

LES DÉTERMINANTS DE LA TRANSITION VERS L'EMPLOI STABLE DANS LES SERVICES À LA PERSONNE

Marc-Arthur Diaye and Salah Ould Younes

Volume 95, Number 1, March 2019

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1076384ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1076384ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

HEC Montréal

ISSN

0001-771X (print)

1710-3991 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Diaye, M.-A. & Younes, S. O. (2019). LES DÉTERMINANTS DE LA TRANSITION VERS L'EMPLOI STABLE DANS LES SERVICES À LA PERSONNE. *L'Actualité économique*, 95(1), 31–71. <https://doi.org/10.7202/1076384ar>

Article abstract

Household services sector in France is characterized by involuntary part-time jobs, even in permanent contracts, fixed-term contracts and multi-activity. The situation of these employees does not therefore obey a simple dual structure between permanent contracts (CDI) and short-term contracts. May this explain why, while this sector is a provider of large and growing number of jobs, employers struggle to recruit? This article is twofold: first, we shed light on the determinants of household services employee's mobility towards either stable employment or to precarity, when initially hired on temporary contracts. Second, we analyze these employees' transitions within the labor market. We estimate a competing risks model on the French Labor Force Survey 2003-2011, which allows detailed information on these employees' transitions.

LES DÉTERMINANTS DE LA TRANSITION VERS L'EMPLOI STABLE DANS LES SERVICES À LA PERSONNE*

Marc-Arthur DIAYE

Université de Paris 1 Panthéon-Sorbonne (CES)

marc-arthur.diaye@univ-paris1.fr

Salah Ould YOUNES

Université de Paris 1 Panthéon-Sorbonne (CES)

Salah.Ould-Younes@malix.univ-paris1.fr

RÉSUMÉ – Le secteur des services à la personne en France se caractérise principalement par des emplois à temps partiel (souvent « subi », même lorsqu'ils sont proposés sous un contrat à durée indéterminée), des contrats temporaires et la multi-activité (plusieurs emplois pour un même employeur ou plusieurs employeurs d'un même salarié). La situation de ces salariés n'obéit donc pas à une simple structure duale qui oppose les contrats à durée indéterminée (CDI) et les contrats à durée limitée. Cela peut-il expliquer pourquoi, alors que le secteur des services à la personne est pourvoyeur d'un nombre important et grandissant d'emplois, il peine à recruter? Cet article a un double objectif : (a) apporter un éclairage sur les déterminants de la mobilité des salariés des services à la personne vers l'emploi stable ou vers une situation précaire, lorsqu'ils sont embauchés initialement en contrats temporaires ; (b) analyser leurs transitions sur le marché du travail. Nous estimons un modèle à risques concurrents sur les données de l'enquête emploi de 2003 à 2011.

ABSTRACT – Household services sector in France is characterized by involuntary part-time jobs, even in permanent contracts, fixed-term contracts and multi-activity. The situation of these employees does not therefore obey a simple dual structure between permanent contracts (CDI) and short-term contracts. May this explain why, while this sector is a provider of large and growing number of jobs, employers struggle to recruit? This article is

*Nous remercions les participants du 54^e congrès de la Société Canadienne de Science Économique (Ottawa, 14-16 mai 2014) ainsi que l'éditeur de cette revue et nos deux rapporteurs qui nous ont permis d'améliorer substantiellement cet article. Nous remercions Clément Carbonnier, Christel Colin, François Gardes, Agnès Gramain et Pierre Lefebvre pour leurs remarques.

twofold : first, we shed light on the determinants of household services employee's mobility towards either stable employment or to precarity, when initially hired on temporary contracts. Second, we analyze these employees' transitions within the labor market. We estimate a competing risks model on the French Labor Force Survey 2003-2011, which allows detailed information on these employees' transitions.

INTRODUCTION

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

Le nombre de personnes employées dans le secteur des services à la personne a beaucoup augmenté depuis 2006, après le lancement du plan **Borloo** de développement des services à la personne du nom du Ministre de l'emploi de l'époque, Jean-Louis Borloo. Ce plan, d'une grande ampleur comprend plusieurs mesures des pouvoirs publics visant à solvabiliser la demande des services à la personne et à mieux structurer l'offre. Notons que, d'un point de vue statistique, les effectifs salariés employés dans ce secteur sont variables selon la période considérée dans l'année. La nature ponctuelle et temporaire du recours à certains services à la personne (gardes d'enfants, emplois dits occasionnels...) engendre un fort renouvellement des employeurs et des salariés dans le secteur. En outre, une part importante de ces emplois est devenue « visible » grâce au plan Borloo¹ qui a encouragé la déclaration des salariés, tout en contribuant à la hausse du nombre d'entreprises privées dans le secteur.

Cependant le statut des salariés sur le marché du travail et leurs trajectoires n'ont été que très marginalement étudiés. La contribution du présent article est d'apporter, à partir des données individuelles longitudinales de l'Enquête emploi en continu de l'Institut National de la Statistique et des Études Économiques (INSEE) sur la période 2003-2011, un éclairage sur les déterminants de la mobilité des salariés des services à la personne de l'emploi temporaire vers l'emploi stable ou vers une autre situation sur le marché du travail. Nous posons la question du passage des emplois temporaires aux emplois stables. Plus précisément, nous examinons si le passage par un emploi temporaire constitue un tremplin vers l'emploi stable ou une trappe à la précarité. Notre analyse est menée selon le caractère multi-actif (c'est-à-dire ayant plusieurs employeurs ou plusieurs emplois) ou non du salarié.

Quatre statuts sont étudiés : (1) l'emploi permanent, (2) le CDI à temps partiel « subi », (3) l'emploi temporaire et (4) le hors emploi.

1. Le dispositif du Chèque Emploi Service Universel (CESU) a par exemple facilité l'embauche de salariés par les particuliers.

L'emploi permanent (stable) est composé de trois catégories : l'emploi de fonctionnaire, l'emploi en contrat à durée indéterminée (CDI) à temps complet et l'emploi en contrat à durée indéterminée à temps partiel « non subi » (c'est-à-dire lorsque le salarié a choisi lui-même de travailler à temps partiel). Le CDI est la forme normale et générale du contrat de travail entre un employeur et un salarié. C'est donc ce contrat qui est conclu, sauf si l'employeur justifie le recours à un autre contrat de travail (contrat à durée déterminée ou intérim, par exemple). *Le CDI à temps partiel « subi »* concerne le cas d'un CDI à temps partiel mais dans lequel le salarié a déclaré travailler à temps partiel faute d'avoir trouvé un travail à temps complet². *L'emploi temporaire (instable)* inclut les contrats à durée déterminée (CDD) autre que saisonnier, les contrats saisonniers, les contrats d'intérim ou de travail temporaire et les contrats d'apprentissage. Le CDI représente le contrat de travail par défaut, le recours à un CDD est réservé à des situations précisées par la loi. C'est notamment le cas du remplacement d'un salarié absent pour maladie, maternité, congés. C'est aussi le cas d'un accroissement temporaire d'activité ou de travaux saisonniers. L'emploi temporaire comprend également les contractuels des trois fonctions publiques. Enfin, *le hors emploi* concerne le cas où le salarié interrogé n'a pas eu un travail régulier la semaine de référence, et n'a pas d'emploi au moment de son interrogation.

La situation des salariés des services à la personne sur le marché du travail est très diverse en termes de statut, elle n'obéit pas à une simple structure duale qui oppose les CDI et les contrats à durée limitée. Notre article s'intéresse à deux dimensions de l'emploi : d'une part le caractère temporaire (CDD) ou permanent (CDI) du contrat ; et d'autre part, le caractère « subi » ou non du temps partiel des emplois permanents. En effet, ces emplois dans les services à la personne (SAP) se caractérisent par la précarité des salariés qui les occupent. Par exemple, ces salariés sont en moyenne plus âgés et peu diplômés.

Une partie non négligeable des salariés des services à la personne occupe certes des emplois en CDI mais à temps partiel « subi » (Pak, 2013). Or le fait d'être en temps partiel « subi » n'est pas aléatoire. Par exemple il touche particulièrement les femmes (Chol et Viger, 2007). S'intéressant à la question de la trajectoire des femmes et leur passage du temps partiel au temps plein (tous secteurs d'activité confondus), Guillot et Jankeliowitch-Laval (2003) constatent, à partir des données françaises 1994-1998 du Panel européen de ménages, que le passage des femmes actives du temps partiel au temps plein dépend de leurs caractéristiques sociodémographiques (âge, catégorie socioprofessionnelle, niveau de diplôme, localisation géographique...). Selon Bourreau-Dubois *et al.* (2001), plus le taux de salaire est élevé, moins le « choix » par la femme active de travailler à temps partiel pour des raisons familiales, est probable.

2. Plus spécifiquement, nous exploitons les réponses aux deux questions suivantes pour déterminer le caractère « subi » de l'emploi à temps partiel, en CDI (Voir l'annexe C.3, pour une formulation complète des questions) : « Dans votre emploi, travaillez-vous ? » ; « Pour quelle raison travaillez-vous à temps partiel ? ».

Par ailleurs, un grand nombre de salariés sont multi-actifs. En effet si 55 % des salariés des services à la personne ont un seul employeur, 11 % ont plusieurs employeurs dont un principal et 34 % ont plusieurs employeurs mais sans employeur principal (CNIS, 2012).

Nous n'avons pas connaissance d'études empiriques traitant des déterminants des transitions des salariés de services à la personne sur le marché du travail sous l'angle du type d'emploi, sans doute par manque de microdonnées longitudinales sur une longue période concernant le travailleur des services à la personne (SAP). Il existe certes des travaux, sur la France, utilisant le même type de données que celles que nous utilisons dans cet article, mais ces données portent soit sur l'ensemble des salariés ou sur un champ spécifique. Par exemple, Aeberhardt et Marbot (2010) d'une part et Amossé et Ben Halima (2010) d'autre part, à partir de l'enquête Emploi de 1981 à 2009 (tous secteurs confondus), constatent sur la période d'étude une hausse de la mobilité accompagnée d'une proportion toujours plus élevée de transitions par le chômage. D'autres travaux (Junod, 2006; Blasco et Givord, 2010) se sont penchés sur les liens entre les contrats temporaires et la stabilité de l'emploi, notamment sur les transitions entre ces emplois et le chômage ou les CDI.

Junod (2006) constate une hausse de 10 p.p. du recours, en France, aux emplois temporaires entre 1985 et 2000, passant de 4,5 % à 14,5 %. Elle constate que les contrats à durée déterminée (CDD) représentent un risque pour le salarié de basculer vers le chômage. Bien qu'un tiers des individus suivis n'obtiennent pas de CDI dans les 3 ans, elle montre néanmoins à partir du panel européen des ménages que les CDD constituent un tremplin vers l'emploi stable puisque près des deux tiers accèdent à l'emploi stable dans les 3 ans. Junod (2006) met en évidence notamment l'effet de l'âge et de la qualification sur l'accès à l'emploi stable. Givord et Wilner (2015), à partir de l'Enquête emploi en continu sur la période 2002-2012, montrent un effet positif du passage par un CDD sur l'accès à l'emploi stable. Blasco et Givord (2010) montrent, à partir de l'enquête Formation et Qualification Professionnelle (FQP) de 2003, que le fait de passer par une situation en emploi (un état) peut avoir un effet à long terme sur la trajectoire de l'individu sur le marché du travail. Elles en concluent que le passage par un emploi temporaire en début de carrière peut avoir un effet sur le plus long terme et soulignent que la transition vers un emploi stable intervient plus rapidement pour les hommes que femmes.

Cet article est structuré comme suit. La section 1 présente les données mobilisées, ainsi que la construction de notre échantillon. Nous abordons dans la section 2, les principaux concepts utilisés dans l'analyse économétrique (stabilité de l'emploi, entrée dans un état, multi-activité). La section 3 porte sur les statistiques descriptives concernant les transitions entre les différents statuts sur le marché du travail. La section 4 est consacrée aux résultats de l'analyse économétrique des transitions entre emplois temporaires et les autres situations d'emploi. Nous nous plaçons dans le cadre d'un modèle en temps discret à risques concu-

rents (*competing risks*) et nous estimons ainsi un modèle multinomial (Allison, 1982).

1. LES DONNÉES

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

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

Selon CNIS (2012), il est possible d'isoler dans l'enquête emploi des champs proches des services à la personne (cf. annexes A et B) à partir de :

- la profession principale exercée durant la semaine de référence ;

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

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

Notons que notre article ne tient pas compte de deux éléments liés au coût du travail, à savoir l'évolution du salaire que perçoivent les salariés des services à la personne sur la période 2003-2011 et l'évolution du travail non déclaré. En effet l'information (issue de l'Enquête emploi en continu) permettant de mesurer le salaire total perçu par chaque salarié, n'est pas suffisamment précise. De manière générale, les travaux visant à identifier l'ampleur du travail non déclaré recourent à des méthodologies relativement lourdes et complexes (Flipo *et al.*, 2007; Joubert, 2009) et les données dont nous disposons sur le secteur des services à la personne ne sont pas assez précises pour identifier correctement le travail non déclaré. Par ailleurs, les estimations qui seraient fondées sur des sources fiscales refléteraient uniquement la part visible des dépenses de services à domicile que les ménages déclarent aux autorités fiscales. Or, celles-ci ne constituent qu'une partie des dépenses en ces services puisque la part non déclarée n'est pas observée. En ce sens, cela conduit à une sous-estimation de l'emploi à domicile. Marbot (2008a) a approché la part de l'emploi à domicile non déclaré à partir de deux sources de données : les enquêtes Revenus fiscaux³ et les enquêtes Budget des familles. L'idée générale de cette approche est de capter la partie non déclarée en appariant ces deux sources. Ainsi, sous certaines hypothèses, l'écart entre la dépense qu'un ménage déclare à l'enquête Budget des familles et celle, inférieure, qu'il déclare à l'enquête Revenus fiscaux correspondrait au travail non déclaré.

Les nombreuses réglementations, dont le plan Borloo, ont certainement eu un effet sur la structure de l'emploi dans les services à la personne. Cet effet est difficile à quantifier en raison des nombreuses réglementations ayant affecté de façon différenciée le coût du travail, en raison de la forte rotation de la main d'œuvre et de l'instabilité de l'emploi.

2. LES PRINCIPAUX CONCEPTS UTILISÉS DANS L'ANALYSE ÉCONOMÉTRIQUE

2.1 *Mesurer la stabilité de l'emploi*

Sans entrer plus avant dans les débats sur la définition du concept de « l'instabilité de l'emploi » (Amossé et Ben Halima, 2010; Givord et Maurin, 2004;

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

Junod, 2006; L'Horty, 2004), nous nous centrons sur la caractérisation de l'instabilité à partir des conditions de travail des salariés, en utilisant l'occupation d'un emploi (ou non), le type de contrat de travail et, lorsque ce dernier est un CDI, le caractère « subi » ou « non subi » du temps partiel. La notion d'emploi « stable » retenue dans notre article est, soit celui d'un CDI à temps complet ou d'un CDI à temps partiel, lorsqu'il n'est pas « subi », ou le statut de fonctionnaire. En effet, si la plupart des salariés dans le secteur des SAP sont en CDI, le salarié « subit », souvent, le temps partiel et rend ainsi difficile, pour lui, l'option de travailler plus d'heures dans le même emploi (ou avec le même contrat). Ce qui peut maintenir le salarié en question dans un faible niveau de rémunération. En somme, nous considérons qu'un CDI est « stable » lorsque le salarié ne déclare pas « subir » le temps partiel. Concernant la variable « hors emploi » qui correspond à la situation où l'individu n'occupe pas un emploi, il n'est pas possible de savoir si cela signifie que l'individu est au chômage ou inactif⁴.

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

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

De plus, concernant les contrats très courts⁵, l'enquête emploi n'intègre que très rarement les CDD d'une durée d'une semaine ou moins. C'est ce que constate aussi Picart (2014), qui essayant de construire un indicateur de rotation de la main d'œuvre à partir des enquêtes emploi, montre la difficulté d'intégrer les contrats très courts (CDD et Intérim). Dans l'enquête emploi, on ne considère que la se-

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

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

maine entière. Il n'y a pas d'indication sur le nombre de contrats durant cette semaine, dans le cas où une personne aurait travaillé sous plusieurs contrats. Piccart (2014) constate que le nombre de jours travaillés dans la semaine⁶ permet d'estimer le nombre de contrats dans la semaine : si le nombre de jours travaillés dans la semaine est inférieur à la durée du contrat, on estime, en négligeant la multi-activité, qu'il y a eu un seul contrat dans la semaine ; dans le cas contraire, il y aurait eu plus d'un contrat dans la semaine. L'utilisation de cette variable est néanmoins difficile pour deux raisons : tous les individus ne sont pas interrogés et un changement de filtre est intervenu en 2007.

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

2.3 *Caractériser la multi-activité*

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

2.4 *Le plan Borloo de développement des services à la personne*

Les politiques d'aide aux services à la personne répondent à des objectifs qui ont varié dans le temps et prennent la forme de trois types de soutiens publics à ces services : les aides sociales, les aides fiscales et les aides directes aux employeurs. Pris ensemble, ces trois types d'aides composent la politique actuelle de soutien aux services à la personne, en vigueur en France. Par ailleurs, les deux principaux enjeux, le traitement du chômage (enjeu économique) et l'augmentation des besoins sociaux (enjeu social) ont impulsé l'apparition des différentes lois qui régulent ce secteur qui est ainsi régi par une sorte de « régulation concurrentielle subventionnée ». Haddad (2008) mentionne les trois principes ayant servi de base à cette régulation :

- Le développement du secteur des services à la personne par la solvabilisation de la demande de ces services ;
- le développement de l'offre de ces services et de la concurrence ;

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

- et l'homogénéisation du traitement administratif et fiscal des diverses formes d'offre de services à la personne.

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

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

Plusieurs points méritent toutefois d'être mentionnés. Comme beaucoup de plans de soutien sectoriels et ciblés, ce plan est une forme de politique d'emploi qui vise, avant tout, à réduire le coût de ces services et donc du coût du travail. La nature de ces aides est plutôt ciblée sur les bas salaires. Le recours des ménages à ces services en nombre total d'heures et également en nombre de salariés intervenant à leur domicile a fortement augmenté au lancement de ce plan (Chol, 2008). Après avoir progressé de 5 % en moyenne par an, avant son lancement, le nombre d'heures totales réalisées par les salariés au domicile des particuliers a grimpé de près de 8 % en 2007 et de 9 % en 2008 avant de connaître un ralentissement en 2009 et une diminution depuis 2010 (Ould Younes, 2013). À l'inverse des organismes prestataires dont les effectifs salariés poursuivent leur hausse jusqu'en 2014, le nombre de particuliers employeurs et les heures qu'ils rémunèrent ont suivi cette tendance générale du secteur. Notons que, depuis plus de 10 ans, ces derniers connaissent une baisse régulière du nombre moyen d'heures de recours par particulier (Thiérus, 2016).

La logique du plan Borloo consistait à rendre solvable la demande, et ce, en octroyant des aides et exonérations ciblées notamment sur les nouveaux services. Comme les employeurs traditionnels (à savoir, les particuliers et les associations) s'orientent moins vers ces nouveaux services, un objectif du plan Borloo était d'intégrer davantage les entreprises prestataires dans la prise en charge de ces nouveaux services. Les exemples de mesures allant dans ce sens sont nombreux :

baisse de la TVA à 5,5 % pour les services à domicile, éligibilité des entreprises à l'agrément, ouverture du statut mandataire aux entreprises, etc.

3. STATISTIQUES DESCRIPTIVES

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

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

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

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

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

À leur dernière interrogation, seuls 53,6 % des salariés sont en emploi permanent stable dans leur emploi principal (CDI stables ou fonctionnaires), 15,6 % sont en contrat CDI à temps partiel « subi » et 18,3 % hors emploi (tableau 1). Le suivi de l'évolution de la situation des salariés des services à la personne sur

le marché du travail entre le début et la fin de leur interrogation montre que les transitions se sont faites principalement vers les situations d'emploi instables. En effet, la part de l'emploi permanent est restée globalement stable (+ 0,2 p.p.). Si la part des salariés ayant déclaré initialement être « hors emploi » a baissé de près de 3 p.p., les contrats temporaires ont augmenté de près de 2 p.p. et les CDI à temps partiel « subi » de 1 p.p.⁷.

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

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

Pour comprendre ces changements, nous analysons les trajectoires à travers le nombre de transitions connues pour ces salariés SAP sur la période de leur observation et selon leurs caractéristiques observables (tableau 2). Un tiers des salariés a changé de situation professionnelle au moins une fois entre le début et la fin de leur observation. Les hommes et les femmes semblent avoir connu presque le même nombre de transitions sur le marché du travail. Le nombre de transitions sur la période d'observation décroît avec l'âge. Le niveau de diplôme n'a pas un impact net sur la mobilité des salariés SAP. De plus, 63,5 % des salariés avec un diplôme de niveau baccalauréat (ou équivalent) sont restés dans le même état entre le début et la fin de leur interrogation, tandis qu'un tiers des non diplômés ont subi au moins une transition pendant la période de leur observation. En moyenne, quatre salariés

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

TABLEAU 1

COMPOSITION DE L'ÉCHANTILLON À LA PREMIÈRE INTERROGATION

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

NOTE : Lecture : 19,5 % des salariés des services à la personne occupant un emploi temporaire à leur première interrogation se retrouvent hors emploi à la dernière interrogation, 10,5 % d'entre eux occupent un emploi permanent, 65 % sont toujours en emploi court. Champ : Salariés des services à la personne dont la première interrogation a commencé entre le T12003 au T42011 et suivis sur cette période (15 860 observations). Source : Enquête emploi en continu de 2003 à 2011, INSEE.

ayant un diplôme supérieur au bac sur dix ont vécu au moins un changement de situation professionnelle durant leur période d'observation. L'instabilité va de pair avec la mobilité. Les salariés « hors emploi » ou en contrat temporaire en début d'interrogation sont plus mobiles que ceux en CDI à temps partiel « subi » ou en CDI permanent stables : 13,8 % des occupants d'emplois temporaires ont changé au moins deux fois de situation professionnelle (en nombre de transitions), contre 6,1 % des salariés en emploi permanent stable à la première interrogation.

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

Le test du log-rank (graphique 1) semble indiquer que les courbes de survie des hommes et des femmes ne se confondent pas. Il n'est pas exclu qu'un effet de

TABLEAU 2

TRANSITIONS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL SUR LA PÉRIODE
D'OBSERVATIONS DES SALARIÉS DE SERVICES À LA PERSONNE

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

NOTE : Lecture : 8,5 % des salariés des services à la personne ayant déclaré détenir un CAP, BEP, Brevet professionnel et technique à leur première interrogation ont vécu 2 transitions à leur dernière interrogation, 21,3 % d'entre eux ont connu une seule transition et 67,3 % aucune transition. Champ : Salariés des services à la personne dont la première interrogation a commencé entre le T1 2003 au T4 2011 et suivis sur cette période (15 860 observations). Source : Enquête emploi en continu de 2003 à 2011, INSEE.

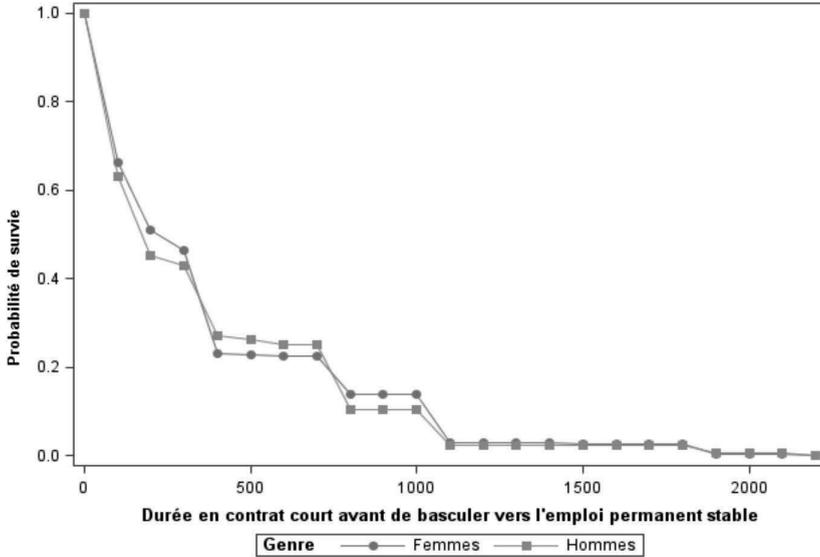
composition⁸ hommes-femmes joue un rôle dans les transitions entre les emplois courts vers les emplois permanents stables. En effet, Marbot (2008b) avait constaté que les métiers de l'aide à domicile, de la garde des enfants et de l'entretien sont les plus féminisés avec plus de 96 % de femmes, contre 65 % pour tous les autres services.

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

8. C'est-à-dire l'interaction entre l'activité de services à la personne exercée, la composition du ménage du salarié et le fait d'être une femme.

GRAPHIQUE 1

DURÉE DE L'EMPLOI TEMPORAIRE AVANT UN CONTRAT PERMANENT STABLE
ESTIMATEUR DE KAPLAN-MEIER
(COURBES DE SURVIE)



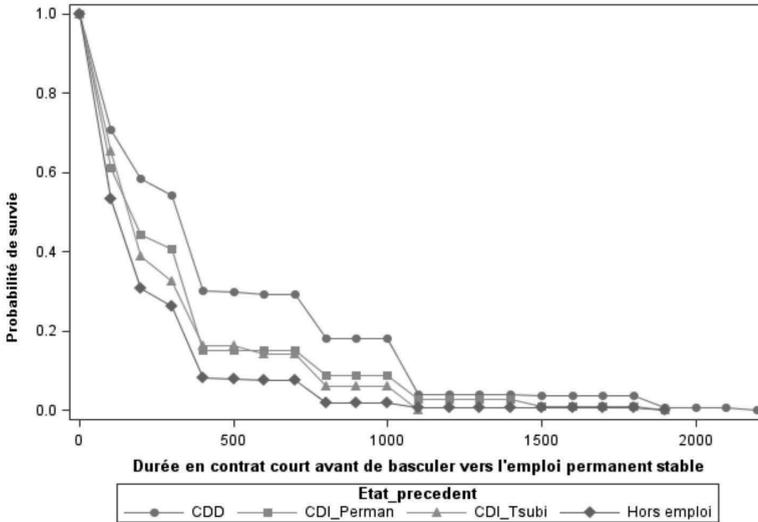
Lecture : Estimation non paramétrique de la fonction de survie dans l'emploi temporaire jusqu'à une transition vers un emploi stable. 45 % des femmes ayant « survécu » en emploi temporaire pendant 300 jours obtiennent un emploi stable juste après. *Test du log-rank* d'égalité des fonctions de survie dans l'emploi temporaire : par sexe, $\chi^2 = 5,6$; soit rejet de l'homogénéité des strates pour un test à 5 %. *Champ* : Épisodes d'emplois temporaires réalisés par les individus dont la première interrogation intervient entre le T12003 et le T42011 ayant déclaré avoir travaillé au moins une fois dans le secteur des services à la personne sur leur période d'observation et ayant transité d'un emploi court vers la situation hors emploi (1 431 observations). *Source* : Enquête emploi en continu de 2003 à 2011, INSEE.

4. MODÈLE ET RÉSULTATS

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

GRAPHIQUE 2

DURÉE DE L'EMPLOI TEMPORAIRE AVANT UN CONTRAT PERMANENT STABLE SELON LA SITUATION D'EMPLOI OCCUPÉE PRÉCÉDEMMENT
ESTIMATEUR DE KAPLAN-MEIER
(COURBES DE SURVIE)



Légende : CDD = contrat court (emploi temporaire); CDI_Perman = emploi stable; CDI_Tsubi = CDI à temps partiel subi. *Lecture* : Estimation non paramétrique de la fonction de survie dans l'emploi temporaire jusqu'à une transition vers un emploi stable, étant donné que l'état précédent de l'individu est : un emploi temporaire, un emploi stable, un CDI à temps partiel subi, un hors emploi. Prenons la courbe « Hors emploi », on a que 25 % des individus ayant « survécu » en emploi temporaire pendant 300 jours et qui étaient en hors emploi dans leur situation précédente (c'est-à-dire avant d'être en emploi temporaire), obtiennent un emploi stable juste après. *Test du log-rank* d'égalité des fonctions de survie dans l'emploi temporaire : par sexe, $\chi^2 = 91,5$; soit rejet de l'homogénéité des strates pour un test à 5 %. *Champ* : Épisodes d'emplois temporaires réalisés par les individus dont la première interrogation intervient en la T12003 et le T42011 ayant déclaré travailler au moins une fois dans le secteur des services à la personne sur leur période d'observation et ayant transité vers un emploi permanent (1 284 observations). *Source* : Enquête emploi en continu de 2003 à 2011, INSEE.

partiel « non subi » ou l'accès au statut de fonctionnaire), un emploi en CDI à temps partiel « subi », un emploi temporaire et enfin la sortie du marché du travail (« hors emploi »).

L'estimation du modèle logit multinomial consiste en l'estimation par maximum de vraisemblance, de la fonction de (log-)vraisemblance ci-après :

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

où N est le nombre d'individus ; K est le nombre des évènements possibles ; les β sont indicés par le type d'évènement k ; $d_{ik} = 1$ signifie que l'individu i vit l'évènement k ($d_{ik} = 0$ sinon).

L'estimation du modèle logit multinomial nous apporte un éclairage sur l'effet des variables explicatives individuelles, la zone de résidence, le temps de travail et la nature de l'employeur principal sur les transitions vécues sur le marché du travail par les salariés des services à la personne de notre échantillon. Les tableaux 3 à 5 présentent les résultats des estimations des transitions des emplois temporaires vers les autres statuts sur le marché du travail.

4.1 Estimations sur l'échantillon global

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

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

Le niveau de diplôme ne semble pas avoir d'influence sur l'accès des salariés aux emplois permanents ou vers un CDI à temps partiel « subi » ou même sur la sortie du marché du travail. Les diplômés ayant un niveau d'éducation au moins égal au niveau Bac+3 ont moins de chance que les non diplômés d'accéder à un emploi permanent ou à un CDI à temps partiel « subi ». Cela peut s'expliquer par les salaires de réserve des salariés possédant un tel niveau de diplôme qui constituent des coûts en rémunération importants pour les employeurs. Par conséquent, leur insertion sur le marché du travail est rendue plus complexe.

Accéder à un emploi permanent stable ou aux autres statuts sur le marché du travail ne semble pas être influencé par le lieu de résidence des salariés (en Île-de-France ou en zones urbaines sensibles⁹).

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

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

Dans notre échantillon global, le salarié peut avoir été interrogé avant ou après le lancement du plan Borloo de développement des services à la personne en 2006. Le fait que le salarié soit interrogé durant la période antérieure à ce plan (la modalité de la période postérieure à ce plan est mise comme référence) ne montre pas d'effet significatif sur les probabilités de transition des CDD vers les autres statuts du marché du travail.

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

4.2 *Estimations séparées pour les salariés mono-actifs et les salariés multi-actifs*

Enfin les tableaux 4 et 5 présentent les estimations des transitions à partir des emplois temporaires, respectivement pour les salariés multi-actifs et pour les salariés mono-actifs. Nous essaierons de déceler, ici, les facteurs qui favorisent la transition vers un emploi permanent stable, vers un CDI à temps partiel « subi », et voir ceux qui accélèrent la sortie du marché du travail.

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

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

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

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

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

Contrairement aux salariés multi-actifs, nos résultats sur les salariés mono-actifs font apparaître globalement un phénomène de tremplin. En effet, par rapport

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

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

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

Une hypothèse implicite dans le modèle logit multinomial (ou à risque concurrents) est l'indépendance des termes d'erreurs des fonctions d'utilité pour les différents choix possibles. Autrement dit, le modèle logit multinomial (ou à risque concurrents) pose l'hypothèse dite de l'IIA (*Independence of Irrelevant Alternatives*) (Cheng et Long, 2007; Vijverberg, 2011). Selon cette hypothèse, si, par exemple, nous disposons de trois états de destination, comme c'est le cas dans cet article, le rapport de probabilités de deux des trois états de destination ne dépend pas des caractéristiques du troisième. Cela signifie que, toutes choses égales par ailleurs, les chances d'intégrer un état parmi deux états, n'est pas affecté par l'existence d'autres états possibles de destination. Le test le plus utilisé est celui d'Hausman (Hausman et McFadden, 1984).

Le tableau 6 présente le résumé des tests de l'hypothèse IIA sur les différents échantillons (les détails sont donnés dans les annexes E, F et G). Ainsi, le test d'Hausman montre que l'hypothèse nulle n'est pas rejetée. Par conséquent, l'hypothèse IIA de nos modèles serait vérifiée.

TABLEAU 3

TRANSITION DES CONTRATS TEMPORAIRES D'AUTRES STATUTS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL PAR LE MODÈLE LOGIT MULTINOMIAL SUR L'ÉCHANTILLON GLOBAL DE 2003 À 2011 (COEFFICIENTS DU MODÈLE)

	CDD vers Hors emploi	CDD vers CDI temps partiel « subi »	CDD vers CDI permanent stable
Sexe			
Hommes	0,791***	-0,775***	-0,344***
Femmes	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Âge			
16 à 25 ans	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
26 à 35 ans	0,296**	0,659***	0,495***
36 à 45 ans	-0,097	0,585***	0,523***
46 à 55 ans	-0,381***	0,801***	0,653***
56 à 60 ans	-0,593***	0,604***	0,563***
Diplôme			
Non diplômés	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
CAP, BEP, Brevet professionnel et tech.	0,134	0,022	0,053
Baccalauréat ou équivalent	0,133	-0,120	-0,168
Bac + 2 ou équivalent	0,055	-0,376	0,164
Bac + 3 ou plus	0,068	-0,946**	-0,603***
Zone de résidence			
Hors Île-de-France en ZUS	0,055	-0,305	-0,182
Île-de-France hors ZUS	-0,023	-0,215	0,145
Île-de-France en ZUS	-0,354	-0,674	-0,281
Hors Île-de-France et hors ZUS	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Temps de travail			
Temps complet	-3,234***	-17,962	0,445***
Moins d'un mi-temps (50 %)	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Entre 50 et 80 %	-3,018***	-0,051	-0,032
Plus de 80 %	-3,694***	0,167	-0,096
Nature de l'employeur (principal)			
Fonction publique	-1,945***	-2,026***	-2,167***
Entreprise publique	-1,805***	-0,373	-0,037
Entreprise privée, association	-1,640***	0,122	-0,134
Plusieurs employeurs sans employeur principal	-2,691***	-0,121	-0,164*
Particulier	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>

CONCLUSION

Nos estimations montrent que les salariés ayant travaillé en contrat court dans les services à la personne au moins une fois dans leur période d'observation diffèrent dans leur accès à un emploi stable. La probabilité de transition d'un contrat

TABLEAU 3 (suite)

TRANSITION DES CONTRATS TEMPORAIRES D'AUTRES STATUTS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL PAR LE MODÈLE LOGIT MULTINOMIAL SUR L'ÉCHANTILLON GLOBAL DE 2003 À 2011 (COEFFICIENTS DU MODÈLE)

	CDD vers Hors emploi	CDD vers CDI temps partiel « subi »	CDD vers CDI permanent stable
Période d'enquête			
<i>Après 2006</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
<i>Avant 2006</i>	0,016	0,071	0,028
La durée			
Log de la durée (en trimestres)	-0,955***	-2,051***	-2,582***
Nombre d'observations	8 641		

NOTE : *** : significatif à 1 % ; ** : significatif à 5 % ; * : significatif à 10 %. Champ : salariés interrogés entre le T12003 et le T42011 ayant déclaré avoir travaillé au moins une fois dans le secteur des services à la personne sur leur période d'observation. Source statistique : Enquête emploi en continu de 2003 à 2011.

de travail temporaire à un emploi stable est significativement différente entre les hommes et les femmes. Les hommes ont moins de chances d'accéder aux emplois permanents stables. Par rapport aux salariés âgés de 16 à 25 ans, les classes d'âges supérieures ont une probabilité positive et significative d'accéder à un emploi permanent stable. Les salariés diplômés du niveau supérieur sont moins avantagés pour accéder à un emploi stable. De même, pour une catégorie d'âge donnée, les non diplômés ne présentent pas des transitions plus favorables puisqu'une faible proportion de ceux parmi eux qui occupaient initialement un emploi temporaire transite vers une situation d'emploi stable.

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

Globalement, les estimations des déterminants de l'accès à l'emploi stable ne montrent pas un effet notable de l'appartenance du salarié à l'une ou l'autre des deux sous-périodes (avant 2006 et après 2006) encadrant le plan Borloo. Cependant, des estimations réalisées sur ces deux sous-périodes montrent, pour les salariés interrogés après le plan Borloo, un effet positif et significatif du temps complet sur l'accès des salariés à un emploi permanent stable par rapport à ceux travaillant moins d'un mi-temps (voir la ligne « Temps complet » et les dernières colonnes des tableaux de l'annexe I).

TABLEAU 4

TRANSITION DES CONTRATS TEMPORAIRES VERS LES AUTRES STATUTS DU
MARCHÉ DU TRAVAIL DES SALARIÉS MULTI-ACTIFS DE 2003 À 2011
(COEFFICIENTS DU MODÈLE)

	CDD vers Hors emploi	CDD vers CDI temps partiel « subi »	CDD vers CDI permanent stable
Sexe			
Hommes	1,368***	-0,274	-0,784***
Femmes	Réf.	Réf.	Réf.
Âge			
16 à 25 ans	Réf.	Réf.	Réf.
26 à 35 ans	0,241	0,596	0,311
36 à 45 ans	-0,276	-0,033	0,071
46 à 55 ans	-0,549	0,445	0,107
56 à 60 ans	-0,124	0,075	0,153**
Diplôme			
Non diplômés	Réf.	Réf.	Réf.
CAP, BEP, Brevet professionnel et tech.	-0,226	-0,264	-0,320**
Baccalauréat ou équivalent	-0,016	-0,068	-0,264
Bac + 2 ou équivalent	0,043	-1,064	-0,369
Bac + 3 ou plus	-0,072	-2,449**	-1,159***
Zone de résidence			
Hors Île-de-France en ZUS	0,475	-0,208	-0,272
Île-de-France hors ZUS	0,643*	-0,429	0,270
Île-de-France en ZUS	1,046	-17,485	-0,039
Hors Île-de-France et hors ZUS	Réf.	Réf.	Réf.
Temps de travail			
Temps complet	-2,356***	-18,178	0,345**
Moins d'un mi-temps (50 %)	Réf.	Réf.	Réf.
Entre 50 et 80 %	-1,197***	0,129	0,134
Plus de 80 %	-17,350	0,128	-0,304
Nature de l'employeur (principal)			
Fonction publique	0,006	-18,078	-0,957
Entreprise publique	0,321	-0,204	0,175
Entreprise privée, association	0,865*	0,559*	0,425*
Plusieurs employeurs sans employeur principal	0,122	-0,012	0,015
Particulier	Réf.	Réf.	Réf.

Contrairement aux salariés multi-actifs, nos résultats sur les salariés mono-actifs font apparaître globalement un phénomène de tremplin. À l'inverse des résultats obtenus pour les salariés multi-actifs par niveau de diplôme, nous remarquons que les mono-actifs détenteurs d'un diplôme équivalent à un baccalauréat plus 2 ans, d'un CAP ou un BEP ou un brevet professionnel ou technologique

TABLEAU 4 (suite)

TRANSITION DES CONTRATS TEMPORAIRES VERS LES AUTRES STATUTS DU
MARCHÉ DU TRAVAIL DES SALARIÉS MULTI-ACTIFS DE 2003 À 2011
(COEFFICIENTS DU MODÈLE)

	CDD vers Hors emploi	CDD vers CDI temps partiel « subi »	CDD vers CDI permanent stable
Période d'enquête			
<i>Après 2006</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
<i>Avant 2006</i>	0,027	0,140	-0,055
La durée			
Log de la durée (en trimestres)	-2,036***	-3,280***	-4,121***
Nombre d'observations	3 132		

NOTE : *** : significatif à 1 % ; ** : significatif à 5 % ; * : significatif à 10 %. Champ : salariés interrogés entre le T12003 et le T42011 ayant déclaré avoir travaillé au moins une fois dans le secteur des services à la personne sur leur période d'observation. Source statistique : Enquête emploi en continu de 2003 à 2011.

ont plus de chance de transiter vers un emploi permanent stable. Il y a des facteurs qui agissent dans des sens opposés sur les probabilités de transitions sur le marché du travail selon que le salarié est mono-actif ou multi-actif. En effet, alors que les chances des salariés SAP multi-actifs d'accéder à un emploi stable augmentent lorsqu'ils ont comme emploi principal une association ou une entreprise, la situation s'inverse pour les salariés mono-actifs. Aussi, le diplôme augmente globalement les chances d'accéder à un emploi stable pour les salariés mono-actifs. Travailler dans la fonction publique réduit la probabilité d'accéder à un emploi stable lorsque le salarié est mono-actif et renforce son maintien dans des situations précaires. La multi-activité ne garantit plus une meilleure insertion professionnelle des salariés SAP, et ce même lorsque l'emploi principal est à temps complet.

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

Par ailleurs, la fonction publique offre moins de chances d'accéder à la stabilité pour les salariés SAP qui y sont employés comparativement à ceux des particuliers employeurs. Néanmoins, ces salariés se caractérisent par un taux de pauvreté plus élevé (Bricout et Iraci, 2012; Lagarenne et Legendre, 2000).

Enfin, bien qu'il soit difficile d'affecter un salarié à une activité, l'effet de composition hommes-femmes, dont nous avons parlé dans la section 3.3, a pro-

TABLEAU 5

TRANSITION DES CONTRATS TEMPORAIRES VERS LES AUTRES STATUTS DU
MARCHÉ DU TRAVAIL DES SALARIÉS MONO-ACTIFS DE 2003 À 2011
(COEFFICIENTS DU MODÈLE)

	CDD vers Hors emploi	CDD vers CDI temps partiel « subi »	CDD vers CDI permanent stable
Sexe			
Hommes	0,601***	-1,094***	-0,321***
Femmes	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Âge			
16 à 25 ans	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
26 à 35 ans	0,345***	0,515**	0,450***
36 à 45 ans	0,110	0,835***	0,686***
46 à 55 ans	-0,166	0,879***	0,925***
56 à 60 ans	-0,665***	0,722	0,650***
Diplôme			
Non diplômés	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
CAP, BEP, Brevet professionnel et tech.	0,201*	0,155	0,332***
Baccalauréat ou équivalent	0,068	-0,160	-0,032
Bac + 2 ou équivalent	-0,050	-0,164	0,438**
Bac + 3 ou plus	-0,048	-0,496	-0,292
Zone de résidence			
Hors Île-de-France en ZUS	-0,142	-0,411	-0,170
Île-de-France hors ZUS	-0,009	-0,012	0,042
Île-de-France en ZUS	-0,582	-0,252	-0,390
Hors Île-de-France et hors ZUS	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Temps de travail			
Temps complet	-3,267***	-17,529	0,671***
Moins d'un mi-temps (50 %)	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Entre 50 et 80 %	-3,258***	-0,068	-0,020
Plus de 80 %	-3,615***	0,188	0,030
Nature de l'employeur (principal)			
Fonction publique	-2,162***	-1,935***	-2,378***
Entreprise publique	-1,917***	-0,355	-0,120
Entreprise privée, association	-1,931***	0,044	-0,250**
Particulier	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>

blement un impact dans la transition entre les emplois courts vers les emplois permanents stables selon l'activité de SAP exercée. Comme l'a souligné Marbot (2008b), les salariés travaillant chez les particuliers dans l'aide à domicile, la garde des enfants et l'entretien de la maison, sont non seulement plus féminisés mais également les plus âgés. Ils appartiennent aussi à des ménages plus nombreux, notamment pour les salariées exerçant comme assistantes maternelles chez

TABLEAU 5 (suite)

TRANSITION DES CONTRATS TEMPORAIRES VERS LES AUTRES STATUTS DU
MARCHÉ DU TRAVAIL DES SALARIÉS MONO-ACTIFS DE 2003 À 2011
(COEFFICIENTS DU MODÈLE)

	CDD vers Hors emploi	CDD vers CDI temps partiel « subi »	CDD vers CDI permanent stable
Période d'enquête			
<i>Après 2006</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Avant 2006	-0,105	0,037	0,080
La durée			
Log de la durée (en trimestres)	-1,051***	-1,634***	-2,104***
Nombre d'observations	5 509		

NOTE : *** : significatif à 1 % ; ** : significatif à 5 % ; * : significatif à 10 %. Champ : salariés interrogés entre le T12003 et le T42011 ayant déclaré avoir travaillé au moins une fois dans le secteur des services à la personne sur leur période d'observation. Source statistique : Enquête emploi en continu de 2003 à 2011.

TABLEAU 6

TABLEAU RÉSUMÉ DES RÉSULTATS DU TEST DE HAUSMAN

H0 : chances (choix-J vs choix-K) sont indépendantes des autres alternatives	χ^2 (Pr > χ^2)
<i>Ensemble de l'échantillon</i>	
1 : omise : Hors emploi	0,000 (1,000)
2 : omise : CDI à temps partiel « subi »	9,330 (1,000)
3 : omise : Contrat permanent stable	0,000 (1,000)
0 : omise : Contrat court	0,000 (1,000)
<i>Échantillon salariés multiactifs</i>	
1 : omise : Hors emploi	0,000 (1,000)
2 : omise : CDI à temps partiel « subi »	9,330 (1,000)
3 : omise : Contrat permanent stable	0,000 (1,000)
0 : omise : Contrat court	0,000 (1,000)
<i>Échantillon salariés monoactifs</i>	
1 : omise : Hors emploi	0,000 (1,000)
2 : omise : CDI à temps partiel « subi »	-173,058 (—)
3 : omise : Contrat permanent stable	0,000 (1,000)
0 : omise : Contrat court	-0,000 (—)

elles. Par ailleurs, un changement dans la composition du ménage pourrait avoir une répercussion immédiate sur le type de transition, en raison par exemple de la présence d'enfant(s) en bas âge. Ainsi, la salariée serait « contrainte » de choisir un contrat à temps partiel sans qu'il soit considéré comme « subi ». Une extension intéressante à ce travail pourrait être l'intégration dans la modélisation de variables relatives à la situation familiale des salariés afin d'étudier leur effet sur les changements de situation d'emploi sur la marché du travail.

D'un point de vue prescriptif, l'article montre que les mesures gouvernementales, si elles ont permis un développement de l'emploi dans les services à la personne (notamment avec le lancement du plan Borloo), doivent aussi se préoccuper de la qualité de ces emplois et des perspectives de carrière qu'ils peuvent offrir aux salariés qui les occupent. La plupart des mesures sociales et fiscales sont destinées à encourager l'emploi de salariés par les particuliers. Il s'agit donc de soutenir la demande de services à la personne. Il est important cependant de soutenir l'offre en améliorant la protection sociale des salariés en SAP et en les aidant dans leur parcours.

ANNEXE

A. QUE RECOUVRENT LES SERVICES À LA PERSONNE ?

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

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

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

1. garde à domicile d'enfants de moins de trois ans, (âge fixé par arrêté conjoint du ministre chargé des services et du ministre chargé de la famille en date du 26 décembre 2011) ;

TABLEAU A1

SITUATION VIS-À-VIS DE L'EMPLOI DES SALARIÉS SANS DIPLÔME EN 2003-2006 ET 2007-2011, ENTRE LEUR PREMIÈRE ET LEUR DERNIÈRE INTERROGATION, SELON LE TYPE DE TRANSITION (%)

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

2. assistance aux personnes âgées ou aux autres personnes qui ont besoin d'une aide personnelle à leur domicile, à l'exception d'actes de soins relevant d'actes médicaux ;
3. garde-malade à l'exclusion des soins ;
4. assistance aux personnes handicapées, y compris les activités d'interprète en langue des signes, de technicien de l'écrit et de codeur en langage parlé complété ;

TABLEAU A1 (suite)

SITUATION VIS-À-VIS DE L'EMPLOI DES SALARIÉS SANS DIPLÔME EN 2003-2006 ET 2007-2011, ENTRE LEUR PREMIÈRE ET LEUR DERNIÈRE INTERROGATION, SELON LE TYPE DE TRANSITION (%)

Transitions		Moins de 45 ans		Plus de 45 ans	
Situation à la première interrogation	Situation à la dernière interrogation	2003 à 2006	2007 à 2011	2003 à 2006	2007 à 2011
Contrat temporaire	CDI à temps complet	0,8	0,7	0,2	0,5
	CDI à temps partiel non subi	0,6	0,2	0,2	0,2
	CDI à temps partiel subi	0,7	0,6	0,6	0,5
	Fonctionnaire	0,1	0,1	-	-
	Hors emploi	3,2	2,4	1,6	1,3
	Contrat temporaire	8,4	8,2	5,4	5,6
Ensemble		100,0	100,0	100,0	100,0

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

5. prestation de conduite du véhicule personnel des personnes dépendantes, du domicile au travail, sur le lieu de vacances, pour les démarches administratives, à la condition que cette prestation soit comprise dans une offre de services incluant un ensemble d'activités effectuées à domicile ;
6. aide à la mobilité et transports de personnes ayant des difficultés de déplacement lorsque cette activité est incluse dans une offre de services d'assistance à domicile ;
7. accompagnement des enfants de moins de trois ans, des personnes âgées ou handicapées dans leurs déplacements en dehors de leur domicile (promenades, transports, actes de la vie courante), à condition que ces prestations soient comprises dans une offre de services incluant un ensemble d'activités effectuées à domicile.

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

1. l'entretien de la maison et travaux ménagers ;
2. les petits travaux de jardinage, y compris les travaux de débroussaillage ;
3. les travaux de petit bricolage dites « hommes toutes mains » ;
4. la garde d'enfants à domicile, au-dessous d'un âge fixé par arrêté conjoint du ministre chargé des services et du ministre chargé de la famille ;
5. le soutien scolaire à domicile ou cours à domicile ;
6. les soins d'esthétique à domicile pour les personnes dépendantes ;

7. la livraison de repas à domicile, à la condition que cette prestation soit comprise dans une offre de services incluant un ensemble d'activités effectuées à domicile ;
8. la préparation des repas à domicile, y compris le temps passé aux commissions ;
9. la collecte et livraison à domicile de linge repassé, à la condition que cette prestation soit comprise dans une offre de services incluant un ensemble d'activités effectuées à domicile ;
10. la livraison de courses à domicile ;
11. l'assistance informatique et Internet à domicile ;
12. les soins et promenades d'animaux de compagnie, à l'exclusion des soins vétérinaires et du toilettage, pour les personnes dépendantes ;
13. la maintenance, entretien et vigilance temporaires, à domicile, de la résidence principale et secondaire ;
14. l'assistance administrative à domicile ;
15. l'accompagnement des enfants de plus de trois ans dans leurs déplacements en dehors de leur domicile (promenades, transport, actes de la vie courante) ;
16. les activités qui concourent directement et exclusivement à coordonner et délivrer les services aux personnes mentionnés ci-dessus.

B. L'IDENTIFICATION DES SERVICES À LA PERSONNE DANS L'ENQUÊTE EMPLOI EN CONTINU

Avant 2009

En croisant la classification des emplois par code NAF700 (Nomenclature des Activités Françaises détaillée en 700 postes) avec la classification des emplois par profession (PCS), il est possible d'isoler finement les activités qui composent les emplois des services à la personne. La Nomenclature des Activités Françaises en 700 postes permet d'isoler trois types d'emplois principaux : l'aide à domicile (code 853G), les crèches et garderies d'enfants (code 853J) et les services domestiques (950Z).

Depuis 2009

Depuis 2009, afin d'obtenir la nomenclature suffisamment fine pour repérer et classer les emplois SAP occupés par les individus au moment de l'enquête, nous avons recouru au code de la Nomenclature des Activités Françaises NAFN (Activité établissement actuel) en 732 postes issus de la NAF (rév. 2). Cette nomenclature permet d'isoler au moins cinq principaux types d'emplois SAP : l'aide à domicile (8810A) ; l'accueil ou accompagnement sans hébergement d'adultes handicapés ou de personnes âgées (8810B) ; l'accueil de jeunes enfants (8891A) ; l'action sociale sans hébergement (8899B) ; les activités des ménages en tant qu'employeurs de personnel domestique (9700Z).

Notons que l'accueil de jeunes enfants (8891A) inclut : l'accueil de jour des enfants d'âge préscolaire; les activités des crèches; les activités des assistantes maternelles à leur domicile; les activités des haltes-garderies; et les services de garde d'enfants à domicile assurés par des prestataires de services indépendants.

L'accueil des jeunes enfants (8891A) ne comprend cependant pas l'accueil ou l'accompagnement sans hébergement d'enfants handicapés (cf. 8891B : les services de garde d'enfants).

La classification des emplois par profession et catégorie sociale (PCS) permet d'isoler trois professions principales dans le champ des services à la personne : les assistantes maternelles, gardiennes d'enfants et familles d'accueil (563a); les aides à domicile, aides ménagères et travailleuses familiales (563b); les employés de maison et personnels de ménage chez les particuliers (563c). À partir du croisement de la PCS et de la NAF, trois principales catégories d'emploi peuvent être dégagées : les assistantes maternelles et gardiennes d'enfants (AMGE); les aides à domicile hors ménage (ADHM); les femmes de ménage et employés de maison (FMEM).

C. LES VARIABLES

C.1 *Les variables mesurant le caractère multi-actif du salarié*

Les questions permettant de saisir la multi-activité dans l'Enquête emploi en continu sont les suivantes :

- Question **B6** (variable NBTEMP) :
Actuellement, exercez-vous (ou : exercez-vous) **cette profession pour... ?**
 1. Un seul employeur
 2. Plusieurs employeurs, mais il existe un employeur principal
 3. Plusieurs employeurs, et il n'existe pas d'employeur principal (assistantes maternelles **employées par des particuliers**, VRP multicartes par exemple)

- Question **B7** (variable AM1NB). C'est une question filtrée posée aux individus qui ont répondu « 2 » à la question B6 (c'est-à-dire aux salariés déclarant avoir plusieurs employeurs tout en ayant un employeur principal) :
Pour combien d'employeurs différents exercez-vous (ou : exercez-vous) **cette profession ?** (ou : Pouvez-vous me rappeler pour combien d'employeurs différents vous exercez cette profession)

C.2 *Construction de la variable sur le type de contrat de travail*

Nous utilisons les deux questions suivantes de l'Enquête emploi en continu :

- Question **B21a** (variable CONTRA) :
Quel est le type de votre contrat de travail (ou : de ce contrat)?
Sans objet (sans emploi ou fonctionnaire)

1. Contrat à durée indéterminée
 2. Contrat à durée déterminée autre que saisonnier
 3. Contrat saisonnier
 4. Contrat d'intérim ou de travail temporaire
 5. Contrat d'apprentissage
- Question **B24** (variable RDET). Cette question filtrée posée aux individus ayant répondu « 2 » à la question B21a, permet de déterminer le caractère « subi » ou non du CDD :
- Vous avez un contrat à durée déterminée** (ou : un contrat saisonnier) (ou : êtes intérimaire). **Est-ce votre choix ? (Oui/Non)**

C.3 *Les variables de temps de travail*

Nous utilisons les trois questions suivantes de l'Enquête emploi en continu :

- Question **B33a** (variable TPP) :
- Dans votre emploi (ou dans votre emploi principal) (profession, nom de l'employeur principal), travaillez-vous** (ou : travaillez-vous) ?
1. À temps complet
 2. À temps partiel
 3. Sans objet (pour les personnes non salariées qui estiment que cette question ne s'applique pas à elles)
- Question **B33b** (variable TXTPPB). Question filtrée posée aux individus ayant répondu « 2 » à la question B33a :
- Quel est le type de ce temps partiel... ?**
1. Moins d'un mi-temps (50 %)
 2. Mi-temps (50 %)
 3. Entre 50 et 80 %
 4. 80 %
 5. Plus de 80 %
- Question **B33c** (variable RAISTP). Question filtrée posée aux individus ayant répondu « 2 » à la question B33a :
- Pour quelle raison principale travaillez-vous** (ou : travaillez-vous) **à temps partiel ?**
1. Pour exercer une autre activité professionnelle, ou suivre des études ou une formation
 2. Pour raison de santé
 3. Vous n'avez pas trouvé d'emploi à temps plein
 4. Pour vous occuper de votre ou de vos enfants, ou un autre membre de votre famille

5. Pour disposer de temps libre ou faire des travaux domestiques
6. Pour une autre raison

La modalité « 3 » de cette question **B33c** permet de déterminer « subi » ou non du temps partiel.

C.4 La multi-activité

- Lorsque les salariés ont au moins un employeur principal (modalités 1 ou 2 de la question B6), nous utilisons la question **B8** (cf. tableau ci-après) afin d'avoir plus d'information :

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

B8

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

- Par ailleurs, les questions **B12a**, **B12b**, **B12c** permettent de connaître les autres professions ou activités autres que la profession principale qui peuvent aller jusqu'à trois. Sont décrits : la nature des employeurs, leur activité, le caractère régulier ou occasionnel de ces emplois, le nombre d'heures effectués en moyenne par semaine (et durant la semaine de référence) par employeur.
- Question **B12a** (variable AUTSAL) :
Avez-vous, en dehors de votre profession principale, une autre profession, ou avez-vous effectué une autre activité professionnelle durant la semaine du lundi... au dimanche... ?
- Question **B12b** (variable AM2NB) : **Combien d'autres activités ?**
- Question est **B12c** (les noms des variables sont fournis dans le tableau ci-dessous).

D. PRINCIPALES MESURES ISSUES DU PLAN BORLOO

D.1 Mesures participant au renforcement du soutien public à la demande

- Exonération de charges sociales patronales de sécurité sociale (30 p.p.) pour les organismes agréés au titre de chacun de leurs salariés « dans la limite d'une rémunération égale au SMIC » ;

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

- Allègement des charges sociales de 15 points pour les particuliers employeurs déclarant au « réel » ;
- Un crédit d'impôt représentant 25 % des sommes engagées, au profit des organismes participant à leur financement (afin de renforcer l'attractivité du CESU préfinancé).

D.2 Mesures d'action sur l'offre

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

Source : La Documentation Française, Service des Études Économiques du Sénat

E. TEST DE LA PROPRIÉTÉ IIA : ENSEMBLE DE L'ÉCHANTILLON (2003-2011)

Dans les tableaux ci-après, les quatre états sur le marché du travail sont :

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

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

H0 : Chances (choix-J vs choix-K) sont indépendants des autres alternatives

Omis	χ^2	Degrés de liberté	$(p > \chi^2)$	Évidence
1	0,000	1	1,000	Pour H0
2	9,330	44	1,000	Pour H0
3	0,000	1	1,000	Pour H0
0	0,000	1	1,000	Pour H0

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

H0 : Chances (choix-J vs choix-K) sont indépendants des autres alternatives

Omis	χ^2	Degrés de liberté	$(p > \chi^2)$	Évidence
1	2,5e+07	44	0,000	Contre H0
2	66,106	44	0,017	Contre H0
3	5,0e+06	44	0,000	Contre H0
0	2802,479	44	0,000	Contre H0

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

H0 : Chances (choix-J vs choix-K) sont indépendants des autres alternatives

Omis	LnI(Full)	LnI(Omit)	χ^2	Degrés de liberté	$(p > \chi^2)$	Évidence
1	-1818,856	-1805,031	27,650	44	0,974	Contre H0
2	-2364,004	-2303,613	120,783	44	0,000	Pour H0
3	-1597,258	-1541,433	111,651	44	0,000	Contre H0
0	-968,728	-907,096	123,264	44	0,000	Contre H0

F. TEST DE LA PROPRIÉTÉ IIA : ÉCHANTILLON DES SALARIÉS MULTI-ACTIFS (2003-2011)

Dans les tableaux ci-après, les quatre états sur le marché du travail sont :

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

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

H0 : Chances (choix-J vs choix-K) sont indépendants des autres alternatives				
Omis	χ^2	Degrés de liberté	$(p > \chi^2)$	Évidence
1	0,000	3	1,000	Pour H0
2	0,000	1	1,000	Pour H0
3	0,000	4	1,000	Pour H0
0	0,000	4	1,000	Pour H0

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

H0 : Chances (choix-J vs choix-K) sont indépendants des autres alternatives				
Omis	χ^2	Degrés de liberté	$(p > \chi^2)$	Évidence
1	5,2e+07	44	0,000	Contre H0
2	2,0e+05	44	0,000	Contre H0
3	1,3e+06	44	0,000	Contre H0
0	1038,601	44	0,000	Contre H0

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

H0 : Chances (choix-J vs choix-K) sont indépendants des autres alternatives						
Omis	Lnl(Full)	Lnl(Omit)	χ^2	Degrés de liberté	$(p > \chi^2)$	Évidence
1	-765,936	-669,782	192,309	44	0	Contre H0
2	-610,819	-569,379	82,879	44	0	Contre H0
3	-403,367	-280,252	246,23	44	0	Contre H0
0	-313,782	-210,735	206,095	44	0	Contre H0

G. TEST DE LA PROPRIÉTÉ IIA : ÉCHANTILLON DES SALARIÉS MONO-ACTIFS (2003-2011)

Dans les tableaux ci-après, les quatre états sur le marché du travail sont :

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

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

H0 : Chances (choix-J vs choix-K) sont indépendants des autres alternatives				
Omis	χ^2	Degrés de liberté	$(p > \chi^2)$	Évidence
1	0,000	1	1,000	Pour H0
2	-173,058	42	—	—
3	0,000	1	1,000	Pour H0
0	-0,000	1	—	—

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

H0 : Chances (choix-J vs choix-K) sont indépendants des autres alternatives				
Omis	χ^2	Degrés de liberté	$(p > \chi^2)$	Évidence
1	6,4e+06	42	0,000	Contre H0
2	57,517	42	0,056	Pour H0
3	2,6e+06	42	0,000	Contre H0
0	1,4e+05	42	0,000	Contre H0

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

H0 : Chances (choix-J vs choix-K) sont indépendants des autres alternatives						
Omis	Lnl(Full)	Lnl(Omit)	χ^2	Degrés de liberté	$(p > \chi^2)$	Évidence
1	-1148,023	-1047,291	201,465	42	0,000	Contre H0
2	-1525,519	-1513,586	23,864	42	0,989	Pour H0
3	-1210,256	-1109,592	201,327	42	0,000	Contre H0
0	-697,061	-602,029	190,064	42	0,000	Contre H0

H. NOMBRE D'OBSERVATIONS DES TRANSITIONS DE SALARIÉS DONT LA SITUATION D'EMPLOI PRÉCÉDENTE CORRESPONDAIT À UN CONTRAT COURT (2003-2011)

	Selon l'année d'observation				
	2003	2004	2005	2006	2007
Nombre de transitions					
1 transition	277	447	394	425	451
2 transitions	64	211	179	181	201
3 transitions	16	135	131	125	143
4 transitions	2	89	99	80	106
5 transitions	0	47	75	58	62
6 transitions	0	5	11	12	12
Total	359	934	889	881	975
	2008	2009	2010	2011	Total
Nombre de transitions					
1 transition	457	551	629	499	4 130
2 transitions	207	218	267	258	1 786
3 transitions	160	132	179	173	1 194
4 transitions	122	99	140	122	859
5 transitions	82	71	93	91	579
6 transitions	12	13	14	14	93
Total	1 040	1 084	1 322	1 157	8 641

I. ESTIMATIONS SÉPARÉES SUR LES DEUX SOUS-PÉRIODES, AVANT (2003-2006) ET APRÈS LE PLAN BORLOO (2007-2011)

TABLEAU II

TRANSITION DES CONTRATS TEMPORAIRES VERS LES AUTRES STATUTS DU MARCHÉ DU TRAVAIL AVANT LE PLAN BORLOO (2003-2006)

	CDD vers Hors emploi	CDD vers CDI temps partiel « subi »	CDD vers CDI permanent stable
Sexe			
Hommes	0,950***	-2,093**	-0,386**
Femmes	Réf.	Réf.	Réf.
Âge			
16 à 25 ans	Réf.	Réf.	Réf.
26 à 35 ans	0,251	1,073**	0,691***
36 à 45 ans	0,133	1,067**	0,623***
46 à 55 ans	-0,117	1,429***	0,867***
56 à 60 ans	-0,466	1,216	0,928***

TABLEAU II (suite)

TRANSITION DES CONTRATS TEMPORAIRES VERS LES AUTRES STATUTS DU
MARCHÉ DU TRAVAIL AVANT LE PLAN BORLOO (2003-2006)

	CDD vers Hors emploi	CDD vers CDI temps partiel « subi »	CDD vers CDI permanent stable
Diplôme			
<i>Non diplômés</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
CAP, BEP, Brevet professionnel et tech.	0,172	-0,021	0,149
Baccalauréat ou équivalent	-0,048	-0,572	-0,129
Bac + 2 ou équivalent	-0,105	-0,326	0,460
Bac + 3 ou plus	0,132	-15,255	-0,523
Zone de résidence			
Hors Île-de-France en ZUS	-0,048	-0,397	-0,445
Île-de-France hors ZUS	-0,034	-0,493	0,173
Île-de-France en ZUS	0,276	-0,447	0,183
<i>Hors Île-de-France et hors ZUS</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Temps de travail			
Temps complet	-3,819***	-16,495	0,179
<i>Moins d'un mi-temps (50 %)</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Entre 50 et 80 %	-3,639***	-0,026	-0,201
Plus de 80 %	-17,500	-17,177	-0,137
Nature de l'employeur (principal)			
Fonction publique	-1,746***	-1,761**	-2,449***
Entreprise publique	-1,864***	-0,310	-0,038
Entreprise privée, association	-2,041***	-0,495	-0,519*
Plusieurs employeurs sans employeur principal	-2,851***	-0,188	-0,421***
<i>Particulier</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
La durée			
Log de la durée (en trimestres)	-0,815***	-2,734***	-2,440***
Nombre d'observations		2 182	

NOTE : *** : significatif à 1 % ; ** : significatif à 5 % ; * : significatif à 10 %. Champ : salariés interrogés entre le entre le T12003 et le T42011 ayant déclaré avoir travaillé au moins une fois dans le secteur des services à la personne sur leur période d'observation. Source statistique : Enquête emploi en continu de 2003 à 2011.

TABLEAU I2

TRANSITION DES CONTRATS TEMPORAIRES VERS LES AUTRES STATUTS DU MARCHÉ DU TRAVAIL APRÈS LE PLAN BORLOO (2007-2011)

	CDD vers Hors emploi	CDD vers CDI temps partiel « subi »	CDD vers CDI permanent stable
Sexe			
Hommes	0,750***	-0,569**	-0,314**
Femmes	Réf.	Réf.	Réf.
Âge			
16 à 25 ans	Réf.	Réf.	Réf.
26 à 35 ans	0,306**	0,538**	0,431***
36 à 45 ans	-0,179	0,436**	0,495***
46 à 55 ans	-0,475***	0,626***	0,593***
56 à 60 ans	-0,635***	0,432	0,443***
Diplôme			
Non diplômés	Réf.	Réf.	Réf.
CAP, BEP, Brevet professionnel et tech.	0,130	0,038	0,030
Baccalauréat ou équivalent	0,170	-0,038	-0,197
Bac + 2 ou équivalent	0,099	-0,398	0,085
Bac + 3 ou plus	0,069	-0,795**	-0,596**
Zone de résidence			
Hors Île-de-France en ZUS	0,058	-0,273	-0,092
Île-de-France hors ZUS	-0,019	-0,132	0,159
Île-de-France en ZUS	-0,520	-0,788	-0,548
Hors Île-de-France et hors ZUS	Réf.	Réf.	Réf.
Temps de travail			
Temps complet	-3,048***	-17,558	0,528***
Moins d'un mi-temps (50 %)	Réf.	Réf.	Réf.
Entre 50 et 80 %	-2,864***	-0,030	0,033
Plus de 80 %	-3,510***	0,339	-0,105
Nature de l'employeur (principal)			
Fonction publique	-2,059***	-2,122***	-2,097***
Entreprise publique	-1,336	-0,981	-1,671
Entreprise privée, association	-1,612***	0,182	-0,078
Plusieurs employeurs sans employeur principal	-2,661***	-0,140	-0,098
Particulier	Réf.	Réf.	Réf.
La durée			
Log de la durée (en trimestres)	-0,951***	-1,904***	-2,632***
Nombre d'observations	6 459		

NOTE : *** : significatif à 1 % ; ** : significatif à 5 % ; * : significatif à 10 %. Champ : salariés interrogés entre le entre le T12003 et le T42011 ayant déclaré avoir travaillé au moins une fois dans le secteur des services à la personne sur leur période d'observation. Source statistique : Enquête emploi en continu de 2003 à 2011.

BIBLIOGRAPHIE

- AEBERHARDT, R. et C. MARBOT (2010) : « Évolution de l'instabilité sur le marché du travail français au cours des trente dernières années », *Courrier des statistiques*, (129).
- ALLISON, P. D. (1982) : « Discrete-Time Methods for the Analysis of Event Histories », *Sociological Methodology*, 13, 61–98.
- AMOSSÉ, T. et M.-A. BEN HALIMA (2010) : « Mobilité et stabilité sur le marché du travail : une dualisation en trompe-l'œil », *Connaissance de l'emploi*, (75), CEE.
- BLASCO, S. et P. GIVORD (2010) : « Les trajectoires professionnelles en début de vie active : quel impact des contrats temporaires ? », *Économie et Statistique*, 431(1), 73–93.
- BOURREAU-DUBOIS, C., O. GUILLOT et E. JANKELIOWITCH-LAVAL (2001) : « Le travail à temps partiel féminin et ses déterminants », *Économie et Statistique*, 349(1), 41–61.
- BRICOUT, I. et F. IRACI (2012) : « Les salariés de particuliers employeurs dans toutes leurs diversités », Document de Travail 11, CLERSÉ, décembre.
- CHENG, S. et J. S. LONG (2007) : « Testing for IIA in the Multinomial Logit Model », *Sociological Methods & Research*, 35(4), 583–600.
- CHOL, A. (2008) : « Les services à la personne en 2006 : une croissance continue », *DARES, Premières Synthèses*, (48.2).
- CHOL, A. et E. VIGER (2007) : « Données statistiques relatives au temps partiel dans le secteur des services à la personne », Note non publiée de la DARES.
- CNIS (2012) : « Rapport du groupe de travail inter-institutionnel sur la connaissance statistique des emplois dans les services à la personne », Document de Travail, CNIS, no. 129, mai.
- D'ADDIO, A. et M. ROSHOLM (2005) : « Exits from temporary jobs in Europe : A competing risks analysis », *Labour Economics*, 12(4), 449–468.
- FLIPO, A., D. FOUGERE et L. OLIER (2007) : « Is the household demand for in-home services sensitive to tax reductions ? The French case », *Journal of Public Economics*, 91(1-2), 365–385.
- GALTIER, B. (1999) : « Le temps partiel est-il une passerelle vers le temps plein ? », *Économie et Statistique*, 321(1), 79–87.
- GIVORD, P. et E. MAURIN (2004) : « Changes in job security and their causes : An empirical analysis for France, 1982–2002 », *European Economic Review*, 48(3), 595 – 615.
- GIVORD, P. et L. WILNER (2009) : « Les contrats temporaires : trappe ou marchepied vers l'emploi stable ? », Document de Travail, INSEE, no. 4.
- GIVORD, P. et L. WILNER (2015) : « When Does the Stepping-Stone Work ? Fixed-Term Contracts Versus Temporary Agency Work in Changing Economic Conditions », *Journal of Applied Econometrics*, 30(5), 787–805.

- GUILLOT, O. et E. JANKELIOWITCH-LAVAL (2003) : « Le passage du temps partiel au temps plein : une analyse à partir des données françaises du Panel européen de ménages », Journées d'études Céreq-Lasmas-IdL, Caen, 21, 22 et 23 mai.
- HADDAD, P. (2008) : « Mutations des services à la personne et enjeux qualitatifs », *Études et documents de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact)*, pp. 15–26, dans Dumain, F. et Rahou, N. (dir.), « Services à la personne. Évolutions, organisation et conditions de travail ».
- HAUSMAN, J. et D. MCFADDEN (1984) : « Specification Tests for the Multinomial Logit Model », *Econometrica*, 52(5), 1219–40.
- JOUBERT, N. (2009) : « Processus de détection et évaluation de la fraude sociale », *Revue économique*, 60(5), 1235–1256.
- JUNOD, B. (2006) : « Le CDD : un tremplin vers le CDI dans deux tiers des cas... mais pas pour tous », Document de Travail 117, DARES.
- LAGARENNE, C. et N. LEGENDRE (2000) : « Les travailleurs pauvres en France : facteurs individuels et familiaux », *Économie et Statistique*, 335(1), 3–25.
- L'HORTY, Y. (2004) : « Instabilité de l'emploi : quelles ruptures de tendance ? », Document de Travail, Université d'Évry.
- MARBOT, C. (2008a) : « En France, qui recourt aux services à domicile ? », Document de Travail, INSEE, Portrait Social, éd. 2008, 143–162.
- (2008b) : « Travailler pour des particuliers : souvent une activité d'appoint », Document de Travail, INSEE, Les salaires en France, éd. 2008, 27–40.
- OULD YOUNES, S. (2013) : « Les services à la personne en 2011 : une baisse globale de l'activité et de l'emploi », *DARES Analyses*, (025).
- PAK, M. (2013) : « Le temps partiel en 2011 : des profils et des conditions d'emploi très contrastés selon que le temps partiel est "choisi" ou "subi" », *DARES Analyses*, (005).
- PICART, C. (2014) : « Une rotation de la main-d'œuvre presque quintuplée en 30 ans », Document de Travail F1402, INSEE.
- THIÉRUS, L. (2016) : « Les services à la personne en 2014. Un secteur toujours orienté à la baisse malgré une reprise de l'activité prestataire », *DARES Analyses*, (009).
- VIJVERBERG, W. (2011) : « Testing for IIA with the Hausman-McFadden Test », IZA Discussion Papers 5826, Institute for the Study of Labor (IZA).
- WOLFF, L. (2012) : « L'enquête emploi », dans *Séminaire RECAP du 26 février*.