

Travailler pour des particuliers : souvent une activité d'appoint

Claire Marbot*

En France métropolitaine, le nombre de salariés qui travaillent à titre principal dans le secteur des services à la personne a doublé en 15 ans. La plupart d'entre eux sont employés directement par des particuliers. Il s'agit d'une population très féminisée (à 96 %), peu qualifiée (47 % de personnes sans aucun diplôme) et plus âgée que les autres salariés.

L'Insee exploite depuis peu les déclarations des particuliers-employeurs. Cette source statistique permet, pour la première fois, de connaître le revenu salarial des salariés qu'ils emploient.

En 2006, 1,6 million de salariés ont travaillé pour le compte de particuliers-employeurs. Ils ont touché en moyenne 6 900 euros nets pour l'ensemble de leurs emplois, y compris quand ils ne sont pas employés directement par un particulier. Pour la plupart d'entre eux, ce revenu salarial résulte du cumul de plusieurs emplois. En particulier, 46 % d'entre eux, soit 700 000, ont également occupé un ou plusieurs emplois de nature souvent proche pour le compte d'une association, d'une entreprise ou d'une collectivité locale. Ils concilient ces deux types d'emplois pendant 189 jours en moyenne, soit plus de la moitié de l'année.

Pour deux tiers de ces salariés, soit un million de personnes, l'emploi direct auprès de particuliers est l'activité principale. Pour le dernier tiers de salariés, ce n'est qu'une source secondaire de leur revenu salarial.

Le secteur des services à la personne (*encadré 1*) a connu un développement important depuis les années 1980, avec l'introduction de mesures successives qui ont conduit à abaisser fortement le coût final du recours à ces services (*encadré 2*). La mise en place de ces incitations financières a permis à la fois la création d'emplois et l'intégration dans le champ de l'emploi déclaré de salariés qui, jusque là, travaillaient « au noir ».

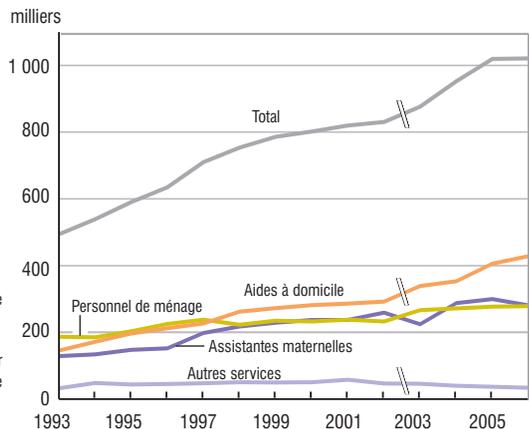
Entre 1993 et 2006, le nombre de salariés qui travaillent à titre principal dans le secteur des services à la personne a doublé (*figure 1*). Les métiers d'assistante maternelle et

1. Évolution du nombre de salariés des services à la personne depuis quinze ans

Note : il s'agit ici du nombre de salariés dont l'emploi principal s'exerce dans le secteur des services à la personne.

La refonte de l'enquête Emploi a introduit une rupture de série en 2003. Champ : salariés des services à la personne (employés directement par un particulier ou par l'intermédiaire d'un prestataire), France métropolitaine.

Source : Insee, enquête Emploi.



* Claire Marbot, Insee, division Exploitation des fichiers administratifs sur l'emploi et les revenus.

d'aide à domicile auprès de personnes âgées ou dépendantes ont connu les plus fortes progressions, avec un nombre de salariés multiplié par 2,2 et 3,0 respectivement. Ces indications sont tirées de l'enquête Emploi (encadré 3).

En particulier, les organismes prestataires emploient des effectifs en forte croissance depuis l'introduction en 1992 de la notion d'organisme agréé de services à la personne (OASP). Toutefois, la grande majorité demeure employée directement par un particulier. C'est sur cette population que porte l'étude.

Une surreprésentation des femmes et des salariés âgés

96 % des salariés qui exercent leur activité principale au service d'un particulier-employeur et employés directement par eux sont des femmes, une proportion stable depuis 1993 (figure 2). Les métiers de l'aide à domicile, de la garde des enfants et de l'entretien sont les plus féminisés. Autre caractéristique, ces salariés sont beaucoup plus âgés que l'ensemble des salariés : 45,5 ans en moyenne en 2006, contre 39,9 ans. Ce secteur emploie plus de salariés d'au moins 60 ans que les autres secteurs, un mouvement qui s'amplifie au cours des dernières années. Ainsi, 5,9 % des salariés des particuliers-employeurs ont plus de 60 ans en 2006 (contre 4,7 % en 1993), alors que seuls 2,0 % de l'ensemble des salariés se trouvent dans cette situation.

La composition des ménages dans lesquels vivent les salariés des particuliers-employeurs diffère de celle de l'ensemble des salariés. Ces salariés sont proportionnellement plus nombreux à avoir des enfants (64,2 % contre 61,9 %). Ils vivent plus fréquemment dans des familles comprenant au moins trois enfants (13,5 % des salariés contre 10,2 % de l'ensemble des salariés). Toutefois, ce sont essentiellement les assistantes maternelles qui vivent dans des familles de taille plus importante (75,9 % d'entre elles ont des enfants, et 18,9 % en ont au moins trois, contre respectivement 63,3 % et 9,3 % pour l'ensemble des employées). C'est donc essentiellement ce métier qui favorise la conciliation entre travail et tâches familiales, probablement parce qu'il s'exerce au domicile du salarié, ce qui permet de travailler sans faire garder ses propres enfants.

2. Caractéristiques sociodémographiques des salariés des particuliers-employeurs

	Taux de féminisation	Âge moyen	Proportion en %							
			plus de 60 ans	plus de 50 ans	sans diplôme	niveau inférieur au bac	au moins 1 enfant	au moins 3 enfants	étrangers	au moins un parent est né étranger
Assistants maternelles	99,8	45,5	5,1	31,2	35,0	77,8	75,9	18,9	2,9	19,0
Aides et gardes à domicile	97,4	44,4	4,7	32,4	43,6	77,8	57,3	11,2	14,8	36,1
Personnel de ménage	96,2	47,6	8,3	38,2	65,6	92,6	56,0	9,7	28,6	42,9
Autres services	65,6	38,9	3,4	14,8	34,4	67,0	66,4	8,7	8,9	31,3
Salariés des particuliers-employeurs	96,5	45,5	5,9	33,0	46,8	81,8	64,2	13,5	14,3	31,7
Employées ¹	100,0	40,0	2,4	25,3	23,3	64,9	63,3	9,3	5,2	23,8
Ensemble des salariés	48,4	39,9	2,0	21,1	18,4	52,7	61,9	10,2	4,7	22,9

1. Ensemble des employés de sexe féminin.

Champ : salariés des particuliers-employeurs, France métropolitaine.

Lecture : 5,9 % des salariés dont l'activité principale est au service des particuliers-employeurs ont plus de 60 ans. À titre de comparaison, 2,4 % de l'ensemble des employées et 2,0 % des salariés ont plus de 60 ans.

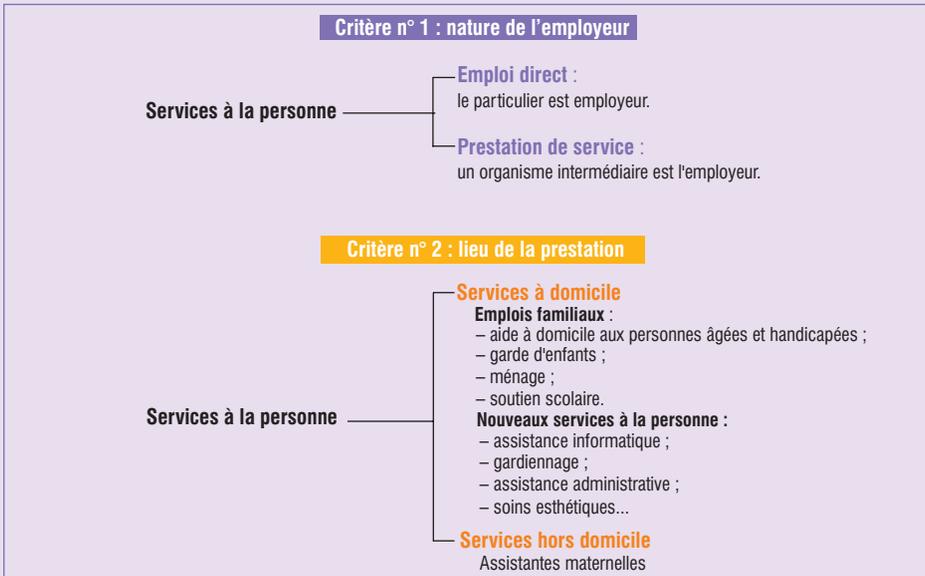
Source : Insee, enquête Emploi.

Le champ des services à la personne

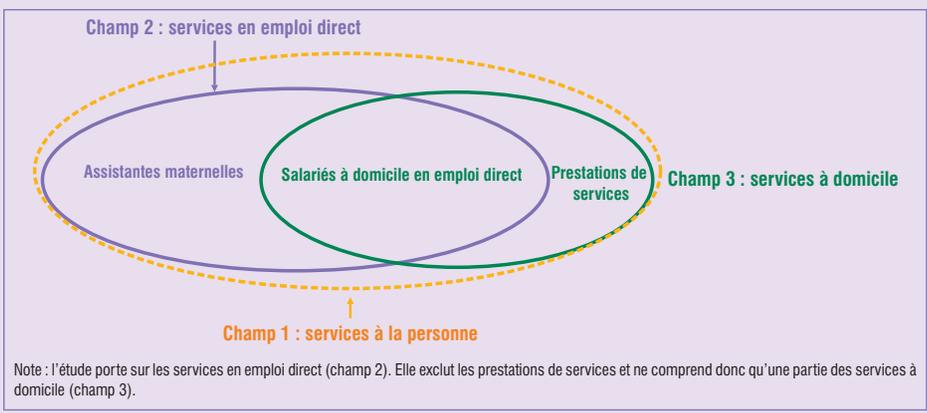
La notion de services à la personne peut être saisie à travers deux critères : la nature de l'employeur et le lieu où se réalise la prestation (*graphique A*). Leur croisement définit plusieurs champs (*graphique B*). L'étude se place prioritairement sur le champ de l'emploi direct et exclut donc les services rendus par l'intermédiaire d'un organisme prestataire. La notion de services à la personne désigne, au

sens strict, des services rendus au domicile du ménage : emplois familiaux et nouveaux services introduits par le Plan Borloo en 2005 (*encadré 2*). On inclut cependant souvent dans ce champ les assistantes maternelles, même si le service est rendu au domicile du salarié et non du ménage, car les avantages financiers du secteur s'appliquent également aux ménages qui y recourent.

A. Critères principaux qui définissent les sous-champs des services à la personne



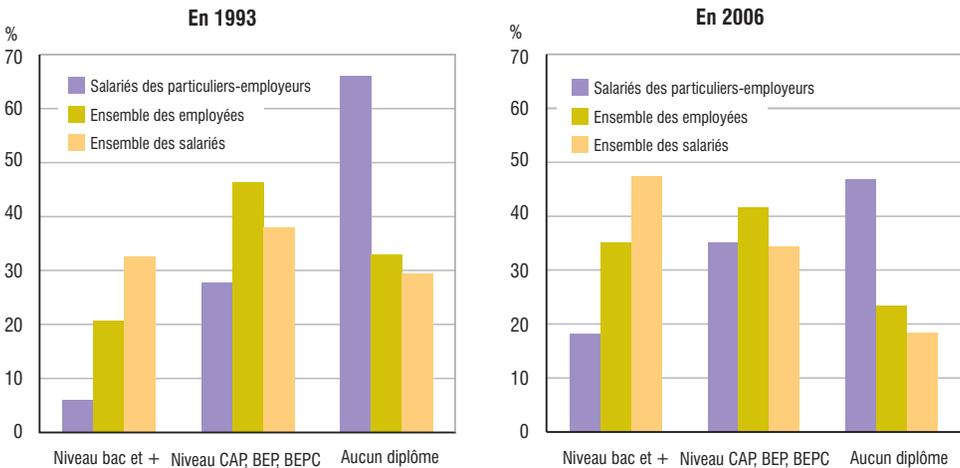
B. Champ des services à la personne



Le niveau de formation de ces salariés est nettement inférieur à celui de l'ensemble des actifs ayant un emploi (*figure 2*). En 2006, 46,8 % des salariés du secteur n'ont aucun diplôme et 81,8 % ont interrompu leurs études avant le niveau baccalauréat (contre respectivement 23,3 % et 64,9 % pour l'ensemble des employées). Parmi les salariés effectuant des ménages, la proportion de sans diplôme s'élève même à 65,6 %. Toutefois, les salariés du secteur dans son ensemble ont bénéficié de la tendance générale à l'élévation du niveau de formation initiale : la proportion de salariés possédant un diplôme de niveau égal ou supérieur au baccalauréat est passé de 6 % à 18,2 % entre 1993 et 2006, pendant qu'elle progressait de 32,5 % à 47,3 % pour l'ensemble des salariés (*figure 3*).

Un grand nombre de ces salariés sont issus de l'immigration. 14,3 % d'entre eux sont étrangers, et 31,7 % ont au moins un parent qui n'est pas français de naissance, soit des proportions supérieures à celles que l'on observe dans la population salariée (4,7 % et 22,9 % respectivement). Les salariés étrangers représentent 28,6 % des salariés effectuant des ménages, 14,8 % des aides et gardes à domicile, et seulement 2,9 % des assistantes maternelles.

3. Niveau de diplôme des salariés des services à la personne, des employées et de l'ensemble des salariés



Lecture : en 2006, 46,8 % des salariés des particuliers-employeurs, 23,3 % de l'ensemble des employées et 18,4 % de l'ensemble des salariés ne possédaient aucun diplôme.

Champ : salariés des particuliers-employeurs, France métropolitaine.

Source : Insee, enquête Emploi.

Au sein du ménage, ces emplois sont le plus souvent une source de revenu minoritaire

Les salariés travaillant pour des particuliers-employeurs ont, d'après l'enquête Revenus fiscaux, un niveau de vie en moyenne inférieur de 21 % à celui des autres salariés. Ils appartiennent plus souvent à des ménages considérés comme pauvres, c'est-à-dire à des ménages dont le niveau de vie par personne est inférieur à 60 % du niveau de vie médian : c'est le cas de 17,6 % d'entre eux, contre 12,1 % pour l'ensemble des ménages.

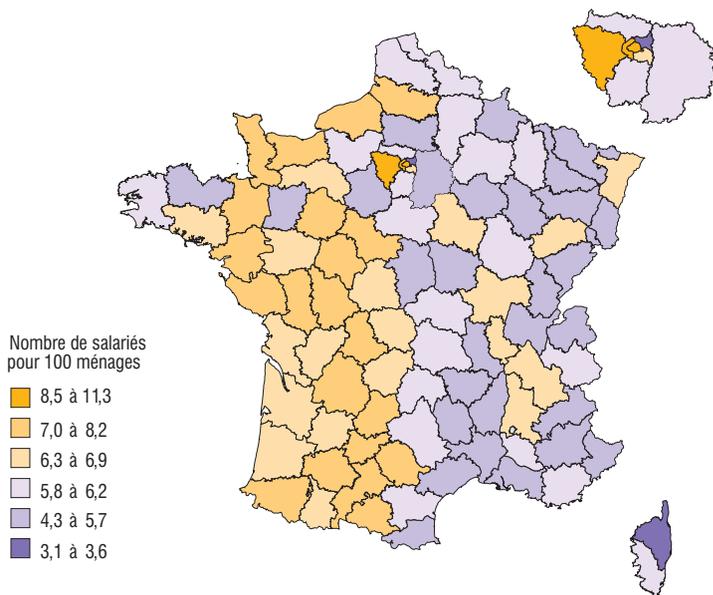
Les emplois au service direct de particuliers peuvent s'exercer pour un faible volume d'heures et éventuellement de manière intermittente. Ils sont ainsi susceptibles d'apporter un complément de revenu aux ménages. Ils peuvent par exemple attirer une femme peu qualifiée et qui vit en couple avec des enfants. Ainsi, pour 44 % de ces ménages, ce salaire contribue pour moins de 20 % au revenu disponible. Il fournit moins de la moitié du revenu disponible à 80 % des ménages. Toutefois, pour plus de 26 % d'entre eux, ce salaire constitue le seul revenu d'activité (salariée ou indépendante) sur lequel le ménage peut compter. Dans ce cas, qu'il s'agisse de familles monoparentales ou que le conjoint soit au chômage, ce salaire est complété par des revenus sociaux, si bien que ce n'est que pour 8 % des ménages qu'il représente plus de 95 % du revenu disponible.

Une forte concentration en Île-de-France

C'est dans les Hauts-de-Seine que la densité en salariés est la plus forte (11,3 salariés des particuliers-employeurs pour 100 ménages). Viennent ensuite Paris (8,9) puis les Yvelines (8,5) (figure 4). À l'opposé, la Haute-Corse (3,1) et la Seine-Saint-Denis (3,6) sont les départements où la densité est la plus faible. Les départements ont été répartis en six classes en fonction de leur densité en salariés du secteur. En dehors des cinq départements précédemment cités qui constituent les deux classes extrêmes, au sein des autres classes la densité varie de 4,3 salariés pour 100 ménages à 8,2. Il existe un clivage en faveur des départements de la moitié ouest du territoire, y compris l'ouest de la région parisienne.

Le déterminant majeur de ce clivage est-ouest est la concentration en ménages dont la personne de référence est âgée de plus de 80 ans (figure 5). En revanche, le nombre moyen d'enfants en bas âge par ménage, le taux d'activité féminin, la densité en crèches, le revenu des ménages n'exercent pas d'effet significatif.

4. Répartition géographique des salariés des particuliers-employeurs



Lecture : les Hauts-de-Seine comptent 11,3 salariés des particuliers-employeurs pour 100 ménages.

Champ : salariés des particuliers-employeurs, France métropolitaine.

Source : Cnav, déclarations Cesu, DNS, Paje.

5. Déterminants de la répartition des salariés des particuliers-employeurs par département

	Coeff.	Écart-type		Coeff.	Écart-type	
Densité en crèches dans le département	- 0,0002	0,0003	n. s.			
Nombre d'enfants						
de moins de 6 ans	- 0,0196	0,0329	n. s.			
Total	- 0,0057	0,0130	n. s.			
Niveau de vie des ménages dans le département¹						
Médiane (*1000)	- 0,0016	0,0013	n. s.			
Seuil du 9 ^e décile (*1000)	0,0016	0,0006	**	<0,0001	<0,0001	***
Proportion des ménages dont la personne de référence est âgée de						
plus de 60 ans	- 0,0485	0,0294	*	- 0,0414	0,0179	**
plus de 70 ans	0,0113	0,0473	n. s.			
plus de 80 ans	0,1328	0,0732	**	0,1528	0,0567	***
Taux d'activité féminine	0,0291	0,0220	n. s.			

1. Le niveau de vie est égal au revenu disponible du ménage divisé par le nombre d'unités de consommation (UC). Les UC sont des poids attribués aux membres du ménage en fonction de leur âge.

Note : ces résultats proviennent d'une régression par les moindres carrés ordinaires. La deuxième série de résultats est obtenue après exclusion des variables non significatives de la première régression. La variable dépendante est le nombre de salariés des particuliers-employeurs pour un ménage dans le département. Ses valeurs vont de 3,1 à 11,3 salariés pour 100 ménages.

Lecture : « Toutes choses égales par ailleurs », c'est-à-dire lorsque l'on contrôle des effets des variables présentes dans le tableau, une proportion de ménages de plus de 80 ans dans le département supérieure d'un point augmente la densité en salariés de 0,1528 salariés pour 100 ménages.

Champ : salariés des particuliers-employeurs, France métropolitaine.

Source : Cnav, déclarations Cesu, DNS, Paje.

Encadré 2

La politique de développement des services à la personne

Depuis le milieu des années 1980, les pouvoirs publics ont entrepris de développer le secteur des services à la personne, avec un double objectif : créer des emplois et répondre à des besoins sociaux croissants.

Objectif principal : abaisser le coût final pour l'utilisateur

Des avantages fiscaux ciblés ont été introduits : en 1991, une réduction d'impôt de 50 % des sommes versées a été instituée dans la limite d'un plafond de dépense (12 000 euros en 2006) ; par ailleurs, les services à la personne sont depuis 1999 soumis à un taux de TVA réduit (5,5 %).

Les cotisations patronales ont été allégées : création de l'allocation de garde d'enfant à domicile (AGED) en 1987 et de l'aide à la famille pour l'emploi d'une assistante maternelle (AFEAMA) en 1991 pour la garde des enfants, exonération de charges pour les personnes âgées ou handicapées dépendantes en 1987.

Des allocations mensuelles ont été instituées, notamment l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) pour les personnes dépendantes en 2002.

Les entreprises sont incitées à cofinancer le recours de leurs salariés à des services à domicile : titre emploi service en 1996, chèque emploi service universel (Cesu) cofinancé en 2005.

Inciter à la création de structures intermédiaires

La notion d'organisme agréé de services à la personne a été créée en 1991. À partir de 1996, les entreprises privées ont eu la possibilité d'obtenir ce statut.

Simplifier les formalités administratives

Le chèque emploi services (créé en 1993) a été remplacé en 2005 par le Cesu bancaire. Ces dispositifs dispensent de plusieurs formalités comme la déclaration à l'Urssaf, le calcul des cotisations sociales, ou la délivrance du bulletin de paie.

La loi du 26 juillet 2005

Cette loi met en œuvre un dispositif unifié, qualifié de « Plan de développement des services à la personne ». Il se situe dans le prolongement des trois axes antérieurs, en introduisant de nouveaux allègements de cotisations sociales, en créant le Cesu et en simplifiant les procédures d'agrément. Il renforce l'attractivité du secteur des services à la personne, en incitant les partenaires sociaux à négocier afin d'améliorer leurs conditions de travail. La loi crée également une Agence nationale des services à la personne (ANSP), qui a pour mission de soutenir la réalisation du Plan.

Des disparités de revenu salarial qui s'expliquent essentiellement par le nombre d'heures travaillées

La moitié des salariés des particuliers-employeurs touchent, sur l'ensemble de leurs emplois, y compris en dehors de l'emploi direct par un particulier, plus de 5 630 euros nets sur l'année et 10 % perçoivent plus de 14 500 euros (*figure 6*). 18,5 % des salariés gagnent au moins l'équivalent d'un Smic annuel à temps plein (11 832 euros nets). Le seuil qui délimite les 10 % de salariés qui ont touché le plus en 2006 est 28,4 fois plus élevé que celui qui délimite les 10 % qui ont touché le moins. À titre de comparaison, cet indicateur de dispersion du revenu salarial est de 19,8 pour l'ensemble des femmes salariées d'organismes privés ou publics en 2006. Les assistantes maternelles sont les salariées qui touchent le revenu salarial le plus élevé, puisque 50 % perçoivent plus de 7 179 euros sur l'ensemble de leurs emplois. Le revenu salarial médian est de 5 454 euros pour les gardes d'enfants à domicile. Il avoisine les 5 100 euros pour les autres salariés travaillant chez des particuliers-employeurs. C'est pour les assistantes maternelles que les revenus salariaux sont les plus concentrés : le ratio inter-décile – c'est-à-dire le rapport entre les seuils qui délimitent respectivement les 10 % les plus élevés et les 10 % les plus bas – est de 9,3 contre 18,0 pour les gardes à domicile, 31,3 pour les aides à domicile et 39,9 pour les autres salariés.

Le déterminant essentiel du revenu salarial pour les salariés des particuliers-employeurs est le nombre d'heures travaillées. Les 10 % de ceux qui touchent le plus, à l'exception des assistantes maternelles, ont gagné en moyenne 18 955 euros, soit plus de 100 fois plus que les 10 % qui ont gagné le moins (*figure 7*). Cela s'explique essentiellement par le nombre d'heures travaillées. Les premiers ont travaillé 75 fois plus que les seconds, alors que le rapport entre les salaires horaires moyens n'est que de 1,2. Pour les autres salariés, qui ne travaillent pas chez des particuliers-employeurs, les disparités de revenu salarial, plus limitées, sont moins liées au nombre d'heures et davantage au salaire horaire. Ainsi, les 10 % de salariés dont le revenu salarial est le plus élevé ont touché 65 fois plus que les 10 % pour qui il est le plus faible, et en moyenne les premiers ont travaillé 20 fois plus longtemps et touché 4,6 fois plus par heure que les seconds.

6. Distribution du revenu salarial total en fonction de la profession exercée en emploi direct (2006)

	Salariés des particuliers-employeurs	Professions exercées en emploi direct			
		Assistants maternelles	Gardes d'enfants à domicile	Aides à domicile	Autres emplois familiaux
D1	511	1 590	757	471	360
D2	1 374	3 085	1 619	1 238	1 030
D3	2 565	4 459	2 690	2 288	2 025
D4	4 006	5 817	3 945	3 592	3 407
Médiane	5 630	7 179	5 454	5 107	5 118
D6	7 375	8 585	7 175	6 866	6 990
D7	9 280	10 148	9 135	8 903	9 017
D8	11 490	12 017	11 315	11 391	11 306
D9	14 501	14 817	13 648	14 747	14 361
D9/D1	28,4	9,3	18,0	31,3	39,9

Note : D1 est le seuil du 1^{er} décile, c'est-à-dire le seuil qui définit les 10 % de salariés dont le revenu salarial est le plus bas.

Lecture : la moitié des salariés qui ont été employés directement par des particuliers comme aides à domicile ont gagné plus de 5 107 euros nets sur l'année, sur l'ensemble de leurs emplois au service de particuliers et de personnes morales.

Champ : salariés des particuliers-employeurs, ensemble de leurs emplois au cours de l'année 2006, France métropolitaine et Dom.

Sources : Insee, DADS et Cnav, déclarations Cesu, DNS, Paje.

7. Décomposition du revenu salarial total des salariés au domicile de particuliers-employeurs, par décile de revenu salarial

	Revenu salarial en euros	Nombre d'heures	Salaire horaire en euros
1 ^{er} décile	187	27	7,7
2 ^e décile	740	113	7,6
3 ^e décile	1 606	233	7,7
4 ^e décile	2 801	382	7,7
5 ^e décile	4 300	577	7,7
6 ^e décile	6 038	802	7,7
7 ^e décile	7 959	1 053	7,7
8 ^e décile	10 123	1 332	7,8
9 ^e décile	12 760	1 655	7,9
10 ^e décile	18 955	2 061	9,4
Rapport des déciles extrêmes¹			
Salariés des particuliers-employeurs	101,3	75,0	1,2
<i>Tous salariés</i>	65,4	20,3	4,6

1. Ce ratio correspond au rapport entre la moyenne du 10^e décile et celle du 1^{er} décile.

Lecture : les 10 % des salariés ayant reçu le revenu salarial le plus élevé ont reçu en moyenne 18 955 euros nets ; ils ont travaillé 2 061 heures dans l'année pour un salaire horaire moyen de 9,4 euros.

Champ : salariés au domicile des particuliers-employeurs, ensemble de leurs emplois au cours de l'année 2006, France métropolitaine et Dom. Les assistantes maternelles sont exclues car le nombre d'heures travaillées n'est pas connu.

Sources : Insee, DADS et Cnav, déclarations Cesu, DNS, Paje.

La rémunération horaire des emplois progresse peu avec l'âge

La rémunération horaire est très homogène : 80 % des salariés touchent en moyenne sur l'ensemble de leurs emplois de l'année au service de particuliers-employeurs entre 6,3 et 9,4 euros de l'heure. Pour connaître les déterminants de ce salaire « toutes choses mesurables égales par ailleurs », on utilise une équation de salaire horaire (figure 8).

8. Effet propre de différentes variables sur le salaire horaire moyen des salariés exerçant au domicile des particuliers-employeurs

	Coefficient		Écart-type
Sexe			
Femme	-7,5	***	0,05
Homme	<i>Référence</i>		
Indicatrice de multiactivité¹	0,2	***	0,04
Indicatrices de profession principale²			
<i>Gardes d'enfants à domicile</i>	<i>Référence</i>		
Aides à domicile	16,4	***	0,08
Autres emplois familiaux	10,9	***	0,08
Densité en salariés des particuliers-employeurs dans le département			
Classe 1 (8,89 à 11,7 salariés par ménage)	-2,9	***	0,11
Classe 2 (12,2 à 14,3)	-0,5	***	0,05
Classe 3 (14,4 à 15,8)	<i>Référence</i>		
Classe 4 (16,0 à 17,4)	-0,6	***	0,05
Classe 5 (17,5 à 23,3)	1,0	***	0,05
Classe 6 (28,2 à 32,0)	0,0	n. s.	0,18
Niveau de vie des ménages dans le département³			
Médiane (*1000)	0,6	***	0,02
Seuil du 9 ^e décile (*1000)	0,1	***	0,01
Âge	0,6	***	0,01
Âge au carré	-6,1	***	0,11

1. Variable qui indique si le salarié est « multiactif ».

2. Au service d'un particulier-employeur.

3. Le niveau de vie est compris entre 12 000 et 22 000 euros selon le département.

*** Significativité au seuil de 1%, n. s. : non significativité au seuil de 10 %.

Note : ces résultats proviennent d'une régression par les moindres carrés ordinaires. La variable dépendante est le logarithme du salaire horaire net moyen sur l'ensemble des emplois au service direct de particuliers.

Lecture : « Toutes choses mesurables égales par ailleurs », c'est-à-dire lorsque les variables incluses dans la régression ne varient pas, le fait que le niveau de vie médian des ménages d'un département soit plus élevé de 1 000 euros permet aux salariés du département de toucher un salaire horaire plus élevé de 0,6 %.

Champ : salariés exerçant au domicile des particuliers-employeurs, France métropolitaine et Dom. Les assistantes maternelles sont exclues car le nombre d'heures travaillées, et donc a fortiori le salaire horaire, ne sont pas connus.

Source : Cnav, déclarations Cesu, DNS, Paje.

L'âge, et à travers lui l'ancienneté et l'expérience professionnelle, est dans de nombreux secteurs d'activité un déterminant important du salaire. Ici, il exerce un effet d'ampleur très limitée sur la rémunération horaire. En effet, une année supplémentaire entraîne une hausse de 0,6 % du salaire horaire. À titre de comparaison, si l'on effectue le même type d'analyse sur les ouvriers et employés de l'industrie, l'effet de l'âge serait de 3,3 % par année supplémentaire.

Cette quasi-absence d'impact paraît confirmer l'intuition selon laquelle ces métiers seraient peu propices à une acquisition de compétences, qui est source de progression salariale. Toutefois, les allers-retours des salariés avec d'autres activités sont fréquents dans le secteur, qui est susceptible d'accueillir des salariés qui souhaitent effectuer une reconversion. Pour cette raison, les débutants y sont sans doute moins jeunes qu'ailleurs. L'âge est donc moins lié à l'ancienneté que dans d'autres secteurs. Si la progression du salaire horaire en fonction de l'âge est limitée, il est possible que l'ancienneté exerce néanmoins une certaine influence. En outre, « toutes choses égales par ailleurs », les professions sont plus ou moins rémunératrices. Ainsi, le métier d'aide à domicile permet de toucher un salaire horaire de 16,4 % plus élevé que celui de garde d'enfants à domicile.

Travailler dans un département où les habitants disposent de plus hauts revenus permet d'être mieux rémunéré : le niveau de vie dans le département exerce un effet significativement positif sur le salaire, que l'on considère le niveau de vie médian ou le seuil du neuvième décile. L'impact est toutefois limité, puisque le fait que le niveau de vie médian des ménages d'un département soit plus élevé de 1 000 euros permet aux salariés du département de toucher un salaire horaire plus élevé de 0,6 %. L'intervalle entre les revenus médians du département le plus aisé et le moins aisé ne dépassant pas 10 000 euros, l'écart relatif imputable à ce facteur, sans être négligeable, est donc modeste.

Ces résultats doivent toutefois être interprétés avec prudence parce que l'on ne connaît pas dans les données utilisées le diplôme du salarié, qui permettrait d'expliquer des écarts de rémunération. Ainsi, un salarié effectuant des tâches ménagères et un professeur à domicile sont tous deux classés dans la catégorie « autres emplois familiaux » sans que l'on puisse les distinguer.

46 % des salariés des particuliers-employeurs travaillent également pour une personne morale

Le revenu salarial prend en compte l'ensemble des emplois occupés par un salarié, qui peut cumuler une activité au service de particuliers-employeurs avec une activité salariée exercée pour une entreprise, une association ou une collectivité locale. Ce phénomène est loin d'être marginal. En effet, parmi les 1,6 million de salariés qui, en 2006, ont été employés directement par un particulier, à titre d'activité principale ou secondaire, près de 46 % ont également été employés par une personne morale. Ces 700 000 salariés seront dans la suite de l'étude désignés par le terme de salariés « multiactifs » (*définitions*).

Les métiers des services à la personne prédisposent plus ou moins à la multiactivité ainsi définie. Ainsi, si seulement 12 % des assistantes maternelles travaillent également pour une personne morale, c'est le cas de 41 % des gardes d'enfants à domicile, et de plus de la moitié des aides à domicile et des autres emplois familiaux (*figure 9*).

Le cumul des emplois, des logiques de complémentarité

Les emplois qu'exercent les salariés multiactifs pour le compte d'une personne morale sont, pour la plupart d'entre eux, d'une nature proche de ceux qu'ils exercent pour des particuliers-employeurs. Ainsi, les salariés de l'aide à domicile et de l'entretien exercent

9. Décomposition du revenu salarial des salariés multiactifs entre leur activité en emploi direct par des particuliers et en emploi par une personne morale

	Salariés des particuliers-employeurs	Professions exercées en emploi direct			
		Assistantes maternelles	Gardes d'enfants à domicile	Aides à domicile	Autres emplois familiaux
Revenu salarial moyen (en euros)					
Tous salariés	6 874	7 904	6 981	6 671	6 564
dont « multiactifs »	8 979	9 593	8 111	9 511	8 779
Part moyenne de l'emploi direct dans le revenu salarial (en %)					
Tous salariés	70	95	79	66	62
dont « multiactifs »	33	54	45	31	31
Nombre de jours de cumul					
Tous salariés	108	83	77	111	120
dont « multiactifs »	189	181	124	190	194
Nombre moyen de contrats par jour					
Tous salariés	2,2	2,5	1,3	2,0	2,3
en emploi direct	1,6	2,2	0,9	1,3	1,6
hors emploi direct	0,6	0,3	0,4	0,7	0,7
Salariés des particuliers-employeurs (en milliers)	1 596	312	82	368	833
dont salariés « multiactifs » (en milliers)	705	37	32	181	454
(en %) ¹	46	12	41	51	57
Salariés principalement en emploi direct (en milliers)	1 051	293	63	225	470
(en %)	66	94	77	61	56

1. Ce pourcentage peut être légèrement différent du rapport des deux lignes précédentes, car le nombre de salariés pris en compte au dénominateur correspond aux salariés bien identifiés par leur numéro individuel, pour lesquels il est donc possible de déterminer s'ils sont « multiactifs » (soit 1,535 million).

Lecture : les salariés multiactifs ont en 2006 touché un revenu salarial de 8 979 euros. En moyenne, 33 % de leur revenu salarial provient de leur activité au service d'un particulier-employeur et ils ont travaillé simultanément pour un particulier et une personne morale durant une période de 189 jours.

Champ : salariés des particuliers-employeurs, France métropolitaine et Dom.

Sources : Insee, DADS et Cnav, déclarations Cesu, DNS, Paje.

fréquemment en parallèle leur métier par l'intermédiaire d'un centre communal d'action sociale (52 000) ou une association (21 000). D'autres effectuent un travail de nettoyage pour une entreprise spécialisée (51 000), dans un hôpital, une clinique ou un organisme public (25 000). D'autres encore occupent un emploi de gardien d'immeuble ou de nettoyage d'immeuble (18 000 salariés).

80 000 aides à domicile chez des particuliers-employeurs exercent également cette activité par l'intermédiaire d'un organisme spécialisé. Les gardes d'enfants, moins nombreux à travailler en dehors de l'emploi direct par des particuliers, exercent dans ce cas comme aides maternelles dans une école ou en tant qu'assistantes maternelles par l'intermédiaire d'un centre communal d'action sociale, ou sont employés d'entretien pour un organisme public ou pour une entreprise de nettoyage.

En moyenne, un salarié « multiactif » est en contrat à la fois avec un particulier et une personne morale pendant la moitié de l'année

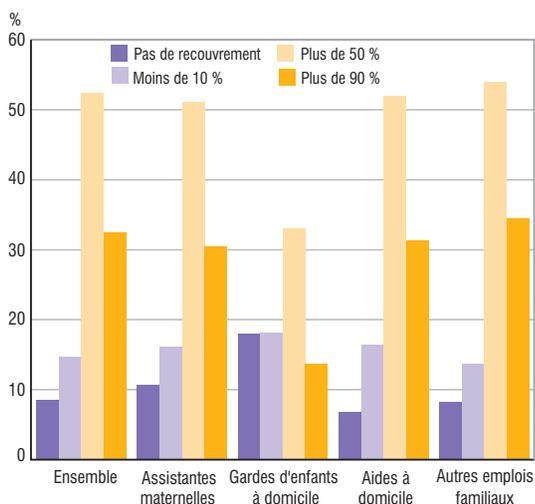
Plus de la moitié des salariés « multiactifs » ont travaillé pour un particulier et une personne morale pendant au moins six mois de l'année (figure 10). 14,7 % ont cumulé ces deux types d'emplois pendant moins de 10 % des jours de l'année. Seuls 8,5 % de ces salariés « multiactifs » n'ont pas connu de période de recouvrement. En moyenne, un salarié « multiactif » est

10. Répartition des salariés « multiactifs » selon la proportion de l'année pendant laquelle ils sont en contrat à la fois avec un particulier-employeur et avec une personne morale

Lecture : 33,0 % des gardes d'enfants à domicile sont pendant plus de 50 % de l'année en contrat à la fois avec une personne morale et directement avec un particulier.

Champ : salariés des particuliers-employeurs en emploi au cours de l'année 2006, France métropolitaine et Dom.

Sources : Insee, DADS et Cnav, déclarations Cesu, DNS, Paje.



employé sous ces deux types de contrats pendant 189 jours par an. Les gardes d'enfants à domicile sont les salariés pour lesquels le cumul dure le moins longtemps.

Un autre indicateur permet de compléter cette approche : le nombre de contrats en cours pendant chaque journée, en moyenne sur l'année (*définitions*). Un salarié peut en effet travailler non seulement pour un particulier-employeur et une personne morale, mais aussi pour plusieurs particuliers-employeurs.

Les salariés ont ainsi en moyenne 2,2 employeurs, particuliers ou personnes morales. Ce sont les assistantes maternelles qui cumulent le plus de contrats : 2,5 contrats par jour, essentiellement en emploi direct par des particuliers (2,2 contrats par jour). Les aides à domicile occupent en moyenne moins d'emplois (2,0 par jour), dont l'essentiel au service de personnes morales (1,3).

À nouveau, la profession de garde d'enfants à domicile est celle pour laquelle le cumul est le moins important, avec 1,3 contrat par jour en moyenne. Les gardes d'enfants à domicile effectuent en effet souvent un nombre d'heures important par semaine pour un seul particulier alors que les assistantes maternelles gardent généralement plusieurs enfants à la fois.

Pour atteindre un certain niveau de revenu salarial, l'emploi direct ne suffit pas

Si les assistantes maternelles et, dans une moindre mesure, les gardes d'enfants à domicile, retirent une part importante de leur revenu salarial de leur activité en emploi direct par des particuliers (respectivement 95 % et 79 %), pour les aides à domicile (66 %) et les autres salariés (62 %) cette tendance est moins marquée.

De plus, les salariés qui ne travaillent pas seulement en emploi direct (les « multiactifs ») touchent en moyenne un revenu salarial plus élevé (8 979 euros en moyenne, contre 6 874 euros), et ce quelle que soit la profession. De plus, leur revenu salarial total est d'autant plus élevé que l'emploi direct en représente une proportion faible. Ainsi, l'emploi direct ne rapporte en moyenne que 44 % du revenu salarial des 10 % des salariés qui touchent le plus, contre 95 % de celui des 10 % qui ont perçu le moins (*figure 11*). L'emploi direct auprès d'un particulier fait donc figure de complément de revenu salarial. Il ne représente une part importante du revenu salarial que pour ceux qui perçoivent le moins.

11. Part de l'emploi direct dans le revenu salarial

%

	Salariés « multiactifs »	Tous salariés des particuliers-employeurs				
		Ensemble	Assistants maternelles	Gardes d'enfants à domicile	Aides à domicile	Autres emplois familiaux
1 ^{er} décile	42	95	99	96	97	95
2 ^e décile	37	85	97	87	88	81
3 ^e décile	37	77	96	76	81	70
4 ^e décile	37	74	95	73	75	64
5 ^e décile	35	72	95	74	70	62
6 ^e décile	34	70	95	76	64	58
7 ^e décile	32	66	95	77	57	54
8 ^e décile	29	62	95	80	49	49
9 ^e décile	25	56	94	83	39	42
10 ^e décile	20	44	89	67	28	32
Ensemble	33	70	95	79	66	62

Lecture : en 2006, les salariés des particuliers-employeurs ont en moyenne retiré 70 % de leur revenu salarial de leur activité au service direct de particuliers. Parmi eux, les salariés qui cumulent ces deux champs d'activité ont retiré en moyenne 33 % de leur revenu salarial de l'emploi direct et, en particulier, pour les 10 % dont le revenu salarial est le plus élevé, cette proportion est de 20 %.

Champ : salariés au domicile des particuliers-employeurs, ensemble de leurs emplois au cours de l'année 2006, France métropolitaine et Dom.

Sources : Insee, DADS et Cnav, déclarations Cesu, DNS, Paje.

Pour un tiers des salariés des particuliers-employeurs, cette activité est secondaire

Un tiers des salariés des particuliers travaillent aussi, et à titre principal, pour une personne morale (association, municipalité, société commerciale, fondation...). Cette activité est considérée comme principale selon le critère du salaire perçu sur l'année. C'est une situation particulièrement fréquente chez les aides à domicile (39,0 %) et même chez les salariés des autres emplois familiaux (44,0 %). Ce n'est en revanche le cas que de 6,0 % des assistantes maternelles, pour lesquelles l'activité au service des particuliers-employeurs est dans la plupart des cas la principale. Un million de salariés exercent donc leur emploi principal au service direct d'un particulier. Toutefois, ils ne se définissent pas nécessairement comme salariés du secteur à titre principal. Il peut s'agir de retraités ou d'étudiants, exerçant cette activité de manière très ponctuelle de façon à compléter leurs revenus. Ainsi, 21,8 % de ce million de salariés ont retiré moins de 1 000 euros de leur activité en emploi direct en 2006 et 32,6 % moins de 2 000 euros. ■

La connaissance statistique des salariés des services à domicile

Deux enquêtes permettent de caractériser les salariés des services à la personne :

– l'**enquête Emploi**, qui permet de caractériser d'un point de vue sociodémographique les salariés exerçant leur activité principale dans les services à la personne et de connaître la croissance du nombre d'emplois sur la période 1993-2006 ;

– l'**enquête Revenus fiscaux**, qui résulte de l'appariement des données de l'enquête Emploi avec les fichiers fournis par la direction générale des impôts contenant les déclarations des revenus. Elle permet une approche au niveau des ménages auxquels les salariés appartiennent. Toutefois, la perception statistique du secteur à travers ces sources se heurte aux particularités du secteur : activité morcelée entre plusieurs employeurs, grande diversité de métiers.

Une source statistique exploitée depuis peu par l'Insee : les déclarations des particuliers-employeurs

Un nouveau dispositif statistique permet depuis peu d'améliorer la connaissance des salariés des particuliers-employeurs. Il centralise l'ensemble des déclarations des particuliers-employeurs et permet donc un suivi précis du nombre de salariés concernés, de leur rémunération et de leur nombre d'heures travaillées. Il ne concerne que les salariés employés directement par des ménages.

Le couplage de ces données avec les déclarations annuelles de données sociales (DADS) en provenance des personnes morales permet, pour la première fois, d'appréhender la « multiactivité » (*définitions*) de ces salariés et de calculer leur revenu salarial total (*définitions*).

Les fichiers individuels transmis par la Cnav contiennent les informations fournies par les particuliers dans les trois types de déclarations qui leur sont proposées pour déclarer leurs salariés :

– la déclaration nominative simplifiée (DNS), système de déclaration classique dans lequel l'employeur établit des bulletins de paie traditionnels ;

– le chèque emploi service universel (Cesu) qui simplifie les formalités administratives, et introduit la possibilité d'un préfinancement par un tiers ;

– la déclaration de prestation d'accueil du jeune enfant (Paje) qui fonctionne comme le Cesu mais pour les gardes d'enfants.

Cette source permet de recenser deux types de relations d'emploi sur les trois qui sont accessibles aux particuliers :

– l'emploi direct (le particulier recrute la personne de son choix, la déclare et la rémunère par le biais des déclarations DNS, Cesu ou Paje) ;

– l'emploi par l'intermédiaire d'un organisme mandataire qui recrute l'intervenant (les formalités administratives sont assumées par le particulier de la même façon que dans le cadre de l'emploi direct) ;

– l'emploi par l'intermédiaire d'un organisme prestataire (qui fournit et facture le service de l'intervenant) n'est pas pris en compte dans le cadre de cette étude.

Cette nouvelle source présente les avantages et les inconvénients des données d'origine administrative : elle est exhaustive, elle permet d'identifier la population concernée et les informations de nature financières sont fiables ; en revanche, elle ne contient que peu d'informations de nature sociodémographique et son champ est délimité par des contraintes administratives.

Une meilleure identification des salariés des particuliers-employeurs

Les sources administratives sur les particuliers-employeurs recensent par un dispositif spécifique les salariés employés par un particulier, si bien que la sélection des salariés du secteur est, de fait, déjà effectuée. Au contraire, l'enquête Emploi porte sur l'ensemble de la population active et se pose donc le problème de l'identification des salariés du secteur, qui s'effectue essentiellement à travers les nomenclatures. Trois critères sont combinés : la profession, le secteur d'activité, et depuis 2003 la nature de l'employeur.

Or, si dans la nomenclature d'activité, l'essentiel des services à la personne se trouve dans trois secteurs (crèches et garderies d'enfants, aide à domicile, activités des ménages en tant qu'employeur de personnel domestique), les organismes prestataires peuvent être classés dans des secteurs d'activité très diversifiés (jardinage, mise à disposition de personnel,...).

La refonte de l'enquête Emploi en 2003 a permis d'améliorer la perception statistique du secteur des services à la personne, en introduisant cependant une rupture de série sur le suivi des salariés par métier.

Une distinction entre métiers contrainte par les données

Du fait de la diversité des métiers qui composent les services à la personne, leur distinction dans les sources statistiques dépend des variables disponibles et peut donc varier d'une source à l'autre. Ainsi, les métiers identifiés dans l'enquête Emploi correspondent à un découpage différent de celui qui est opéré à partir de la source d'origine administrative.

Dans l'enquête Emploi, quatre groupes sont isolés : les assistantes maternelles, les gardes d'enfants à domicile et aides à domicile pour personnes âgées ou dépendantes, le personnel de ménage, et les salariés qui effectuent d'autres services.

La source administrative permet d'identifier, comme l'enquête Emploi, les assistantes maternelles, mais elle permet de plus de distinguer les gardes d'enfants à domicile des aides pour personnes âgées ou dépendantes. Les travaux ménagers ne peuvent, en revanche, être distingués des « autres services ». Les aides à domicile sont définies dans cette source comme des salariés au service d'employeurs âgés de plus de 70 ans – qui sont identifiés comme tels car ils bénéficient d'une exonération de charges. Cependant, l'activité précise du salarié – aide à la dépendance ou ménage – n'y est pas précisément connue.

Une source permettant de prendre en compte la multiplication des périodes de travail

Les sources administratives prennent en compte une relation entre un salarié et son employeur, dès lors que ce dernier la déclare. Elles permettent donc de mesurer l'activité des salariés du secteur, qu'ils exercent cette activité à titre principal ou secondaire.

Les enquêtes Emploi, en revanche, se fondent sur les réponses du salarié à un questionnaire. Celui-ci est conçu pour l'ensemble de la population active, au sein de laquelle la pluriactivité est un phénomène

marginal, si bien que l'interrogation porte essentiellement sur l'activité professionnelle exercée à titre principal.

Des différences d'estimation entre les sources administratives et les données de l'enquête Emploi

Certains salariés ne travaillent dans le secteur qu'en complément d'une activité principale dans un autre champ. Dans ce cas, la prise en compte de cette activité dans les enquêtes dépendra des questions sur l'exercice d'une activité secondaire. Une hiérarchisation est en effet effectuée dans les différents métiers des salariés. Dans les sources administratives et notamment les déclarations à la Cnav exploitées par l'Insee, un individu est comptabilisé comme salarié du secteur dès qu'il est déclaré comme tel pour une activité même ponctuelle sur la période considérée. Ainsi, un jardinier qui a travaillé seulement quelques jours dans l'année pour un particulier et dont l'activité principale est au service d'une collectivité territoriale, par exemple, n'évoquera sans doute pas cette activité très courte dans l'enquête Emploi. Dans le secteur des services à la personne, la différence d'estimation peut donc être importante.

La différence de nature entre les deux sources peut également être à l'origine d'autres divergences. Dans les données issues d'enquêtes, certaines réponses peuvent être erronées, ou tout du moins biaisées. Ainsi, dans l'enquête Emploi, la répartition entre salariés en emploi direct et salariés employés par un prestataire est plus favorable à l'emploi prestataire que dans les sources administratives. Il est possible que des salariés déclarent dans l'enquête Emploi être employés par une personne morale alors que cet organisme est simplement mandataire, c'est-à-dire qu'il a simplement organisé la mise en relation avec le particulier, qui est alors, d'un point de vue juridique, l'employeur.

Définitions

Salariés des particuliers-employeurs

Salariés des services à la personne employés directement par un particulier, par opposition aux salariés auxquels les ménages recourent par l'intermédiaire d'un organisme prestataire.

Revenu salarial

Le revenu salarial correspond à la somme de tous les salaires, nets de toutes cotisations sociales, perçus par un individu au cours d'une année donnée.

Il dépend de la durée des emplois, des taux de temps partiel et de la pluriactivité ainsi que du taux de salaire horaire. C'est donc un indicateur particulièrement pertinent pour décrire les conditions de rémunération dans un secteur où l'emploi est très morcelé.

Par définition, le revenu salarial n'intègre pas les revenus des activités non salariées, dont un salarié peut éventuellement bénéficier, ni les revenus de transfert, même ceux déterminés par l'activité (comme la prime pour l'emploi) ou les revenus assurantiels (comme les allocations de chômage).

Salarié « multiactif »

Dans l'étude, ce terme n'est pas utilisé dans son acception habituelle. Il désigne les salariés qui cumulent un emploi au service de particuliers-employeurs et un autre type d'emploi, pour le compte d'une personne morale (entreprise, collectivité locale ou association). Les salariés qui travaillent uniquement dans le secteur des services à la personne, mais à la fois en emploi direct par des particuliers et par l'intermédiaire d'un organisme prestataire, rentrent ici dans le champ des salariés désignés par l'appellation « multiactifs ». En revanche, un salarié qui travaille pour plusieurs particuliers-employeurs n'est pas considéré ici comme « multiactif ».

Nombre de contrats par jour

Cet indicateur recense le nombre de relations d'emplois dans lesquelles un salarié est engagé, un jour donné. Cela ne signifie pas qu'il soit présent chez son employeur ce jour-là. Par exemple, une femme de ménage présente trois heures dans la semaine chez un particulier pendant toute l'année est en contrat toute l'année avec lui. Si elle travaille également les six premiers mois pour un autre employeur, son nombre de contrats par jour est de 2 pendant la première moitié de l'année, 1 pendant la seconde moitié, et 1,5 en moyenne.

Pour en savoir plus

Aeberhardt R., Pouget J., Skalitz A. (2007), « Le revenu salarial et ses composantes, évolution et inégalités de 1978 à 2005 », *Insee Références*, Les salaires en France ;

Beffy M. (2006) « En 2005, plus d'un million de salariés ont plusieurs employeurs », *Insee Première* n° 1081 ;

Chol A. (2007), « Les services à la personne en 2005 : poussée des entreprises privées », *Premières informations, Premières synthèses* n° 20.1, Dares ;

Evain F. (2008), « Influence du territoire sur les revenus des non-salariés de l'industrie, du commerce et des services », *Insee Première* n° 1185 ;

Marbot C., Dejonghe V., Bruniaux V. (2008), « Les salariés des particuliers-employeurs », *Insee Première* n° 1173 ;

Marbot C. (2008), « En France, qui recourt aux services à domicile ? », *Insee Références*, France Portrait Social ;

Roux S., (1999) « La multiactivité chez les salariés du secteur privé », *Insee Première* n° 674 ;

Skalitz A. (2006), « La multiactivité dans le secteur marchand en 2003 », *Données sociales*, Insee.
