

Les salariés des services à la personne : comment évoluent leurs conditions de travail et d'emploi ?

Le secteur des services à la personne, dont les salariés peuvent être employés directement par un particulier ou par l'intermédiaire d'un organisme, se caractérise par la nature et la pluralité des activités exercées, une fragmentation du temps de travail et une multiplicité d'employeurs.

Plutôt âgés, avec une moyenne d'âge de 46 ans en 2015, et peu diplômés, les salariés de ce secteur sont très majoritairement des femmes (87,3 % en 2015). Depuis 2004, leurs conditions de travail et d'emploi évoluent de manière assez défavorable en comparaison avec la population en emploi salarié, malgré une croissance plus forte du niveau de diplôme dans le secteur.

Les salariés de prestataires ont des conditions de travail moins favorables, avec notamment des horaires de travail plus atypiques et des salaires horaires plus faibles. Cependant ils ont davantage la possibilité de se former pendant leur temps de travail et de travailler plus d'heures ; ils perçoivent en moyenne un salaire annuel plus élevé pour leurs activités de service à la personne.

Les services à la personne (SAP) désignent l'ensemble des services effectués au domicile d'un particulier ou dans l'environnement immédiat de son domicile. Le décret 2016-750 du 6 juin 2016 fixe la liste des 26 activités de services à la personne (article D.7231-1 du Code du travail) liées à l'aide à la vie quotidienne, à l'aide à la famille et à l'aide aux personnes dépendantes (encadré 1). Deux modes de recours existent pour bénéficier de ces services. Un particulier peut rémunérer directement le(s) salarié(s) intervenant à son domicile, en se faisant aider ou non par un organisme mandataire pour recruter le salarié, il est alors désigné comme particulier employeur (PE) – il s'agit du mode direct. Mais il peut aussi faire appel à un organisme prestataire qui met à sa disposition ses propres salariés et lui facture le service – c'est le mode prestataire.

Depuis 2005, l'État a mis en place plusieurs plans de développement des services à la personne (encadré 2). En lien avec le vieillissement de la population et la hausse de l'activité féminine, les services à la personne permettent de répondre à des besoins croissants de la société, tout en fournissant des emplois faiblement qualifiés, dans un contexte où le chômage des personnes peu ou pas diplômés est élevé. Néanmoins, se pose très vite la question de la professionnalisation et des conditions de travail dans ce secteur d'activité. Dans ce cadre, quel a été l'impact des différents plans pour le développement des services à la personne ? Comment les conditions de travail ont-elles évolué ? La qualification et la professionnalisation des salariés de ce secteur se sont-elles améliorées ?

Une croissance multipliée par deux après 2005

Le taux de croissance annuel moyen de l'activité et de l'emploi du secteur des services à la personne a doublé depuis le plan Borloo de 2005. Ce taux est en effet passé de 4 % par an entre 2000 et 2004 à 8 % par an entre 2005 et 2008 pour les heures rémunérées comme pour les effectifs des intervenants (tableau 1) ; 908 millions d'heures ont été rémunérées en 2008, contre 586 millions en 2000, et 1,2 million (1) de personnes ont été employées, contre 883 000 en 2000.

Cette hausse vient surtout de l'activité des organismes prestataires [1]. L'augmentation annuelle du nombre d'heures travaillées dans ces organismes est ainsi passée de 10 % entre 2000 et 2004 à 20 % entre 2005 et 2008, et pour les heures des seuls salariés de 7 % à 18 %.

De son côté, l'emploi direct a évolué moins rapidement dans les années 2000 : après avoir baissé en moyenne de 0,8 % par année entre 2000 et 2004, il a augmenté de 5,1 % par an entre 2005 et 2008. Le nombre d'heures effectuées a augmenté en moyenne de 3,4 % entre 2000 et 2004, et de 4,1 % entre 2004 et 2008 (+ 0,7 point). Les particuliers ont ainsi employé plus de salariés, mais pour un nombre d'heures moins important à partir de 2004.

(1) Hors doubles comptes des salariés employés à la fois par un particulier employeur et un organisme prestataire.

Activité et emploi en légère diminution depuis 2010

Après avoir connu des taux de croissance annuels moyens autour de 8 % entre 2005 et 2008, l'activité et l'emploi des services à la personne s'essouffent à partir de 2009. L'activité du secteur augmente de 2,5 % entre 2008 et 2009 et de 0,5 % entre 2009 et 2010. Entre 2009 et 2015, elle enregistre même une baisse de 1,3 % en moyenne. Ce fléchissement n'est pas spécifique au secteur des SAP, il concerne aussi le secteur des services aux particuliers (2) et, dans une moindre mesure, l'ensemble des secteurs (tableau 1).

En 2015, l'activité est soutenue en majorité par les particuliers employeurs qui assurent 57 % de l'ensemble des heures du secteur. Cette part de marché (en nombre d'heures) est toutefois en diminution depuis les années 2000, où elle était de 82 %. Au fil du temps, on observe donc un effet de substitution du mode direct au mode prestataire.

Une spécialisation des métiers selon le mode de recours

Les deux modes de recours (prestataire et direct) se distinguent par leurs activités : les organismes prestataires (hors micro-entrepreneurs) fournissent principalement des prestations d'aide à domicile à destination des personnes dépendantes (ils y consacrent 61,4 % de leur activité en 2015). Cette spécialisation est portée par les associations qui s'impliquent dans cette activité (+3,3 % entre 2008 et 2015), au détriment des activités de ménage (-3,3 %) (tableau 2). Les organismes publics (centres communaux d'action sociale) se consacrent à l'inverse de plus en plus à l'activité d'entretien de la maison (+3,3 %), tandis que la part de l'assistance aux personnes dépendantes chute (-5,9 %). Les entreprises privées hors micro-entrepreneurs proposent également leurs services dans l'assistance aux personnes dépendantes (+20,2 %) mais moins dans l'entretien de la maison (-13,6 %).

Tableau 1

Taux de croissance annuel moyen des heures rémunérées et des effectifs depuis 2000

		2000/2004	2005/2008	2009/2015
Heures rémunérées	Particulier employeur hors mandat	3,4	4,1	-2,0
	Mandataire	-1,5	0,1	-9,7
	Prestataire	10,4	19,9	1,6
	Total services à la personne	4,0	8,0	-1,3
Effectifs intervenants moyen au T2	Particulier employeur hors mandat	-0,8	5,1	-1,6
	Mandataire	nd**	3,8	-7,4
	Prestataire	7,3	18,0	2,4
	Total services à la personne	3,8	7,8	-1,0
	Emploi services aux particuliers*	1,9*	4,7	-2,2
	Emploi ensemble de l'économie*	1,7*	1,2	0,0

* Il s'agit de chiffres au 1^{er} trimestre (date de l'enquête), avec une légère rupture de série entre 2002 et 2003 lors de la mise en place de l'enquête Emploi en continu venant se substituer à l'enquête annuelle.

** nd : données non disponibles.

Lecture : entre 2000 et 2004, le nombre d'heures rémunérées par les particuliers employeurs hors mandat a augmenté à un rythme annuel moyen de 3,4%

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

Sources : Ircem pour les particuliers employeurs ; DDTE, Dares (avant 2008) et DGE, Nova, traitements Dares (à partir de 2008) pour l'activité prestataire et mandataire ; Insee, enquêtes Emploi au 2^{ème} trimestre pour le secteur des services aux particuliers et l'ensemble de l'économie.

Tableau 2

Évolution de la répartition des heures d'intervention prestataires par type d'activité entre 2008* et 2015

	Association		Entreprise		Organisme public		Micro-entrepreneur*		Ensemble	
	Répartition en 2015 en %	Évolution 2008/2015 (en point de %)	Répartition en 2015 en %	Évolution 2008/2015 (en point de %)	Répartition en 2015 en %	Évolution 2008/2015 (en point de %)	Répartition en 2015 en %	Évolution 2010/2015 (en point de %)	Répartition en 2015 en %	Évolution 2008/2015 (en point de %)
Assistance PA/PH**.....	72,2	3,3	44,6	20,2	63,4	-5,9	0,4	-0,4	61,4	-1,4
Enseignement.....	0,1	-0,1	1,7	-9,0	0,6	0,2	27,7	8,6	1,0	-0,7
Garde d'enfants et accompagnement	1,8	0,1	10,7	1,8	0,0	0,0	2,4	-0,2	4,6	2,1
Préparation repas/commissions.....	1,4	0,2	1,5	0,3	4,6	2,2	1,1	-0,4	1,7	0,4
Entretien de la maison.	22,8	-3,3	29,5	-13,6	30,9	3,3	38,4	3,8	26,0	-2,7
Petit jardinage et bricolage	1,6	-0,1	11,4	0,9	0,3	0,1	28,1	-10,0	5,0	2,3
Autres activités***	0,1	0,0	0,6	-0,6	0,2	0,1	1,9	-1,2	0,3	0,0
Total	100	-								

* Le statut de micro-entrepreneur ayant été créé en 2009, la série statistique commence en 2010 pour les micro-entrepreneurs.

** PA : personne âgée ; PH : personne handicapée.

*** Les autres activités correspondent à la collecte-livraison de linge repassé ; la livraison de courses ; la maintenance, la vigilance et l'entretien du domicile.

Champ : France entière.

Sources : DGE, Nova, traitements Dares.

Les services à la personne chez les particuliers employeurs sont davantage diversifiés: les particuliers recourent aux SAP pour l'aide à domicile (39 %), l'entretien de la maison (35 %), la garde d'enfants (12 %) et, plus épisodiquement, le jardinage (3 %) (graphique 1). En dix ans, l'aide à domicile et la garde d'enfants en mode direct se sont développées au détriment des autres emplois familiaux (+16 points pour l'aide à domicile, +7 points pour la garde d'enfants et -24 points pour les autres emplois familiaux) (3).

Une forte proportion de femmes, plus âgées et de nationalité étrangère

Les salariés des services à la personne diffèrent du reste de la population active occupée. Ils sont en moyenne plus âgés: 46 ans contre 41 ans pour l'ensemble de la population active en 2015 (tableau 3). Les salariés employés par un particulier sont en moyenne plus âgés (48 ans) que ceux employés par un prestataire (43 ans). Les gardes d'enfants à domicile sont plus jeunes que les autres salariés des SAP (40 ans). La croissance des opportunités d'emploi dans ce secteur a davantage profité aux actifs en seconde partie de carrière. La part des personnes de 50 ans et plus est passée de 31,7 % en 2004 à 46,6 % en 2015, contre respectivement 22,4 % en 2004 et 29,0 % en 2015 pour l'ensemble des salariés. Ce phénomène de « vieillissement » est encore plus sensible pour l'emploi direct des particuliers employeurs que chez les organismes prestataires (l'âge moyen y a augmenté de 5 ans contre respectivement 1 an).

Les employés des services à la personne sont très majoritairement des femmes (87,3 % contre 50,1 % pour l'ensemble des salariés en 2015) (tableau 3). En 2015, elles sont un peu moins nombreuses dans les organismes prestataires (85,1 %) que chez les particuliers employeurs (89,2 %). En 2004, on comptait 80,1 % de femmes employées par des particuliers employeurs, contre 87,3 % par des organismes prestataires.

Tableau 3
Caractéristiques sociodémographiques des salariés en 2004 et 2015

	Direct		Prestataire		Ensemble services à la personne		Services aux particuliers*		Ensemble des salariés	
	2004	2015	2004	2015	2004	2015	2004	2015	2004	2015
Répartition	74,4	52,2	25,6	47,8	3,6	3,5	8,0	8,0	100	100
Femme	80,1	89,2	87,3	85,1	82,5	87,3	62,1	59,8	46,7	50,1
Âge moyen (en année)	42,6	48,0	41,9	43,0	42,4	46,0	38,9	40,0	40,2	41,0
Moins de 30 ans.....	16,6	9,9	13,5	18,8	15,8	14,1	29,3	27,2	21,3	18,9
50 ans ou plus.....	33,1	54,4	27,4	38,2	31,7	46,6	20,7	27,7	22,4	29,0
Né à l'étranger	16,8	19,3	6,3	9,2	14,1	14,5	11,1	11,3	4,9	5,5
Né d'une mère ou d'un père né à l'étranger	31,5	38,3	18,8	26,9	27,1	32,9	7,3	32,3	5,2	24,7

* Selon la nomenclature d'activités françaises, il s'agit de l'ensemble des services rendus aux particuliers correspondant aux activités d'hôtellerie et de restauration, aux activités culturelles, récréatives et sportives, mais aussi de tous les autres services personnels ou domestiques. Le choix d'intégrer ce secteur d'activité comme élément de comparaison s'explique par la présence de similitudes de la demande avec celle dans le secteur des SAP.

Lecture : en 2004, 74,4 % des salariés de services à la personne exerçaient en mode direct. Cette même année, les salariés de services aux particuliers représentaient 8,0 % de la population en emploi salarié.

Champ : France métropolitaine, salariés.

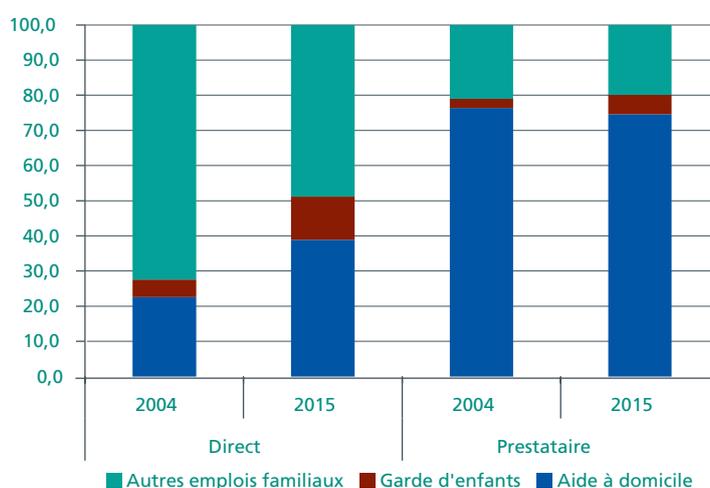
Sources : Insee, enquêtes Emploi 2003-2016, moyennes glissantes sur trois ans ; traitements Dares.

Les personnes nées à l'étranger (14,5 % en 2015) sont surreprésentées parmi les salariés du secteur (tableau 3). Cette part est stable depuis 2004, alors que la part des personnes nées à l'étranger augmente légèrement dans la population en emploi (5,5 % en 2015 contre 4,9 % en 2004).

Les salariés d'organisme prestataire de plus en plus qualifiés

Les salariés des services à la personne sont faiblement qualifiés par rapport aux salariés des services aux particuliers et à l'ensemble de la population active occupée: en 2015, 42,8 % d'entre eux n'ont

Graphique 1
Évolution de la répartition des salariés de SAP selon leur profession principale*, ventilée selon le mode de recours en 2004 et en 2015



*L'enquête emploi mobilisée permet d'identifier uniquement la profession principale des salariés. Or, il est difficile pour les salariés de SAP d'identifier un emploi principal en raison du morcellement de leur activité. Le niveau de détail des autres professions évoquées dans l'enquête Emploi ne permet pas d'identifier avec suffisamment de précision les activités de SAP.

Dans cette étude nous avons regroupé trois types de métiers : l'aide à domicile qui inclut toutes les activités liées à l'assistance des personnes âgées ou dépendantes ; la garde d'enfants et les autres emplois familiaux qui regroupent principalement les activités de ménage, repassage, bricolage, jardinage et de cours à domicile.

Lecture : En 2004, 23 % des salariés de particuliers employeurs réalisent des activités d'aide à domicile, contre 39 % en 2015.

Champ : France métropolitaine, salariés actifs dont l'emploi principal est un service à la personne

Source : Insee, enquêtes Emploi 2003-2016, moyennes glissantes sur trois ans ; traitements Dares.

(3) Les « autres emplois familiaux » concernent les activités d'entretien de la maison, de jardinage, de bricolage et de cours à domicile.

pas de diplôme ou ont seulement le brevet des collèges contre 23,9 % pour les salariés des services aux particuliers et 16,6 % pour l'ensemble des salariés (graphique 2). Seuls 7,5 % des salariés de SAP ont un diplôme supérieur au baccalauréat contre 38,4 % de l'ensemble des actifs occupés. Les salariés des particuliers employeurs sont moins qualifiés que ceux employés par les organismes : près de la moitié des premiers n'ont pas de diplôme contre un peu plus d'un tiers des seconds. C'est dans la garde d'enfants que les salariés sont le plus souvent diplômés (30 % ne possèdent aucun diplôme contre 50 % pour les salariés des autres emplois familiaux).

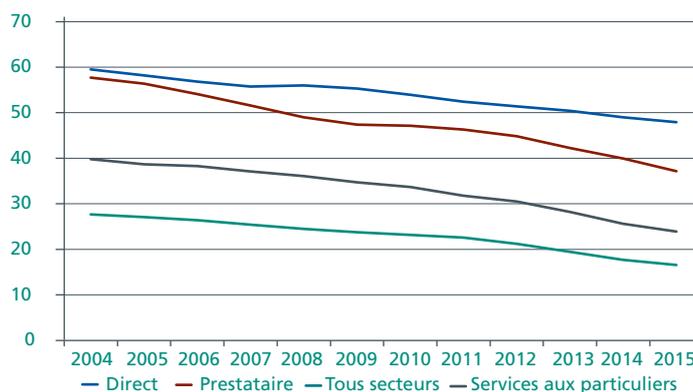
Depuis plus d'une dizaine d'années, l'État et la branche accompagnent le développement du secteur en créant ou en adaptant des diplômes, des titres ou des certificats de qualification professionnelle. De nombreux salariés y ont accédé par la voie de la validation des acquis de l'expérience [3]. Plusieurs de ces diplômes sont spécialisés dans la petite enfance où les exigences et la demande de professionnalisation se sont accrues. En dix ans, la part des salariés des SAP non diplômés a diminué de 15 points, une baisse plus importante que celle de l'ensemble des salariés (-10,5 points sur la même période) (graphique 2). Le niveau de diplôme augmente plus vite chez les salariés de prestataires que chez les salariés de particuliers employeurs (-20 points des salariés de prestataires non diplômés en dix ans contre -10 points chez les salariés de particuliers employeurs).

Plus de trois employeurs en moyenne pour les salariés de particuliers

La nature ponctuelle et temporaire de certaines activités de services à la personne implique la réalisation de missions ayant un nombre d'heures réduit et/ou de courtes durées, ce qui conduit à une multiplicité d'activités et d'employeurs.

En 2014 (4), 65 % des salariés des SAP sont employés principalement par des particuliers employeurs, 26 % par un organisme prestataire et 9 % par les deux modes (tableau 4).

Graphique 2
Évolution de la part des salariés sans diplôme ou détenteurs du brevet des collèges



Lecture : la part des salariés de SAP, sans diplôme ou ayant uniquement le brevet des collèges, qui sont employés par des organismes prestataires, est passée de 57,7 % en 2004 à 37,2 % en 2015.

Champ : France métropolitaine, salariés.

Source : Insee, enquêtes Emploi 2003-2016, moyennes glissantes sur trois ans ; traitements Dares.

Focus

La formation dans les services à la personne en 2017

En 2017, chaque trimestre, 6 % des salariés de SAP ont suivi une formation dans un but professionnel contre 9 % des salariés des services aux particuliers, et 14 % pour l'ensemble des salariés (tableau).

Les salariés des organismes prestataires suivent plus souvent des formations : chaque trimestre, 8 % de ces derniers sont dans ce cas contre seulement 2 % des salariés employés par un particulier. La plupart du temps, les salariés d'organisme prestataire formés ont vu leur formation proposée par leur employeur.

À l'inverse, les salariés de particulier employeur ne peuvent pas, la plupart du temps, disposer de l'accompagnement de leur employeur direct. Un certain nombre d'entre eux passent par la branche des particuliers employeurs qui, notamment par l'intermédiaire d'un institut spécialisé (IPERIA), met à leur disposition des catalogues de formation et les aide à repérer une session de formation. Les formations sont financées par les fonds relatifs au plan de formation versées à AGEFOS-PME, l'opérateur paritaire collecteur de la branche.

Comme les salariés des particuliers employeurs suivent leur formation indépendamment de leur employeur, la quasi-exclusivité des formations se déroulent en dehors du temps de travail. C'est plus équilibré pour les salariés d'organismes prestataires : un peu moins de la moitié sont suivies pendant le temps de travail.

Tableau

Caractéristiques des salariés selon leurs conditions de formation en 2017

En %

	Direct	Prestataire	SAP	Services aux particuliers	Ensemble des salariés
Suivi de formation pour raison professionnelle (1).....	2	8	6	9	14
Formation effectuée exclusivement pendant le temps de travail	3	45	29	29	41

(1) ayant participé à des stages, des formations ou des cours se déroulant en groupe, avec l'aide d'un intervenant au cours des 3 derniers mois.

Champ : France métropolitaine, salariés.

Source : Insee, enquête Emploi 2017 ; traitements Dares.

En moyenne, les salariés des services à la personne ont 2,5 employeurs du secteur (contre 1,5 employeur pour l'ensemble des salariés). Les salariés employés par un particulier ont plus d'employeurs (2,9 particuliers en moyenne) que ceux employés seulement par un organisme (1,1 organisme en moyenne). Les salariés qui sont employés à la fois par un organisme et des particuliers ont 4,5 employeurs du secteur. Ces moyennes sont stables depuis 2009.

Les salariés de SAP peuvent être amenés à effectuer en parallèle des activités autres que celles relevant du champ des SAP, ils sont alors dits « multi-actifs ». En 2014, 28 % des salariés de services à la personne travaillent aussi en dehors de ce secteur au cours d'une même semaine (5). C'est plus souvent le cas des salariés employés par des particuliers employeurs (32 %) que par un organisme prestataire (16 %) [1]. Lorsqu'ils sont multi-actifs, ces salariés exercent majoritairement des emplois de nettoyeurs, et plus marginalement des emplois d'ouvrier qualifié des travaux publics, d'agent de service ou encore d'animateur socioculturel et de loisirs.

Au total, les salariés de SAP ont effectué en moyenne 887 heures en 2014 pour leurs activités de SAP et hors SAP, ce qui représente environ 55 % (6) d'un temps plein (tableau 4). En quatre ans, le volume horaire total réalisé a diminué de 0,9 % (dont -1,3 % pour les heures réalisées auprès d'un particulier employeur et +2,2 % pour les heures réalisées pour un organisme prestataire).

Des revenus salariaux en progression

En 2014, les salariés intervenant dans les services à la personne ont perçu en moyenne 8200 euros net dans l'année (tableau 4), dont 5200 euros (7) net au titre de leur activité dans les SAP. Les salariés travaillant exclusivement pour un particulier employeur perçoivent un salaire total plus faible (5200 euros en moyenne dans l'année) que ceux travaillant exclusivement pour un prestataire (7800 euros). En effet, ces derniers effectuent plus d'heures dans l'année (931 heures en moyenne contre 557 heures en moyenne pour ceux travaillant exclusivement pour un particulier employeur), ce qui vient compenser un salaire horaire plus faible pour les salariés d'organismes prestataires (8,4 euros net) que pour les salariés de particuliers (9,4 euros net) (8).

Les revenus salariaux nets des employés de SAP ont augmenté de 11 % entre 2010 et 2014 (contre +6 % pour l'ensemble de la population active). C'est surtout pour les salariés de particuliers employeurs que la progression des salaires est la plus marquée: +14 % pour le salaire moyen annuel net par rapport à 2010, contre +7 % pour les salariés d'organismes prestataires. Cette hausse est essentiellement due à l'augmentation du salaire horaire, plus forte pour les salariés de particuliers employeurs que pour les autres.

Les salariés multi-actifs perçoivent, au total, un salaire plus élevé, avec 11 300 euros net annuel en moyenne pour ceux exerçant en mode direct et

Tableau 4
Caractéristiques d'emploi des salariés selon le type d'employeur en 2010 et 2014

		Salariés de particuliers employeurs			Salariés de prestataires			Salariés à la fois de particuliers employeurs et prestataires			Ensemble des salariés dans les SAP	Ensemble des salariés
		Particuliers employeurs exclusivement	Particuliers employeurs +hors SAP	Total particuliers employeurs	Prestataires exclusivement	Prestataires + hors SAP	Total prestataires	Particuliers employeurs et prestataires	Particuliers employeurs et prestataires + hors SAP	Total particuliers employeurs et prestataires		
Répartition (en %)	2010	38	31	69	13	8	21	7	3	10	100	-
	2014	36	29	65	17	9	26	6	3	9	100	-
Nombre moyen d'employeurs dans l'année	2010	2,8	4,3	3,5	1,1	2,6	1,7	4,5	5,9	4,9	3,3	1,5
	2014	2,9	4,4	3,6	1,1	2,8	1,7	4,1	5,7	4,7	3,2	1,5
Nombre total moyen d'heures travaillées*	2010	559	1 206	849	905	897	903	1 178	1 203	1 186	895	1 400
	2014	557	1 186	838	931	908	923	1 178	1 180	1 179	887	1 404
Salaire moyen annuel net total* <i>dont pour les activités de SAP</i>	2010	4 277	10 342	6 985	7 385	7 680	7 493	9 269	9 756	9 425	7 348	18 280
	2014	-	2 490	3 479	-	2 666	5 663	-	5 669	8 111	4 420	-
		5 247	11 327	7 968	7 807	8 309	7 985	10 064	10 441	10 188	8 183	19 443
		-	3 020	4 250	-	3 022	6 108	-	6 137	8 769	5 152	-
Salaire horaire net moyen total*	2010	7,7	8,6	8,2	8,2	8,6	8,3	7,9	8,1	8,0	8,2	13,1
	2014	9,4	9,6	9,5	8,4	9,2	8,7	8,5	8,8	8,6	9,2	13,9

*Hors salariés dont le nombre d'heures déclarées dans les DADS est égal à 0, soit environ 20 000 salariés.

Lecture : 36% des salariés travaillent uniquement pour un particulier employeur, en 2014. 29 % travaillent pour un particulier employeur tout en exerçant une activité en dehors des SAP. En 2014, les premiers ont perçu 5 247 euros en moyenne dans l'année et les seconds 11 327 euros dont 3 020 euros au titre de leurs activités SAP.

Champ : France entière, salariés.

Source : Insee, DADS 2010-2014 ; traitements Dares.

(5) La multi-activité est approchée sur une courte période – ici une semaine – afin de mieux cerner les contrats se chevauchant. La troisième semaine de mars, semaine la moins impactée par les congés et les jours fériés a été retenue.

(6) Sur la base d'une durée annuelle de travail effectif de 1 607 heures.

(7) Le salaire annuel moyen correspondant aux activités de SAP s'obtient en enlevant le salaire annuel des activités hors SAP au salaire annuel total. Compte tenu de la pluriactivité possible d'un salarié – que ce soit en mode direct ou via un prestataire –, il convient de ne pas sommer les chiffres sur les deux modes de recours pour obtenir des données sur le secteur des SAP.

(8) Le Smic horaire net était de 7,47 euros en 2014.

en dehors des SAP (10 300 euros en 2010), contre 8 300 euros net en moyenne pour ceux travaillant pour un organisme prestataire et en dehors des SAP (7 700 euros en 2010). En effet, les salariés de particuliers font plus d'heures en dehors du secteur des SAP (879 heures en moyenne contre 565 heures pour les salariés d'organismes prestataires travaillant également en dehors du secteur), et le taux horaire de rémunération des activités hors SAP est plus élevé (9,4 euros par heure en moyenne contre 8,4 euros pour les heures prestataires).

Travailler davantage, le souhait d'un tiers des salariés des services à la personne

En 2015, 53 % des salariés de SAP indiquent ne pas avoir pu trouver d'emploi à temps plein comme raison principale de leur travail à temps partiel contre 42 % pour l'ensemble de la population en emploi salarié ; 34 % des salariés de SAP et 27 % des salariés du secteur des services aux particuliers déclarent souhaiter travailler plus contre 20 % pour l'ensemble des salariés (tableau 5). Ces taux ont augmenté depuis 2008, de 5 points pour les salariés de services à la personne et de 4 points pour l'ensemble des salariés, alors qu'ils avaient évolué moins rapidement entre 2004 et 2008. La forte prévalence du sous-emploi dans les SAP se traduit par le fait que les salariés de ce secteur sont plus nombreux à être inscrits à Pôle emploi ou dans une agence de placement (respectivement 18 % pour les SAP et 12 % pour les services aux particuliers contre 7 % pour l'ensemble des salariés).

Les salariés d'organismes prestataires davantage concernés par les horaires de travail atypiques

Au même titre que la nature des activités de SAP engendre des conditions d'emploi particulières, les conditions de travail y sont également spécifiques. En effet, les salariés de SAP tout comme les salariés de services aux particuliers sont plus nombreux à déclarer travailler avec des horaires variables (respectivement 25 % et 23 % contre 18 % pour l'ensemble des salariés) (tableau 6).

Au sein du secteur des SAP, les conditions de travail diffèrent, d'une part, selon le mode de recours, et, d'autre part, selon le type de métier. Les salariés de prestataires travaillent plus souvent avec des horaires variables (33 %). Contrairement à d'autres secteurs, leur activité de salariés à domicile est moins prévisible, car elle dépend de l'activité quotidienne de leurs employeurs (directs comme indirects). C'est particulièrement le cas des salariés d'organismes prestataires, qui travaillent plus souvent dans l'assistance aux personnes âgées ou dépendantes. Le travail régulier le samedi concerne presque un salarié des services à la personne sur quatre, et le dimanche un salarié sur huit. Il n'est pas spécialement plus répandu dans les SAP que dans les autres secteurs ou pour l'ensemble des salariés.

En huit ans, les horaires de travail atypiques des salariés de SAP se sont développés, et ce surtout pour les salariés d'organismes prestataires (graphiques 3 à 6). Ainsi, la part des salariés d'organisme prestataire travaillant en soirée est passée de 3,5 % en 2004 à 8,0 % en 2012, celle du travail de nuit de 1,6 % en 2004 à 4,2 % en 2012,

Tableau 5
Part des salariés selon leurs caractéristiques d'emploi en 2015

	Direct	Prestataire	SAP	Services aux particuliers	Ensemble des salariés
Souhait de travailler plus.....	35,8	32,7	34,4	27,2	19,9
Souhait de travailler moins.....	1,1	1,4	1,2	1,9	2,5
Souhait d'un emploi en plus ou en remplacement de l'actuel.....	21,7	18,7	20,3	16,9	11,7
Inscrit à Pôle Emploi ou autre agence de placement	20,3	15,7	18,1	11,8	6,7
Salariés à temps partiel n'ayant pas pu trouver d'emploi à temps plein.....	50,6	56,9	53,4	53,0	42,2

Champ : France métropolitaine, salariés.

Source : Insee, enquêtes Emploi 2014-2016, moyennes glissantes sur trois ans ; traitements Dares.

Tableau 6
Caractéristiques des salariés selon leurs conditions de travail en 2015*

	Direct	Prestataire	SAP	Services aux particuliers	Ensemble des salariés
Horaires variables.....	17,9	33,1	25,3	23,3	18,3
Travail principalement en soirée (1).....	3,3	2,1	2,8	12,6	5,1
Travail principalement de nuit (1).....	1,6	1,4	1,5	3,0	3,5
Travail au moins 1 samedi sur 2.....	19,1	25,2	22,0	44,3	25,3
Travail au moins 1 dimanche sur 2.....	9,0	16,0	12,4	25,4	12,0

*Les statistiques descriptives présentées dans ce tableau font référence à des variables de l'enquête Emploi qui ont connu des modifications substantielles en 2013, ce qui ne permet pas de mesurer des évolutions avant et après 2013.

(1) la moitié des heures de travail ou plus.

Champ : France métropolitaine, salariés.

Source : Insee, enquêtes Emploi 2014-2016, moyennes glissantes sur trois ans ; traitements Dares.

et celle du travail le samedi de 26,5 % en 2004 à 32,7 % en 2012. Enfin, la part des salariés d'organisme prestataire travaillant le dimanche est passée de 11,5 % en 2004 à 24,4 % en 2012, conséquence en partie, d'un effet de composition dans le secteur, où la part d'intervenants pour aide à domicile s'est accrue au cours de cette période. En ce qui concerne l'ensemble des salariés, ces parts sont restées stables entre 2004 et 2011, et ont même affiché une légère baisse en 2012 (hormis pour le travail le samedi).

Des salariés davantage touchés par des problèmes de santé

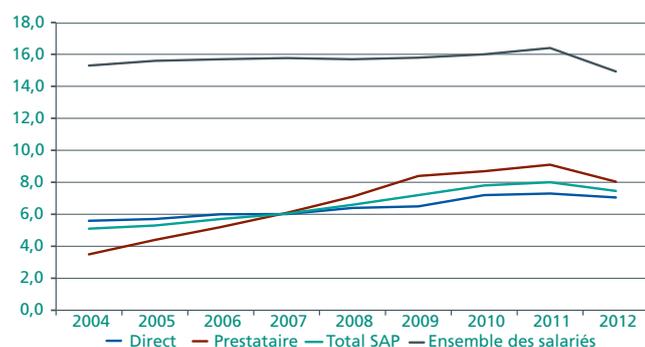
Les salariés des services à la personne sont plus nombreux à déclarer être en mauvaise santé (6,0 %), avoir des problèmes de santé durables (28,6 %) ou

être en situation de handicap ou de perte d'autonomie (5,9 %) que les autres salariés (respectivement 3,0 %, 19,9 % et 3,6 %) (tableau 7).

Ces différences se retrouvent pour toutes les tranches d'âge. Même si, en toute logique, les problèmes de santé surviennent de manière plus récurrente avec l'âge, ce phénomène est vrai pour l'ensemble des actifs et il n'est pas particulièrement prononcé pour les salariés de SAP. Les salariés de prestataires connaissent plus souvent des problèmes de santé ou des situations de handicap ou d'invalidité, et ce notamment chez les plus jeunes.

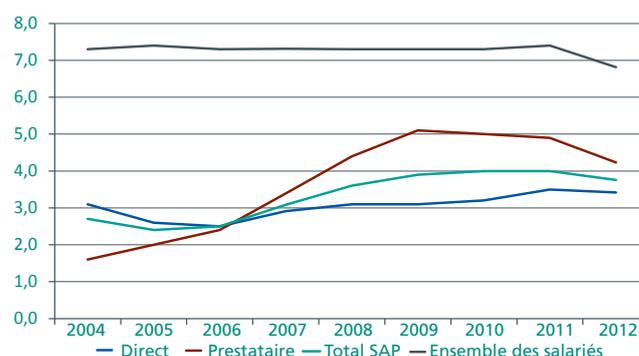
En contrôlant pour les différentes spécificités du secteur des services à la personne mentionnées, telles que le sexe, l'âge ou le niveau de qualification, l'écart défavorable sur l'état de santé des salariés du secteur diminue mais persiste.

Graphique 3
Évolution de la part des salariés travaillant principalement* en soirée (de 20h à minuit)



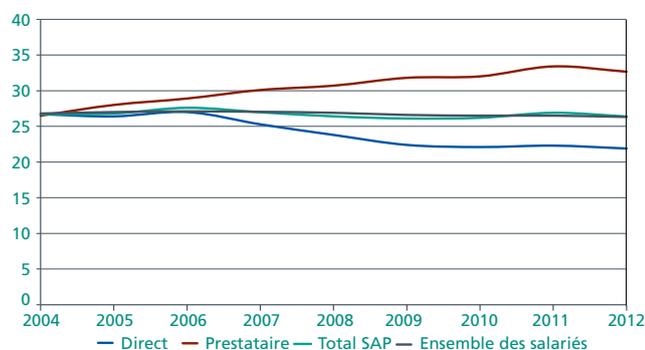
* La moitié des heures de travail ou plus.
Champ : France métropolitaine, salariés.
Source : Insee, enquêtes Emploi 2003-2016, moyennes glissantes sur trois ans ; traitements Dares.

Graphique 4
Évolution de la part des salariés travaillant principalement* de nuit (de minuit à 5h)



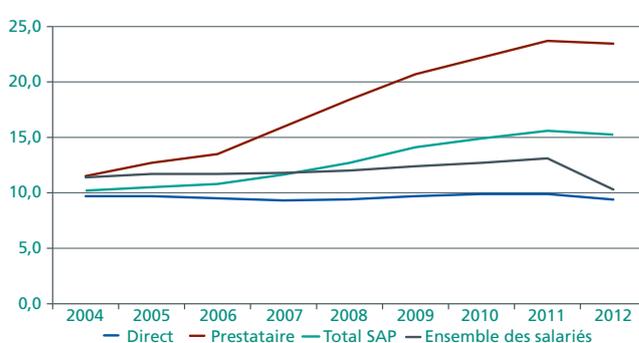
* La moitié des heures de travail ou plus.
Champ : France métropolitaine, salariés.
Source : Insee, enquêtes Emploi 2003-2016, moyennes glissantes sur trois ans ; traitements Dares.

Graphique 5
Évolution de la part des salariés travaillant principalement* le samedi



* Au moins un samedi sur deux.
Champ : France métropolitaine, salariés.
Source : Insee, enquêtes Emploi 2003-2016, moyennes glissantes sur trois ans ; traitements Dares.

Graphique 6
Évolution de la part des salariés travaillant principalement* le dimanche



* Au moins un dimanche sur deux.
Champ : France métropolitaine, salariés.
Source : Insee, enquêtes Emploi 2003-2016, moyennes glissantes sur trois ans ; traitements Dares.

Tableau 7

État de santé des salariés selon leurs secteurs d'activité en 2015

	Âge	Direct	Prestataire	SAP	Services aux particuliers	Ensemble des salariés
Mauvais état de santé (1)	20 - 35 ans	3,0	5,2	4,4	1,6	1,4
	36 - 50 ans	5,9	5,0	5,4	3,0	2,9
	51 - 65 ans	8,7	7,5	8,2	6,3	5,2
	Ensemble	6,3	5,8	6,0	3,1	3,0
Problème de santé durable.....	20 - 35 ans	16,5	19,8	18,9	12,8	12,7
	36 - 50 ans	24,5	26,7	25,6	19,6	19,9
	51 - 65 ans	36,8	36,3	36,6	30,7	29,2
	Ensemble	28,9	28,3	28,6	19,8	19,9
Handicap ou perte d'autonomie (2)	20 - 35 ans	1,5	8,7	6,0	1,5	1,7
	36 - 50 ans	4,1	5,9	5,0	3,2	3,8
	51 - 65 ans	7,2	6,7	7,0	5,1	5,4
	Ensemble	4,8	7,1	5,9	3,8	3,6

(1) Mauvais ou très mauvais état de santé général

(2) Déclare avoir une reconnaissance administrative d'un handicap ou d'une perte d'autonomie ou avoir effectué une demande en cours.

Lecture : en 2015, 16,5 % des salariés de SAP en mode direct ayant entre 20 et 35 ans déclarent avoir un problème de santé durable.

Champ : France métropolitaine, salariés.

Source : Insee, enquête Emploi 2014-2016, moyennes glissantes sur trois ans ; traitements Dares.

Une typologie des salariés de SAP : entre activité principale, contraintes de travail et emploi d'appoint

Le secteur des services à la personne revêt une diversité de formes d'emploi, de types d'employeurs et de conditions de travail liée à la nature des activités proposées. Une classification de l'ensemble des salariés de SAP à partir de l'enquête Emploi a permis d'identifier 3 profils d'emplois parmi les salariés de SAP (encadré 4). Un premier groupe rassemble des salariés dont l'activité de SAP est la principale activité et ce, de manière régulière (78 %). Peu concernés par le travail en soirée, de nuit ou le week-end, ces salariés effectuent les mêmes horaires d'une semaine à l'autre. Majoritairement constituée d'une population âgée de 50 ans et plus et, dans une moindre mesure, de nationalité étrangère, ils sont plus souvent employés par un organisme prestataire pour aide à domicile, et d'autres emplois familiaux lorsqu'il s'agit du mode direct.

Un deuxième groupe rassemble ceux qui cumulent les contraintes de travail (15 %). Ces salariés travaillent habituellement le dimanche (82 %), le samedi (92 %), et peuvent être amenés à intervenir en soirée ou la nuit (respectivement 49 % et 25 %) avec des horaires pouvant varier. Il s'agit surtout d'une activité exercée régulièrement, supérieure à un mi-temps menée plus souvent au sein des organismes prestataires. Ils effectuent principalement des activités d'aide à domicile (83 %).

Un troisième groupe rassemble ceux dont l'activité de SAP constitue un emploi d'attente ou d'appoint (7 %). Il s'agit davantage de personnes qui souhaitent avoir un emploi en plus ou en remplacement de leur emploi actuel ou à venir (40 %). Leur activité de SAP constituant un emploi occasionnel pour la quasi-totalité de ces salariés, ils sont aussi 28 % à avoir recherché un emploi au cours des quatre dernières semaines, et 42 % à être inscrits à Pôle emploi ou dans un autre organisme de placement. Ils sont employés pour moins d'un mi-temps, mais avec des horaires assez peu variables et du travail en semaine, de jour. Ce groupe rassemble les jeunes de 15 à 29 ans ainsi que les étudiants qui exercent l'activité de SAP comme un emploi transitoire. 13 % d'entre eux sont diplômés du supérieur et il s'agit plutôt de salariés employés par des particuliers.

Éric Kulanthaivelu, Lydia Thiérus (DARES).

- [1] Thiérous L. (2016), « Les services à la personne en 2014 : un secteur toujours orienté à la baisse malgré une reprise de l'activité prestataire », *Dares Résultats* n° 011, février.
- [2] Marbot C. Roy, D. (2011), « Évaluation de la transformation de la réduction d'impôt en crédit d'impôt pour l'emploi de salariés à domicile en 2007 », Insee, Document de travail de la DESE.
- [3] Branche-Seigeot A., Ballini C. (2017) : « La validation des acquis de l'expérience en 2015 dans les ministères certificateurs. Le nombre de diplômés par la voie de la VAE continue de diminuer », *Dares Résultats* n° 038.
- [4] Bargoin N., Kesler G., Le Cosquer C., Maj S. (2017), « L'activité des particuliers employeurs reste orientée à la baisse en 2015 », *Acosse Stat* n° 242, janvier.
- [5] Cnis (2012), « Rapport du groupe de travail inter-institutionnel sur la connaissance statistique des emplois dans les services à la personne », n° 129, mai.
- [6] Angier F., Bodo F., Descamps A., Koch F., Mallet M. (2015), « Les services d'aide à domicile gérés par les CCAS-CIAS en 2014 : constats et enjeux d'un secteur en difficulté », décembre.
- [7] Benoteau I., Goin A. (2015), « Services à la personne : aides publiques et coût pour l'utilisateur », *Document d'études* n° 194, novembre.
- [8] Argouar'h J., Aboubadra-Pauly S., Lainé, F. et Jolly C., (2015), « Les métiers en 2022 : prospective par domaine professionnel », *Synthèse Stat* n° 011, avril.
- [9] Garner H., Leuthereau-Morel N. (2014), « Gouvernance et organisation des services à la personne en Europe », *Document de travail*, France Stratégie, décembre.
- [10] Pinville M. Poletti B. (2014), Rapport parlementaire d'information sur l'évaluation du développement des services à la personne, Sénat, décembre.
- [11] Benoteau I., Goin A. (2014), « Les services à la personne : qui y recourt ? Et à quel coût ? », *Dares Analyses* n° 063, août.
- [12] 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.
- [13] Benoteau I., Baillieux Y. et Chaillot G. (2013), « Les services à la personne. Davantage sollicités dans les zones rurales et âgées », *Dares Analyses* n° 050, juillet.
- [14] Garner H. Laine F. (2013), « Services à la personne : constat et enjeux », France Stratégie, septembre.
- [15] Sénat, 2010, « Services à la personne : bilan et prospective », Rapport d'information n° 589, 30 juin.
- [16] Marbot C. (2008), « Travailler pour des particuliers : souvent une activité d'appoint ». Dossier dans *Les salaires en France* édition 2008, Insee Références, décembre.

DARES ANALYSES

est édité par le ministère du Travail.
Direction de l'animation de la recherche, des études
et des statistiques (Dares), 39-43, quai André Citroën, 75902 Paris cedex 15.
<http://dares.travail-emploi.gouv.fr> (Publications)

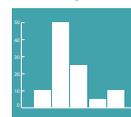
Directrice de la publication : **Selma Mahfouz**
Rédactrice en chef : **Anne Delahaye**
Secrétariat de rédaction : **Marie Avenel, Hadrien Baer**
Maquettistes : **Guy Barbut, Thierry Duret, Bruno Pezzali**
Conception graphique et impression : ministère du travail.

Réponse à la demande : dares.communication@travail.gouv.fr

Abonnement aux avis de parution de la Dares : (<http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/avis-de-parution/article/abonnement>)

Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 2109 - 4128 et ISSN 2267 - 4756.

Données des graphiques et tableaux
accessibles au format excel



Encadré 1 – Que recouvrent les services à la personne ?

Les activités de services à la personne (SAP) 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 2016-750 du 6 juin 2016 (article D.7231-1 du Code du travail) fixe la liste des 26 activités relevant des services à la personne qui ouvrent droit aux avantages fiscaux et sociaux du secteur (1).

Le recours aux services à la personne peut s'effectuer par voie directe, mandataire ou prestataire. Dans les deux premiers cas, le particulier est l'employeur du salarié et lui verse un salaire en contrepartie du service rendu. Les formalités administratives sont assurées et facturées par un organisme en cas de recours à un mandataire.

Par voie prestataire, le particulier est le client de l'organisme prestataire qui facture la prestation réalisée par l'intervenant. Cela concerne les organismes, privés ou publics (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. Il peut également s'agir de travailleurs non salariés (gérant, travailleur individuel indépendant tels que les micro-entrepreneurs, les entreprises individuelles ou les entrepreneurs individuels à responsabilité limitée (EIRL)). L'étude se focalise, ici, sur les salariés intervenant dans le secteur des services à la personne (pour plus d'informations sur la réglementation du secteur : [1], encadré 1).

(1) Pour plus de détails concernant la liste des activités de services à la personne soumises à agrément et celles soumises à titre facultatif au régime déclaratif : <https://www.entreprises.gouv.fr/services-a-la-personne/activites-des-sap>.

Encadré 2 – Évolution du cadre juridique et fiscal des services à la personne (2006-2017)

- 2006** • Création de l'exonération « services à la personne » sur les cotisations patronales de sécurité sociale pour tous les salariés y compris le personnel encadrant des associations et des entreprises prestataires « agréées » (1) intervenant auprès de publics non fragiles, pour un montant correspondant aux cotisations au niveau du Smic ;
- Mise en place de l'abattement forfaitaire de 15 points sur les cotisations sociales patronales dues par les particuliers employeurs qui déclarent au réel ;
- Création du Cesu : le Cesu remplace le CES et le TES. Ce mode de paiement simplifie la déclaration que doit faire l'employeur et permet de rémunérer des services à la personne ainsi que des services de garde d'enfants à l'extérieur du domicile. Il peut prendre deux formes différentes :
 - le « Cesu bancaire », qui s'utilise comme un chèque bancaire,
 - le « Cesu préfinancé », d'un montant prédéfini, qui est distribué aux utilisateurs de services à la personne par les organismes participant à son financement (établissements employeurs du particulier, collectivités publiques, etc.) ;
- Simplification des procédures d'agrément ;
- Instauration des activités de gardiennage, d'assistance administrative, d'assistance informatique, de livraisons de courses, ainsi que les soins esthétiques à domicile pour les personnes dépendantes dans le champ des SAP.
- 2007** • Transformation de la réduction d'impôts en crédit d'impôt pour les foyers actifs (célibataires actifs et couples bi-actifs).
- 2009** • Majoration du plafond de dépenses éligibles à la réduction et au crédit d'impôt de 3 000 lorsque les contribuables emploient directement un salarié pour la première fois.
- 2011** • Suppression de l'exonération de cotisations patronales des prestataires intervenant auprès des publics non fragiles (exonération « services à la personne »). L'exonération spécifique aux publics fragiles demeure (exonération « aide à domicile ») ;
- Suppression de l'abattement forfaitaire de 15 points sur les cotisations patronales dues par des particuliers employeurs cotisant au réel ;
- Fin de la distinction entre agrément simple et agrément qualité : désormais, les organismes exerçant des activités auprès des personnes fragiles doivent être agréés ; les autres activités doivent être déclarées.
- 2012** • Fin du taux de TVA unifié pour les interventions réalisées par les entreprises. Le taux réduit est maintenu pour les prestations exclusivement liées aux gestes essentiels de la vie quotidienne des personnes handicapées et des personnes âgées dépendantes qui sont dans l'incapacité de les accomplir, fournies par des structures agréées. Les autres activités sont soumises au taux intermédiaire (7 %).
- 2013** • Création d'un abattement de 75 centimes par heure travaillée (dans la limite de la cotisation maladie) pour les particuliers employeurs ;
- Augmentation des plafonds de dépenses éligibles au crédit ou à la réduction d'impôt sur le revenu pour les petits travaux de jardinage et l'assistance informatique à domicile (respectivement 5 000 et 3 000 euros à compter de l'imposition des revenus de l'année 2013) ;
- Suppression de la possibilité de déclarer au forfait pour les particuliers employeurs. La déclaration au forfait permettait à l'employeur de payer les cotisations sociales du salarié sur la base du Smic horaire ;
- Certaines activités sont soumises au taux de TVA normal (19,6 %).
- 2014** • Augmentation de la TVA pour tous les secteurs d'activité : passage de 19,6 % à 20 % et de 7 % à 10 %, le taux de 5,5 % reste inchangé pour les activités concernant la garde d'enfants de moins de 3 ans et les publics fragiles.
- 2015** • L'abattement forfaitaire de cotisation sociale est porté à 1,5 euros par heure travaillée pour les particuliers employeurs faisant garder à domicile des enfants âgés de 6 à 13 ans. L'abattement de 75 centimes est inchangé pour les autres activités ;
- L'exonération patronale de cotisation sociale pour les particuliers employeurs est portée à 2 euros par heure travaillée pour toutes les activités de SAP ;
- Création d'un régime unique d'autorisation des services d'aide et d'accompagnement à domicile des personnes handicapées et des personnes âgées en perte d'autonomie. Les organismes actuellement agréés intervenant auprès de ces publics basculeront progressivement dans le régime de l'autorisation.
- 2017** • Extension de l'éligibilité du crédit d'impôt pour l'emploi d'un salarié de services à la personne à l'ensemble des contribuables.

(1) Le terme « agréé » fait référence à l'ancien régime, il correspond aujourd'hui au régime de la déclaration.

Encadré 3 – Sources de données

Les sources de données relatives aux services à la personne diffèrent selon le mode de recours. Les données relatives aux particuliers employeurs et à leurs salariés proviennent des déclarations nominatives simplifiées (DNS), des volets sociaux des chèques emploi service universel (Cesu) et des volets sociaux des chéquiers liés à la prestation d'accueil du jeune enfant (Paje) [4]. Ces déclarations sont transmises à l'Acoss pour la gestion des cotisations de sécurité sociale. En tant que groupe de protection sociale des emplois de la famille, l'Ircem reçoit également ces données pour la gestion des cotisations de retraite complémentaire. L'Insee est également destinataire de ces données pour la constitution du fichier annuel sur les particuliers employeurs (PEA). Concernant les organismes de services à la personne, leur activité est mesurée au moyen de deux sources : les états mensuels d'activité (EMA) – qui renseignent l'activité de l'organisme chaque mois – et le tableau statistique annuel (TSA) – qui indique sur une année des données plus détaillées sur les intervenants et le type d'activité réalisée [2]. Ces données sont saisies dans le système d'information Nova de la Direction générale des entreprises, qui recense de manière exhaustive tous les organismes de services à la personne agréés et/ou déclarés.

Cependant, toutes ces sources sont limitées aux seuls indicateurs d'emploi et d'activité, car il s'agit avant tout de sources administratives dont les données servent à la gestion. Pour obtenir des données détaillées, il faut plutôt se référer à des enquêtes du type « enquête Emploi » qui fournit des données sur les caractéristiques des salariés, leurs conditions d'emploi et de travail. Toutefois, certaines questions sont posées uniquement pour l'emploi principal sur une semaine de référence. Or les salariés de particuliers employeurs ont rarement un employeur principal mais plus souvent plusieurs employeurs, et leur charge de travail est variable selon les périodes de l'année. C'est pourquoi, pour mesurer les salaires et les heures travaillées, cette étude est basée sur les déclarations annuelles de données sociales grand format (DADS-GF) pour les informations relatives à l'emploi et à l'activité dans le secteur des services à la personne. Les DADS-GF sont une source exhaustive sur les salariés qui couvre toutes les périodes d'emploi sur l'année et dont les données sont issues de fichiers administratifs où figurent une série d'informations sur les caractéristiques sociodémographiques, les conditions d'emploi (heures travaillées et salaires perçus) des salariés ainsi que des informations relatives aux employeurs. Les DADS-GF constituent des données relatives aux salariés du secteur privé, du secteur public (alimenté par le système d'information sur les agents des services publics (SIASP), de l'Insee) et aux salariés employés par un particulier (alimenté par la source PEA). Les DADS-GF ne couvrent pas les non-salariés tels que les micro-entrepreneurs (1). Les dernières DADS-GF disponibles portent sur l'année 2014. Les services non déclarés ne peuvent être mesurés par définition. Dans cette étude, nous avons uniquement pris en compte les salariés afin d'être homogènes avec le champ des DADS-GF.

Les salariés des services à la personne dans les déclarations annuelles de données sociales grand Format (DADS-GF)

Les salariés des particuliers employeurs sont aisément identifiables dans les DADS-GF grâce à l'indicatrice de source (correspondant au fichier PEA) qui figure dans le fichier des DADS-GF. En revanche, pour les salariés des organismes prestataires, le secteur des services à la personne ne correspond pas tout à fait à un secteur de la nomenclature d'activité [5]. Pour identifier les salariés des organismes prestataires dans les DADS-GF, il a donc fallu dans un premier temps repérer les organismes et leurs salariés grâce à une sélection de professions (PCS) approchant les métiers des intervenants de SAP. Lorsque la « part de personnel SAP (2) » par établissement ainsi mesurée était inférieure à un certain seuil, il est considéré qu'il ne s'agissait pas d'un organisme prestataire. Les seuils ont été établis en calculant cette part pour les organismes prestataires de la base Nova présents dans les DADS.

Les DADS-GF n'étant disponibles qu'à partir de 2009, il n'a pas été possible d'étudier la situation des salariés avant cette date contrairement à ce que permet de faire l'enquête Emploi.

Les services à la personne dans l'enquête Emploi

Tout comme pour les DADS-GF, l'enquête Emploi conduite par l'Insee chaque trimestre ne permet de circonscrire qu'un champ approché des SAP par un croisement de la profession, du type d'employeur et de l'activité principale de l'employeur. Compte tenu des faibles effectifs de salariés de SAP présent dans l'enquête Emploi sur une année, nous avons constitué des bases de données regroupant trois années successives afin de disposer d'effectifs suffisamment nombreux pour avoir des résultats robustes. Ainsi, par exemple, les résultats portant sur l'année 2015 dans cette étude résultent d'une moyenne des données portant sur les années 2014 à 2016.

(1) En 2015, l'activité des micro-entrepreneurs représente 1 % des heures du secteur des services à la personne.

(2) Le personnel SAP est identifié grâce à la sélection définie plus haut.

Encadré 4

Méthodologie de la typologie réalisée sur les salariés des services à la personne

La typologie a été réalisée à partir des caractéristiques sociodémographiques, des conditions d'emploi et de travail des salariés de services à la personne disponibles dans les enquêtes Emploi de 2014 à 2016 (voir encadré 3). Elle a été construite à l'aide d'une analyse des correspondances multiples (ACM), suivie d'une classification ascendante hiérarchique (CAH).

Les variables utilisées pour réaliser l'ACM sont les suivantes :

- la situation professionnelle : activité régulière ou non, nombre d'activités supplémentaires ;
- l'emploi principal : type de temps de travail ; type d'horaire ; travail en soirée, de nuit, le samedi, le dimanche ;
- la recherche d'emploi : être inscrit ou non à Pôle emploi en parallèle de son emploi, souhait d'avoir un emploi en plus ou en remplacement de l'emploi actuel ou à venir, avoir recherché un emploi au cours des quatre dernières semaines.

Pour les variables liées à la situation professionnelle, cette typologie utilisant l'enquête Emploi, les concepts utilisés sont légèrement différents de ceux du tableau 4 calculé à partir des DADS.

D'autres variables, dites illustratives car non mobilisées dans l'élaboration des classes, ont aidé à leur interprétation. Il s'agit, d'une part, de variables caractéristiques des salariés (âge, niveau de formation, nationalité, situation familiale, nombre d'enfants, situation de handicap, état de santé général plutôt bon ou plutôt mauvais) et, d'autre part, de variables relatives au type de métier et d'employeur (aide à domicile, garde d'enfants et autres emplois familiaux selon le recours direct ou prestataire).

Au total, la typologie fait intervenir 11 variables « actives » servant à construire les classes et 10 variables « illustratives ». L'ensemble des variables est présenté dans le tableau suivant :

Tableau

Caractéristiques des salariés dans leur emploi principal de SAP en fonction des trois classes issues de la typologie*

		En %		
		Classe 1	Classe 2	Classe 3
Répartition		78	15	7
Variables actives				
Travail régulier		78	81	6
Temps de travail	< 50%	29	19	62
	≥ 50%	71	81	38
Nombre d'activités professionnelles supplémentaires	Une activité supplémentaire	88	84	84
	Deux activités supplémentaires	7	12	0
	Trois ou plus de trois activités supplémentaires	5	4	16
Type d'horaire	A peu près semblables d'une semaine à l'autre	76	60	11
	Alternés : 2x8, 3x8, équipes...	0	2	0
	Variables d'une semaine sur l'autre	24	36	5
	N'est pas concerné	0	1	84
Nombre d'heures total travaillées durant une semaine de référence	< 20	92	86	99
	≤ 35	6	8	1
	> 35	2	6	0
Travail en soirée	La moitié des heures de travail ou plus	0	14	7
	Moins de la moitié des heures de travail	3	35	5
	Ne travaille pas le soir/n'est pas concerné	97	51	88
Travail de nuit	La moitié des heures de travail ou plus	0	10	1
	Moins de la moitié des heures de travail	0	15	1
	Ne travaille pas la nuit/n'est pas concerné	100	75	98
Travail le samedi	La moitié des heures de travail ou plus	10	92	13
	Moins de la moitié des heures de travail	11	4	13
	Ne travaille pas le samedi/n'est pas concerné	79	4	74
Travail le dimanche	La moitié des heures de travail ou plus	0	82	7
	Moins de la moitié des heures de travail	9	7	5
	Ne travaille pas le dimanche/n'est pas concerné	91	11	88
Souhaite avoir un emploi en plus, ou en remplacement de l'emploi actuel ou à venir		22	23	40
A recherché un emploi au cours des quatre dernières semaines		9	9	28
Est inscrit comme demandeur d'emploi auprès de Pôle Emploi, un opérateur de placement ou une association d'insertion		16	20	42
Variables illustratives				
Diplôme	> Baccalauréat	7	6	13
	Baccalauréat	14	18	23
	CAP/BEP	35	39	23
	Brevet/pas de diplôme	44	37	41
Type de ménage	Personne seule	16	14	22
	Famille monoparentale	14	17	16
	Couple sans enfants	25	21	22
	Couple avec enfants	45	48	31
	Ménage complexe	5	6	9
Nombre d'enfants (de moins de 18 ans)	Aucun enfant	62	61	66
	Un enfant	20	17	17
	Deux enfants	13	15	11
	Trois enfants ou plus	5	7	6
Nationalité étrangère		15	10	19
A fini ses études initiales		98	99	83
Tranche d'âges	15-29 ans	12	17	34
	30-49 ans	40	38	29
	50 ans et plus	48	45	37
Recours direct	Aide à domicile	19	28	17
	Autre emplois familiaux	26	10	44
	Garde d'enfants	6	2	14
Recours prestataire	Aide à domicile	35	55	15
	Autre emplois familiaux	11	3	7
	Garde d'enfants	3	2	3
Etat de santé général	Plutôt bon	93	95	94
	Plutôt mauvais	6	5	6
Est en situation de handicap ou perte d'autonomie		7	5	5

*La somme des colonnes n'est pas systématiquement égale à 100 % en raison de l'absence de réponse des personnes non concernées par la question pour lesquelles les modalités ne sont pas affichées.

Lecture : 7 % des salariés des SAP de la classe 1 ont un niveau supérieur au baccalauréat.

Champ : salariés dont l'emploi principal est un emploi de SAP en 2015. France métropolitaine.

Source : Insee, enquêtes Emploi 2014-2016, moyennes glissantes sur trois ans ; traitements Dares.