistique : ANSP-Nova 2008 ; Insee, DADS 2008.

Etude du salaire net et du nombre d'heures issus des DADS en fonction des conditions d'emploi

En plus d'un nombre d'heures travaillées plus faible, 50 % des salariés à temps partiel ont un salaire net horaire en 2008 qui ne dépasse pas 7,5 euros/heure alors qu'il est de 8,7 euros/heure pour 50 % des salariés à temps complet (tableau 2-4). Le type de contrat de travail est également déterminant pour le nombre d'heures travaillées puisque la moitié des salariés en CDI ont travaillé sept fois plus de temps que ceux qui sont en CDD. Les salariés en CDD ont un salaire horaire légèrement plus élevé que les CDI.

Tableau 2-4: Salaire net horaire et nombre d'heures en fonction de la condition d'emploi (temps de travail)

	Temps complet		Temps partiel		Faible temps partiel	
	Salaire net horaire	Nombre d'heures	Salaire net horaire	Nombre d'heures	Salaire net horaire	Nombre d'heures
D1	6,9	31	6,7	46	6,8	7
Q1	7,5	366	7,0	226	7,2	19
Médiane	8,7	1 679	7,5	780	7,5	78
Q3	10,3	1 820	8,3	1 234	8,3	245
D9	13,1	1 844	9,6	1 504	10,2	438
D9/D1	1,9	59,5	1,4	32,7	1,5	62,6

Source statistique : ANSP-Nova 2008 ; Insee, DADS 2008.

Tableau 2-5: Salaire net horaire et nombre d'heures en fonction du type de contrat de travail

	CDI		CDD	
	Salaire net horaire	Nombre d'heures	Salaire net horaire	Nombre d'heures
D1	6,7	45	7,0	10
Q1	6,9	203	7,3	31
Médiane	7,5	781	7,6	112
Q3	8,5	1 390	8,3	339
D9	10,3	1 750	9,5	808
D9/D1	1,5	38,9	1,4	80,8

Source statistique : ANSP-Nova 2008 ; Insee, DADS 2008.

Etude du salaire net et du nombre d'heures issus des DADS en fonction du sexe et de l'origine

Quand la moitié des salariés femmes ont fait 421 heures, seules 153 heures ont été travaillées par la moitié des salariés hommes. C'est bien chez ces derniers que la dispersion en termes d'heures est la plus forte avec un rapport inter-décile (D9/D1) de 202, contre 83 chez les femmes. La nationalité du salarié montre un léger effet sur le salaire horaire (7,7 contre 7,5). Les étrangers ont un nombre d'heures par salarié inférieur à celui des nationaux.

Tableau 2-6: Salaire net horaire et nombre d'heures en fonction du sexe

	Hommes		Femmes	
	Salaire net horaire	Nombre d'heures	Salaire net horaire	Nombre d'heures
D1	7,0	9	6,8	21
Q1	7,4	31	7,2	91
Médiane	7,7	153	7,6	421
Q3	9,4	843	8,6	1 235
D9	12,9	1 820	10,3	1 752
D9/D1	1,8	202,2	1,5	83,4

Source statistique : ANSP-Nova 2008 ; Insee, DADS 2008.

Tableau 2-7: Salaire net horaire et nombre d'heures en fonction de la nationalité du salarié

	Non étranger		Etranger	
	Salaire net horaire	Nombre d'heures	Salaire net horaire	Nombre d'heures
D1	6,8	18	6,8	17
Q1	7,2	77	7,2	68
Médiane	7,7	379	7,5	313
Q3	8,8	1 245	8,3	1 060
D9	10,8	1 819	9,8	1 620
D9/D1	1,6	101,1	1,4	95,3

Source statistique : ANSP-Nova 2008 ; Insee, DADS 2008.

2.4.2 Test d'égalité des moyennes

Le taux de CDD et le taux de CDI¹⁴

La moyenne des taux de CDI est significativement différente selon que l'on soit dans un OASP à but non lucratif (associatif ou public) ou dans une entreprise privée. La moyenne des taux de CDD est également significativement différente selon que l'on est dans une association ou dans une entreprise. Les DADS montrent, contrairement à ce qu'on a constaté dans les TSA, qu'il y a en moyenne moins de CDD dans les entreprises privées agréées que dans les associations agréées (26% contre 29 %). Elles ont aussi plus de CDI (61 % contre 49 %) ¹⁵. Ceci est dû aux différences de champ dans les deux sources.

Le nombre d'heures travaillées par salarié

La moyenne du nombre d'heures travaillées par un salarié n'est pas significativement égale entre une entreprise privée et un OASP associatif ou public, lorsque celui-ci est salarié sous le mode prestataire : 691 heures dans une association ou organisme public contre 579 heures dans une entreprise. Nous constatons un nombre d'heures proche de celui obtenu via les TSA.

Le taux de féminisation

Nous calculons le niveau de féminisation des salariés prestataires ou la part des femmes dans le nombre total de salariés de chaque OASP. Les résultats obtenus ici sont très proches de ceux de la base des TSA. Les résultats montrent que la part moyenne des femmes est significativement différente d'un OASP associatif ou public à une entreprise privée. Elle passe de 77 % dans les entreprises privées à 84 % dans les OASP associatifs ou publics.

Le temps partiel

¹⁴ L'analyse descriptive d'égalité des moyennes a été faite à l'aide de la procédure PROC TTEST (SAS) sur les données issues des DADS (cf. Annexe A). Le taux de CDD et le taux de CDI se calculent en rapportant, pour chaque établissement, le nombre de CDD (ou CDI) au nombre total de salariés.

¹⁵ Il faudrait néanmoins préciser que dans les données DADS, il y a d'autres formes de contrats autres que CDD et CDI, notamment les sans contrats qui représentent la majorité effectifs des organismes publics. Dans les données TSA, seuls les deux choix salariés en CDD et Salariés en CDI sont fournis.

Le taux de temps partiel est le rapport entre le nombre de salariés prestataires à temps partiel et le nombre total de salariés prestataires de chaque organisme. Il correspond à la part de salariés à temps partiel.

Contrairement à ce que nous avons obtenu comme résultats des TSA, sur les données DADS, la moyenne du taux de temps partiel n'est pas significativement différente d'un OASP associatif ou public à une entreprise privée : il passe de 76 % dans les OASP associatifs ou publics à 78 % dans les entreprises privées.

D'après ces résultats, où il apparaît qu'il y a presque autant de temps partiel dans les entreprises privées que dans les OASP associatifs ou publics, alors que les femmes sont plus présentes au sein de ces derniers, le niveau de temps partiel n'est pas dû à un effet de composition homme/femme.

Le salaire net par salarié

La moyenne du salaire annuel est donc calculée ici en rapportant la somme de tous les salaires nets d'un établissement au nombre de salariés prestataires. Elle est ici significativement différente selon que l'on se trouve dans un OASP associatif ou public ou dans une entreprise privée. Le salaire net annuel moyen passe de 4 744 euros dans une entreprise à 5 915 euros dans un OASP associatif ou public.

Le salaire net horaire

Le salaire net horaire est calculé en rapportant le salaire annuel au nombre d'heures effectuées par le salarié. Le salaire net horaire moyen est, ici, significativement différent entre un OASP à but non lucratif et une entreprise privée. Le salaire net horaire moyen augmente de 8,3 euros, dans une entreprise privée, à 8,6 euros dans un OASP à but non lucratif soit une différence de 3,8 % en moyenne.

2.5 Mesure de la pénibilité des tâches à partir des données disponibles

L'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) a identifié quatre facteurs de pénibilité dans les services à la personne (Chevance, 2009) : le type de pathologie des bénéficiaires; les lieux et les équipements (domiciles, maisons d'autonomie, existence ou non d'aides techniques); la possibilité ou non de travailler à deux ; la régularité du travail. L'ANACT a également mis l'accent sur

les difficultés croissantes à effectuer des tâches pénibles avec l'ancienneté et l'âge. Notons que l'âge moyen des intervenants dans les services à la personne est situé entre 40 et 50 ans.

Il est difficile de mesurer la pénibilité dans les emplois des services à la personne avec les données dont nous disposons. Nous pourrions néanmoins proposer de caractériser les organismes selon la part des activités dites « pénibles ». Pour ce faire, une enquête de l'ANSP publiée en février 2010¹⁶ ayant porté sur les conditions de travail et la qualité des emplois des salariés des services à la personne (emploi direct et OASP) montre, comme attendu, que les activités d'assistance aux publics fragiles handicapés ou dépendants sont celles qui concentrent les conditions de travail les plus difficiles en les comparant aux autres activités. Viennent ensuite les travaux ménagers.

En regroupant les 21 activités du plan Borloo de 2005, nous proposons de classer ces activités par ordre croissant de pénibilité (cf. Annexe B). Telles que présentées dans le plan Borloo, ne sont pas connues des nomenclatures officielles de l'Insee. C'est là précisément une des difficultés majeures que nous avons évoquée avec les données dont nous disposons, c'est-à-dire les données de Nova et les DADS. Dans nos données, il n'est pas possible de connaître l'affectation d'un salarié à une activité. En effet, nous ne disposons pas de la répartition des salariés par type d'activités, pour les 21 activités retenues dans le plan Borloo. En outre, un salarié peut effectuer des tâches différentes et appartenir donc simultanément à différents types d'activités de SAP. Seules les heures peuvent être réellement réparties. Une solution est de voir si les salariés travaillent dans un OASP où les activités pénibles dominent. Nous pouvons par exemple effectuer une classification des OASP en « OASP pénibles » et « OASP non pénibles » en fixant une règle : si plus de 50 % du total des heures d'intervention de l'établissement, qui sont effectuées par les intervenants, appartiennent aux activités pénibles, alors l'établissement est réputé « pénible ».

Il est important de préciser que les heures réparties dans les 21 activités disponibles dans les TSA à partir de 2008 sont celles du total des intervenants et non pas seulement celles des seuls salariés. Ce changement dans la collecte de ces données n'a aucun impact sur la caractérisation de la pénibilité des établissements puisqu'en général plus de 90% des intervenants sont des salariés.

¹⁶ Cette enquête est publiée dans le baromètre de la qualité et de la professionnalisation des emplois des services à la personne par l'ANSP. Ont été interrogées 1200 salariés des services à la personne ayant occupé un emploi en novembre 2009 : 1 000 salariés des particuliers employeurs et 200 salariés d'OASP.

2.6 La stratégie d'estimation de la motivation intrinsèque

Le contexte

Nous souhaitons examiner dans quelle mesure la théorie de la motivation intrinsèque s'applique au secteur des services à la personne et plus précisément à celui des organismes agréés de services à la personne agréés à but non lucratif et des entreprises privées agréées. Cela est d'autant plus important que le secteur des services à la personne, dans un contexte de vieillissement de la population et de développement de l'activité féminine, pourrait générer un grand nombre d'emplois à pourvoir et donc de salariés à embaucher. On peut légitimement s'interroger d'un côté sur la motivation des salariés dans l'occupation de ces emplois, à savoir si au-delà d'une incitation monétaire éventuelle, les salariés des OASP associatifs ou publics des services à la personne sont intrinsèquement plus motivés que leurs homologues des entreprises privées agréées. L'objectif est de vérifier la validité de l'idée selon laquelle les salariés des OASP associatifs ou publics agréés sont plus motivés que ceux des entreprises privées. C'est-à-dire que les salariés des associations ou des organismes publics seraient orientés « mission » quand ceux des entreprises privées agréées seraient plus motivés par des considérations monétaires ou matérielles. Pourrions-nous valider l'hypothèse que, contrairement à ceux des entreprises privées agréées, les salariés des associations ou des organismes publics agréés acceptent de renoncer à une partie de leur rémunération, du fait de cette motivation intrinsèque, toutes choses étant égales par ailleurs ? Il est également possible que les OASP associatifs ou publics soient plus favorables à ces salariés et que ces derniers soient prêts à accepter une faible rémunération, compte tenu de leurs caractéristiques.

Les associations et les organismes publics agréés constituent les débouchés traditionnels des emplois des services à la personne. Ces derniers restent très hétérogènes. Il est intéressant de voir que de nombreuses études sur les salariés des associations, en général, ont montré que ces salariés sont davantage intéressés par leur emploi que par une rémunération supérieure (Narcy, 2009). On pourrait penser qu'ils seraient donc intrinsèquement plus motivés que les salariés des entreprises privées.

Il nous est apparu nécessaire de savoir si d'une part le choix de travailler dans un OASP à but non lucratif ou dans une entreprise privée agréée apporte une rémunération significative conditionnellement aux caractéristiques observables des salariés, et d'autre part, si le choix de

travailler dans une association repose sur des considérations monétaires ou bien sur une motivation intrinsèque plus forte.

2.7 La méthodologie d'estimation

Il est difficile de mesurer le poids de la rémunération dans le choix par le salarié de travailler dans un OASP à but non lucratif ou une entreprise privée agréée. La difficulté vient du fait qu'on n'arrive pas à mesurer précisément le gain perçu en choisissant OASP à but non lucratif par rapport à une entreprise privée agréée. En effet, procéder à la comparaison des simples salaires perçus par les salariés des deux types d'organismes s'avère insuffisant puisque d'autres paramètres rentrant en ligne de compte dans le choix du type d'organisme ne seraient pas pris en considération. Le problème a pour origine le fait que les deux groupes de salariés ne diffèrent pas que par le type d'organisme dans lequel ils exercent. Ce serait le cas si ces derniers étaient tirés au hasard. Or, il n'est pas sûr que ce soit le cas des salariés des associations où de nombreuses études ont montré l'existence d'une motivation intrinsèque des salariés qui caractérise ces derniers par rapport à leurs homologues du privé, selon la *théorie du don du travail* (Preston 1989). Il est légitime donc de penser que d'autres facteurs, comme le degré de motivation intrinsèque des salariés, qui sont responsables du choix du type d'organisme, sont au moins partiellement inobservés. Il est impossible de penser que ces facteurs soient entièrement observés. Si l'on suppose que cette motivation inobservée influence le choix du type d'organisme, nous nous trouverons face au biais de sélection. En outre, nous ne pouvons savoir si un salarié a choisi d'aller dans un OASP à but non lucratif parce qu'il était intrinsèquement motivé par l'emploi dans ce type d'organisme ou parce qu'il trouve une rémunération avantageuse.

A salaires identiques, les salariés des OASP à but non lucratif acceptent-ils de travailler dans des activités relativement plus pénibles d'assistance aux personnes âgées ou dépendantes et de ménage où sont présentes très souvent les associations? La motivation intrinsèque de ces salariés se matérialiserait par le fait qu'ils acceptent une pénibilité plus importante des activités qu'ils exercent à salaire identique. Une autre manière d'aborder cette question est de considérer que le salaire peut compenser la pénibilité et les compétences des salariés. La pénibilité a été abordée dans la théorie économique dans la théorie des différences compensatrices. La concurrence parfaite ne conduit à une hétérogénéité des salaires que dans le cas où s'il existe des différences dans la pénibilité des tâches ou dans les compétences des travailleurs. La pénibilité est un facteur très présent dans les

associations des services à la personne du moins celles qui exercent des métiers d'assistance aux personnes âgées fragiles, handicapées ou dépendantes, les prestations de jardinage/bricolage et le ménage.

La motivation intrinsèque peut être validée d'au moins trois manières. La première est la possibilité que les salariés des OASP à but non lucratif, à caractéristiques égales, acceptent un salaire plus faible que celui des salariés des OASP à but lucratif. Elle s'inspire de la théorie du *don du travail* (Preston, 1989). La deuxième, est le don que font les salariés des OASP à but non lucratif en travaillant plus (un nombre d'heures élevé). La troisième manière est le fait de considérer que les salariés intrinsèquement motivés, à caractéristiques observables identiques à celles des salariés des entreprises privées, acceptent des conditions de travail plus pénibles (appartenance à un établissement « pénible ») par rapport aux entreprises privées agréées. Selon la théorie des différences compensatrices, il doit y avoir une compensation en salaire pour les salariés accomplissant leurs tâches dans des conditions de travail pénibles. Toutefois, cette notion de compensation en salaire qui remonte à Adam Smith n'a pas toujours eu de traductions sur le terrain empirique.

Dans notre travail, nous allons adopter la première approche qui tente de vérifier la motivation intrinsèque des salariés des OASP à but non lucratif en estimant les différentiels de salaire des salariés dans les deux types d'organismes, à but lucratif et à but non lucratif, tenant compte de leur qualité et de leurs caractéristiques.

2.8 Le modèle de *switching* endogène

Le modèle de *switching* endogène ou modèles à régimes (*switching regression*) consiste à estimer simultanément plusieurs équations, la première étant l'équation de sélection déterminant le régime de l'individu, les secondes celles d'intérêt estimées selon le régime observé.

Notre modèle se compose de deux équations de salaires, une pour chaque choix de secteur, OASP associatif ou public versus OASP privé à but lucratif, et d'une équation de sélection, décrivant la répartition des individus entre chacun des deux régimes ou types d'OASP. Nous travaillerons sous l'hypothèse que chaque salarié décide de travailler dans un OASP privé à but lucratif si le niveau de salaire espéré est élevé. La propension à choisir un OASP à but non lucratif plutôt qu'un OASP à but lucratif sera modélisée. Plus formellement :

$$I_i^* = \alpha Z_i + \mu_i \quad (1)$$

où

$$I_i = 1 \quad \text{si} \quad I_i^* > 0 \Rightarrow \alpha Z_i + \mu_i > 0$$

$$I_i = 0 \quad \text{si} \quad I_i^* \leq 0 \Rightarrow \alpha Z_i + \mu_i \leq 0$$

$I_i = 1$ signifie que le salarié i a choisi un OASP associatif ou public et lorsque $I_i = 0$, il a choisi une entreprise privée agréée.

Z_i est un vecteur de toutes les variables individuelles susceptibles d'influencer le niveau de salaire potentiel (contenues dans X_i) mais aussi des variables reflétant les préférences du salarié et ses motivations. Cela afin d'assurer l'identification du modèle. α est un vecteur de paramètres à estimer.

La variable I^* est une variable latente, elle n'est pas observée, on observe seulement une variable dichotomique reflétant le choix du salarié i :

$$\text{Régime1} : Y_i = Y_{ai} = \ln(W_{ai}) = \beta'_a X_{ai} + \varepsilon_{ai} \quad \text{si} \quad I_i = 1 \quad (2)$$

$$\text{Régime2} : Y_i = Y_{pi} = \ln(W_{pi}) = \beta'_p X_{pi} + \varepsilon_{pi} \quad \text{si} \quad I_i = 0 \quad (3)$$

Le régime 1 correspond au choix du salarié de travailler dans un OASP à but non lucratif (associatif ou public) et le régime 2 à celui de travailler dans OASP à but lucratif (entreprise privée agréée).

Y_{ai} et Y_{pi} sont les salaires et donc les variables à expliquer de l'équation d'intérêt. X_a et X_p sont les vecteurs des variables explicatives. β_a , β_p et α , les coefficients associés à ces variables que nous devons estimer.

Afin de justifier l'utilisation d'un modèle de *switching* dans ce travail, nous avons procédé à un test d'Hausman de l'égalité des coefficients β estimés des équations de salaires pour chacun des secteurs. Cela nous permet de tester si les rendements des caractéristiques individuelles et d'emploi sont les mêmes d'un type d'organisme à l'autre ($\beta_1 = \beta_2$). La statistique de test est supérieure au résultat correspondant dans la table du χ^2 . On a conclu donc à l'inégalité des coefficients et donc à une formation de salaires différente dans les deux types d'OASP.

Pour nous permettre d'effectuer cette estimation par la méthode de Heckman en deux étapes (Heckman, 1979), nous supposons que les termes d'erreurs (μ_i , ε_{ai} et ε_{pi}) sont distribués normalement et peuvent être corrélés.

$$\begin{pmatrix} \mu_i \\ \varepsilon_{ij} \end{pmatrix} \sim N \left(\begin{pmatrix} 0 \\ 0 \end{pmatrix}, \begin{pmatrix} \sigma_j^2 & \rho_j \sigma_j \\ \rho_j \sigma_j & 1 \end{pmatrix} \right) \quad \text{Avec } j=a, p$$

Dans ce cas, l'estimation directement par les moindres carrés ordinaires (MCO) s'avère inadaptée si le biais de sélection existe. En effet, cette méthode permet la correction du biais de sélection lorsque la répartition des salariés n'est pas aléatoire entre l'échantillon des salariés des OASP associatifs ou publics et celui des salariés des entreprises privées agréées.

Dans un premier temps nous adoptons la correction inspirée de la méthode de Heckman en deux étapes et qui est utilisée dans l'application du modèle de *switching* opéré par Heitmueller (2004). Elle consiste donc en une procédure d'estimation en deux étapes utilisant l'inverse du ratio de Mills afin de prendre en compte le biais de sélection. La probabilité de choisir le secteur public ou associatif par un salarié est estimée dans un premier temps à l'aide d'un modèle Probit. L'inverse du ratio de Mills est alors généré à cette première étape. Dans la seconde étape, le ratio de Mills est intégré dans l'estimation par les MCO comme variable explicative additionnelle lors de la régression effectuée sur l'échantillon des salariés des associations ou organismes publics et celui des entreprises privées agréées.

Etape N° 1 : l'équation de sélection (1) est estimée et les termes de correction de l'effet de sélection sont construits à partir de l'estimation en Probit du choix de secteur.

Etape N° 2 : les équations (2) et (3) sont estimées chacune par les MCO et intègrent les termes de correction du biais de sélection comme des variables explicatives additionnelles. Les termes de correction du biais de sélection ou inverses de ratio de Mills estimés sont :

$$\hat{\lambda}_{i,a} = \frac{\phi(Z'\hat{\alpha})}{\Phi(Z'\hat{\alpha})} \text{ pour les OASP associatifs ou publics et } \hat{\lambda}_{i,p} = \frac{\phi(Z'\hat{\alpha})}{1 - \Phi(Z'\hat{\alpha})} \text{ pour les entreprises}$$

privées agréées,

où $\phi(Z'\hat{\alpha})$ et $\Phi(Z'\hat{\alpha})$ sont respectivement les fonctions de densité et de répartition de la loi normale.

Pour des raisons d'identification, σ_{μ}^2 est normalisé à 1.

Pour tester la motivation intrinsèque, il faudrait dans un premier temps supposer une formation différente des salaires entre les OASP associatifs ou publics et les entreprises privées agréées et analyser ensuite les différentiels de salaire. Nous supposons dans cette contribution que les salariés ne choisissent pas de travailler dans un type d'OASP de manière aléatoire (l'existence d'un biais de sélection est possible) et que la formation des salaires peut ne pas être identique dans les associations ou les organismes publics agréés et dans les entreprises privées agréées.

Les équations de salaires (2) et (3) se réécrivent :

$$E(\ln W_{ai} | X_{ai}, I_i = 1) = \beta'_a X_{ai} + \sigma_{\alpha} \rho_{\alpha\mu} \hat{\lambda}_{i,a} \quad (5)$$

$$E(\ln W_{pi} | X_{pi}, I_i = 0) = \beta'_p X_{pi} + \sigma_{\alpha} \rho_{p\mu} \hat{\lambda}_{i,p} \quad (6)$$

2.9 Différentiels de salaire conditionnels et mesure de la motivation intrinsèque

Nous avons procédé aux estimations des quatre différentiels de salaires suivant (voir Narcy 2009) :

$$(1) \quad \Delta W(\bar{X}_a) = \frac{E(\ln W_a | \bar{X}_a, I_i = 1)}{E(\ln W_p | \bar{X}_a, I_i = 1)} - 1 = \frac{e^{\hat{\beta}_a \bar{X}_a - \sigma_{\alpha} \rho_{\alpha\mu} \bar{\lambda}_a}}{e^{\hat{\beta}_p \bar{X}_a - \sigma_{\alpha} \rho_{p\mu} \bar{\lambda}_a}} - 1$$

$$(2) \quad \Delta W(\bar{X}_p) = \frac{E(\ln W_a | \bar{X}_p, I_i = 0)}{E(\ln W_p | \bar{X}_p, I_i = 0)} - 1 = \frac{e^{\hat{\beta}_a \bar{X}_p + \sigma_{ap} \rho_{p\mu} \bar{\lambda}_p}}{e^{\hat{\beta}_p \bar{X}_p + \sigma_{ap} \rho_{p\mu} \bar{\lambda}_p}} - 1$$

$$(3) \quad \Delta W(\hat{\beta}_a) = \frac{E(\ln W_a | \bar{X}_a, I_i = 1)}{E(\ln W_a | \bar{X}_p, I_i = 0)} - 1 = \frac{e^{\hat{\beta}_a \bar{X}_a - \sigma_{ap} \rho_{p\mu} \bar{\lambda}_a}}{e^{\hat{\beta}_a \bar{X}_p + \sigma_{ap} \rho_{p\mu} \bar{\lambda}_p}} - 1$$

$$(4) \quad \Delta W(\hat{\beta}_p) = \frac{E(\ln W_p | \bar{X}_a, I_i = 1)}{E(\ln W_p | \bar{X}_p, I_i = 0)} - 1 = \frac{e^{\hat{\beta}_p \bar{X}_a - \sigma_{ap} \rho_{p\mu} \bar{\lambda}_a}}{e^{\hat{\beta}_p \bar{X}_p + \sigma_{ap} \rho_{p\mu} \bar{\lambda}_p}} - 1$$

Les deux premiers différentiels de salaires $\Delta W(\bar{X}_a)$ et $\Delta W(\bar{X}_p)$ nous permettent de voir si les salariés d'un type d'OASP n'auraient pas perçu un salaire plus élevé s'ils avaient choisi de travailler dans l'autre type d'OASP. En effet, un signe négatif de $\Delta W(\bar{X}_a)$ signifie que les salariés des associations ou organismes publics auraient pu percevoir en moyenne des salaires de $\Delta W(\bar{X}_a)$ pourcent plus élevés dans le secteur privé. On parle donc d'un « don du travail ». De même, un $\Delta W(\bar{X}_p)$ permet de vérifier aussi l'existence d'un « don du travail » des salariés des entreprises privées agréées.

Les deux autres différentiels de salaires, $\Delta W(\hat{\beta}_a)$ et $\Delta W(\hat{\beta}_p)$ des relations (3) et (4) nous renseignent sur la « qualité » des salariés et nous permettent de comparer les salaires moyens perçus par les salariés des OASP associatifs ou publics avec ceux des salariés des entreprises privées dans les OASP associatifs ou publics et les entreprises privées agréées respectivement. Autrement dit, le différentiel de salaire de l'équation (3) compare le salaire moyen perçu par les salariés des OASP non lucratifs dans leur secteur avec le salaire moyen qu'auraient perçu les salariés des entreprises privées agréées s'ils avaient travaillé dans un OASP associatif ou public. Le différentiel de salaire de l'équation (4) compare, lui, le salaire moyen qu'auraient perçu les salariés des OASP associatifs ou publics au sein d'une entreprise privée agréée avec le salaire moyen que perçoivent les salariés des entreprises privées dans leur OASP.

2.10 Choix des variables et identification

Il existe dans l'équation du choix de secteur des questions concernant l'identification. Afin de tenter de résoudre ce problème d'identification, les variables reflétant les caractéristiques sociales des salariés sont généralement rajoutées. Ce sont des variables qui influencent le choix de secteur par le salarié mais pas le salaire. La catégorie socioprofessionnelle du père ou le nombre d'enfants sont couramment utilisées dans les études. Mais dans ce travail, aucune de ces variables dites d'exclusion n'est disponible dans nos données DADS. Des variables par établissement, issues des données des TSA, comme la présence de bénévoles dans l'établissement ou la pénibilité ne peuvent véritablement être considérées comme des variables d'exclusion du fait qu'elles sont des variables « post-traitement » et ne sont donc connues qu'une fois le salarié est embauché par l'organisme. Elles auraient pu être des variables d'exclusion si la perception qu'ont les salariés sur l'information contenue dans ces variables était connue avant leur entrée dans l'OASP. Il s'agirait par exemple de connaître, avant leur embauche, l'importance pour eux de la pénibilité dans leur choix ou encore leur souhait de travailler dans un OASP comportant des bénévoles. D'autre part, il n'est pas possible d'utiliser ces deux variables comme variables d'identification sachant qu'elles sont contrôlées dans l'équation de salaire. Concernant la pénibilité, son contrôle dans l'équation de salaire est important car il nous permet de voir si une compensation en salaire existe pour les salariés appartenant aux OASP dont plus de la moitié des heures consiste en activités pénibles. La présence de bénévoles, quant à elle, présente au moins deux inconvénients. D'une part, on ne connaît pas la nature de l'influence qu'elle peut exercer et d'autre part que les bénévoles sont présents quasi-exclusivement dans un seul type d'OASP : celui à but non lucratif.

Nous avons donc choisi d'estimer les différentiels de salaire dans cette première méthode de Heckman en deux étapes.

2.11 Les résultats des estimations

2.11.1 L'estimation de la probabilité de choisir une association ou un organisme public

Les résultats de l'estimation de la probabilité de choisir un OASP à but non lucratif (association ou organisme public) sont présentés dans le tableau 2-8. Etre une femme augmente la probabilité

d'appartenir au secteur associatif ou public. L'âge a un effet positif sur le fait d'être en emploi au sein d'un OASP associatif ou public.

Nous avons conservé dans cette analyse toutes les catégories socioprofessionnelles. Il s'agit donc de prendre en compte l'ensemble des salariés employés par les OASP y compris le personnel administratif non intervenant (les cadres, les secrétaires, ...). Il y a un effet positif et significatif pour qu'un salarié cadre, ou appartenant aux catégories intermédiaires ou celle des employés travaillant plus de 6 mois dans l'établissement à temps complet et habitant l'Île-de-France, soit employé par une association ou un organisme public agréé. On pourrait expliquer cela par le fait que plus les salariés ont des revenus stables ou élevés, plus ils ont la possibilité de renoncer à une partie de leur salaire et faire un « don du travail ». La taille de l'établissement d'appartenance a une influence positive et significative sur le fait de travailler dans une association ou un organisme public. C'est également ce choix lorsqu'ils sont employés dans le cadre des emplois aidés.

Les OASP à but non lucratif apparaissent comme le type d'organisme fournissant le plus de temps de travail pour les salariés. Par rapport aux salariés travaillant à temps partiel, ceux employés à temps complet ont une probabilité plus élevée d'être embauché par un OASP associatif ou public. Par rapport à ceux travaillant moins de deux mois, les salariés ont également plus de chances d'intégrer un OASP à but non lucratif lorsqu'ils accumulent une durée d'emploi supérieure à six mois.

La pénibilité a un impact positif sur le choix de travailler dans une association ou un organisme public. Rappelons qu'un organisme est dit « pénible » lorsque les prestations d'aides aux personnes âgées/dépendantes/handicapées et malades ainsi que celles de ménage et de petit jardinage/bricolage dépassent la moitié de leur activité. En effet, cela peut s'expliquer en partie par le fait que les associations et les organismes publics sont des acteurs historiques de l'aide à domicile. Face à la pénibilité physique et psychologique qui caractérise ces emplois, ces structures sont mieux équipées pour accompagner leurs salariés. Les entreprises privées sont souvent de taille plus petite et sont peu structurées par rapport aux associations ou aux organismes publics pour faire face à la pénibilité et à sa prévention. Les organismes à but non lucratif sont mieux dotés en moyens humains et matériels pour réduire la pénibilité. S'il existe des sources de pénibilité semblables, quel que soit le type d'organismes qui emploie le salarié, liées aux bénéficiaires de l'aide à domicile (le degré d'autonomie des personnes, ou les conditions de travail à leur domicile), les structures à but non lucratif peuvent anticiper des situations pénibles. Il s'agit par exemple de donner aux salariés la possibilité de travailler en binôme ou encore de la proximité du personnel soignant ou des possibilités de formation. Ces

alternatives peuvent devenir difficilement applicables dans une entreprise privée agréée en raison de leur coût.

2.11.2 L'estimation des équations de salaire

Le tableau 2-9 présente les résultats des estimations des équations de salaire dans les OASP associatifs ou publics et dans les entreprises privées. Au sein de chacun des OASP, les coefficients de l'inverse du ratio de Mills sont significativement différents de zéro. Il existe donc bien un biais de sélection. Le fait que le coefficient de λ_a soit positif peut signifier que les salariés qui sont employés par les associations ou les organismes publics auraient des caractéristiques inobservables qui favorisent leurs salaires dans ce type de structures. Le coefficient de λ_p négatif pourrait signifier que les salariés qui iraient dans les entreprises privées auraient obtenu un salaire moins élevé vu leurs caractéristiques inobservables. Nous nous interrogeons sur la véracité de ces interprétations et sur l'effet probable de l'absence d'une variable d'exclusion qui aurait été une source exogène pour le choix du secteur et donc un instrument pour l'identification du modèle.

L'âge a une influence positive et significative. Certaines variables liées à l'emploi présentent des impacts inattendus. Ainsi, la durée d'emploi, qui regroupe l'ensemble des périodes d'emplois en nombre mois, présente un effet négatif quel que soit le type d'OASP considéré, un effet qui s'accroît avec le prolongement de cette durée.

Comme attendu, les salariés travaillant à temps complet présentent un effet positif et significatif sur le salaire horaire net par rapport à ceux employés à temps partiel. Des effets contrastés sur le salaire, sont observés selon la catégorie socioprofessionnelle. Ainsi, les employés et les ouvriers montrent un effet négatif sur le salaire net horaire par rapport à notre catégorie de référence. Appartenir aux autres catégories socioprofessionnelles supérieures introduites dans l'estimation a, en revanche, un effet positif sur le salaire. Ainsi, les primes salariales dont bénéficieraient ces catégories expliqueraient en partie cet effet notamment pour les salariés sur des emplois permanents.

Les variables relatives au type d'emploi du salarié montrent que les personnes employées en contrat d'apprentissage présentent un effet négatif sur le salaire pour les OASP associatifs ou publics et positif dans les entreprises privées agréées. Ceux employés en emploi aidé présentent également les mêmes signes. Néanmoins, l'effet négatif dans les OASP à but non lucratif n'est pas significatif. La diversité des contrats et des publics cibles de ces deux types d'emploi rendent l'interprétation

complexe. En effet, l'âge et le cycle de formation déterminent, dans le cas des contrats d'apprentissage (généralement plus nombreux dans les entreprises), la rémunération à attribuer au salarié bénéficiaire. Elle représente un pourcentage du Smic en fonction de son âge et de sa progression dans le cycle de formation. Dans le cas des emplois aidés, elle correspond généralement au smic et peut intégrer le critère d'âge.

La durée d'emploi peut différer d'un individu à l'autre, mais elle peut impacter de façon identique (négativement) le salaire horaire net perçu par le salarié d'un OASP. Son effet négatif sur le salaire horaire net n'a pas, à notre connaissance, été explicitement envisagé dans la littérature empirique. Le manque d'applications économétriques s'explique en partie par la difficulté de collecte d'information permettant de l'étudier notamment dans le cas spécifique des services à la personne. Le caractère non observable des activités précises des salariés ainsi que les primes de précarité qui sont versées aux salariés travaillant pendant des durées plus courtes sont autant de facteurs qui pourraient en partie expliquer ce résultat.

Sur l'ensemble des OASP, le contrat à durée indéterminée (CDI) montre un effet négatif sur le salaire net horaire. Cet effet, n'est finalement observé que pour les OASP à but non lucratif. Il est également délicat d'expliquer le canal par lequel transite cet effet. Ce résultat n'est pas en adéquation avec l'idée qu'un salarié accepte de percevoir un salaire peu élevé en début de carrière dès lors qu'il escompte obtenir un salaire plus élevé avec le temps. Cela pourrait être le cas des salariés des entreprises privées agréées. Néanmoins nos résultats montrent que le CDI n'a pas d'effet significatif sur le salaire. Ceux des OASP à but non lucratif peuvent préférer renoncer à une partie du salaire en contrepartie d'une plus grande sécurité de l'emploi ou présentent une motivation intrinsèque plus élevée.

Par rapport aux étrangers hors pays de la Communauté économique européenne (CEE), être un salarié Français présente un effet positif et significatif sur le salaire quel que soit le type d'OASP. Les personnes originaires dans pays de la CEE présentent un effet négatif et significatif dans les OASP à but non lucratif et positif et significatif dans les entreprises privées agréées. Le salaire croît avec la catégorie sociale. Si le salaire augmente avec la taille de l'établissement dans les OASP associatifs ou publics, ce n'est pas le cas des entreprises privées agréées où l'impact négatif s'accroît avec la taille de l'établissement. On aurait pu avancer comme explication le fait que les conditions de travail difficiles donneraient lieu à des compensations en salaire dans les OASP associatifs ou publics, car

leur grande taille signifierait qu'elles emploient des personnes dont les compétences sont plus élevées que dans les entreprises privées. Mais cette information n'est pas disponible. En effet, nous n'avons pas une connaissance de la pénibilité des personnels non intervenants de ces établissements (personnel administratif, etc.), même si leur proportion dans le total des salariés des OASP est faible. L'autre explication est l'application d'une politique salariale différente dans les entreprises privées agréées et les OASP associatifs ou publics. Nous pouvons avancer comme explication par exemple la présence de syndicats plus puissants qui, dans les associations ou les organismes publics de grande taille, défendent les augmentations salariales.

La pénibilité a un impact différent selon le type d'OASP. L'effet est positif et significatif pour les OASP à but non lucratif mais négatif et significatif pour les entreprises privées. La compensation en salaire n'a donc pas eu lieu dans entreprises privées.

Enfin, la présence de bénévoles dans l'établissement a un effet négatif et significatif sur les salaires. Il est difficile de voir l'impact direct de cette variable sur les salaires. Nous pouvons seulement penser qu'un établissement qui aurait recours aux bénévoles a très peu de chance d'avoir une politique de rémunération généreuse. Néanmoins, très peu d'entreprises privées comportent des bénévoles.

Tableau 2-8 : Estimation des déterminants de la probabilité de choisir de travailler dans un OASP associatif ou public

	Associations ou organismes publics agréés	Pr > Khi 2
Constante	-0.7915	<.0001
âge	0.0115	<.0001
âge*2	0.0001	0.0008
Sexe		
<i>Homme</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>
<i>Femme</i>	0.0127	0.0932
Nombre d'heures	0.0005	<.0001
Type d'emploi		
<i>Emploi ordinaire</i>	-0.0632	0.3115
<i>Apprent</i>	-0.7197	<.0001
<i>Emploi aidé</i>	0.3436	<.0001
<i>Autres types</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>
Durée d'emploi		
<i>Mois de 2 mois</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>
<i>De 2 mois à 6 mois</i>	-0.0553	<.0001
<i>De 6 mois à 12 mois</i>	0.2539	<.0001
<i>Supérieure à 12 mois</i>	0.2631	<.0001
Temps de travail		
<i>Temps complet</i>	0.0747	<.0001
<i>Temps partiel</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>
Région de travail		
<i>Île-de-France</i>	0.6723	<.0001
<i>Hors d'Île-de-France</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>
Contrat de travail		
<i>CDI</i>	-1.0864	<.0001
<i>Autres contrats</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>
Etranger		
<i>Non étranger</i>	-0.1144	<.0001
<i>Etranger CEE</i>	-0.6264	<.0001
<i>Etranger Hors CEE</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>
Catégorie sociale		
<i>Cadres et professions intellectuelles supérieures</i>	0.6740	<.0001
<i>Professions intermédiaires</i>	0.1681	0.0010
<i>Employés</i>	0.2545	<.0001
<i>Ouvriers</i>	0.1983	<.0001
<i>Autres categ (Artisans agric., etc.)</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>
Taille de l'établissement		
<i>Moins de 10 salariés</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>
<i>Entre 10 et 50 salariés</i>	1.2291	<.0001
<i>Plus de 50 salariés</i>	2.0382	<.0001
Conditions de travail de l'établissement d'appartenance		
<i>Pénible</i>	0.2633	<.0001
<i>Non pénible</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>
Nombre d'observations	597 347	

Source statistique : ANSP-Nova 2008 ; Insee, DADS 2008.

Tableau 2-9: Estimation des déterminants du salaire horaire net par les moindres carrés ordinaires (MCO)

	Ensemble des salariés (MCO sans correction du biais de sélection)		Associations ou organismes publics agréés (MCO avec correction biais de sélection)		Entreprises privées agréées (MCO avec correction)	
	Coefficients	Pr > t	Coefficients	Pr > t	Coefficients	Pr > t
Constante	1.93188	<.0001	1.88388	<.0001	1.68525	<.0001
âge	0.00109	<.0001	0.00132	<.0001	0.00231	<.0001
âge*2	0.00001609	<.0001	0.00001847	<.0001	-0.00001513	0.0007
Sexe						
<i>Homme</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>
<i>Femme</i>	-0.04407	<.0001	-0.04103	<.0001	-0.06335	<.0001
Nombre d'heures	0.00002870	<.0001	0.00003739	<.0001	-0.00002405	<.0001
Type d'emploi						
<i>Emploi ordinaire</i>	0.23446	<.0001	0.14809	<.0001	0.70679	<.0001
<i>Apprent</i>	-0.32895	<.0001	-0.39041	<.0001	0.09183	<.0001
<i>Emploi aidé</i>	0.06326	<.0001	-0.00867	0.2035	0.41766	<.0001
<i>Autres types</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>
Durée d'emploi						
<i>Mois de 2 mois</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>
<i>De 2 mois à 6 mois</i>	-0.01301	<.0001	-0.00933	<.0001	-0.02757	<.0001
<i>De 6 mois à 12 mois</i>	-0.02776	<.0001	-0.01910	<.0001	-0.04433	<.0001
<i>Supérieure à 12 mois</i>	-0.06349	<.0001	-0.05086	<.0001	-0.07884	<.0001
Temps de travail						
<i>Temps complet</i>	0.04762	<.0001	0.04962	<.0001	0.03782	<.0001
<i>Temps partiel</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>
Région de travail						
<i>Île-de-France</i>	0.05218	<.0001	0.10353	<.0001	0.01920	<.0001
<i>Hors d'Île-de-France</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>
Contrat de travail						
<i>CDI</i>	-0.04273	<.0001	-0.06528	<.0001	0.00005369	0.9931
<i>Autres contrats</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>
Etranger						
<i>Non étranger</i>	0.01513	<.0001	0.01264	<.0001	0.01849	<.0001
<i>Etranger CEE</i>	0.00104	0.7566	-0.02460	<.0001	0.03487	<.0001
<i>Etranger Hors CEE</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>
Catégorie sociale						
<i>Cadres et professions intellectuelles supérieures</i>	0.63490	<.0001	0.66428	<.0001	0.38943	<.0001
<i>Professions intermédiaires</i>	0.12104	<.0001	0.14116	<.0001	-0.09670	<.0001
<i>Employés</i>	-0.12890	<.0001	-0.10318	<.0001	-0.35545	<.0001
<i>Ouvriers</i>	-0.19564	<.0001	-0.17553	<.0001	-0.37521	<.0001
<i>Autres categ (Artisans agric., etc.)</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>
Taille de l'établissement						
<i>Moins de 10 salariés</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>
<i>Entre 10 et 50 salariés</i>	-0.01108	<.0001	0.05298	<.0001	-0.04917	<.0001
<i>Plus de 50 salariés</i>	0.01130	<.0001	0.08702	<.0001	-0.04315	0.0006
Conditions de travail de l'établissement d'appartenance						
<i>Pénible</i>	-0.00938	<.0001	0.00239	0.0005	-0.04376	<.0001
<i>Non pénible</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>
Inverse du ratio de Mills	-	-	0.08781	<.0001	-0.05885	<.0001
Nombre d'observations	597 347		505 875		91 472	
R ²	0,37		0,37		0,36	

Source statistique : ANSP-Nova 2008 ; Insee, DADS 2008.

Note : le salaire horaire net correspond au logarithme du salaire horaire net.

2.11.3 L'estimation des différentiels de salaire conditionnels

Dans l'analyse descriptive, nous avons constaté, en terme absolu, un salaire horaire net en moyenne plus élevé de 3,8 % dans les associations et les organismes publics en comparaison avec ceux des entreprises privées agréées. L'estimation des quatre différentiels de salaire conditionnels à partir du modèle de *Switching* permet de voir si les salariés des OASP à but non lucratif sont réellement mieux rémunérés par rapport à ceux du secteur privé lorsque l'on prend en compte leurs caractéristiques (tableau 2-10).

Tableau 2-10: Les différentiels de salaire conditionnels entre les organismes à but non lucratif (associatifs ou publics) et les organismes privés à but lucratif (entreprises privées) par la méthode de Heckman en deux étapes

<i>Existence du « don du travail »</i>	$\Delta W(\bar{X}_a)$	-11,3%
	$\Delta W(\bar{X}_p)$	-29,2%
<i>Qualité des salariés</i>	$\Delta W(\hat{\beta}_a)$	15,3%
	$\Delta W(\hat{\beta}_p)$	-8,0%

Source statistique : ANSP-Nova 2008 ; Insee, DADS 2008.

Note : le salaire horaire net correspond au logarithme du salaire horaire net.

Le différentiel de salaire $\Delta W(\bar{X}_a)$ est négatif, ce qui confirme l'existence d'un « don du travail » puisque les salariés des OASP à but non lucratif (associatifs ou publics) auraient obtenu un salaire en moyenne de 11,3 % supérieur. Ces salariés seraient intrinsèquement motivés. Cette valeur intrinsèque des salariés d'OASP associatifs ou publics est-elle supérieure à celle des salariés des entreprises privées agréées ? La réponse provient du différentiel de salaire $\Delta W(\bar{X}_p)$. Il est négatif, ce qui signifie que les salariés des entreprises privées agréées perdraient en moyenne 29,2 % de leur salaire en allant travailler dans un OASP associatif ou publics. Ce dernier résultat est nécessaire mais pas suffisant pour répondre à notre question, puisque la qualité des salariés doit également être prise en compte grâce aux deux autres différentiels de salaire. Ainsi, $\Delta W(\hat{\beta}_a)$ indique que les salariés des associations ou organismes publics, par leur qualité, gagneraient 15,3 % de plus que ceux des entreprises privées

agrées au sein d'un OASP à but non lucratif. Si ces trois premiers différentiels affichent les mêmes signes que l'étude de Narcy (2009), le quatrième différentiel de salaire $\Delta W(\hat{\beta}_p)$ indique, en revanche, que les salariés des OASP associatifs ou publics auraient, au sein des entreprises privées agréées, des salaires de 8 % inférieurs à ceux des salariés des entreprises privées agréées. Nous pourrions interpréter ce dernier résultat par le fait que les salariés des associations ou des organismes publics auraient des spécificités inobservables qui favoriseraient les salaires dans les OASP à but non lucratif mais pas au sein des entreprises privées agréées.

2.12 Analyse de robustesse par la modification de la liste des variables

Afin de vérifier si ces résultats sont robustes, nous avons réestimé le modèle avec la même méthode de Heckman en deux étapes en modifiant la liste des variables du modèle. Les résultats sont présentés dans le tableau 2-11. Ils montrent les changements dans les signes des quatre différentiels de salaire en retirant une variable à chaque fois de l'équation de salaire. Les deux premiers différentiels de salaires, liés au « don du travail », conservent les mêmes signes hormis lorsque l'on omet les deux variables « type d'emploi » et « contrat de travail ». Les signes du différentiel de salaire relatif à la « qualité » des salariés $\Delta W(\hat{\beta}_a)$ se comportent également différemment lorsqu'on omet la variable « contrat de travail ».

Ainsi, l'omission de la variable « Type d'emploi » a eu un effet sur le changement de signe du différentiel $\Delta W(\bar{X}_a)$ qui passe d'un signe négatif à un signe positif. Le même effet est observé lorsque l'on omet la variable « Contrat de travail » qui fait « basculer » à la fois le signe du différentiel lié au « don du travail », $\Delta W(\bar{X}_a)$, et celui de la qualité des salariés, $\Delta W(\hat{\beta}_a)$. Ces deux variables liées aux caractéristiques de l'emploi sont à l'origine de ces changements de signes. Elles ont probablement un effet sur la motivation intrinsèque. Les caractéristiques des emplois disponibles dans nos données ne nous permettent pas de capter de manière précise le canal par lequel transite cet effet sur le « don du travail ». Les travaux de Lanfranchi et Narcy (2008) qui font référence aux travaux de Deci et Ryan (1985) ont déjà montré l'importance des caractéristiques des emplois sur la motivation intrinsèque par nature fragile. Ils ont étudié le niveau de satisfaction ressentie de l'emploi dans les associations et les entreprises privées appartenant secteur des services à partir de données qualitatives subjectives provenant de sept pays européens. Y sont décrites, à la fois, la relation

d'emploi et le contenu de l'emploi. En séparant les caractéristiques des emplois en deux catégories. D'une part, celle comprenant les horaires, l'organisation du travail, la pénibilité, l'intensité de l'effort, l'existence de récompenses. D'autre part, celle reflétant l'intérêt personnel pour l'emploi (facilité de mettre en pratique de ses idées, degré d'autonomie, travail non répétitif). Ils concluent que cette deuxième catégorie est la source du supplément de satisfaction ressenti par les salariés du secteur associatif par rapport à leurs homologues du privé.

Globalement, le tableau 2-11 montre que les signes des différentiels de salaires du tableau 2-11 qui nous renseignent sur l'existence du « don du travail » sont moins stables, ceux liés à la « qualité » des salariés, en revanche, sont assez stables par rapport aux résultats avec l'ensemble des variables. Par conséquent, il nous est difficile de nous prononcer sur la « qualité » des salariés.

Tableau 2-11: Les différentiels de salaire horaire net entre les OASP associatifs ou publics et les OASP privés à but lucratif selon la variable retirée des équations de salaire

En %

Variable retirée des équations de salaire	Existence du don du travail		Qualité des salariés	
	$\Delta W(\bar{X}_a)$	$\Delta W(\bar{X}_p)$	$\Delta W(\hat{\beta}_a)$	$\Delta W(\hat{\beta}_p)$
<i>Age</i>	-8,86	-30,8	16,8	-11,4
<i>Sexe</i>	-12,60	-30,3	15,6	-7,8
<i>Nombre d'heures</i>	-14,25	-24,6	11,2	-2,2
<i>Type d'emploi</i>	12,67	-6,3	15,5	-3,9
<i>Durée d'emploi</i>	-8,89	-31,4	16,6	-12,3
<i>Temps de travail</i>	-12,66	-30,3	16,8	-6,7
<i>Région de travail</i>	-17,04	-32,0	8,6	-11,1
<i>Contrat de travail</i>	3,24	-25,7	-0,1	-28,1
<i>Etranger</i>	-10,74	-28,9	15,6	-7,9
<i>Catégorie sociale</i>	-7,48	-40,8	26,3	-19,1
<i>Conditions de travail de l'établissement d'appartenance</i>	-8,83	-29,4	14,6	-11,3

Source statistique : ANSP-Nova 2008 ; Insee, DADS 2008.

2.13 Analyse des différentiels de salaire conditionnels selon la tranche de salaire

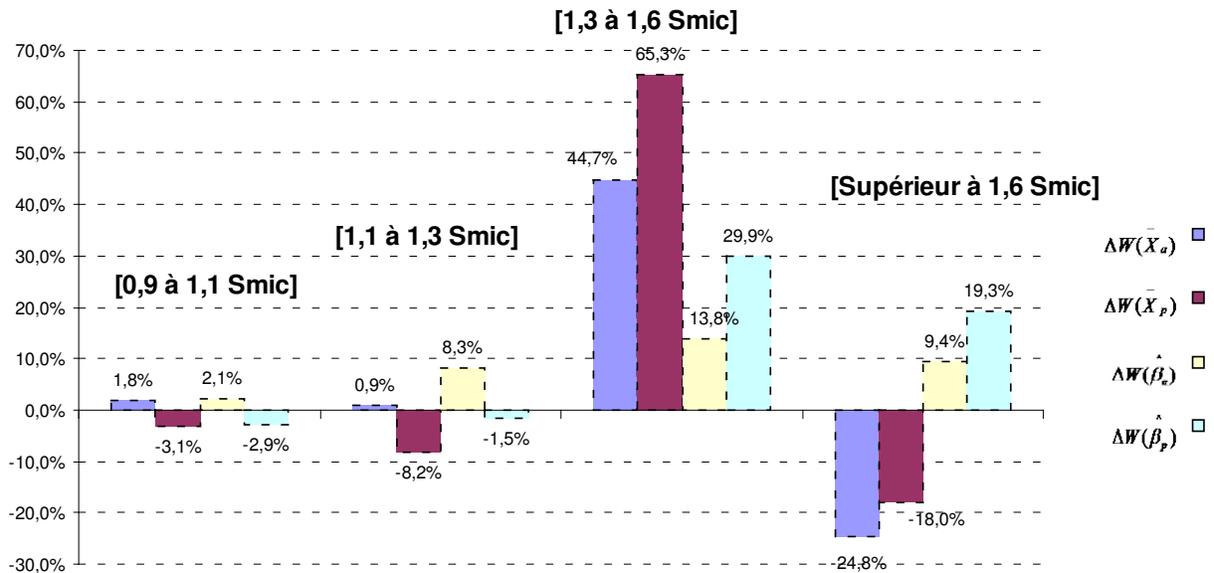
Dans les tableaux 2-10 et 2-11 les différentiels de salaire conditionnels ont été calculés sur l'ensemble des salariés sans distinction par tranche de rémunération. Une analyse un peu plus fine selon les échelles de salaires nous permet de voir que le « don du travail » se concentre sur les salariés dont la rémunération moyenne est supérieure à 1,6 smic horaire brut (figure 2-1)¹⁷. Ainsi, le différentiel de salaire lié au « don » du travail $\Delta W(\bar{X}_a)$ est négatif ce qui signifie que les salariés des OASP à but non lucratif de la tranche de salaire supérieure à 1,6 smic, s'ils avaient travaillé pour les entreprises privées, auraient gagné en moyenne un supplément de salaire de 24,8 %. Le signe négatif montre l'existence du « don du travail ». D'autre part, les salariés des entreprises privées agréées auraient perdu en moyenne 18 % de leur rémunération s'ils étaient employés dans des OASP à but non lucratif.

Les différentiels de salaires liées à la « qualité » des salariés $\Delta W(\hat{\beta}_a)$ et $\Delta W(\hat{\beta}_p)$ sont positifs dans cette tranche de salaires. Ainsi, $\Delta W(\hat{\beta}_a)$ qui compare le salaire moyen perçu par les salariés des OASP associatifs ou publics dans leur OASP à but non lucratif avec le salaire moyen qu'auraient perçu les salariés des entreprises privées agréées s'ils avaient travaillé dans un OASP associatif ou public montre qu'au sein d'un OASP associatif ou public, les salariés de ce type d'OASP perçoivent des salaires en moyenne 9,8 % plus élevés que ceux qu'auraient pu percevoir les salariés des OASP privés à but lucratif dans les OASP associatifs ou publics. L'autre différentiel de salaire lié à la qualité $\Delta W(\hat{\beta}_p)$ est également positif. Par conséquent, le fait que ces deux différentiels de salaire soient positifs signifie qu'au sein de chacun des deux types d'OASP, les salariés des OASP associatifs ou publics percevraient des salaires en moyenne plus élevés que ceux des salariés OASP privés à but lucratif. Ainsi, dans cette tranche de salaire, les employeurs des OASP à but lucratif ou non rémunèreraient mieux les caractéristiques des OASP associatifs ou publics que celles des salariés du privé. On peut donc en conclure que les salariés des OASP à but non lucratif appartenant à la

¹⁷ La tranche de salaire est très liée à la catégorie sociale d'appartenance du salarié. Par conséquent, nous avons retiré dans notre estimation économétrique la catégorie sociale. En effet, ceci afin d'éviter un biais qui fragiliserait notre estimation inhérent à l'absence des catégories socioprofessionnelles supérieures, par exemple, pour les tranches de salaires de 0,9 et 1,1 Smic ou encore à l'absence de celle des ouvriers pour les rémunérations supérieures à 1,6 Smic. Notre analyse de la robustesse de notre estimation sur l'ensemble des salariés du tableau 2-11 avait montré que le retrait de cette variable n'avait pas d'impact sur les changements de signes des différentiels de salaires conditionnels et donc sur le résultat global de l'estimation.

tranche de salaire supérieure à 1,6 Smic seraient de "meilleur qualité" que ceux des entreprises privées agréées.

Figure 2-1: Les différentiels de salaires conditionnels selon la tranche de salaire horaire brut (en %)



Source statistique : ANSP-Nova 2008 ; Insee, DADS 2008.

2.14 Conclusion

Nous avons mené une analyse empirique de la motivation intrinsèque dans un domaine spécifique qui est le champ des organismes agréés de services à la personne (OASP) en nous interrogeant si les salariés des organismes agréés prestataires à but non lucratif (associatifs ou publics) sont davantage intrinsèquement plus motivés que ceux des OASP à but lucratif (entreprises privées agréées) en acceptant des rémunérations plus faibles que leurs homologues des entreprises privées agréées en raison de leur motivation intrinsèque. Pour ce faire, nous avons adopté la démarche de Narcy (2009) qui a étudié la motivation intrinsèque des salariés entre le secteur associatif et le secteur privé en France et qui a vérifié la validité empirique de la théorie du « don du travail » de Preston (1989). Selon cette théorie, les salariés intrinsèquement motivés et donc orientés « mission » renonceraient à des salaires plus élevés dans le secteur privé à but lucratif, toutes choses étant égales par ailleurs, en se contentant d'un salaire plus faible dans le secteur à but non lucratif. A ce titre, nous avons

mobilisé et apparié plusieurs bases de données, celles de l'ANSP et de la Dares sur les organismes agréés de services à la personne et les données des déclarations annuelles des données sociales (DADS) de l'Insee. En outre, leur comptage comme « salarié » fait l'objet d'un débat au sein de producteurs de statistiques de ce champ du fait de leurs caractéristiques propres qui ne répondent pas toujours aux définitions des nomenclatures officielles.

Nous avons mené pour cela une analyse économétrique qui nous a permis, d'une part, d'estimer un modèle de *switching* endogène par la méthode de Heckman à deux étapes et d'autre part d'estimer et d'analyser les quatre différentiels de salaires conditionnels entre les salariés des OASP à but non lucratif et ceux des OASP privés à but lucratif. Ce sont ces différentiels de salaires qui nous ont permis d'analyser la motivation intrinsèque par le biais de deux facteurs : l'existence ou non du « don du travail » et la « qualité » des salariés. Ainsi, les résultats montrent que les salariés des OASP associatifs ou publics sont intrinsèquement plus motivés que ceux des OASP privés à but lucratif puisqu'ils acceptent un salaire en moyenne plus faible que ceux des OASP privés à but lucratif de - 11,3 %, toutes choses étant égales par ailleurs. Ceux employés par ces derniers auraient obtenu en moyenne une rémunération plus faible s'ils avaient travaillé dans des OASP associatifs ou publics - 29,2 %. L'analyse de la robustesse de ces résultats a montré néanmoins un risque de « basculement » et donc d'un changement de signe du différentiel de salaire lorsque nous modifions la liste des variables explicatives du salaire horaire notamment en omettant celles liées aux caractéristiques de l'emploi occupé. D'autre part, une analyse plus fine selon les échelles de salaire a montré que ce « don du travail » se concentre sur les salariés percevant une rémunération supérieure à 1,6 SMIC. Ces derniers seraient également de « meilleure qualité » que ceux des entreprises privées agréées.

Plus, globalement, nous concluons à l'existence d'une motivation intrinsèque plus élevée chez les salariés des OASP à but non lucratif par rapport à leurs homologues des entreprises privées agréées. Néanmoins, il est difficile de vérifier que la qualité des salariés des OASP associatifs ou publics sont de « meilleure qualité » que ceux des entreprises privées agréées (hormis pour la tranche de salaire supérieure à 1,6 Smic). Il existerait des spécificités ou des caractéristiques inobservables des salariés des OASP non lucratifs qui ne seraient pas valorisées dans les OASP privés à but lucratif.

Ces résultats pourraient suggérer qu'en matière de politique économique, il est peut-être moins coûteux de mettre en place des aides en faveur de l'emploi salarié dans les organismes à but non lucratif. En effet, d'une part, la motivation élevée qui caractériserait ces salariés fait qu'ils acceptent

une rémunération moins élevée que ceux des OASP privés à but lucratif, toutes choses étant égales par ailleurs. D'autre part, la spécificité de ces salariés avec un « don du travail » plus élevé minimise le recours de leurs employeurs, ayant un but non lucratif, à la mise en place d'incitations monétaires ou « extrinsèques » coûteuses pour motiver leurs salariés.

D'un point de vue théorique, les asymétries d'information seraient moins importantes dans les organismes à but non lucratif que dans les organismes à but lucratif entre le principal (employeur associatif ou public) et l'agent (le salarié). Le coût de l'information serait moins élevé. Cependant, le fort développement observé des entreprises privées dans le secteur des services à la personne pourrait créer une concurrence entre ces OASP à but lucratif et les OASP associatifs ou publics sachant que ces deux types d'organismes œuvrent dans le même segment des services à la personne. Cela pourrait avoir comme effet l'adoption par les associations ou les organismes publics de techniques de *management* proches de celles des OASP privés à but lucratif et dont les effets ne seraient vraisemblablement pas neutres sur la motivation intrinsèque de leurs salariés.

En définitive, ce chapitre constitue une première tentative visant à appréhender la dimension motivation intrinsèque et « don du travail » d'une partie des salariés des services à la personne. Au chapitre suivant, nous proposons d'étudier une autre dimension qui caractérise les salariés des services à la personne : il s'agit de modéliser les déterminants de leur mobilité des emplois temporaire vers des emplois stables ou vers une autre situation sur le marché du travail. Ceci afin de rendre compte plus explicitement l'importance des caractéristiques individuelles, temporelles, ou de leurs conditions d'emploi dans leurs transitions sur le marché du travail.

2.14 Annexes

Annexe A - Test d'égalité des moyennes entre OASP associatifs (ou publics) et les entreprises privées agréées

Variables	Moyennes		Egalité des variances		Tests de Student	
	Associations ou organismes publics	Entreprises privées agréées		Pr > F	Valeur du t-test	Pr > t
Taux de CDI	49%	61%	inégales	0.0010	-15.79	<.0001
Taux de CDD	29%	26%	inégales	0.0331	5.91	<.0001
Nombre d'heures par salarié	691,2	579,4	inégales	<.0001	12.28	<.0001
Taux de féminisation	84%	77%	inégales	<.0002	11.89	<.0001
Taux de temps partiel	76%	78%	inégales	<.0001	-3.02	0.0025
Salaire net par salarié	5 914,7	4 743,6	inégales	0.0003	13.44	<.0001
Salaire net horaire	8,6	8,3	inégales	<.0001	11.47	<.0001

Source : Insee, DADS 2008.

Annexe B - Répartition des activités regroupées des OASP par niveau de pénibilité

Activité	Niveau de pénibilité*
<i>Ménage</i>	3
<i>Soutien scolaire</i>	2
<i>Garde d'enfants</i>	2
<i>Assistance aux personnes âgées ou dépendantes/handicapées</i>	4
<i>Petits travaux de jardinage/bricolage (y compris hommes toutes mains)</i>	3
<i>Assistance informatique</i>	1
<i>Autres activités</i>	2

* Le niveau de pénibilité est croissant, 4 étant le niveau de pénibilité le plus élevé. Ce classement a été construit par l'auteur à partir du baromètre de la qualité et de la professionnalisation des emplois des services à la personne de l'agence nationale des services à la personne (ANSP), Février 2010. Cette enquête a interrogé 1200 salariés des services à la personne ayant occupé un emploi en novembre 2009: 1000 salariés des particuliers employeurs et 200 salariés d'OASP.

Chapitre 3 : Les déterminants de la transition vers l'emploi stable dans les services à la personne¹

3.1 Introduction

Les conditions de travail des salariés des services à la personne (SAP) en France constituent l'une des préoccupations de ce secteur. Ce dernier se caractérise principalement par des emplois à temps partiel (souvent « subi », même lorsqu'ils sont proposés sous un contrat à durée indéterminée), des contrats temporaires et la multi-activité (plusieurs emplois pour un même employeur ou plusieurs employeurs d'un même salarié).

Le nombre de personnes employées dans le secteur des services à la personne a beaucoup augmenté depuis 2006, après le lancement du plan « Borloo » de développement des services à la personne du nom du Ministre de l'emploi de l'époque, Jean-Louis Borloo. Ce plan, d'une grande ampleur comprend plusieurs mesures des pouvoirs publics visant à solvabiliser la demande de ces services et à mieux structurer l'offre de ces derniers. Notons que, d'un point de vue statistique, les décomptes des effectifs salariés employées dans ce secteur sont variables selon la période considérée dans l'année. La nature ponctuelle et temporaire du recours à certains services à la personne (gardes d'enfants, emplois dits occasionnels...) engendre un fort renouvellement des employeurs et des salariés dans le secteur. En outre, une part importante de ces emplois est devenue « visible » grâce aux nombreuses mesures de ce plan qui ont encouragé la déclaration de ces salariés et appuyé la forte augmentation du nombre d'entreprises privées dans ce secteur (le dispositif du Cesu qui facilite l'embauche de salariés par les particuliers, l'encouragement des embauches de salariés dans les entreprises privées, etc.).

¹ Article co-écrit avec Marc-Arthur Diaye, en révision dans une revue. Nous remercions les participants du 54^e congrès de la Société Canadienne de Science Economique (Ottawa, 14-16 mai 2014) ainsi que l'éditeur et nos deux rapporteurs qui nous ont permis d'améliorer substantiellement cet article.

Malgré le fait que ce plan de soutien aux services à la personne a été mis en place en France, pour répondre aussi aux besoins croissants de ces services et encourager le recrutement de salariés dans ce secteur, le statut des salariés sur le marché du travail et leurs trajectoires n'ont été que très marginalement étudiés. Notre objectif est d'essayer de combler cette lacune en examinant les différentes transitions professionnelles de ces salariés sur le marché du travail entre les emplois temporaires (instables) et les autres issues sur le marché du travail : emplois permanents stables, CDI à temps partiel « subi » et non-emploi.

La situation des salariés des services à la personne sur le marché du travail est très diverse en termes de statut, elle n'obéit pas à une simple structure duale qui oppose les contrats à durée indéterminée (CDI) et les contrats à durée limitée. En effet, ces emplois se caractérisent par la précarité des salariés qui les occupent. Même lorsque leurs contrats sont en CDI, ils sont souvent à temps partiel. De plus, ce temps de travail est dans de nombreux cas « subi ». Pour une description détaillée du temps partiel, on pourra se reporter l'étude de Chol et Viger (2007).

Ces salariés sont plus âgés et peu diplômés. Une partie non négligeable d'entre eux occupe des emplois en CDI mais à temps partiel dont ce temps est, dans beaucoup de cas, « subi », soit faute d'avoir trouvé un emploi à temps plein ou lié au sous-emploi alors qu'ils souhaitent travailler davantage (Pak, 2013). Ainsi, plusieurs salariés se voient dans l'obligation d'accepter cette situation précaire en espérant qu'elle leur permettra de transiter vers un CDI correspondant à leur choix (à temps plein). Le temps partiel « subi » est un problème général qui touche particulièrement les femmes. Ainsi, déjà en 2002, Guillot et al. (2003) avait constaté que le 30 % des femmes travaillant à temps partiel souhaitent travailler davantage. S'intéressant à la question de la trajectoire des femmes et leur passage du temps partiel au temps plein, ils constatent que les femmes actives travaillant à temps partiel « subi » n'ont pas plus de chances que les autres de passer du temps partiel au temps plein. Aussi, la catégorie socioprofessionnelle joue un rôle. Les employés ont moins de chances de basculer vers le temps plein. A l'inverse, résider en Île-de-France est un facteur qui favorise l'accès au temps plein. Par ailleurs, selon Bourreau-Dubois et al. (2001), plus le taux de salaire est élevé, moins le choix par la femme active de travailler à temps partiel pour des raisons familiales, est probable.

Par ailleurs, un grand nombre de salariés sont multi-actifs. Selon la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Cnis, 2012), 55 % des salariés avec une profession de services à la personne possèdent un seul employeur, 11 % ont plusieurs employeurs dont un principal et 34 % ont plusieurs employeurs mais sans employeur principal.

Nous n'avons pas connaissance d'études empiriques traitant des déterminants des transitions des salariés de services à la personne sur le marché du travail sous l'angle du type d'emploi, sans doute par manque de séries longues sur ce sujet. Nous n'avons pas connaissance d'études spécifiques pour les salariés des services à la personne. La contribution de notre article est d'apporter, à partir des données individuelles longitudinales de l'enquête Emploi en continu de l'institut national de la statistique et des études économiques (Insee) sur la période 2003-2011, un éclairage sur les déterminants de la mobilité des salariés des services à la personne de l'emploi temporaire vers l'emploi stable ou vers une autre situation sur le marché du travail. Nous examinons si le passage par un emploi temporaire constitue un tremplin vers l'emploi stable ou une trappe à la précarité. Cette analyse est menée selon le caractère multi-actif ou non du salarié et selon son appartenance aux deux grandes périodes : avant ou après le lancement du plan Borloo.

Il existe des travaux, sur la France, utilisant le même type de données mais portant soit sur l'ensemble des salariés ou sur un champ spécifique. Par exemple, Aeberhardt et Marbot (2010) d'une part et Amossé (2010) d'autre part, à partir de l'enquête Emploi de 1981 à 2009 (tous secteurs confondus), constatent sur la période d'étude une hausse de la mobilité accompagnée d'une proportion toujours plus élevée de transitions par le chômage. D'autres travaux se sont penchés sur les liens entre les contrats temporaires et la stabilité de l'emploi, notamment sur les transitions entre ces emplois et le chômage ou les contrats à durée indéterminée.

(Junod, 2006) constate une hausse de 10 points du recours, en France, aux emplois temporaires entre 1985 et 2000, passant de 4,5% à 14,5%. Elle constate que les contrats CDD représentent un risque pour le salarié de basculer vers le chômage. Bien qu'un tiers des individus suivis n'obtiennent pas de CDI dans les 3 ans, elle a néanmoins confirmé à partir du panel européen des ménages que les CDD constituent un tremplin vers l'emploi stable puisque près des deux tiers accèdent à l'emploi stable dans les 3 ans. L'auteur a mis en évidence notamment l'effet de l'âge et de la qualification sur l'accès à l'emploi stable. Givord et Wilner (2009) ont étudié, à partir de l'enquête emploi en continu sur la période 2002-2008, l'effet du passage par un CDD sur l'accès à l'emploi stable en analysant notamment la dimension de l'effort des salariés en CDD qui se distinguent par un volume horaire de travail important. Ils ne constatent pas de différence significative dans les chances d'accéder à un emploi sous CDI pour cette catégorie de salarié, qu'ils appartiennent ou pas à la catégorie dont la durée de travail est élevée. Blasco et Givord (2010) montrent, à partir de l'enquête Formation et Qualification Professionnelle (FQP) de 2003, que le fait de passer par une situation vis-à-vis de l'emploi (un état) peut avoir un effet à long

terme sur la trajectoire de l'individu sur le marché du travail. Elles en concluent que le passage par un emploi temporaire en début de carrière peut avoir un effet sur le plus long terme et soulignent que la transition vers un emploi stable intervient plus rapidement pour les hommes que femmes.

Notre article est structuré comme suit. La section 2 présente les données qui sont mobilisées et la construction de l'échantillon des données des services à la personne, ainsi que les principaux concepts utilisés dans l'analyse économétrique (stabilité de l'emploi, entrée dans un état, multi-activité). Nous présentons dans la section 3 les principaux concepts utilisés dans l'analyse économétrique. La section 4 présente les statistiques descriptives concernant les transitions entre les différents statuts sur le marché du travail, tandis que la section 5 est consacrée à l'analyse économétrique des transitions entre emplois temporaires et les autres situations d'emploi sur le marché du travail pour ces salariés. L'approche par le modèle logit multinomial, dans le contexte des risques concurrents (Competing risks), nous semble plus appropriée pour traiter notre problème. Ce modèle est essentiellement à temps discret (Allison, 1982). Les individus sont en situation de risque de transiter vers les différents statuts sur le marché du travail. Des estimations séparées sont réalisées d'une part sur les deux périodes, avant et après le lancement du plan Borloo en 2006 et, d'autre part, pour les salariés mono-actifs et les salariés multi-actifs. Les résultats sont présentés à la section 6. La section 7 présente l'hypothèse IIA (Independence of Irrelevant Alternatives). Enfin la section 8 conclut.

Notons que notre étude ne tient pas compte de deux éléments, qui sont tous les deux liés au coût du travail : l'évolution du salaire que perçoivent les salariés des services à la personne sur la période 2003-2011 et celle du travail non déclaré. En effet, l'information, issue de l'enquête emploi en continu, permettant de mesurer le salaire total perçu par chaque salarié, n'est pas suffisamment précise. De manière générale, les travaux visant à identifier l'ampleur du travail non déclaré recourent à des méthodologies relativement lourdes et complexes (Flipo et al., 2007 ; Joubert, 2009) et les données sur ce secteur sont incomplètes et pas assez précises pour identifier correctement le travail non déclaré. Par ailleurs, les estimations qui seraient fondées sur des sources fiscales reflètent uniquement la part visible des dépenses de services à domicile que les ménages déclarent aux autorités fiscales. Or, celles-ci ne constituent qu'une partie des dépenses en ces services puisque la part non déclarée n'est pas observée. En ce sens, cela conduit à une sous-estimation de l'emploi à domicile. Marbot (2008a) a approché la part de l'emploi à domicile

non déclaré à partir de deux sources de données : les enquêtes revenus fiscaux² et les enquêtes budget des familles. L'idée générale de cette approche est de capter la partie non déclarée en appariant ces deux sources. En effet, sous certaines hypothèses, l'écart entre la dépense qu'un ménage déclare à l'enquête Budget des familles et celle, inférieure, qu'il déclare à l'enquête Revenus fiscaux correspondrait au travail non déclaré. Sous certaines hypothèses, elle a estimé que la part de l'emploi non déclaré serait passée de 50 % en 1996 à 30 % en 2005.

Les nombreuses réglementations, dont le plan Borloo, ont certainement eu un effet sur la structure de l'emploi dans les services à la personne. Cet effet est difficile à quantifier en raison des nombreuses réglementations ayant affecté de façon différenciée le coût du travail, la forte rotation de la main d'œuvre et l'instabilité de l'emploi. On fait donc l'hypothèse que la part des individus travaillant de façon informelle est restée stable sur cette période.

3.2 Données et principaux concepts utilisés dans l'analyse économétrique

La base de données utilisée est l'enquête emploi en continu sur la période allant du premier trimestre 2003 au dernier trimestre 2011 (couvrant d'importants changements dans le secteur des services à la personne). Cette enquête interroge, chaque trimestre, environ 75 000 personnes, soit un taux de sondage de 1 sur 600. Il y a donc six sous-échantillons interrogés. A partir de 2003, la collecte est réalisée tout au long de l'année et permet des évaluations trimestrielles de l'emploi et du chômage. Chaque personne est interrogée en principe six trimestres consécutifs et l'échantillon est renouvelé par sixième chaque trimestre : par visite pour la première et dernière interrogation et par téléphone pour les autres entretiens. Son questionnaire individuel qui n'avait pas changé depuis 1990, a été modifié en 2003 afin de rendre l'enquête emploi plus comparable avec les enquêtes équivalentes réalisées dans les autres pays européens. Il y a trois nouveautés majeures : enrichissement de la description de l'emploi pour mieux tenir compte de la multi-activité (3 employeurs et 3 professions), meilleure prise en compte de la diversité des horaires de travail, questionnement sur les revenus annuels du travail des non-salariés et les allocations. Cette enquête fournit des informations détaillées sur les personnes interrogées, sur leur situation professionnelle et leur emploi éventuel.

² Cette enquête est elle-même issue d'un appariement de fichiers provenant de la Direction Générale des Impôts, qui comportent à la fois les déclarations des revenus et les données de l'enquête Emploi*.

Le fait que les données soient trimestrielles est particulièrement utile pour étudier les contrats des services à la personne. En effet, parmi ceux-ci les CDD se caractérisent par des durées courtes, voire très courtes. Un autre avantage des enquêtes emploi en continu est de réduire les limites que comportaient les interrogations des anciennes enquêtes emploi annuelles avant 2003, où le mode d'interrogation (une fois par an) pouvait induire des biais de mémoire plus importants. En revanche, un des inconvénients de l'enquête emploi en continu sont les biais probables liés à l'attrition, c'est à dire la perte de représentativité d'un échantillon au fil du temps. Pour un individu donné, sa non-réponse croît avec le nombre de fois qu'il sera interrogé. Le biais peut provenir du fait que le taux de non réponse soit lié aux déterminants de la mobilité professionnelle. En effet, une pondération est réalisée, pour chaque répondant à l'enquête Emploi. Néanmoins, le poids donné à chaque répondant ne permet de corriger que les effets de la non-réponse en statique, c'est-à-dire en coupe et non en dimension panel (Givord et Wilner, 2009). De plus, l'utilisation en panel de l'enquête pour mesurer les flux est difficile : l'attrition est plus forte pour les contrats courts. Malgré ces limites, il reste que les échantillons de cette enquête présentent les meilleurs taux de réponse aux enquêtes ménages que produit l'Insee (Wolff, 2012).

Il est possible d'isoler dans l'enquête emploi des champs proches des services à la personne (cf. annexe B) à partir de (Cnis, 2012) :

- la profession principale exercée durant la semaine de référence ;
- la nature de l'employeur lié à la profession principale (particulier, Etat, collectivité locale, hôpital public, entreprise publique, entreprise privée ou association), combinées éventuellement avec le secteur d'activité.

Un échantillon de 17 179 individus a pu être identifié comme appartenant à un champ proche de celui des services à la personne, tous rangs d'interrogation confondus, du 1^{er} trimestre 2003 au 4^e trimestre 2011. Pour 15 860 d'entre eux, nous disposons des données qu'ils ont fournies dès la première interrogation. Cet échantillon est composé d'individus ayant travaillé au moins une fois dans le secteur des services à la personne pendant la période d'observation.

3.3 Les principaux concepts utilisés dans l'analyse économétrique

3.3.1 Mesurer la stabilité de l'emploi

Sans entrer plus avant dans les débats sur la définition du concept de « l'instabilité de l'emploi » (Amossé, 2010; Givord et Maurin, 2004 ; Junod 2006, L'Horty, 2004), nous nous centrons sur la

caractérisation de l'instabilité à partir des conditions de travail des salariés, en utilisant l'occupation d'un emploi (ou non), le type de contrat de travail et, lorsque ce dernier est un CDI, le caractère « subi » ou « non subi » du temps partiel. La notion d'emploi « stable » retenue dans notre article est, soit celui d'un CDI à temps complet ou d'un CDI à temps partiel, lorsqu'il n'est pas « subi », ou le statut de fonctionnaire. En effet, si la plupart des salariés dans le secteur des SAP sont en CDI, le salarié « subit », souvent, le temps partiel et rend ainsi difficile, pour lui, l'option de travailler plus d'heures dans le même emploi (ou avec le même contrat). Ce qui peut maintenir le salarié en question dans un faible niveau de rémunération. En somme, nous considérons qu'un CDI est « stable » lorsque le salarié ne déclare pas « subir » le temps partiel. Concernant la variable « hors emploi » qui correspond à la situation où l'individu n'occupe pas un emploi, il n'est pas possible de savoir si cela signifie que l'individu est au chômage ou inactif³.

3.3.2 Déterminer la durée d'un état sur marché du travail

Par ailleurs, dans l'étude des transitions sur le marché du travail à partir de l'enquête emploi, deux moyens peuvent être utilisés pour déterminer les entrées : l'ancienneté et la durée du contrat (Picart, 2014). Seuls les CDD disposent à la fois de l'ancienneté et de la durée du contrat. Prendre l'ancienneté comme solution alternative sur toute la période peut, néanmoins, masquer des situations où un salarié est embauché puis débauché régulièrement par le même employeur en CDD. Privilégier la durée du contrat dans cette situation afin de comptabiliser tous les recrutements de personnes embauchées plusieurs fois de suite en CDD sur un même poste présente une limite importante qui vient du fait que la durée du contrat ne reflète pas, toujours, la durée réelle écoulée dans un état avant de basculer vers un autre état sur le marché du travail. Dans l'enquête emploi, les variables sur le début de contrat CDD n'ont été introduites qu'en 2007. La limite pour notre étude vient du fait que cette variable n'est pas disponible pour la période précédant le lancement du plan Borloo de développement des services à la personne (avant 2006).

Par ailleurs, concernant les contrats très courts⁴, l'enquête emploi n'intègre que très rarement les CDD d'une durée d'une semaine ou moins. C'est ce que constate aussi Picart (2014), qui essayant de construire un indicateur de rotation de la main d'œuvre à partir des enquêtes emploi, montre la

³ Nous avons exploré la partie « Détention d'un emploi rémunéré » du questionnaire individuel de l'Enquête emploi. Dans le cas où l'individu ne possède pas un travail régulier la semaine de référence, il doit répondre, « oui » ou « non », à la question A3 a. « Avez-vous cependant un emploi (ou : avez-vous un autre emploi) ? ». La distinction entre chômage et inactivité, dans cette question, n'étant pas observable.

⁴ Notons que l'unité de mesure de la durée des contrats courts dans l'enquête emploi s'est affinée depuis 1982 : en mois de 1982 à 1989, en semaines de 1990 à 2002 et en jours depuis 2003. Cette évolution aurait accompagné justement la place croissante des contrats courts sur le marché du travail français.

difficulté d'intégrer les contrats très courts (CDD et Intérim). Dans l'enquête emploi, on ne considère que la semaine entière. Il n'y a pas d'indication sur le nombre de contrats durant cette semaine, dans le cas où une personne aurait travaillé sous plusieurs contrats. Picart (2014) constate que le nombre de jours travaillés dans la semaine⁵ permet d'estimer le nombre de contrats dans la semaine : si le nombre de jours travaillés dans la semaine est inférieur à la durée du contrat, on estime, en négligeant la multi-activité, qu'il y a eu un seul contrat dans la semaine ; dans le cas contraire, il y aurait eu plus d'un contrat dans la semaine. L'utilisation de cette variable est néanmoins difficile pour deux raisons : tous les individus ne sont pas interrogés et un changement de filtre est intervenu en 2007.

Afin de nous permettre d'avoir une mesure homogène de la durée écoulée dans l'état de CDD avant de basculer dans un autre état sur le marché du travail, nous avons fait le choix de retenir le nombre de trimestres. Ce nombre ne peut excéder six trimestres, c'est-à-dire le nombre maximum de trimestres qu'on peut observer un salarié dans l'enquête emploi en continu. Il s'agit d'un temps discret (D'Addio et Rosholm 2005).

3.3.3 Caractériser la multi-activité

Enfin l'enquête emploi permet d'aborder la multi-activité (cf. annexe C) avec deux approches : la multi-activité peut être comprise comme le fait d'avoir plusieurs employeurs pour la même profession principale (au cours de la semaine de référence) ou comme le fait d'avoir une autre profession en dehors de la profession principale (au cours de la semaine de référence). Les notions de multi-activité et de temps partiel ne se recouvrent pas forcément : si un salarié ayant de nombreux employeurs est à temps partiel chez chacun d'entre eux, il peut néanmoins être à temps complet une fois cumulées les diverses durées du travail.

3.3.4 Le plan Borloo de développement des services à la personne

Les politiques d'aide aux services à la personne répondent à des objectifs qui ont varié dans le temps et prennent la forme de trois types de soutiens publics à ces services : les aides sociales, les aides fiscales et les aides directes aux employeurs. Pris ensemble, ces trois types d'aides composent la politique actuelle de soutien aux services à la personne, en vigueur en France. Par ailleurs, les deux principaux enjeux, le traitement du chômage (enjeu économique) et l'augmentation des besoins sociaux (enjeu social) impulseront l'apparition des différentes lois qui

⁵ Le nombre de jours travaillés dans la semaine correspond à la variable JTRREF de l'enquête emploi en continu.

vont réguler ce secteur. Le secteur entre dans une forme de « régulation concurrentielle subventionnée ». Ainsi Haddad (2008) mentionne les trois principes ayant servi de base à cette régulation :

- Le développement du secteur des services à la personne par la solvabilisation de la demande de ces services ;
- développement de l'offre de ces services et de la concurrence ;
- homogénéisation du traitement administratif et fiscal des diverses formes d'offre de services à la personne.

La loi du 26 juillet 2005 relative au développement des services à la personne a consacré, au plan législatif, la notion de « services à la personne ». Le plan Borloo, qui s'inscrit dans la continuité de ces principes, a élargi le champ de ce secteur à de nouveaux services. Aux activités classiques de ménage, repassage, préparation de repas, garde d'enfant, assistance aux personnes âgées ou handicapées, soutien scolaire, petits travaux de jardinage et prestations « homme toutes mains », se sont rajoutées de nouvelles prestations : assistance informatique à domicile, assistance administrative à domicile, surveillance du domicile et promenade d'animaux de compagnie... Au total, 21 activités font désormais partie du champ des services à la personne.

Les aides de ce plan consistent en un ensemble de mesures à destination de ce secteur avec trois principaux objectifs : une réduction des coûts et des prix des services à la personne pour solvabiliser la demande, une simplification de l'accès à ces services pour les particuliers et une professionnalisation du secteur garantissant la qualité des services fournis. La liste des principales mesures sont présentées dans l'annexe D. Les autres objectifs affichés lors du lancement de ce plan sont multiples. Il s'agit également de favoriser l'emploi dans un secteur fortement recruteur de personnes non qualifiées et à bas salaires. Cette réforme considérait le secteur des services à la personne comme un gisement d'emplois. L'objectif est également d'inciter les employeurs de ce secteur à réduire le recours au travail non déclaré.

Plusieurs points méritent toutefois d'être mentionnés. Comme beaucoup de plans de soutien sectoriels et ciblés, ce plan est une forme de politique d'emploi qui vise, avant tout, à réduire le coût de ces services et donc du coût du travail. La nature de ces aides est plutôt ciblée sur les bas salaires. Le recours des ménages à ces services en nombre total d'heures et également en nombre de salariés intervenant à leur domicile a fortement augmenté au lancement de ce plan (Chol, 2008). Après avoir progressé de 5 % en moyenne par an, avant son lancement, le nombre d'heures totales réalisées par les salariés au domicile des particuliers a grimpé de près de 8 % en 2007 et de 9 % en 2008 selon la Dares avant de connaître un ralentissement en 2009 et une

diminution depuis 2010 (Ould Younès, 2013). A l'inverse des organismes prestataires dont les effectifs salariés poursuivent leur hausse jusqu'en 2014, le nombre de particuliers employeurs et les heures qu'ils rémunèrent ont suivi cette tendance générale du secteur. Notons que, depuis plus de 10 ans, ces derniers connaissent une baisse régulière du nombre moyen d'heures de recours par particulier (Thiérous, 2016).

La logique du plan Borloo consistait à solvabiliser la demande, donc les aides et exonérations, qui devaient être ciblées plus particulièrement sur les nouvelles prestations assurées essentiellement par les entreprises prestataires. Le but était d'éviter des effets d'aubaine en minorant l'aide aux employeurs traditionnels - les particuliers et les associations - qui s'orientent moins vers ces nouveaux services. Il ne s'agissait pas de favoriser un type d'organisme par rapport à un autre mais d'intégrer davantage les entreprises dans la prise en charge de ces services. Les exemples de mesures allant dans ce sens sont nombreux : la TVA est abaissée à 5,5 % pour les services à domicile, éligibilité des entreprises à l'agrément, l'ouverture du statut mandataire aux entreprises, etc.

3.4 Statistiques descriptives

3.4.1 Les transitions entre les différents statuts du marché du travail : emploi permanent stable, CDI temps partiel « subi », contrat court et hors emploi

Lorsqu'ils ont été interrogés la première fois, l'âge moyen des salariés des services à la personne de notre échantillon est de 43 ans (tableau 1). Près de neuf salariés sur dix sont des femmes. Plus de la moitié des salariés de notre échantillon n'a aucun diplôme. Les non diplômés sont surreprésentés parmi les salariés en CDI à temps partiel « subi » où ils représentent près de six salariés sur dix. Parmi les salariés diplômés, nous constatons une part non négligeable des diplômés de l'enseignement supérieur dans notre échantillon. Ceux détenant un diplôme de niveau Bac+2 représentent 3,3 % de notre échantillon et ceux ayant un niveau supérieur ou égal à la Licence 2,9 %. En y incluant ceux ayant le niveau du baccalauréat ou son équivalent, la part des diplômés ayant au moins le niveau du baccalauréat passe à 17,9 %. Bien qu'ils ne représentent pas le cœur des salariés des services à la personne, leur part dans les effectifs salariés du secteur ne cesse d'augmenter. Marbot (2008b) avait déjà constaté que les salariés des services à la personne avaient bénéficié de la tendance générale à l'élévation du niveau de diplôme et montré que la part des salariés possédant un diplôme dont le niveau est égal au moins à celui du baccalauréat est passé de 6 % à 18 % entre 1993 et 2006.

Un tiers des salariés de notre échantillon a changé de situation d'emploi par rapport à la première interrogation. Ce sont les salariés qui étaient hors emploi et ceux ayant eu un emploi temporaire, à leur première interrogation, qui ont connu le plus de transitions, soient 63,5 % et 38 %, respectivement. La catégorie de salariés de SAP qui est en emploi stable (CDI stables ou fonctionnaires) présente, quant à elle, la proportion la plus faible de transitions avec 21 % des salariés concernés.

Par ailleurs, le profil des salariés en emploi temporaire est plus proche de celui des CDI à temps partiel « subi » en termes de transitions sur le marché du travail depuis leur première interrogation. Ainsi, près de quatre sur dix d'entre eux ont connu au moins une transition et près de 14 % ont vécu deux transitions ou plus sur la période de leur observation. La catégorie de salariés qui s'est déclarée, au début, être en « hors emploi » est celle qui a connu le plus de changements de situation d'emploi (63,5 %).

3.4.2 Les changements de situation d'emploi entre le début et la fin de la période d'observation des salariés

A leur dernière interrogation, seuls 53,6 % des salariés sont en emploi permanent stable dans leur emploi principal (CDI stables ou fonctionnaires), 15,6 % sont en contrat CDI à temps partiel « subi » et 18,3 % hors emploi (tableau 3-1). Le suivi de l'évolution de la situation des salariés des services à la personne sur le marché du travail entre le début et la fin de leur interrogation montre que les transitions se sont faites principalement vers les situations d'emploi instables. En effet, la part de l'emploi permanent est restée globalement stable (+0,2 points). Si la part des salariés ayant déclaré initialement être « hors emploi » a baissé de près de 3 points, les contrats temporaires ont augmenté de près de 2 points et les CDI à temps partiel « subi » de 1 point⁶.

Ces changements cachent des mouvements sur le marché du travail assez importants. Ainsi, les 19,5 % de salariés des services à la personne occupant un emploi temporaire à leur première interrogation se retrouvent « hors emploi » à la dernière interrogation, 10,5 % d'entre eux occupent un emploi permanent, 65 % sont toujours en emploi court. Près de 16 % des salariés ayant été en emploi stable ont perdu ce statut : 8,8 % sont hors emploi, 5,5 % passent en CDI à temps partiel « subi » et 1,6 % en emploi temporaire. Galtier (1999) avait obtenu, en comparant la situation des salariés de différents secteurs entre 1994 et 1996, que les salariés en CDD

⁶ Ces changements dans la situation d'emploi sont observés sur l'échantillon global des salariés des services à la personne en moyenne sur la période 2003-2011, entre leur première et leur dernière interrogation.

débouchaient sur différentes situations d'emploi diverses en termes d'emplois stables et instables sans qu'il y ait une qui domine les autres.

Les salariés « hors emploi » en début d'interrogation sont plus souvent en emploi stable à la fin de leur interrogation que ceux ayant déclaré initialement être en « contrat temporaire » : 22 % d'entre eux ont pu accéder à un emploi stable (en CDI stable ou fonctionnaire) contre seulement 10,5 % des détenteurs de contrats temporaires. Les salariés occupant un emploi temporaire en début d'interrogation présentent un profil, avant leur interrogation, plus proche de celui des salariés ayant déclaré être « hors emploi » que du profil des salariés ayant un emploi stable. D'une part, si 47 % d'entre eux n'ont pas de diplôme, ils comptent 22 % de personnes qui détiennent au moins le diplôme du bac (contre 15 % des emplois permanents stables et 11 % des CDI à temps partiel « subi »). Les salariés « hors emploi » sont près de 27 % à avoir atteint le niveau bac ou plus. D'autre part, les salariés en emploi temporaire sont plus jeunes, leur âge moyen est 39 ans, contre 45 ans pour les emplois permanents stables.

Tableau 3-1: Composition de l'échantillon à la première interrogation

	Ensemble	Selon la situation à la première interrogation			
		CDI ou fonctionnaires	CDI temps partiel subi	Contrats temporaires	Hors emploi
Nombre d'individus en %	100	53,4	14,6	10,9	21,1
Femmes (%)	88,0	90,2	96,6	82,4	79,0
Age moyen	42,9	45,5	44,8	38,7	37,1
Diplôme (en %)					
Non diplômés	51,3	51,7	59,5	47,2	46,9
CAP, BEP, Brevet prof. et tech.	30,7	33,1	29,1	30,5	25,5
Bac ou équivalent	11,8	10,0	7,8	14,6	17,8
Bac+2	3,3	3,2	1,9	3,8	4,3
Bac+3 ou plus	2,9	2,0	1,8	4,0	5,5
Nombre de transitions					
Aucune transition	66,2	78,9	62,6	62,0	36,5
1 transition	22,5	15,0	25,7	24,2	39,9
2 transitions	8,4	4,8	9,1	9,5	17,2
3 transitions	2,3	1,0	1,8	3,6	5,2
4 transitions	0,5	0,2	0,6	0,6	1,1
5 transitions ou plus	0,1	0,0	0,0	0,1	0,2
Situation à la dernière interrogation					
Hors emploi	18,3	8,8	10,5	19,5	46,9
Contrats temporaires	12,4	1,6	3,2	65,0	19,2
CDI temps partiel subi	15,6	5,5	66,7	5,0	11,6
CDI ou fonctionnaires	53,6	84,1	19,6	10,5	22,3

Lecture : 19,5 % des salariés des services à la personne occupant un emploi temporaire à leur première interrogation se retrouvent hors emploi à la dernière interrogation, 10,5 % d'entre eux occupent un emploi permanent, 65 % sont toujours en emploi court.

Champ : Salariés des services à la personne dont la première interrogation a commencé entre le T1 2003 au T4 2011 et suivis sur cette période.

Source : Enquête emploi en continu de 2003 à 2011, Insee.

Pour comprendre ces changements, nous analysons les trajectoires à travers le nombre de transitions connues pour ces salariés des SAP sur la période de leur observation et selon leurs caractéristiques observables (tableau 3-2). Un tiers des salariés a changé de situation professionnelle au moins une fois entre le début et la fin de leur observation. Les hommes et les femmes ont connu presque le même nombre de transitions sur le marché du travail. Le nombre de transitions sur la période d'observation décroît avec l'âge. Le niveau de diplôme n'a pas un impact net sur la mobilité des salariés des SAP. 63,5 % des salariés avec un diplôme de niveau baccalauréat (ou équivalent) sont restés dans le même état entre le début et la fin de leur interrogation, tandis qu'un tiers des non diplômés ont subi au moins une transition pendant la période de leur observation. En moyenne, quatre salariés ayant un diplôme supérieur au bac sur dix ont vécu au moins un changement de situation professionnelle durant leur période d'observation. L'instabilité va de pair avec la mobilité. Les salariés « hors emploi » ou en contrat temporaire en début d'interrogation sont plus mobiles que ceux en CDI à temps partiel « subi » ou en CDI permanent stables : 13,8 % des occupants d'emplois temporaires ont changé au moins deux fois de situation professionnelle (en nombre de transitions), contre 6,1 % des salariés en emploi permanent stable à la première interrogation.

Tableau 3-2: Transitions sur le marché du travail sur la période d'observations des salariés de services à la personne

	Nombre de transitions					
	Aucune transition	1	2	3	4	5 ou plus
Femmes (%)	66,2	22,7	8,4	2,2	0,5	0,1
Hommes (%)	66,3	21,1	8,6	3,1	0,8	0,1
Age moyen	43,8	42,0	39,8	39,3	39,9	38,3
Diplôme (en %)						
Non diplômés	66,4	23,0	8,0	2,1	0,5	0,0
CAP, BEP, Brevet prof. et tech.	67,3	21,3	8,5	2,3	0,5	0,0
Bac ou équivalent	63,5	23,8	9,3	2,8	0,4	0,2
Bac+2	64,7	21,6	10,4	2,1	1,2	0,0
Bac+3 ou plus	61,9	23,5	11,1	2,8	0,4	0,2
Situation à la première interrogation						
Hors emploi	36,5	39,9	17,2	5,2	1,1	0,2
Contrats temporaires	62,0	24,2	9,5	3,6	0,6	0,1
CDI temps partiel subi	62,6	25,7	9,1	1,8	0,6	0,0
CDI ou fonctionnaires	78,9	15,0	4,8	1,0	0,2	0,0

Lecture : 8,5 % des salariés des services à la personne ayant déclaré détenir un CAP, BEP, Brevet professionnel et technique à leur première interrogation ont vécu 2 transitions à leur dernière interrogation, 21,3 % d'entre eux ont connu une seule transition et 67,3 % aucune transition.

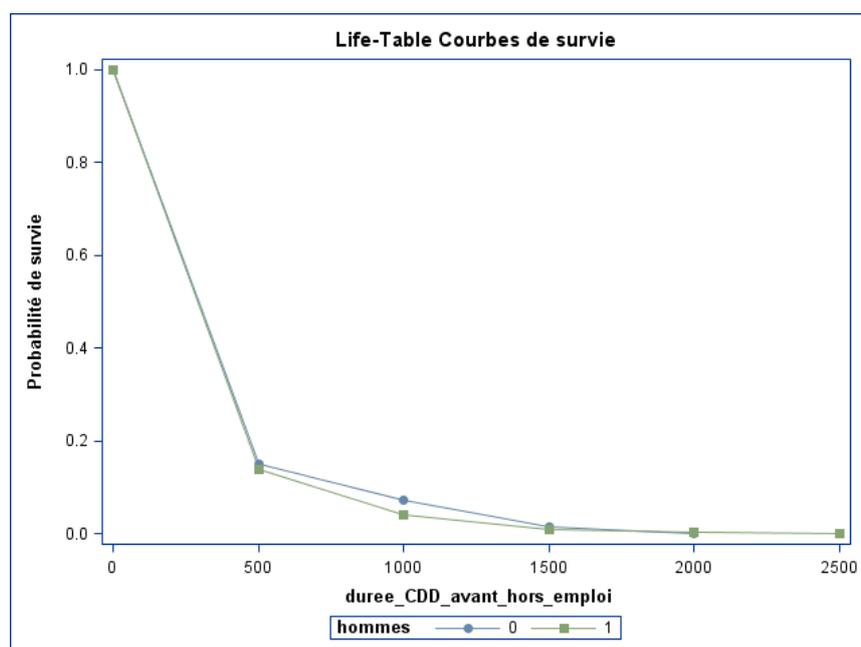
Champ : Salariés des services à la personne dont la première interrogation a commencé entre le T1 2003 au T4 2011 et suivis sur cette période.

Source : Enquête emploi en continu de 2003 à 2011, Insee.

3.4.3 L'accès à l'emploi stable selon les caractéristiques des salariés

A priori, les femmes salariées travaillant ou ayant travaillé dans les services à la personne retrouvent plus rapidement que les hommes un contrat stable (figure 3-1). Il n'est pas exclu qu'un effet de composition hommes-femmes qui exprime une interaction entre l'activité de services à la personne exercée, la composition du ménage du salarié et le fait d'être une femme joue un rôle dans les transitions entre les emplois courts vers les emplois permanents stables. En effet, Marbot (2008b) avait constaté que les métiers de l'aide à domicile, de la garde des enfants et de l'entretien sont les plus féminisés avec plus de 96 % de femmes, contre 65 % pour tous les autres services.

Figure 3-1: Durée de l'emploi temporaire avant un contrat permanent stable - Estimateur de Kaplan-Meier



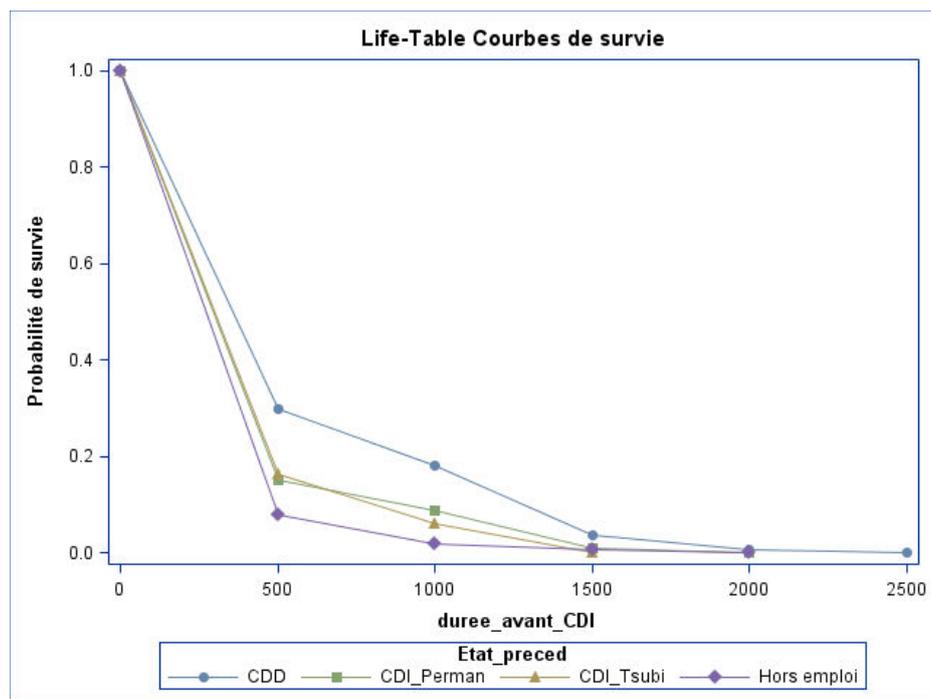
Lecture : Estimation non paramétrique de la fonction de survie dans l'emploi temporaire jusqu'à une transition vers un emploi stable. 45 % des femmes ayant « survécu » en emploi temporaire pendant 300 jours obtiennent un emploi stable (CDI ou fonctionnaires) juste après. Test du log-rank d'égalité des fonctions de survie dans l'emploi temporaire : par sexe $\chi^2 = 5,6$; soit rejet de l'homogénéité des strates pour un test à 5 %.

Champ : Episodes d'emploi temporaires réalisés par les individus dont la première interrogation intervient entre le T12003 et le T4 2011 ayant déclaré avoir travaillé au moins une fois dans le secteur des services à la personne sur leur période d'observation.

Source : Enquête emploi en continu de 2003 à 2011, Insee.

L'analyse du passage de l'emploi temporaire à l'emploi stable des salariés des services à la personne ayant vécu cette situation, selon leur situation d'emploi précédente met en évidence un lien du parcours passé sur le marché du travail. Le passage des salariés d'un emploi temporaire à un emploi stable est plus rapide lorsque le salarié occupait un emploi temporaire plutôt qu'un CDI à temps partiel « subi » ou « non subi » ou en ayant été hors emploi (figure 3-2). Sans surprise, les personnes en contrat temporaire ayant été hors emploi à la situation précédente retrouvent plus difficilement un emploi stable. En revanche, ceux qui sont en contrat temporaire et qui étaient précédemment en CDI à temps partiel « subi », accèdent moins rapidement que les CDD à un emploi stable. Bien entendu, il n'est pas possible à ce niveau de l'analyse, de tirer des conclusions sur l'effet du parcours précédent sur la trajectoire future.

Figure 3-2: Durée de l'emploi temporaire avant un contrat permanent stable selon la situation d'emploi occupée précédemment. - Estimateur de Kaplan-Meier.



Lecture : Estimation non paramétrique de la fonction de survie dans l'emploi temporaire jusqu'à une transition vers un emploi stable. 25 % des individus en emploi temporaire depuis 300 jours (soit 10 mois) et qui étaient en hors emploi lors de la situation précédente obtiennent un emploi stable (CDI ou fonctionnaires) juste après. Test du log-rank d'égalité des fonctions de survie dans l'emploi temporaire : par sexe $\chi^2 = 91,5$; soit rejet de l'homogénéité des strates pour un test à 5 %.

Champ : Episodes d'emploi temporaires réalisés par les individus dont la première interrogation intervient en la T12003 et le T4 2011 ayant déclaré travailler au moins une fois dans le secteur des services à la personne sur leur période d'observation.

Source : Enquête emploi en continu de 2003 à 2011, Insee.

3.5 Analyse des transitions par les modèles de durée : le modèle

Logit multinomial

Dans le cadre des risques concurrents, les employés peuvent quitter leur contrat temporaire pour différents types de sorties, contraignant le hasard de base et les coefficients des variables explicatives d'être les mêmes quel que soit le type de sortie. Ainsi, cette hypothèse pourrait donc être considérée comme forte. La principale différence entre les différentes approches traitant des risques concurrents est que celle du logit multinomial (que nous utilisons ici) explique l'hétérogénéité à travers les différents types d'évènements en termes de variables explicatives, alors que le modèle de Cox (stratifié) explique le hasard en termes de changement du risque de base. Pour chaque période, le salarié peut, soit rester en emploi temporaire, soit basculer vers les autres états sur le marché du travail. Les différents états considérés pour une cessation de l'emploi temporaire (i.e. instable) sont donc: un emploi stable permanent (i.e. en CDI à temps complet ou à temps partiel « non subi » ou l'accès au statut de fonctionnaire), un emploi en CDI à temps partiel « subi », un emploi temporaire et enfin la sortie du marché du travail (« hors emploi »).

Posons P_{im} la probabilité que l'individu i vive l'évènement m :

$$P_{im} = \frac{\exp(X_i \beta_m)}{\sum_{j=1_i}^J \exp(X_i \beta_j)}$$

Nous associons pour chaque individu i , le hasard $h(t)$ à la date t . C'est-à-dire la probabilité que l'individu quitte l'état en période t conditionnellement au fait qu'il a « survécu » jusqu'au temps t . Cette probabilité s'écrit :

$$h(t | X, \beta) = \Pr(T = t | T > t - 1),$$

Si l'on applique ce modèle au cas des modèles de durée, nous écrivons la probabilité de hasard comme suit :

$$h_{im} = \frac{\exp(X_i \beta_m)}{\sum_k^K \exp(X_i \beta_k)}$$

Où K est l'ensemble des évènements possibles et m correspond au m ième type d'évènement. Les β sont indicés par k , c'est-à-dire le type d'évènement.

Pour des raisons d'identification, nous ferons l'hypothèse que les coefficients β associés à l'un des évènements soient nuls. Il deviendra ainsi l'évènement de référence contre lequel tous les résultats seront comparés.

Si on considère, par exemple que c'est l'évènement 1 qui est pris comme référence, et donc que les coefficients associés à cet évènement sont nuls ($\beta_1 = 0$), ce modèle peut se réécrire comme suit :

$$h_{im} = \frac{\exp(X_i \beta_m)}{1 + \sum_{k=2}^K \exp(X_i \beta_k)} \quad \text{pour } m > 1$$

Pour spécifier la vraisemblance, posons d_{ik} , une variable indicatrice définie comme suit :

$d_{ik} = 1$ signifie que l'individu i vit l'évènement k ($d_{ik} = 0$ sinon).

Ainsi, la fonction de vraisemblance de l'individu i s'écrit :

$$L_i = h_{i1}^{d_{i1}} h_{i2}^{d_{i2}} h_{i3}^{d_{i3}} \dots h_{ik}^{d_{ik}}$$

Et pour l'ensemble de l'échantillon,

$$L = \prod_{i=1}^n (h_{i1}^{d_{i1}} h_{i2}^{d_{i2}} h_{i3}^{d_{i3}} \dots h_{ik}^{d_{ik}})$$

La fonction log-vraisemblance s'écrit :

$$\ln L = \sum_{i=1}^N \sum_{k=1}^K d_{ik} \ln \left(\frac{\exp(X_i \beta_k)}{\sum_{k=1}^K \exp(X_i \beta_k)} \right)$$

3.6 Résultats des estimations

L'estimation du modèle logit multinomial nous apporte un éclairage sur l'effet des variables explicatives individuelles, la zone de résidence, le temps de travail et la nature de l'employeur principal sur les transitions vécues sur le marché du travail par les salariés des services à la personne de notre échantillon. Les tableaux 3-1 à 3-7 présentent les résultats des estimations des transitions des emplois temporaires vers les autres statuts sur le marché du travail.

3.6.1 Estimations sur l'échantillon global

Le tableau 3-3 présente les résultats de cette estimation sur l'échantillon global des salariés SAP sur toute la période de 2003 à 2011. La probabilité de transition d'un salarié en contrat court vers un emploi permanent stable, un CDI à temps partiel « subi », un autre contrat de travail temporaire ou encore vers la sortie du marché du travail (hors emploi) est ici expliquée par des caractéristiques individuelles (sexe, âge, diplôme), la zone de résidence, le temps de travail et enfin la nature de son employeur principal.

Contrairement à d'autres études sur les transitions (Blasco et Givord 2010), la probabilité de transiter des contrats temporaires vers des emplois permanents stables (CDI stables ou fonctionnaires) est significativement plus faible pour les hommes (comparée aux femmes). Les hommes ont, par ailleurs, une probabilité plus élevée de sortir du marché du travail. En revanche, nos résultats montrent que les femmes ont plus de chances de transiter d'un contrat court à un CDI à temps partiel « subi ». Les estimations montrent globalement un effet significatif de l'âge sur les chances de transition vers les différents statuts sur le marché du travail, notamment vers les emplois permanents stables. Par rapport aux salariés âgés de 16 à 25 ans, sous un contrat temporaire, les salariés plus âgés ont plus de chances de transiter vers un emploi permanent stable ou un CDI à temps partiel « subi ». Les occupants d'emplois temporaires, âgés de plus de 45 ans, ont une probabilité plus faible de transiter vers la sortie du marché du travail (hors emploi) par rapport aux 16 à 25 ans. Le tableau 3-3 montre qu'hormis la tranche des 35 à 45 ans, les salariés les plus âgés ont une chance plus faible que les jeunes de se retrouver hors du marché du travail.

Le niveau de diplôme ne semble pas avoir de l'influence sur l'accès des salariés aux emplois permanents ou vers un CDI à temps partiel « subi » ou même sur la sortie du marché du travail. Même si ceux parmi les diplômés ayant un niveau d'éducation au moins égal au niveau « Bac+3 » ont moins de chance que les non diplômés d'accéder à un emploi permanent ou à un CDI à temps partiel « subi ». Cela peut s'expliquer par les salaires de réserve des salariés possédant un tel

niveau de diplôme qui constituent des coûts en rémunération importants pour les employeurs. Par conséquent, leur insertion sur le marché du travail est rendue plus complexe.

Accéder à un emploi permanent stable ou aux autres statuts sur le marché du travail ne semble pas être influencé par le lieu de résidence des salariés (en Ile-de-France ou en zones urbaines sensibles (ZUS)⁷).

Pour un salarié, le fait de travailler à temps plein augmente significativement ses chances d'accéder à un emploi permanent stable par rapport à ceux travaillant à moins d'un mi-temps. Par ailleurs, les salariés à temps partiel travaillant au-delà du mi-temps ont moins de chances de sortir du marché du travail par rapport à ceux travaillant avec une quotité de moins d'un mi-temps.

Enfin, les transitions sur le marché du travail varient également selon la nature de l'employeur principal (Ce dernier pouvant être une institution, une entreprise, une association ou un particulier). Travailler dans la fonction publique (avoir comme employeur principal l'État, les hôpitaux publics ou les collectivités locales) pour un salarié de services à la personne diminue ses chances d'accéder à des emplois permanents stables. De même, avoir un emploi principal dans une entreprise privée, ou dans une association, diminue les chances d'obtenir un emploi stable. Nous pouvons avancer l'explication que l'accès à la fonction publique nécessite, pour certains métiers, de réussir un concours d'entrée. Ce dernier peut constituer un obstacle dans l'accès à un emploi stable de fonctionnaire. Aussi, l'accès à un emploi en CDI est rare dans la fonction publique. Les salariés contractuels se contenteraient, donc, des contrats temporaires qui sont fréquemment renouvelés. Contrairement à ce qui est attendu, les salariés ayant leur emploi principal dans une association ou une entreprise privée ont moins de chances que ceux travaillant chez un particulier d'accéder à l'emploi permanent stable. Aussi, avoir plusieurs employeurs sans employeur principal diminue les chances de transiter vers un emploi permanent stable. Les salariés des SAP employés par une personne morale ou par plusieurs employeurs sans employeur principal ont de faibles chances de se retrouver hors du marché du travail par rapport aux salariés travaillant principalement chez un particulier.

⁷ Les zones urbaines sensibles (ZUS), en France, renvoient aux « quartiers en difficulté ». Elles se caractérisent par la présence de grands ensembles d'habitat dégradé et par un déséquilibre accentué entre l'habitat et l'emploi. Les ZUS sont définies par les pouvoirs publics français pour être la cible prioritaire de la politique de la ville qui vise à les revaloriser et à lutter contre les inégalités entre les territoires.

Dans notre échantillon global des SAP, le salarié peut avoir été interrogé avant ou après le lancement du plan Borloo de développement des services à la personne en 2006. Le fait que le salarié soit interrogé durant la période antérieure à ce plan (la modalité de la période postérieure à ce plan est mise comme référence) ne montre pas d'effet significatif sur les probabilités de transition des CDD vers les autres statuts du marché du travail. Il peut cependant être intéressant d'analyser la manière dont les facteurs observables influencent les chances de transition vers l'emploi stable, avant et après le plan Borloo.

3.6.2 Estimation séparée sur les deux périodes : avant et après le plan Borloo

Les tableaux 3-4 et 3-5 présentent les résultats de deux estimations séparées du modèle logit multinomial sur deux sous-échantillons : d'une part, les salariés interrogés avant le plan Borloo et, d'autre part, ceux interrogés après le lancement de ce plan.

Dans les deux sous-échantillons, le fait d'être un homme donne de plus faibles chances par rapport aux femmes, d'accéder à l'emploi stable. Après 2006, les classes d'âges au-dessus de 25 ans, ont une plus faible probabilité de sortir du marché du travail.

Par rapport aux salariés interrogés après 2006, ceux ayant un diplôme élevé (au moins d'un niveau Bac+3), interrogés avant 2006, présentent des coefficients moins significatifs pour accéder à un emploi permanent stable ou à un CDI à temps partiel « subi ».

Contrairement au sous-échantillon interrogé avant 2006, nous observons que le coefficient du temps complet est positif et significatif indiquant des chances plus élevées pour les salariés d'accéder à un emploi permanent stable par rapport aux salariés travaillant moins d'un mi-temps.

Parmi les salariés interrogés après 2006, ceux travaillant principalement dans les trois versants de la fonction publique (Etat, collectivités territoriales et hôpitaux publics) ont une probabilité plus faible d'accéder à l'emploi stable par rapport aux salariés travaillant principalement chez un particulier. Par ailleurs, les salariés interrogés avant 2006 qui travaillaient principalement dans une entreprise privée ou une association ont moins de chances d'accéder à un emploi permanent stable.

3.6.3 Estimations séparées pour les salariés mono-actifs et les salariés multi-actifs

Enfin les deux tableaux 3-6 et 3-7 présentent les estimations des transitions à partir des emplois temporaires, respectivement pour les salariés multi-actifs et pour les salariés mono-actifs. Nous essaierons de déceler, ici, les facteurs qui favorisent la transition vers un emploi permanent stable, vers un CDI à temps partiel « subi », et voir ceux qui accélèrent la sortie du marché du travail.

La transition des salariés multi-actifs masculins sur le marché du travail se révèle plus instable, puisque leurs chances sont plus élevées que les femmes de transiter vers les situations d'emploi les plus précaires (maintien en contrat précaire ou sortie du marché du travail).

Pour les travailleurs multi-actifs dont l'emploi principal est temporaire, le fait d'appartenir à la classe d'âges de plus de 55 ans augmente la probabilité d'accéder à un CDI à temps partiel « subi ». Par rapport aux non diplômés, les salariés possédant un diplôme de CAP, BEP, Brevet professionnel et technologique ou un diplôme supérieur de niveau Bac+3 voient leurs chances se réduire pour accéder à un emploi stable. Bien qu'il soit délicat de retracer avec précision la trajectoire des non diplômés, nous savons qu'ils ont changé de situation d'emploi pour un tiers d'entre eux entre le début et la fin de leur interrogation dans l'enquête emploi (annexe A). La part de ceux âgés de plus de 45 ans parmi eux qui ont un emploi stable et qui l'ont conservé s'élève à un peu plus d'un quart des salariés. Cette proportion a peu évolué entre les deux périodes 2003-2006 et 2007-2011. Elle est d'environ 3 points au-dessus de celle des salariés non diplômés âgés de moins de 45 ans. La part des non diplômés âgés de plus de 45 ans et disposant d'un contrat temporaire représente 8,1 % des salariés, une proportion qui varie peu d'une période à l'autre. Ils ne sont que moins de 1 % à basculer vers un CDI stable.

Les salariés travaillant à temps complet dans l'emploi principal augmentent leurs chances d'obtenir un emploi permanent stable, par rapport aux salariés travaillant moins d'un mi-temps.

Le fait de travailler dans une entreprise privée ou une association, pour un salarié multi-actif constitue un facteur de transition vers l'emploi permanent stable, par rapport à un salarié travaillant chez un particulier. Cette situation peut également favoriser la transition vers d'autres statuts précaires sur le marché du travail (CDI à temps partiel « subi » ou se retrouver hors de l'emploi).

Les résultats sur les salariés mono-actifs confirment ceux obtenus sur les multi-actifs masculins : la probabilité est positive et significative de transiter vers la sortie du marché du travail et les chances augmentent, pour les hommes, d'accéder à un emploi permanent stable. En revanche,

sur les mono-actifs, les hommes ont moins de chances de transiter vers un CDI à temps partiel « subi ».

Contrairement aux salariés multi-actifs, nos résultats sur les salariés mono-actifs font apparaître globalement un phénomène de tremplin. En effet, par rapport aux jeunes salariés âgé de 16 à 25 ans, les catégories d'âge supérieures ont plus de chances d'accéder à un emploi stable permanent. A l'inverse des résultats obtenus pour les salariés multi-actifs par niveau de diplôme, nous remarquons que les mono-actifs détenteurs d'un diplôme équivalant à un baccalauréat plus 2 ans, d'un CAP ou un BEP ou un brevet professionnel ou technologique ont plus de chances de transiter vers un emploi permanent stable. En revanche, des résultats proches sont obtenus sur la quotité de travail. Ainsi, comme les salariés multi-actifs, le temps complet augmente les chances d'accéder à un emploi stable pour les salariés mono-actifs et diminue leurs chances de sortie du marché du travail. En effet, avoir plusieurs employeurs, pour un salarié, peut signifier, soit une situation où plusieurs contrats CDD chez plusieurs employeurs s'imbriquent pour en constituer un temps plein (dans ce cas, ce n'est pas forcément une situation stable); soit les contrats sont de nature différente et sont tous occupés à temps partiel, par exemple en étant en CDD chez un employeur et en CDI à temps partiel « subi » chez un autre (situation tout aussi instable). Par ailleurs, le salarié peut se trouver dans une configuration où l'emploi principal peut être à temps complet, mais de courte durée.

Les salariés mono-actifs travaillant dans les trois fonctions publiques, dans une association ou dans une entreprise privée voient diminuer leurs chances de transiter vers des emplois permanents stables par rapport aux salariés travaillant chez un particulier. Par rapport à ces derniers, ils ont moins de chances de quitter le marché du travail. Contrairement aux salariés multi-actifs, chez les salariés mono-actifs le fait de travailler une entreprise privée ou une association présente un effet négatif et significatif d'obtenir un emploi stable permanent et, également, de se retrouver hors du marché du travail.

3.7 Test de l'hypothèse dite de l'IIA (Independence of Irrelevant Alternatives)

Une hypothèse implicite dans le modèle logit multinomial (ou à risque concurrents) est l'indépendance des termes d'erreurs des fonctions d'utilité pour les différents choix possibles. Autrement dit, le modèle logit multinomial (ou à risque concurrents) pose l'hypothèse dite de l'IIA (*Independence of Irrelevant Alternatives*) (Cheng et Long, 2007 ; Vijverberg, 2011). Selon cette

hypothèse, si, par exemple, nous disposons de trois états de destination, comme c'est le cas dans notre étude, le rapport de probabilités de deux des trois états de destination ne dépend pas des caractéristiques du troisième. Cela signifie que, toutes choses égales par ailleurs, les chances d'intégrer un état parmi deux états, n'est pas affecté par l'existence d'autres états possibles de destination. Le test le plus usité est celui d'Hausman (Hausman et McFadden, 1984) dont voici la statistique de test :

$$HM = (\hat{\beta}_r - \hat{\beta}_e)' (\hat{V}_r - \hat{V}_e)^{-1} (\hat{\beta}_r - \hat{\beta}_e)$$

où $\hat{\beta}_r$ correspond aux estimateurs basés sur le sous-ensemble restreint de choix, $\hat{\beta}_e$ à ceux basés sur l'ensemble des choix possibles. \hat{V}_r et \hat{V}_e sont les estimations des matrices de covariance asymptotique du sous-ensemble restreint et de celui des choix possibles respectivement.

Cette statistique est distribuée selon une loi du χ^2 à k degrés de liberté.

Selon HM, si un sous-ensemble de l'ensemble des choix possibles est non pertinent, alors son retrait n'a pas d'impact important sur les paramètres estimés. En outre, la présence de ces choix est inefficace, mais le modèle reste significatif. Dans le cas d'une violation de l'IIA, les probabilités de choisir un certain choix de destination ne sont pas indépendantes des autres alternatives. Le retrait de ces choix du modèle rendra le modèle non significatif. Dans le cas où l'IIA est vérifiée, HM est distribué asymptotiquement comme un χ^2 . Les valeurs significatives de HM indiqueraient que l'IIA n'est pas valide. Selon Hausman et McFadden, (1984), cette statistique peut prendre des valeurs négatives lorsque $\hat{V}_r - \hat{V}_e$ n'est pas semi-définie positive. Cela signifie que l'IIA n'est pas rejetée.

Le tableau 3-8 présente les résultats du test de l'hypothèse IIA.

Ainsi, le test d'Hausman montre que l'hypothèse nulle n'est pas rejetée. Par conséquent, l'hypothèse IIA de nos modèles serait vérifiée.

Tableau 3-3: Transition des contrats temporaires d'autres statuts sur le marché du travail par le modèle Logit multinomial sur l'échantillon global (2003-2011).

	CDD vers Hors emploi	CDD vers CDI temps partiel "subi"	CDD vers CDI Permanent stable
Sexe			
Hommes	0,791 ***	-0,775 ***	-0,344 ***
Femmes	Réf.	Réf.	Réf.
Age			
16 à 25 ans	Réf.	Réf.	Réf.
26 à 35 ans	0,296 **	0,659 ***	0,495 ***
36 à 45 ans	-0,097 n.s.	0,585 ***	0,523 ***
46 à 55 ans	-0,381 ***	0,801 ***	0,653 ***
56 à 60 ans	-0,593 ***	0,604 ***	0,563 ***
Diplôme			
Non diplômés	Réf.	Réf.	Réf.
CAP, BEP, Brevet professionnel et technologique	0,134 n.s.	0,022 n.s.	0,053 n.s.
Baccalauréat ou équivalent	0,133 n.s.	-0,120 n.s.	-0,168 n.s.
Bac + 2 ou équivalent	0,055 n.s.	-0,376 n.s.	0,164 n.s.
Bac + 3 ou plus	0,068 n.s.	-0,946 **	-0,603 ***
Zone de résidence			
Hors Ile-de-France en zone urbaine sensible (ZUS)	0,055 n.s.	-0,305 n.s.	-0,182 n.s.
Ile-de-France hors ZUS	-0,023 n.s.	-0,215 n.s.	0,145 n.s.
Ile-de-France en ZUS	-0,354 n.s.	-0,674 n.s.	-0,281 n.s.
Hors Ile-de-France et hors zone urbaine sensible (ZUS)	Réf.	Réf.	Réf.
Temps de travail			
Temps complet	-3,234 ***	-17,962 n.s.	0,445 ***
Moins d'un mi-temps (50 %)	Réf.	Réf.	Réf.
Entre 50 et 80 %	-3,018 ***	-0,051 n.s.	-0,032 n.s.
Plus de 80 %	-3,694 ***	0,167 n.s.	-0,096 n.s.
Nature de l'employeur (principal)			
Fonction publique	-1,945 ***	-2,026 ***	-2,167 ***
Entreprise publique	-1,805 ***	-0,373 n.s.	-0,037 n.s.
Entreprise privée, association	-1,640 ***	0,122 n.s.	-0,134 n.s.
Plusieurs employeurs sans employeur principal	-2,691 ***	-0,121 n.s.	-0,164 *
Particulier	Réf.	Réf.	Réf.
Période d'enquête			
Après 2006	Réf.	Réf.	Réf.
Avant 2006	0,016 n.s.	0,071 n.s.	0,028 n.s.
La durée			
Log de la durée (en trimestres)	-0,955 ***	-2,051 ***	-2,582 ***
Nombre d'observations	8 641		

***: significatif à 1%; **: significatif à 5%; *: significatif à 10%;

Champ : salariés interrogés entre le T12003 et le T4 2011 ayant déclaré avoir travaillé au moins une fois dans le secteur des services à la personne sur leur période d'observation.

Source statistique : Enquête emploi en continu de 2003 à 2011.

Tableau 3-4: Transition des contrats temporaires vers les autres statuts du marché du travail avant le plan Borloo (2003-2006)

	CDD vers Hors emploi	CDD vers CDI temps partiel "subi"	CDD vers CDI Permanent stable
Sexe			
Hommes	0,950 ***	-2,093 **	-0,386 **
Femmes	Réf.	Réf.	Réf.
Age			
16 à 25 ans	Réf.	Réf.	Réf.
26 à 35 ans	0,251 n.s.	1,073 **	0,691 ***
36 à 45 ans	0,133 n.s.	1,067 **	0,623 ***
46 à 55 ans	-0,117 n.s.	1,429 ***	0,867 ***
56 à 60 ans	-0,466 n.s.	1,216 n.s.	0,928 ***
Diplôme			
Non diplômés	Réf.	Réf.	Réf.
CAP, BEP, Brevet professionnel et technologique	0,172 n.s.	-0,021 n.s.	0,149 n.s.
Baccalauréat ou équivalent	-0,048 n.s.	-0,572 n.s.	-0,129 n.s.
Bac + 2 ou équivalent	-0,105 n.s.	-0,326 n.s.	0,460 n.s.
Bac + 3 ou plus	0,132 n.s.	-15,255 n.s.	-0,523 n.s.
Zone de résidence			
Hors Ile-de-France en zone urbaine sensible (ZUS)	-0,048 n.s.	-0,397 n.s.	-0,445 n.s.
Ile-de-France hors ZUS	-0,034 n.s.	-0,493 n.s.	0,173 n.s.
Ile-de-France en ZUS	0,276 n.s.	-0,447 n.s.	0,183 n.s.
Hors Ile-de-France et hors zone urbaine sensible (ZUS)	Réf.	Réf.	Réf.
Temps de travail			
Temps complet	-3,819 ***	-16,495 n.s.	0,179 n.s.
Moins d'un mi-temps (50 %)	Réf.	Réf.	Réf.
Entre 50 et 80 %	-3,639 ***	-0,026 n.s.	-0,201 n.s.
Plus de 80 %	-17,500 n.s.	-17,177 n.s.	-0,137 n.s.
Nature de l'employeur (principal)			
Fonction publique	-1,746 ***	-1,761 **	-2,449 ***
Entreprise publique	-1,864 ***	-0,310 n.s.	-0,038 n.s.
Entreprise privée, association	-2,041 ***	-0,495 n.s.	-0,519 *
Plusieurs employeurs sans employeur principal	-2,851 ***	-0,188 n.s.	-0,421 ***
Particulier	Réf.	Réf.	Réf.
La durée			
Log de la durée (en trimestres)	-0,815 ***	-2,734 ***	-2,440 ***
Nombre d'observations	2 182		

***: significatif à 1%; **: significatif à 5%; *: significatif à 10%;

Champ : salariés interrogés entre le T1 2003 et le T4 2011 ayant déclaré avoir travaillé au moins une fois dans le secteur des services à la personne sur leur période d'observation.

Source statistique : Enquête emploi en continu de 2003 à 2011

Tableau 3-5: Transition des contrats temporaires vers les autres statuts du marché du travail après le plan Borloo (2007-2011)

	CDD vers Hors emploi	CDD vers CDI temps partiel "subi"	CDD vers CDI Permanent stable
Sexe			
Hommes	0,750 ***	-0,569 **	-0,314 **
Femmes	Réf.	Réf.	Réf.
Age			
16 à 25 ans	Réf.	Réf.	Réf.
26 à 35 ans	0,306 **	0,538 **	0,431 ***
36 à 45 ans	-0,179 n.s.	0,436 **	0,495 ***
46 à 55 ans	-0,475 ***	0,626 ***	0,593 ***
56 à 60 ans	-0,635 ***	0,432 n.s.	0,443 ***
Diplôme			
Non diplômés	Réf.	Réf.	Réf.
CAP, BEP, Brevet professionnel et technologique	0,130 n.s.	0,038 n.s.	0,030 n.s.
Baccalauréat ou équivalent	0,170 n.s.	-0,038 n.s.	-0,197 n.s.
Bac + 2 ou équivalent	0,099 n.s.	-0,398 n.s.	0,085 n.s.
Bac + 3 ou plus	0,069 n.s.	-0,795 **	-0,596 **
Zone de résidence			
Hors Ile-de-France en zone urbaine sensible (ZUS)	0,058 n.s.	-0,273 n.s.	-0,092 n.s.
Ile-de-France hors ZUS	-0,019 n.s.	-0,132 n.s.	0,159 n.s.
Ile-de-France en ZUS	-0,520 n.s.	-0,788 n.s.	-0,548 n.s.
Hors Ile-de-France et hors zone urbaine sensible (ZUS)	Réf.	Réf.	Réf.
Temps de travail			
Temps complet	-3,048 ***	-17,558 n.s.	0,528 ***
Moins d'un mi-temps (50 %)	Réf.	Réf.	Réf.
Entre 50 et 80 %	-2,864 ***	-0,030 n.s.	0,033 n.s.
Plus de 80 %	-3,510 ***	0,339 n.s.	-0,105 n.s.
Nature de l'employeur (principal)			
Fonction publique	-2,059 ***	-2,122 ***	-2,097 ***
Entreprise publique	-1,336 n.s.	-0,981 n.s.	-1,671 n.s.
Entreprise privée, association	-1,612 ***	0,182 n.s.	-0,078 n.s.
Plusieurs employeurs sans employeur principal	-2,661 ***	-0,140 n.s.	-0,098 n.s.
Particulier	Réf.	Réf.	Réf.
La durée			
Log de la durée (en trimestres)	-0,952 ***	-1,904 ***	-2,632 ***
Nombre d'observations	6 459		

***: significatif à 1%; **: significatif à 5%; *: significatif à 10%;

Champ : salariés interrogés entre le T12003 et le T4 2011 ayant déclaré avoir travaillé au moins une fois dans le secteur des services à la personne sur leur période d'observation.

Source statistique : Enquête emploi en continu de 2003 à 2011

Tableau 3-6: Transition des contrats temporaires vers les autres statuts du marché du travail des salariés multi-actifs (2003-2011)

	CDD vers Hors emploi	CDD vers CDI temps partiel "subi"	CDD vers CDI Permanent stable
Sexe			
Hommes	1,368 ***	-0,274 n.s.	-0,784 ***
Femmes	Réf.	Réf.	Réf.
Age			
16 à 25 ans	Réf.	Réf.	Réf.
26 à 35 ans	0,241 n.s.	0,596 n.s.	0,311 n.s.
36 à 45 ans	-0,276 n.s.	-0,033 n.s.	0,071 n.s.
46 à 55 ans	-0,549 n.s.	0,445 n.s.	0,107 n.s.
56 à 60 ans	-0,124 n.s.	0,075 n.s.	0,153 **
Diplôme			
Non diplômés	Réf.	Réf.	Réf.
CAP, BEP, Brevet professionnel et technologique	-0,226 n.s.	-0,264 n.s.	-0,320 **
Baccalauréat ou équivalent	-0,016 n.s.	-0,068 n.s.	-0,264 n.s.
Bac + 2 ou équivalent	0,043 n.s.	-1,064 n.s.	-0,369 n.s.
Bac + 3 ou plus	-0,072 n.s.	-2,449 **	-1,159 ***
Zone de résidence			
Hors Ile-de-France en zone urbaine sensible (ZUS)	0,475 n.s.	-0,208 n.s.	-0,272 n.s.
Ile-de-France hors ZUS	0,643 *	-0,429 n.s.	0,270 n.s.
Ile-de-France en ZUS	1,046 n.s.	-17,485 n.s.	-0,039 n.s.
Hors Ile-de-France et hors zone urbaine sensible (ZUS)	Réf.	Réf.	Réf.
Temps de travail			
Temps complet	-2,356 ***	-18,178 n.s.	0,345 **
Moins d'un mi-temps (50 %)	Réf.	Réf.	Réf.
Entre 50 et 80 %	-1,197 ***	0,129 n.s.	0,134 n.s.
Plus de 80 %	-17,350 n.s.	0,128 n.s.	-0,304 n.s.
Nature de l'employeur (principal)			
Fonction publique	0,006 n.s.	-18,078 n.s.	-0,957 n.s.
Entreprise publique	0,321 n.s.	-0,204 n.s.	0,175 n.s.
Entreprise privée, association	0,865 *	0,559 *	0,425 *
Plusieurs employeurs sans employeur principal	0,122 n.s.	-0,012 n.s.	0,015 n.s.
Particulier	Réf.	Réf.	Réf.
Période d'enquête			
Après 2006	Réf.	Réf.	Réf.
Avant 2006	0,027 n.s.	0,140 n.s.	-0,055 n.s.
La durée			
Log de la durée (en trimestres)	-2,036 ***	-3,280 ***	-4,121 ***
Nombre d'observations	3 132		

***: significatif à 1%; **: significatif à 5%; *: significatif à 10%;

Champ : salariés interrogés entre le T12003 et le T4 2011 ayant déclaré avoir travaillé au moins une fois dans le secteur des services à la personne sur leur période d'observation.

Source statistique : Enquête emploi en continu de 2003 à 2011

Tableau 3-7: Transition des contrats temporaires vers les autres statuts du marché du travail des salariés mono-actifs (2003-2011)

	CDD vers Hors emploi	CDD vers CDI temps partiel "subi"	CDD vers CDI Permanent stable
Sexe			
Hommes	0,601 ***	-1,094 ***	-0,321 ***
Femmes	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Age			
16 à 25 ans	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
26 à 35 ans	0,345 ***	0,515 **	0,450 ***
36 à 45 ans	0,110 n.s.	0,835 ***	0,686 ***
46 à 55 ans	-0,166 n.s.	0,879 ***	0,925 ***
56 à 60 ans	-0,665 ***	0,722 n.s.	0,650 ***
Diplôme			
Non diplômés	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
CAP, BEP, Brevet professionnel et technologique	0,201 *	0,155 n.s.	0,332 ***
Baccalauréat ou équivalent	0,068 n.s.	-0,160 n.s.	-0,032 n.s.
Bac + 2 ou équivalent	-0,050 n.s.	-0,164 n.s.	0,438 **
Bac + 3 ou plus	-0,048 n.s.	-0,496 n.s.	-0,292 n.s.
Zone de résidence			
Hors Ile-de-France en zone urbaine sensible (ZUS)	-0,142 n.s.	-0,411 n.s.	-0,170 n.s.
Ile-de-France hors ZUS	-0,009 n.s.	-0,012 n.s.	0,042 n.s.
Ile-de-France en ZUS	-0,582 n.s.	-0,252 n.s.	-0,390 n.s.
Hors Ile-de-France et hors zone urbaine sensible (ZUS)	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Temps de travail			
Temps complet	-3,267 ***	-17,529 n.s.	0,671 ***
Moins d'un mi-temps (50 %)	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Entre 50 et 80 %	-3,258 ***	-0,068 n.s.	-0,020 n.s.
Plus de 80 %	-3,615 ***	0,188 n.s.	0,030 n.s.
Nature de l'employeur (principal)			
Fonction publique	-2,162 ***	-1,935 ***	-2,378 ***
Entreprise publique	-1,917 ***	-0,355 n.s.	-0,120 n.s.
Entreprise privée, association	-1,931 ***	0,044 n.s.	-0,250 **
Particulier	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Période d'enquête			
Après 2006	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Avant 2006	-0,105 n.s.	0,037 n.s.	0,080 n.s.
La durée			
Log de la durée (en trimestres)	-1,051 ***	-1,634 ***	-2,104 ***
Nombre d'observations	5 509		

***: significatif à 1%; **: significatif à 5%; *: significatif à 10%;

Champ : salariés interrogés entre le T12003 et le T4 2011 ayant déclaré avoir travaillé au moins une fois dans le secteur des services à la personne sur leur période d'observation.

Source statistique : Enquête emploi en continu de 2003 à 2011

Tableau 3-8: Tableau résumé des résultats du test de Hausman

Ho: chances (choix-J vs choix-K) sont indépendantes des autres alternatives	$\chi^2(p > \chi^2)$
Ensemble de l'échantillon	
1 : omise : Hors emploi	0,000 (1,000)
2 : omise : CDI à temps partiel « subi »	9,330 (1,000)
3 : omise : Contrat permanent stable	0,000 (1,000)
0 : omise : contrat court	0,000 (1,000)
Echantillon interrogé avant le plan Borloo	
1 : omise : Hors emploi	0,000 (1,000)
2 : omise : CDI à temps partiel « subi »	0,000 (1,000)
3 : omise : Contrat permanent stable	0,000 (1,000)
0 : omise : contrat court	0,000 (1,000)
Echantillon interrogé après le plan Borloo	
1 : omise : Hors emploi	0,000 (1,000)
2 : omise : CDI à temps partiel « subi »	10,720 (1,000)
3 : omise : Contrat permanent stable	0,000 (1,000)
0 : omise : contrat court	0,000 (1,000)
Echantillon salariés multiactifs	
1 : omise : Hors emploi	0,000 (1,000)
2 : omise : CDI à temps partiel « subi »	0,000 (1,000)
3 : omise : Contrat permanent stable	0,000 (1,000)
0 : omise : contrat court	0,000 (1,000)
Echantillon salariés monoactifs	
1 : omise : Hors emploi	0,000 (1,000)
2 : omise : CDI à temps partiel « subi »	-173,058 (- - -)
3 : omise : Contrat permanent stable	0,000 (1,000)
0 : omise : contrat court	-0,000 (- - -)

3.8 Conclusion et discussion

Nos résultats économétriques montrent que les salariés ayant travaillé dans les services à la personne au moins une fois dans leur période d'observation diffèrent dans leur accès à un emploi stable. La probabilité de transition d'un contrat de travail temporaire à un emploi stable est significativement différente entre les hommes et les femmes. Les hommes ont moins de chances d'accéder aux emplois permanents stables. Par rapport aux salariés âgés de 16 à 25 ans, les classes d'âges supérieures ont une probabilité positive et significative d'accéder à un emploi permanent

stable. Les salariés diplômés du supérieur sont moins avantageés pour accéder à un emploi stable. De même, pour une catégorie d'âge donnée, les non diplômés ne présentent pas des transitions plus favorables, puisqu'une faible proportion de ceux parmi eux qui occupaient initialement un emploi temporaire transite vers une situation d'emploi stable. Ce constat est valable pour les deux sous-périodes qui encadrent le plan Borloo de développement des services à la personne.

La mobilité vers l'emploi stable est plus probable pour les travailleurs au-delà du mi-temps ou à temps complet. Selon la nature de l'employeur (principal), travailler dans le secteur public diminue les chances d'accéder à un emploi stable par rapport aux salariés travaillant chez un particulier. Ce résultat peut sembler contre intuitif. Néanmoins, les organismes de la fonction publique qui assurent ces prestations n'offrent pas toujours facilement des voies d'accès à la stabilité professionnelle.

Nos estimations, réalisées sur les deux sous-périodes encadrant le plan Borloo de développement des services à la personne, avant 2006 et après 2006, font apparaître les résultats suivants : un effet positif et significatif de la quotité de travail sur l'accès des salariés à un emploi permanent stable par rapport à ceux travaillant moins d'un mi-temps apparaît pour les salariés interrogés après le plan Borloo. Globalement, les estimations des déterminants de l'accès à l'emploi stable ne montrent pas un effet notable de l'appartenance du salarié à l'une ou l'autre des deux sous-périodes.

Contrairement aux salariés multi-actifs, nos résultats sur les salariés mono-actifs font apparaître globalement un phénomène de tremplin. En effet, par rapport aux jeunes salariés âgés de 16 à 25 ans, les catégories d'âge supérieures ont plus de chances d'accéder à un emploi stable permanent. A l'inverse des résultats obtenus pour les salariés multi-actifs par niveau de diplôme, nous remarquons que les mono-actifs détenteur d'un diplôme équivalant à un baccalauréat plus 2 ans, d'un CAP ou un BEP ou un brevet professionnel ou technologique ont plus de chance de transiter vers un emploi permanent stable.

Il y a des facteurs qui agissent dans des sens opposés sur les probabilités de transitions sur le marché du travail selon que le salarié est mono-actif ou multi-actif. En effet, alors que les chances des salariés des services à la personne multi-actifs d'accéder à un emploi stable augmentent lorsqu'ils ont comme emploi principal une association ou une entreprise, la situation s'inverse pour les salariés mono-actifs. Aussi, le diplôme augmente, globalement, les chances d'accéder à un emploi stable pour les salariés mono-actifs. Travailler dans la fonction publique réduit la

probabilité d'accéder à un emploi stable lorsque le salarié est mono-actif et renforce son maintien dans des situations précaires. La multi-activité ne garantit plus une meilleure insertion professionnelle des salariés des services à la personne, et ce même lorsque l'emploi principal est à temps complet.

Par ailleurs, être un homme augmente, aussi bien pour les multi-actifs que pour les mono-actifs, la probabilité de transiter vers les situations les plus précaires sur le marché du travail. Rares sont les études où nous pouvons trouver un résultat similaire. Globalement, dans les autres secteurs, ce sont les hommes qui ont plus de chances d'accéder aux emplois les plus stables. Dans les services à la personne, en revanche, où près de neuf salariés sur dix sont des femmes, cela n'est pas toujours le cas.

Plus généralement, les résultats sur des déterminants de la transition vers l'emploi stable font ressortir quelques points importants : les mêmes facteurs n'impactent pas toujours de la même façon la transition vers un emploi stable ou vers les autres situations d'emploi sur le marché du travail selon la période considérée (avant ou après les mesures du plan Borloo) et le caractère multi-actif ou non de l'activité du salarié. Par ailleurs, la fonction publique offre moins de chances d'accéder à la stabilité pour les salariés des services à la personne qui y sont employés comparativement à ceux des particuliers employeurs. Néanmoins, ces salariés se caractérisent par un taux de pauvreté plus élevé (Lagarenne et Legendre, 2000 ; Bricourt-Iraci 2012).

Enfin, bien qu'il soit difficile d'affecter un salarié à une activité, l'effet de composition hommes-femmes décrit plus haut a probablement un impact dans la transition entre les emplois courts vers les emplois permanents stables selon l'activité de services à la personne exercée. Comme l'a souligné Marbot (2008b), les salariés travaillant chez les particuliers dans l'aide à domicile, la garde des enfants et l'entretien de la maison sont non seulement plus féminisés mais également les plus âgés. Ils appartiennent également à des ménages plus nombreux, notamment pour les salariées exerçant comme assistantes maternelles chez elles. Par ailleurs, un changement dans la composition du ménage pourrait avoir une répercussion immédiate sur le type de transition, en raison par exemple de la présence d'enfant(s) en bas âge. Ainsi, la salariée serait « contrainte » de choisir un contrat à temps partiel sans qu'il soit considéré comme « subi ». Une extension intéressante à ce travail pourrait être l'intégration dans la modélisation de variables relatives à la situation familiale des salariés afin d'étudier leur effet sur les changements de situation d'emploi sur le marché du travail.

Les mesures gouvernementales, si elles ont permis un développement de l'emploi dans les services à la personne, notamment avec le lancement du plan Borloo de développement des services à la personne, doivent se préoccuper davantage de la qualité de ces emplois et des perspectives de carrière qu'ils peuvent offrir aux salariés qui les occupent. Il ne faudrait pas que les décideurs politiques, dans leur objectif d'absorber le chômage, se contentent de faire remonter le niveau de l'emploi, qui s'est nettement dégradé ces dernières années dans ce secteur, du côté de la demande car cela reviendrait à ignorer la spécificité et le parcours de ces salariés. La plupart des mesures sociales et fiscales sont destinées à encourager l'emploi de salariés par les particuliers. Il s'agit donc d'un soutien du côté de la demande de services à la personne. Il est important de soutenir également ces salariés (du côté de l'offre) en améliorant leur protection sociale et en les aidant dans leur parcours. Un suivi des salariés qui exercent ces métiers est une nécessité pour améliorer leurs conditions de travail. La solvabilisation de la demande n'est pas suffisante pour améliorer la trajectoire professionnelle des salariés de ce secteur.

Concernant le soutien public du côté de la demande, plusieurs aides fiscales et sociales ont été mises en place dans le but d'encourager le recours aux services à la personne et donc le recrutement de salariés dans ce secteur en abaissant le coût de l'emploi de ces salariés. Au chapitre suivant, nous proposons une évaluation de l'impact de la politique d'allègement de 15 points des charges sociales patronales sur le volume de l'emploi salarié à domicile pour les particuliers employeurs déclarant entièrement le salaire versé à leur salarié.

3.9 Annexes

Annexe A - Situation vis-à-vis de l'emploi des salariés sans diplôme en 2003-2006 et 2007-2011, entre leur première et leur dernière interrogation, selon le type de transition

Transitions		Mois de 45 ans		Plus de 45 ans	
Situation à la première interrogation	Situation à la dernière interrogation	2003 à 2006	2007 à 2011	2003 à 2006	2007 à 2011
CDI à temps complet	CDI à temps complet	21,0%	22,2%	25,9%	26,0%
	CDI à temps partiel non subi	0,7%	1,0%	1,3%	1,2%
	CDI à temps partiel subi	0,7%	0,8%	1,3%	1,2%
	Fonctionnaire	-	0,1%	-	0,0%
	Hors emploi	1,0%	1,5%	2,4%	2,0%
	Contrat temporaire	0,5%	0,5%	0,3%	0,3%
CDI à temps partiel non subi	CDI à temps complet	0,9%	1,0%	1,1%	1,2%
	CDI à temps partiel non subi	14,1%	14,6%	20,6%	22,0%
	CDI à temps partiel subi	1,6%	2,1%	2,2%	2,7%
	Fonctionnaire	0,1%	0,2%	-	-
	hors emploi	1,5%	2,0%	3,5%	4,0%
	Contrat temporaire	0,6%	0,2%	0,4%	0,2%
CDI à temps partiel subi	CDI à temps complet	0,8%	0,9%	1,5%	1,1%
	CDI à temps partiel non subi	0,9%	1,9%	2,2%	2,8%
	CDI à temps partiel subi	11,0%	10,2%	12,4%	12,4%
	Fonctionnaire	-	-	0,2%	-
	Hors emploi	1,8%	1,3%	1,6%	1,4%
	temporaire	0,7%	0,9%	0,4%	0,3%
Fonctionnaire	CDI à temps complet	-	0,1%	-	0,0%
	CDI à temps partiel subi	-	-	-	0,0%
	CDI à temps partiel non subi	-	0,1%	-	-
	Fonctionnaire	0,5%	1,3%	1,5%	1,6%
	Hors emploi	0,1%	-	0,2%	0,1%
	Temporaire	-	-	0,1%	0,1%
Hors emploi	CDI à temps complet	3,2%	1,9%	1,2%	1,0%
	CDI à temps partiel non subi	2,6%	1,7%	3,0%	1,6%
	CDI à temps partiel subi	3,1%	3,2%	2,3%	1,7%
	Fonctionnaire	0,1%	0,1%	-	-
	Hors emploi	12,5%	12,0%	5,0%	5,4%
	Contrat temporaire	6,4%	6,1%	1,5%	1,8%
Contrat temporaire	CDI à temps complet	0,8%	0,7%	0,2%	0,5%
	CDI à temps partiel non subi	0,6%	0,2%	0,2%	0,2%
	CDI à temps partiel subi	0,7%	0,6%	0,6%	0,5%
	Fonctionnaire	0,1%	0,1%	-	-
	Hors emploi	3,2%	2,4%	1,6%	1,3%
	Contrat temporaire	8,4%	8,2%	5,4%	5,6%
Ensemble		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Lecture : entre leur première et leur dernière interrogation, 21 % des salariés des services à la personne non diplômés de moins de 45 ans interrogés entre 2003 et 2006 sont restés dans la même situation en CDI à temps complet. C'est le cas de 22,2 % des salariés de cette catégorie entre 2007 et 2011. 0,7% d'entre eux ont basculé d'un CDI à temps complet vers un CDI à temps partiel non subi.

Source : Source : Enquête emploi en continu de 2003 à 2011, Insee.

Annexe B - L'identification des services à la personne dans l'enquête Emploi en continu

- Avant 2009

En croisant la classification des emplois par code NAF700 (Nomenclature d'activités française détaillée en 700 postes) avec la classification des emplois par profession (PCS), il est possible d'isoler finement les activités qui composent les emplois des services à la personne.

La Nomenclature des Activités Françaises en 700 postes permet d'isoler trois types d'emplois principaux :

- 853G : l'aide à domicile
- 853J : les crèches et garderies d'enfants
- 950Z : les services domestiques

- Depuis 2009

Depuis 2009, afin d'obtenir la nomenclature suffisamment fine pour repérer et classer les emplois de SAP occupés par les individus au moment de l'enquête, nous avons recouru au code de Nomenclature des Activités Françaises NAFN (Activité établissement actuel) en 732 postes issus de la NAF (rév2). Cette nomenclature permet d'isoler au moins cinq principaux types d'emplois de SAP :

- 8810A : Aide à domicile
- 8810B : Accueil ou accompagnement sans hébergement d'adultes handicapés ou de personnes âgées
- 8891A : Accueil de jeunes enfants
- 8899B : Action sociale sans hébergement
- 9700Z : Activités des ménages en tant qu'employeurs de personnel domestique

L'activité 88.91A Accueil de jeunes enfants inclut :

- l'accueil de jour des enfants d'âge pré-scolaire :

. les activités des crèches

. les activités des assistantes maternelles à leur domicile

. les activités des haltes-garderies

- les services de garde d'enfants à domicile assurés par des prestataires de services indépendants

Elle ne comprend pas l'accueil ou l'accompagnement sans hébergement d'enfants handicapés (cf. 88.91B) les services de garde d'enfants

La classification des emplois par profession et catégorie sociale (PCS) permet d'isoler trois professions principales dans le champ des services à la personne :

- 563a : les assistantes maternelles, gardiennes d'enfants et familles d'accueil
- 563b : les aides à domicile, aides ménagères et travailleuses familiales
- 563c : les employés de maison et personnels de ménage chez les particuliers

A partir du croisement de la PCS et de la NAF, trois principales catégories d'emploi peuvent être dégagées :

- les assistantes maternelles et gardiennes d'enfants (AMGE),
- les aides à domicile hors ménage (ADHM),
- les femmes de ménage et employés de maison (FMEM).

Annexe C - Les variables

A. Les variables qui mesurent le caractère multi-actif du salarié

Les questions qui permettent d'appréhender la multi-activité dans l'enquête emploi en continu sont les suivantes :

La première est la question **B6** (variable NBTEMP) :

Actuellement, exercez-vous (ou : *exerciez-vous*) **cette profession pour ... ?**

1. Un seul employeur
2. Plusieurs employeurs, mais il existe un employeur principal
3. Plusieurs employeurs, et il n'existe pas d'employeur principal (assistantes maternelles **employées par des particuliers**, VRP multicartes par exemple)

La deuxième est la question **B7** (variable AM1NB) qui est posée aux salariés lorsqu'ils ont plusieurs employeurs, mais il existe un employeur principal (c'est-à-dire ayant renseigné la catégorie 2 à la question B6) :

Pour combien d'employeurs différents exercez-vous (ou : *exerciez-vous*) **cette profession ?** (ou : Pouvez-vous me rappeler pour combien d'employeurs différents vous exercez cette profession)

B. La variable du type de contrat de travail

Il y a dans l'enquête emploi au moins deux variables sur le type de contrat de travail. Elles se trouvent dans l'enquête emploi en continu sous forme de deux questions :

La 1^{ère} est la question **B21a** (variable CONTRA) :

Quel est le type de votre contrat de travail (ou : *de ce contrat*) ?

Sans objet (sans emploi ou fonctionnaire)

- 1 - Contrat à durée indéterminée
- 2 - Contrat à durée déterminée autre que saisonnier
- 3 - Contrat saisonnier
- 4 - Contrat d'intérim ou de travail temporaire
- 5 - Contrat d'apprentissage

La 2^e est la question **B24** (variable RDET) permet de voir si le contrat temporaire est « subi » ou pas :

Vous avez un contrat à durée déterminée (ou : *un contrat saisonnier*) (ou : *êtes intérimaire*).
Est-ce votre choix ?

La réponse du salarié à cette deuxième question nous permet de dire si le CDD est « subi ou pas ».

C. Les variables du temps de travail

Le temps de travail peut être une source importante d'instabilité professionnelle lorsqu'il est « subi ». Les questions qui nous permettent de cerner sont :

La question **B33a** (variable TPP) :

Dans votre emploi (ou dans votre emploi principal) (profession, nom de l'employeur principal), travaillez-vous (ou : travaillez-vous) ?

1. À temps complet
2. À temps partiel
3. Sans objet (pour les personnes non salariées qui estiment que cette question ne s'applique pas à elles)

Si le salarié est à temps partiel, deux autres questions, très pertinentes pour nous, leurs sont posées :

La première est la question **B33b** (variable TXTPPB) posée au salarié à temps partiel :

Quel est le type de ce temps partiel... ? TXTPPB

1. Moins d'un mi-temps (50 %)
2. Mi-temps (50 %)
3. Entre 50 et 80 %
4. 80 %
5. Plus de 80 %

La deuxième est **B33c** (variable RAISTP) :

Pour quelle raison principale travaillez-vous (ou : travaillez-vous) à temps partiel ?

1. Pour exercer une autre activité professionnelle, ou suivre des études ou une formation
2. Pour raison de santé
3. Vous n'avez pas trouvé d'emploi à temps plein
4. Pour vous occuper de votre ou de vos enfants, ou un autre membre de votre famille
5. Pour disposer de temps libre ou faire des travaux domestiques
6. Pour une autre raison

La modalité 3 de la question **B33c** est celle qui permet de déterminer le temps partiel « subi ».

D. La multi-activité

La troisième question est **B8** (cf. tableau ci-dessous). Lorsque les salariés ont au moins un employeur principal (modalités 1 ou 2 de la question B6) :

Si M. a un employeur principal
NBTEMP=1,2

B8

N°	EMPLX Quel est le nom de votre employeur (ou : principal) (ou : Quel est le nom de votre deuxième [ou troisième employeur] ? NSP et REFUS acceptés	CHPUBX Quelle est la nature de cet employeur ? 1. Etat 2. Collectivités locales 3. Hôpitaux publics 4. Particulier 5. Entreprise publique (La Poste, EDF-GDF, etc.) 6. Entreprise privée, association	ACTIVX Quelle est l'activité de cet employeur (en clair) ? (si CHBUBX≠4)	QUELX Est-ce ? 1. Un emploi régulier 2. Une activité occasionnelle (Si NBTEMP = 1 et si OCCREF = non alors QUELX = 1 sinon QUELX = 2 sinon QUELX)	HHX Quel est le nombre d'heures effectuées en moyenne par semaine pour cet employeur (emploi régulier) ? (Si NBTEMP > 1 et QUELX = 1)	HEFX Quel est le nombre d'heures effectuées dans la semaine du lundi... au dimanche... pour cet employeur (emploi occasionnel) ? (Si NBTEMP < > 1 et QUELX = 2)
1						
2						
3						

Par ailleurs, les questions **B12** permettent de connaître les autres professions ou activités autre que la profession principale qui peuvent aller jusqu'à trois. Sont décrits la nature des employeurs, leur activité, le caractère régulier ou occasionnel de ces emplois, le nombre d'heures effectués en moyenne par semaine (et durant la semaine de référence) par employeur.

La première question est **B12a** (variable AUTSAL) :

Avez-vous, en dehors de votre profession principale, une autre profession, ou avez-vous effectué une autre activité professionnelle durant la semaine du lundi... au dimanche... ?

La deuxième question est **B12b** (variable AM2NB) :

Combien d'autres activités ?

La troisième question est **B12c** (les noms des variables sont fournis dans le tableau ci-dessous).

N°	PROFES Quelle est la profession (en clair) ?	STATUT Quel est le statut ? 1. À son compte 2. Salarié 3. Aide familial	CHPUBX Quelle est la nature de l'employeur ? 1. État 2. Collectivités locales 3. Hôpitaux publics 4. Particulier 5. Entreprise publique (La Poste, EDF-GDF, etc.) 6. Entreprise privée, association (si STATUT = '2')	ACTIVX Quelle est l'activité de cet employeur (en clair) ? (Si CHPUBX: ≠ 4)	QUELX Est-ce ? 1. Un emploi régulier 2. Une activité occasionnelle	HHX Quel est le nombre d'heures effectuées en moyenne par semaine pour cet employeur (emploi régulier) ? (Si QUELX = 1)	HEFX Quel est le nombre d'heures effectuées dans la semaine du lundi ... au dimanche... pour cet employeur (emploi occasionnel) ? (Si QUELX = 2)
1							
2							
3							

Annexe D - Principales mesures issues du plan BORLOO

A) Mesures participant au renforcement du soutien public à la demande :

- exonération de charges sociales patronales de sécurité sociale (30 points) pour les organismes agréés au titre de chacun de leurs salariés « dans la limite d'une rémunération égale au SMIC ».
- allègement des charges sociales de 15 points pour les particuliers employeurs déclarant au « réel » ;
- afin de renforcer l'attractivité du CESU préfinancé, un crédit d'impôt représentant 25 % des sommes engagées est instauré au profit des organismes participant à leur financement ;

B) Mesures d'action sur l'offre :

- un allègement des procédures d'agrément permet de simplifier l'accès du secteur aux avantages fiscaux et sociaux qui lui sont liés (une autorité unique délivrera des agréments à validité nationale). Lorsque les services concernent des publics particulièrement vulnérables (enfants, personnes âgées, personnes dépendantes ou handicapées), il est prévu le maintien d'une procédure spécifique attestant de la qualité des prestations ;
- des enseignes ont vocation à améliorer la qualité et la visibilité de l'offre ;
- une simplification administrative, avec la création d'un « chèque emploi service universel » (CESU) remplaçant les moyens de paiement préexistants (chèque-emploi-service et titre-emploi-service), susceptible d'être cofinancé (CESU préfinancé) par les entreprises, les mutuelles, les comités d'entreprises, les caisses de retraite, les collectivités territoriales ;
- mise en place d'une agence nationale des services à la personne (ANSP), créée afin de piloter la mise en place de la réforme et de se constituer en interlocuteur unique des intervenants du secteur.

Source : La documentation française, service des études économiques du Sénat

Annexe E.1 - Test de la propriété IIA : Ensemble de l'échantillon (2003-2011)

Pour mettre en œuvre nos tests, nous avons attribué un code chiffré aux quatre états sur le marché du travail :

- 0 : Maintien en contrat court. Il s'agit de l'état initial (base de comparaison) ;
- 1 : Passage en Hors emploi ;
- 2 : Passage vers un contrat à durée indéterminée (CDI) à temps partiel « subi » ;
- 3 : Passage vers Contrat permanent stable.

Test de l'hypothèse IIA par le test d'Hausman (N=8 641)

H0 : Chances (choix-J vs choix -K) sont indépendantes des autres alternatives				
Omis	χ^2	Degrés de liberté	($p > \chi^2$)	Evidence
1	0.000	1	1,000	Pour H0
2	9.330	44	1,000	Pour H0
3	0.000	1	1,000	Pour H0
0	0.000	1	1,000	Pour H0

Test de l'hypothèse IIA par le Suest-based test d'Hausman (N=8 641)

H0 : Chances (choix-J vs choix -K) sont indépendantes des autres alternatives				
Omis	χ^2	Degrés de liberté	($p > \chi^2$)	Evidence
1	2.5e+07	44	0.000	Contre H0
2	66.106	44	0.017	Contre H0
3	5.0e+06	44	0.000	Contre H0
0	2802.479	44	0.000	Contre H0

Test de l'hypothèse IIA par le Small-Hsiao test (N=8 641)

H0 : Chances (choix-J vs choix -K) sont indépendantes des autres alternatives						
Omis	LnL(Full)	LnL(omit)	χ^2	Degrés de liberté	($p > \chi^2$)	Evidence
1	-1818.856	-1805.031	27.650	44	0.974	Contre H0
2	-2364.004	-2303.613	120.783	44	0.000	Pour H0
3	-1597.258	-1541.433	111.651	44	0.000	Contre H0
0	-968.728	-907.096	123.264	44	0.000	Contre H0

Annexe E.2 - Test de la propriété IIA : Echantillon avant le plan Borloo (2003-2006)

Pour mettre en œuvre nos tests, nous avons attribué un code chiffré aux quatre états sur le marché du travail :

- 0 : Maintien en contrat court. Il s'agit de l'état initial (base de comparaison) ;
- 1 : Passage en Hors emploi ;
- 2 : Passage vers un contrat à durée indéterminée (CDI) à temps partiel « subi » ;
- 3 : Passage vers Contrat permanent stable.

Test de l'hypothèse IIA par le test d'Hausman (N=2 182)

H0 : Chances (choix-J vs choix -K) sont indépendantes des autres alternatives					
Omis	χ^2	Degrés de liberté	$(p > \chi^2)$	Evidence	
1	0.000	3	1.000	Pour H0	
2	0.000	1	1.000	Pour H0	
3	0.000	4	1.000	Pour H0	
0	0.000	3	1.000	Pour H0	

Test de l'hypothèse IIA par le Suest-based test d'Hausman (N=2 182)

H0 : Chances (choix-J vs choix -K) sont indépendantes des autres alternatives					
Omis	χ^2	Degrés de liberté	$(p > \chi^2)$	Evidence	
1	6.9e+06	42	0.000	Contre H0	
2	1.1e+06	42	0.000	Contre H0	
3	6.7e+05	42	0.000	Contre H0	
0	2590.525	41	0.000	Contre H0	

Test de l'hypothèse IIA par le Small-Hsiao test (N=2 182)

H0 : Chances (choix-J vs choix -K) sont indépendantes des autres alternatives						
Omis	LnL(Full)	LnL(omit)	χ^2	Degrés de liberté	$(p > \chi^2)$	Evidence
1	-486.968	-423.807	126.323	42	0.000	Contre H0
2	-536.237	-508.436	55.602	42	0.078	Pour H0
3	-344.675	-281.566	126.217	42	0.000	Contre H0
0	-246.030	-177.500	137.058	42	0.000	Contre H0

Annexe E.3 - Test de la propriété IIA : Echantillon après le plan Borloo (2007-2011)

Pour mettre en œuvre nos tests, nous avons attribué un code chiffré aux quatre états sur le marché du travail :

- 0 : Maintien en contrat court. Il s'agit de l'état initial (base de comparaison) ;
- 1 : Passage en Hors emploi ;
- 2 : Passage vers un contrat à durée indéterminée (CDI) à temps partiel « subi » ;
- 3 : Passage vers Contrat permanent stable.

Test de l'hypothèse IIA par le test d'Hausman (N=6 459)

H0 : Chances (choix-J vs choix -K) sont indépendantes des autres alternatives					
Omis	χ^2	Degrés de liberté	$(p > \chi^2)$	Evidence	
1	0.000	1	1.000	Pour H0	
2	10.720	42	1.000	Pour H0	
3	0.000	1	1.000	Pour H0	
0	0.000	1	1.000	Pour H0	

Test de l'hypothèse IIA par le Suest-based test d'Hausman (N=6 459)

H0 : Chances (choix-J vs choix -K) sont indépendantes des autres alternatives					
Omis	χ^2	Degrés de liberté	$(p > \chi^2)$	Evidence	
1	1.4e+07	42	0.000	Contre H0	
2	53.715	42	0.106	Pour H0	
3	5.1e+06	42	0.000	Contre H0	
0	1.6e+05	42	0.000	Contre H0	

Test de l'hypothèse IIA par le Small-Hsiao test (N=6 459)

H0 : Chances (choix-J vs choix -K) sont indépendantes des autres alternatives							
Omis	LnL(Full)	LnL(omit)	χ^2	Degrés de liberté	$(p > \chi^2)$	Evidence	
1	-1538.145	-1376.441	323.408	42	0.000	Contre H0	
2	-1761.071	-1685.999	150.144	42	0.000	Contre H0	
3	-1366.251	-1148.962	434.576	42	0.000	Contre H0	
0	-821.130	-653.056	336.149	42	0.000	Contre H0	

Annexe E.4 - Test de la propriété IIA : Echantillon des salariés multi-actifs (2003-2011)

Pour mettre en œuvre nos tests, nous avons attribué un code chiffré aux quatre états sur le marché du travail :

- 0 : Maintien en contrat court. Il s'agit de l'état initial (base de comparaison) ;
- 1 : Passage en Hors emploi ;
- 2 : Passage vers un contrat à durée indéterminée (CDI) à temps partiel « subi » ;
- 3 : Passage vers Contrat permanent stable.

Test de l'hypothèse IIA par le test d'Hausman (N=3 132)

H0 : Chances (choix-J vs choix -K) sont indépendantes des autres alternatives					
Omis	χ^2	Degrés de liberté	$(p > \chi^2)$	Evidence	
1	0.000	3	1.000	Pour H0	
2	0.000	1	1.000	Pour H0	
3	0.000	4	1.000	Pour H0	
0	0.000	4	1.000	Pour H0	

Test de l'hypothèse IIA par le Suest-based test d'Hausman (N=3 132)

H0 : Chances (choix-J vs choix -K) sont indépendantes des autres alternatives					
Omis	χ^2	Degrés de liberté	$(p > \chi^2)$	Evidence	
1	5.2e+07	44	0.000	Contre H0	
2	2.0e+05	44	0.000	Contre H0	
3	1.3e+06	44	0.000	Contre H0	
0	1038.601	44	0.000	Contre H0	

Test de l'hypothèse IIA par le Small-Hsiao test (N=3 132)

H0 : Chances (choix-J vs choix -K) sont indépendantes des autres alternatives							
Omis	LnL(Full)	LnL(omit)	χ^2	Degrés de liberté	$(p > \chi^2)$	Evidence	
1	-765.936	-669.782	192.309	44	0.000	Contre H0	
2	-610.819	-569.379	82.879	44	0.000	Contre H0	
3	-403.367	-280.252	246.230	44	0.000	Contre H0	
0	-313.782	-210.735	206.095	44	0.000	Contre H0	

Annexe E.5 - Test de la propriété IIA : Echantillon des salariés mono-actifs (2003-2011)

Pour mettre en œuvre nos tests, nous avons attribué un code chiffré aux quatre états sur le marché du travail :

- 0 : Maintien en contrat court. Il s'agit de l'état initial (base de comparaison) ;
- 1 : Passage en Hors emploi ;
- 2 : Passage vers un contrat à durée indéterminée (CDI) à temps partiel « subi » ;
- 3 : Passage vers Contrat permanent stable.

Test de l'hypothèse IIA par le test d'Hausman (N=5 509)

H0 : Chances (choix-J vs choix -K) sont indépendantes des autres alternatives					
Omis	χ^2	Degrés de liberté	$(p > \chi^2)$	Evidence	
1	0.000	1	1.000	Pour H0	
2	-173.058	42	---	---	
3	0.000	1	1.000	Pour H0	
0	-0.000	1	---	---	

Test de l'hypothèse IIA par le Suest-based test d'Hausman (N=5 509)

H0 : Chances (choix-J vs choix -K) sont indépendantes des autres alternatives					
Omis	χ^2	Degrés de liberté	$(p > \chi^2)$	Evidence	
1	6.4e+06	42	0.000	Contre H0	
2	57.517	42	0.056	Pour H0	
3	2.6e+06	42	0.000	Contre H0	
0	1,4e+05	42	0.000	Contre H0	

Test de l'hypothèse IIA par le Small-Hsiao test (N=5 509)

H0 : Chances (choix-J vs choix -K) sont indépendantes des autres alternatives							
Omis	LnL(Full)	LnL(omit)	χ^2	Degrés de liberté	$(p > \chi^2)$	Evidence	
1	-1148.023	-1047.291	201.465	42	0.000	Contre H0	
2	-1525.519	-1513.586	23.864	42	0.989	Pour H0	
3	-1210.256	-1109.592	201.327	42	0.000	Contre H0	
0	-697.061	-602.029	190.064	42	0.000	Contre H0	

Chapitre 4 : L'effet sur l'emploi à domicile de l'allègement de cotisations sociales patronales de 15 points pour les particuliers employeurs⁸

4.1 Introduction

Les décisions des particuliers d'employer un salarié à domicile dépendent de mécanismes qui ne sont pas toujours clairs. De même, la décision d'un salarié de devenir employé n'est pas non plus prévisible. Par exemple, la relation de travail peut s'avérer différente de celle que les deux agents prévoient, une fois sur le marché du travail. Les chocs sur l'emploi de salariés à domicile des différentes réformes et mesures en France en faveur des services à la personne et donc sur le coût réel de leur embauche ne peuvent pas non plus être prévus parfaitement. En outre, la réussite de la relation d'emploi n'est pas assurée si les réformes se focalisent uniquement sur la « solvabilisation » de la demande de ces services par les particuliers. Aussi, la responsabilité d'employer n'est pas parfaitement anticipée par les particuliers au moment de leur choix d'embaucher un salarié. Ces exemples montrent que la décision d'embaucher ou d'être employé est soumise à une incertitude non négligeable. La notion d'emploi, dans le cas de l'emploi direct de salariés par les particuliers (dit de gré-à-gré), doit, donc, être prise en compte, à la fois du point de vue de l'employeur et de celui du salarié.

Nous n'avons pas connaissance d'une étude qui étudie les décisions d'embauche d'un salarié à domicile par un particulier employeur liée à un ou plusieurs allègements de charges. Lorsqu'il a été créé en 2006, l'allègement de charges sociales employeur de 15 points en faveur des particuliers déclarant leur salarié « au réel », c'est-à-dire du salaire réellement versé au salarié, avait pour ambition de réduire le coût financier pour le particulier tout en lui évitant un recours aux autres choix alternatifs dans la relation d'emploi avec leur salarié : la déclaration « au forfait » au niveau du SMIC (même si le salaire qui est réellement versé est supérieur) ou le travail dissimulé. L'autre objectif de cette mesure était d'améliorer la couverture sociale des salariés. En

⁸ Article co-écrit avec Fabrice Iraci, Responsable Prospective économique au Groupe IRCCEM. Nous remercions Fabrice Iraci et le groupe IRCCEM pour leur accueil, cette collaboration scientifique et de nous avoir donné l'accès aux données dans le cadre d'une convention avec le Centre d'Economie de la Sorbonne.

conséquence, l'analyse de l'effet que cet allègement peut avoir sur l'emploi et l'activité salariée est très importante.

Cette étude se propose d'évaluer et de quantifier l'effet de l'allègement de 15 points des cotisations sociales employeur sur le niveau d'emploi des salariés à domicile et leur activité. Il repose sur le constat que les liens entre les allègements de charges patronales (généralement dans le cas des entreprises) et l'emploi n'a pas toujours été clair. Parmi les travaux réalisés en France, ceux de Audric et al. (2000) et de Crépon et Desplatz (2001) ont montré l'effet positif des mesures de baisse de charges sur l'emploi non qualifié. Dans ce cadre, l'étude de l'effet de cette mesure sur l'emploi de salariés par des particuliers employeurs est une question cruciale. Le point de vue adopté est de se restreindre aux particuliers de moins de 70 ans employeurs de personnel de maison hors garde d'enfant bien que le circuit de déclaration Paje de la garde d'enfant bénéficie également du mécanisme d'allègement de 15 points. En effet, les effectifs de particuliers employeurs actifs disponibles comportent des doubles comptes, en raison de circuits différents de déclaration. Ainsi, il peut être comptabilisé à la fois en DNS, Cesu et Paje au cours d'une même période. L'Acoss a mené une enquête en 2004 qui a montré que seulement 5 % des particuliers employeurs utilisent simultanément le chèque emploi-service (CES) et la DNS (Bargoin et al., 2013). Il n'y avait pas d'estimation de disponible sur ceux qui utilisaient la Paje et un autre circuit de déclaration.

4.2 Allègement de cotisations patronales sur les salariés : une mesure du plan Borloo

Depuis le premier janvier 2006, une exonération de 15 points des cotisations patronales est accordée aux particuliers employeurs recourant aux services à la personne, lorsqu'ils déclarent leurs salariés sur la base du salaire réellement versé. D'après le Conseil de l'emploi, des revenus et de la cohésion sociale (CERC, 2008), le coût pour l'Etat de cette réforme s'élevait à 149 millions d'euros en 2006 et 300 millions d'euros en 2010. Il s'agit d'une mesure du plan Borloo de développement des services à la personne. En effet, la déclaration « au forfait » permettait de payer des charges calculées sur la base du SMIC quel que soit le salaire qui est versé au salarié. Avec l'option de déclaration « au réel », une exonération de 15 points des cotisations sociales patronales est accordée aux particuliers employeurs. Elle est plus avantageuse pour le particulier employeur notamment pour les salaires situés entre 1 et 1,2 SMIC net. Le CERC (2008) a indiqué que dans la pratique les salaires bruts compris entre 1 et 1,3 SMIC sont ceux qui bénéficient

réellement de cet allègement. Au-delà de 1,3 SMIC, c'est l'option « au forfait » qui redevient intéressante.

Cette réforme s'est traduite par une forte augmentation de la proportion de particuliers employeurs qui déclarent leurs salariés « au réel »⁹. Dans le cadre de la lutte contre les niches sociales et fiscales, la loi de finances pour 2011 a supprimé, à compter du 1^{er} janvier 2011, cet allègement de cotisations sociales patronales de 15 points. Deux ans plus tard, début 2013, la possibilité de déclarer un salarié « au forfait » a également été supprimée. La disparition de la possibilité de déclarer « au forfait » avait pour objectif d'augmenter les cotisations sociales perçues et d'améliorer le niveau de protection sociale des employés. Par conséquent, elle a renchéri le coût de l'emploi de salariés pour les particuliers employeurs, même si, en retour, un allègement de charges forfaitaires de 0,75 euro par heure de travail déclarée a été introduit pour compenser, en partie, la hausse de ce coût. Les conséquences de ces réformes seraient probablement multiples :

- la baisse du nombre d'heures effectuées par les salariés chez le particulier employeur;
- la fin de l'allègement des 15 points avait engendré une augmentation de la part de salariés déclarés « au forfait »¹⁰;
- une augmentation probable du travail non déclaré sur une partie des heures qui ne seraient plus déclarées, alors qu'elles l'auraient été auparavant.

Une littérature récente s'intéresse à l'évaluation des autres politiques publiques phares de soutien aux services à la personne. La plus emblématique est la réduction d'impôt de 50 % (puis du crédit d'impôt) sur les dépenses de services à la personne (Flipo et al., 1998 et 2007 ; Carbonnier, 2009 ; Marbot, 2011) ; Marbot et Roy, 2011). D'autres auteurs se sont intéressés au dispositif de solvabilisation de la demande d'aide à domicile des personnes âgées dépendantes en évaluant l'élasticité de la consommation des heures d'aide à domicile aux prix facturés (Bourreau-Dubois et al., 2014).

L'évaluation de l'allègement de cotisations patronales de 15 points, dans un secteur dont les périmètres sont difficilement appréhendables d'un point de vue statistique, constitue en soi un défi et suscite de l'intérêt, tant la littérature est concise et les données individuelles sur ce « secteur » restent largement inexploitées. Avec les développements récents des méthodes

⁹ À partir de 2006, le mode de déclaration « au réel » est devenu le mode de déclaration par défaut.

¹⁰ Ainsi, selon la DARES, l'augmentation des déclarations « au forfait », en 2011, est plus marquée chez les particuliers employeurs de personnel de maison (hors garde d'enfant) utilisateurs de la Déclaration nominative simplifiée (DNS) et de la Paje. D'après l'Acoss, 37 % des déclarations de salariés effectuées par Cesu et 31 % de celles concernant la garde d'enfants à domicile étaient « au forfait » en 2011 (Bargoin et al., 2013).

économétriques d'évaluation de politiques publiques, notre étude a pour ambition de combler un vide, en reliant les études descriptives menées jusqu'ici sur l'emploi dans ce secteur et une mesure de la réforme du plan Borloo : l'allègement de cotisations de 15 points pour les particuliers employeurs déclarant leur salarié « au réel ». En effet, il n'existe pas, à notre connaissance, d'évaluation d'impact de cet allègement sur le niveau d'emploi dans les services à la personne.

Le dispositif d'allègement de cotisations de 15 points n'est pas une politique d'emploi, mais il s'en rapproche dans l'esprit en réduisant le coût du travail. Notre étude se propose ainsi d'examiner comment l'allègement de charges patronales affecte l'emploi de salariés par les particuliers employeurs ou leur activité. Pour répondre à une telle problématique, nous adopterons une approche économétrique spécifique, dite, de « différences-de-différences » puis de « triple différences ». Les doubles différences est une méthode économétrique d'évaluation de politiques publiques ou d'évaluation d'impact, consistant à mesurer les valeurs prises par une variable d'intérêt (activité salariés chez les particuliers employeurs) en présence et en l'absence d'une réforme pour les mêmes individus, au même moment, et à les comparer. Il s'agit donc de mesurer ce que la mise en place de cette mesure du plan Borloo a engendré comme changement sur l'emploi et l'activité dans ce segment des services à la personne.

Un autre aspect rend cette étude particulièrement intéressante. Il s'agit des données qui sont utilisées. La base de données des particuliers employeurs de l'Ircem, qui est une base exhaustive, présente deux autres avantages : la structure longitudinale et la présence de l'information sur l'option de déclaration des salariés par les particuliers employeurs pour chaque trimestre (déclaration « au forfait » ou « au réel »). Cette information nous permet de pouvoir construire les groupes à comparer dans l'évaluation de cette mesure d'allègement de 15 points.

4.3 Analyse des indicateurs de l'emploi à domicile

L'exonération de 15 points sur les cotisations patronales en faveur des particuliers employeurs, effective en 2006, a entraîné une « pointe » d'activité en 2006, et sa suppression un « creux » d'activité en 2011. La figure 4-1 montre un regain d'activité sur la masse salariale, qui se fait sentir du T1 2006 au T4 2006. Néanmoins, cet indicateur ne reflète qu'imparfaitement une reprise réelle de l'activité, puisque la masse salariale enregistrée dans les données de l'Ircem est une « assiette déclarative », elle est équivalente au SMIC en cas de déclaration « au forfait ». Comme attendu, la mise en place de cette exonération a incité un nombre important de particuliers employeurs à déclarer l'activité de leur(s) salarié(s) « au réel ». En effet, en comparant les évolutions passées de la masse salariale, il est nécessaire de vérifier, au préalable, que les groupes traités et de contrôle ont bien connu les mêmes évolutions sur les périodes antérieures. La masse salariale a connu une

hausse brutale de son taux de croissance entre les deux périodes encadrant l'entrée en vigueur de la mesure d'allègement de 15 points. Par conséquent, la forte croissance de la masse salariale, dans les trimestres qui ont suivi la mise en place de cette mesure, reflète en partie cet ajustement « technique ». Cela nous expose à une situation qui ressemblerait à celle bien connue dans les méthodes d'évaluation sous le nom d'« Ashenfelter's Dip » (Ashenfelter, 1978,¹¹ Givord, 2010). En effet, il est dès lors difficile, pour nous, de distinguer l'impact sur la masse salariale qui est attribué à la mesure d'exonération et celui lié à un rattrapage « technique » au moment de l'arrivée de l'allègement de charges. En effet, certains particuliers employeurs qui déclaraient « au forfait », avant 2006, ont basculé vers la déclaration « au réel » et ont donc mis fin à la sous-déclaration des salaires permise par le forfait.

La masse salariale qui est calculée sur le champ des particuliers employeurs par l'Ircem ne reflète donc pas le salaire réellement versé. Par conséquent, nous ne disposons pas du taux horaire si la déclaration est « au forfait ». Nous avons donc une vision partielle de la masse salariale. Contrairement à la déclaration « au réel », le salaire est sous-estimé en cas de déclaration « au forfait ». En conclusion, la masse salariale déclarée par les particuliers employeurs « au forfait » n'est pas un indicateur suffisant pour travailler sur l'estimation de l'effet de cette mesure sur l'emploi dans ce segment des services à la personne. Il est plus judicieux d'analyser également les effectifs salariés et les heures salariées qui sont les deux concepts les plus utilisées pour mesurer le niveau d'emploi.

Concernant les effectifs salariés, nous observons que cette exonération a entraîné leur augmentation avec un « effet-retard » d'un trimestre. En effet, la croissance des effectifs salariés employés s'est fait sentir à partir du 2^e trimestre 2006 jusqu'au 1^{er} trimestre 2007, voire jusqu'au dernier trimestre de 2007. En traçant une droite de régression du T1 2004 au T1 2006, on retrouverait, par extrapolation, ce chemin de croissance au T1 2008. On pourrait donc en déduire que l'effet de cette mesure s'est fait sentir sur deux ans. La fin de cette mesure en 2011 est, quant à elle, anticipée dès le T4 2010 jusqu'au T4 2011. Ensuite, le taux de croissance retrouve son niveau d'avant cette mesure.

¹¹ Dans notre cas, il s'agit du phénomène selon lequel le taux de croissance de la masse salariale des particuliers employeurs qui sont ciblés par l'exonération de 15 points est inférieur dans la période qui a précédé l'introduction de la mesure en 2006, parce que la sous-déclaration des salaires réellement versés (les salaires sont déclarés au niveau du SMIC) pourrait constituer la raison de l'entrée en vigueur de cette mesure d'allègement de cotisations sociales de 15 points. Par conséquent, l'impact mesuré par les différences de différences avant et après l'entrée de la mesure tendrait à surestimer l'effet de cette réforme sur la masse salariale.

Concernant le nombre d'heures, il s'agit de notre indicateur principal. Il peut se substituer à l'indicateur des effectifs salariés, en nombre de personnes physiques, et permet donc une analyse alternative du volume d'emploi. Il peut s'exprimer en termes de création d'emplois en équivalents temps plein (ETP) ou encore en nombre d'heures salariées supplémentaires par particulier employeur.

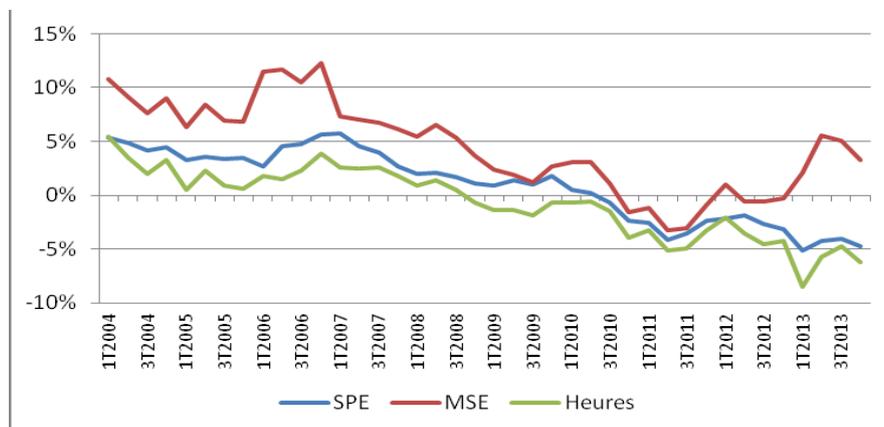
Afin de quantifier l'effet sur l'activité salariée de l'allègement de 15 points, il serait plus judicieux de privilégier, comme grandeur à analyser, les heures salariées. En effet, à partir de ces différentes manières de mesurer le volume d'emploi à domicile, il apparaît que la méthode consistant à recenser le nombre de salariés employés à domicile durant le trimestre ne retrace pas les variations du temps de travail moyen par salarié. De plus, un même salarié peut occuper plusieurs emplois (multiactifs), une situation très répandue dans l'emploi à domicile. Aussi, de nombreux employeurs peuvent augmenter le nombre d'heures déclarées par salarié sans forcément recruter de nouveaux salariés. Par ailleurs, ces derniers sont nombreux dans les services à la personne à être en situation de sous-emploi lié à la durée du travail. Il peut s'agir notamment des salariés à temps partiel qui désirent accroître leur durée de travail et ceux qui, pendant le trimestre, ont effectué un nombre d'heures inférieur à leur durée normale de travail.

L'équivalent temps-plein (ETP) est un autre concept intéressant pouvant parfois être utilisé pour mesurer l'emploi. C'est le nombre total d'heures travaillées à domicile divisé par la moyenne des heures travaillées dans les emplois à domicile à plein temps. Une estimation à partir de cet indicateur, contrairement à celui du nombre de personnes employées, permet de mesurer la variation de l'activité salariée à nombre de salariés constant et de prendre en compte le temps partiel dont le poids devient plus faible. Néanmoins, il subsiste un biais qui est lié à la variation de la durée en heures de référence qui est prise en compte dans la définition d'un emploi à temps plein. Cela pourrait provenir d'un changement législatif dans le temps ou de choix méthodologiques différents dans la construction de cet indicateur. Il est fréquent de présenter, dans l'emploi à domiciel, deux estimations en ETP du nombre d'emplois des particuliers employeurs, l'une sur la base de 35 heures et l'autre sur la base de 40 heures (correspondant à la durée hebdomadaire à temps plein dans la Convention collective nationale des salariés du particulier employeur).

Nous avons fait le choix de retenir le nombre d'heures travaillées comme le meilleur indicateur pour mesurer l'évolution du volume de l'emploi auquel a recouru un particulier

employeur car celui-ci fournit une représentation plus fidèle du volume d'emploi et de ses variations. Pour estimer cet effet sur l'emploi, lié à l'introduction de cette exonération, nous retenons les périodes allant de 2004 à 2008.

Figure 4-1: Taux de croissance du secteur des emplois familiaux



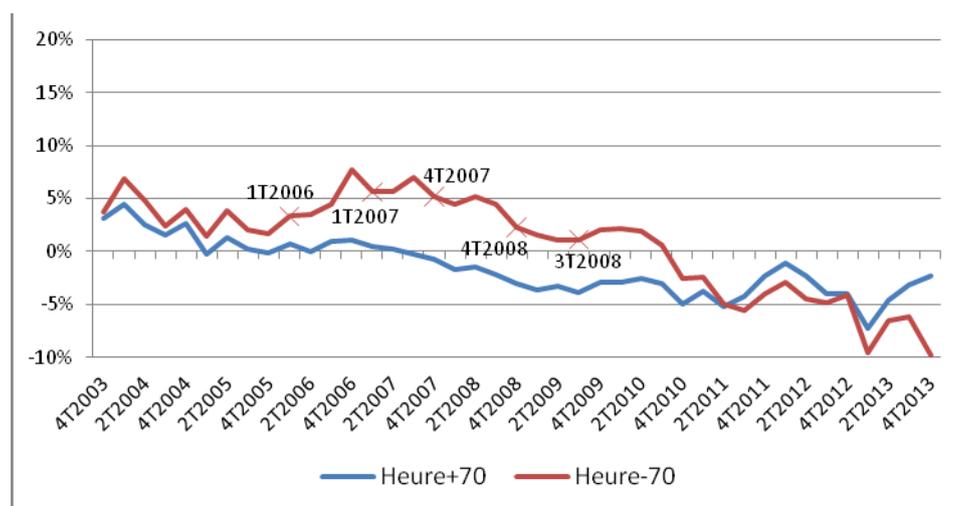
Notes : « SPE » représente le nombre de salariés employés par les particuliers employeurs dans le trimestre. « MSE » représente la masse salariale correspondante.

« Heures » représente le volume d'heures rémunérées dans le trimestre.

Source statistique : base salariés de l'Ircem de 2004 à 2013.

L'évolution de l'activité du secteur des services à la personne est sensible à l'âge de l'employeur. La base de données des particuliers employeurs de l'Ircem nous permet de voir cet effet. Plus explicitement, le recours aux salariés à domicile est sensible au degré d'exposition des personnes vis-à-vis des exonérations de charges patronales, notamment de la création, en 2006, de l'exonération de charges de 15 points. La figure 4-2 montre que les particuliers employeurs de moins de 70 ans ont profité plus fortement de cette exonération, notamment durant l'année 2006 : le taux de croissance a doublé pour les premiers (passant de 4 % à 8 %), alors qu'il a stagné pour les plus de 70 ans (légèrement au-dessus de 0 %).

Figure 4-2: Taux de croissance des heures salariées



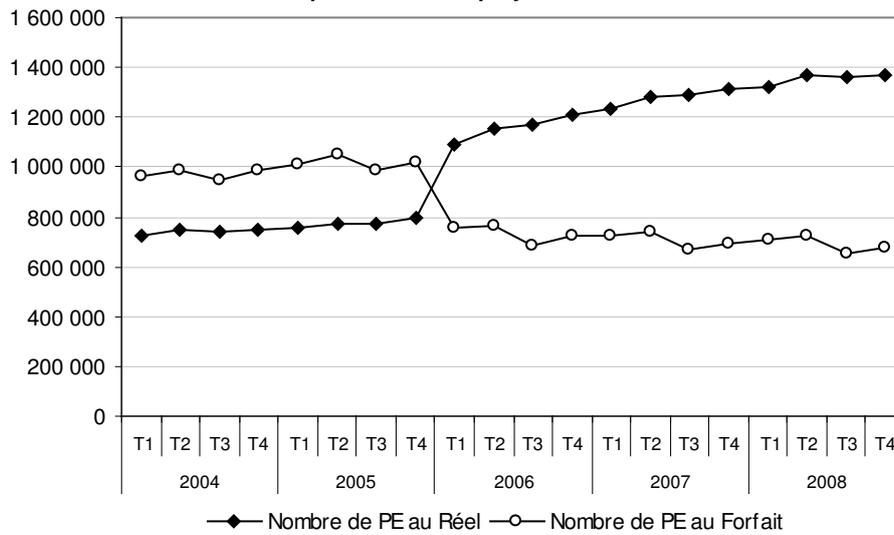
Note : « Heures +70 » correspond aux nombre d'heures auquel ont recouru les Particuliers employeurs de plus de 70 ans dans le trimestre.

Source statistique : base de particuliers employeurs de l'Ircem de 2003 à 2013.

Cet effet a perduré jusqu'au 2^e trimestre 2008, avec une différence sur la forme : la croissance de l'activité des moins de 70 ans s'est stabilisée à un niveau élevé, autour de 5 %, alors que celle des plus de 70 ans a chuté de 1,5 %. La figure 4-2 montre que la suppression de cette exonération a pénalisé les particuliers employeurs de moins de 70 ans. Le taux de croissance de leur activité est inférieur de plusieurs points à celle des plus de 70 ans, entre 2011 et 2012.

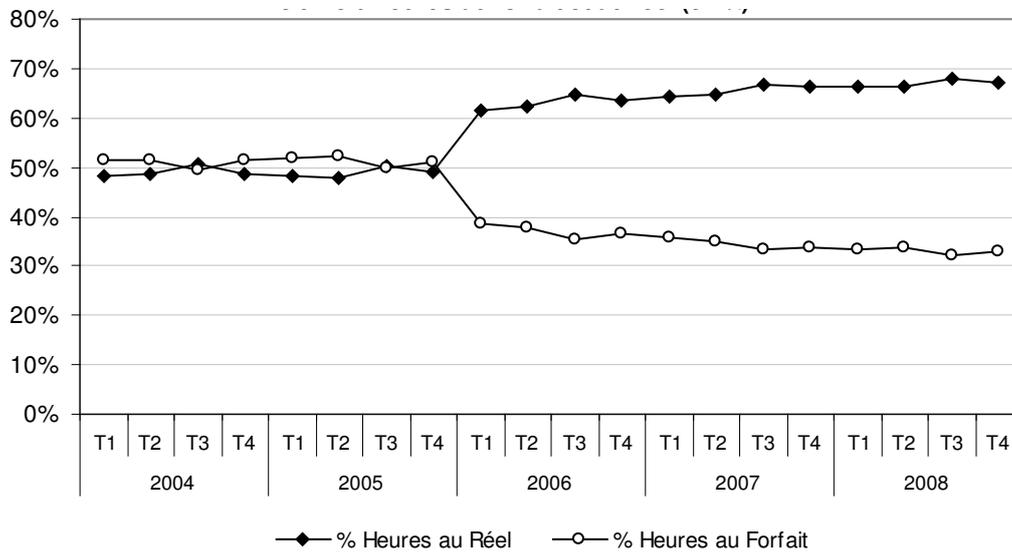
Cette comparaison se heurte au fait que les exonérations des particuliers employeurs de plus de 70 ans bénéficient d'exonérations spécifiques, ils ne peuvent constituer pour notre étude un groupe de comparaison cohérent sachant qu'ils ne sont pas affectés de la même manière par les différentes réformes que les moins de 70 ans.

Figure 4-3: Nombre de particuliers employeurs « au forfait » et « au réel »



Source statistique : base des particuliers employeurs de l'Ircem de 2004 à 2008.

Figure 4-4: Volume d'heures « au forfait » et « au réel » (en %)



Source statistique : base des particuliers employeurs de l'Ircem de 2004 à 2008.

4.4 Méthodologie pour l'estimation de l'effet de l'exonération de 15 points sur l'emploi à domicile : l'interaction de plusieurs mécanismes

Il serait incorrect de comparer directement, après la mise en œuvre de l'exonération de 15 points, le recours à l'emploi à domicile des particuliers employeurs qui continuent de déclarer leurs salariés « au forfait », avec celui des particuliers employeurs qui déclarent désormais « au réel ». Il serait erroné d'interpréter l'écart entre les niveaux recours entre ces deux groupes au moment l'introduction de la mesure d'exonération de 15 points comme étant engendré par celle-ci. En effet, il y a des chances que l'abaissement du coût du travail lié à cette réforme ne constitue pas la seule explication à la variation du recours à l'emploi à domicile. Plusieurs phénomènes pourraient donc être à l'origine de la différence de recours entre les particuliers employeurs et qui seraient liées à leurs caractéristiques. Ces autres facteurs individuels peuvent avoir un effet sur le coût du travail qui a, à son tour, un effet sur le niveau de l'emploi à domicile (en nombre d'heures travaillées) auquel ils recourent. Nous pouvons citer le cas de particuliers employeurs ayant un faible recours aux salariés à domicile en raison de leurs faibles besoins ou de leurs faibles ressources financières. Ces dernières induiraient un recours moins important et, ne payant pas beaucoup d'impôts, ils seraient relativement « moins avantageés » que ceux ayant des revenus plus élevés, paient donc plus d'impôts et dont l'avantage fiscal, en recourant à l'emploi à domicile, serait plus important¹². Par conséquent, le coût d'une heure de services à domicile n'est pas « ressenti » de la même façon par les particuliers employeurs selon leur niveau de revenus. De la même manière, certains parmi eux, notamment les plus âgés, ayant moins de liens familiaux, un état de santé qui se dégrade, peuvent, par exemple, constituer des candidats à un recours élevé à l'emploi à domicile. Dans ce cas également, l'écart observé dans le niveau de recours à l'emploi à domicile, pour un coût du travail déterminé, serait lié aux caractéristiques individuelles, comme les besoins, plutôt qu'à l'effet de baisse du coût du travail permis par l'allègement de charges de 15 points.

¹² La réduction d'impôt de 50 % correspondant à des plafonds exprimés en montants. L'avantage financier est relativement plus faible pour les particuliers employeurs ayant de faibles ressources ou qui ne sont pas imposés. La réduction d'impôt et le crédit d'impôt constituent un des principaux chocs que le coût de l'emploi salarié à domicile a connu pendant la période étudiée et dont l'impact a été significatif sur le recours à l'emploi à domicile.

En prenant en compte l'ensemble de ces facteurs, il nous est difficile de quantifier directement l'effet de la baisse du coût du travail induit par l'exonération de 15 points. Plus précisément, il n'est pas possible de séparer chacun des effets des phénomènes que nous venons de présenter. Seul un effet global reflétant les interactions de ces phénomènes peut être observé.

4.4.1 Evaluation par les différences de différences

Une évaluation d'impact est toujours une comparaison entre la situation qui prévaut en présence d'une réforme et la situation qui prévaudrait en son absence. Elle nécessite, ainsi, de reconstituer l'information manquante de la situation alternative inobservée. En effet, nous sommes confrontés à la difficulté qu'on ne peut observer simultanément la situation d'un employeur lorsqu'il est bénéficiaire de l'exonération et celle dans laquelle il serait s'il n'avait pas été bénéficiaire. Il n'est alors pas possible de mesurer l'impact causal pour chacun des employeurs et d'en déduire, ensuite, un effet moyen sur l'ensemble des particuliers employeurs (affectés par la mesure). Par conséquent, les méthodes d'évaluation cherchent, en s'appuyant sur des hypothèses, à constituer un ensemble d'individus du « groupe de contrôle », dits « non traités », n'ayant pas bénéficié de la mesure, aussi proches que possibles de ceux qui ont bénéficié de la mesure qui sont dit « traités ». La comparaison des résultats de ces deux groupes d'individus permettrait, alors, d'obtenir une approximation de l'impact de la réforme. Notons que de nombreux facteurs, tels qu'une conjoncture économique défavorable, pourraient expliquer des variations de résultats dans le temps, indépendamment des impacts de la réforme.

Si la variable d'intérêt, comme c'est notre cas, est le volume d'emploi salarié mesuré en nombre d'heures salariées, il faudrait le calculer en présence de l'allègement de cotisations de 15 points et le comparer au niveau d'emploi auquel auraient recouru les particuliers employeurs s'ils n'avaient pas été touchés par cet allègement. Cela mesure l'impact causal que la réforme a eu sur volume d'emploi salarié des particuliers employeurs.

Néanmoins, estimer un impact causal requiert de trouver un moyen d'approximer une quantité qui n'est pas accessible à l'évaluateur : la situation qu'aurait connue le particulier employeur « traité » s'il n'avait pas été concerné par la réforme (i.e. s'il n'avait pas été « traité »). En règle générale, le choix consistant à utiliser des employeurs non concernés par la mesure, pour résoudre ce problème de « contrefactuel » ne fonctionne pas. Il faut alors mettre en œuvre des méthodes économétriques plus élaborées afin d'identifier et de mesurer l'impact causal de la réforme. Parmi ces méthodes, celle de Différences de Différences permet, comme son nom l'indique, de faire la différence entre les deux groupes de particuliers employeurs des évolutions

respectives (différences temporelles) de notre variable d'intérêt (l'emploi salarié) sur la période que l'on souhaite étudier (Il s'agit de l'écart entre C et B de la figure 4-5) :

- l'une des différences doit effacer les différences systématiques au sein du groupe de particuliers employeurs, c'est-à-dire entre ceux qui sont affectés par la mesure d'exonération et les autres ;
- l'autre différence doit permettre d'effacer l'évolution temporelle, supposée identique pour les deux groupes en l'absence de la mesure d'exonération.

L'un des exemples les plus connus de l'application des doubles différences est sans doute l'étude de Card et Krueger (1994) qui ont utilisé cette méthode pour évaluer les effets du salaire minimum sur l'emploi. Ils constatent une croissance du niveau de l'emploi dans le New Jersey (groupe « traité ») avec l'augmentation du salaire minimum intervenue en 1992 alors que l'emploi a baissé en Pennsylvanie (groupe « non traité »).

Comparer le volume d'emploi des particuliers employeurs bénéficiaires de l'allègement de 15 points, qui sont donc « au réel », avec les non-bénéficiaires « au forfait » risque de donner des résultats biaisés par la présence d'effets de sélection. Comparer les heures salariées à ce qu'elles étaient avant la mise en place de la réforme (estimateur avant/après) n'est pas plus satisfaisant. Le principe des différences de différences est de combiner ces deux approches. On dispose de deux groupes que l'on observe avant et après la mesure d'allègement. Cette réforme ne concerne qu'un des deux groupes, celui des particuliers employeurs déclarant leur salarié « au réel ». L'estimateur des différences de différences consiste alors à comparer la variation du volume d'heures salariées auquel recourent les particuliers employeurs bénéficiaires (déclarant « au réel » après 2006) avant et après l'introduction de l'allègement de charges à celle du groupe de contrôle (déclarant « au forfait » avant et après 2006).

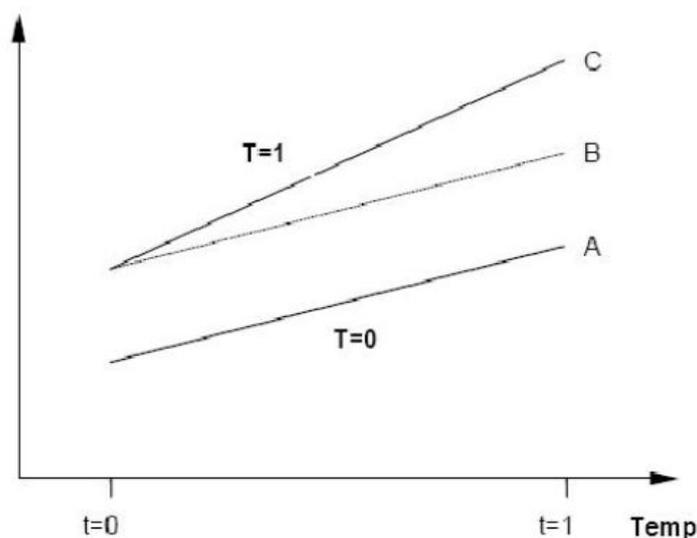
Cette approche économétrique est très empirique. Elle se propose de tester directement les effets d'une mesure sans forcément expliciter les comportements sous-jacents des agents économiques. Elle complète l'approche structurelle qui consiste à traiter ces comportements dans le cadre d'un modèle théorique complet. L'approche structurelle est utile pour procéder à l'identification de l'impact causal, en explicitant les liens entre la création d'une relation d'emploi entre le salarié et le particulier employeur, l'allègement de charge et le nombre d'heures salariées. L'ensemble des liens entre ces différentes grandeurs, comme les choix des particuliers employeurs de recourir à l'emploi à domicile ou le nombre d'heures salariées, serait modélisé. Les variables observables et inobservables des employeurs et la conjoncture seraient prises en considération.

L'effet quantifié, issu de cette modélisation est néanmoins tributaire d'un ensemble de contraintes qui sont, à chaque fois, liées à la spécification retenue des équations.

La mesure d'allègement de 15 points présente deux caractéristiques. D'une part, elle a affecté le coût du travail de l'emploi à domicile pour beaucoup de particuliers employeurs en rendant celui de la déclaration « au réel » plus avantageux que la déclaration « au forfait ». D'autre part, elle ne doit pas affecter leurs caractéristiques individuelles qui ont une influence directe sur le recours à l'emploi à domicile (présence de liens familiaux, état de santé, besoin de lien social, etc.). Au final, cet allègement a modifié le coût du travail, et ce changement de coût a eu probablement un effet sur le recours à un salarié à domicile. Par conséquent, tout écart de niveau de recours à l'emploi à domicile entre les particuliers employeurs, selon qu'ils ont déclaré leurs salariés « au réel » ou « au forfait », aurait pour cause la variation du coût du travail de l'emploi à domicile. A contrario, si le niveau de recours ne varie pas avec l'application de la mesure d'exonération de 15 points sur les déclarations « au réel », cela voudrait dire que le coût du travail n'a pas d'effet sur le volume d'emploi de salariés à domicile.

Pour appliquer cette méthode, on fait l'hypothèse que nous disposons d'un groupe de « contrôle » qui est similaire (âge, nombre de salariés, etc.) à celui des particuliers employeurs ciblés par la mesure d'exonération. Ces deux sous-groupes ne se différencient que par le fait que l'un est touché par la mesure d'exonération, et l'autre ne l'est pas. Cela nous permet de dire que les liens entre les différentes variables d'un modèle structurel qui déterminent le coût du travail et le recours à l'emploi à domicile interagissent de la même manière dans les deux sous-groupes. Ainsi, ce groupe de contrôle nous permet de mesurer l'effet des changements des caractéristiques observables et inobservables sur le recours à l'emploi à domicile en l'absence de cette réforme.

Figure 4-5: Présentation schématique de l'évolution des heures travaillées des deux groupes « traité » (T=1) et de « contrôle » (T=0)



4.4.2 Comment choisir le groupe témoin ?

Il est tout à fait possible que certains particuliers employeurs déclarant les salaires « au forfait » auraient de toute façon basculé vers la déclaration « au réel », même en l'absence d'un avantage financier. L'idéal serait de choisir un groupe témoin qui est constitué de particuliers employeurs qui auraient tiré avantage de l'exonération de 15 points si celle-ci avait été introduite à une période précédant la réforme. Il s'agit, par exemple, des particuliers employeurs ayant déclaré leurs salariés dans une certaine tranche de salaire « au réel » (ou ayant basculé vers le réel)¹³ avant l'entrée en vigueur de l'exonération de 15 points et qui auraient bénéficié de cet allègement du coût du travail si cette mesure avait été mise en place.

Pour construire ce groupe témoin, nous avons besoin de l'information sur la masse salariale qui reflète « réellement » l'activité du salarié. Or comme nous l'avions indiqué, la masse salariale qui est présente dans nos données est une « assiette déclarative » au niveau du SMIC lorsque le salarié est déclaré « au forfait ». Elle ne constitue donc pas, pour les employeurs déclarant « au

¹³ D'après le CERC (2008), ceux, parmi les particuliers employeurs, qui ont intérêt à déclarer leur salarié à domicile « au réel » sont ceux employant des salariés dont la rémunération est située dans la tranche [1 à 1,3 SMIC]. Pour ceux qui versent des salaires au-delà du 1,3 SMIC, il n'est pas intéressant, financièrement, de déclarer leur salarié « au réel ».

forfait », un indicateur fiable de la variation des salaires réellement versés. Une autre solution serait d'« approcher » cette tranche de salaire en fonction des heures déclarées qui, elles, reflètent parfaitement le nombre d'heures effectivement travaillées par le salarié. En effet, nous disposons dans nos données des heures réellement travaillées par le salarié du particulier employeur, même dans le cas où le salarié est déclaré « au forfait ». Selon son activité, on classera, cette fois-ci, chaque particulier employeur dans l'un des deux groupes. Le premier est composé de particuliers employeurs déclarant leur salarié « au forfait » et restés dans ce mode. Les deux autres sont des sous-groupes déclarant déjà « au réel » et enfin celui des particuliers employeurs basculant de la déclaration « au forfait » à la déclaration « au réel ».

Pour évaluer l'effet propre, causal, de l'allègement de cotisation sur le niveau d'emploi à domicile auquel recourent les particuliers employeurs, on fait la différence de niveau de recours avant et après l'introduction de cet allègement pour la population de particuliers employeurs « traités » et on lui retranche la différence temporelle de ceux, ne bénéficiant pas de la mesure (restés « au forfait »), composés de particuliers employeurs déclarant « au forfait ». Notons que l'analyse des caractéristiques, dans le temps telles qu'elles se présentent dans le tableau 4-1 est difficile en raison du changement de la composition des groupes. Ainsi de nombreux particuliers employeurs sont passés de la déclaration « au forfait » à la déclaration « au réel » dès la mise en place de l'allègement, ce qui tend à rapprocher le nombre d'heures moyen auxquelles recourent les particuliers, illustré dans la figure 4-6.

Comme nous l'avons indiqué plus haut, plusieurs facteurs pourraient expliquer des variations du nombre d'heures auxquelles recourent les particuliers employeurs dans le temps, indépendamment des effets de la réforme : conjoncture économique plus ou moins favorable, profil de revenu différent... Même si nous sommes conscients que le choix du groupe de contrôle peut parfois paraître arbitraire, cette méthode a l'avantage, encore une fois, de ne pas nous contraindre à spécifier un modèle où de connaître les différentes interactions entre ses variables observables et inobservables qui détermineront le coût du travail, le choix de recours à l'emploi à domicile et le volume d'emploi mesuré en heures salariées. Cette méthode, pour qu'elle soit valide, requiert simplement que ces interactions qui déterminent l'évolution du niveau d'emploi restent les mêmes.

4.6 L'hypothèse identifiante

L'hypothèse identifiante indique que les évolutions du recours à l'emploi à domicile par les particuliers employeurs « traités » et les particuliers employeurs « non traités » seraient identiques si la réforme n'avait pas eu lieu. Dès lors, hormis le fait que certains bénéficient de l'allègement de charges et d'autres non, les différences de différences permettent d'obtenir une estimation sans biais de l'effet de la réforme. L'idée implicite est de prendre en compte le fait que les particuliers employeurs bénéficiaires ont des caractéristiques (stables dans le temps) différentes des non bénéficiaires. L'équation des différences de différences a la forme suivante :

$$E_{it} = \alpha \text{réel}_i + \beta \text{réel}_{>=2006it} + d_t + \varepsilon_{it} \quad (1)$$

Où E_{it} est le volume d'emploi à domicile en nombre d'heures, réel_i est une variable indicatrice prenant la valeur 1 pour les particuliers employeurs « au réel » quelle que soit l'année, $\text{réel}_{>=2006it}$ est également une variable indicatrice égale à 1 uniquement pour les années qui ont suivi l'introduction de la mesure d'allègement de charges de 15 points, d_t un effet fixe année et ε_{it} le terme d'erreur.

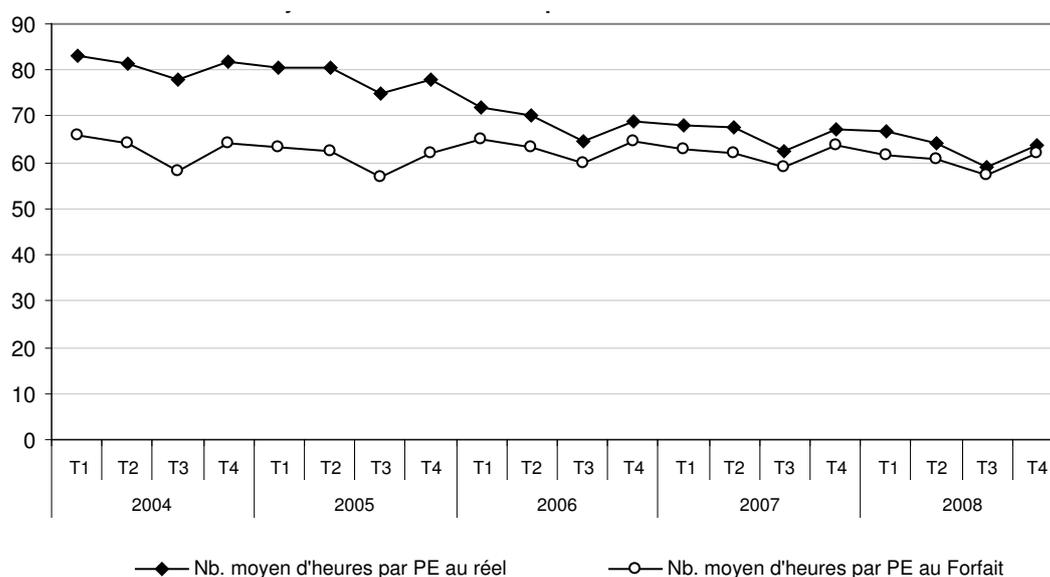
Le coefficient α repère les différences entre les particuliers employeurs déclarant « au réel » et ceux déclarant « au forfait » qui sont fixes dans le temps, d_t les tendances temporelles communes à tous les particuliers employeurs une année donnée t et β le différentiel du volume d'emploi entre les particuliers employeurs « au réel » et ceux déclarant « au forfait » après la mise en place de l'allègement de charges. Ce coefficient est une estimation, sans biais, de l'effet de l'allègement de charges dans le cas où l'hypothèse des évolutions tendancielle communes est vérifiée entre le groupe « traité » et « non traité ».

Il y a impossibilité de tester cette hypothèse dans la mesure où nous ne pouvons pas observer la situation contrefactuelle du groupe « traité » (les particuliers employeurs déclarant « au réel » ou ayant basculé vers l'option de déclaration « au réel » après l'entrée de la mesure d'allègement). Il est néanmoins possible d'effectuer quelques tests pour juger de sa crédibilité (Givord, 2010).

4.6.1 Comparer les évolutions passées des niveaux d'emploi

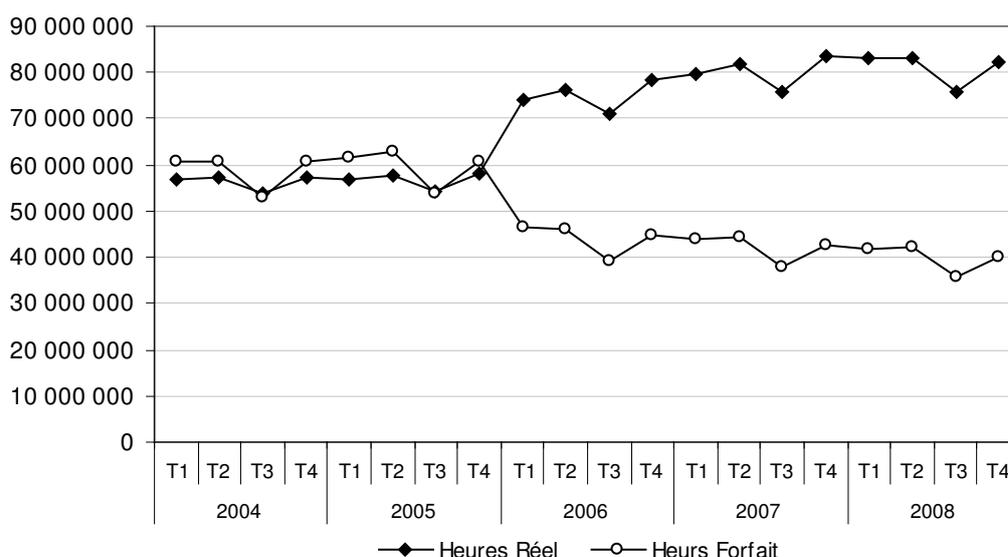
Le premier des tests à réaliser est de voir les évolutions passées des volumes d'emploi des groupes de « contrôle » (particuliers employeurs restés « au forfait ») et les groupes « traités » (particuliers employeurs déclarant « au réel »). Un graphique des évolutions du recours à l'emploi à domicile (mesuré en nombre d'heures salariées) pour ces deux groupes permet de se faire une idée sur la vraisemblance de cette hypothèse (voir les figures 4-4, 4-6 et 4-7).

Figure 4-6 : Nombre moyen d'heures salariées par particulier employeur « au forfait » et « au réel »



Source statistique : base des particuliers employeurs de l'Ircem de 2004 à 2008.

Figure 4-7: Volume d'heures « au forfait » et « au réel »



Source statistique : base des particuliers employeurs de l'Ircem de 2004 à 2008.

4.6.2 Les tests placebo

De façon parallèle, nous pouvons appliquer la méthode de différences de différences, mais autour d'une date où il ne s'est rien passé (il n'y a pas eu l'allègement de charges). Si l'on obtient un impact significatif des changements entre les deux groupes comparés il serait probable que le groupe de « contrôle » n'est pas le groupe approprié. On pourrait donc suspecter, dans ce cas, que les différences sont significatives entre les deux groupes.

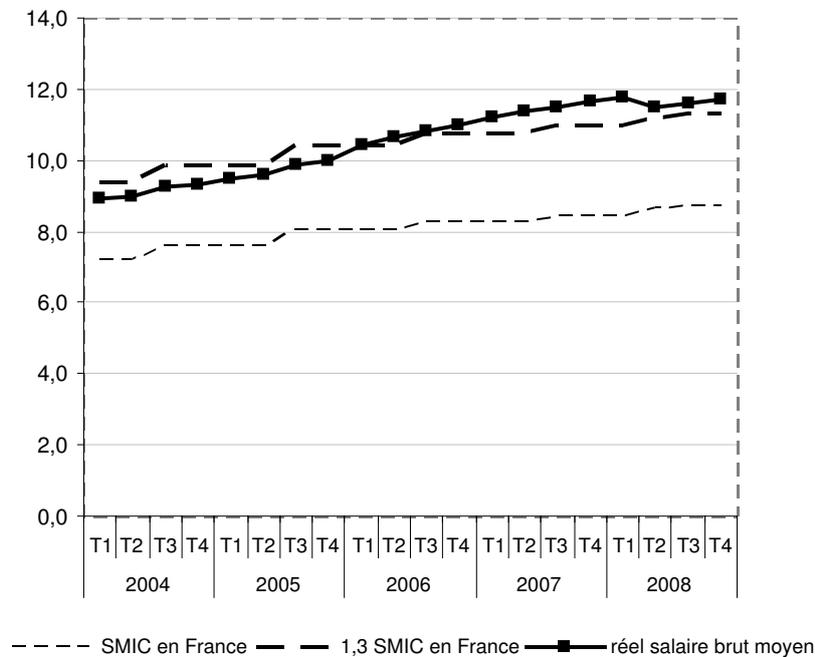
4.6.3 Les triples différences

Dans le cas où nous disposons de plusieurs groupes de contrôles, il est important de vérifier que l'effet est le même quel que soit le groupe choisi. Avec plusieurs groupes de contrôle, il est possible de mettre en œuvre des estimateurs de différences de différences. La mesure d'allègement charges de 15 points sur l'emploi salarié à domicile concerne les particuliers employeurs déclarant « au réel », nous nous intéressons, donc, plus précisément à son effet sur l'évolution du volume d'emploi auquel recourent ce groupe de particuliers employeurs.

Une première proposition serait de comparer le recours des particuliers employeurs déclarant « au réel » avec celui des particuliers employeurs déclarant « au forfait » avant la mise en place de l'allègement de charges et restés sur le même mode de déclaration après sa mise en œuvre, par un estimateur de différences de différences classique. Le problème est qu'il est très vraisemblable

que les employeurs déclarant « au réel » soient touchés différemment par cet allègement selon les tranches de salaires qu'ils déclarent.

Figure 4-8 : Salaires bruts horaires moyens déclarés par les particuliers employeurs



Source statistique : base des particuliers employeurs de l'Ircem de 2004 à 2008.

Dans le but de corriger des biais potentiels liés à la différence entre les deux groupes de contrôles et de traitement et d'améliorer l'estimation en tenant compte du profil d'évolution de l'emploi des particuliers employeurs avant l'entrée dans la déclaration « au réel », nous introduisons tout d'abord dans les différences de différences des effets fixes trimestre ; ces effets fixes permettent de capter tous les chocs communs, dans le temps, aux particuliers employeurs un trimestre donné. Cette approche reste néanmoins insuffisante si les particuliers employeurs déclarant « au réel » subissent des chocs différents des autres particuliers employeurs du même âge. Dès lors, nous estimons également l'effet de l'allègement de 15 points par des triples différences : on estime alors l'effet de cette réforme sur le rythme auquel le recours des particuliers employeurs à l'emploi à domicile croît. Ainsi, on contrôle le fait que les particuliers employeurs « au réel » sont peut-être, avant même de bénéficier de la réforme, en situation de recours croissant ou au contraire en faible recours par rapport aux particuliers employeurs restés « au forfait ». Plus précisément, cela revient à remplacer la variable dépendante du niveau d'emploi en nombre

d'heures E_{it} dans l'équation de différences de différences par le taux de croissance de cette variable ΔE_{it} . L'équation estimée est alors la suivante :

$$\Delta E_{it} = \alpha \text{réel}_i + \beta \text{réel}_{>=2006it} + \gamma E_{t-1} + d_t + \varepsilon_{it} \quad (2)$$

E_{it-1} est le niveau initial du nombre d'heures moyen qui contrôle les dynamiques de convergence (γ négatif) ou de divergence (γ positif) entre les particuliers employeurs.

4.7 Traitement, groupes traités et groupes de contrôles

Il est important de noter que mesurer l'impact de la mesure ne pourrait se contenter d'une quantification unique. Analyser une politique publique avec les différentes approches, selon notre objectif poursuivi est important (Givord, 2010). Notre objectif dans cette étude est de montrer l'effet de la politique d'allègement de charges patronales de 15 points sur l'emploi salarié à domicile auquel recourent les particuliers employeurs âgés de moins de 70 ans, en nombre moyen d'heures par particulier employeur. Les catégories parmi ces particuliers employeurs qui sont potentiellement concernés par la réforme ne constituent pas un groupe unique. Une première cible de cette politique est constituée de particuliers employeurs qui déclaraient leur salarié « au réel » avant la réforme, qui sont les premiers bénéficiaires, puisqu'ils verront le coût financier de l'emploi à domicile baisser. Néanmoins, elle ne constituerait pas la cible principale de cette politique d'allègement de cotisations. Une autre catégorie de particuliers employeurs (deuxième groupe de traitement) sont ceux qui déclaraient « au forfait » avant et ayant basculé vers le réel après la mise en place de la mesure. En « rentrant » dans la déclaration « au réel », ils bénéficient de l'allègement de charges de 15 points. Ils sont donc nombreux à être incités à déclarer « au réel ». La troisième cible de cette politique, sont les nouveaux particuliers employeurs qui ne déclaraient pas leurs salariés avant la réforme, qui employaient donc ces derniers en travail dissimulé. En effet, l'allègement de charges permis par la déclaration « au réel » a rendu moins intéressant financièrement le travail dissimulé. Les particuliers employeurs de cette troisième catégorie, bien qu'ils soient très nombreux, ne peuvent être facilement identifiables dans nos données. Pour rappel, les particuliers employeurs disponibles dans les bases de l'Ircem sont identifiés par des numéros de comptes employeur qui sont liés au circuit déclaratif utilisé par l'employeur pour déclarer le salarié (DNS, CESU). Néanmoins, bien que chaque numéro corresponde bien à un employeur physique unique, la mise en place du CESU, peu avant la réforme, qui est devenu par la suite un circuit de déclaration important, a engendré le

basculement de nombreux employeurs qui déclaraient dans le passé avec un autre circuit de déclaration (la DNS) vers le CESU. Le CESU est un mode de déclaration bien connu en raison de sa simplicité, y compris par ceux qui ne l'utilisent pas (Lequien, 2010). Par conséquent, ces derniers apparaissent comme des nouveaux particuliers employeurs dans notre base de données. Ainsi, dans le cas où un particulier employeur décide de passer d'un mode de déclaration DNS au mode de déclaration en CESU, il y a création d'un nouveau compte employeur. Ce particulier employeur aura donc un nouveau numéro de compte employeur après le changement du circuit de déclaration. Disposant désormais de deux numéros employeur différents, un avant la réforme et un autre après la réforme, il sera dès lors difficile de le distinguer du nouveau particulier employeur provenant du travail dissimulé. Par conséquent, cette situation, rend les choses moins visibles en ce qui concerne la distinction, dans le temps, entre les « nouveaux » particuliers employeurs, qui sont incités à déclarer leur salarié grâce à la réforme et les « anciens » ayant seulement changé de mode de déclaration.

Tableau 4-1: Caractéristiques des particuliers employeurs selon l'option de déclaration et la tranche du salaire moyen versé aux salariés

	Particuliers employeurs "au forfait"																			
	T12004	T22004	T32004	T42004	T12005	T22005	T32005	T42005	T12006	T22006	T32006	T42006	T12007	T22007	T32007	T42007	T12008	T22008	T32008	T42008
Année de naissance	1943	1943	1943	1943	1944	1944	1943	1944	1946	1946	1945	1946	1946	1947	1946	1947	1947	1948	1947	1948
Age moyen	61,2	61,0	61,5	60,9	61,4	61,3	61,9	61,2	60,3	60,1	61,1	60,1	60,6	60,3	61,1	60,2	60,6	60,4	61,3	60,5
Nombre d'heures/ PE	65,7	64,1	58,3	64,3	63,2	62,5	56,8	62,1	64,8	63,5	60,0	64,6	63,1	62,2	59,0	63,6	61,4	60,6	57,3	62,0
Nombre de salariés employés au cours du trimestre (%)																				
1 Salarié	88,3%	87,1%	87,2%	87,9%	87,8%	86,4%	86,5%	87,0%	86,9%	84,6%	84,9%	85,0%	85,0%	83,2%	83,3%	83,7%	84,0%	82,1%	82,4%	83,1%
2 Salariés	9,7%	10,5%	10,5%	10,0%	10,1%	11,1%	10,9%	10,6%	10,7%	12,2%	12,0%	12,0%	12,1%	13,2%	13,0%	13,0%	12,8%	14,0%	13,7%	13,4%
3 Salariés ou plus	2,0%	2,3%	2,3%	2,1%	2,1%	2,6%	2,6%	2,4%	2,4%	3,2%	3,2%	3,0%	3,0%	3,5%	3,7%	3,4%	3,2%	3,9%	3,9%	3,5%

	Particuliers employeurs "au réel" employant les salariés entre 1 et 1,3 SMIC																			
	T12004	T22004	T32004	T42004	T12005	T22005	T32005	T42005	T12006	T22006	T32006	T42006	T12007	T22007	T32007	T42007	T12008	T22008	T32008	T42008
Année de naissance moyenne	1932	1932	1932	1933	1933	1933	1934	1934	1936	1937	1937	1938	1938	1938	1939	1939	1939	1940	1940	1940
Age moyen	72,3	72,1	71,7	71,4	72,0	71,9	71,2	70,7	70,0	69,5	69,0	68,5	69,0	68,7	68,5	68,1	68,7	68,2	68,0	67,7
Nombre d'heures/PE	91,1	90,0	85,8	89,3	88,6	89,3	82,9	85,5	81,1	80,3	74,9	79,5	79,2	79,4	75,9	80,8	80,6	79,5	75,5	80,1
Nombre de salariés employés au cours du trimestre (%)																				
1 Salarié	79,1%	78,4%	72,1%	78,9%	78,8%	77,9%	72,4%	79,4%	81,6%	80,7%	76,0%	81,3%	81,1%	80,4%	75,8%	80,7%	80,8%	79,9%	75,9%	80,4%
2 Salariés	14,3%	14,8%	18,9%	14,2%	14,2%	14,9%	18,5%	13,8%	12,8%	13,5%	16,5%	12,9%	13,1%	13,6%	16,5%	13,2%	13,2%	13,8%	16,2%	13,3%
3 Salariés ou plus	6,7%	6,9%	9,0%	6,9%	7,0%	7,2%	9,1%	6,8%	5,6%	5,8%	7,5%	5,8%	5,8%	6,1%	7,7%	6,1%	6,1%	6,3%	7,9%	6,3%

	Particuliers employeurs "au réel" employant les salariés au-delà de 1,3 SMIC																			
	T12004	T22004	T32004	T42004	T12005	T22005	T32005	T42005	T12006	T22006	T32006	T42006	T12007	T22007	T32007	T42007	T12008	T22008	T32008	T42008
Année de naissance	1937	1937	1937	1938	1938	1938	1939	1939	1940	1940	1940	1941	1942	1942	1942	1943	1943	1943	1943	1944
Age moyen	67,0	67,0	66,6	66,2	66,8	66,6	66,4	65,7	66,4	66,0	65,7	64,9	65,3	65,2	64,9	64,2	64,8	64,6	64,5	63,9
Nombre d'heures/ PE	66,3	65,0	57,9	64,6	63,8	63,6	56,7	61,8	58,0	56,4	49,7	55,1	55,1	54,9	48,4	54,1	53,9	49,0	43,3	48,7
Nombre de salariés employés au cours du trimestre (%)																				
1 Salarié	87,8%	86,5%	86,0%	87,3%	87,4%	85,7%	84,7%	86,4%	86,9%	84,6%	84,4%	85,7%	86,3%	84,2%	83,9%	85,3%	86,1%	84,4%	84,1%	85,6%
2 Salariés	9,6%	10,5%	10,9%	10,1%	10,0%	11,2%	11,9%	10,9%	10,7%	12,3%	12,3%	11,6%	11,2%	12,6%	12,7%	11,9%	11,3%	12,7%	12,8%	11,8%
3 Salariés ou plus	2,5%	3,0%	3,1%	2,6%	2,6%	3,1%	3,4%	2,8%	2,4%	3,2%	3,3%	2,7%	2,6%	3,2%	3,4%	2,8%	2,6%	3,0%	3,1%	2,5%

Notes : Les particuliers employeurs pris en compte dans ce tableau sont ceux ayant déclaré un ou plusieurs employés de maison dans le trimestre. Les particuliers employeurs ayant choisi l'option « au forfait » déclarent un salaire au niveau du SMIC.

Tableau 4-2: Les changements du mode de déclaration selon les différents groupes de particuliers employeurs

	Entre le T2 2004 et le T2 2005		Entre le T2 2005 et le T2 2006		Entre le T2 2006 et le T2 2007		Entre le T2 2007 et le T2 2008	
	En nombre	En %						
Total des particuliers employeurs ayant déclaré des employés de maison le T2 de l'année n et le T2 de l'année n-1	1 304 731	100,0%	1 362 148	100,0%	1 419 448	100,0%	1 505 113	100,0%
Particuliers employeurs au Réel continuant à déclarer leurs salariés au Réel	505 514	38,7%	551 294	40,5%	808 563	57,0%	915 416	60,8%
<i>dont âgés de moins de 70 ans</i>	180 288	13,8%	205 772	15,1%	344 318	24,3%	416 172	27,7%
<i>dont âgés de plus de 70 ans</i>	312 626	24,0%	335 441	24,6%	455 030	32,1%	491 234	32,6%
<i>dont l'âge n'est pas connu</i>	12 600	1,0%	10 081	0,7%	9 215	0,6%	8 010	0,5%
Particuliers employeurs au Forfait continuant à déclarer leurs salariés au Forfait	706 171	54,1%	532 491	39,1%	482 283	34,0%	486 682	32,3%
<i>dont âgés de moins de 70 ans</i>	418 920	32,1%	327 123	24,0%	297 428	21,0%	301 170	20,0%
<i>dont âgés de plus de 70 ans</i>	278 612	21,4%	198 768	14,6%	179 187	12,6%	181 188	12,0%
<i>dont l'âge n'est pas connu</i>	8 639	0,7%	6 600	0,5%	5 668	0,4%	4 324	0,3%
Particuliers employeurs au Forfait ayant basculé vers la déclaration au Réel	43 760	3,4%	262 505	19,3%	74 072	5,2%	59 019	3,9%
<i>dont âgés de moins de 70 ans</i>	21 452	1,6%	137 451	10,1%	44 345	3,1%	33 133	2,2%
<i>dont âgés de plus de 70 ans</i>	21 786	1,7%	124 294	9,1%	29 281	2,1%	25 524	1,7%
<i>dont l'âge n'est pas connu</i>	522	0,0%	760	0,1%	446	0,0%	362	0,0%
Particuliers employeurs au Réel ayant basculé vers la déclaration au Forfait	49 286	3,8%	15 858	1,2%	54 530	3,8%	43 996	2,9%
<i>dont âgés de moins de 70 ans</i>	23 630	1,8%	8 447	0,6%	31 701	2,2%	24 405	1,6%
<i>dont âgés de plus de 70 ans</i>	25 151	1,9%	7 113	0,5%	22 516	1,6%	19 345	1,3%
<i>dont l'âge n'est pas connu</i>	505	0,0%	298	0,0%	313	0,0%	246	0,0%

Notes : Les particuliers employeurs pris en compte dans ce tableau sont ceux ayant déclaré un ou plusieurs employés de maison le T2 de l'année n et le T2 de l'année n-1. Ne sont pas inclus dans ce tableau les particuliers employeurs n'ayant pas déclaré d'employés de maison pour l'un des deux trimestres.

Lecture : 38,7 % des particuliers employeurs ayant déclaré des employés de maison au T2 2004 et au T2 2005, avaient opté pour la déclaration au Réel pour ces deux trimestres.

4.8 Résultats des doubles et triples différences

Le tableau 4-3 présente l'évolution du nombre moyen d'heures des particuliers employeurs entre la situation un an avant et après leur basculement de la déclaration « au forfait ») à la déclaration « au réel ». Ce changement est comparé à celui des particuliers employeurs restés « au forfait ». Le nombre moyen d'heures est calculé pour le deuxième trimestre de l'année sur l'ensemble des particuliers employeurs ayant employé des salariés pendant ce trimestre. Le nombre moyen d'heures des particuliers employeurs ayant basculé vers la déclaration « au forfait » enregistrent une très légère hausse de seulement 0,8 % si le particulier employeur a basculé vers ce mode de déclaration entre 2005 et 2006, année d'entrée en vigueur de la mesure, contre une légère baisse de -1 % pour les particuliers employeurs qui sont restés « au forfait ». Hormis pour la période 2004-2005, ces derniers ont connu des progressions très faibles ou négatives dans leur recours. L'écart dans la progression du nombre d'heures entre ces deux groupes est estimé à +1,3 %, significatif au seuil de 1 %. Les particuliers employeurs ayant basculé vers le forfait ont connu, en revanche, de fortes progressions les deux années suivant la réforme : +4,0% entre 2006 et 2007 et +5,9 % entre 2007 et 2008. Concernant la période 2004-2005, il est difficile de donner une interprétation à cette évolution, intervenue avant la réforme, d'autant que le nombre de particuliers employeurs ayant basculé vers la déclaration « au réel » est beaucoup plus faible que les années ayant suivi la réforme.

Sous l'hypothèse que les deux catégories de particuliers employeurs - ceux qui sont restés « au forfait » et ceux ayant basculé vers la déclaration « au réel » - ont été affectés de la même manière par le changement de l'environnement économique, leur comparaison nous permet de tester si la conjoncture économique aurait affecté différemment les particuliers employeurs « au réel » avant ou après 2006. Cet effet différencié peut être la source d'une part de l'écart en nombre moyen d'heures entre les particuliers employeurs « au réel », selon que le basculement a eu lieu avant ou à partir de 2006.

Une estimation similaire peut être menée sur l'autre groupe de traitement, celui des particuliers employeurs qui sont restés « au réel ». Dans le tableau 4-4, le groupe de traitement considéré est celui des particuliers employeurs qui maintiennent leur mode de déclaration « au réel » d'une année à l'autre. Nous observons ici également une progression globale du nombre moyen d'heures déclarées « au réel ». Nos résultats montrent que le nombre d'heures des particuliers employeurs restés « au réel » ont progressé très légèrement moins vite que les particuliers employeurs restés au forfait entre 2004 et 2005 (-0,04 %). Cet écart de progression

des heures se creuse entre les deux groupes à partir de 2006 et atteint son apogée en 2007 (+4,5 %) avant de redescendre entre 2007 et 2008 (+1,7 %).

L'analyse en doubles différences suggère que l'allègement de 15 points a globalement un effet significatif sur le nombre moyen d'heures des particuliers employeurs déclarant « au réel ». Néanmoins, cet effet pourrait être biaisé si, toutefois, certaines tendances temporelles, propres aux particuliers employeurs déclarant « au réel » ou désirant basculer vers ce mode de déclaration, sont à l'œuvre. Pour corriger ce biais, nous mettons en œuvre une estimation en triples différences, en comparant l'évolution du taux de croissance des heures auxquelles recourent des particuliers déclarant « au réel » et « au forfait », avant et après l'entrée en vigueur de la réforme (Dujardin et al., 2015). Ainsi, on prendra en compte le fait que les particuliers employeurs « au réel » et « au forfait » ont des taux de croissance des heures différents, avant même de bénéficier de la réduction de coût liée à l'allègement de 15 points.

Dans les triples différences, le nombre moyen d'heures en niveau en t-1 permet de tenir compte d'éventuels effets de rattrapage, car notre le groupe des particuliers employeurs « traités » se caractérise par des valeurs moyennes du nombre d'heures en niveau en t-1 différentes de celles prises dans le groupe des particuliers employeurs « au forfait » qui est le groupe « traité ». On compare donc le taux de croissance (première différence) des particuliers « traités » et « non traités » (deuxième différence) avant et après la date de mise en œuvre de la politique d'allègement de charges (troisième différence).

Ainsi, par rapport aux doubles différences, la spécification en triples différences (équation 2) comprend désormais un niveau initial du nombre d'heures ($\Delta \ln E_{it}$) qui permet donc de contrôler de potentiels effets de convergence. Le coefficient associé à cette variable est négatif et significatif pour l'ensemble des années, ce qui indique une convergence en termes de nombre d'heures entre les particuliers employeurs (tableau 4-5). Le coefficient de la variable $réel_i$ est significatif, ce qui montre qu'avant l'allègement de 15 points, les particuliers employeurs « au réel » ont un niveau de recours qui augmente plus vite que les particuliers employeurs « au forfait ». Le coefficient de la variable $réel_{>=2006it}$ est revanche significativement différent de zéro. L'entrée dans le réel a engendré, en moyenne, un effet positif dans le taux de croissance du nombre moyen d'heures auxquelles recourent les particuliers employeurs concernés.

Pour le niveau de recours en volume d'heures, l'analyse par les doubles différences confirme bien qu'il existe, avant même l'entrée en vigueur de l'exonération de 15 points, une nette différence entre les particuliers employeurs recourant « au réel » et les particuliers employeurs « au forfait ».

En effet, les premiers ont un niveau de recours plus élevé. Cet avantage semble augmenter à partir de la mise en place de l'allègement de charges de 15 points, à partir de 2006. L'effet se marque de manière plus prononcée à partir de 2007. Les résultats des triples différences confirment l'effet estimé lors des doubles différences, à partir de cette date. Les particuliers employeurs « au réel » présentent une croissance des heures plus forte que les particuliers déclarant « au forfait », mais cet écart de croissance n'est pas constant au cours du temps. Alors que le différentiel affichait une baisse un an avant la mise en place de la réforme, le seul écart net s'est observé au deuxième trimestre 2007.

En dépit du fait que l'ampleur de l'impact de la politique d'allègement de charges de 15 points est variable selon le choix du groupe de traitement et également la période considérée, le volume d'emploi en nombre d'heures semble donc dépendre positivement du mode de déclaration « au réel » un an après l'entrée en vigueur de cette mesure. Néanmoins, l'analyse temporelle de l'effet de cette réforme invite à relativiser l'interprétation causale de l'effet positif moyen obtenu avec nos différentes spécifications.

4.9 Commentaires des résultats

La multitude des aides en faveur des services à la personne rend délicate la détermination des mécanismes qui pourraient expliquer par quelles voies passe une partie de l'effet causal de l'allègement de charges de 15 points sur les heures salariées déclarées « au réel ». Comme nous l'avions évoqué, rentrer dans le mode de déclaration « au réel » pour un particulier employeur signifie aussi une légère baisse du coût du recours aux salariés à domicile. Or cette baisse du coût du travail peut constituer un facteur explicatif de la hausse du recours à un nombre d'heures plus élevé.

De plus, le mode déclaration « au forfait » étant devenu moins intéressant financièrement que celui « au réel », chaque euro déclaré de la rémunération du salarié engendrerait un gain financier par rapport à la situation où il serait dissimulé, soit légalement (dans le cas de la déclaration « au forfait ») soit illégalement (dans le cas du travail non déclaré). Ceci n'est pas propre au mode de déclaration « au réel » dans le cadre de la mesure d'allègement de charges patronales de 15 points, et concerne la plupart des aides favorisant la réduction du coût du travail de l'emploi à domicile. A besoins constants en services à domicile, un particulier employeur voit son pouvoir d'achat augmenté grâce aux aides, ce qui se traduirait par un recours plus élevé à l'emploi salarié. Flipo et

al. (2007) ont développé un modèle structurel de demande de services à domicile qui concernent les aides fiscales. Leurs simulations montrent qu'une hausse de 10 % de la réduction d'impôt augmenterait de 46 à 51 % la proportion au sein des ménages bénéficiaires de la réduction d'impôt et consommateurs de services à domicile. Bien que leur modèle n'ait pas permis d'estimer le nombre d'emplois créés qui est engendré par la réduction d'impôts, il a montré, néanmoins que l'effet sur l'emploi non déclaré serait substantiel. De la même manière, l'impact positif du fait de déclarer « au réel » sur le nombre moyen d'heures auxquelles recourent les particuliers employeurs après 2006 capture probablement cette hausse due à un coût du travail plus faible permis par l'allègement de charges de 15 points.

Par conséquent, la hausse du niveau de recours pourrait cacher le rôle des autres aides, notamment la réduction d'impôt de 50 % des dépenses de l'emploi à domicile. En effet, comme les périodes précédentes, notre période d'observation, allant de 2004 à 2008, est marquée par la modification de plafonds de cet avantage fiscal. D'une part, pour les revenus de l'année 2005, le plafond est passé de 10 000 euros (réduction de 5000 euros) à 12 000 euros (réduction de 6000 euros) avec une majoration de 1 500 euros par enfant à charge ou par personne de plus de 65 ans appartenant au foyer. D'autre part, pour les revenus de 2007, réduction d'impôt est transformée en crédit d'impôt. L'éligibilité à l'imposition pour les ménages n'est plus une barrière pour bénéficier de cet avantage fiscal. Avec ce crédit d'impôt, les sommes supportées par les foyers pour l'emploi d'un salarié à domicile à partir de 2007 sont désormais reversées par l'administration fiscale à ces derniers, y compris dans le cas où ils sont peu imposables ou pas imposable. Par conséquent, afin d'optimiser le bénéfice de ce nouvel avantage fiscal, leur dépense de services à domicile doit être déclarée à l'administration fiscale. Selon leurs niveaux de recours à ces services, certains particuliers employeurs auraient donc intérêt à opter pour la déclaration « au réel ». Aussi, le changement du niveau de recours pourrait être affecté par les variations de plafond et la transformation de la réduction d'impôt en crédit d'impôt. Notons également qu'en déclarant toutes leurs dépenses de services à domicile, tous les ménages ne sont pas éligibles de la même façon à ces avantages fiscaux. Bien que cette dernière existe depuis longtemps, une part des dépenses en services à domicile pourrait ne pas être incluse dans leur déclaration de revenus. En effet, étant peu ou pas imposables, certains particuliers employeurs pensent ne pas pouvoir bénéficier de l'avantage fiscal ou peuvent également ne pas connaître le dispositif.

Cependant, le nombre moyen d'heures de recours, avant et après la mise en place de l'allègement de charges de 15 points, est calculé, dans notre étude, sur l'ensemble des particuliers de moins de

70 ans employant un employé de maison (hors garde d'enfant) les deuxièmes trimestres de l'année avant et après la mise en place de l'allègement de charges. Les groupes comparés sont, à chaque fois, séparés par une période de seulement 12 mois. A moins que le mécanisme de recours aux services à domicile n'ait été grandement perturbé, le choix de l'échantillon ne semble pas être à l'origine de la hausse du nombre d'heures lorsque le particulier déclare son salarié « au réel », après 2006.

Tableau 4-3: Impact sur le nombre moyen d'heures par particulier employeur âgés de moins de 70 ans (Les particuliers employeurs passés du forfait au réel étant le groupe de traitement)

	volume d'heures le 2e trimestre de l'année n-1 (a)	volume d'heures le 2e trimestre de l'année n (b)	Changement en nombre d'heures (b)-(a)	Evolution (en %) [(b)-(a)]/(a)	
[T2 2004,T2 2005]					
PE restés au Forfait	58,69 (0.104)	59,82 (0.107)	1,13 (0.051)	1,92%	
PE passés du forfait au réel	59,29 (0.519)	61,71 (0.520)	2,43 (0.332)	4,10%	
Difference de différences				3,88% (0.008)	***
[T2 2005,T2 2006]					
PE restés au Forfait	59,79 (0.124)	59,20 (0.127)	-0,59 (0.060)	-0,99%	
PE passés du forfait au réel	54,95 (0.158)	55,38 (0.165)	0,43 (0.101)	0,79%	
Difference de différences				1,31% (0.004)	***
[T2 2006,T2 2007]					
PE restés au Forfait	59,03 (0.135)	58,74 (0.1396)	-0,28 (0.064)	-0,48%	
PE passés du forfait au réel	57,99 (0.336)	60,33 (0.364)	2,35 (0.223)	4,04%	
Difference de différences				6,56% (0.006)	***
[T2 2007,T2 2008]					
PE restés au Forfait	58,23 (0.138)	58,43 (0.133)	0,21 (0.077)	0,36%	
PE passés du forfait au réel	59,09 (0.446)	62,59 (0.444)	3,50 (0.315)	5,93%	
Difference de différences				6,30% (0.007)	***

Notes : Comparaison du nombre moyen d'heures salariées auxquelles a recouru le particulier durant le trimestre. Les mêmes particuliers employeurs sont observés entre deux trimestres consécutifs. Ecarts-types entre parenthèses. *, ** et *** signifient que les coefficients sont significatifs aux seuils de 10 %, 5 % et 1 % respectivement.

Tableau 4-4: Impact sur le nombre moyen d'heures par particulier employeur âgés de moins de 70 ans (Les particuliers employeurs restés « au réel » étant le groupe de traitement)

	volume d'heures le 2e trimestre de l'année n-1 (a)	volume d'heures le 2e trimestre de l'année n (b)	Changement en nombre d'heures (b)-(a)	Evolution (en %) [(b)-(a)]/(a)	
[T2 2004,T2 2005]					
PE restés au Forfait	58,69 (0.104)	59,82 (0.107)	1,13 (0.051)	1,92%	
PE réstés au Réel	75,46 (0.270)	76,33 (0.272)	0,86 (0.078)	1,14%	
Difference de différences				-0,04% (0.0034)	n.s.
[T2 2005,T2 2006]					
PE restés au Forfait	59,79 (0.124)	59,20 (0.127)	-0,59 (0.060)	-0,99%	
PE réstés au Réel	71,79 (0.238)	71,64 (0.243)	-0,15 (0.093)	-0,21%	
Difference de différences				0,57% (0.0034)	n.s.
[T2 2006,T2 2007]					
PE restés au Forfait	59,03 (0.135)	58,74 (0.1396)	-0,28 (0.064)	-0,48%	
PE réstés au Réel	63,33 (0.157)	64,57 (0.165)	1,24 (0.076)	1,95%	
Difference de différences				4,46% (0.003)	***
[T2 2007,T2 2008]					
PE restés au Forfait	58,23 (0.138)	58,43 (0.133)	0,21 (0.077)	0,36%	
PE réstés au Réel	61,79 (0.144)	61,66 (0.126)	-0,13 (0.094)	-0,21%	
Difference de différences				1,69% (0.003)	***

Notes : Comparaison du nombre moyen d'heures salariées auxquelles a recouru le particulier durant le trimestre. Les mêmes particuliers employeurs sont observés entre deux trimestres consécutifs. Ecart-types entre parenthèses. *, ** et *** signifient que les coefficients sont significatifs aux seuils de 10 %, 5 % et 1 % respectivement.

Tableau 4-5: Impact sur le nombre moyen d'heures par particulier employeur (de moins de 70 ans) : estimation en triples différences (Δ Emploi étant la variable dépendante)

	[T2 2004,T2 2005]		[T2 2005,T2 2006]		[T2 2006,T2 2007]		[T2 2007,T2 2008]	
Réel	0,029	***	0,026	***	-0,004	**	-0,021	***
	(0.0001)		(0.001)		(0.002)		(0.002)	
Réel_post2006	-		-0,007	***	0,057	***	0,049	***
			(0.002)		(0.002)		(0.002)	
Ln Emploi (t-1)	-0,165	***	-0,181	***	-0,169	***	-0,184	***
	(0.0005)		(0.0006)		(0.0006)		(0.0005)	
Trimestre de l'année (t-1)	0,001	n.s.	-0,001	n.s.	0,000	n.s.	0,000	n.s.
	(0.001)		(0.001)		(0.001)		(0.001)	

Notes : Comparaison du nombre moyen d'heures salariées auxquelles a recouru le particulier durant le trimestre. Les mêmes particuliers employeurs sont observés entre deux trimestres consécutifs. Ecarts-types entre parenthèses. *, ** et *** signifient que les coefficients sont significatifs aux seuils de 10 %, 5 % et 1 % respectivement.

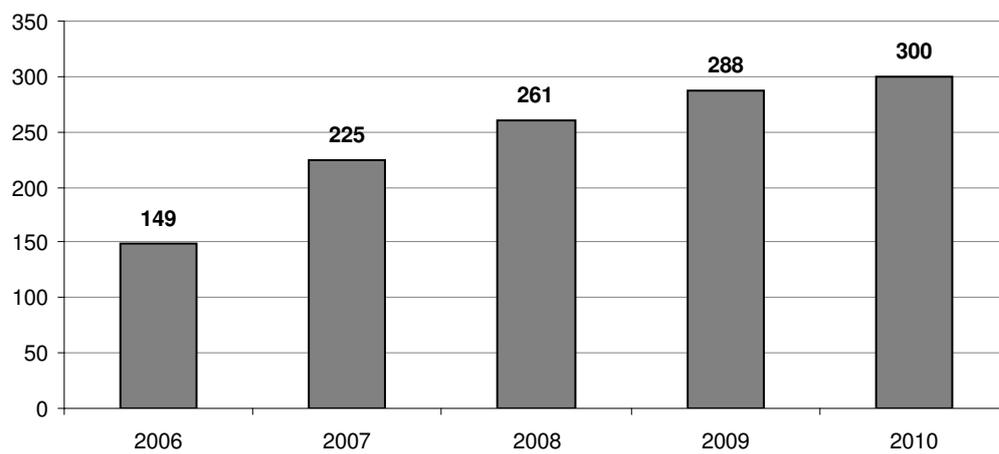
4.10 Conclusion

L'objectif de cet article est l'étude de l'impact de l'allègement de charges sociales de 15 points en faveur des particuliers employeurs déclarant leurs salariés « au réel » sur l'emploi salarié (le volume d'heures salariées) auquel ils recourent. Les estimations indiquent que cet impact causal est positif, bien que la hausse du volume d'heures engendré par le choix du mode de déclaration « au réel » ne soit pas statistiquement significative au moment de la mise en œuvre de cette mesure. Cet impact pourrait en partie avoir pour origine des mécanismes que nous pourrions décrire (réduction du coût du travail, opportunité de sortir l'emploi non déclaré pour le particulier employeur, souhait de bénéficier des avantages fiscaux qui exige que la dépense soit déclarée), ce qui nous amène à limiter la part inexplicite de la hausse des heures engendré par le choix du mode de déclaration. Cette hausse du volume d'heures semble variable dans le temps. La réforme de l'allègement de 15 points ayant comme objectif de rendre visible une partie de l'activité salariée jusqu'ici dissimulée et d'améliorer la couverture sociale des salariés employés. En effet, il est fort probable qu'une grande partie de la hausse permise par l'allègement de charges de 15 points corresponde à une régularisation d'heures dissimulées. Tout d'abord, il pourrait s'agir d'une régularisation de la sous-déclaration. Cette situation concerne tout d'abord les particuliers employeurs qui ont basculé du forfait au réel, puis des particuliers employeurs qui déclaraient déjà « au réel » puisqu'il devient plus intéressant pour ces derniers non seulement de rester « au réel » mais également de déclarer une partie des heures qui était jusqu'ici dissimulée. Enfin, il existe l'autre volet, celui de la régularisation de l'emploi non déclaré. En effet, depuis l'entrée en vigueur de l'allègement de 15 points, beaucoup de nouveaux particuliers employeurs déclarent désormais leurs salariés. Nous ne disposons actuellement pas d'estimations précises du volume d'emploi dissimulé, il est donc pour le moment impossible d'estimer l'impact sur la création nette d'emplois (ou de volume d'heures) grâce à la réforme. En effet, les bases de données de l'Ircem ne permettent pas de distinguer les nouveaux particuliers employeurs, entre ceux parmi-eux ayant simplement changé de circuit déclaratif (notamment avec le Cesu) et ceux apparaissant pour la première fois dans les données et qui proviennent donc du travail non déclaré.

Cet article montre que l'allègement de 15 points en incitant les particuliers employeurs à déclarer leur salarié au salaire réellement versé les a incités à augmenter le nombre moyen d'heures auquel ils recourent.

4.11 Annexes

Annexe A – Coût pour les finances publiques de l'allègement de charges de 15 points (en millions d'euros)



Source : DG Trésor (2011)

Annexe B – Précisions méthodologiques

Le nombre moyen d'heures est calculé sur chacun des deux groupes « traité » et « non traité ». Quand un particulier employeur a recouru à plusieurs salariés successivement ou simultanément durant le même trimestre, les heures sont additionnées, pour chaque particulier employeur, avant de calculer le nombre moyen d'heures par particulier employeur.

Les effectifs de particuliers employeurs recèlent quelques doubles comptes. C'est notamment le cas lorsqu'un employeur utilise simultanément ou durant la même période (le même trimestre) le Cesu pour rémunérer des heures de ménage et la DNS pour rémunérer un salarié pour assister une personne dépendante. En effet, un particulier employeur dispose d'autant de numéros de comptes employeur que de circuits déclaratifs différents. Des doubles comptes peuvent également exister si les employeurs embauchent plusieurs salariés déclarés dans différents centres Urssaf³¹.

³¹ Le nombre de particuliers recourant aux organismes prestataires peut également comporter des doubles comptes. C'est par exemple le cas lorsqu'un particulier recourt à un organisme pour une garde d'enfants et simultanément à un autre pour une prestation de ménage. Par conséquent, le nombre de particuliers ayant recours aux services à la personne sur une année donnée, calculé en faisant la somme des particuliers employeurs par circuit déclaratif et des clients d'organismes prestataires, comporte des doubles comptes de plusieurs origines : au sein des particuliers employeurs (recours à plusieurs modes déclaratifs), au sein des clients d'organismes (recours à plusieurs organismes) et entre particuliers employeurs et clients d'organismes (un particulier pouvant être les deux).

Conclusion générale

Cette thèse a permis d'étudier au niveau individuel les caractéristiques de l'emploi salarié dans les services à la personne, en mobilisant des méthodes micro-économétriques sur données individuelles françaises.

Le chapitre 1 présente une description des services à la personne en France et les caractéristiques des salariés qui y travaillent. Ce chapitre a permis aussi de montrer les enjeux économiques et sociaux de ce champ où la dimension « emploi » est particulièrement importante. Approcher ces emplois d'un point de vue statistique constitue un défi tant le champ « services à la personne » ne correspond pas aux nomenclatures usuelles. Conséquence directe de cette difficulté statistique, les emplois dans ce secteur sont estimés et approchés différemment des autres secteurs d'activité.

Le chapitre 2 fournit un cadre intéressant pour l'analyse de la motivation des salariés des services à la personne en utilisant la notion de *don du travail* et en menant une analyse empirique de la motivation intrinsèque dans le champ des organismes agréés de services à la personne (OASP). Nous nous sommes interrogés si les salariés des organismes agréés prestataires à but non lucratif (associatifs ou publics) sont davantage intrinsèquement plus motivés que ceux des OASP privés à but lucratif. Nous avons mobilisé plusieurs bases de données, celles de l'ANSP et de la Dares sur les organismes agréés de services à la personne et les données des déclarations annuelles des données sociales (DADS) de l'Insee sur les caractéristiques de leurs salariés. Un modèle de *switching* endogène est présenté et estimé par la méthode de Heckman. Les résultats montrent que, globalement, les salariés des OASP associatifs ou publics sont intrinsèquement plus motivés que ceux des OASP privés à but lucratif puisqu'ils accepteraient un salaire en moyenne plus faible que ceux des OASP privés, toutes choses étant égales par ailleurs. Néanmoins, une analyse plus fine des différentiels de salaires conditionnels selon l'échelle de rémunération perçue par les salariés a montré que la motivation intrinsèque se concentre sur l'échelle de salaire supérieure à 1,6 SMIC horaire brut.

Selon les résultats de ces estimations, il existerait des spécificités ou des caractéristiques inobservables des salariés qui ne seraient pas valorisées dans les OASP à but lucratif. Bien que certains des résultats de cet essai soient originaux, on peut difficilement les considérer comme indiscutables. Ils montrent néanmoins clairement la complexité de la mesure de la motivation ou du *don du travail* et, encore plus, celle de l'interprétation des résultats.

L'approche par le modèle Logit multinomial dans un contexte de risques concurrents adoptée dans le chapitre 3 est intéressante pour l'analyse des déterminants des transitions des salariés des services à la personne vers l'emploi permanent stable sur le marché du travail. L'importance des comportements individuels et leur hétérogénéité selon les caractéristiques des salariés sont montrées. De nombreuses voies d'exploration sont possibles et notamment les motivations et les préférences individuelles. Dans le cadre de l'étude des transitions des salariés des services à la personne vers les différentes situations d'emplois sur le marché du travail, l'hétérogénéité individuelle inobservée doit être étudiée plus précisément (Abbring et Van den Berg, 2003 ; Lancaster, 1990 ; Ben Halima, 2008). De même, il est également intéressant d'étudier les préférences des individus qui transitent du non-emploi vers un emploi dans les services à la personne, en termes de salaire de réserve ou d'effort dans la recherche d'emploi (Ben Halima, 2009). Dans le cadre des risques concurrents dans un modèle de durée, les caractéristiques individuelles qui déterminent le basculement d'un emploi instable vers un emploi stable peuvent davantage être étudiées notamment en tenant compte de la corrélation entre elles. Une application en a été faite par Honoré et Lleras-Muney (2006) sur les risques de mortalité aux Etats-Unis ayant pour causes les cancers et les maladies cardiovasculaires. Il reste également à approfondir la réflexion sur les changements de transitions selon le contexte législatif et réglementaire qui est mouvant dans le cas des services à la personne.

Plus généralement, nos résultats font ressortir quelques points pertinents : les mêmes facteurs n'impactent pas toujours de la même façon la transition vers un emploi stable ou vers les autres situations d'emploi sur le marché du travail selon la période considérée (avant ou après les mesures du plan Borloo en 2006) et le caractère multiactif ou non de l'emploi du salarié. Aussi, la fonction publique offre moins d'opportunités aux salariés des services à la personne d'accéder à l'emploi stable que les particuliers employeurs. Néanmoins, il a été souligné que ces salariés se caractérisent par un taux de pauvreté plus élevé (Bricourt et Iraci, 2012). Les politiques publiques, si elles ont permis un développement quantitatif de l'emploi dans les services à la personne, notamment avec le lancement du plan Borloo, doivent se préoccuper davantage de la qualité de ces emplois et des perspectives de carrière qu'ils peuvent offrir aux salariés qui les occupent.

Le chapitre 4 estime l'effet sur l'emploi à domicile de l'allègement de 15 points sur les charges patronales dues par les particuliers employeurs de salariés à domicile déclarant leur salarié « au réel » (salaire réellement versé au salarié), hors garde d'enfants. Une estimation par les méthodes de doubles et triples différences est présentée. Les résultats produits sont globalement proches : l'allègement de charges patronales de 15 points a un impact causal positif sur le volume d'heures

salariées à domicile. Les résultats de ces deux méthodes montrent globalement un effet positif de l'allègement de charges sur la hausse du volume d'heures salariées dans ce segment des services à la personne.

Cette étude présente une limite importante : est examiné le niveau d'emploi, en volume d'heures, auquel recourent les particuliers employeurs après avoir bénéficié de l'allègement de charges, mais il manque, dans les caractéristiques de ces derniers, la dimension revenus. Il est possible que des particuliers employeurs, bien que bénéficiaires de l'allègement de charges et donc de la réduction du coût du travail, n'aient pas le même niveau de recours à l'emploi à domicile en raison d'un revenu faible. Bien qu'exhaustives, les données de l'Ircem ne permettent malheureusement pas d'approcher la situation familiale et patrimoniale des particuliers employeurs ni leur niveau d'imposition à l'impôt sur le revenu. Ces informations sont importantes notamment pour étudier le recours des particuliers employeurs à la garde d'enfant, autre grande prestation des services à la personne qui n'a pas fait l'objet d'une évaluation dans notre étude. Les salariés de la garde d'enfant travaillent dans des conditions de travail et de rémunération diverses. Ainsi, les assistantes maternelles perçoivent une rémunération deux fois plus élevée que les gardes d'enfants à domicile (Piot, 2013). Les travaux de Choné et al. (2004) ont montré l'importance du coût sur le recours à la garde payante et à l'offre de travail des femmes³².

Par ailleurs, les données mobilisées pour mener cette évaluation ne prennent pas en compte le recours non déclaré à l'emploi à domicile. Or, les aides publiques au secteur des services à la personne avaient aussi pour effet de compenser l'écart de coût engendré par la déclaration du salarié, lié au paiement des charges sociales, par rapport à l'emploi non déclaré. Il est donc important d'analyser et de quantifier précisément le volume d'emplois dissimulés qui est transformé en emploi déclaré grâce à cette mesure. Un autre prolongement intéressant de cette réflexion consisterait à approcher l'effet induit par l'allègement de charges sur la qualité et la nature de ces nouveaux emplois encouragés par la mesure et sur l'amélioration de la couverture sociale des salariés des particuliers employeurs. Rappelons que l'amélioration de la couverture sociale des salariés et la lutte contre le travail dissimulé sont les autres grands objectifs de cette mesure en permettant un calcul de droits sociaux sur la base du salaire déclaré et réellement versé au salarié. D'un point de vue méthodologique, il y a d'une part des effets de seuil qui n'ont pas été abordés dans ce travail qui sont laissés pour une recherche ultérieure. D'autre part, de nouvelles méthodes d'estimation ont été proposées par Athey et Imbens (2006) et Blundell et Costa Dias (2007). Elles permettent en particulier d'établir des bornes dans les évolutions prédites, de préciser les tests d'évaluation et d'effectuer les tests en s'affranchissant de certaines

³² Pour les travaux canadiens, voir Lefebvre et Merrigan (2008) concernant l'évaluation de la politique de services de garde d'enfant sur l'offre de travail des femmes au Québec.

des hypothèses identifiantes nécessaires dans la méthode classique. On pourra se reporter à l'application qui en a été faite dans Gardes et Merrigan sur l'évaluation des effets de la baisse des prix des cigarettes au Canada.

Plus généralement, concernant le travail non déclaré, il serait intéressant d'analyser les dépenses complètes des particuliers (full expenditures), c'est-à-dire sur le total des dépenses des ménages en services à domicile et d'approcher monétairement la production domestique (voir par exemple Gardes, 2014). Un autre point à explorer est la prise en compte dans la modélisation du caractère « incomplet » des indicateurs correspondant aux prix ou aux coûts des services à la personne que l'on pourrait recueillir dans les données. Il s'agit de répondre, par exemple, à la problématique suivante : les particuliers recourant au travail non déclaré se distinguent-ils par un niveau plus élevé de prix complets individuels tels qu'il a été étudié, dans le cas de la Pologne, par Gardes et Starzec (2009), c'est-à-dire intégrant également des contraintes et des ressources non monétaires.

Les modèles et analyses microéconomiques des comportements informels directs et indirects sont aussi des outils très importants en cela qu'ils permettent une meilleure identification des profils de consommation et de participation des individus à l'emploi non déclaré et donc un meilleur ciblage des dépenses gouvernementales visant à réduire le travail non déclaré dans ce secteur. Sur des données individuelles des ménages issues de l'enquête sur les Services de Proximité, Flipo et al. (2007) ont développé un modèle structurel de demande de services à domicile suite à des incitations fiscales. Bien que leur modèle n'ait pas permis d'estimer le nombre d'emplois créés qui est engendré par la réduction d'impôts, il a montré, néanmoins que l'effet sur l'emploi non déclaré serait substantiel. Plus récemment, la Dares (Benoteau et Goin, 2015) a estimé un modèle qui répartit les aides publiques en faveur des services à la personne entre les différents publics et modes d'intervention. Le modèle n'est pas une évaluation du soutien public aux services à la personne, il permet, néanmoins, d'estimer un reste à charge moyen compte tenu du régime socio-fiscal en vigueur pour chaque cas-type de public. Les auteurs ont mentionné le caractère délicat de l'exercice menant à des résultats moyens qui dissimuleraient des dispersions importantes des restes à charge selon niveau de vie des publics. Cela ayant pour cause le caractère non redistributif de certaines aides comme la réduction d'impôt qui bénéficie essentiellement aux publics les plus aisés.

Enfin, il serait intéressant d'examiner les principaux facteurs sous-jacents aux choix économiques des employeurs. Une collecte de plusieurs variables de nature qualitatives qui ne sont pas prises en compte actuellement dans les sources de données disponibles et qui influencent des

employeurs de ne pas révéler leurs choix économiques. Par ailleurs, les évolutions récentes de la structure des services à domicile ont été analysées dans plusieurs articles de nature sociologique, dont on trouvera les éléments dans Avril (2006, 2014), Avril et Cartier (2014), Weber et al. (2014).

Les trois applications micro-économétriques réalisées dans cette thèse apportent des éléments permettant d'analyser l'emploi salarié dans les services à la personne. Ces trois applications sont diverses aussi bien du point de vue de l'approche adoptée (allant de la motivation intrinsèque des salariés à l'évaluation de politique publique sur l'emploi salarié, en passant par les transitions de ces salariés vers les emplois stables) que des données mobilisées (données appariées, données d'enquête, données exhaustives).

Nos résultats et les données individuelles de plus en plus disponibles, ouvrent de nombreuses pistes quant à la mesure et à l'interprétation des comportements et des préférences des salariés et de leurs employeurs dans le secteur des services à la personne. Plus globalement, le rôle central des comportements des employeurs et des salariés dans les services à la personne, ainsi que leur hétérogénéité, doivent davantage être mis en évidence. Nos résultats, bien qu'originaux, montrent également l'étendue des voies d'études qu'il est souhaitable d'approfondir.

Bien que l'objectif de la présente thèse était de participer à enrichir la connaissance des emplois salariés dans les services à la personne, elle se doit également d'aider à la réflexion et à l'élaboration de mesures gouvernementales adaptées au contexte de ce secteur en France.

Quatre voies d'interventions publiques sont, au regard des résultats contenus dans la présente thèse, souhaitables.

La première voie concerne les individus dans leur décision de participer ou non au marché du travail dans les services à la personne. La précarité qui caractérise ces emplois (pénibilité, faible rémunération, temps partiel), associée à l'image encore défavorable que la société porte sur ces emplois, suggère que des efforts doivent être consentis pour améliorer leurs conditions d'emploi et surtout l'image dont certains de ces métiers souffrent.

La seconde voie concerne la formation. Les individus travaillant déjà ou entrant sur le marché du travail dans le secteur des services à la personne ont besoin d'une qualification. La prise en charge de personnes âgées dépendantes devient de plus en plus exigeante en raison d'un âge qui sera de plus en plus avancé de ces personnes dépendantes. Diverses mesures de formation peuvent ainsi être envisagées afin de permettre aux salariés de mieux maîtriser cette prise en charge et de les inciter à entrer sur le marché du travail. Ces formations devront être menées conjointement à d'autres

dispositifs orientés vers les salariés n'ayant aucun diplôme. En effet, les politiques de soutien à l'emploi ne suffisent pas, à elles seules, à répondre à ce besoin ou à améliorer l'image favorable auprès des bénéficiaires, tandis que le renforcement de la formation des salariés semble être un moyen efficace d'amélioration de leur image et de l'attrait des métiers.

La troisième voie concerne les politiques de soutien à l'emploi. Ces politiques se caractérisent par un soutien via la demande (les bénéficiaires). L'offre de travail (les salariés), quant à elle, est très peu connue.

Les politiques de soutien au secteur sont nombreuses comme l'a montré cette thèse. En 2011, l'allègement de charges sociales patronales de 15 points en faveur des particuliers employeurs déclarant leur salarié « au réel » a été supprimé. L'abandon de cette mesure peut être perçue comme une source d'économie par le gouvernement, néanmoins il est probable qu'elle ait également des répercussions négatives sur le recours à l'emploi par les particuliers employeurs, et notamment le travail non déclaré. Cet exemple montre que le besoin d'évaluer chaque mesure, afin que nos décideurs disposent des outils nécessaires pour prendre leurs décisions. Cette thèse apporte un éclairage sur l'un d'entre eux (l'effet de cette la mesure d'allègement de 15 point sur l'emploi déclaré), mais beaucoup reste à faire.

Par ailleurs, bien que les avantages fiscaux soient déterminants dans le maintien de ces emplois, l'amélioration du ciblage des aides fiscales sur les ménages dont le besoin est réel est certainement une politique plus équitable et peut-être plus rentable. Les études d'évaluation menées sur la plus grande aide à ce secteur, la réduction d'impôt de 50 % sur les dépenses de l'emploi à domicile, est régulièrement jugée inéquitable puisqu'elle bénéficie essentiellement au plus aisés. Un meilleur ciblage des avantages fiscaux destinés aux ménages implique évidemment une connaissance approfondie des mécanismes à l'œuvre et des effets des aides nombreuses, souvent imbriquées, qui peut se révéler fastidieux et coûteux. Cela nous amène à notre quatrième voie qui est la mise en place d'un appareil statistique efficace.

Un bon suivi s'appuie sur un outil statistique dont le reflet de la réalité serait fiable. Comme pour le soutien public à la demande, l'appareil statistique décrivant l'offre de travail est également peu développé par rapport à celui des ménages bénéficiaires. En effet, le système statistique public français dispose de plusieurs sources statistiques concernant les bénéficiaires et très peu concernant les salariés des services à la personne et leurs caractéristiques. Le système statistique public dispose, par exemple, des données statistiques « établissement » sur les organismes de services à la personne et très peu concernant leurs salariés. Dans l'enquête emploi, ils ne sont qu'imparfaitement repérés. Bien que des progrès importants aient été constatés dans les données DADS, il demeure des difficultés à les repérer précisément également. Enfin, l'économiste doit

être en capacité d'identifier les salariés des services à la personne et leurs caractéristiques dans les sources statistiques afin de mener des évaluations de qualité. Par ailleurs, cette connaissance ne doit pas se contenter du volet quantitatif, le volet qualitatif a également une importance cruciale. En effet, des enquêtes de nature qualitative doivent être menées afin d'approcher les autres dimensions de la relation d'emploi dans ce secteur (motivation des salariés, satisfaction dans l'emploi, etc.) compte tenu des caractéristiques spécifiques de ces emplois et des enjeux de recrutement de nouveaux salariés à l'avenir.

Bibliographie

- Abbring J. et Van den Berg G. (2003), “The identifiability of the mixed proportional hazards competing risks model”, *Journal of the Royal Statistical Society, Series B*, 65, pp. 701–711.
- Adamchik, V. A. et Bedi, A. S. (2000), “Wage differentials between the public and the private sectors: Evidence from an economy in transition”, *Labour Economics*, Vol. 7, N°2, pp. 203-224.
- Aeberhardt, R. et Marbot, C. (2010), “Évolution de l’instabilité sur le marché du travail français au cours des trente dernières années”, *Courrier des statistiques*, N° 129.
- Alberola, E., Gilles, L. et Tith, F. (2011), “ Les services à la personne : un levier d’insertion pour les publics éloignés de l’emploi ?”, *Cahiers de recherche, Credoc*, N°288.
- Allison, P.D. (1982), “Discrete-Time Methods for the Analysis of Event Histories”, *Sociological Methodology*, Vol. 13, pp. 61–98.
- Allison, P.D. (2010), *Survival analysis using SAS: A practical guide*. SAS Institute.
- Amossé, T. et Ben Halima, M-A. (2010), “ Mobilité et stabilité sur le marché du travail : une dualisation en trompe- l’œil, Connaissance de l’emploi ”, *CEE*, N° 75.
- Andrea, S. R., Blais, M. A., Brière, N. M., Lachance, L., et Vallerand, R. J. (1993), “ L’inventaire des motivations au travail de Blais ”, *Revue québécoise de psychologie*, Vol. 14, N°3, pp. 185-215.
- ANSP (2010). “ Baromètre de la qualité et de la professionnalisation des emplois des services à la personne ”, Agence nationale des services à la personne, Février.
- Ashenfelter, O. (1978), “Estimating the Effects of Training Programs on Earnings”, *Review of Economic of Economics and Statistics*, Vol. 60, N°1, pp. 47-57.
- Athey, S. et Imbens G-W. (2006), “Identification And Inference In Nonlinear Difference-In-Differences Models”, *Econometrica*, Vol. 74, N°2, pp. 431–497.
- Audric, S., Givord, P. et Prost, C. (2000), “ Estimation de l’impact sur l’emploi non qualifié des mesures de baisse de charges ”, *Revue Économique*, Vol. 51, N° 3, pp. 513-522.
- Avril, C. (2006), “ Le travail des aides à domicile pour personnes âgées : contraintes et savoir-faire ”, *Le Mouvement social*, N° 216, pp. 87-99.
- Avril, C. (2014), *Les aides à domicile : un autre monde populaire*, Paris, La Dispute, coll. « Corps santé société ».
- Avril, C., Cartier, M. (2014), “Subordination in home service jobs : comparing providers of home-based child care, elder care and cleaning in France”, *Gender & Society*, Vol. 28, N°4, pp. 609-630.
- Baillieux Y., Chaillot, G., Benoteau, I. (2013), “ Les services à la personne : davantage sollicités dans les zones rurales et âgées ”, *DARES Analyses*, N° 050, Juillet.

Bargoin, N., Berche, N., Vong, M., Le Cosquer, C., Kesler G., K., Tadjine, et Tromparent, S. (2013), “Les particuliers employeurs en 2011 : le recul de l’emploi à domicile hors garde d’enfant se confirme ”, *Acos Stat*, N° 167, février.

Benabou, R. et Tirole, J. (2003), “Intrinsic and Extrinsic Motivation”, *The Review of Economic Studies*, Vol. 70, N° 3, pp. 489-520.

Ben Halima, M. A. et Ben Halima, B. (2008), “Determinants for Labour Contract Length: A French Micro-econometric Study”, *Empirical Economics Letters*, Vol. 7, N° 3, pp 305-315.

Ben Halima, M. A. et Ben Halima, B. (2009), “Time Preferences and Job Search: Evidence from France”, *LABOUR: Review of Labour Economics and Industrial Relations*, Vol. 23, N° 3, pp. 535-558.

Benoteau, I., et Goin, A. (2015), “ Services à la personne : aides publiques et coût pour l’utilisateur ”, *DARES, Document d’études*, N° 194, Novembre.

Benoteau, I. et Goin, A. (2014), “ Les services à la personne : qui y recourt ? Et à quel coût ? ”, *DARES Analyses*, N° 063, septembre.

Andrea, S. R., Blais, M. A., Brière, N. M., Lachance, L., et Vallerand, R. J. (1993), “ L’inventaire des motivations au travail de Blais ”, *Revue québécoise de psychologie*, Vol. 14, N°3, pp. 185-215.

Blasco, S. et Givord, P. (2010), “ Les trajectoires professionnelles en début de vie active : quel impact des contrats temporaires ? ”, INSEE, Document de travail, N°7.

Blundell, R. et Costa Dias M. (2007), “Alternative Approaches to Evaluation in Empirical Microeconomics”, *Institute for Fiscal Studies*.

Balzani, B. (dir.) (2010), *Les services à la personne*, Etude n°5313-14, La Documentation Française.

Bargoin N., Le Cosquer C., et Kesler G., Maj S. (2014), “ Les particuliers employeurs en 2013 : le recul se confirme et s’amplifie ”, *Acos Stat*, N° 201, Décembre.

Bourreau-Dubois, C., Gramain A., Lim, H., et Xing, J., (2014), “Impact du reste à charge sur le volume d’heures d’aide à domicile utilisé par les bénéficiaires de l’APA”, Documents de travail du Centre d’Economie de la Sorbonne 2014.24 - ISSN : pp. 1955-611X. 2014.

Bourreau-Dubois, C., Guillot, et O., et Jankeliowitch-Laval, E. (2001), “ Le travail à temps partiel féminin et ses déterminants ”, *Economie et Statistique*, N° 349-350, pp. 41-61.

Bressé S. (2003), “ L’enjeu de la professionnalisation du secteur de l’aide à domicile en faveur des personnes âgées ”, *Retraite et société*, Vol. 2, N° 39, pp. 119-143.

Bricout, I., et Iraci, F. (2012), “ Les salariés de particuliers employeurs dans toutes leurs diversités ”, Documents de travail du CLERSÉ, N° 11, Décembre.

Cameron A. et Trivedi P. (2005), *Microeconometrics*, Cambridge University Press.

- Canals-Cerda, J. et Gurmu, S. (2007), “Semiparametric Competing Risk Analysis”, *Econometrics Journal*, Vol. 10, N°2, pp. 193- 215.
- Carbonnier, C. (2009), “Réduction et crédit d’impôt pour l’emploi d’un salarié à domicile, conséquences incitatives et redistributives ”, *Economie et statistique*, N° 427-428.
- Carbonnier, C., Morel N. (eds.) (2015), *The political economy of household services in Europe*, Plagrave MacMillan, Basingstoke.
- Card, D., et Krueger, A. B. (1994), “Minimum Wages and Employment: A Case of Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania”, *The American Economic Review*, Vol. 84, N° 4, pp. 772-793.
- Cerc (2008), *Les services à la personne*, Rapport N° 8 du Conseil de l’emploi et de la cohésion sociale, Ed. La documentation française.
- Cheng, S., et Long, J. S. (2007), “Testing for IIA in the Multinomial Logit Model”, *Sociological Methods & Research*, Vol. 35, N° 4, pp. 583-600.
- Chevance, A. (2009), “ Services à la personne : créer des binômes pour réduire la pénibilité ”, Site Internet de l’ANACT, www.anact.fr, Octobre.
- Chol, A. (2008), “ Les services à la personne en 2006 : une croissance continue ”, *DARES, Premières Synthèses*, N° 48.2.
- Chol, A., et Viger, E. (2007), “ Données statistiques relatives au temps partiel dans le secteur des services à la personne ”, Note non publiée de la DARES.
- Choné P., Le Blanc D., Robert-Bobée I. (2004), “ Offre de travail féminine et garde des jeunes enfants ”, *Economie et prévision*, Vol. 1, N°162, pp.23-50.
- Colin, C. et Coutton, V. (2000), “ Le nombre de personnes âgées dépendantes d’après l’enquête handicaps-incapacités-dépendance ”, *DREES, Etudes et Résultats*, N°94, Décembre.
- Colin, C., Djider, Z., et Ravel, C. (2005) “ La parité à pas comptés ”, *INSEE Première*, N° 1006, Mars.
- Cnis (2012), “ Rapport du groupe de travail inter institutionnel sur la connaissance statistique des emplois dans les services à la personne ”, N° 129, Mai.
- Collin, B., L’Hospital, F., et Marcel, P. (2008), “ Les particuliers employeurs : un nouvel essor en 2006 ”, *Acos Stat*, N° 63.
- Collin, B., L’Hospital, F., Tromparent, S., et Vallee, G. (2008), “ Les particuliers employeurs en 2007 : une croissance soutenue mais ralentie ”, *Acos stat*, N° 73.
- Collin, B., Tesson C., Vong M., Daché N., Tromparent, S. (2009), “ Le repli conjoncturel atteint aussi les particuliers employeurs en 2008 ”, *Acos Stat*, N°92.

Cour des comptes (2014), “ Rapport sur le développement des services à la personne et le maintien à domicile des personnes âgées en perte d'autonomie ”, Juillet.

Crépon, B., et Desplatz, R. (2001), “ Une nouvelle évaluation des effets des allègements de charges sociales sur les bas salaires ”, *Economie et Statistique*, N° 348.

D'Addio, A.C. et Rosholm, M. (2005), “Exits from Temporary Jobs in Europe: A Competing Risks Analysis”, *Labour Economics*, Vol. 12, N°4, pp. 449-468.

Deci E.L. (1975), *Intrinsic Motivation*, Plenum Press, New York.

Deci, E.L., et Ryan, R.M. (1985), *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behaviour*, Plenum Press, New York and London.

DGCIS (2011), “ Étude sur les services à la personne dans sept pays européens ”, Rapport final.

DG Trésor (2011), “ Synthèse de l'évaluation des aides sociales et fiscales pour les services à la personne ”, Rapport pour le comité d'évaluation des dépenses fiscales et des niches sociales.

Dujardin, C., Louis, V., Mayneris, F. (2015), « Les pôles de compétitivité wallons Quel impact sur les performances économiques des entreprises ? », Discussion Paper, IRES, N°17.

Freese, J., et Long, J. S. (2005), *Regression Models for Categorical Dependent Variables Using Stata*, 2e ed. College Station, TX: Stata Press.

Flipo, A., Fougère, D., et Olier, L. (2007), “Is the household demand for in-home services sensitive to tax reductions ? The French case”, *Journal of Public Economics*, Vol. 91, N° 1-2, pp. 365-385.

Flipo A., et Olier L. (1998), “ Faut-il subventionner les services à la personne ? ”, *Economie et statistique*, N° 316-317.

Galtier, B. (1999), “ Le temps partiel est-il une passerelle vers le temps plein ? ”, *Economie et statistique*, N° 321-322, pp. 79-87.

Garabige, A. (2015), “ L'aide à domicile : un métier à l'épreuve des contraintes financières ”, CEE, *Connaissance de l'emploi*, N° 123, Août.

Garner, H., et Lainé, F. (2013), “ Services à la personne : constats et enjeux ”, *L'Essentiel*, CGSP, Septembre.

Garner, H., et Leuthereau-Morel, N. (2014), “ Gouvernance et organisation des services à la personne en Europe ”, Document de travail, CGSP, Décembre.

Gardes, F. (2014), “Full Price Elasticities and the Opportunity Cost for Time”, Document de travail, centre d'économie de la Sorbonne, université Paris 1 Panthéon-Sorbonne.

Gardes, F., et Merrigan, P. (2014), “Revisiting an important Canadian natural experiment with new methods: an evaluation of the impact of the 1994 tax decrease on smoking”, CES Working papers, N°201427, Décembre.

Gardes, F., et Starzec, S. (2009), “Polish Households' Behavior in the Regular and Informal Economies”, *Revue économique*, Vol. 60, N° 5, pp. 1181-1210.

Garner, H., et Lainé, F. (2013), “Services à la personne : constats et enjeux”, CGSP, *L'essentiel*, septembre.

Givord, P. (2010), “Méthodes économétriques pour l'évaluation de politiques publiques”, Document de travail de la DESE de l'INSEE, N° G2010-08.

Givord, P. (2003), “Une nouvelle *Enquête Emploi*”, *Economie et statistique*, N° 362, pp. 59-66.

Givord, P., et Maurin, E. (2004), “Changes in job security and their causes: An empirical analysis for France, 1982–2002”, *European Economic Review*, N°48, pp. 595-615.

Givord, P., et Wilner, L. (2009), “Les contrats temporaires : trappe ou marchepied vers l'emploi stable ?”, Document de travail, INSEE, N°4.

Gramain, P., et Xing, J. (2012), “Tarification publique et normalisation des processus de production dans le secteur de l'aide à domicile pour les personnes âgées”, *Revue française des affaires sociales*, N° 2-3.

Guillot, O. et Jankeliowitch-Laval, E. (2003), “Le passage du temps partiel au temps plein : une analyse à partir des données françaises du Panel européen de ménages”, Xèmes Journées d'études Céreq – Lasmas-IdL, Caen, 21, 22 et 23 mai 2003.

Etchart-Vincent, N. (2006), “Expériences de laboratoire en économie et incitations monétaires”, *Revue d'Economie Politique*, Vol. 117, N° 3, pp. 383-418.

Frey, B.S. et Jegen, R. (2001), “Motivation crowding theory”, *Journal of Economic Survey*, Vol.15, N° 5, pp. 589-611.

Haddad, P. (2008), “Mutations des services à la personne et enjeux qualitatifs. Séminaire Anact 11/09/2007 », in Dumain F. et Rahou N. (dir.), « Services à la personne. Évolutions, organisation et conditions de travail », *Études et documents de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact)*, Mai, pp 15-26.

Hausman, A. et McFadden, D. (1984), “Specification Tests for the Multinomial Logit Model”, *Econometrica*, Vol. 52, N°5, pp.1219-1240.

Heckman, J. J. (1979), “Sample Selection as a Specification Error”. *Econometrica*, Vol. 47 N° 1, pp. 153–161.

Heckman, J., et Singer, B. (1984), “The identification of the proportional hazard model”, *The Review of Economic studies*, Vol. 51, N°2, pp. 231-241.

Heitmueller A. (2004), “Public-Private Sector Wage Differentials in Scotland: An Endogenous Switching Model”, IZA Discussion Papers 992, Institute for the Study of Labor (IZA).

Honore, B. E., et Lleras-Muney A. (2006), “Bounds in Competing Risks Models and the War on Cancer”, *Econometrica*, Vol. 74, N° 6, pp. 1675–1698.

INSEE (2014), *Trente ans de vie économique et sociale*, INSEE, Edition 2014.

Jany-Catrice, F. (2012), “ La mesure de l'emploi dans les services à la personne : encore un effort ! ”, Notes de l'IDIES, N°25, Septembre.

Joubert, N. (2009), “ Processus de détection et évaluation de la fraude sociale ”, *Revue économique*, Vol. 60, N° 5, pp. 1235-1256.

Joutard, X. et Werquin, P. (1992), “ Les déterminants individuels de la durée de chômage : de l'intérêt de distinguer de les emplois stables des emplois précaires ”, *Economie et statistique*, N° 102-103.

Junod, B. (2006), “ Le CDD : un tremplin vers le CDI dans deux tiers des cas... mais pas pour tous ”, *DARES, Document d'études*, N° 117, juillet.

Kergueris J. (2010), “ Services à la personne : Bilan et prospective ”, Rapport d'information du sénat, Juin.

Kiefer, N. (1988), “Economic Duration Data and Hazard Functions”, *Journal of Economic Literature*, Vol. 26, N° 2, pp. 646 -679.

Lanfranchi J., et Narcy M. (2008), “ Différence de satisfaction dans l'emploi entre secteurs à but lucratif et à but non lucratif : le rôle joué par les caractéristiques d'emploi ”, *Annals of Public and Cooperative Economics*, Vol. 2, N° 79, pp. 323-368.

Lagarenne, C. et Legendre, N., (2000), “ Les travailleurs pauvres en France : facteurs individuels et familiaux ”, *Economie et statistique*, N° 335.

Lecroart, A., Froment, O., Marbot, C., et Roy, D., (2013), “ Projection des populations âgées dépendantes : deux méthodes d'estimation ”, *Dossier Solidarité Santé*, N°43, DREES, Septembre.

Lefebvre, P. et Merrigan, P. (2008), “Child-care Policy and the Labor Supply of Mothers with Young Children: A Natural Experiment from Canada”, *Journal of Labor Economics*, 26(3), pp. 519-548.

Lancaster, T. (1990), *The Econometric Analysis of Transition Data*, Cambridge University Press, Cambridge.

L'Horty, Y. (2004), “ Instabilité de l'emploi : quelles ruptures de tendance ? ”, Document de travail de l'EPEE, Université d'Évry.

Lequien, L. (2010), “ Les services à la personne : modalités de recours et profils des usagers en 2008 ”, *DARES Analyses*, N° 089, Décembre.

Marbot, C. (2008a), “ En France, qui recourt aux services à domicile ? ”, INSEE, *France, Portrait Social*, éd. 2008, pp. 143–162.

Marbot, C. (2008b), “ Travailler pour des particuliers : souvent une activité d'appoint ”, *Les salaires en France*, éd. 2008, pp. 27–40.

Marbot, C. (2011), “ Une évaluation de la réduction d’impôt pour l’emploi de salariés à domicile ”. INSEE, Document de travail de la DESE.

Marbot, C., Roy, D. (2011), “ Services à domicile : Quel effet des incitations fiscales ? ”, *INSEE Analyses*, N°1.

Marbot, C., et Dejonghe, V. (2008), “ Les salariés des particuliers employeurs en 2006 ”, *INSEE Première*, N° 1173.

Maruani, M. (2004), “Activité, précarité, chômage : toujours plus ? ” *Revue de l’OFCE*, N° 90.

McCall, B. P. (1996), “Unemployment Insurance Rules, Joblessness, and Part-Time Work,” *Econometrica*, Vol.64, N° 3, pp. 647–682.

Meyer-Waarden, L. et Benavent, C. (2006), “ La théorie de la motivation extrinsèque et intrinsèque appliquée à la problématique des gratifications des programmes de fidélisation ”, Actes du XXII^e Congrès AFM –11 & 12 mai 2006 –NANTES.

Mouriaux, M-F. (2006), *La qualité de l’emploi*, Ed. La découverte.

Narcy M. (2009), “ Les salariés du secteur associatif sont-ils davantage intrinsèquement motivés que ceux du secteur privé ? ”, *Economie et prévision*, Vol. 2, N° 188, pp.81-99.

Ould Younes, S. (2010), “ Les services à la personne : une croissance vive en 2007, atténuée en 2008 ”, *DARES Analyses*, N° 020, Avril.

Ould Younes, S. (2012), “ Les services à la personne en 2010 : stabilité de l’activité globale, après le ralentissement de 2008- 2009 ”, *DARES Analyses*, N° 060, Septembre.

Ould Younes, S. (2013), “ Les services à la personne en 2011 : une baisse globale de l’activité et de l’emploi ”, *DARES Analyses*, N° 025, Avril.

Pak, M. (2013), “ Le temps partiel en 2011 : des profils et des conditions d’emploi très contrastés selon que le temps partiel est "choisi" ou "subi" ”, *DARES Analyses* N° 005, Janvier.

Picart, C. (2014), “ Une rotation de la main-d’œuvre presque quintuplée en 30 ans ”, *INSEE, Document de travail*, N° F1402, Avril.

Piot, F. (2013), “ Travailler pour des particuliers : essor des métiers de la garde d’enfants ”, *INSEE Première*, N° 1472, Novembre.

Piketty, T. (1998), “ L’emploi dans les services en France et aux États-Unis : une analyse structurelle sur longue période ”, *Économie et Statistique*, N° 318, pp. 73-102.

Preston A. E (1989), “The Nonprofit Worker in a For-Profit World”, *Journal of Labor Economics*, Vol.7, N°4, pp. 438 -463.

Rivaleau, C. (2003), “ Les théories de la motivation au travail ”, www.cadredesante.com.

Roux, S. (1999), “ La multi-activité chez les salariés du secteur privé ”, *INSEE Première*, N° 674.

- Skalitz, A. (2006), “ La multiactivité dans le secteur marchand en 2003 ”, *Données sociales, Insee*.
- Thiérus, L. (2014), “ Les services à la personne en 2012. Baisse de l’activité sauf dans les entreprises prestataires ”, *DARES Analyses*, N° 038, Mai.
- Thiérus, L. (2015), “ Les services à la personne en 2013. Un fort recul de l’emploi direct accentue la baisse de l’activité du secteur ”, *DARES Analyses*, N° 010, Février.
- Thiérus, L. (2016), “ Les services à la personne en 2014. Un secteur toujours orienté à la baisse malgré une reprise de l’activité prestataire ”, *DARES Analyses*, N° 009, Février.
- Vanovermeir, S. (2009), “ Regards sur la parité : De l’emploi à la représentativité politique... ”, *INSEE Première*, N° 1226, Mars.
- Vijverberg, W. P. (2011), “Testing for IIA with the Hausman-McFadden Test”, *IZA Discussion N°5826*, Institute for the Study of Labor (IZA).
- Weber F., Trabut L., Billaud S., (Dir.) (2014), *Le salaire de la confiance, l’aide à domicile aujourd’hui*, Ed. Rue d’Ulm.
- Wolff, L. (2012), “ L’enquête emploi ”, Séminaire RECAP du 26 février 2012.

Les emplois salariés dans les services à la personne : trois applications microéconométriques

L'objet de cette thèse est l'analyse quantitative et qualitative des emplois salariés du secteur des services à la personne, que nous menons sur données individuelles. Après une introduction et un premier chapitre décrivant le secteur des services à la personne et ses enjeux économiques et sociaux, nous présentons, dans les trois chapitres suivants, trois essais microéconométriques.

Nous testons au chapitre 2 la motivation intrinsèque des salariés des organismes agréés de services à la personne, selon que l'OASP est à but lucratif ou pas. Nous montrons que cette motivation est concentrée principalement chez les salariés percevant un salaire brut supérieur à 1,6 Smic. Ensuite, l'étude proposée au chapitre 3 sur les déterminants des transitions des salariés des services à la personne vers l'emploi stable met en lumière que les mêmes facteurs n'impactent pas de la même manière ces salariés selon les caractéristiques de leur activité, notamment le caractère multi-actif et mono-actif. Enfin, le chapitre 4 consiste en une évaluation de la politique d'allègement de 15 points des cotisations sociales employeur en faveur des particuliers employeurs déclarant leurs salariés « au réel ». Cette politique publique affecte positivement l'activité salariée de l'emploi à domicile.

Au plan méthodologique, cette thèse met en œuvre 3 modélisations économétriques différentes : un modèle à régimes (chapitre 2), un modèle à risques concurrents (chapitre 3), et enfin la méthode classique des doubles différences (chapitre 4).

Mots clés : Services à la personne, Motivation intrinsèque, Différentiels de salaires, Modèles de *switching*, Marché du travail, Stabilité de l'emploi, Evaluation de politique publique, Conditions de travail.

Classification JEL : C30, C41, J31, J38, J28, J41, J68, J81

Wage employment in the sector of services to individuals: three microeconomic applications

This dissertation aims to carry out a quantitative and qualitative analysis of wage employment in the sector of services to individuals by using individual data. The introduction and the first chapter describe the sector of services to individuals and the economic and social issues. In the three subsequent chapters it presents three microeconomic trials.

In chapter two, we present Intrinsic motivation of employees in authorised organizations for services to individuals (OASP), depending on whether the organization is for-profit or non-profit. This motivation is mainly focused among workers earning a gross salary above 1.6 times the minimum wage. In chapter 3, the study of the factors that determine the transitions of employees to steady employment highlights that these factors affect those employees differently according to the characteristics of their work, especially the multi-active and mono-active feature. Finally, chapter 4 consists of evaluating the reduction policy of 15 points in employers' social security contributions favoring individual employers who report the actual wages. This public policy positively affects domestic employment. In terms of methodology, this dissertation implements three different econometric models: a switching model regression (chapter 2), a competing risks model (chapter 3), and, finally, the classical method of differences-in-differences (chapter 4).

Keywords: Services to individuals, Intrinsic motivation, Wage differentials, Switching models, Labour market, Steady employment, Public policy evaluation, Working conditions.

JEL Classification: C30, C41, J31, J38, J28, J41, J68, J81