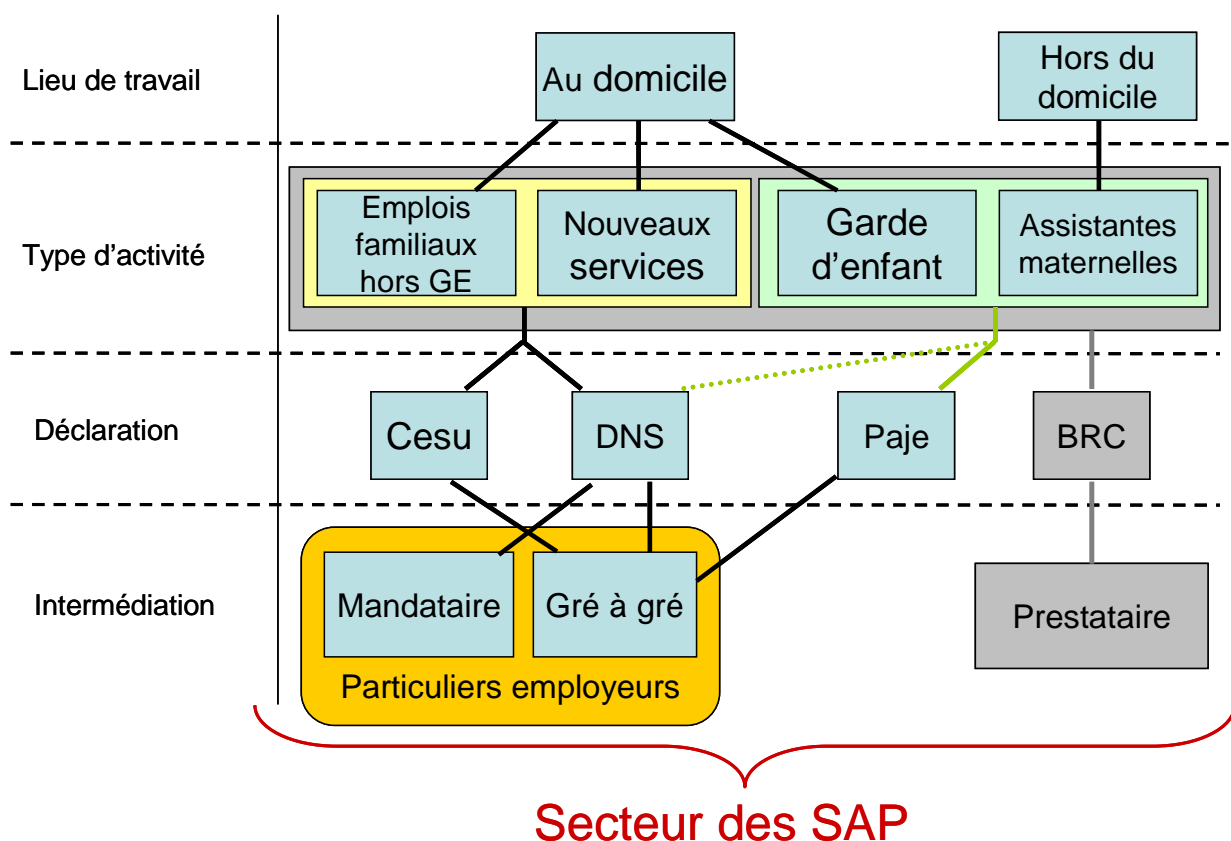


ANNEXE 1 :

Données Disponibles et traitements réalisés par l'ACOSS

Les services à la personne – Données disponibles à l'ACOSS

1. Le champ du secteur des services à la personne



Les **emplois familiaux** hors garde d'enfants regroupent les services d'aide à domicile (auxiliaire de vie, soutien scolaire...) et les travaux domestiques (jardinage, bricolage, ménage...).

Suite à la mise en place de la loi Borloo de 2005, certains services (**nouveaux services**) ont été étendus à une partie extérieure au domicile et dont la finalité doit être au domicile de l'employeur (livraison et préparation de repas, livraison des courses...).

NB : La garde d'enfants effectuée à domicile ou par une assistante maternelle concerne des enfants âgés de moins de 6 ans.

2. Les données disponibles sur les particuliers employeurs

Les données proviennent de trois sources différentes : le Centre national du Cesu, le Centre Pajemploi et les Urssaf. Les bases de production des Centres (Cesu et Pajemploi) contiennent les informations nominatives sur les salariés et les employeurs (NIR, nom, prénom, adresse, ...). Les données administratives relatives aux salariés inscrites dans les DNS ne sont pas conservées dans les bases Urssaf ; celles-ci sont transmises directement à la Caisse nationale d'assurance vieillesse (Cnav).

Les données sont centralisées à l'ACOSS dans l'entrepôt Pléiade¹, qui ne contient pas les éléments nominatifs sur les employeurs et les salariés.

Les données issues des déclarations sont à vocation de gestion, et ne contiennent aucun élément permettant de caractériser le type de service rendu dans le cadre de l'embauche. .

2.1. Les informations contenues dans les volets sociaux

1) L'emploi familial hors garde d'enfants

Issus des volets sociaux Cesu et DNS, nous disposons :

- de données sur l'employeur : numéro du compte employeur, date de naissance, date de création du compte
- de données sur le salarié (uniquement Cesu) : numéro du compte salarié, sexe, date de naissance, date de création du compte
- d'informations économiques : la période d'activité, les heures effectuées, le salaire net, le taux horaire, l'option déclarative (réel ou forfait), l'assiette de cotisation et la catégorie d'exonération (plus 70 ans, Apa, réduction de 15 points de cotisations patronales,....)

2) La garde d'enfants à domicile

Issus des volets sociaux Paje et DNS, nous disposons :

- de données sur l'employeur : numéro du compte employeur, date de naissance, date de création du compte
- de données sur le salarié (uniquement Paje) : numéro du compte salarié, sexe, date de naissance, date de création du compte
- d'informations économiques : la période d'activité, les heures rémunérées, le nombre d'heures supplémentaires (au-delà de 40h / semaine), le salaire net, le taux horaire, l'option déclarative (réel ou forfait), l'assiette de cotisation

NB : Depuis le 1^{er} janvier 2010, la garde d'enfants de moins de 6 ans à domicile doit être déclarée à la Paje.

3) La garde d'enfants par une assistante maternelle

Dans les volets sociaux Paje et DNS, nous disposons :

- de données sur l'employeur : numéro du compte employeur, date de naissance, date de création du compte
- de données sur le salarié (uniquement Paje) : numéro du compte salarié, sexe, date de naissance, date de création du compte

¹ Pôle de Liaison et d'Echange d'Informations pour l'Aide à la Décision et l'Evaluation (info-service statistique national) : entrepôt de données nationales géré par l'AcoSS et exploité au centre national d'informatique du recouvrement (CNIR) de Paris, accessible par les services de l'AcoSS comme par les organismes de la branche, et constitué à partir de données issues des systèmes d'information des Urssaf, de l'AcoSS, voire de l'extérieur.

- d'informations économiques : la période d'activité, les heures rémunérées, le nombre d'heures complémentaires (comprises entre 40h et 45h / semaine), le nombre d'heures majorées (au-delà de 45h / semaine), le nombre de jours de garde, le nombre de jours de congés payés, le salaire net, le montant des indemnités d'entretien, le taux horaire, la date de naissance des enfants gardés, l'assiette de cotisation

NB : Depuis le 1^{er} janvier 2010, la garde d'enfants de moins de 6 ans par une assistante maternelle doit être déclarée à la Paje.

2.2. La périodicité des données

1) Date de chargement des données

La mise à jour des données est réalisée une fois par mois. Par exemple, les volets sociaux **reçus** au cours du mois de février 2012 (mois M) par les différents organismes seront disponibles dans nos bases mi-mars 2012 (mois M+1).

2) Date d'emploi

Les volets sociaux sont relatifs à une **période d'emploi** donnée :

- période mensuelle pour les volets sociaux Cesu et Paje : mois durant lequel est exercée la prestation de service par le salarié.
- période trimestrielle pour les DNS : trimestre durant lequel est exercée la prestation de service par le salarié.

2.3. Les retraitements effectués

- **CESU** : Les heures déclarées ne comprennent pas les congés payés ; en effet, le particulier employeur doit indiquer le nombre d'heures dites « travaillées ». Ainsi, nous les majorons de 10 % afin d'obtenir des heures rémunérées.
- **Paje – Assistante maternelle** : Entre 2004 et 2005, les heures rémunérées ne sont pas renseignées. Elles sont estimées à un niveau macro en supposant une évolution annuelle moyenne du taux horaire de 4 %.
- **DNS – Assistante maternelle** : Aucune heure n'y est inscrite. Les heures sont estimées à partir des taux horaires déclarés à la Paje. Par ailleurs, nous ne disposons d'aucunes informations sur le(s) enfant(s) gardé(s).
- **Assistante maternelle** : Les heures rémunérées sont le cumul des heures de chaque enfant. Par exemple, la garde simultanée de 2 enfants pendant 1 heure conduit à la déclaration de 2 heures.
- **TTS** : Avant avril 2005, la gestion s'effectuait au CnCesu. Actuellement, les déclarations sont gérées par les Urssaf-CGSS. Ainsi, avant 2005, nous les isolons par le code commune dans le CnCesu (données estimées) et après 2005, elles sont bien ciblées dans la DNS (données réelles).
- **L'assiette de cotisation** n'est pas toujours égale à la masse salariale brute en raison de l'option « forfait ».
- Le **montant d'exonération** est recalculé à partir de l'assiette, du salaire net, du volume horaire et de la catégorie d'exonération

3. Les données disponibles sur les prestataires de services à la personne

Jusqu'au 1^{er} janvier 2011, l'Acosse repère les prestataires de services à la personne à travers le type d'exonération qu'ils utilisent.

Avant le 1^{er} janvier 2006, les organismes effectuant de l'aide à domicile bénéficient d'une exonération totale de cotisations patronales. L'Acosse pouvait identifier une partie des prestataires de service.

Après le 1^{er} janvier 2006, la mise en place de la loi Borloo a permis aux prestataires agréés de bénéficier d'avantages fiscaux (TVA à 5,5 % et extension de l'exonération de cotisations patronales à l'ensemble de prestataires agréés) et de simplifier l'obtention des agréments. Ainsi, l'Acosse peut identifier la quasi-totalité des prestataires. Cette exonération a été supprimée le 1^{er} janvier 2011 lors de la loi de finances de 2011.

3.1. La provenance des données

L'Acosse repère les prestataires de services à la personne via le type d'exonération utilisé, appelé code type de personnel (CTP) indiqué dans les bordereaux récapitulatifs des cotisations (BRC). Celui-ci est envoyé aux Urssaf de manière mensuelle si l'établissement a 10 salariés ou plus et trimestriellement pour les établissements de moins de 10 salariés (avec possibilité d'opter pour un rythme mensuel).

Dans les BRC, nous disposons :

- de données sur l'établissement : siret, siren, période d'emploi
- pour chacun des CTP associés : la masse salariale brute (ou l'assiette de cotisation), le nombre de salariés concernés et le montant des cotisations dues (qui est obtenu en multipliant l'assiette par le taux de cotisation)

3.2. Les exonérations concernant les services à personne

Les établissements agréés peuvent bénéficier de deux types d'exonération : « aide à domicile » et « services à la personne ».

1) L'exonération « aide à domicile »

Les bénéficiaires concernent :

- les établissements possédant l'« agrément qualité » relatif à une activité d'assistance aux personnes âgées de 60 ans ou plus, handicapées ou dépendantes
- les salariés intervenant au domicile (hors personnels administratifs et encadrants)

Cette exonération est repérée via le CTP 302 et 303 pour l'Alsace-Moselle.

L'assiette (réelle) s'obtient en faisant le produit entre le nombre d'heures réalisées et le taux horaire.

Exemple :

Soit une entreprise intervenant au domicile de personnes âgées de plus de 60 ans pour le ménage et les courses. Cette entreprise est composée de neuf salariés :

- 5 salariés se déplaçant au domicile des employeurs, rémunérés 1 600 € par mois
- 1 salarié en contrat accompagné dans l'emploi (CAE), rémunéré 1 000 € par mois
- 1 salarié en contrat avenir, rémunéré 1 000 € par mois
- 1 secrétaire, rémunérée 1 600 € par mois

- 1 comptable, rémunéré 1 900 € par mois

Catégories de salariés	Codes types de personnel	Salaires en €
RG cas général	100	3 500
CAE	420	1 000
Contrat Avenir	424	1 000
Exonération « Aide à domicile »	302	8 000
TOTAL		13 500

L'assiette d'exonération « Aide à domicile » est de 8 000 € (= 5 intervenants * 1 600 €) ; elle regroupe les salaires versés aux salariés intervenant au domicile du particulier.

La masse salariale globale s'élève quant à elle à 13 500 € et regroupe l'ensemble des salaires (y compris le personnel administratif et les autres exonérations).

2) L'exonération « services à la personne »

Les bénéficiaires concernent :

- les établissements possédant l'« agrément qualité » relatif à une activité de garde d'enfants de moins de 3 ans et l'« agrément simple » dont les activités sont définies dans le décret
- l'ensemble des salariés (intervenant au domicile + le personnel administratif et les encadrants)

Cette exonération est repérée via le CTP 448 et 449 pour l'Alsace-Moselle.

Le montant d'assiette (forfaitaire) s'obtient en faisant le produit entre le nombre d'heures et le Smic horaire.

NB : Cette exonération a été créée suite à la mise en place de la loi Borloo (en 2006). La loi de finances 2011 a fait disparaître cette réduction dès le 1^{er} janvier 2011.

Exemple :

Soit une entreprise donnant des cours à domicile et employant dix salariés, chacun travaillant 140h au cours du mois :

- 6 salariés se déplaçant au domicile des employeurs, rémunérés 1 600 € par mois
- 1 salarié en CAE, rémunéré 1 000 € par mois
- 1 salarié en contrat avenir, rémunéré 1 000 € par mois
- 1 secrétaire, rémunérée 1 600 € par mois
- 1 comptable, rémunéré 1 900 € par mois

Smic horaire brut en 2011 : 9 € / heure.

Catégories de salariés	Codes types de personnel	Salaires en €
RG cas général	100	3 020
CAE	420	1 000
Contrat Avenir	424	1 000
Exonération « Services à la personne »	448	10 080
TOTAL		15 100

L'assiette d'exonération « Service à la personne » est de 10 080 € puisqu'elle est plafonnée au Smic (9 € * 140h = 1 260 € pour les six intervenants à domicile, la secrétaire et le comptable).

La différence est inscrite au niveau du code-type 100 ((7 pers. * 1 600 € + 1 900 €) – 10 080 € = 3 020 €).

La masse salariale s'élève à 15 100 € et regroupe l'ensemble des salaires (y compris les autres exonérations et la part dépassant le Smic).

3) Le cumul des deux exonérations

Très couramment, dans le cadre des services à la personne, sur un même mois, un salarié peut intervenir sur un public fragile et à d'autres titres. L'employeur va alors bénéficier des deux types d'exonération pour le même salarié. Concrètement, il déclare comme assiette sur le code type 302 (« aide à domicile ») le salaire de l'intervenant au prorata du nombre d'heures travaillées au titre de l'agrément qualité. Ensuite, le reliquat d'heures travaillées valorisé au Smic horaire est déclaré en code type 448 (« service à la personne »). Le salaire restant (partie supérieure au Smic des heures hors intervention sur public fragile) est déclaré en code général 100.

CTP	Montant d'assiette
302	Salaire horaire * Heures consacrées aux publics fragiles
448	SMIC horaire * Heures consacrées aux activités de SAP
100	Reliquat de salaire

Exemple :

Soit une entreprise employant quatorze salariés, chacun travaillant 140h au cours du mois :

- 10 salariés, rémunérés 1 600 € par mois (1/3 de leurs heures travaillées est consacré aux services à la personne et 2/3 à l'aide à domicile)
- 1 salarié en CAE, rémunéré 1 000 € par mois
- 1 salarié en contrat avenir, rémunéré 1 000 € par mois
- 1 secrétaire, rémunérée 1 600 € par mois
- 1 comptable, rémunéré 1 900 € par mois

Smic horaire brut en 2011 : 9 € / heure.

Catégories de salariés	Codes types de personnel	Salaires en €
RG cas général	100	2 113
Contrat accompagné dans l'emploi (CAE)	420	1 000
Contrat Avenir	424	1 000
Exonération Aide à domicile	302	10 667
Exonération Services à la personne	448	6 720
TOTAL		21 500

L'assiette d'exonération « Aide à domicile » est de 10 667 € (10 pers. * 1 600 € * 2/3).

L'assiette d'exonération « Service à la personne » est de 6 720 € (10 pers. * 1/3 * 140h * 9 € + (1 secrétaire + 1 comptable) * 140h * 9 €).

Le code-type 100 comprend la part de revenu dépassant le Smic pour les douze salariés (hors salarié en CAE et contrat avenir), soit 2 113 € (= (1/3 * 1 600 € * 10 pers + 1 600 + 1 900 €) – 6 720 €).

La masse salariale globale s'élève à 21 500 € et regroupe l'ensemble des salaires (y compris les autres exonérations et la part dépassant le Smic).

4) La dispense d'exclusivité

Les organismes ne peuvent pas bénéficier des exonérations s'ils ont conjointement une activité hors SAP (hors liste, **condition d'exclusivité**) sauf dispense.

Voici une liste d'organismes qui peuvent développer une activité de services à la personne complémentaire à leur activité première :

- gestionnaires d'un établissement de santé ou d'un centre de santé, d'un service social ou médico-social (services de soins infirmiers à domicile, établissements d'hébergement pour les personnes âgées dépendantes, établissements pour adultes ou enfants handicapés) ;
- gestionnaires d'un établissement ou d'un service d'accueil d'enfants de moins de 6 ans (crèches collectives, familiales, haltes garderie, jardins d'enfants) ;
- organismes sous convention avec un organisme de sécurité sociale au titre de leur action sociale ;
- associations intermédiaires ;
- communes, établissements publics de coopération intercommunale et CCAS ;
- résidences services relevant du chapitre IV bis de la loi du 10 juillet 1965 fixant le statut de la copropriété des immeubles bâtis ;
- unions et fédérations d'associations.

5) L'exonération « CCAS »

Les bénéficiaires concernent :

- les centres communaux d'action sociale (CCAS)
- les salariés intervenant au domicile (hors personnels administratifs et encadrants)
- type d'activités : assistance auprès de personnes âgées ou handicapées

Cette exonération est repérée via le CTP 888 et 890 pour l'Alsace-Moselle.

L'assiette (réelle) s'obtient en faisant le produit entre le nombre d'heures réalisées par les salariés et le taux horaire.

3.3. L'estimation de la masse salariale brute des prestataires de services concernant les activités de services à la personne

A partir des BRC, nous disposons de deux informations :

- La **masse salariale brute totale de l'établissement** : celle-ci regroupe l'ensemble des salaires versés par l'établissement puisque certains organismes exercent conjointement des activités hors SAP (dispense d'exclusivité). Par ailleurs, les contrats aidés sont pris en compte en totalité. Cette masse salariale brute correspond donc à une estimation haute de la masse salariale des services à la personne.
- L'**assiette d'exonération totale** (somme des CTP 302, 303, 448, 449) : ce montant est plafonné au Smic pour les établissements bénéficiant de l'exonération « Services à la personne ». De plus, pour ceux bénéficiant de l'exonération « Aide à domicile », l'assiette ne comprend pas les personnels supports et les encadrants. Par ailleurs, les contrats aidés sont exclus. Cette assiette correspond à une estimation basse.

Pour chaque établissement, nous estimons les salaires versés pour les activités de services à la personne à partir du ratio suivant :

$$\frac{\text{Assiette totale d'exonération}}{\text{Ensemble des salaires versés}}$$

- Si le ratio est fort, alors on considère que la majorité des activités de l'établissement relèvent des services à la personne

=> **Masse salariale SAP = Masse salariale totale** (cas des établissements bénéficiant à la fois de l'exonération « Service à la personne » et « Aide à domicile » qui ont un ratio moyen de 83 %)

- Au contraire, si le ratio est faible, alors on considère que d'autres activités ne relevant pas des services à la personne sont effectuées par l'établissement et on retient donc l'assiette d'exonération
=> **Masse salariale SAP = Assiette totale d'exonération** (cas des centres communaux d'action sociale qui ont un ratio moyen de 6 %)

4. Les publications ACOSS

4.1. L'AcoSS stat conjoncture trimestriel

La publication² est accompagnée d'un tableau de bord Excel. Par ailleurs, les données sont corrigées des variations saisonnières (ré-estimées tous les trimestres) et des retardataires (les trois derniers trimestres)³.

1) La période de diffusion

Les chiffres sur le trimestre T sont publiés avec un recul de 2 mois :

- publication du T1 année N : en juin année N
- publication du T2 année N : en septembre année N
- publication du T3 année N : en décembre année N
- publication du T4 année N : en mars année N+1

2) Le tableau de bord trimestriel

Ce fichier Excel contient des données CVS déclinées par région et par département :

- 1 onglet par variables : nombre d'employeurs, masse salariale nette, le nombre d'heures rémunérées et le montant d'exonération
- Chacune des variables est ventilée de la manière suivante :
 - un total hors et avec assistante maternelle
 - par catégorie d'employeurs de l'AcoSS stat : emplois familiaux, garde d'enfants à domicile et assistantes maternelles
 - par type déclaratif : Cesu, TTS, DNS hors Aged (dont associations mandataires), Paje-Ged, DNS Aged (dont associations mandataires), Paje-AM et DNS-AM
 - par catégorie d'exonération :
 - Hors garde d'enfants : les bénéficiaires de l'exonération « plus 70 ans », Apa, réduction de 15 points de cotisations sociales, les autres types d'exonération hors garde d'enfants (allocation compensatrice pour tierce personne, prestation de compensation du handicap...) et ceux ne bénéficiant d'aucune exonération
 - Garde d'enfant : les bénéficiaires de la réduction de 15 points de cotisations sociales et ceux ayant aucune exonération

4.2. L'AcoSS stat bilan annuel

Cette publication porte sur les chiffres de l'année précédente N et publiée en fin d'année N+1. Aucune correction des retardataires n'est faite dans cette publication.

Les chiffres sont annuels hormis pour le nombre d'employeurs et le nombre de salariés qui portent sur le 4^{ème} trimestre de l'année N (données plus récentes).

Comme pour les publications trimestrielles, le nombre de particuliers employeurs est dédoublonné au sein d'un même dispositif.

4.3. La publication en partenariat avec la CNAF

Un accord de coopération a été conclu entre la Cnaf et l'AcoSS en 2009, relatif à la fourniture de données individuelles annuelles portant sur les assistantes maternelles (nombre, âge et salaire nette) et les enfants gardés (nombre et âge). Ces données sont extraites des bases de gestion du Centre Pajemploi. Ceci permet à la Cnaf de construire des indicateurs de mesure de l'accueil du jeune enfant (Imaje) au niveau local⁴.

² Les publications se trouvent sur le site www.acoss.fr, rubrique *Publications / AcoSS stat*.

³ Cf. encadré.

⁴ Les publications se trouvent sur le site www.cnaf.fr, rubrique *Médias / Les publications / L'essentiel et Politiques sociales et familiales*.

ENCADRE : Les principales corrections réalisées

Les retraitements suivants concernent uniquement l'AcoSS stat conjoncture trimestriel.

1) Les retraitements effectués

- Le nombre d'employeurs comptabilisent ceux qui sont actifs au cours du trimestre, c'est-à-dire ceux qui ont envoyé au moins une déclaration au cours du trimestre.
- Les trois derniers trimestres sont estimés des retardataires.
- Rappel : les chiffres sur les bénéficiaires de l'Apa concernent ceux habitant à leur domicile, non en établissement
- Il n'y a pas de double compte au sein d'un même dispositif

Par exemple, un particulier employeur qui rémunère un salarié pour une garde d'enfants à domicile et un autre salarié pour une garde d'enfants par une assistante maternelle via la Paje :

=> nombre employeur « Paje – Ged » : +1

=> nombre employeur « Paje – AM » : +1

=> nombre employeur « Total Paje » : +1

- En revanche, il est possible qu'il y ait des doubles comptes entre les circuits déclaratifs

Par exemple, un particulier employeur qui rémunère un salarié pour une garde d'enfants à domicile via la Paje et un autre salarié pour du ménage via le Cesu :

=> nombre employeur « Paje » : +1

=> nombre employeur « Cesu » : +1

=> nombre employeur « Total emploi à domicile » : +2

Pour éviter cette erreur, il faudrait disposer du NIR de l'employeur pour l'ensemble des dispositifs. Actuellement, seuls ceux inscrits à la Paje doivent renseigner leur NIR.

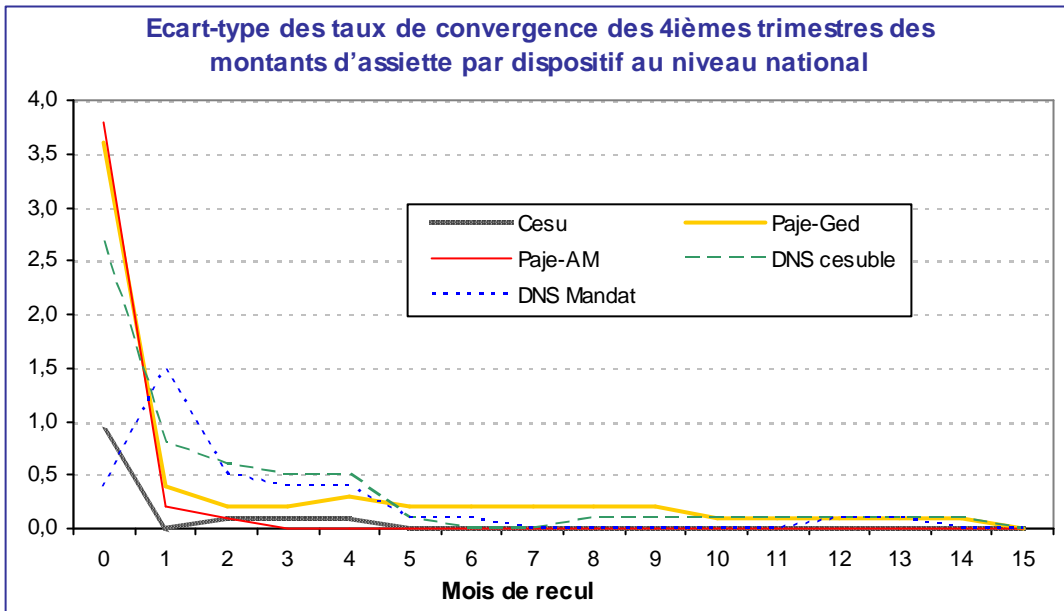
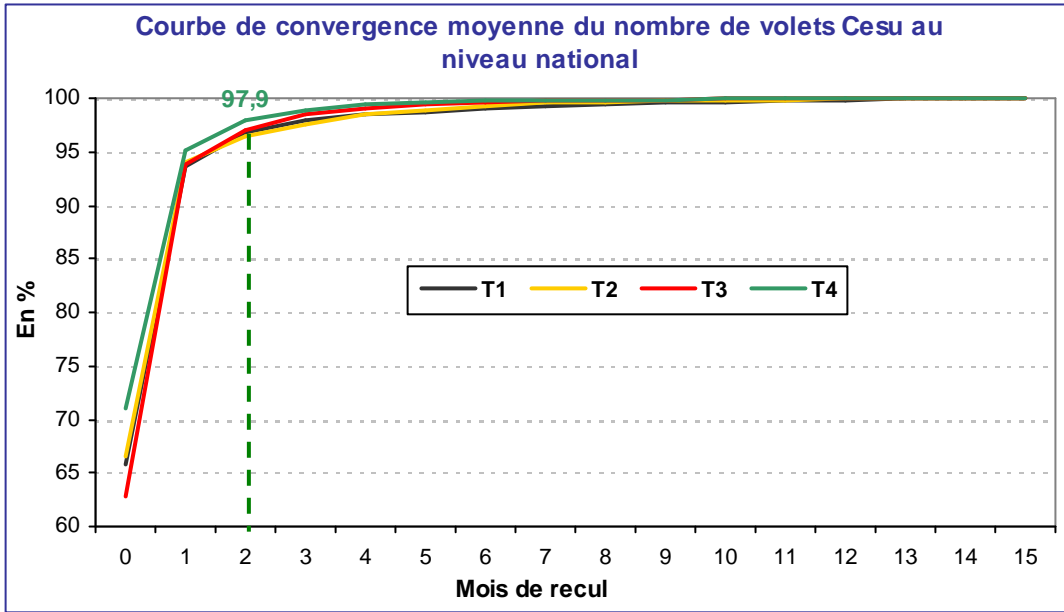
2) Le calcul des coefficients retards trimestriels

Contrairement aux entreprises privées, les particuliers employeurs n'ont pas de contrainte pour l'envoi de leurs volets sociaux ; certains envoient leurs 12 déclarations à la fin de l'année.

Néanmoins, en calculant le taux de réception (courbe de convergence) des volets sociaux en fonction du nombre de mois de recul, environ 97 % des déclarations d'un mois donné sont reçus deux mois après (= 2 mois de recul). Par ailleurs, ces taux sont peu volatiles (écart-type inférieur à 1). De même, les coefficients départementaux sont proches de ceux du national et stables.

Ainsi, des coefficients retards sont calculés au niveau national par trimestre :

- pour chacune des variables : nombre d'employeurs, masse salariale nette, le nombre d'heures rémunérées et le montant d'exonération
- pour chaque type déclaratif : Cesu, DNS hors Aged, Paje-Ged, DNS Aged, Paje-AM et DNS-AM



ANNEXE 2

Présentation de l'application « Particuliers-employeurs » de l'INSEE

L'application PE (pour particuliers-employeurs), en maintenance depuis la mi-septembre 2010, s'insère dans l'ensemble des applications qui participent au système d'information sur l'emploi et les revenus d'activités (SIERA). Elle alimente le dispositif en données conjoncturelles (trimestrielles) et structurelles (annuelles) sur l'emploi et la masse salariale. Le champ géographique couvert est celui de la métropole et des DOM.

La mise en place de l'application PE s'inscrit dans les efforts entrepris par l'Insee depuis le milieu des années quatre-vingt-dix pour développer et améliorer le système d'information sur l'emploi et les revenus d'activité en mobilisant de nouvelles sources pour couvrir l'ensemble des emplois et en réduisant les coûts de production.

Pour remplir cette mission, l'application PE complète les 2 dispositifs principaux : EPURE et les DADS (cf. annexe 2.1 : le système d'information sur l'emploi et les revenus d'activité (SIERA)).

➤ Le particulier-employeur

Le «particulier-employeur» (PE) est un ménage employeur de personnel. L'activité peut intervenir hors ou au domicile de l'employeur.

Cette définition couvre les emplois d'assistante maternelle – activité hors du domicile – et ceux de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur qui stipule que le caractère spécifique de cette profession est « de s'exercer au domicile privé du particulier employeur ».

Les principales activités concernées sont les emplois d'aide ménagère, de garde malade (à l'exclusion des soins), d'aide pour personne âgée, de soutien scolaire et de garde d'enfants, au domicile du particulier employeur ou non.

Cela recouvre uniquement l'emploi direct de salariés par un ménage. Les employeurs dont le personnel est salarié d'une association ou d'une entreprise prestataire de service ne sont pas intégrés dans le champ des particuliers employeurs.

Trois modes déclaratifs sont présents dans l'application « PE » :

- Le chèque emploi service universel (**Cesu**) : déclaration mensuelle, utilisée par 57 % des employeurs environ. Il permet une exonération des cotisations sociales pour les employeurs remplissant certaines conditions : titulaires de l'allocation personnalisée d'autonomie ou personnes âgées de plus de 70 ans, notamment. En outre, il présente l'avantage de simplifier les formalités administratives liées à l'embauche et à la rémunération.

Dans les Dom, le Cesu est remplacé par le titre de travail simplifié (TTS⁵).

- La déclaration Prestation d'accueil du jeune enfant (**Paje**) : destinée aux gardes d'enfant subventionnées⁶ (31 % des employeurs environ). Le dispositif existe depuis janvier 2004. La déclaration Paje est mensuelle et comporte un volet pour les gardes d'enfants à domicile et un volet pour les assistantes maternelles. Il est donc possible d'identifier les modes de gardes d'enfants.

⁵ - Les titres de travail simplifié (TTS) ne sont pas encore intégrés dans l'application PE. Ils devraient l'être à terme. Ces titres ont été créés par la loi d'orientation pour l'Outre-mer du 13 décembre 2000, ils sont destinés à simplifier les formalités sociales liées à l'emploi de salariés dans les DOM. La déclaration se fait à travers des volets sociaux qui ont un format similaire à celui du Cesu.

⁶ Emplois subventionnés par l'allocation familiale pour l'emploi d'une assistante maternelle agréée (Afeama) et par l'allocation de gardes d'enfants à domicile (Aged) pour les gardes d'enfant à domicile.

- La déclaration nominative simplifiée (**DNS**) : déclaration trimestrielle utilisée par 12 % des employeurs environ. Dans ce cas, l'emploi d'un salarié par un particulier doit donner lieu à l'établissement de bulletins de paye traditionnels et de DNS à l'Urssaf, pour le paiement des cotisations.

1) Les intervenants

Le fonctionnement de l'application repose sur la collaboration de 3 grands intervenants :

- La CNAV (Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés) centralise les données des salariés des particuliers-employeurs relatives aux trois formats de données (Cesu, Paje, DNS) pour ses propres besoins et ceux de l'IRCEM (institution de retraite complémentaire) et de l'Insee.

Ce partenaire certifie la qualité des Nir déclarés (Nir «SNGI») des salariés à partir d'une image du RNIPP puis transmet les fichiers.

- Le Centre National Informatique d'Orléans (CNIO) assure le bon fonctionnement de l'environnement de production de l'application, l'administration et la gestion de l'application et des bases de données associées.

- L'expertise statistique est entièrement assurée par la division Exploitation des Fichiers Administratifs (EFA) de la Direction des Statistiques Démographiques et Sociales de l'Insee (DSDS⁷). Il n'y a aucun traitement effectué par des gestionnaires sur les données.

2) Principales caractéristiques de l'application PE

L'application PE est constituée d'une base de données Oracle ayant multiples tables. La campagne de l'année N (année civile de référence) comprend également les données des années N-1 et N-2 disponibles dans les fichiers mensuels.

2.1) Les étapes de l'application

L'application opère des filtres sur les conventions transmises mensuellement par la CNAV. Les conventions rejetées sont :

- Les conventions ne donnant pas lieu à une rémunération ;
- Les conventions (Paje et Cesu) sans date de début et de fin de période ou avec des dates en erreur⁸ ;
- Les conventions associées avec des dates début non compatibles avec les années de référence de la campagne en cours ;
- Les déclarations rectificatives. En effet, lors du démarrage du projet PE, les déclarations rectificatives n'ont pas été intégrées car la CNAV était alors dans l'impossibilité de décrire les traitements permettant de les identifier de manière rigoureuse. Ce choix a également été entériné du fait de la complexité des développements informatiques liés à leur incorporation dans l'application PE. En 2010, elles représentaient moins de 2 % des conventions présentes dans les fichiers.

A l'image des applications alimentant le SIERA, l'application PE est constituée de 4 phases (cf. schéma).

➤ **Réception-contrôle des fichiers**

La CNAV fournit 3 fichiers PE (reçus par protocole IP depuis le 1^{er} juillet 2011) puis l'application contrôle les fichiers. Les fichiers sont ensuite chargés dans une base Oracle.

➤ **Mise au format statistique**

Il s'agit de filtrer les données exploitables (filtre sur les années et les conventions) et d'harmoniser le format des variables issues des 3 types de fichier.

➤ **Contrôle et apurement des données**

L'application effectue des opérations de contrôles et d'enrichissements des données (cf. annexe : les principales variables et traitements associés).

Les données de rémunération (le salaire brut et le salaire net) et les données de durée de travail sont redressées à partir de l'information disponible.

⁷ Le propriétaire de l'application Particuliers -Employeurs est le Chef du département « Emploi et Revenus d'Activité » (DERA) de la DSDS.

⁸ Dates ne respectant pas le format attendu ou une date de début supérieure à la date de fin.

Une équation de salaire est utilisée pour corriger les valeurs « atypiques » des durées de travail.

L'application définit un secteur d'activité pour chacun des employeurs et un code PCS pour chacun des salariés.

La qualité de la localisation des employeurs et des salariés (le code postal) est expertisée à l'aide du répertoire des communes établi par l'application Réfigéo⁹.

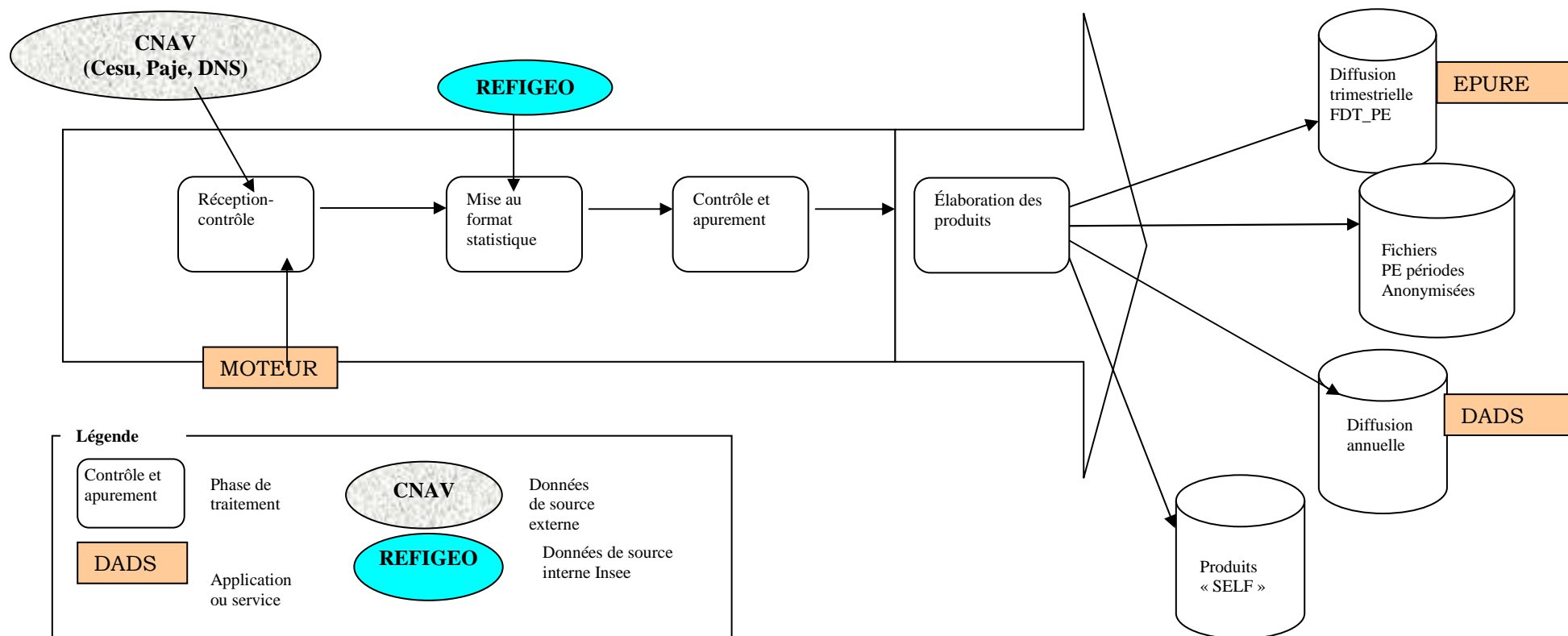
➤ **Élaboration des produits**

La majorité des produits de diffusion sont destinés à compléter d'autres applications et nécessitent une mise au format des applications qui les accueillent. Certains sont trimestriels (participation à Épure) et d'autres annuels (participation aux DADS).

Enfin, un fichier d'études sur les salariés des particuliers employeurs (fichier PE périodes anonymisées) est créé.

⁹ Réfigéo est une application informatique de l'Insee dans laquelle le code officiel géographique est mis à jour tous les ans.

Les différentes étapes de l'application PE



2.2) Les variables structurantes de l'application PE

L'application exploite les données disponibles dans les volets sociaux des divers dispositifs. Certaines variables collectées font parfois l'objet de redressement et d'autres, comme le code PCS du salarié, sont calculées par l'application.

Les principales informations (cf. annexe 2.2 : les principales variables et traitements associés) sont les suivantes :

- a) Employeur
 - Identifiant (numéro cotisant ou pseudo Siren)
 - Caisse
 - Nom et adresse
 - Codes exonération

- b) Salarié
 - Le Nir
 - Nom et adresse
 - Éléments de rémunération
 - Cotisations :forfait ou réel
 - Volume de travail (heures, jours)
 - Type de d'activité / métier
 - Pour les assistantes maternelles agréées¹⁰ : date d'agrément, date de naissance des enfants gardés et nombre de jours.

- c) Économique
 - Option déclarative (forfait ou réel)
 - Assiette de cotisation
 - Salaire brut
 - Salaire net
 - Volume horaire rémunéré (selon le dispositif)
 - Volume horaire travaillé
 - Code exonération
 - Mode de garde des enfants
 - Nb jours de garde
 - Nb d'enfants
 - Date de naissance des enfants

- d) Les variables créées par l'application
 - Au niveau Employeur ou particulier-employeur (PE).
 - Le secteur d'activité de l'employeur au lieu d'activité (APET).
 - Le secteur d'activité de l'employeur (APEN)
 - Au niveau Salarié
 - PCS
 - Sexe et âge

2.3) Les concepts clés de l'application PE

□ L'unité statistique de traitement : le contrat

L'unité statistique élémentaire est le contrat, il équivaut à une période de travail pour un salarié et un employeur donné sur un lieu donné.

¹⁰ Les heures de travail déclarées pour les assistantes maternelles sont des heures « enfant ». Cela ne correspond à un horaire de travail que dans le cas où l'employeur confie un seul enfant à l'assistante maternelle (75% des conventions signées en 2010 pour le recrutement d'une assistante maternelle).

□ Les données mensuelles disponibles avec un décalage temporel

Les données du mois M sont disponibles avec un décalage pouvant varier de trois mois à six mois selon le type de dispositif. Les fichiers reçus en fin de mois M ne concernent que marginalement les contrats signés ce mois-là. Par exemple, pour les données concernant le mois de janvier 2009, il faut au moins 3 mois pour couvrir 80% des contrats concernant ce mois. Quelques milliers de conventions relatives à ce mois sont mêmes encore transmises par la CNAV au cours de l'année 2011.

L'application PE gère cette contrainte en travaillant sur trois années civiles, en assurant l'actualisation de l'information en continu et en publiant les données avec un décalage de 6 mois.

□ La notion d'employeur : pseudo entreprises (unités légales) et établissements

L'identifiant de l'employeur (ou entreprise) : le pseudo-siren construit à partir de l'identifiant de l'employeur, propre à chaque dispositif.

Les ménages employeurs ne sont pas immatriculés au répertoire SIRENE, ils n'ont donc pas de numéro siren. Pour harmoniser les données avec l'application DADS et EPURE, l'application PE crée, pour chaque employeur, une pseudo-entreprise qui est identifiée par un pseudo-siren¹¹ créé à partir de l'identifiant employeur, propre à chacun des dispositifs.

Comme dans les fichiers recus, l'employeur n'est pas identifié à l'aide de son NIR, la création du pseudo-siren ne protège pas contre la présence de double compte. Par exemple, un employeur ayant recours simultanément à l'embauche d'un salarié à l'aide d'un Cesu et d'une DNS aura 2 pseudo-siren différents.

L'identifiant de l'employeur sur le lieu de travail du salarié (ou établissement) : le pseudo-siret

Comme pour les entreprises (unités légales) de Sirene, on associe des pseudos-établissements aux pseudo-unités légales créées. Le pseudo-siret associé à l'employeur est créé selon les règles de Sirene, à partir des lieux de travail des salariés : le siret change lorsque la localisation des emplois change.

Deux situations sont identifiées :

- assistante maternelle travaillant à son domicile : on affecte à l'employeur un siret particulier pour l'emploi de cette assistante maternelle. Chaque assistante maternelle d'un même employeur se voit attribuer un Nic différent (car un lieu de travail différent), qui, ajouté au siren de l'employeur, forme le siret.
- autres emplois des particuliers employeurs : ils sont localisés au domicile de l'employeur. Seul un déménagement de l'employeur en dehors de la commune entraîne la création d'un nouveau siret (changement de Nic).

Information sur l'identité de l'employeur : le nom et prénom de l'employeur ne sont pas historisés. C'est l'information disponible dans le dernier contrat intégré qui est conservée. Ces informations sont essentielles pour les tirages d'échantillons.

□ Le concept de « salarié »

Le salarié est identifié par son numéro d'immatriculation au répertoire national d'immatriculation des personnes physiques (Nir). La définition de l'identifiant Salarié s'appuie sur le Nir « SNGI » (certifié par la CNAV à partir d'une image du RNIPP). Si le Nir « SNGI » n'est pas renseigné, on prend alors le Nir déclaré. Si aucun Nir est disponible, l'application crée un Nir fictif.

La disponibilité du Nir assure une identification parfaite des salariés. Elle garantit leur comptabilisation sans doubles comptes. Elle assure un traitement optimal de la multi-activité des salariés.

¹¹ Un numéro siren fictif est établi à partir de l'identifiant disponible dans la convention. Un lien univoque est établi entre l'identifiant employeur et le pseudo siren **au sein** de chaque système déclaratif. Des doubles comptes d'employeurs peuvent donc exister entre les 3 systèmes déclaratif.

Le calcul de l'âge du salarié est déduit du NIR. Pour les âges « aberrants » ou absents des contrats (Nir fictifs par exemple), on redresse les âges strictement inférieurs à 15 ans ou strictement supérieur 75 ans en leur imputant l'âge moyen des salariés ayant leur type de métier.

Le Nir "SNGI" n'est pas historisé . En revanche, le Nir déclaré est historisé dans une table afin de conserver l'information établie par un employeur pour un salarié à un moment donné. Cela permet de répondre aux contraintes juridiques des tirages d'échantillon.

□ La notion de métier

L'information sur le métier exercé par le salarié des particuliers employeurs est disponible dans les volets sociaux. Cependant, la richesse de l'information varie selon le dispositif employé. In fine, six métiers sont identifiés.

Correspondance entre le métier, le secteur d'activité de l'employeur et la PCS du salarié

Modalité	Dispositif	Métier	Secteur d'activité de l'employeur	PCS du salarié
1	DNS, Cesu	Emplois familiaux par ex : Femmes de ménages, aide à domicile, jardiniers)	8810A / 9700Z	563B / 563C
2	DNS	Assistante maternelle (non bénéficiaires de l'Afeama)	8891A	563A
3	DNS	Travailleurs occasionnels et familles d'accueil pour personnes âgées	9700Z	563C
4	DNS	Employés au pair, stagiaires familiaux étrangers	9700Z	563A
5	DNS, Paje	Assistante maternelle	8891A	563A
6	DNS, Paje	Garde d'enfant à domicile	9700Z	563A

La connaissance du métier est stratégique car, avec d'autres variables, elle permet de définir le secteur d'activité de l'employeur et la profession et la catégorie socioprofessionnelle (PCS) du salarié du PE (cf. supra).

□ Les diverses notions de rémunération : le salaire brut et le salaire net

L'information sur le salaire brut perçu présente dans chacun des fichiers transmis par la CNAV. Elle est produite par les URSSAF et le Centre Pajemploi. Toutefois, si elle manque, elle est redressée à partir de l'information sur les horaires des salariés et le taux de salaire horaire net déclaré et la localisation géographique de l'employeur. Pour l'employeur déclarant selon le régime du forfait, le salaire brut disponible dans l'application PE est déduit de l'assiette déclarative. Il peut différer du salaire brut perçu par le salarié.

De même, l'information sur le salaire net du salarié est également disponible dans les fichiers reçus de la CNAV. Si le salaire réel n'est pas renseigné, il est établi à partir d'une exploitation des variables sur la localisation de l'emploi (France métropolitaine, Dom) et une évaluation des cotisations sociales à déduire en relation avec le mode de déclaration de la convention (le réel ou le forfait).

Le redressement du salaire « atypique » est réalisé à partir d'une équation de salaire, qui met en cohérence le salaire et le nombre d'heures rémunérées. Cette équation dépend principalement du genre, de l'âge, du métier, la localisation géographique du salarié, de l'activité de l'employeur sur le lieu de travail et du mode de déclaration (forfait ou réel).

□ Deux « durées de travail » : rémunérée et effective

La distinction de ces deux notions est importante, elle est utile dans la phase d'harmonisation des déclarations. En effet, selon le support considéré, les horaires déclarés sont impactés ou non par la prise en compte des congés payés. Les durées déclarées dans les volets sociaux « Cesu » intègrent les congés payés alors que cela n'est pas le cas pour les volets sociaux « Paje » et « DNS ».

Après homogénéisation, l'application PE propose deux concepts de durée de travail : la durée de travail rémunérée et la durée de travail effective.

Si la durée de travail est indisponible, elle est alors redressée à partir de l'information sur le métier exercé par le salarié et celle disponible sur le nombre de jours travaillés.

Enfin, l'équation de salaire contribue à la correction des données « atypiques » en comparant les salaires bruts et la durée de travail rémunérée.

□ L'activité de « l'entreprise » (APEN) et de « l'établissement » (APET)

Le secteur d'activité des particuliers-employeurs couvre les trois secteurs d'activités suivants de la nomenclature d'activité NAF 2008 :

- 8810A : aide à domicile
- 8891A : accueil de jeunes enfants
- 9700Z : activité des ménages' en tant qu'employeur de personnes à domicile.

Le secteur d'activité n'est pas présent dans les volets sociaux. Il constitue un enrichissement majeur de l'application. Il s'agit d'une information « datée » : elle repose sur l'information disponible à un moment donné, elle est susceptible d'évoluer au fil d'une campagne annuelle.

La définition de l'APET est essentielle, mais n'est pas immédiate. Elle met en jeu l'exploitation des variables disponibles à des degrés divers dans chacun des différents volets sociaux.

Pour les Paje, le code APET-branche de l'employeur est déduit directement du métier déclaré. Les employeurs des assistantes maternelles ont pour secteur d'activité le code 8891A - accueil de jeunes enfants et ceux des salariés s'occupant de la garde d'enfants à domicile ont pour APET 9700Z - activité des ménages en tant qu'employeur de personnes à domicile.

Pour les Cesu, les salariés occupent par définition le même métier, le code exonération employeur et le code des cotisations du personnel permet alors de discerner les salariés s'occupant d'une personne titulaire de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) ou d'une personne percevant la prestation spécifique dépendance (PSD) du reste des salaires. Les employeurs des premiers sont dotés d'un code APET-branche 8810A - aide à domicile - et les employeurs des seconds d'un code APET-branche 9700Z - activité des ménages en tant qu'employeur de personnes à domicile.

Pour les DNS, la définition du code APET-branche obéit à la logique employée pour la définition du secteur d'activité des salariés recrutés en Paje ou en Cesu.

L'APET ainsi créée est une APET-branche. Il s'agit de l'activité associée au poste de travail. Un employeur peut avoir plusieurs APET-branches : une femme de ménage, classée en « activité des ménages en tant qu'employeur à domicile » (9700Z), et une assistante maternelle classée en « accueil de jeunes enfants » (8891A).

L'APET de l'employeur sur un lieu de travail (« établissement ») est l'APET-branche associée aux plus importantes durées de travail déclarées sur ce lieu de travail.

L'APEN, secteur d'activité de l'employeur (« entreprise »), est établi à partir du secteur d'activité de « l'établissement » (APET) associé aux salaires bruts versés les plus importants.

□ La définition des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) des salariés

Le code PCS des salariés de « PE » constitue l'autre grande valeur ajoutée de l'application. De même que le secteur d'activité de l'entreprise, le code PCS du salarié est défini à partir de l'information disponible, à des degrés variables, sur le métier exercé du salarié, le code type de personnel et le code exonération de l'employeur des volets sociaux renseignés par les PE.

L'application retient trois PCS représentatives des postes occupés par les salariés des PE :

- 563A : Assistantes maternelles, "gardiennes d'enfants", familles d'accueil
- 563B : Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales
- 563C : Employés de maison et personnel de ménage chez les particuliers (N.B : les jardiniers recrutés par les PE sont donc en 563C)

Pour les déclarants au Paje, le code PCS du salarié est toujours le code « 563A »

Pour les déclarants au Cesu, le code PCS du salarié est fonction du code exonération de l'employeur. Il peut prendre comme valeur « 563B » ou « 563C » selon la présence d'une exonération employeur et son type.

Pour les salariés recrutés à partir d'une DNS, le code PCS tient compte du métier exercé, du code exonération de l'employeur et également du code type de personnel. Au total, les salariés peuvent occuper des postes associés à l'ensemble des PCS caractérisant les salariés des PE.

□ Une application dédiée au calcul des mesures d' « effectifs salariés » et de continuité de l'activité

Une des finalités de l'application « PE » est l'élaboration de statistiques sur les effectifs salariés selon les diverses notions en vigueur :

- Des salariés présents en emploi le dernier jour du trimestre (et donc de l'année).
- Des salariés présents en emploi au cours de la dernière semaine du trimestre (et donc de l'année).

Plus généralement, elle permet d'identifier des salariés présents en emploi au cours de n'importe quelle période de référence (le mois, le trimestre et l'année) avec un coût modéré. Le calcul repose sur l'exploitation des dates de début et de fin de contrat¹².

Comme le souligne les bilans annuels relatifs aux salariés des PE établis pour les années 2006 et 2008 ou bien les données trimestrielles transmises à la Dares, l'Insee valorise l'ensemble de l'information disponible sur les salariés en emploi.

Il est systématiquement proposé un dénombrement des salariés présents dans chacun des dispositifs (DNS, Cesu et Paje) ou selon le métier occupé.

En outre, un indicateur neutralisant la multi-activité des salariés de PE est toujours produit. Il repose sur l'exploitation du Nir présent dans les fichiers. Par exemple, dans les envois à la Dares, un

¹² Rappelons que les salariés recrutés à l'aide d'une DNS, sont réputés présents sur l'intégralité du trimestre de référence.

décompte du nombre de salariés selon le poste principal occupé est fourni. Il s'agit, pour le salarié présent sur plusieurs postes, du poste dont le montant de salaire brut est le plus élevé¹³.

De même, l'Insee fournit le cas échéant des estimations d'effectifs salariés "redressés" afin de neutraliser l'impact d'un retard ou de l'absence de transmission de fichiers reçus de la CNAV.

Ainsi, dans le cadre de ce rapport, il est proposé une "estimation" de l'impact de l'absence de données DNS alimentant la confection de certains graphiques.

Le redressement des données repose sur une évaluation des "DNS manquantes" à partir des données de l'Acoss et de l'Ircem et d'une "estimation" des effectifs salariés concernés en tenant compte du fait qu'une partie de ces derniers sont déjà présents en Cesu ou en Paje.

Par ailleurs, dans un avenir proche, l'Insee complètera ses investigations sur la multi-activité des salariés des PE à partir d'une exploitation du fichier Dads - grand format en analysant la présence d'une autre activité salariale de ces derniers au sein d'établissements des secteurs privé et/ou publics avec une attention toute particulière portée aux organismes agréés de services à la personne.

En outre, la mobilisation des données permet de s'adapter aux exigences des indicateurs de continuité d'activité (par exemple la présence en emploi durant deux trimestres consécutifs, etc.) afin de mieux évaluer la présence en emploi de salariés généralement recrutés sur des courtes durées.

2.4) Les livrables de l'application PE

Les livrables de l'application sont multiples et répondent aux différents besoins de l'Insee et du système statistique public (SSP) :

➤ **Les référentiels Particuliers-employeurs** contiennent une sélection d'informations recueillies sur chaque contrat signé par un employeur et un salarié.

• **Une étape préalable d'agrégation des conventions.** La constitution des référentiels trimestriels et annuels - puis des différents livrables - est gagée sur une phase préalable d'accolement des périodes séparées par des durées inférieures à un seuil de référence. Ce seuil est différent selon les dispositifs et selon la période pour les seuls Cesu.

La stratégie d'accolement repose sur la constitution d'un identifiant défini de manière la plus large possible afin d'agrèger des données comparables. Il s'appuie sur le numéro d'employeur, le Nir du salarié, le code commune du lieu de travail, la PCS du salarié, le métier déclaré, le secteur d'activité de l'établissement employeur, le nombre d'enfants gardés, et le mode de déclaration des cotisations sociales (forfait, réel).

Pratiquement, les conventions signées via les DNS et les Paje sont systématiquement accolées si la date de début de la convention est inférieure de moins de 8 jours à la date de fin de la convention précédente.

Pour ce qui concerne les conventions signées en Cesu, la procédure d'accolement des périodes est plus sophistiquée. Hors période estivale, les conventions signées sont accolées si la date de début de la convention est inférieure de moins de 11 jours à la date de fin de la convention précédente.

Durant la période estivale allant du 15 juillet au 31 août, les périodes sont accolées si la date de début de la convention est inférieure de moins de 43 jours à celle de fin de la convention précédente.

Enfin, les accolements de contrats portent uniquement sur les conventions signées au cours d'une même année civile.

Cette phase préalable d'accolement des périodes constitue donc une première étape importante d'agrégation des contrats et des périodes de travail.

¹³ Cf. l'Insee première « Les salariés des particuliers-employeurs en 2006 » (n° 1173) ou l'encadré réalisé dans le cadre du chapitre 3 de l'ouvrage « Emploi et salaires » - Insee Références - Édition 2011

- **Les référentiels trimestriels** sont établis à partir de l'identification d'un contrat (ou période) défini pour un trimestre et une année donnée. Cette information est «temporalisée». Elle peut évoluer au cours d'un cycle de production de trois années.

Les données trimestrielles ont vocation à participer à la réalisation d'estimation d'emploi trimestriel.

Pour un trimestre donné, la période n'est pas modifiée si les contrats ont une date de début et une date de fin comprise dans le trimestre de référence.

En revanche, si les dates de début et de fin des contrats chevauchent un ou plusieurs trimestres, les contrats sont scindés afin de se caler sur des périodes trimestrielles. Ainsi un contrat courant sur deux trimestres sera scindé en deux et chacun des sous-contrats sera affecté à son trimestre de référence. En la circonstance, les variables quantitatives (salaire brut, salaire net, nombre d'heures rémunérées et nombre d'heures travaillées) sont proratisées en fonction de leur répartition sur les trimestres. Les variables qualitatives sont celles de la fin de période du contrat d'origine.

- **Les référentiels annuels** sont établis à partir de la table des contrats annuels. Il s'agit principalement d'une succession d'informations sur les contrats trimestriels, accolés s'ils sont espacés de moins de 8 jours. Alors, les variables quantitatives sont sommées et les variables qualitatives sont celles de la fin de période.

L'emploi des données des référentiels annuels assure la définition des effectifs présents au cours d'une année et en fin de période (dans la dernière semaine, le dernier jour de l'année) et permet ainsi se caler sur les diverses définitions de l'emploi retenues par le système statistique.

Les référentiels ne peuvent être conservés que sur cinq années.

Enfin, différentes versions des référentiels sont produites au cours d'un cycle de trois années (référentiels provisoires, semi-définitifs et définitifs).

- **Le fichier détail trimestriel (FDT-PE)** a pour objectif de livrer à l'application Épure un fichier complétant le FDT (fichier « Établissements »), produit destiné aux directions régionales de l'Insee.

L'effectif statistique est le poste de travail occupé par un salarié (si une femme de ménage travaille chez trois employeurs on comptera 3 postes).

L'unité statistique PE dans Épure est un Siret fictif qui correspond au regroupement des « établissements » PE localisés dans une même commune et exerçant une même activité économique PE .

Les effectifs sont comptabilisés selon deux grandes orientations :

- a) On enregistre les effectifs inscrits au dernier jour du trimestre.
- b) On enregistre les effectifs rémunérés au cours du trimestre.

Les effectifs comptés sont ceux en emploi : un salarié absent mais en emploi est comptabilisé.

Le fichier FDT_PE comprend 5 trimestres. Un même trimestre donnera lieu à 5 versions successives.

- **Un fichier sur les particuliers-employeurs destiné à l'application DADS**

Le fichier « DADS-PE » complète le champ des salariés pour alimenter le fichier DADS grand format et le panel. Ce fichier n'est pas accessible aux utilisateurs externes à la division EFA.

Il contribue aux estimations localisées de l'emploi et permet le traitement de la multi activité des salariés. Cependant, des doubles comptes au sein des employeurs peuvent exister du fait de l'impossibilité de les identifier de manière univoque (cf. page 8 la notion d'employeur).

Une agrégation supplémentaire est faite dans le produit DADS-PE : on accole les périodes d'activités espacées de 90 jours ou moins auprès d'un même employeur sur un même lieu de travail (« établissement ») et sur un même poste de travail (identifié par la PCS du salarié). Cela permet de définir des durées d'activité homogènes à celles définies par défaut pour les salariés des PE recrutés à l'aide d'une DNS.

La période de référence est la période d'activité¹⁴ et non la période de travail.

Ce fichier comprend le Nir non crypté des individus de façon à pouvoir traiter la multi-activité. L'appariement du fichier DADS grand format avec les fichiers issus de l'application Non-salariés permet également l'évaluation de la multi activité entre salariés et non-salariés.

La période d'activité dans le fichier « DADS-PE » est prolongée jusqu'au 31/12 lorsque le salarié est présent au 1^{er} janvier N+1. Cela permet ainsi de conserver les personnes en emploi mais absentes de leur poste en fin d'année.

Des motifs de début et de fin de période d'activité sont définis pour chacune des périodes du fichier.

Ce fichier est généré une seule fois à la fin de l'année N+1. Il restitue l'information disponible à ce moment. Par construction, il ne peut prendre en compte des éventuels retards ou défauts de transmission de données reçus de la CNAV, au-delà de décembre N+1. En particulier, l'absence d'une partie des conventions DNS en 2010 et 2011 a perturbé la production du fichier DADS-PE de l'année 2010 vis à vis du dénombrement du nombre de poste ainsi que de la capacité à définir des motifs fiables de début et de fin de période d'activité des salariés.

Ce produit comprend uniquement les périodes de l'année de référence. Dans l'application DADS, il « subit » les mêmes traitements que les périodes issues des DADS (constitution et qualification des postes, multi-activité, enrichissement de données N-1...) pour être intégré in fine aux fichiers Postes et salariés - DADS grand format. Par contre, vu la nature de l'employeur, les données PE ne sont pas présentes dans les fichiers Établissements et Entreprises - DADS grand format.

➤ **Le Fichier PE-périodes anonymisées.**

Un fichier détail directement anonymisé est mis à disposition des directions régionales de l'Insee et des services statistiques ministériels (SSM). Il s'agit d'un fichier exhaustif ayant fait l'objet d'une anonymisation directe (pas de Nir, de nom, prénom et les adresses sont réduites à la commune).

Ce fichier est établi à partir des référentiels annuels. Il agrège les périodes de contrat espacées de moins de huit jours. A la différence du fichier pour l'application DADS, il regroupe l'information sur l'année N et N-1.

Ce fichier se démarque également du produit livré à l'application DADS sur plusieurs points :

- Les Nir sont cryptés. Il n'y a pas de possibilité d'identification des salariés.
- Les siren sont cryptés. Ils ne sont donc pas identifiables.

¹⁴ La période de travail disponible dans les volets sociaux peut être prolongée si l'individu n'est pas présent en fin de mois mais est présent au début du mois suivant. La période de travail déclarée peut s'écarter de la période d'activité présente dans les DADS.

- La période de référence est la période de travail déclarée dans les volets sociaux. Des motifs de début et de fin de périodes sont proposés selon une nomenclature employée pour les DADS.
- Il contient une information plus riche. Certaines variables supplémentaires sont disponibles (la forme déclarative, le nombre d'enfants gardés, date de début de contrat chez l'employeur, etc..).
- La couverture géographique est intégrale. On conserve notamment les lieux de travail à l'étranger.

Différentes versions de ce fichier sont produites, en fin d'année, au cours d'un cycle de trois années. Cela permet l'intégration de données reçues de façon échelonnée dans le temps et assure la possibilité d'un rattrapage des données en cas de retard de transmission des fichiers.

➤ **Des données aisément mobilisables afin de répondre aux besoins variés des utilisateurs.**

L'application permet de répondre aux diverses demandes à l'aide d'une exploitation souple et rapide des différentes tables. Des tabulations « automatisables » sont concevables à l'aide du logiciel SAS.

La mobilisation aisée de l'application PE permet ainsi de répondre aux demandes internes de l'Insee sur le suivi de l'emploi (par exemple des fichiers agrégés seront produits en infra-annuel et en annuel).

L'application PE permet aussi la réponse aux besoins des SSM ou autres organismes publics (commissariat au plan par exemple), sur le suivi des mesures en faveur des emplois domestiques. La satisfaction des besoins des interlocuteurs externes de l'Insee s'appuiera sur une convention.

Annexe 2.1

Le système d'information sur l'emploi et les revenus d'activité (SIERA)

Le dispositif EPURE

L'application Épure vise à produire des statistiques **trimestrielles** sur l'emploi et la masse salariale de l'ensemble des salariés travaillant sur le territoire de France métropolitaine et des DOM

Les informations sont collectées par établissement (hors Particuliers-employeurs).

L'application exploite plusieurs sources :

- les déclarations de cotisations mensuelles et trimestrielles aux Urssaf, transmises par l'Acoss ; elles sont déposées par tous les établissements du secteur privé et des fonctions publiques territoriale et hospitalière, ne relevant pas du régime agricole ;
- les déclarations de cotisations trimestrielles à la MSA, transmise par la MSA ; elles sont déposées par tous les établissements du secteur privé relevant du régime agricole.
- les feuilles de paye des agents de l'État (hors militaires), transmises par l'application SIASP, qui les a préalablement trimestrialités ;
- les déclarations des particulier-employeurs, transmises par l'application PE, qui les a préalablement contrôlées et redressées.

Les informations sont diffusées, au plus fin, au niveau Établissement.

Le dispositif Épure établit le niveau d'emploi salarié et les rémunérations :

- des effectifs inscrits en fin de trimestre ;
- des effectifs rémunérés au cours du trimestre ;
- des masses salariales versées au cours du trimestre.

Le dispositif DADS

L'application DADS vise à produire des statistiques **annuelles** sur l'emploi salarié, ses caractéristiques et les salaires de l'ensemble des salariés travaillant sur le territoire de France métropolitaine et des DOM.

Les informations sont collectées par période d'emploi d'un salarié dans un établissement (ou chez un particulier).

L'application exploite plusieurs sources :

- les déclarations annuelles de données sociales (DADS), transmises par la CNAV, déposées par les établissements du secteur privé relevant du régime général ;
- les déclarations fiscales, transmises par la Dgfi, déposées par les établissements relevant de régimes particuliers ;
- le fichier Périodes issu de l'application SIASP pour les salariés des 3 fonctions publiques ;
- le fichier Périodes issu de l'application PE pour les salariés des particuliers-employeurs.

Les informations sont diffusées, au plus fin, au niveau Postes (un salarié dans un établissement)

Le dispositif DADS permet de disposer du niveau d'emploi, de toutes les caractéristiques de l'emploi (durée, quotité, type de contrat, lieu de travail...) et du salarié (âge, PCS, lieu de résidence..) et des rémunérations associées, à tout moment de l'année.

Le dispositif SIASP

L'application SIASP - système d'information sur les agents du service public - vise à produire des statistiques **annuelles** sur l'emploi salarié, ses caractéristiques et les salaires de l'ensemble des salariés des trois fonctions publiques travaillant sur le territoire de France métropolitaine et des DOM.

Les fichiers annuels sont intégrés aux produits de diffusion de l'application DADS.

Elle produit aussi des données **trimestrielles** sur les agents de l'État transmises à l'application Épure.

Les informations sont collectées par période d'emploi d'un salarié dans un établissement.

L'application exploite plusieurs sources :

- les déclarations annuelles de données sociales (DADS), transmises par la CNAV, déposées par les établissements des fonctions publiques territoriales et hospitalières ;
- les feuilles de paye des agents de l'État, transmises mensuellement par la Dgfiip et annuellement par le ministère de la Défense, pour la fonction publique d'État ;
- des données annuelles sur les agents de l'État en poste à l'étranger, transmises par la TGE.

Les informations sont diffusées, au plus fin, au niveau Postes (un salarié dans un établissement)

Le dispositif SIASP permet de disposer du niveau d'emploi, de toutes les caractéristiques de l'emploi (titulaires ou non, durée, quotité, type de contrat, lieu de travail...) et du salarié (âge, grade, échelon, PCS, lieu de résidence..) et des rémunérations associées (traitement, primes), à tout moment de l'année.

Le dispositif PE

L'application PE vise à produire des **statistiques trimestrielles et annuelles** sur l'emploi salarié, ses caractéristiques et les salaires de l'ensemble des salariés de particuliers-employeurs travaillant sur le territoire de France métropolitaine et des DOM.

Les fichiers trimestriels sont intégrés aux produits de diffusion de l'application EPURE, et les fichiers annuels aux produits de diffusion de l'application DADS.

Les fichiers annuels sont le support de la production et diffusion du fichier d'études : le produit PE périodes anonymisées.

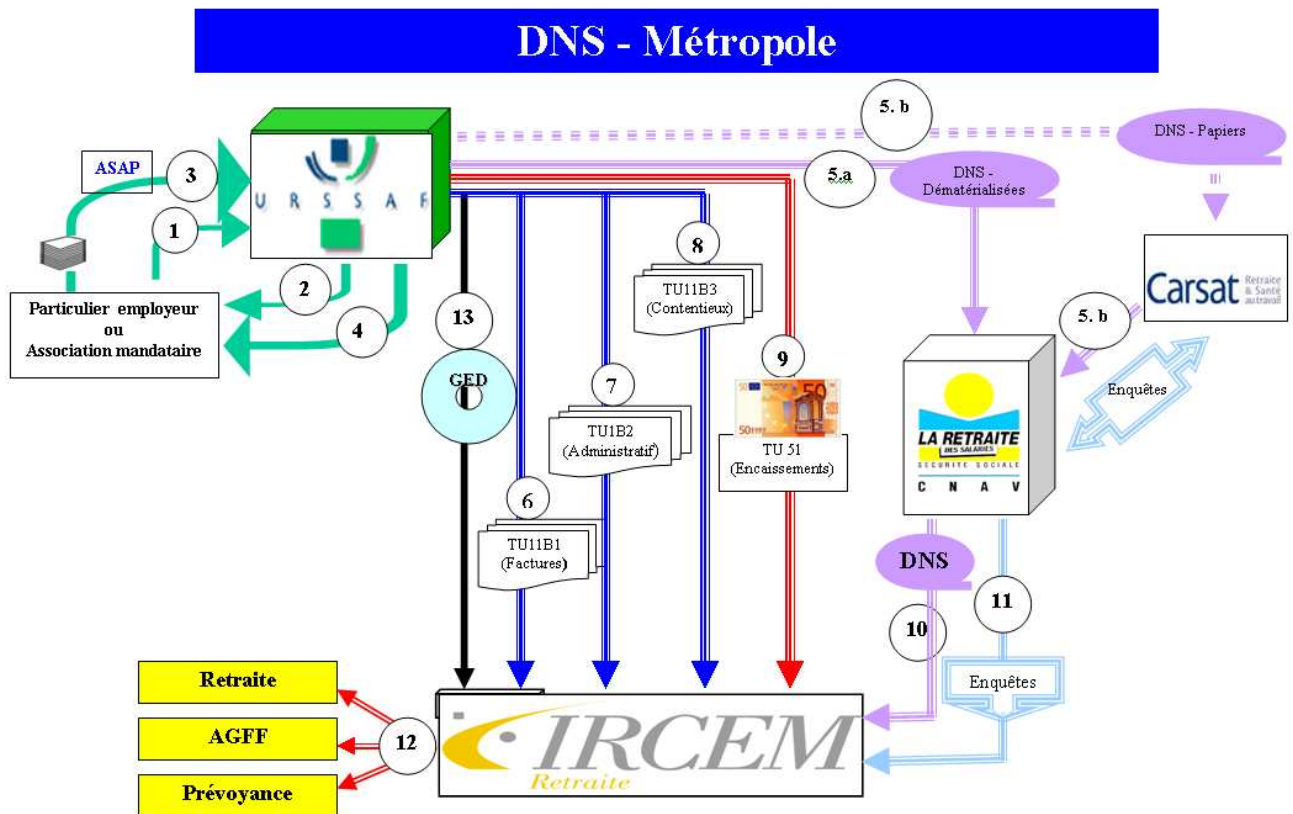
Annexe 2.2
Les principales variables et traitements associés

Les principales variables de l'application PE	Information dans les volets sociaux	Redressement	Correction des valeurs "atypiques"	Remarques
a) Employeur				
Identifiant (numéro cotisant ou pseudo Siren).	oui	non	oui	Création du pseudo siren. Doubles comptes possibles.
Caisse	oui	non	non	
<input type="checkbox"/> Nom et adresse	oui	oui	non	Correction du code postal
Codes exonération	oui	non	non	Utilisé pour la définition du secteur d'activité de l'employeur et la PCS du salarié.
b) Salarié				
Le Nir .	oui	oui	oui	Création de Nir fictif. Pas de double compte.
Nom et adresse	oui	oui	non	Correction du code postal (déclaration de l'employeur)
Éléments de rémunération	oui	oui	oui	cf. infra
Cotisations :forfait ou réel	oui	oui	oui	cf. infra
Volume de travail (heures, jours)	oui	oui	oui	cf. infra
Type de d'activité / métier	oui	non	non	Utilisé pour la définition du secteur d'activité de l'employeur et la PCS du salarié.
c) Économique				
Option déclarative (forfait ou réel)	oui	oui	oui	Par défaut réel.
Assiette de cotisation	oui	non	non	
Salaire brut.	oui	oui	oui	a) Utilisation d'une équation de salaire
Salaire net.	oui	oui	oui	cf. a)
Volume horaire rémunéré.	oui	oui	oui	cf. a)
Volume horaire travaillé.	oui	oui	oui	cf. a)
Code exonération	oui	non	non	
Mode de garde des enfants	oui	non	non	
Nb jours de garde	oui	non	non	
Date de naissance des enfants	oui	non	non	
Nb d'enfants	non	oui	non	Crée à partir de l'information sur les dates de naissance

Les principales variables de l'application PE	Information dans les volets sociaux	Redressement	Correction des valeurs "atypiques"	Remarques
<u>d) Les variables calculées</u>				
Employeur ou particulier-employeur (PE).				
Le secteur d'activité de l'employeur au lieu d'activité (APET).	non	non	non	Créé à partir de l'information disponible dans les volets sociaux (métier, type de personnel, exonération)
Le secteur d'activité de l'employeur (APEN).	non	non	non	Fonction de l'APET calculé précédemment
Salarié				
Sexe	non	non	non	Fonction de l'information sur le Nir SNGI ou le Nir déclaré
âge	non	non	non	Fonction de l'information sur le Nir SNGI ou le Nir déclaré
PCS	non	non	non	Fonction de l'information disponible (métier, APET, exonération)

ANNEXE 3 :

Processus de gestion des cotisations et constitution des « chiffres de la profession » par l'IRCEM



1 Dans les 8 jours suivant l'embauche d'un salarié, le particulier employeur (ou association mandataire) complète et retourne auprès de son URSSAF sa déclaration d'embauche (formulaire appelé « déclaration d'employeur pour tous emplois familiaux » afin d'obtenir une immatriculation.

2 L'URSSAF envoie à l'employeur une **Déclaration Nominative Simplifiée**.

3 Le particulier employeur retourne la DNS papier dûment complétée à l'URSSAF qui effectue alors le calcul des cotisations.

Les associations mandataires ont également la possibilité de déclarer via l'offre de service ASAP mis à disposition gratuitement par l'ACOSS aux associations mandataires.

A défaut, l'association utilisera le formulaire papier.

4 L'URSSAF envoie à l'employeur un avis d'échéance (dit facture), reflet des cotisations dues au titre du trimestre.

5.a Depuis le 1^{er} janvier 2011, l'URSSAF envoie directement les DNS dématérialisées à la CNAV (centre informatique national de Tours appelé la DSINDS) pour que celle-ci puisse procéder au report aux comptes vieillesse du salarié.

→ DNS dématérialisées = traitement LAD (**L**ecture **A**utomatisée de **D**ocument qui existe depuis le 01/01/1999) + Déclarations via l'offre de service ASAP mis à disposition gratuitement par l'ACOSS aux associations mandataires.

5.b Dans le cas où l'employeur déclare par support papier et que celui-ci ne peut être vidéocodé par la lecture automatisée (LAD), l'URSSAF envoie la Déclaration papier à la CARSAT (Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail).

Celle-ci saisie les informations liées au salarié afin d'effectuer les reports aux comptes vieillesse auprès de la DSINDS.

6 **TU11 B1 (ancien)** : L'URSSAF envoie **trimestriellement** sous format dématérialisé un flux recensant les factures traitées au cours du trimestre (en cours + rectificatives ou retardataires des trimestres précédents).

7 **TU11 B2** : L'URSSAF envoie **trimestriellement** sous format dématérialisé un flux recensant certaines données liées à la gestion administrative du compte de l'employeur telles que les créations et radiations de comptes, le numéro de personne physique (V2)...

NB : Ce fichier nous informe des mouvements sur une des données du compte entre deux exécutions.

8 **TU11 B3** : L'URSSAF envoie **trimestriellement** sous format dématérialisé un flux retraçant les étapes et stades de recouvrement exercés par l'URSSAF.

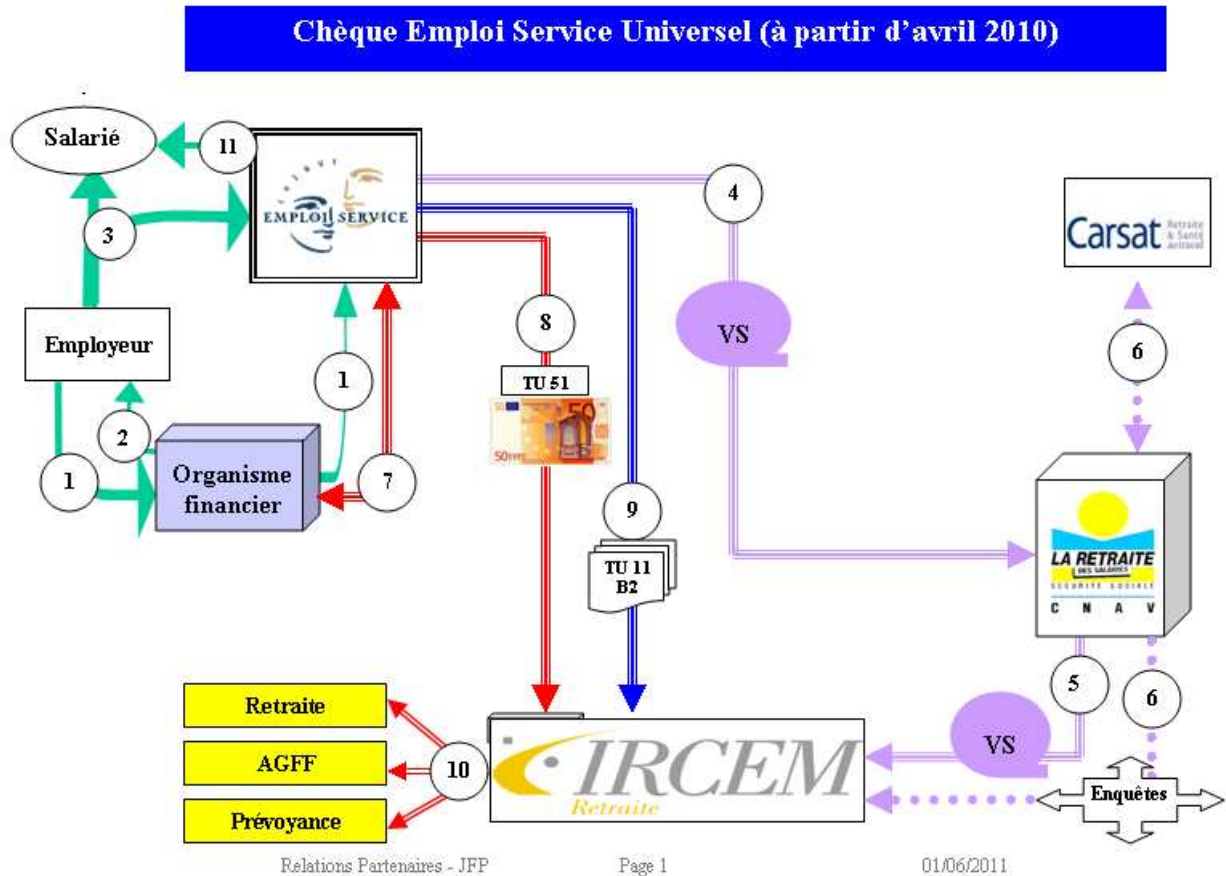
9 **TU 51** : L'URSSAF rétrocède les cotisations dues à l'IRCEM payées par l'employeur dans un flux trésorerie **mensuelle** nommée TU51.

10 La CNAV envoie sous format dématérialisé à fréquence **quotidienne** le reflet des reports aux comptes vieillesse à l'IRCEM afin qu'elle puisse effectuer l'ensemble des prestations qui lui incombent (gestion du compte employeur (cotisations dues, cotisations reçues), gestion du compte salarié (reports aux comptes retraite).

11 La CNAV effectuée par l'intermédiaire des CARSAT des enquêtes sur les salariés non identifiés ou certifiés, le résultat de ces enquêtes est ensuite communiqué à l'IRCEM.

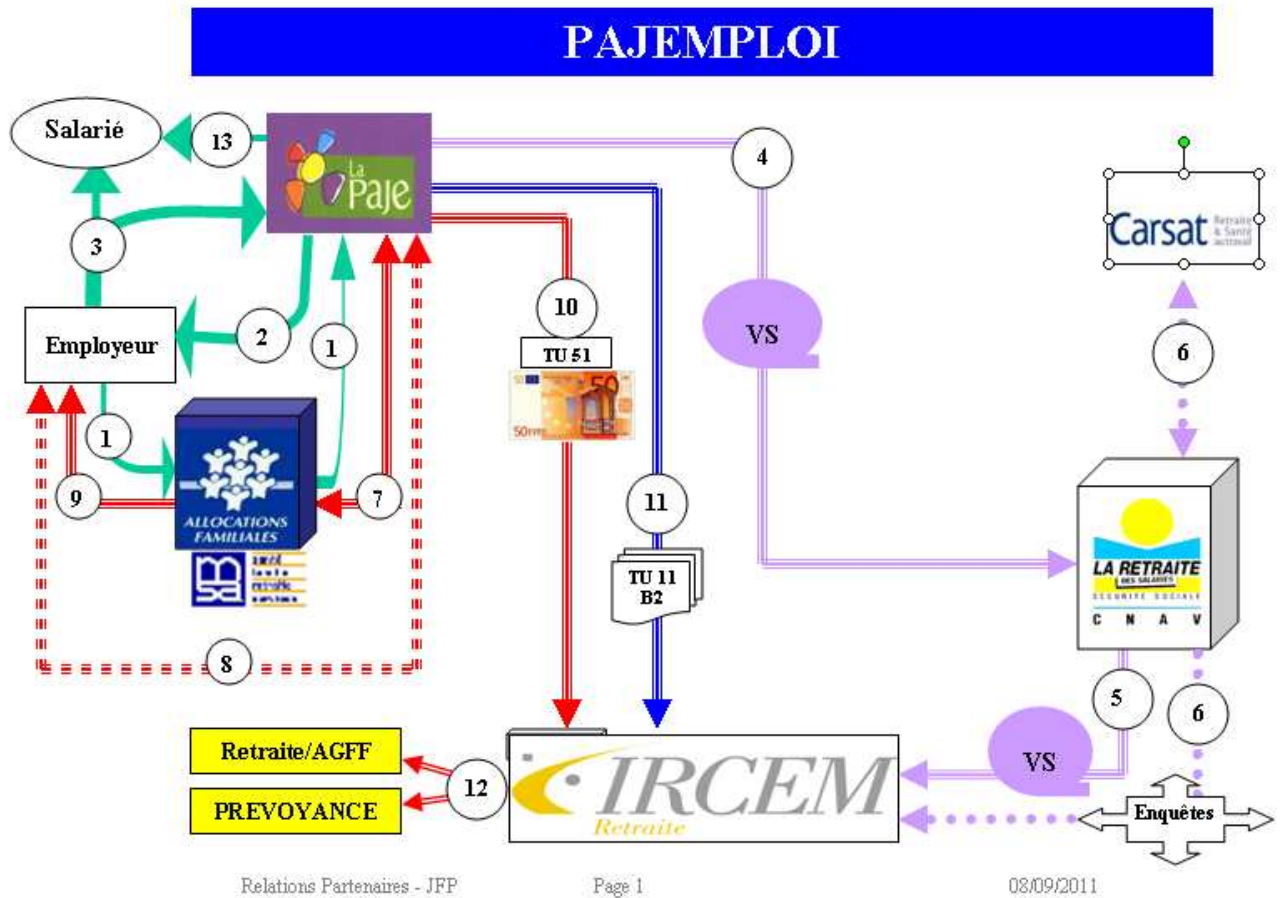
12 L'IRCEM procède à la ventilation des cotisations retraite, AGFF et prévoyance (et UNEDIC pour les cas prévus dans la convention).

13 L'URSSAF constitue à partir de son archive GED un CDROM reprenant les DNS du trimestre traité.



1. L'employeur commande auprès de son organisme financier (la banque) un chéquier et complète une demande d'adhésion destinée au CNCESU afin d'obtenir une immatriculation.
2. La banque délivre à l'employeur un carnet composé de 20 chèques analogues aux chèques bancaires et 20 volets sociaux destinés aux calculs des cotisations dues et aux reports au compte retraite du salarié.
3. L'employeur rémunère son salarié par le biais du chèque (ou chèque préfinancé) présent dans le carnet et en parallèle complète et envoie le volet social au Centre de traitement du CNCESU basé à ST-ETIENNE.
NB : l'employeur a également la possibilité de déclarer via INTERNET depuis Septembre 2003 (CES.URSSAF.FR)
4. Après traitement des volets sociaux, le CNCESU envoie **mensuellement** sous format dématérialisé directement vers la CNAV les bases déclaratives correspondants afin d'effectuer les reports aux comptes du régime général.

5. Après intégration dans ses bases, la CNAV envoie sous format dématérialisé à fréquence **mensuelle** le reflet des volets sociaux à l'IRCEM afin que cette dernière puisse effectuer l'ensemble des prestations qui lui incombent.
6. La CNAV effectue par l'intermédiaire des CARSAT des enquêtes sur les salariés non identifiés ou certifiés, le résultat de ces enquêtes est ensuite communiqué à l'IRCEM.
7. Le CNCESU procède au prélèvement automatique des cotisations dues par l'employeur.
8. le CNCESU envoie à l'IRCEM **mensuellement** un flux trésorerie (TU51) reflet des cotisations encaissées.
9. **TU11 B2** : En parallèle du TU51 le CNCESU envoie **mensuellement** sous format dématérialisé un flux recensant certaines données liées à la gestion de l'employeur (les créations de comptes, codes exonérations...)
10. L'IRCEM procède à la ventilation des cotisations Retraite/AGFF et prévoyance (la part ASSEDIC étant retranchée depuis la mise en place du recouvrement unifié par les URSSAF au 1T2005).
11. Le CNCESU envoie au salarié une attestation d'emploi qui a valeur de fiche de paie.



1. L'employeur complète et retourne une demande de prestation pour l'embauche d'une assistante maternelle ou garde à domicile (libre choix du mode de garde) auprès de sa CAF (ou MSA) afin d'obtenir le complément de mode de garde.
 NB : Celle-ci est chargée de contrôler la demande et de la relayer vers le Centre National Traitement PAJE basé au Puy-en-Velay afin d'obtenir une immatriculation.
2. Le CNT PAJE délivre à l'employeur un carnet constitué de 20 volets sociaux destinés aux calculs de cotisations et aux reports aux comptes retraite du salarié.
3. L'employeur rémunère son salarié pour le mois M et envoie en parallèle le volet social dûment complété au CNT PAJE basé au Puy-en-Velay.
 NB : l'employeur peut également déclarer via internet (PAJEMPLOI.FR)
4. Après traitement des volets sociaux, le CNT PAJE envoie **mensuellement** sous format dématérialisé directement vers la CNAV, les bases déclaratives correspondantes afin d'effectuer les reports aux comptes du régime général.

5. Après intégration dans ses bases, la CNAV envoie sous format dématérialisé à fréquence **mensuelle** le reflet des volets sociaux à l'IRCEM afin que cette dernière puisse effectuer l'ensemble des prestations qui lui incombent.
6. La CNAV effectue par l'intermédiaire des CARSAT des enquêtes sur les salariés non identifiés ou certifiés, le résultat de ces enquêtes est ensuite communiqué à l'IRCEM.
7. Le CNT PAJE effectue l'appel des cotisations dues par l'employeur vers la CAF (ou MSA).
NB : La CAF reverse la totalité des cotisations dues pour une assistante maternelle et à hauteur de 50% pour une garde d'enfant à domicile, dans la limite d'un plafond.
8. Pour la garde d'enfant à domicile, l'employeur règle par prélèvement automatique (+15 jours) le solde des cotisations dues.
9. La CAF verse le complément mode de garde à l'employeur.
10. Le CNT PAJE envoie à l'IRCEM **mensuellement** (constitué à M+2) un flux trésorerie (TU51) reflet des cotisations encaissées.
11. **TU11 B2** : En parallèle du TU51 le CNT PAJE envoie **mensuellement** sous format dématérialisé un flux recensant certaines données liées à la gestion administrative de l'employeur (les créations de comptes ...)
12. L'IRCEM procède à la ventilation des cotisations Retraite/AGFF et Prévoyance (la part ASSEDIC étant retranchée avec la mise en place du recouvrement unifié, une cotisation prévoyance étant appelée depuis le 1T2005 avec la mise en place de l'accord obligatoire pour les assistants maternels).
13. Le CNT PAJE envoie au salarié une attestation d'emploi qui a valeur de fiche de paie.

Constitution des chiffres de la profession :

A partir de l'intégration des données envoyées par les centres de gestion AcoSS et la CNAV, quatre étapes d'agrégation sont nécessaires pour produire les Chiffres de la profession. Elles permettent de passer du fichier « Contrat Détail » au fichier « Contrat regroupé », du fichier « Contrats regroupé » aux « Données Employeurs et Salariés nominatives », des fichiers nominatifs aux fichiers agrégés « standard », des fichiers nominatifs aux fichiers agrégés « particularités ». Enfin, nous présenterons la constitution des tableaux des chiffres de la profession proprement dit.

- Passage du fichier « Contrat détail » au fichier « Contrat agrégé »

Nous trouvons dans le fichier « Contrat détail » la clé « URSSAF – n° employeur – n° SS » qui définit le contrat. Une ligne correspond à une déclaration. Il est à noter qu'un particulier employeur a un « n° employeur » par circuit déclaratif. Un particulier employeur présent dans les 3 circuits (DNS, CESU et PAJE) sera donc présent dans les bases à travers 3 « numéros employeurs » différents.

Nous trouvons également dans ce fichier, pour chaque déclaration, notamment la catégorie d'emploi (Emploi de maison « E » – Assistant maternel « N » - Occasionnel « O »), le salaire, les heures travaillées et la particularité (dont garde d'enfant à domicile « ASD »).

Le passage au fichier « Contrat agrégé » consiste à effectuer un regroupement sur les variables « URSSAF – n° employeur – n° SS ». Une ligne correspond à une relation employeur – salarié. Ce passage nécessite d'appliquer des règles de gestion sur les variables non numériques.

La règle d'agrégation concernant la catégorie d'emploi : la plus petite catégorie parmi les modalités « E – N – O ». Cette règle est très peu appliquée (dans 0,01% des cas). Un employeur embauche un salarié quasi-systématiquement avec la même catégorie d'emploi.

La règle d'agrégation concernant la variable forfait – réel : la plus grande option. Le Réel est privilégié au Forfait. Cette règle est appliquée dans 6% des cas pour la constitution des contrats agrégés à un niveau annuel.

L'agrégation des variables numériques consistent à additionner les valeurs (salaires et heures).

- Passage du fichier « Contrat » au fichier « Données employeurs nominatives »

Cette étape consiste à passer des contrats à l'employeur. Elle consiste donc à regrouper, à partir du fichier contrat, dans l'ordre les n° URSSAF (dans l'ordre CESU – PAJE – DNS), les n° employeurs, (les trimestres d'appel pour la constitution des fichiers annuels) et n° SS (les hommes sont privilégiés aux femmes puis le salarié le plus âgé est privilégié). Cette étape nécessite d'appliquer des règles d'agrégation sur les mêmes variables non numériques.

La règle d'agrégation concernant la catégorie d'emploi : la première caractéristique lue. Cette règle est très peu appliquée (dans 0,02% des cas).

La règle d'agrégation concernant la variable forfait-réel : la première caractéristique lue. Cette règle est appliquée dans 1,4% des cas pour la constitution des contrats agrégés à un niveau trimestriel et dans 7% des cas pour la constitution des contrats agrégés à un niveau annuel.

La règle d'agrégation concernant la particularité : si présence de « ASD » (garde d'enfant à domicile), cette particularité est privilégiée. Sinon, cette variable contient la première particularité lue. Cette règle est très peu appliquée.

- Passage du fichier « Contrat » au fichier « Données salariés nominatives »

Cette étape consiste à passer des contrats au salarié. Elle consiste donc à regrouper, à partir du fichier contrat, dans l'ordre les n°SS, les n° URSS AF (dans l'ordre CESU – PAJE – DNS), les n° employeurs (et les trimestres d'appel par ordre décroissant pour la constitution des fichiers annuels). Cette étape nécessite d'appliquer des règles d'agrégation sur les mêmes variables non numériques.

La règle d'agrégation concernant la catégorie d'emploi : la première caractéristique lue (cette première caractéristique lue peut être remplacée pour la constitution de la table annuelle si un salarié est embauché par un 2^{ème} employeur pour un trimestre d'appel supérieure). Cette règle est appliquée dans moins de 1% des cas.

La règle d'agrégation concernant la variable forfait-réel en DNS, en CESU et en PAJE : la dernière option lue. Cette règle est appliquée dans 20% des cas.

La règle d'agrégation concernant la particularité en DNS, en CESU et en PAJE : si présence de « ASD », cette particularité est privilégiée. Sinon, cette variable contient les deux premières particularités lues. Cette règle est peu appliquée

- Passage du fichier « Données nominatives » au fichier « Agrégé »

Cette étape consiste à regrouper les enregistrements, par département, Urssaf, catégorie, particularité, forfait-réel, exonération.

Les variables restantes sont toutes numériques. Il suffit donc d'additionner les heures et les salaires. Aucune règle d'agrégation n'est donc nécessaire.

Pour le nombre de salarié en DNS, un ratio de redressement est appliqué pour tenir compte de l'absence éventuelle de la déclaration, la facture et/ou le paiement étant présents, ce qui empêche de connaître précisément le salariés, l'information salariée n'étant portée que sur la déclaration ..

- Passage du fichier « Données nominatives » au fichier « Particularités »

Les mêmes règles sont appliquées par rapport à l'étape précédente, avec le filtre d'une particularité. En résumé, nous retrouvons dans ce fichier agrégé que les enregistrements « gardes d'enfants à domicile » majoritairement (et minoritairement les familles d'accueil et les stagiaires – fille au pair).

- Constitution des chiffres de la profession

A partir de la constitution des fichiers statistiques, les données sont extraites et mises en forme au format « Chiffres de la profession ».

1^{er}) A partir des fichiers agrégés, nous extrayons par circuit, par catégorie, par forfait-réel, par département (sans prise en compte des particularités) les données.

2^{ème}) A partir des fichiers « Particularités », nous extrayons les « Garde d'enfants à domicile ».

3^{ème}) Nous soustrayons les « Gardes d'enfants à domicile » des « emplois de maison » pour distinguer les « emplois de maison hors garde d'enfants à domicile » des « gardes d'enfants à domicile ».

4^{ème}) Nous calculons les effectifs dédoublonnés en retirant les doublons (les salariés déclarés dans différents circuits).

ANNEXE 4

Les données statistiques sur les organismes de services à la personne

1. Les principales sources de données sur les organismes agréés

L'activité des organismes agréés de services à la personne (OASP) puis des organismes de services à la personne (OSP) est mesurée au moyen de deux sources : les états mensuels d'activité (EMA) et les tableaux statistiques annuels (TSA).

Jusqu'en 2008 inclus, les EMA étaient transmis aux Directions départementales du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP) qui transmettaient à la Dares des données agrégées par département. De ce fait, seuls les OASP ayant transmis des EMA étaient connus. Le taux de couverture des remontées des DDTEFP en 2008 serait de l'ordre de 95 % en nombre d'organismes. Depuis la mise en place de l'extranet nOva de l'Agence nationale des services à la personne (ANSP), l'ensemble des organismes agréés sont répertoriés dans la base nationale nOva. Cette dernière permet notamment de disposer de données individuelles EMA des organismes, pour chaque établissement. S'agissant des TSA, ces formulaires papier étaient transmis aux DDTEFP puis à la Dares qui les faisait saisir par un prestataire extérieur. Les deux états statistiques sont désormais saisis directement dans l'extranet nOva.

1.1 Les états mensuels d'activité (EMA)

Cette source statistique fournit les volumes d'heures rémunérées et les effectifs concernés, tant au titre de l'activité prestataire que mandataire. De nouvelles variables ont été ajoutées en 2008 afin de connaître le nombre de particuliers recourant aux services de l'organisme et la masse salariale de l'organisme (masse salariale totale, rémunérant à la fois les intervenants à domicile et le personnel administratif ou d'encadrement). Les EMA sont utilisés pour le suivi des heures et des effectifs salariés au mois le mois. Les EMA saisis dans nOva (voir plus loin) fournissent également les effectifs intervenants non salariés.

1.1.1 Le suivi des heures dans les EMA

Les organismes prestataires sont tenus de déclarer chaque mois leurs heures rémunérées. Cette information figure dans les EMA, source mobilisée pour le suivi statistique des heures salariées rémunérées des organismes prestataires et des organismes mandataires. Les EMA saisis dans nOva (voir plus loin) fournissent également les heures totales intervenants, incluant les non salariés.

1.1.2 Le suivi des effectifs salariés dans les EMA

Les organismes prestataires embauchent parfois des salariés pour une courte période dans l'année. Les effectifs apparaissent ainsi d'autant plus nombreux, pour un volume globale d'heures données, que les périodes – ou la durée hebdomadaire du travail - sont courtes. De plus, ces courtes périodes se concentrent sur certains mois de l'année. Pour limiter le biais introduit par cette volatilité, la Dares retient pour chaque organisme un effectif annuel calculé comme une moyenne mensuelle sur 12 mois.

1.1.3 Le suivi de la masse salariale

La masse salariale qui est renseignée dans les EMA dans leur version de 2008 est « la masse salariale chargée des salariés de l'organisme », c'est-à-dire le montant total des salaires versés par l'organisme, charges comprises (salaires bruts et cotisations sociales patronales). Elle comprend les rémunérations de l'ensemble des personnels (intervenants et non intervenants), à l'exclusion des intervenants exerçant dans le cadre d'organismes sous mode mandataire. Elle couvre donc un

périmètre au-delà des seuls intervenants à domicile prestataires. Les EMA saisis dans nOva (voir plus loin) comportent désormais la masse salariale des salariés gérés sous le mode mandataire.

1.2 Les tableaux statistiques annuels (TSA)

Les TSA détaillent l'activité selon les grands types de prestations dispensées, et fournissent des informations sur les caractéristiques et les statuts des personnels. A partir de 2007, les TSA ventilent les heures effectuées selon l'ensemble des activités de services à la personne au sens des 21 activités du décret de décembre 2005 (à l'exception des activités d'intermédiation et de téléassistance pour lesquelles est uniquement demandée la masse salariale correspondante). Des variables ont également été ajoutées afin de connaître le nombre de salariés à temps partiel, le nombre de particuliers recourant aux services de l'organisme et la masse salariale des salariés de l'OASP (totale, comme pour les EMA). Il serait utile de pouvoir distinguer la masse salariale des intervenants au domicile de particuliers. Isoler cette information impliquerait une charge supplémentaire pour les organismes, mais ils ont probablement l'information qui présente un caractère stratégique pour eux.

2. Les données diffusées par la Dares :

La Dares diffuse les données disponibles sur les OASP sur le site du ministère du travail, de l'emploi et de la santé (séries mensuelles par département disponibles dans le Tableau de bord mensuel des politiques d'emploi et d'accompagnement des restructurations). Par ailleurs, la Dares publie chaque année un bilan sur le champ complet des SAP (particuliers-employeurs et organismes agréés), sur la base des données de l'Ircem d'une part et des EMA et TSA d'autre part (voir les évolutions récentes issues de la dernière publication *Dares analyses* n°2010-020).

3. La base nOva mise en place par l'ANSP :

3.1 Son contenu

nOva est la base de données nationale des organismes agréés de services à la personne. Tous les organismes qui ont, ou ont eu, un agrément y sont enregistrés. L'accès à la base est possible par un Intranet pour les administrations et par un Extranet pour les organismes eux-mêmes. La base contient des données administratives, des données relatives à l'agrément, des données commerciales et des données d'activité : EMA, TSA et bilan annuel d'activité (cf. annexe n°4).

3.2 Les données statistiques de nOva et les modalités de leur collecte

Les EMA et TSA sont saisis par chaque établissement. A noter que des points d'accueil (rattachés à des établissements) ont été créés pour certains organismes ; c'est une condition minimale pour avoir un agrément dans un département. En travaillant sur les établissements et points d'accueil, on peut avoir une vision départementale de l'activité.

L'annuaire des services à la personne, accessible au grand public sur le site de l'ANSP, est alimenté par certaines données de Nova. L'inscription dans l'annuaire est gratuite mais n'est pérenne que si les établissements remplissent leurs EMA et TSA. L'affichage dans l'annuaire se fait au niveau de l'établissement ; si un état statistique n'est pas complété dans les délais par un établissement, celui-ci disparaît de l'annuaire.

3.3 Les EMA dans nOva

Dans les EMA de nOva on trouve désormais (cf. annexe n°3) :

- pour l'activité mandataire (dans le cas où les particuliers ont conclu un mandat de gestion, sinon l'activité n'est connue que partiellement) : le nombre d'intervenants salariés, le volume d'heures d'intervention, le nombre de particuliers ayant un contrat de gestion, la masse salariale des intervenants en mode mandataire ;

- pour l'activité prestataire : le nombre total d'intervenants (salariés et non salariés), dont le nombre d'intervenants salariés, le volume d'heures d'intervention, dont celles des salariés, le nombre de particuliers recourant aux services du prestataire ;
- la masse salariale totale de l'établissement.

La distinction entre intervenants et salariés a été introduite pour tenir compte de l'activité des gérants non salariés, des entrepreneurs individuels... Dans le nouveau régime découlant de l'application du plan 2 de développement des services à la personne, entré en vigueur le 22 novembre 2011 (décrets publiés le 22 septembre 2011), les organismes ne sont plus obligés de transmettre leur EMA tous les mois. Ils saisissent tous les trimestres dans l'extranet de nOva un état de leur activité contenant des données mensualisées.

3.4 Les TSA dans nOva

Les TSA de nOva sont très proches de ceux que les organismes remplissaient auparavant ; ils détaillent principalement les heures d'intervention à domicile (en mandataire d'une part, en prestataire d'autre part) par activité et fournissent des informations sur les caractéristiques et les statuts des personnels. La différence avec les anciens TSA est que la ventilation de l'activité de l'organisme selon les 21 activités n'est plus disponible pour les heures salariées mais pour les heures Intervenants (y compris les intervenants non salariés). Un pavé sur le personnel administratif (effectifs salariés, non salariés, à temps complet ou à temps partiel, et nombre de bénévoles) a été ajouté. A noter que certaines activités hors du domicile ne sont pas quantifiables en heures ; c'est le cas des activités d'intermédiation et de téléassistance. L'activité est alors comptabilisée en masse salariale (cf. annexe n°4).

3.5 Le bilan annuel

Le bilan annuel quantitatif et qualitatif est désormais rempli sous nOva. Ce document qui existait précédemment sous forme papier était communiqué aux DDTEFP mais ne faisait pas l'objet d'une exploitation statistique, notamment faute d'harmonisation de son contenu entre les organismes. Désormais saisi dans nOva, il est nettement plus standardisé que par le passé. Son remplissage reste toutefois relativement aléatoire. Il comprend notamment des informations sur la qualification et l'expérience professionnelle des intervenants, ainsi que sur les actions de formation réalisées et les dépenses de formation. L'importance des enjeux autour de la professionnalisation des intervenants du secteur et le manque de données sur ces questions a conduit le groupe de travail du CNIS sur la connaissance des emplois dans les services à la personne à s'interroger sur les possibilités d'utilisation de ces bilans à des fins statistiques.

3.6 Fiabilisation des données statistiques dans nOva

nOva a été progressivement mis en place à partir de 2008. Depuis, plusieurs actions ont été menées afin d'améliorer la qualité et la saisie des données : en plus des incitations à la saisie, des contrôles de saisie et des alertes ont été mis en place dès lors que les données saisies par un établissement apparaissent incohérentes ou méritent confirmation.

3.6.1 Incitations fortes à la saisie

En 2010 ont été mises en place des incitations fortes à la saisie des données nOva : la publication des coordonnées des organismes dans l'annuaire est désormais conditionnée par la saisie des EMA et TSA. Ainsi, les organismes qui ne saisissaient pas trois mois de suite leurs états mensuels d'activité (EMA) ne figurent plus dans l'annuaire des OASP. Par ailleurs, les organismes reçoivent un rappel en cas d'oubli de saisie (45 jours après la fin du mois concerné pour les EMA)

3.6.2 Les alertes et contrôles

Dès 2009, des contrôles de cohérence des données ont été mis en place, les premiers ont été opérationnels à partir de début 2010. Ils interviennent dès la saisie des données par les organismes. Certains sont bloquants, d'autres ne sont que des alertes.

3.6.3 Le redressement des données

Pour pallier par imputation la non-saisie partielle ou totale d'EMA ainsi que corriger la saisie de valeurs aberrantes, un moteur de redressement a été développé. Les modalités de redressement sont élaborées par la Dares. Plusieurs versions du moteur de redressement ont déjà été développées, avec des améliorations progressives.

Ainsi, lorsque l'EMA n'a pas été saisi, toutes les variables de l'EMA sont imputées. Lorsque l'EMA est partiellement saisi, les variables manquantes sont imputées. Lorsqu'enfin l'EMA saisi avant l'introduction des contrôles de cohérence fin 2009 comporte des données jugées erronées, désormais détectées lors de la saisie, les données sont corrigées (cf. annexe n°2 pour le détail des principes de redressement).

3.7 Les restitutions disponibles

L'Intranet nOva contient de nombreux tableaux prédéfinis, à partir des données collectées. Ces synthèses sont des restitutions du champ des organismes de services à la personne selon différentes approches : approche par les organismes (en stock ou en évolution) selon la situation géographique, l'activité et le statut juridique ; approche par l'agrément (agrément simple/qualité pour l'ancien régime puis agrément/déclaration pour le nouveau régime); et enfin approche par l'activité par unité territoriale de rattachement ou par localisation (les EMA et les TSA).

3.8 Les perspectives d'évolution

Parmi les perspectives d'évolution de nOva, figurent notamment la représentation cartographique de l'activité et la prise en compte de zonage infra départemental ; la prise en compte de la demande à travers notamment les fichiers démographiques ; et la représentation de la totalité de l'offre du secteur des services à la personne en intégrant, à terme, les données relatives aux particuliers employeurs.

Annexe 1

NOva : Intranet et Extranet

L'Intranet nOva permet d'obtenir plusieurs tableaux ou synthèses sur les organismes de services à la personne à partir des données collectées et ce en croisant différents critères, avec les options disponibles. Ces « restitutions » permettent de disposer d'une vue du champ des organismes de services à la personne selon différentes approches :

- approche par les organismes (en stock ou en évolution) selon la situation géographique, l'activité et le statut juridique ;
- approche par l'agrément (agrément simple/qualité pour l'ancien régime puis agrément/déclaration pour le nouveau régime);
- et enfin l'approche par l'activité par unité territoriale de rattachement ou par localisation (les EMA et les TSA).

L'Intranet est utilisé par les Unités territoriales (ex-DDTEFP) des Direccte (échelon départemental des services du ministère du travail)et l'ANSP. Il permet de gérer les données des organismes, avec des droits variant selon les profils. Il permet de :

- Gérer les données administratives et les agréments ;
- Gérer les nouveaux organismes en créant les fiches dans nOva et saisir leurs agréments une fois délivrés et également valider les inscriptions en ligne et l'instruction des demandes d'agrément
- Suivre les saisies d'activités mensuelles et annuelles (EMA, TSA et bilan annuel) ;
- Éditer des restitutions par organisme, par type d'agrément, par état d'activité.

Les UT ont accès à l'ensemble des données de la base des OASP en consultation et en modification pour les organismes de leur département. L'ANSP consulte l'ensemble des données mais ne peut les modifier. Les administrations centrales (Dares, DGEFP...) ont un accès national pour les services d'administration centrale concernés. Les conseils généraux peuvent consulter les fiches des organismes et saisissent leurs avis sur les demandes en cours. Ils ont accès aux données issues des remontées des campagnes. Enfin, l'administrateur nOva gère les nomenclatures, les documents obligatoires à joindre à une demande, les campagnes avec dates d'ouverture et de fermeture, les identifiants des utilisateurs et leurs profils. Il accède à toutes les pages mais uniquement en consultation.

L'Extranet est utilisé par les organismes pour leur permettre d'effectuer leur « déclaration », de demander et consulter leur agrément et son renouvellement, modifier leur fiche et saisir leurs relevés d'activité. Il leur permet notamment de :

- Gérer certaines données administratives et les données commerciales diffusées dans l'annuaire ANSP ;
- Faire la demande d'agrément en ligne et consulter l'agrément en cours ;
- Saisir les rapports d'activité : EMA, TSA et Bilan Annuel.

Le nouveau régime d'agrément (création du régime de « déclaration »), découlant de l'application du plan 2 de développement des services à la personne et de la directive européenne Services, entré en vigueur le 22 novembre 2011 (deux mois après la publication des décrets, le 22 septembre 2011), a conduit à la mise en ligne d'une nouvelle version de nOva.

Annexe 2

Les principes de redressement des données nOva

« Nova » a été progressivement mis en place à partir de 2008. Fin 2009, plusieurs actions ont été menées afin d'améliorer la qualité de la saisie des données : des contrôles bloquants de saisie et des alertes ont été mis en place dès lors que les données saisies par un établissement apparaissent incohérentes ; les organismes qui ne saisissent pas trois mois de suite leurs états mensuels d'activité (EMA) ne figurent plus dans l'annuaire des OASP.

Pour pallier la non-saisie partielle ou totale d'EMA ainsi que la saisie de valeurs aberrantes, des redressements des EMA ont été mis en œuvre. Lorsque l'EMA n'a pas été saisi, toutes les variables de l'EMA sont imputées. Lorsque l'EMA est partiellement saisi, les variables manquantes sont imputées. Lorsqu'enfin l'EMA a été (partiellement) saisi mais qu'il comporte des données jugées erronées, c'est-à-dire ne satisfaisant pas les contrôles bloquants de cohérence mis en place fin 2009, les données sont corrigées ; cette correction ne concerne que les EMA saisis avant la fin 2009.

Les principes détaillés du moteur de redressement sont les suivants :

1) Cas de la non-saisie totale d'EMA :

A une date donnée, plusieurs cas de figure peuvent se présenter :

- il y a interruption temporaire de saisie des EMA de la part de l'organisme (on parle alors d'interruptions de saisie pour les EMA non saisis concernés)
- il y a arrêt de saisie (l'organisme a par exemple cessé de saisir ses EMA en fin d'année)
- il y a eu un début de saisie tardive (l'organisme n'a pas saisi les 1ers EMA de l'année par exemple)

Lorsqu'il s'agit d'une interruption de saisie temporaire, l'EMA non saisi est imputé à partir des EMA saisis le mois précédent et le mois suivant : les valeurs imputées sont égales aux moyennes géométriques des valeurs de l'EMA précédent et de l'EMA suivant l'EMA non saisi. Cette méthode d'interpolation n'est appliquée qu'à condition que les EMA qui servent de base à l'interpolation soient considérés comme valides (c'est-à-dire satisfaisant les contrôles de cohérence). Elle s'applique uniquement pour une interruption de saisie d'un mois ou de deux mois.

Lorsque l'interruption de saisie est supérieure à deux mois ou lorsqu'il s'agit d'un arrêt de saisie ou d'un début de saisie tardive, on applique une valeur tendancielle. Dans les deux premiers cas, on applique à chaque variable du dernier EMA saisi, le taux de croissance moyen observé sur la période pour la variable considérée pour les établissements similaires, c'est-à-dire appartenant à la même catégorie juridique, même département et même mois/année (1), ayant saisi leurs EMA (taux mensuel de croissance dit chronologique) ; quand il s'agit d'un début de saisie tardive, on procède à rebours en partant du 1^{er} EMA saisi qui suit l'EMA non saisi en appliquant un taux de croissance dit ante-chronologique.

Dans le cas des interruptions de saisie de trois mois et plus, on vérifie que la méthode du « taux de croissance » ne conduit pas à des valeurs trop différentes de celles qui ont été saisies (écarts inférieurs à 20%).

2) Cas des données aberrantes ou manquantes (EMA – partiellement saisis) : correction ou imputation par « extrapolation » à partir des autres données saisies de l'EMA

Les données aberrantes ou manquantes sont respectivement corrigées et imputées à partir des autres données saisies de l'EMA. Pour ce faire, le moteur de redressement s'appuie sur des ratios moyens observés sur les EMA saisis et valides d'établissements jugés similaires. Par exemple, on peut calculer le salaire moyen sur les EMA saisis et valides à partir de la masse salariale et des effectifs salariés ; lorsque la masse salariale est manquante ou erronée dans un EMA saisi, elle sera corrigée ou imputée en appliquant le ratio moyen de la strate d'appartenance, ici le salaire moyen, aux effectifs salariés saisis dans l'EMA pour en déduire la masse salariale. Lorsque la méthode d'extrapolation ne peut s'appliquer, la valeur est corrigée ou imputée par la méthode d'interpolation ou du taux de croissance.

Enfin, bien qu'ils appartiennent à des organismes agréés, les établissements n'ayant jamais saisi leurs données statistiques depuis la mise en place du système d'information « Nova » restent, pour l'instant, hors champ d'étude. Aucun EMA n'est imputé à ces établissements, faute d'information sur la réalité de leur activité.

Annexe 3

Dessin du fichier EMA dans nOva

Nom de la colonne	Description
Identifiant	Identifiant de l'EMA pour cet export
Période	Période de saisie de l'EMA
Siren	Siren de l'établissement
NIC	NIC de l'établissement
Etab ID	Identifiant interne de l'établissement
Etab Nom	Dénomination de l'établissement
Etab CP	Code Postal de l'établissement
Etab Dpt principal	Département d'activité principal de l'établissement
Org Raison Soc	Raison sociale de l'organisme
Org ID	Identifiant interne de l'organisme
Structure Type	Type de structure de l'organisme
Famille	Famille du type de structure de l'organisme
DDTEFP	UT de l'organisme
Org Dpt principal	Département principal de l'organisme
Agr Début	Date d'effet de l'agrément courant (au moment de l'export)
Agr Fin	Date de fin de l'agrément courant (au moment de l'export)
Cessation Act	Date de cessation d'activité de l'organisme
M Intervenants	Mandataire - Nombre d'intervenants
M Heures	Mandataire - Heures d'intervention
M Particuliers	Mandataire - Nombre de particuliers
M Masse Salariale	Mandataire - Masse salariale (colonne à venir)
P Intervenants	Prestataire - Nombre d'intervenants
P Heures Intervenant	Prestataire - Heures d'intervention
Masse Salariale	Masse salariale de l'établissement
P Salaries	Prestataire - Nombre de salariés
P Heures Salaries	Prestataire - Heures d'intervention salariés
P Particulier	Prestataire - Nombre de particuliers
P PMO	Prestataire - Prêt de main d'œuvre
Cxx	Le contrôle xx est déclenchée si = 1 (xx étant le n° du contrôle référencé dans le fichier « ema_controles.xls »)
Axx	L'alerte xx est déclenchée si = 1 (xx étant le n° de l'alerte référencée dans le fichier « ema_controles.xls »)
Dxx	L'information xx est déclenchée si = 1 (xx étant le n° de l'information référencée dans le fichier « ema_controles.xls »)
tranche effectif presta	Tranche d'effectif prestataire de l'organisme
tranche effectif manda	Tranche d'effectif mandataire de l'organisme
ema valide	L'EMA est valide (1 = valide, sinon = non conforme aux contrôles)
ema saisi	L'EMA est saisi (1 = saisi, sinon = à saisir par l'organisme)

Annexe 4

Dessin du fichier TSA dans nOva

Nom de la colonne	Description
Identifiant	Identifiant interne du TSA
Periode	Année du TSA
Etab Siren	Siren de l'établissement
Etab NIC	NIC de l'établissement
Etab ID	Identifiant interne de l'établissement
Etab Nom	Dénomination de l'établissement
Etab CP	Code Postal de l'établissement
Etab Dpt principal	Département d'activité principal de l'établissement
Org Raison Soc	Raison sociale de l'organisme
Org ID	Identifiant interne de l'organisme
Structure Type	Type de structure de l'organisme
Famille	Famille du type de structure de l'organisme
UT	UT de l'organisme
Org Dpt principal	Département principal de l'organisme
Agr Effet	Date d'effet de l'agrément courant (au moment de l'export)
Agr Fin	Date de fin de l'agrément courant (au moment de l'export)
Cessation Act	Date de cessation d'activité de l'organisme
P Salarie	Prestataire - Salariés au cours de l'année
P Salarie 31	Prestataire - Salariés au 31 décembre
P Salarie CDI	Prestataire - Salariés à durée indéterminée au 31 décembre
P Salarie CDD	Prestataire - Salariés à durée déterminée au 31 décembre
P Salarie T Partiel	Prestataire - Salariés à temps complet au 31 décembre
P Salarie 26	Prestataire - Salariés de moins de 26 ans au 31 décembre
P Salarie 50	Prestataire - Salariés de 50 ans ou plus au 31 décembre
P Salarie Homme	Prestataire - Salariés Hommes au 31 décembre
P Salarie Femme	Prestataire - Salariés Femmes au 31 décembre
P Particulier	Prestataire - Nombre de particuliers
P Heure Pris en charge	Prestataire - Heures prises en charge
P Euro Pris en charge	Prestataire - Euros pris en charge
M Particuliers	Mandataire - Nombre de particuliers
M Salarie	Mandataire - Salariés au cours de l'année
P Sal PMO	Prestataire - Salariés « prêt main d'œuvre » cours de l'année
M Salarie 31	Mandataire - Salariés au 31 décembre
Salarie Mixte	Personnel mixte (Mandataire et Prestataire hors personnel administratif) au cours de l'année
Salarie Mixte 31	Personnel mixte (Mandataire et Prestataire hors personnel administratif) au cours du mois de décembre
Admin T Complet	Personnel Administratif - Effectif salariés à temps complet
Admin T Partiel	Personnel Administratif - Effectif salariés à temps partiel
Admin Benevole	Personnel Administratif - Effectif bénévoles
M Salarie No Gestion	Mandataire - Nombre d'intervenants placés au cours de l'année sans que l'organisme n'en assure la gestion
M Particulier Recrut	Mandataire - Nombre de particuliers employeurs ayant confié uniquement un mandat de recrutement
Masse Sal Totale	Masse salariale totale (Somme des salaires bruts)
Masse Sal Intermediation	Masse salariale correspondants à l'activités « Intermédiation »

Masse Sal Teleassistance	Masse salariale correspondants à l'activités « Téléassistance»
P Non Salarie	Prestataire - Non salariés au cours de l'année
P Non Salarie 31	Prestataire - Non salariés au 31 décembre
Admin Non Sal T Complet	Personnel Administratif - Effectif non salariés à temps complet
Admin Non Sal T Partiel	Personnel Administratif - Effectif non salariés à temps partiel
P Benevole 31	Prestataire - Bénévoles au 31 décembre
Charges Patronales	Charges patronales totales
P Sal PMO 31	Prestataire - Salariés « prêt main d'œuvre » au 31 décembre
P Sal T Complet	Prestataire - Salariés à temps complet au 31 décembre
Total H manda ema	Mandataire - Total des Heures d'intervention à domicile effectuées (Saisie EMA)
Total H manda activ	Mandataire - Total des Heures d'intervention à domicile effectuées (Saisie TSA)
Total H presta ema	Prestataire - Total des Heures d'intervention (Salariés +Non salariés)à domicile effectuées (Saisie EMA)
Total H presta activ	Prestataire - Total des Heures d'intervention (Salariés +Non salariés) à domicile effectuées (Saisie TSA)
Total E manda activ	Mandataire - Total des Euros sur les activités en euros
Total E presta activ	Prestataire - Total des Euros sur les activités en euros
Tsa valide	Le TSA est valide (1 = valide, sinon = non conforme aux contrôles)
Tsa saisi	Le TSA est saisi (1 = saisi, sinon = à saisir par l'organisme)
Axx	L'alerte xx est déclenchée si = 1 (xx étant le n° de l'alerte référencée dans le fichier « tsa_controls.xls »)
Cxx	Le contrôle xx est déclenchée si = 1 (xx étant le n° du contrôle référencé dans le fichier « tsa_controls.xls »)
Act xx P	Prestataire - Nombre d'Heures / Euros sur l'activité xx
Act xx M	Mandataire - Nombre d'Heures / Euros sur l'activité xx

ANNEXE 5 :

Les doubles comptes dans les statistiques sur les services à la personne

Deux agrégats sont susceptibles de comporter des doubles comptes :

- le nombre de salariés des services à la personne (intervenant au domicile + assistantes maternelles)
- le nombre de particuliers ayant recours aux services à la personne.

Le seul moyen d'éliminer les doubles comptes est de disposer d'un identifiant unique, le NIR par exemple.

1. Dénombrement des salariés :

Les salariés sont déclarés :

- par les particuliers employeurs dans les volets sociaux ;
- par les organismes prestataires dans les DADS.

Dans les deux cas, ils y sont identifiés par leur NIR.

1.1. Salariés déclarés par des particuliers employeurs :

L'Acoss, l'Insee et l'Ircem sont en mesure d'éliminer les doubles comptes au sein du Cesu.

L'Acoss peut également dédoubler au sein de la Paje-Ged et au sein de la Paje-AM, ainsi que globalement au sein de la Paje. Ce dernier point n'est pas mis en œuvre dans les publications de l'Acoss, ce qui permet de conserver la distinction GED (dans les SAP) et AM (hors les SAP au sens strict).

L'Acoss ne peut dédoubler au sein de la DNS car elle ne dispose d'aucune information sur les salariés déclarés dans ce cadre.

A fortiori elle ne peut pas éliminer les doubles comptes sur l'ensemble du champ SAP.

Les publications de bilan annuel de l'Acoss présentent ainsi des effectifs salariés au 4^{ème} trimestre de l'année pour le Cesu, la Paje-Ged et la Paje-AM. Ces effectifs sont sans double compte au sein du Cesu, de la Paje-Ged et de la Paje-AM. Le total n'est pas présenté car présenterait des doubles comptes.

En revanche l'Ircem et l'Insee disposent du NIR dans les 3 circuits déclaratifs. Ils sont donc en mesure de dédoubler au sein de chaque circuit déclaratif, y compris DNS, et sur l'ensemble du champ des particuliers employeurs, aux problèmes éventuels près de mauvais NIR ou pseudo-NIR (NIR partiellement fictifs car attachés à des personnes inscrites au répertoire des personnes physiques sur la base de pièces d'état civil incomplètes).

L'Ircem élimine ainsi tous les doubles comptes dans les « chiffres de la profession » qu'il diffuse. Le nombre de salariés ayant travaillé au 2^{ème} trimestre de chaque année que la Dares reprend dans ses publications, ainsi que le nombre de salariés ayant travaillé au moins une fois dans l'année, est ainsi sans doubles comptes. Ce traitement se fait en affectant à chaque salarié une catégorie d'emploi, sur la base de règles de priorité (cf. annexe de l'Ircem).

D'après les données annuelles de l'Ircem, au T2 2010,

- « emplois de maison » (hors garde d'enfants) : 988 472 NIR sans doublons contre 1 072 407 avec doubles comptes DNS/Cesu, soit 8 % de NIR en plus (83 935).
- garde d'enfants au domicile du particulier : seuls 21 NIR en doubles comptes DNS/Paje.
- assistants maternels : 301 645 NIR sans doublons contre 310 304 NIR avec doubles comptes DNS/Paje, soit 3 % de NIR en plus (8 659).

Exemple : comptage complet Ircem pour l'année 2010

	T2-2009	T2-2010
CESU	794 468	823 847
DNS hors garde d'enfants à domicile	282 047	248 560
Total "emplois de maison" y compris doublons	1 076 515	1 072 407
"emplois de maison" doublons DNS/CESU	102 702	83 935
"emplois de maison" sans doublons	973 813	988 472
PAJE	68 391	78 095
DNS garde d'enfants à domicile	8 951	302
Total "garde d'enfants" y compris doublons DNS/PAJE	77 342	78 397
"garde d'enfants" doublons	21	21
"garde d'enfants" sans doublons	77 321	78 376
Sous Total hors assistants maternels(dé-doublonnés)	1 051 134	1 066 848
Assistants maternels DNS	30 788	9 649
Assistants maternels PAJE	289 133	300 655
Assistants maternels y compris doublons DNS/PAJE	319 921	310 304
Assistants maternels doublons	27 854	8 659
Sous total Assistants maternels (dé-doublonnés)	292 067	301 645
Occasionnels	11 576	11 202
Total Salariés de particuliers employeurs sans doublons	1 354 777	1 379 695
Total des doublons entre catégories d'emplois	130 577	92 615

L'Insee ne publie pas régulièrement les données sur les salariés des particuliers employeurs. Deux études de cadrage statistiques ont été diffusées : l'une en janvier 2008 (Insee première n°1173 sur des données de 2006), l'autre en mai 2011 (Insee Références emploi-salaires édition 2011, encadré pages 34 à 37, sur des données de 2008). Dans ces publications, qui portent sur le champ complet (salariés des particuliers employeurs y compris assistantes maternelles + salariés des organismes prestataires), le nombre de salariés des particuliers employeurs (au cours de l'année, au cours du dernier trimestre, au cours de la dernière semaine) est sans double compte.

Les données trimestrielles transmises par l'Insee dans le cadre du groupe de travail permettent d'évaluer les doubles comptes entre circuits déclaratifs. Au T2 2008, on comptabilise 1,5011 million de salariés si on somme les 3 circuits déclaratifs (chacun sans double compte) contre 1,3160 million de NIR différents sur l'ensemble du champ des particuliers employeurs. Soit 14 % de salariés en plus dans la somme des 3 circuits (185 000 NIR).

Au T2 2009, on comptabilise 11 % de NIR en plus en sommant les trois circuits par rapport à un comptage sans doublon (133 600 NIR), et au T2 2010 8 % (111 600 NIR). Il est probable que cette baisse s'explique par le recours décroissant à la DNS (ce qui a contribué à spécialiser les circuits de déclaration).

Les chiffres correspondants pour l'Ircem sont respectivement de 13,4 %, 9,6 % et 6,7 %.

	T2-2005	T2-2006	T2-2007	T2-2008	T2-2009	T2-2010
Somme des trois circuits	1432214	1505134	1513315	1497912	1485354	1472310
Total Salariés des PE	1164130	1219035	1290258	1321206	1354777	1379695
Doublons	268084	286099	223057	176706	130577	92615
% doublons	23,0	23,5	17,3	13,4	9,6	6,7

Source : Ircem.

Les doubles comptes Paje-AM et Paje-GED sont très réduits : environ 500, soit 0,1 %.

Les doubles comptes entre la DNS-AM et la DNS-GED sont également très faibles : environ 1 000 en 2009 soit 0,3 %.

Les doubles comptes liés aux trois types d'emplois (assistants maternelles, gardes d'enfants à domicile, autres emplois à domicile) affectés par l'Insee au cours des traitements, sont d'environ 29 000, soit 2,1 %.

1.2 Salariés déclarés au sein des organismes (OSP) :

Les états mensuels d'activité et les tableaux statistiques annuels remplis par les organismes ne comportent pas de données individuelles. Par conséquent, les données sur les salariés des organismes prestataires qui sont publiées par la Dares comportent des doubles comptes (salariés pouvant être employés par plusieurs organismes sur la période).

Les seules données individuelles sur les salariés sont disponibles dans les DADS. Il est possible d'isoler les DADS des organismes prestataires en appariant la liste des SIRET des organismes agréés dans nOva avec les DADS (sur la base du SIRET). Néanmoins se pose alors le problème de l'identification des salariés qui interviennent réellement au domicile des particuliers.

Si on met de côté ce problème, il est possible de dédoubler grâce au NIR. L'Insee est en mesure de le faire, de même que la Dares à partir du fichier DADS grand format et sur la base d'un identifiant salarié anonyme.

A priori ceci relève plutôt de l'étude que du suivi régulier du fait de la difficulté à isoler de manière précise dans les DADS les salariés des services à la personne. Plusieurs méthodes peuvent être testées, entre une vision « extensive » en prenant tous les salariés et une vision « restrictive » en ne prenant dans les DADS que les salariés dans certaines PCS. Une telle étude est en cours à la Dares.

1.3. Sur le champ complet des services à la personne :

Les données publiées par la Dares sur le champ complet comportent des doubles comptes de plusieurs origines : au sein des organismes prestataires (salariés travaillant pour plusieurs organismes), entre particuliers employeurs et organismes (salariés travaillant en emploi direct et pour un organisme).

Ces doubles comptes sur le champ complet peuvent être éliminés dès lors qu'une institution dispose d'un identifiant salarié unique quelle que soit l'origine des données. C'est le cas de l'Insee sur la base du NIR, ou de la Dares sur la base des DADS grand format. Les problèmes méthodologiques pointés au 1.2 demeurent.

A titre d'illustration on peut indiquer les deux approches suivantes :

L'Ircem a constaté que parmi les 114 000 salariés d'organismes cotisants à l'IRCEM (soit 40 % du total des 279 000 salariés d'OASP répertoriés en 2008), un tiers d'entre eux étaient *aussi* des salariés en emploi direct.

La troisième vague du « Baromètre du BIPE/ANSP », relative au 1^{er} semestre 2011, montre qu'un nombre important d'interviewés est dans des situations « mixtes » : au cours d'une année, plus d'un quart des salariés des services à la personne, hors assistantes maternelles, seraient salariés d'OASP en mode prestataire et employés en direct d'au moins un particulier employeur.

2. Dénombrement des particuliers ayant recours aux services à la personne :

2.1 Dénombrement des particuliers employeurs :

Que ce soit pour l'Acoss, l'Insee et l'Ircem, il n'est pas possible d'éliminer complètement les doubles comptes. En effet, si un particulier employeur utilise plusieurs circuits déclaratifs (Cesu, Paje, DNS), il possède plusieurs numéros de compte cotisant (un par circuit déclaratif) et rien ne permet de savoir que 2 numéros correspondent au même employeur.

Aussi, l'Acoss, l'Ircem et l'Insee éliminent les doubles comptes au sein de chaque circuit déclaratif, par le biais de numéros de compte cotisant, mais pas entre circuits déclaratifs. Par exemple, les publications trimestrielles et annuelles de l'Acoss (nombre de particuliers employeurs au cours du trimestre ou au cours de l'année) éliminent les doubles comptes au sein de chaque circuit (Cesu, Paje, DNS), notamment les doubles comptes entre Paje-assistantes maternelles et Paje-garde d'enfants à domicile (0,8 % de doubles comptes à ce titre) :

2^{ème} trimestre 2010

Nombre de particuliers employeurs	ACOSS
Total général	3 001 442
dont CESU (sans doubles comptes)	1 683 784
dont DNS (sans doubles comptes)	395 925
dont PAJE (sans doubles comptes)	921 733

Afin d'éliminer les doubles comptes entre circuits déclaratifs (c'est là qu'ils sont les plus nombreux), il faudrait apparier sur la base des nom, prénom et adresse ; or ceci n'a jamais été réalisé.

2.2 Nombre de particuliers clients d'organismes prestataires :

Les états mensuels d'activité et les tableaux statistiques annuels remplis par les organismes dans nOva font état d'un nombre de particuliers ayant eu recours à l'organisme au cours du mois ou de l'année. Il s'agit de données agrégées par organisme. Aussi le total des « clients » sur l'ensemble des organismes peut comporter des doubles comptes, les particuliers pouvant avoir recours à plusieurs organismes au cours de la période. Il n'est pas possible d'estimer l'ampleur de ces doubles comptes sur la base des données administratives disponibles. L'ampleur de ces comportements pourrait être évaluée à partir d'enquêtes ponctuelles.

2.3 Sur le champ SAP complet :

Compte tenu des points précédents, le nombre de particuliers ayant recours aux services à la personne sur une année donnée calculé, en faisant la somme des particuliers employeurs par circuit déclaratif et des clients d'organismes prestataires, comporte des doubles comptes de plusieurs origines : au sein des particuliers employeurs (recours à plusieurs modes déclaratifs), au sein des clients d'organismes (recours à plusieurs organismes) et entre particuliers employeurs et clients d'organismes (un particulier pouvant être les deux).

3. Conclusion

Le tableau synoptique ci-dessous résume l'état du système d'observation (données administratives), quant à la faisabilité de chiffrer les doubles comptes dans le dénombrement des salariés d'une part, des particuliers ayant recours aux SAP d'autre part.

Dénombrement des salariés	ACOSS	IRCEM	INSEE	DARES
à l'intérieur des circuits de déclaration des PE	CESU et PAJE	oui	oui	comme IRCEM
entre les circuits de déclaration des PE	non	oui	oui	comme IRCEM
entre les organismes agréés (OASP)	sans objet		oui (DADS)	non (EMA non appropriés)
sur le champ complet des SAP	sans objet		oui (étude : DADS Grand format)	

Dénombrement des PE et clients	ACOSS	IRCEM	INSEE	DARES
à l'intérieur des circuits de déclaration des PE	oui	oui	oui	sans objet
entre les circuits de déclaration des PE	non fait ; difficile faute d'une clé homogène			sans objet
entre les organismes agréés (OASP)		sans objet		non (EMA non appropriés)
sur le champ complet des SAP	impossible dans les conditions actuelles			

ANNEXE 6 :

Un exemple d'étude régionale à partir du co-investissement Insee-Dares EP29

UNE ETUDE SUR LES SERVICES A LA PERSONNE REALISEE EN ÎLE-DE-FRANCE : enseignements et pistes pour des améliorations

1 - CONTEXTE DE L'ETUDE

Le développement du secteur des services à la personne constitue un enjeu important tant au niveau régional qu'au niveau national. Compte tenu de la variété des attentes des divers publics et clientèles ciblés, on peut, au travers d'une analyse localisée, espérer mettre en lumière certaines spécificités régionales, voire infra régionales. C'est pourquoi un groupe de travail s'est constitué au printemps 2010, autour de l'Insee, dans le cadre des réflexions du CRIES Ile de France, à la demande de nombreux partenaires régionaux franciliens, impliqués dans le développement de ce secteur, ou à tout le moins, intéressés par le suivi économique et statistique du domaine :

- la chambre régionale de l'économie sociale et solidaire (CRESS),
- l'Atelier (Ressources pour l'économie solidaire et sociale),
- l'Institut d'aménagement et d'urbanisme (IAU),
- l'Observatoire Régional de l'emploi et de la formation (OREF),
- le Centre régional d'observation du commerce, de l'industrie et des services (Crocis) de la CCIP,
- l'Agence régionale de la santé (ARS).

Ce groupe de travail avait trois objectifs : inventorier et regrouper des données disponibles au niveau régional ; confronter les différentes méthodes de traitement ; réaliser un état des lieux du secteur dans le cadre d'un partenariat entre acteurs publics régionaux.

Le travail d'inventaire et de confrontation des approches méthodologiques a été réalisé au travers d'entretiens auprès de l'ACOSS, de l'ANSP et de la DARES. Parce que ces travaux recoupent largement ceux développés, au niveau national, dans le corps du rapport, nous n'y revenons pas précisément dans cette annexe. Un enseignement utile est toutefois que, en première analyse, les sources statistiques disponibles au niveau national sont également disponibles au niveau régional, dans un détail comparable et qu'il est pertinent de parler d'un système d'information statistique sur ce secteur au niveau régional.

L'étude a été réalisée dans le cadre du programme de travail de l'action régionale de l'INSEE. Les partenaires de l'étude sont l'IAU d'Ile-de-France et le CROCIS de la CCIP. Elle a donné lieu à deux publications : l'une, parue en avril 2011, a fait l'objet de « l'Île-de-France à la page » n° 355 : « les services à la personne en Ile-de-France : des emplois précaires et peu rémunérés » ; l'autre, parue en octobre 2011, a présenté une analyse départementale et des projections à l'horizon 2030 (Île-de-France à la page n° 372, « 600 000 ménages seraient utilisateurs de services à la personne en 2030 »).

2 - DEMARCHE ET METHODOLOGIE

Pour réaliser cette étude, la direction régionale de l'Insee a utilisé notamment une méthode développée conjointement par le pôle national de service « emploi-population » de l'Insee (Lille) et la Dares, en association avec l'ANSP. Cet outil, dénommé ci-après « investissement » (ou encore "kit d'étude"), a pour objectifs de compter et caractériser les salariés et les employeurs de ce secteur et d'estimer les besoins des ménages utilisateurs de service à la personne à l'horizon 2020, et ce sur une base régionale, voire infrarégionale. Pour compléter ces données, la DR Ile-de-France a réalisé des projections de ménages utilisateurs de service à la personne à l'horizon 2030 ainsi que des investigations complémentaires sur le fichier DADS.

1- Le champ des services à la personne : le champ des services à la personne est un champ difficile à cerner avec les nomenclatures usuelles. Cette difficulté est largement illustrée dans le corps du rapport. On rappelle qu’il peut être approximativement identifié à partir de :

- la nomenclature d’activité française au niveau le plus détaillé (NAF rev1, 2003 niveau 700). Trois secteurs couvrent quasi-exclusivement les services à la personne : les « activités des ménages en tant qu’employeur de personnel domestique » (950Z) ; les « aides à domicile » (853J) ; les « crèches et garderies d’enfants » (853G)
- la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS 2003 niveau 4). Trois professions principales exercées par les salariés des services à la personne peuvent être repérées : les « assistantes maternelles, gardiennes d’enfants, familles d’accueil » (563a) ; les « aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales » (563b) ; les « employés de maison et personnels de ménage chez des particuliers » (563c).

La définition retenue est la définition réglementaire édictée par le plan Borloo 2005 à laquelle s’ajoutent les assistantes maternelles. Vingt et une activités sont ainsi concernées, réparties en trois grandes familles :

- Les services à la famille : garde d’enfant à domicile ; soutien scolaire et cours à domicile ; assistance informatique et internet à domicile ; assistance administrative à domicile ; accompagnement des enfants dans les déplacements.
- Les services à la vie quotidienne : entretien de la maison et travaux ménagers ; petits travaux de jardinage ; prestations de petit bricolage ; préparation et/ou livraison de repas à domicile ; collecte et livraison de linge repassé ; livraison de courses à domicile ; entretien de résidence principale et secondaire.
- Les services aux personnes âgées, dépendantes ou handicapées : assistance aux personnes âgées à leur domicile ; assistance aux personnes handicapées ; garde-malade, à l’exclusion des soins ; accompagnement des personnes âgées ou handicapées en dehors de leur domicile ; soins et promenades d’animaux de compagnie ; soins esthétiques à domicile pour les personnes dépendantes.

Sont également incluses les activités concourant (exclusivement) à coordonner ou délivrer ces services.

2- Les sources utilisées :

⇒ Pour dénombrer et caractériser les salariés et les employeurs des services à la personne :

Le kit d’étude mobilise certaines des sources déjà citées dans le corps du rapport ; ces sources administratives sont différentes selon les catégories d’employeurs qui se côtoient dans le secteur :

- le salarié peut être embauché directement par un particulier employeur : offre de gré à gré ou via un organisme agréé de services à la personne (OASP) selon un mode mandataire. Dans ces deux cas l’employeur est le particulier et les données mobilisées sont celles du fichier des particuliers employeurs de la CNAV : la déclaration via le chèque emploi service (CES) ou depuis 2005, le chèque emploi service universel (CESU) envoyé au centre national des CESU ; la déclaration trimestrielle par DNS (déclaration nominative simplifiée) envoyée au centre Urssaf du lieu de domicile de l’employeur ; la déclaration par la PAJE (prestation d’accueil du jeune enfant) et envoyé au centre national Pajemploi.
- le salarié peut être embauché par un OASP en mode prestataire. L’employeur est alors l’OASP prestataire qui facture ses prestations aux particuliers. Dans ce cas la source mobilisée est le fichier DADS (DADS des organismes prestataires employeurs agréés en 2006, identifiés sur la base d’une liste des Siret issue de nOva).

⇒ Pour estimer les besoins des ménages utilisateurs de service à la personne à l’horizon 2030, les sources mobilisées¹⁵ sont :

- les projections du nombre de ménages à l’aide du modèle « Omphale 2010 » élaboré par l’Insee ;

¹⁵ D’autres sources sont également utilisables (mais ne sont pas exploitées par le kit d’étude) pour apprécier les taux de recours monétaire, telles les enquêtes « budget de famille » de l’INSEE.

- les données 2006 de la source fiscale. Utilisées comme données de cadrage, elles affichent un nombre de ménages utilisateurs et des taux de recours associés ;
- les données de l’enquête DARES 2008. elles analysent dans un plus grand détail les utilisateurs de services à la personne et présentent le nombre de recours selon le type de service à la personne consommé.

3- La période d’observation : on sait que le décompte des effectifs salariés est très variable selon la période considérée. Dans les DADS, l’emploi est mesuré la première semaine de décembre 2006. La période d’une semaine a été choisie afin que cette période soit suffisamment importante pour que l’emploi mesuré soit robuste ; et suffisamment courte pour que la multi-activité ait un sens : plus la période est courte, plus une personne ayant deux contrats sur cette période a de chances d’occuper les deux postes simultanément et non successivement.

3- INVESTIGATIONS COMPLEMENTAIRES

1 - Cadrage : divergences au niveau national

L’étude régionale publiée en avril 2010 porte sur des données déjà anciennes (décembre 2006) et propose essentiellement une analyse qualitative des caractéristiques des emplois dans le secteur des services à la personne (emplois des particuliers employeurs, emplois des OASP, nature des services rendus, salaires, catégories d’âge et de genre...).

En effet, l’exploitation du kit d’étude (Insee) et le traitement des états mensuels (EMA) de la DARES font apparaître - même si le tableau d’ensemble présente une certaine cohérence - des divergences notables, dès le niveau national, qui touchent chacune des composantes : particuliers employeurs ou OASP.

	Résultats Insee Nombre de salariés en France entière	Résultats Dares Nombre de salariés en France métropolitaine
Salariés de l'ensemble des services à la personne	1 075 000 ⁽¹⁾ (Cnav - ANSP - DADS)	1 283 000 ⁽²⁾
Salariés des particuliers employeurs	851 000 ⁽²⁾ (Cnav 2006 - Cesu, DNS, Paje)	784 000 ⁽¹⁾ (IRCEM – T2 2006)
Salariés des OASP prestataires	308 000 ⁽²⁾ (ANSP - DADS 2006)	233 000 ⁽²⁾ (EMA – moyenne annuelle 2006)
Assistantes maternelles	275 000 (Cnav 2006 - DNS, Paje)	266 000 (IRCEM – T2 2006)

Source et champ DARES.

(1) sans doubles comptes.

(2) avec doubles comptes : pour ces salariés, on peut parler de multi-activité. Selon l’investissement, 10 % des salariés de particuliers-employeurs travaillent aussi pour une OASP au niveau national et 28 % des salariés des OASP travaillent également pour des particuliers-employeurs au niveau national. Ainsi, le nombre de salariés travaillant pour des particuliers-employeurs ou des OASP est surestimé.

2- Des écarts importants au niveau régional

Les mêmes comparaisons - INSEE, DARES - font apparaître des résultats proches pour les particuliers employeurs au niveau régional ; mais ce n’est pas le cas de l’autre composante OASP (comme indiqué dans le tableau ci-après) :

	Nombre de OASP	Nombre de salariés
Résultats Insee (Kit d'étude)	782 (prestataires)	42 726 (prestataires)
Résultats Dares (EMA)	1 377 (prestataires ou mandataires)	18 818 (prestataires)

Source et champ DARES : EMA de novembre 2006.

Source et champ Insee : Fichier des particuliers-employeurs de la CNAV 2006, DADS 2006 (déclarations annuelles de données sociales), liste des OASP fournie par l'ANSP.

Lecture : les 1 377 OASP répertoriées dans les EMA de novembre 2006 sont prestataires ou mandataires ; elles comprennent 845 associations ou organismes publics et 532 entreprises ; elles occupaient 18 818 salariés (avec ou sans les « administratifs » ?), soit 14 595 dans des associations ou organismes publics et 4 223 dans des entreprises.

Les OASP pouvant exercer simultanément selon les deux modes, il n'est pas possible de distinguer leur mode d'intervention à partir des EMA. Il est possible de décompter les salariés selon le mode prestataire ou mandataire (gré à gré) ; mais il est impossible de connaître les effectifs salariés exerçant dans les deux modes. Toutefois, les tableaux statistiques annuels de la DARES (TSA) remédient à cette difficulté.

Ces comparaisons suggèrent deux types de difficultés

a- en premier lieu, le kit d'étude ne retient qu'une partie seulement (moins de 60 %) des unités statistiques qui sont répertoriées dans nOva. En particulier, l'INSEE ne retient que les OASP employeurs, ce qui permet d'exclure les OASP mandataires. A cela s'ajoute classiquement un problème de répertoire avec les délicates contraintes de gestion (organismes non répondants, unités dormantes, gestion des disparitions, délais de prise en compte et dates de références) dans un secteur où les unités sont par nature délicates à suivre (associations) ; les unités délaissées par le kit apportent au secteur des SAP une contribution négligeable.

b- en second lieu, il s'agit de mieux comprendre les écarts dans les évaluations des emplois salariés des OASP.

Notons tout d'abord que l'exploitation des EMA de 2006 par la DARES correspond à une période de mise en route du dispositif d'observation construit sur les demandes d'agrément. Des exploitations postérieures à 2008 (période de maturité du système) révèlent une sous déclaration notoire en 2006 et particulièrement en Ile de France (tableau)

Répartition des postes d'OASP prestataires selon la catégorie socio-professionnelle

Intitulé de la catégorie socio-professionnelle	Nombre de postes
Personnels des services directs aux particuliers	16 494
Employés civils et agents de service de la fonction publique	12 238
Professions intermédiaires de la santé et du travail social	5 258
Employés administratifs d'entreprise	2 561
Ouvriers non qualifiés de type artisanal	1 372
Ouvriers non qualifiés de type industriel	1 260
Professeurs des écoles, instituteurs et assimilés	1 129
Professions intermédiaires administratives de la fonction publique	825
Cadres de la fonction publique	771
Professions de l'information, des arts et des spectacles	726
Professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises	625
Ouvriers qualifiés de type artisanal	607
Cadres administratifs et commerciaux d'entreprise	436
Professeurs, professions scientifiques	408
Contremaîtres, agent de maîtrise	219
Techniciens	202
Policiers et militaires	147
Professions libérales	142
Ouvriers qualifiés de type industriel	116
Chauffeurs	114
Ingénieurs et cadres techniques d'entreprise	49
Employés de commerce	46
Chefs d'entreprise de 10 salariés ou plus	35
Ouvriers qualifiés de a manutention, du magasinage et du transport	18
Ouvriers agricoles	16
Clergé, religieux	2
Commerçants et assimilés	2
Ensemble	45 818

Source : DADS 2006

Effectifs salariés moyens sur 12 mois dans les OASP

	2006	2008	2009	2010
IDF	18818	37485	43815	46908
% France	8,1	11,4	12,6	12,5

(après 2008, nOva).

Pour compléter cette explication triviale, on a mené des investigations complémentaires en ré-appariant la liste des OASP fournie en amont du kit et le fichier postes DADS 2006 (postes annexes et non annexes), à partir du numéro d'immatriculation de l'établissement (SIRET). En respect de la contrainte de période de référence (première semaine de décembre 2006), les salariés n'ayant pas eu de contrat durant cette période n'ont pas été pris en compte.

Les classements établis à partir des deux nomenclatures de la définition (NAF et PCS) permettent de pointer quelques raisons principales des écarts.

➔ **Analyse par catégories socioprofessionnelles** : seul un tiers des postes relève de la catégorie « personnels des services directs aux particuliers ».

En particulier, un quart des postes des OASP prestataires est occupé par des "employés civils et agents de service de la fonction publique". Selon toute vraisemblance, nombre de ces agents ne sont pas des employés des CCAS (acteurs principaux dans ce secteur) ; seule une partie des effectifs des

communes concernées devrait être affectée à ces activités, mais la distinction ne peut être faite au travers des DADS.

Une même remarque peut être faite pour les "professions intermédiaires de la santé et du travail social". En règle générale, il y a disproportion à affecter au secteur des SAP la totalité des effectifs DADS des établissements enregistrés dans nOva.

Les DADS ne permettent pas (simplement) de distinguer les effectifs des OASP qui interviennent directement au domicile de ceux qui interviennent dans la gestion administrative des organismes : une partie significative des "employés administratifs d'entreprises" ne font ainsi pas partie du secteur des SAP (au sens de la définition Borloo).

→ Analyse en fonction de l'activité principale exercée par l'organisme

Répartition des personnels des services directs aux particuliers selon l'activité principale

APET	Libellé de l'activité	Nombre de postes
553A	Restauration de type traditionnel	3
602B	Transports routiers réguliers de voyageurs	97
722C	Autres activités de réalisation de logiciels	1
745A	Sélection et mise à disposition de personnel	442
745B	Travail temporaire	4
748K	Services annexes à la production	17
751A	Administration publique générale	411
804C	Formation des adultes et formation continue	1
804D	Autres enseignements	35
851A	Activités hospitalières	24
851G	Activités des auxiliaires médicaux	151
853C	Accueil des adultes handicapés	80
853D	Accueil des personnes âgées	5
853E	Autres hébergements sociaux	34
853G	Crèches et garderies d'enfants	46
853H	Aide par le travail, ateliers protégés	1
853J	Aide à domicile	5 481
853K	Autres formes d'action sociale	6 544
913E	Organisation associative n.c.a.	2 500
923A	Activités artistiques	3
926C	Autres activités sportives	32
930N	Autres services personnels	582
Total	Personnels des services directs aux particuliers	16 494

Source : DADS 2006

Parmi les quelque 16 500 personnels des services directs aux particuliers, les deux-tiers sont en poste dans un OASP dont l'activité principale (APET) n'est pas classée dans un des trois secteurs qui couvrent quasi-exclusivement des services à la personne (en nomenclature NAF rev.1) :

- 853G « Crèches et garderies d'enfants » ;
- 853J « aide à domicile » ;
- 950Z « activités de ménage en tant qu'employeur de personnel domestique » (les employeurs ressortissant à cette activité ne sont pas pris en compte dans les DADS).

En particulier, plus de la moitié des salariés travaillent dans un OASP prestataire dont l'activité principale est classée en "autres formes d'action sociale" (853K) ou "organisation associative n.c.a." (913E), ce qui ne correspond pas au classement standard, au sens de la NAF, des activités du secteur.

Ces analyses confirment la difficulté à cerner le champ des services à la personne avec les nomenclatures usuelles : tous les salariés des organismes repérés comme OASP ne sont pas - loin s'en faut - des salariés du secteur ; et la plupart des salariés exerçant en principe la profession attachée à ce secteur relèvent d'organismes non classés (mais sans doute à tort) dans ce secteur.

4 - PISTES D’AMELIORATION

1- Ces suggestions reprennent, précisent ou élargissent les éléments de constat précédents. Les deux premières rubriques insistent sur le besoin d’une définition claire de ce qu’est un emploi de service à la personne tel qu’on peut le spécifier au travers des différentes sources (notamment les DADS).

→ *Le décompte des établissements :*

Dans le kit d’étude sont comptabilisés les OASP prestataires employeurs agréés en 2006. Parallèlement, le champ pris en compte dans les EMA mériterait d’être précisé : OASP prestataires et /ou mandataires ? OASP employeurs et/ou non employeurs ?

Pour les OASP de la sphère publique étudiés dans l’investissement, il existe des problèmes de dégroupements des salariés. Par exemple, pour certains centres communaux d’action sociale, l’investissement dénombre l’ensemble des salariés quel que soit le domaine d’intervention. Ces problèmes sont liés à la source DADS .

→ *Le décompte des salariés :*

La source mobilisée dans l’investissement pour étudier les OASP et leurs salariés est le fichier postes DADS 2006. Ce qui est comptabilisé dans l’investissement est donc un nombre de postes et non un nombre de salariés. De plus, tous les salariés des OASP prestataires sont inclus dans les effectifs des salariés des services à la personne quelle que soit leur activité. Ainsi, sont comptabilisés sans distinction les intervenants directs de la prestation de service à la personne et les personnels administratifs, de gestion et les gérants. Ce qui conduit à surestimer le nombre de salariés de service à la personne.

→ *La période d’observation :*

Les effectifs de salariés de services à la personne diffèrent selon la date d’observation. La période étudiée dans l’investissement est la première semaine de décembre 2006. La condition nécessaire et suffisante est qu’un contrat ait un seul jour en commun avec la première semaine de décembre 2006 pour être comptabilisé. Pour sa part, la Dares calcule un nombre de salariés des services à la personne au T2 de l’année 2006.

La période étudiée par l’investissement suscite des interrogations. En effet, si cette mesure est possible avec les données Cesu et Paje, il n’en est pas de même pour les données DNS. Pour les DADS, il est également possible pour un poste d’identifier la date de début et la date de fin.

→ *Caractérisation des salariés avec les DADS*

Les caractéristiques des salariés des OASP prestataires sont peu étudiées au regard des possibilités disponibles dans la source DADS. L’investissement pourrait fournir des données telles que le salaire moyen, l’âge moyen, la PCS en 4 positions (approche métiers, analyse fonctionnelle des emplois....) ; le secteur d’activité des OASP.

Par ailleurs, le lieu de travail des salariés dans les OASP est le lieu d’implantation des OASP et non le lieu de travail réel des salariés (à savoir le domicile des particuliers).

2 - Perspectives d’évolution du kit d’étude EP29 « services à la personne »

Une révision du kit EP29 est programmée pour 2012. Cette nouvelle application devrait profiter de plusieurs améliorations notoires :

- une plus grande fraîcheur des données ;
- une meilleure couverture de nOva ainsi qu’une plus grande qualité des données grâce à un rapprochement avec SIRENE ;
- un traitement conjoint des particuliers employeurs et des O(A)SP au travers des "DADS grand-format" ;
- la prise en compte, à titre complémentaire des données issues de l’IRCEM, des EMA et des TSA, afin de dénombrer notamment les autres forces de travail hors salariat ;
- la prise en compte systématique de nombreux zonages géographiques.
- l’intégration d’un module d’évaluation proposant des indicateurs de suivi du secteur (flux).

Il reste que la mesure des effectifs salariés dans le kit d’étude continue de dépendre d’une définition somme toute conventionnelle (par salarié de service à la personne on entend tout salarié de particulier-employeur ou d’OASP exerçant une activité définie par le décret du 29 décembre 2005), sans lien avec les nomenclatures et indépendante des traitements réalisés dans les EMA.

ANNEXE 7

Les salariés des services à la personne (SAP) et l'enquête emploi en continu (EEC) : de premiers éléments d'appréciation

1. Comment appréhender les salariés des SAP au travers de l'EEC ?

- **Approche par la profession :**

563a Assistantes maternelles, gardiennes d'enfants, familles d'accueil

563b Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales

563c Employés de maison et personnels de ménage chez des particuliers

Cf. annexe 1 pour plus de détails :

- certaines professions sont-elles bien dans le champ des SAP ?
- n'oublie-t-on pas certaines professions, et donc certains salariés des SAP ?

Quel codage de la profession dans l'EEC ? libellé de profession (cf. point 2, qu'est-ce qu'une profession ?) + variables annexes (position professionnelle, fonction, salarié/non salarié ; public/privé ; naf et taille de l'établissement employeur) ; codage automatique *via* Sicore + reprise manuelle.

Quelques chiffres à partir de l'EEC 2010 ...

Profession principale la semaine de référence (activité au sens du BIT) = 563a, 563b ou 563c

	Effectifs
563a	450 000
563b	540 000
563c	255 000
Ens.	1 245 000

Source : EEC 2010

On comptabilise, en 2010, **1 245 000 salariés exerçant comme profession principale les PCS 563a, 563b ou 563c** (estimation en moyenne sur les semaines de référence des 4 trimestres de l'année 2010).

et sur la période 2003-2010

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
563a	388 876	425 569	423 973	407 725	410 933	421 592	416 778	452 327
563b	353 403	393 247	419 241	445 275	468 290	501 712	535 085	540 785
563c	256 690	270 566	253 218	240 770	237 214	247 200	245 937	253 752
Ens.	998 969	1 089 382	1 096 432	1 093 771	1 116 436	1 170 504	1 197 800	1 246 864

Source : EEC 2003-2010

Les effectifs de ces trois professions ont augmenté depuis 2003 (+25 %), notamment la PCS 563 b (+50 %).

Plusieurs points à avoir en tête :

- Qu'est-ce qu'une profession principale ?
- Quelle est la définition de l'activité dans l'EEC ?
- Une mesure sur une semaine de référence : on a donc des informations en moyenne par semaine sur les 4 trimestres de l'année ; l'exercice pourrait être mené sur chacun des trimestres pour apporter un élément sur la variabilité de la mesure selon la référence temporelle.

• **Approche par la nature de l'employeur :**

Employé par un particulier ou non (CHPUB=4) : une telle sélection implique une restriction du champ a priori aux salariés des particuliers employeurs (on oublie les salariés des OASP prestataires) : selon l'EEC, on comptabilise en 2010 **960 000 salariés sont employées par un particulier.**

A noter que seuls 59% de ces 960 000 salariés travaillent chez le particulier qui les emploie (SERDOM=1).

Croisement des deux champs : que conclure ?

	« Professions SAP »	« Professions non SAP »	Ensemble
Employé par un particulier	756 256 (57% travaillent au domicile du particulier)	203 476 (65% travaillent au domicile du particulier)	959 732 (59% travaillent au domicile du particulier)
Non employé par un particulier	490 609		
Ensemble	1 246 864		

Source : EEC 2010

Parmi les salariés exerçant une des trois professions qualifiées de SAP (563a,b,c) 39 % (soient 491 000 individus) ne sont pas employés par un PE (soit une proportion assez élevée eu égard à la proportion de salariés du champ employés par des OASP prestataires ; mais le champ est différent et il s'agit rappelons le de la profession principale exercée la semaine de référence). Le détail de leur type d'employeurs et de leurs secteurs d'activité figurent dans les deux tableaux ci-dessous.

Les salariés qui sont identifiés comme ayant une « profession SAP » et qui ne sont pas employés par un particulier:

CHPUB	Nature de l'employeur de la profession principale	En %	Effectifs
1	Etat	4,0%	19 262
2	Coll.locales, HLM	21,9%	105 349
3	Hôpitaux publics	0,5%	2 231
5	Entreprise publique	0,9%	4 416
6	Entreprise privée, association	72,7%	348 759
Ensemble		100,0%	480 016

Source : EEC 2010 (CHPUB renseigné)

Les salariés qui sont identifiés comme ayant une « profession SAP » et qui sont employés par une entreprise privée ou une association :

Naf 88 postes	Détail	Effectifs	En %	Libellés
00		329	0,1%	
46		143	0,0%	
47		616	0,2%	
55		1 178	0,3%	

56		473	0,1%	
64		237	0,1%	
65		435	0,1%	
68		993	0,3%	
73		166	0,0%	
75		170	0,0%	
77		567	0,2%	
78		6 809	2,0%	Activités liées à l'emploi
78	7810Z	160	0,0%	
78	7820Z	445	0,1%	
78	7830Z	6 204	1,8%	Autre mise à disposition de ressources humaines
81		5 834	1,7%	
84		3 862	1,1%	
85		8 051	2,3%	
86		10 483	3,0%	
87		22 718	6,6%	
88		237 828	68,7%	Action sociale sans hébergement
88	8810A	187 448	54,2%	Aide à domicile
88	8810B	1 093	0,3%	
88	8810C	93	0,0%	
88	8891A	16 685	4,8%	Accueil de jeunes enfants
88	8891B	0	0,0%	
88	8899A	1 047	0,3%	
88	8899B	31 463	9,1%	
92		149	0,0%	
93		669	0,2%	
94		17 274	5,0%	Activités des organisations associatives
94	9491Z	1 115	0,3%	
94	9499Z	16 159	4,7%	Autres organisations fonctionnant par adhésion volontaire
96		16 085	4,6%	
96	9601A	559	0,2%	Autres services personnels
96	9601B	291	0,1%	
96	9609Z	15 235	4,4%	Autres services personnels n.c.a
97		11 060	3,2%	Activité des ménages en tant qu'employeurs de personnel domestique
97	9700Z	11 060	3,2%	Activité des ménages en tant qu'employeurs de personnel domestique
Ensemble		346 128	100,0%	

Source : EEC 2010

A propos des activités : la fourniture de personnel de maison par des entreprises (cf. 78) : 78.30Z Autre mise à disposition de ressources humaines

88.91A Accueil de jeunes enfants**Cette sous-classe comprend :**

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

. les activités des crèches

. les activités des assistantes maternelles à leur domicile

. les activités des haltes-garderies

Cette sous-classe comprend aussi :

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

Cette sous-classe ne comprend pas :

- l'accueil ou l'accompagnement sans hébergement d'enfants handicapés (cf. 88.91B)

- les services de garde d'enfants

Inversement, parmi les salariés employés par un PE, 21 % n'exercent une profession principale différente des trois professions dites « SAP » : le détail de ces professions figure dans le tableau ci-dessous.

Les salariés qui sont employés par un particulier mais ne sont pas identifiés comme ayant une « profession SAP » :

	Effectifs	%		Effectifs	%		Effectifs	%		Effectifs	%
PE	959 732	100%									
Dont "professions SAP"	756 256	79%									
563a	368 741	38%									
563b	167 411	17%									
563c	220 103	23%									
Dont "professions non SAP"	168 563	18%									
cs=3	7 924	1%	cs=47	3 672	0%	cs=56	19 411	2%	673c	92	0%
335a	188	0%	471a	452	0%	561a	10 212	1%	674c	425	0%
342a	66	0%	471b	574	0%	561d	1 614	0%	675b	114	0%
344d	1 654	0%	472b	48	0%	561e	333	0%	676a	2 292	0%
352b	129	0%	472c	270	0%	561f	152	0%	681a	3 750	0%
354b	1 003	0%	473b	181	0%	562a	185	0%	681b	4 035	0%
354c	704	0%	475b	110	0%	562b	3 952	0%	682a	871	0%
354g	414	0%	477c	979	0%	564a	2 182	0%	683a	2 003	0%
372d	321	0%	478c	263	0%	564b	781	0%	684a	1 424	0%
372e	764	0%	478d	171	0%	cs=6	54 892	6%	685a	923	0%
373d	760	0%	479b	623	0%	621b	754	0%	691b	2 294	0%
375b	150	0%	cs=48	2 326	0%	621c	1 256	0%	691c	326	0%
376c	327	0%	484a	218	0%	622b	901	0%	691d	4 159	0%
376g	130	0%	486d	358	0%	623c	226	0%	691e	11 324	1%
377a	153	0%	487a	807	0%	624d	155	0%	691f	242	0%
387d	1 159	0%	488a	773	0%	625c	441	0%	692a	638	0%
cs=4	28 057	3%	488b	169	0%	625d	627	0%			
cs=42	6 349	1%	cs=5	77 690	8%	625e	1 173	0%			
421b	2 040	0%	cs=52	8 169	1%	626b	230	0%			
422a	637	0%	525a	313	0%	627a	567	0%			
422c	189	0%	525c	140	0%	627b	789	0%			
422e	503	0%	525d	466	0%	627d	431	0%			
423a	342	0%	526a	1 758	0%	627f	1 334	0%			
423b	1 207	0%	526b	4 315	0%	628b	131	0%			
424a	1 431	0%	526c	447	0%	631a	11 667	1%			
cs=43	3 025	0%	526e	728	0%	632a	5 380	1%			
431a	138	0%	cs=53	3 575	0%	632c	252	0%			
431f	252	0%	533b	1 182	0%	632d	1 126	0%			
432b	79	0%	533c	425	0%	632e	178	0%			
432d	65	0%	534a	1 968	0%	632f	1 872	0%			
433a	419	0%	cs=54	28 695	3%	632g	839	0%			
433c	405	0%	541a	557	0%	632k	1 289	0%			
433d	1 444	0%	542a	14 875	2%	633a	1 186	0%			
435b	221	0%	543a	5 745	1%	633b	160	0%			
cs=46	12 686	1%	543d	7 217	1%	633d	321	0%			
461a	1 575	0%	544a	131	0%	634c	2 038	0%			
461e	755	0%	546b	76	0%	634d	597	0%			
461f	926	0%	546e	93	0%	635a	94	0%			
462a	174	0%	cs=55	17 839	2%	636a	1 155	0%			
462b	88	0%	552a	2 308	0%	636b	262	0%			

462c	196	0%	553a	7 543	1%	636c	3 287	0%
463c	207	0%	554a	4 015	0%	636d	5 270	1%
463d	3 582	0%	554b	282	0%	641a	3 320	0%
463e	578	0%	554c	176	0%	641b	942	0%
464a	101	0%	554d	1 639	0%	642a	1 285	0%
464b	109	0%	554e	774	0%	642b	1 147	0%
465a	679	0%	554g	110	0%	643a	1 220	0%
465b	88	0%	554h	992	0%	653a	246	0%
465c	120	0%				656a	105	0%
467c	248	0%				671b	643	0%
468a	3 259	0%		

Source : EEC 2010

2. Profession et activité dans l'enquête emploi

Pour décrire l'activité professionnelle des répondants, le questionnaire de l'enquête Emploi est organisé autour de deux concepts :

- la profession
- l'activité

• Qu'est-ce qu'une activité ?

Dans l'enquête emploi, la notion d'activité se confond avec celle d'employeur : un salarié travaillant pour un employeur a une activité, il a plusieurs activités s'il a plusieurs employeurs ; cette distinction se généralise avec les non salariés en fonction de l'identification de leur entreprise.

La notion d'activité n'intervient dans le questionnaire, après avoir abordé celle - centrale - de la profession.

• Qu'est-ce qu'une profession ?

Une profession (« job » dans les documents Eurostat) est définie comme :

« le métier individuel exercé par la personne enquêtée, à son poste de travail. Ce n'est pas l'activité de l'établissement, ni la fonction du service dans lequel il exerce.

La profession qu'il déclare doit permettre de se représenter le plus précisément possible son activité c'est à dire les tâches qu'il réalise quotidiennement sur son poste de travail.

La déclaration spontanée de l'enquêté doit être privilégiée. Cependant il faut être attentif à des confusions possibles. La profession peut être différente de la qualification ou du « métier » de l'enquêté (...) » (Manuel enquêteurs)

La réponse est simple pour les enquêtés exerçant une profession dans un établissement donné. La codification est plus complexe en cas de multi-activité, car alors la question est de savoir si la personne exerce une même profession dans le cadre de plusieurs activités ou plusieurs professions dans plusieurs activités.

• La mesure de la multi-activité

Au sens d'Eurostat : " Multiple job holders decide for themselves which job is to be considered as the main job. In doubtful cases the main job should be the one with the greatest number of hours usually worked.

Implementation rules:

- Persons having changed job during the reference week should regard the job held at the end of the reference week as their main job.
- Persons who are simultaneously working in their own professional practice and for a public or private employer (e.g. doctors with their own practice and working in a hospital) should be considered as having two jobs.
- A self-employed person exercising wide range of occupational skills in the same business should always be considered having one job only as self-employed.
- A self-employed person holding two different businesses (i.e. two separate local units) have to be considered as having two jobs.
- As an exception to the general rule, when a person is on parental leave in one job, and performed some work in the reference week for another job, then the former one should in general be considered as the main job and the last one the second." (explanatory notes)

Le questionnaire de l'enquête Emploi, ainsi que les instructions données suivent ces principes.

- **Structure du questionnaire EEC :**

1. Questions sur la profession principale
2. Description des activités multiples (le cas échéant)
3. Questions sur les autres activités professionnelles
4. Description des activités associées à ces autres activités (le cas échéant)

Mais dans le déroulement du questionnaire EEC, intervient pour les multi-actifs une question sur l'existence d'un employeur principal.

B6	Actuellement, exercez-vous (ou : exercez-vous) cette profession pour...?	NBTEMP
	-- préciser --	
	1. Un seul employeur → B8	
	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) → B11	

La 3ème catégorie rassemble les « les personnes qui exercent pour plusieurs employeurs un nombre d'heures à peu près équivalent. Par exemple une femme de ménage qui travaille un jour par semaine chez chaque employeur. » (instructions de collecte)

Les SAP entrent massivement dans cette catégorie.

Or pour ces personnes, le questionnaire renonce à la partie sur la description des activités (point 2).

- **Profession principale et professions secondaires : quelles informations ?**

Emploi principal pendant la semaine de référence :

profession principale (B4) exercée pour :

- un seul employeur
- plusieurs employeurs dont un principal (nombre d'employeurs demandé)
=> On dispose dans ces deux cas des informations suivantes : nature des employeurs (dont PE) ; nature de l'emploi (régulier, occasionnel) ; heures hebdo effectuées la semaine de réf., effectuées en moyenne pour chacun des employeurs
- plusieurs employeurs, mais pas d'employeur principal (ex : assistantes maternelles employées par des particuliers)=> une seule nature pour tous ces employeurs (dont PE)
(cf. annexe 2 : instructions aux enquêteurs données pour le cas des assistantes maternelles).

Fonction principale, type de contrat, horaires habituels, souhait de travailler plus ou moins, rémunération du travail, ancienneté dans l'emploi, emplois précédents (profession, nature employeur, raison de cessation du travail, si 1ère interrogation : situation un an avant (profession principale, nature de l'employeur), calendrier mensuel rétrospectif (sur 12 mois la 1ère interro, sinon sur 3 mois)

Autres activités professionnelles pendant la semaine de référence :

Profession ; Nature des employeurs (dont PE) ; nature de l'emploi (régulier, occasionnel) ; heures hebdo effectuées la semaine de réf., effectuées en moyenne pour chacun des employeurs

3. Une interrogation une semaine de référence

- Plan de sondage de l'EEC :
 - une semaine de référence un trimestre
 - 6 interrogations consécutives
- Pour les salariés des SAP (identifiés comme tels la semaine de référence au titre de laquelle ils ont été interrogés) :
 - Sexe, âge, diplôme(s) et niveau(x) de formation

- Caractérisation de l'emploi principal, dont nombre d'heures hebdomadaire et rémunération mensuelle (heures rémunérées en regard)

- Quelle extrapolation à l'année ?

Tout dépend de ce que l'on mesure, ce n'est pas toujours simple

Exemples :

- durée annuelle du travail : volume annuel OK, quid d'une moyenne annuelle par salarié ?
- nombre de congés annuel

Reconstruction de trajectoires sur l'année ?

Multi-activité observée sur une semaine donnée ; croisement de la situation observée à chacune des semaines de référence de l'année (de 1 à 4 semaines sur une année donnée)

4. Quelques éléments sur la multi-activité au travers des questions B6-B8 et B12

Première approche : [par le fait d'avoir plusieurs employeurs pour la profession principale au cours de la semaine de référence](#)

Est demandée pour tous le nombre d'employeurs et s'il en existe un principal (question B6). S'il existe un employeur principal, sa nature est connue (CHPUB, 1^{ère} ligne de B8), ainsi que celle de chacun des employeurs. En revanche s'il n'y a pas d'employeur principal (B6=3), n'est retenue qu'une nature pour tous (question B11) :

Salariés avec une profession SAP

(563a, 563b, 563c)

Question B6 :profession principale exercée pour :	Employeur principal (chpub)	Effectifs salariés	Effectifs salariés
Ensemble		1 236 211	100,0%
	non PE	480 016	38,8%
	PE	756 195	61,2%
Un seul employeur		678 970	54,9%
Plusieurs, mais il existe un employeur principal		130 514	10,6%
Plusieurs, mais il n' existe pas d'employeur principal		426 727	34,5%
Un seul employeur	non PE	429 178	34,7%
Un seul employeur	PE	249 793	20,2%
Plusieurs, mais il existe un employeur principal	non PE	33 012	2,7%
Plusieurs, mais il existe un employeur principal	PE	97 502	7,9%
Plusieurs, mais il n' existe pas d'employeur principal	non PE	17 826	1,4%
Plusieurs, mais il n' existe pas d'employeur principal	PE	408 901	33,1%

Source : EEC 2010

On retrouve bien que 61 % des salariés exerçant une profession SAP (563a,b ou c) sont employés par un PE : 20% n'ont qu'un seul employeur et il s'agit d'un PE ; 8% ont plusieurs employeurs dont un principal qui est PE ; 33% ont plusieurs employeurs sans qu'il y ait d'employeur principal, mais la nature de ces employeurs (en moyenne ou majoritaire) est renseignée comme PE.

55 % des salariés avec une profession SAP ont un seul employeur, 11 % ont plusieurs employeurs dont un principal et 34 % plusieurs employeurs mais sans employeur principal (comme les assistantes maternelles employées par des particuliers).

		Salariés avec un ou plusieurs employeurs, dont un principal						
		Un seul employeur		Deux employeurs			Trois employeurs	
Professions 'SAP' (563a,b,c)	Effectifs salariés occupés	Ensemble	employeur PE	Ensemble	1er employeur PE	2ème employeur PE		Les deux employeurs PE
OUI	1 246 864	678 970	249 793	130 514	97 502	110 321	89 015	426 727
563a	452 327	162 524	88 377	39 648	37 653	38 225	37 480	245 639
563b	540 785	403 604	71 153	54 979	26 857	42 416	24 038	77 432
563c	253 752	112 842	90 263	35 887	32 992	29 681	27 497	103 655
NON	21 488 631	20 992 118	174 204	236 835	8 534	35 466	6 932	122 739
Ensemble	22 735 495	21 671 089	423 997	367 349	106 036	145 788	95 947	549 465

		Salariés avec un ou plusieurs employeurs, dont un principal							
		Un seul employeur		Deux employeurs				Trois employeurs	
Professions 'SAP' (563a,b,c)	Effectifs salariés occupés	Ensemble	Employeur PE	Ensemble	1er employeur PE	2ème employeur PE	Les deux employeurs PE		
OUI	100%	54%	20%	10%	8%	9%	7%	34%	
563a	100%	36%	20%	9%	8%	8%	8%	54%	
563b	100%	75%	13%	10%	5%	8%	4%	14%	
563c	100%	44%	36%	14%	13%	12%	11%	41%	
NON	100%	98%	1%	1%	0%	0%	0%	1%	
Ensemble	100%	95%	2%	2%	0%	1%	0%	2%	

Deuxième approche : par le fait d'avoir une autre profession en dehors de la profession principale, au cours de la semaine de référence

4 % des salariés « SAP » ont au moins une autre activité professionnelle (1% le sont dans le cadre d'un employeur PE et/ou en tant qu'employé CS=56), contre 2 % des autres salariés. C'est pour les PCS 563b que ce type de multi-activité est le plus répandu (5,2 %), puis pour les PCS 563c (4 %) et enfin les PCS 563a (2,5 %).

Professions 'SAP' (563a,b,c)	Effectifs salariés occupés	Ensemble	Une autre			Deux autres			Trois autres		
			Ensemble	dont employeur PE	dont CS=56	Ensemble	2ème activité chez un employeur PE	2ème activité avec une CS 56	Ensemble	3ème activité chez un employeur PE	3ème activité avec une CS 56
OUI	1 246 864	49 691	40 074	14 850	18 492	8 066	5 546	5 699	1 551	1 551	1 386
563a	452 327	11 336	10 868	2 718	3 706	418	193	331	51	51	51
563b	540 785	28 201	22 333	8 963	10 528	5 541	4 048	3 716	327	327	327
563c	253 752	10 155	6 874	3 169	4 257	2 107	1 306	1 652	1 174	1 174	1 009
NON	21 488 631	408 842	371 876	48 165	54 418	30 501	7 497	5 978	6 464	2 580	2 016
Ensemble	22 735 495	458 533	411 950	63 015	72 910	38 567	13 044	11 678	8 016	4 132	3 402

		Salariés ayant une autre activité, en dehors de leur profession principale (question B12)									
		Ensemble	Une autre			Deux autres			Trois autres		
Professions 'SAP' (563a,b,c)			Ensemble	dont employeur PE	dont CS=56	Ensemble	2ème activité chez un employeur PE	2ème activité avec une CS 56	Ensemble	3ème activité chez un employeur PE	3ème activité avec une CS 56
OUI	100%	4,0%	3%	1%	1%	1%	0%	0%	0%	0%	0%
563a	100%	2,5%	2%	1%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
563b	100%	5,2%	4%	2%	2%	1%	1%	1%	0%	0%	0%
563c	100%	4,0%	3%	1%	2%	1%	1%	1%	0%	0%	0%
NON	100%	1,9%	2%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Ensemble	100%	2,0%	2%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Annexe 1 : les PCS 563a, 563b, 563c

PCS 2003

- 56 Personnels des services directs aux particuliers
- Dont :
- 561a Serveurs, commis de restaurant, garçons (bar, brasserie, café ou restaurant)
- 561d Aides de cuisine, apprentis de cuisine et employés polyvalents de la restauration
- 561e Employés de l'hôtellerie : réception et hall
- 561f Employés d'étage et employés polyvalents de l'hôtellerie
- 562a Manucures, esthéticiens (salariés)
- 562b Coiffeurs salariés
- 563a Assistantes maternelles, gardiennes d'enfants, familles d'accueil**
- 563b Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales**
- 563c Employés de maison et personnels de ménage chez des particuliers**
- 564a Concierges, gardiens d'immeubles
- 564b Employés des services divers

563a Assistantes maternelles, gardiennes d'enfants, familles d'accueil

Salariés d'établissements privés ou publics ou de particuliers, faisant profession de s'occuper d'enfants ou d'adultes pendant tout ou partie de la journée, à leur domicile (en général), à celui des parents,... Ce travail peut également s'exercer dans le cadre d'associations.

Professions les plus typiques	Professions assimilées
Assistante maternelle Famille d'accueil Gardienne d'enfants Nourrice	Aide de classe enfantine <hors enseignement primaire ou maternel> Aide maternelle Assistante maternelle agréée, libre Baby-sitter Bonne d'enfants Fille au pair
Professions exclues	
Agent spécialisé des écoles maternelles ---> 525a Assistante maternelle <écoles> ---> 525a Auxiliaire puéricultrice ---> 526c Puéricultrice ---> 431c	

563b Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales

Les interventions des aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales s'adressent en général soit à des personnes âgées, handicapées ou à des familles. Il s'agit d'apporter une aide dans l'accomplissement des tâches et activités de la vie quotidienne. Grâce à l'intervention de ces professionnels souvent complétée et coordonnée avec d'autres services (travailleurs sociaux, soins à domicile), des personnes handicapées, des personnes âgées ou des familles ont la possibilité de rester dans leur cadre de vie habituel et de conserver une certaine autonomie.

Professions les plus typiques	Professions assimilées
Aide ménagère Aide à domicile Travailleuse familiale, technicien de l'intervention	Agent social <s.a.i.> Aide (à domicile) de personnes âgées <SALARIE> Aide familial <travail social> <services domestiques>

sociale et familiale	<SALARIE> Aide familiale rurale Animateur d'un service de travailleuses familiales Assistante de vie Assistante familiale Auxiliaire de vie Auxiliaire en gérontologie Auxiliaire familiale Auxiliaire sociale Dame de compagnie Employé garde malade Femme de ménage <soins à domicile> Garde malade <services domestiques> Garde malade de jour/de nuit <au domicile> Garde à domicile Monitrice familiale Tierce personne
Professions exclues Aide familial ---> 219a <NON SAL/IND.> Conseillère ménagère ---> 434c	

563c Employés de maison et personnels de ménage chez des particuliers

Personnes exécutant, chez un particulier qui l'emploie, divers travaux domestiques, notamment le nettoyage des locaux.

Professions les plus typiques Employé de maison Employé de nettoyage <chez un particulier> Femme de ménage <chez un particulier>	Professions assimilées Agent <nettoyage chez un particulier> Aide de prêtre Bonne <chez un particulier> Domestique <chez un particulier> Employé chez un particulier Femme de chambre <chez un particulier> Gens de maison Gouvernante <chez un particulier> Homme toutes mains <chez un particulier> Repasseuse à domicile Valet <chez un particulier> Valet de chambre
Professions exclues Femme de ménage <ETAT sauf écoles et hôpitaux> ---> 525c Femme de ménage <hôpitaux> ---> 525d Femme de ménage <nettoyage industriel, sauf Etat> ---> 684a Femme de ménage <soins à domicile> ---> 563b Femme de ménage <écoles primaires > ---> 525a Femme de ménage <écoles sauf primaire > ---> 525b	

Annexe 2 : Consignes enquêteurs - FICHE DE PROCÉDURE - Assistant(e) Maternel(le)

Informations générales

L'assistant(e) maternel(le) agréé(e) est la personne qui accueille habituellement des enfants à son domicile, moyennant rémunération, et qui a obtenu un agrément du Conseil Général. Ce professionnel peut être recruté et rémunéré soit directement **par des particuliers** soit **par une crèche familiale** financée et gérée par une collectivité ou une association.

La formation. La formation initiale est organisée et financée par le Conseil général. Les assistant(e)s maternel(le)s qui obtiennent l'agrément doivent suivre une formation obligatoire de 120 h (60 h avant le premier accueil, 60 h dans les deux ans qui suivent le premier accueil, obligation de se présenter à l'oral du module 1 du CAP Petite Enfance). Grâce à la **VAE**, après un minimum de trois années d'activité, l'assistant(e) maternel(le) peut envisager d'obtenir par exemple un CAP Petite Enfance, le CQP Garde d'enfants au domicile, le Titre Employé Familial Polyvalent...

Les congés. Par mois d'accueil effectué, l'assistant(e) maternel(le) a droit à 2,5 jours ouvrables de congés payés, 30 jours ouvrables de congés payés pour une année soit cinq semaines. Les employés de crèches familiales peuvent parfois bénéficier de RTT.

Les horaires. La durée conventionnelle de l'accueil est de 45 heures par semaine.

Problèmes posés au cours du déroulement du questionnaire

1. Question A5 : « Souhaiteriez-vous avoir un autre emploi en plus ou en remplacement de celui que vous avez actuellement ? ». Souhaiter garder un enfant en plus est-ce un autre emploi ?
2. Question B8 : comment cumuler les heures effectuées pour chaque employeur ?
3. CDD ou CDI ?
4. Questions B27 et B30 (adresse et nombre de salariés de l'établissement), que répondre ?
5. Temps complet, temps partiel, sur quelle base ?
6. Si la raison principale pour laquelle l'assistant(e) maternel(le) travaille à temps partiel est qu'il(elle) n'a pas trouvé d'autre enfant à garder, que répondre à la question B33c ?
7. Si l'assistant(e) maternel(le) souhaite travailler plus en gardant un enfant supplémentaire, ce n'est pas forcément faire plus d'heures, il est difficile de répondre un nombre d'heures souhaité à la B43
8. Question B46, il faut compter les heures supplémentaires sur quelle base horaire ?
9. Question B47a : si la semaine de référence est impactée par l'absence de l'enfant, que répondre ?
10. Les questions B65e « comment êtes-vous entré pour ... ? » et B66e « quelle était avant d'entrer pour ... votre situation professionnelle ? » ne sont pas adaptées à l'employeur particulier.
11. Que répondre aux questions B66d et B70 : « dans quelle circonstance avez-vous quitté cet emploi ? » lorsqu'il s'agit d'un changement d'employeur (accueil d'un autre enfant) ?

Solutions

Pour un(e) assistant(e) maternel(le) employée **par un ou des particuliers** :

À la question B6 : « actuellement, 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, VRP multiscartes par exemple)

On répondra toujours : **plusieurs employeurs, et il n'existe pas d'employeur principal (3)**, quel que soit le nombre d'employeurs.

En revanche, si l'assistant(e) maternel(le) est employé(e) **par une crèche familiale**, on répondra **un seul employeur**

1. A5 : Non, il ne s'agit pas d'un autre emploi. Le souhait de garder un enfant supplémentaire, sera indiqué à la question B42a (souhait d'effectuer un nombre d'heure plus important avec augmentation de rémunération)
2. B8 : avec les consignes de l'encadré ci-dessus le problème ne se pose pas.
3. Ce sont généralement des CDI, toutefois pour des courtes durées, il peut s'agir d'un CDD.
4. B27 et B30 : Si l'enquêté répond 3 (plusieurs employeurs) à la question B6, ces questions ne sont pas posées. S'il répond 1 (un seul employeur) il faut déclarer la PMI comme employeur et donner l'adresse de la PMI même si cela ne correspond pas au lieu de travail.
5. La durée conventionnelle de l'accueil est fixée à une moyenne de **45 heures** par semaine. L'assistant(e) maternel(le) qui travaille donc 45 heures ou plus par semaine travaille à temps complet. En deçà, il ou elle travaille à temps partiel.
6. B33c : on peut répondre « vous ne trouvez pas d'emploi à temps plein ».
7. B42-43. On répond oui à B42. En B43, si l'assistant ne souhaite pas faire plus d'heures mais avoir un enfant en plus dans les mêmes horaires que ceux qu'il garde déjà, alors on indique le même

nombre d'heures déclaré à la B37. (B43 doit être supérieur ou égal à B37).

8. B46 : on compte comme heures supplémentaires, les heures effectuées au-delà du temps de garde prévu sur le contrat de chaque enfant.

9. B47a : Le chômage partiel c'est lorsqu'une entreprise réduit son activité au-dessous de l'horaire légal ou arrête momentanément tout ou partie de son activité. On peut assimiler cette définition dans le cas où l'activité de l'assistant est réduite lorsqu'un enfant est malade.

10. B65 et B66 : avec les consignes de l'encadré ci-dessus ces questions ne sont pas posées

11. B66d et B70 : idem B65 et B66

Annexe 8

Observatoire économique et social des services à la personne

Note méthodologique

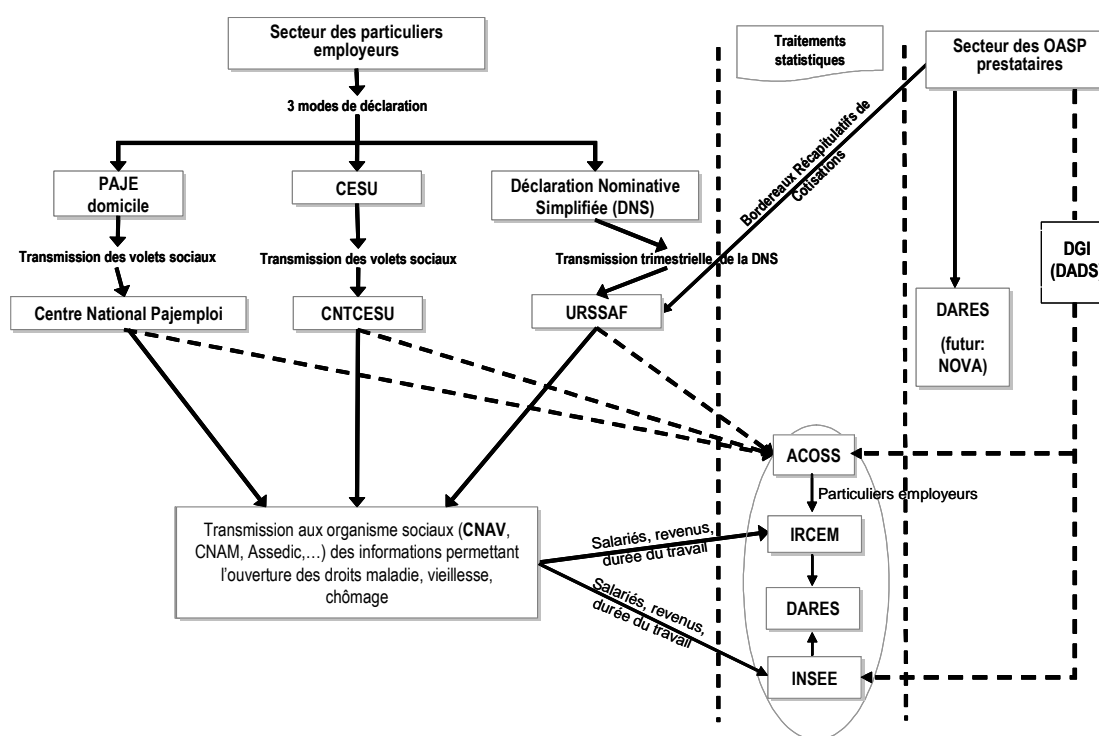
Sommaire

Sources et méthodes de l'Observatoire économique BIPE-ANSP	77
Sources et méthodes du Baromètre social BIPE-ANSP	81
Nomenclatures des activités des Services à la personne	84

Sources et méthodes de l'Observatoire économique BIPE-ANSP

Les données de l'Observatoire économique portent sur la France métropolitaine.

Le circuit d'information statistique pour les services à la personne



Source : BIPE

Calendrier de diffusion des données utilisées dans l'Observatoire

Les dernières données de la DARES relatives aux organismes portent sur l'année 2008.

Les données les plus récentes d'une année n relatives aux salariés des particuliers employeurs et à ces derniers sont disponibles :

- pour l'ACOSS, en janvier de l'année n+1 pour les trois premiers trimestres de l'année n, mais restent provisoires ;
- pour l'IRCEM en décembre de l'année n et sont relatives à l'année n-1.

Les salariés de particuliers employeurs (données IRCEM)

Le nombre de salariés chez les particuliers employeurs et d'assistants maternels est **comptabilisé sur l'année** en retenant tous les salariés ayant travaillé au moins une fois dans l'année. Ce concept permet de suivre l'ensemble de la population salariée concernée par les politiques de l'emploi, de comptabiliser la masse salariale annuelle totale afférente, d'apprécier la contribution des SAP à la création de revenus et de comparer la contribution du secteur à celle d'autres secteurs d'activité.

Nombre de salariés des particuliers-employeurs

Comme illustré sur le schéma ci-dessus, pour couvrir la totalité du champ des particuliers employeurs, il faut utiliser trois sources complémentaires de données primaires : les URSSAF, qui recensent les informations relatives aux salariés employés directement par les particuliers qui utilisent la Déclaration Nationale Simplifiée (DNS) ; le CNTCESU pour les salariés déclarant au CESU ; et, le centre national Pajemploi pour les salariés des particuliers qui bénéficient de la Paje. Ces données sont communiquées aux organismes sociaux. L'IRCEM utilise les données centralisées par la CNAV pour toutes les données

relatives aux salariés des particuliers employeurs, et les données ACOSS pour le *nombre* de particuliers employeurs. Les données communiquées sur une base trimestrielle par l'ACOSS sont corrigées des variations saisonnières. Les chiffres de l'IRCEM sont corrigés des doubles comptes correspondant aux salariés travaillant en direct pour deux ménages employeurs ou plus.

Nombre d'heures travaillées

Le nombre d'heures travaillées correspond au nombre d'heures totales travaillées dans l'année par les salariés au domicile des particuliers employeurs.

Données relatives aux assistants maternels

Les données relatives au nombre d'assistants maternels et à la masse salariale correspondante sont communiquées par l'IRCEM. Pour les assistants maternels, le nombre d'heures totales est estimé par le BIPE sur la base de 39 heures de travail hebdomadaire pendant 47 semaines multiplié par le nombre d'assistants maternels.

Les salariés des OSP prestataires (données DARES)

Les données relatives aux OSP prestataires sont issues des Tableaux de bord des politiques de l'emploi (chapitre sur les emplois familiaux) publiés tous les mois par la DARES jusqu'à fin 2008. Les structures prestataires comprennent les activités prestataires des Associations agréées, y compris celles des CCAS et autres établissements publics, et des Entreprises privées agréées. Pour les années 2009 et suivantes, les données ne sont pas encore disponibles : les données issues de nOva sont en cours de redressement et de validation par la DARES.

Le nombre de salariés correspond à la moyenne annuelle des données mensuelles. Ce nombre n'est pas corrigé des doubles comptes relatifs aux personnes salariées à la fois d'un prestataire et d'un particulier. Aucune institution n'assure le dédoublement des fichiers par identification individuelle des salariés qui cumulent ces deux statuts d'emploi. Une méthode est néanmoins appliquée depuis 2010 dans le Baromètre social BIPE-ANSP pour apprécier les doubles comptes et estimer le nombre de salariés intervenant exclusivement en mode direct, les salariés intervenant exclusivement en mode prestataire et les salariés cumulant ou alternant les deux statuts au cours de l'année (cf. *infra*).

Le nombre d'heures correspond au cumul annuel du nombre d'heures payées au cours de chaque mois.

Volume d'emploi en ETP (estimation BIPE)

Le volume d'emploi en ETP pour les salariés chez les particuliers employeurs et chez les prestataires est calculé sur la base de la moyenne des heures travaillées à temps plein dans la branche « Autres services » (arts, spectacles et activités récréatives, autres activités de services, activités des ménages en tant qu'employeurs) de 2005 à l'année n-2 dans la comptabilité nationale (source INSEE) et d'une prévision BIPE pour les années n-1 et n. Le nombre d'heures moyen correspondant à un ETP est indiqué dans le tableau ci-après.

	2005	2006	2007	2008	2009	2010 (p)	2011 (p)
Services aux particuliers	1 376	1 345	1350	1379	1375	1365	1368

(p) Prévision BIPE

Source : INSEE, Comptabilité nationale et prévision BIPE

Nombre de particuliers employeurs selon le mode de déclaration (source ACOSS)

Le nombre de particuliers-employeurs est comptabilisé **sur une base trimestrielle**. Les données ACOSS fournissent le *nombre* de particuliers employeurs, corrigées des variations saisonnières. Le nombre de particuliers employeurs présenté est surévalué dans la mesure où un même employeur peut utiliser plusieurs modes de déclaration. Il peut donc être comptabilisé à la fois en DNS, CESU et Paje au cours de la même période.

Masse salariale (IRCEM)

La masse salariale présentée dans les tableaux correspond à la masse salariale versée aux salariés des particuliers employeurs, assistants maternels inclus. Elle exclut la masse salariale des salariés des OSP. La masse salariale brute de l'année calculée par l'IRCEM (assiette déclarative) est la masse salariale soumise à déclaration, hors charges patronales. Elle ne correspond toutefois pas aux salaires bruts effectivement versés : en effet, les charges des salariés déclarés au forfait sont assises sur le SMIC, ce qui minore le salaire réellement versé pour lequel on ne dispose pas d'information. L'écart se réduit toutefois au fil des ans, avec la hausse de la part des salariés déclarés « au réel ».

Valeur ajoutée (estimation BIPE)

Compte tenu de l'importance actuelle du poids des particuliers employeurs dans le secteur, la valeur ajoutée est essentiellement constituée des rémunérations versées. La masse des salaires bruts des employés au domicile du particulier et des assistants maternels est évaluée à partir des données IRCEM. Aucune donnée n'est disponible pour la valeur ajoutée des prestataires ; une estimation est donc proposée par le BIPE. L'hypothèse retenue est celle d'une rémunération horaire des prestataires du même ordre que celle versée par les particuliers pour les employés à domicile. La masse des salaires versés par les prestataires peut être estimée en multipliant ce salaire horaire par le nombre d'heures. Le montant des rémunérations versées est déterminé en ajoutant 40% de charges patronales diminuées des exonérations de charges sociales.

La valeur ajoutée effective est supérieure à celle présentée dans les tableaux en raison de la possibilité de déclarer les salariés au forfait (cf. *supra* Masse salariale), mais le biais diminue au fil du temps avec la baisse du pourcentage de déclarations au forfait.

Les prévisions

Les prévisions sont réalisées par le BIPE sur la base d'un modèle décrivant l'évolution du nombre de salariés, des heures totales prestées et de la masse salariale des salariés des particuliers employeurs. Les estimations sont faites sur la base des données historiques sur la période 1993-2008.

❶ **Le nombre de salariés** occupant un emploi dans les services à la personne, y compris d'assistant maternel, est fonction de l'attractivité du secteur et d'un effet de demande mesurant l'impact des politiques publiques. L'effet d'attractivité du secteur pour les salariés est mesuré par l'évolution du salaire brut et du taux de chômage des femmes :

- Une augmentation du taux de chômage féminin attire plus de personnes dans le secteur des services à la personne.
- L'impact d'une hausse du salaire horaire ou du salaire est également positif : une augmentation du niveau de rémunération (résultant par exemple d'une hausse du SMIC) entraîne une augmentation du nombre de salariés des SAP.

L'effet de demande est mesuré par les aides à la solvabilisation et les évolutions démographiques :

- Les politiques publiques visant à solvabiliser la demande – en particulier le crédit d'impôt – ont un impact positif significatif sur les créations d'emploi.
- Le nombre de personnes âgées dépendantes (population âgée de 75 ans ou plus) accroît la demande de services à la personne.

❷ **Le nombre d'heures travaillées** dans les services à la personne dépend de l'évolution des revenus des ménages, du coût horaire des prestations et du nombre d'heures prestées au cours de l'année précédente.

- Lorsque leur revenu réel après déduction des charges contraintes (loyer, assurances obligatoires, charges liées au logement, abonnements de transport, remboursement des crédits) augmente, les particuliers employeurs augmentent le nombre d'heures de travail offertes. Lorsque la croissance des revenus faiblit, il en est de même du nombre d'heures de travail offertes.
- Une détérioration du marché de l'emploi se traduisant par une hausse générale du chômage incite les particuliers employeurs à une plus grande prudence et ralentit le développement de la demande de services.
- Le salaire horaire brut est fonction de l'évolution générale des revenus des ménages et de la situation générale sur le marché du travail. Toutes choses égales par ailleurs, une hausse du chômage ralentit le taux de croissance du salaire horaire moyen. En revanche, une augmentation du revenu des ménages favorise la hausse des rémunérations des salariés des services à la personne.

N.B. Le nombre total de salariés des OSP et le nombre d'heures par salarié des OSP sont modulés par dire d'experts sur la base des mêmes hypothèses, par dire d'experts, ne disposant pas de séries historiques suffisamment longues.

Sources et méthodes du Baromètre social BIPE-ANSP

Le Baromètre de la qualité et de la professionnalisation des emplois des Services à la personne a été lancé fin 2009 (vague dite v0). Il apporte une vision circonstanciée des services à la personne en décomposant les données volumétriques (effectifs de salariés *versus* d'employeurs, volume horaire, etc.) selon trois critères principaux : le statut d'emploi (salarié des particuliers *versus* salariés des prestataires), le mode d'intervention (emploi direct, mode prestataire, mode mandataire) et l'activité (segmentation en six domaines d'activité).

Champ d'étude et calendrier

Il porte sur les salariés des services à la personne (des particuliers-employeurs, assistants maternels et des prestataires) et leurs employeurs (particuliers-employeurs et organismes). Il vise à recueillir les caractéristiques des emplois, les usages et perceptions des intéressés sur leurs activités de service à la personne et leur parcours professionnel au sein du secteur.

L'interrogation est pour l'essentiel de nature barométrique afin de recueillir des éléments factuels réguliers pour en assurer un suivi biennuel. Les deux vagues annuelles d'enquête réalisées au printemps (mois de référence : mars) et à l'automne (mois de référence : octobre) permettent également de lisser les effets saisonniers. A compter de 2011, certains éléments seront suivis à intervalle annuel, avec des thèmes suivis complémentaires entre les vagues du printemps et d'automne.

Seuls les salariés ayant exercé au moins une activité de services à la personne au cours du mois de référence sont retenus pour la passation du questionnaire ; il en est de même pour les particuliers-employeurs. Les interviewés sont interrogés sur un mois de référence (mars pour les vagues de printemps, octobre pour les vagues d'automne) pour reconstituer leurs activités dans les services à la personne : nombre d'employeurs et salaire du mois, volume horaire de travail, temps de trajet... Les interviews reposent sur des « boucles » permettant de recueillir les éléments pour chaque bénéficiaire (*versus* pour chaque salarié employé par les particuliers).

Mode de recueil et échantillonnage

L'enquête est réalisée par téléphone sous système CATI auprès d'un échantillon représentatif, à compter de l'année 2011, de :

- 1050 salariés des particuliers-employeurs segmentés en particuliers
- 450 salariés des prestataires
- 100 assistantes maternelles
- 500 particuliers-employeurs
- 250 organismes des services à la personne (OSP).

La représentativité des résultats des vagues réalisées repose sur la méthode des quotas, permettant à un échantillon d'être une version réduite mais fidèle de la population totale. Des variables de quotas issues des fichiers source pour chaque sous-population, ont permis de cadrer l'échantillon et de guider la réalisation du terrain.

Échantillonnage des OSP

L'échantillon des OSP est constitué à partir des données recueillies dans le système d'information nOva de l'ANSP. Il est tiré de façon aléatoire à partir de la base nOva en étant représentatif de la répartition des statuts (associations, CCAS, entreprises privées) et de la répartition régionale. *Le questionnaire est d'une durée moyenne de 20 minutes.*

Échantillonnage des particuliers employeurs

L'échantillon des particuliers employeurs est constitué à partir des données enregistrées par l'IRCEM. L'échantillon est extrait des données portant sur le deuxième trimestre de l'année n-1 pour la vague de printemps, sur le quatrième trimestre de l'année n-1 pour l'automne. L'échantillon est tiré de façon aléatoire et est représentatif de la répartition par âge des particuliers employeurs, par heures déclarées par mois et par région. L'échantillon sera à partir de 2012 segmenté entre particuliers requérant des services à

domicile de garde d'enfant, d'autres services à domicile ou employant un assistant maternel (segmentation disponible dans les fichiers IRCEM). *Le questionnaire est d'une durée moyenne de 21 minutes.*

Échantillonnage des salariés

Les salariés interrogés dans l'enquête se décomposent en trois échantillons :

- l'échantillon des assistantes maternelles est constitué à partir des bases de données individuelles enregistrées par l'IRCEM (dans le cadre de son activité de groupe de protection sociale des salariés des particuliers employeurs). L'échantillon est extrait des données de la base portant sur le deuxième trimestre de l'année n-1 pour la vague de printemps, sur le quatrième trimestre de l'année n-1 pour l'automne. *Le questionnaire, d'une durée moyenne de 17 minutes.*
- l'échantillon des salariés direct (hors assistantes maternelles) est constitué à partir des données enregistrées par l'IRCEM portant sur le deuxième trimestre de l'année n-1 pour la vague de printemps, sur le quatrième trimestre de l'année n-1 pour l'automne. A partir de 2012, il sera segmenté entre salariés de la garde d'enfant et salariés des autres services à domicile (segmentation disponible dans les fichiers IRCEM). *Le questionnaire est d'une durée moyenne de 21 minutes.*
- l'échantillon des salariés des OSP est constitué auprès de l'IRCEM sur la base de son fichier des salariés des prestataires, du deuxième trimestre de l'année n-1 pour la vague de printemps, du quatrième trimestre de l'année n-1 pour l'automne. *Le questionnaire utilisé est d'une durée moyenne de 23 minutes.*

Les échantillons sont tirés de façon aléatoire en s'assurant de leur représentativité en termes de répartition par âge, par heures travaillées et par région.

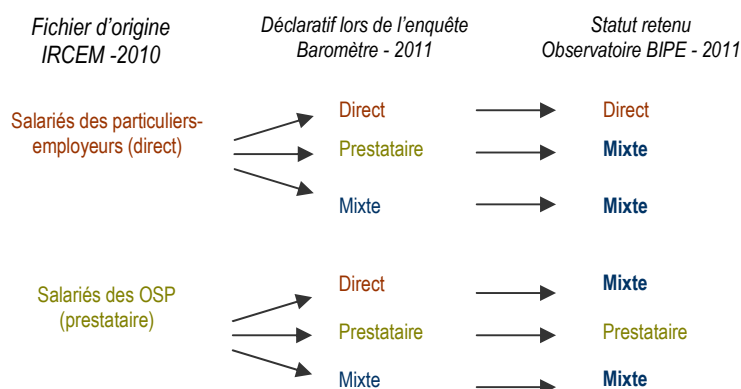
Détermination du statut des salariés : méthode de réduction des doubles comptes de salariés

Les données ACCOS, DARES et IRCEM disponibles ne permettent pas d'éviter le double compte des salariés rémunérés en direct auprès des particuliers et parallèlement via un organisme des services à la personne auprès d'autres bénéficiaires (ces individus apparaissent dans les deux fichiers sans possibilité de recoupement). Ces salariés qui cumulent les deux statuts d'intervention sont désignés comme « les salariés mixtes ».

La distinction des trois statuts d'intervention – direct, prestataire ou mixte – est réalisée par l'Observatoire économique et social BIPE-ANSP en combinant les données institutionnelles et les données de l'enquête barométrique, autrement dit en croisant :

- le fichier d'origine des salariés (direct ou OSP)
- et la nature des activités déclarées pour le mois de référence de l'enquête.

Étape n°1. Repérage des salariés mixtes



Le statut mixte recouvre donc la mixité effective, constatée à une date t, et l'alternance de statut au cours d'une année.

Le statut de salarié mixte est affecté aux salariés sous les conditions suivantes :

- Un salarié déclarant être rémunéré simultanément par un particulier en direct et par un OSP est désigné comme mixte (et ce, qu'il figure dans le fichier des salariés direct de l'IRCEM ou dans celui des salariés des OSP). Cette situation correspond à l'automne 2011 à 43% de l'ensemble des individus qualifiés de salariés mixtes.
- Un salarié figurant dans le fichier de l'année n des salariés direct de l'IRCEM déclarant lors de l'enquête barométrique au printemps ou à l'automne n+1 exercer uniquement comme salarié prestataire, a changé de statut au cours des douze derniers mois. Il est vraisemblable qu'il ait exercé un temps son activité sous les deux statuts ou encore qu'il alterne entre les deux statuts. Il est de ce fait considéré comme un salarié mixte. De même, un salarié provenant du fichier des salariés des OSP de l'IRCEM n'exerçant plus, lors de l'enquête, qu'une activité directe est déclaré mixte. Ces deux cas de figure concernent à l'automne 2011 respectivement 41% et 16% de l'ensemble des individus qualifiés de salariés mixtes.

Etape n°2. Estimation des salariés mixtes

La réduction des doubles comptes est obtenue sur la base des données de cadrage de l'Observatoire économique BIPE-ANSP :

1. en isolant les « purs » salariés direct et les « purs » salariés des prestataires,
2. puis en déterminant par différence (en tenant compte de la valeur maximale) le nombre de salariés dits « mixtes ».

Etape n°3. Estimation des effectifs salariés par activité

La ventilation des effectifs salariés pour chacun des six grands domaines d'activité est obtenue en appliquant aux effectifs « dédoublonnés » totaux :

1. la répartition figurant dans les données ACOSS et IRCEM entre « garde d'enfant au domicile » d'une part, « autres activités au domicile » d'autre part,
2. puis la répartition constatée dans l'enquête barométrique (en cumulant les vagues du printemps et de l'automne afin de lisser les effets saisonniers) pour les cinq autres activités au domicile (activités toujours regroupées dans les données ACOSS et IRCEM).

Etape n°4. Ajustement des effectifs en année n+1 & n+2 en fonction de la consolidation des effectifs de l'année n

Nomenclatures des activités des Services à la personne

Champ des Services à la personne délimité par les 21 activités à l'article D.129-35 du code du travail	Classification des salariés en 6 grandes catégories
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	Assistance aux publics fragiles
Garde malade à l'exclusion des soins	Assistance aux publics fragiles
Soins d'esthétique à domicile pour les personnes dépendantes	Assistance aux publics fragiles
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	Assistance aux publics fragiles
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	Assistance aux publics fragiles
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	Assistance aux publics fragiles
Accompagnement des enfants dans leurs déplacements et des personnes âgées ou handicapées 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	Assistance aux publics fragiles
Soins et promenades d'animaux de compagnie, à l'exclusion des soins vétérinaires et du toilettage, pour les personnes dépendantes	Assistance aux publics fragiles
Entretien de la maison et travaux ménagers	Ménage, livraisons et repas
Collecte et livraison à domicile de linge repassé	Ménage, livraisons et repas
Livraison de courses à domicile	Ménage, livraisons et repas
Livraison de repas à domicile	Ménage, livraisons et repas
Préparation des repas à domicile, y compris le temps passé aux commissions	Ménage, livraisons et repas
Petits travaux de jardinage, y compris les travaux de débroussaillage	Travaux divers
Prestations de petit bricolage dites « hommes toutes mains »	Travaux divers
Maintenance, entretien et vigilance temporaires, à domicile, de la résidence principale et secondaire	Travaux divers
Soutien scolaire à domicile ou cours à domicile	Soutien scolaire et assistance informatique ou administrative
Assistance informatique et Internet à domicile	Soutien scolaire et assistance informatique ou administrative
Assistance administrative à domicile	Soutien scolaire et assistance informatique ou administrative
Garde d'enfant au domicile du particulier	Garde d'enfants
Activités qui concourent directement et exclusivement à coordonner et délivrer les services aux personnes mentionnés ci-dessus	ND
Assistantes maternelles	Assistantes maternelles