



**DURABILITÉ DES RELATIONS D'EMPLOI
ENTRE LES PARTICULIERS-EMPLOYEURS UTILISATEURS DU CESU ET LEURS SALARIÉS**

Etude réalisée à partir des données de l'ACOSS, dans le cadre du partenariat ACOSS / FEPEM

Sophie Bressé
Pôle Etudes et Veille
FEPEM

Etude sur la durabilité des relations d'emploi entre les particuliers-employeurs utilisateurs du CESU et leurs salariés
Sophie Bressé (Observatoire des Particuliers-Employeurs)

La France connaît, comme les autres pays d'Europe, un vieillissement de sa population. Parallèlement, elle connaît aussi, ce qui est moins banal, une natalité très dynamique¹. La question de l'accompagnement et de la prise en charge des très jeunes générations comme des plus anciennes, la question du « care », est donc au cœur des enjeux sociétaux de la période actuelle, avec tous les questionnements qui en découlent logiquement sur le rôle de chacun - tout particulièrement des femmes.

Dans ce contexte, l'idée que les particuliers ne peuvent, et ne doivent pas nécessairement, assurer eux-mêmes, en sus de leur charge professionnelle, la totalité de ces activités domestiques et de care, a fait son chemin, et les activités de services à la personne, qui offrent la possibilité de déléguer, contre rémunération, une partie des tâches liées à l'entretien du domicile et/ou des activités de soins à la personne, se sont largement développées. Dans ce cadre, différentes mesures, notamment fiscales, ont été prises durant les vingt dernières années pour faire sortir ces activités du travail au noir, avec l'idée que ces tâches, qui demeurent invisibles tant qu'elles demeurent dans la sphère de l'informel, alors même qu'elles sont indispensables au fonctionnement individuel de chaque famille, et donc au fonctionnement global de la société, ont une valeur économique et méritent d'être valorisées sous la forme d'emplois de qualité.

Pour favoriser l'essor du champ des services à la personne dans son ensemble, et notamment sous l'impulsion du Plan Borloo, le Chèque Emploi-Service Universel a été créé en 2005. Pour les particuliers-employeurs, principaux pourvoyeurs d'emplois dans le champ des services à la personne², il a considérablement facilité les démarches liées à l'emploi d'un salarié, favorisant ainsi le recours à ce type d'emploi pour des tâches régulières, mais aussi ponctuelles. Entre le moment de son entrée en vigueur et la période actuelle, le nombre de particuliers-employeurs utilisateurs du CESU a augmenté de 40 %. Aujourd'hui, ces derniers représentent 77 % des particuliers-employeurs³. Le développement constant du secteur des particuliers-employeurs d'une part, et du dispositif du CESU d'autre part⁴, s'explique notamment par une grande adéquation entre les besoins des particuliers et la souplesse et le coût de la solution proposée. L'étude, qualitative et quantitative, réalisée par le CREDOC sur le statut de particulier-employeur en 2008⁵, concluait également que le CESU était bien identifié par les usagers comme le moyen de paiement le plus simple, et qu'une très large majorité des particuliers-employeurs en étaient utilisateurs.

¹ Anne Pla, « Bilan démographique 2008. Plus d'enfants, de plus en plus tard », Insee Première n° 1220, Janvier 2009, INSEE.

² D'après les données de l'IRCEM et de la DARES, les 36 800 emplois créés par les particuliers-employeurs (hors assistantes maternelles) représentent, en 2008, 72 % de l'ensemble des emplois créés en France dans le champ des services à la personne.

³ Ces pourcentages ont été obtenus en comparant, pour le premier, le nombre de particuliers-employeurs utilisateurs du CESU au dernier trimestre 2005 au même indicateur pour le deuxième trimestre 2010 (dernières données disponibles), et pour le second, en rapportant le nombre de particuliers-employeurs utilisateurs du CESU au deuxième trimestre 2010 à l'ensemble des particuliers-employeurs (à l'exclusion de ceux qui emploient une assistante maternelle) à cette même période. Ces données sont publiées trimestriellement par l'ACOSS.

⁴ Les indicateurs de l'ACOSS qui permettent de dénombrer les particuliers-employeurs, et en leur sein, ceux qui utilisent le CESU, sont en augmentation constante depuis l'entrée en vigueur du dispositif, et ce malgré la mauvaise conjoncture économique des années 2008 et 2009.

⁵ M. Angotti, M. Brezault, A. Loones : « Etude sur le statut du particulier employeur. Synthèse », Juin 2008, CREDOC / FEPEM

Pour autant, le secteur des particuliers-employeurs est souvent attaqué pour la faiblesse des qualifications de ses intervenants, et la qualité réputée « médiocre » de ses emplois (peu d'heures, des horaires atypiques, des métiers pénibles etc). Avec le CESU, c'est le spectre de la précarisation des salariés qui est invoqué, avec en arrière-plan l'image d'un particulier-employeur irresponsable et capricieux qui pourrait désormais prendre et jeter les salariés à sa guise. Bref la qualité des emplois du secteur ne cesse d'alimenter la polémique, sans d'ailleurs qu'il ne soit généralement précisé si c'est la qualité de l'emploi lui-même qui est en question, ou celle du contenu du travail offert au salarié. Reste que ces emplois contribuent à répondre aux besoins d'accompagnement de ceux qui les créent, et au besoin de travail de ceux qui les occupent. On constate en effet que la faible qualification des professionnels n'empêche pas pour autant les particuliers de les embaucher ; et que si leurs conditions de travail sont difficiles, les salariés ont néanmoins un niveau de satisfaction globale plutôt élevé à l'égard de leur métier⁶.

La question de la qualité est donc au cœur d'un débat qui fait presque toujours l'économie d'une question importante : celle de sa définition. La notion de qualité est souvent au cœur des discussions, voir au centre de la polémique, mais le débat d'idées sur ces questions a du mal à se renouveler. Si le consensus est total sur l'idée qu'il faut améliorer la qualité dans le champ des services à la personne, la question du contenu de cette qualité est souvent floue, et encore plus celle des outils qui permettraient de l'évaluer. Mais de quelle qualité parle-t-on ? De la qualité des emplois ? De celle du service rendu ? De celle des intervenantes elles-mêmes, en référence à l'inadéquation entre leurs qualifications et les besoins présumés des personnes qui bénéficient de leurs services ? Sur quels critères en juge-t-on ? La perception, comme la définition de la qualité, diffèrent nécessairement si l'on considère le point de vue de celui qui accomplit le travail, ou l'appréciation de celui qui en bénéficie ; et c'est en outre la plupart du temps un point de vue extérieur, celui des acteurs du secteur médico-social, qui est mis en avant. Même si l'on ne considère qu'un seul point de vue, il est difficile d'établir des critères objectifs, transférables d'une personne à l'autre, de la qualité, car celle-ci est multidimensionnelle. Les personnes âgées par exemple, comme le montre le travail de Djamel Messaoudi⁷, accordent une importance bien plus forte à la dimension relationnelle de la qualité de l'intervention qu'aux compétences techniques de l'intervenant.

Le travail qui suit s'appuie sur des données exhaustives de l'ACOSS⁸, qui permettent une observation dans le temps de chacune des relations d'emploi nouées entre un particulier utilisateur du CESU et un salarié, pour mieux connaître les différents profils de relations qui peuvent s'établir d'une part, et pour en mesurer la pérennité d'autre part. **Ce travail se propose de compléter les approches traditionnelles de la mesure de la qualité des emplois (habituellement évaluée sous l'angle des conditions de travail, et de la pénibilité des tâches effectuées) et des services rendus (généralement abordée en confrontant les qualifications du salarié aux besoins supposés de leurs employeurs), en l'appréhendant à travers un prisme nouveau : celui de la durée de vie des relations d'emploi entre les particuliers-employeurs et leurs salariés, en utilisant cette durée comme un indicateur de satisfaction des deux protagonistes de la relation, et en suggérant que la satisfaction partagée ainsi mesurée pourrait être considérée comme un indicateur de qualité de la relation d'emploi.**

⁶ Résultats de la première édition du Baromètre du BIPE-ANSP sur la qualité et la professionnalisation des emplois de l'aide à domicile, réalisée en mars 2010

⁷ D. Messaoudi, « Les tensions sur la qualité et les conventions dans l'aide à domicile aux personnes âgées », In Approches institutionnalistes des inégalités en économie sociale. Tome 2 : Politiques, 2007. Son enquête auprès de personnes âgées bénéficiant d'un accompagnement à leur domicile pour les tâches ménagères et /ou pour d'autres actes de la vie quotidienne, pour comprendre comment elles évaluent la qualité de la prestation qu'elles reçoivent, montre que les qualités relationnelles ont une importance considérable pour ces personnes, qui citent « la confiance, le savoir-être et le respect » comme les trois qualités les plus importantes à leurs yeux.

⁸ La FEPEM et l'ACOSS ont signé en 2009 une convention de partenariat. La présente étude a été réalisée dans ce cadre.

La plupart des données disponibles sur les particuliers-employeurs et leurs salariés offrent une photographie de leur situation à un moment du temps. C'est le cas de l'ensemble des données publiées tous les trimestres par l'ACOSS sur le secteur des particuliers-employeurs, comme de l'ensemble des données disponibles sur celui-ci. Mais les données dont dispose l'ACOSS permettent aussi d'observer ces particuliers avec une approche plus dynamique, en étudiant leurs trajectoires (encadré 1). Ces données relatives aux particuliers-employeurs et à leurs salariés sont disponibles pour chaque trimestre depuis le début de l'année 2004. Elles pourraient permettre de suivre des cohortes de particuliers-employeurs, depuis l'année où ils commencent à employer un salarié : mais c'est dans ce cas la pérennité du statut de particulier-employeur (statut qu'il perd dès lors qu'il n'emploie plus de salarié) qui serait mesurée. Or, dans le cadre de cette étude, **c'est la durabilité des relations d'emplois qui nous intéresse plus particulièrement**, c'est pourquoi nous observons les comportements de binômes composés d'un particulier-employeur spécifique et d'un salarié spécifique, en suivant des cohortes de relations d'emploi, depuis l'année où elles se sont constituées, puis d'année en année (encadré 2). Ainsi ce n'est pas uniquement le poids « économique » mais aussi l'inscription dans le temps et donc la pérennité d'une relation humaine qui est mesurée ; et à travers sa pérennité, c'est en quelques sortes la qualité de cette relation qui est approchée. Lorsqu'un emploi repose entièrement sur un rapport exclusif entre deux personnes dans un cadre privé, la qualité de cet emploi, et celle du service rendu, devraient aussi être évaluées à l'aune de la qualité de cette relation.

Encadré 1 : les données de l'ACOSS sur les particuliers-employeurs

Chaque fois qu'un salarié est déclaré par un particulier-employeur à l'URSSAF, cette déclaration est enregistrée dans une base de données. Toutes les URSSAF transmettent régulièrement ces données à l'ACOSS qui les centralise dans des bases de données différentes en fonction du circuit déclaratif (selon que les particuliers-employeurs ont utilisé une Déclaration Nominative Simplifiée, un Chèque Emploi-Service Universel ou sont passés par le Centre Pajemploi pour déclarer leur salarié). Il est donc possible de repérer le nombre de particuliers-employeurs et de salariés actifs à une période donnée (par exemple, chaque trimestre), mais aussi de suivre trimestre après trimestre les comportements de chacun, en mobilisant les données disponibles qui correspondent aux informations renseignées sur les volets sociaux du CESU ou sur les DNS, à savoir le nombre d'heures déclarées, le salaire net versé, le type et le montant d'exonération dont les particuliers-employeurs ont bénéficié, ainsi que l'âge et le lieu de résidence de ces derniers.

Encadré 2 : les cohortes de relations d'emploi

Dans le cadre de cette étude, chaque cohorte est composée de l'ensemble des relations d'emploi qui ont été initiées une année N. On observe ensuite chaque année, au sein des relations d'emploi initiées au cours de l'année N, la part des relations qui se maintiennent, et la part de celles qui se terminent. Les cohortes étudiées sont les cohortes de relations d'emploi constituées en 2005, 2006, 2007 et 2008. La période d'observation s'étend de l'année 2005 à l'année 2009 incluse. Les données sont disponibles dès l'année 2004, mais pour identifier une relation qui se constitue une année N, il faut observer qu'elle n'existait pas l'année précédente : ainsi la cohorte 2005 est composée des relations qui commencent en 2005 mais n'existaient pas en 2004. L'année 2009 constitue quant à elle la dernière année complète (quatre trimestres) d'observation. Les cohortes observées ne couvriront donc pas l'ensemble des relations d'emploi « actives », puisque certaines se sont constituées avant 2005 sans qu'on puisse savoir quand, de même que d'autres se sont constituées en 2009 sans qu'on puisse observer encore si elles ont perduré en 2010. Le champ de l'étude se limite aux relations d'emploi déclarées via le dispositif du CESU.

Etude sur la durabilité des relations d'emploi entre les particuliers-employeurs utilisateurs du CESU et leurs salariés
Sophie Bressé (Observatoire des Particuliers-Employeurs)

Les particuliers-employeurs, comme leurs salariés, peuvent être impliqués dans plusieurs relations d'emploi en même temps. Au quatrième trimestre 2009, on compte un peu plus de 1,9 millions de binômes salarié/particulier-employeur actifs utilisant le CESU : des relations d'emploi qui impliquent au total 805 749 salariés et 1 638 898 particuliers-employeurs. Pour autant, la plupart des particuliers-employeurs n'emploient qu'un seul salarié (84,5 % d'entre eux, tableau 1), et peut-être plus surprenant, plus de la moitié des salariés n'interviennent et ne sont rémunérés que par un seul particulier (tableau 2) ; il ne faut cependant pas perdre de vue que ces professionnels peuvent avoir parallèlement une autre activité, soit au sein de structures prestataires, soit dans un autre secteur d'activité.

▼ Tableau 1 : Répartition des particuliers-employeurs selon le nombre de salariés au quatrième trimestre 2009

Nombre de salariés	Proportion de particuliers-employeurs concernés
1	84,52%
2	12,53%
3	2,25%
4 ou plus	0,70%
Total	100,00%

▼ Tableau 2 : Répartition des salariés selon le nombre de particuliers-employeurs au quatrième trimestre 2009

Nombre de particuliers-employeurs	Proportion de salariés concernés
1	54,67%
2	16,90%
3	8,97%
4 ou plus	17,10%
Total	100,00%

Les cohortes de relations d'emploi sont chaque année plus nombreuses

Le nombre de binômes particuliers-employeur/salariés qui se forment chaque année ne cesse de croître depuis 2005, première cohorte pour lesquelles les données collectées rendent l'observation possible. Ces binômes mettent en place des relations d'emploi qui diffèrent par leur durée, l'activité liée à cet emploi, le nombre d'heures effectuées ponctuellement ou régulièrement dans le cadre de cet emploi, et le salaire versé en rémunération de celui-ci. Les données de l'ACOSS permettent d'étudier ces indicateurs (à l'exclusion du type d'activité exercée). On comptait 718 810 nouvelles relations d'emploi constituées dans le cadre du CESU en 2005, 826 970 en 2006, 932 349 en 2007, et 936 872 en 2008 (tableau 3). Cependant, on note un net ralentissement de leur croissance en 2008, année clairement marquée par une mauvaise conjoncture économique : alors que le nombre de relations nouvellement constituées avaient augmenté de 15% entre 2005 et 2006, puis encore de près de 13% entre 2006 et 2007, elles restent quasiment stables en 2008, à un niveau néanmoins élevé puisqu'on dénombre environ 937 000 nouvelles relations d'emploi en 2008. La cohorte 2009 (non observée puisqu'on ne dispose pas encore des données pour l'année 2010) comprend un peu plus de 967 000 nouvelles relations d'emplois, ce qui représente une augmentation de 3 % par rapport à 2008.

Etude sur la durabilité des relations d'emploi entre les particuliers-employeurs utilisateurs du CESU et leurs salariés
Sophie Bressé (Observatoire des Particuliers-Employeurs)

▼ Evolution des relations d'emploi dans le temps par cohorte

		Relations d'emploi initiées en Année N	Relations d'emploi pérennes Année N+1	Relations d'emploi pérennes Année N+2	Relations d'emploi pérennes Année N+3	Relations d'emploi pérennes Année N+4
Cohorte 2005	Effectif	718 789	437 924	282 798	210 377	165 378
	En % par rapport à N-1		60,9%	64,6%	74,4%	78,6%
	Taux de survie par rapport à N		60,9%	39,3%	29,3%	23%
Cohorte 2006	Effectif	826 949	496 233	313 757	231 452	
	En % par rapport à N-1		60%	63,2%	73,8%	
	Taux de survie par rapport à N		60%	37,9%	28%	
Cohorte 2007	Effectif	932 319	550 546	352 152		
	En % par rapport à N-1		59,1%	64,0%		
	Taux de survie par rapport à N		59,1%	37,8%		
Cohorte 2008	Effectif	936 840	542 809			
	En % par rapport à N-1		57,9%			

La part des relations d'emplois non pérennes dans le temps augmente progressivement depuis 2005

Si l'on observe l'ensemble des cohortes l'année qui suit la création des relations d'emploi, depuis 2005, la proportion de binômes salarié/particulier-employeur toujours actifs l'année suivant leur constitution (ceux que l'on considère comme pérennes) a progressivement diminué, passant de 60,9% en 2006 pour les binômes constitués en 2005, à 57,9% en 2009 pour les binômes constitués en 2008. Cette tendance, sans doute amplifiée par la mauvaise conjoncture économique des années 2008 et 2009, était déjà repérable en 2006 et en 2007. Elle semble indiquer que, si de plus en plus d'emplois sont créés chaque année, la part des relations d'emplois occasionnelles par rapport à celle des emplois pérennes augmente progressivement. L'entrée en vigueur, en 2006, du CESU (créé dans le cadre du Plan Borloo en 2005), qui simplifie considérablement les démarches liées à l'emploi, à la déclaration et

Etude sur la durabilité des relations d'emploi entre les particuliers-employeurs utilisateurs du CESU et leurs salariés
Sophie Bressé (Observatoire des Particuliers-Employeurs)

au licenciement d'un salarié, contribue très probablement à expliquer l'augmentation constante du nombre de relations d'emploi, et particulièrement de celles qui ne s'inscrivent pas dans la durée. Mais pour interpréter ce résultat - l'augmentation de la part des emplois non pérennes parallèlement au développement du CESU - on ne peut se permettre de faire l'économie d'une réflexion sur les besoins auxquels répondent ces emplois.

Les emplois non pérennes : des emplois précaires ou tout simplement occasionnels?

Ce résultat ne doit en effet pas nécessairement être interprété sous l'angle de la précarité des emplois et des salariés rémunérés via le CESU, mais aussi, peut-être surtout, à l'aune de la réalité des besoins des particuliers-employeurs, qui sont à la fois multiples et mouvants. L'analyse longitudinale présente l'avantage d'observer les relations d'emploi de façon dynamique, mais tout comme la photographie, elle consiste à observer des catégories qui regroupent des individus aux profils très différents. Les indicateurs qui en découlent sont des moyennes qui permettent de faire la synthèse de nombreux comportements et situations, mais qui, en contrepartie, ont tendance à gommer leur diversité.

Or certains besoins des particuliers-employeurs sont parfaitement ponctuels. Faire tailler une haie, embaucher quelqu'un pour accompagner une personne âgée en perte d'autonomie en vacances avec sa famille pendant quinze jours, faire garder ses enfants un soir par une autre baby-sitter que celle à laquelle on recourt habituellement etc, sont des besoins auxquels on peut répondre facilement par l'emploi d'un salarié pour une courte période via l'utilisation d'un Chèque emploi service universel : les relations d'emploi qui en découlent font l'objet d'une unique déclaration (ou d'un faible nombre de déclarations) via le CESU.

Prenons, par exemple, les relations d'emploi qui se sont constituées pour la première fois en 2008 : elles sont au nombre de 908 452. Parmi elles, près de 42% (soit 380 063 relations d'emploi) ne perdurent pas en 2009. Ces relations d'emploi non pérennes n'ont, pour 80% d'entre elles, pas fait l'objet de plus de trois volets sociaux en 2008 et 51% n'ont donné lieu qu'à un seul volet social. Par définition, et à juste titre, elles sont comptabilisées dans le cadre de cette étude comme des relations non pérennes. Elles répondent en fait à des besoins occasionnels, et l'absence de pérennité de ces relations d'emploi n'a rien à voir avec le degré de satisfaction que procure la relation d'emploi à l'un et l'autre de ses protagonistes.

Poussons un peu plus loin la réflexion. On peut employer une année un étudiant pour dispenser des cours particuliers à son enfant : si l'année suivante, ce dernier ne semble plus avoir de difficulté, ce cours (et l'emploi qui lui est associé) n'auront plus de raison d'être. Un emploi lié à une garde de sortie d'école ponctuelle peut ne plus être d'actualité l'année suivante car les horaires des parents ou de l'enfant, ou l'âge de celui-ci, auront changé et cette garde ne sera plus nécessaire. **Au sens où nous l'avons défini, un emploi pérenne est un emploi qui perdure d'une année sur l'autre, mais certains emplois, qui répondent à des besoins réguliers et non occasionnels tels que ceux décrits ici, ont un cycle de vie plus court, et la fin de la relation d'emploi n'est dans ces cas-là ni le signe d'une insatisfaction de l'employeur ou du salarié, ni celui d'une désinvolture de l'employeur, mais celui de la disparition d'un besoin.** L'hétérogénéité des profils des particuliers-employeurs et des tâches pour lesquelles ils recourent à un salarié est en grande partie inobservable dans les données dont nous disposons, or il en découle des relations d'emploi elles aussi très hétérogènes, par leur contenu et par leur durée de vie.

Les données dont nous disposons ne permettent donc pas de savoir avec certitude si les relations non pérennes ne perdurent pas dans le temps parce que leur cycle de vie est court dans la mesure où il répond à un besoin ponctuel - voir occasionnel - ou parce qu'elles n'ont pas donné satisfaction à l'un et/ou l'autre de leurs protagonistes. Cependant il ne fait aucun doute que ces deux types de situations existent, et pour toutes les relations qui n'ont fait l'objet que d'une seule déclaration à l'URSSAF, on peut raisonnablement penser que la première hypothèse est la bonne.

Pour autant, on s'aperçoit à l'inverse, quand on s'intéresse à la durabilité des relations d'emplois dans leur ensemble, qu'une part importante des relations d'emplois actives observées à un moment T sont pérennes depuis plusieurs années. Le tableau 4 présente la répartition des relations d'emplois actives au cours de l'année 2009, selon l'année où elles se sont formées pour la première fois. Sur les 2 746 807 millions de relations d'emploi recensées à cette période, 32 % (soit près de 900 000 relations) ont au moins trois ans d'ancienneté, et près d'une sur cinq sont pérennes depuis une durée supérieure ou égale à cinq ans, ce qui représente près de 500 000 relations d'emplois.

▼ **Tableau 4: Répartition des relations d'emploi actives en 2009 et pérennes depuis leur constitution selon leur année de constitution**

Année au cours de laquelle la relation s'est constituée pour la première fois	Nombre de relations constituées	Pourcentages
Constituées en 2009	930 192	33,9%
Pérennes depuis leur constitution en 2008	528 389	19,2%
Pérennes depuis leur constitution en 2007	345 016	12,6%
Pérennes depuis leur constitution en 2006	228 171	8,3%
Pérennes depuis leur constitution en 2005	165 378	6,0%
Pérennes depuis leur constitution (avant 2005)	487 496	17,7%
Relations discontinues	62 165	2,3%
Total	2 746 807	100%

Un peu plus de 62 000 relations d'emploi recensées comme actives en 2009 ont un cycle de vie plus perturbé : elles se sont constituées pour la première fois une année donnée, puis ont été actives certaines années, et en sommeil d'autres années. Par exemple, si on applique la définition présentée en début d'étude, on dénombre 967 510 nouvelles relations d'emploi en 2009, qui constituent la cohorte 2009 ; en effet, l'étude de la trajectoire de ces relations indique qu'elles n'ont fait l'objet d'aucune déclaration en 2008 et qu'elles ont en revanche été déclarées au moins une fois en 2009. Pourtant, parmi elles, un peu plus de 37 000 relations d'emploi (c'est-à-dire, pour rappel, l'association entre un salarié et un particulier-employeur spécifiques) ont généré des volets sociaux au cours des années précédentes. Ainsi les liens qui se nouent entre les particuliers-employeurs et les professionnels peuvent produire aussi, au-delà de besoins ponctuels, des relations « de réseau » sur un plus long terme. Le fait de recourir une seconde ou même une troisième fois à un même salarié (et que ce même salarié souhaite lui-même retravailler pour ce particulier-employeur) sur une période de quelques années jalonnées d'interruption est sans aucun doute la manifestation tangible de la satisfaction procurée par cette relation d'emploi à ses protagonistes, en tout cas au minimum celle d'une confiance mutuelle.

Quand la relation d'emploi se pérennise, le nombre d'heures déclarées et le salaire horaire augmentent progressivement

Les données disponibles montrent que plus la relation d'emploi se stabilise dans le temps, moins elle a de chances d'être interrompue l'année suivante : concernant la cohorte 2005, pour laquelle le temps d'observation est le plus long, la part des relations d'emploi initiées en 2005 qui se maintiennent en 2006 est de 60,9% ; 64,6% des relations d'emploi « actives » en 2006 le demeurent ensuite en 2007 ; en 2008, ce sont 74,4% des relations d'emploi actives en 2007 qui perdurent, puis 78,6% en 2009. Sur l'ensemble des relations d'emploi initiées en 2005, 23% perdurent en 2009, soit 4 ans après (tableau 3). Ce schéma semble se confirmer pour les cohortes suivantes, même si leur fenêtre d'observation est plus courte. La longévité de la relation d'emploi peut être interprétée sous deux angles. Du point de vue du besoin du particulier-employeur : si la relation dure, c'est que le besoin d'accompagnement quel qu'il soit s'inscrit dans le temps et est lui-même pérenne. Du point de vue de la satisfaction globale que cette relation d'emploi procure, cette fois-ci autant au particulier-employeur qu'au professionnel. Dans un premier temps, on observe l'évolution dans le temps des différentes

Etude sur la durabilité des relations d'emploi entre les particuliers-employeurs utilisateurs du CESU et leurs salariés
Sophie Bressé (Observatoire des Particuliers-Employeurs)

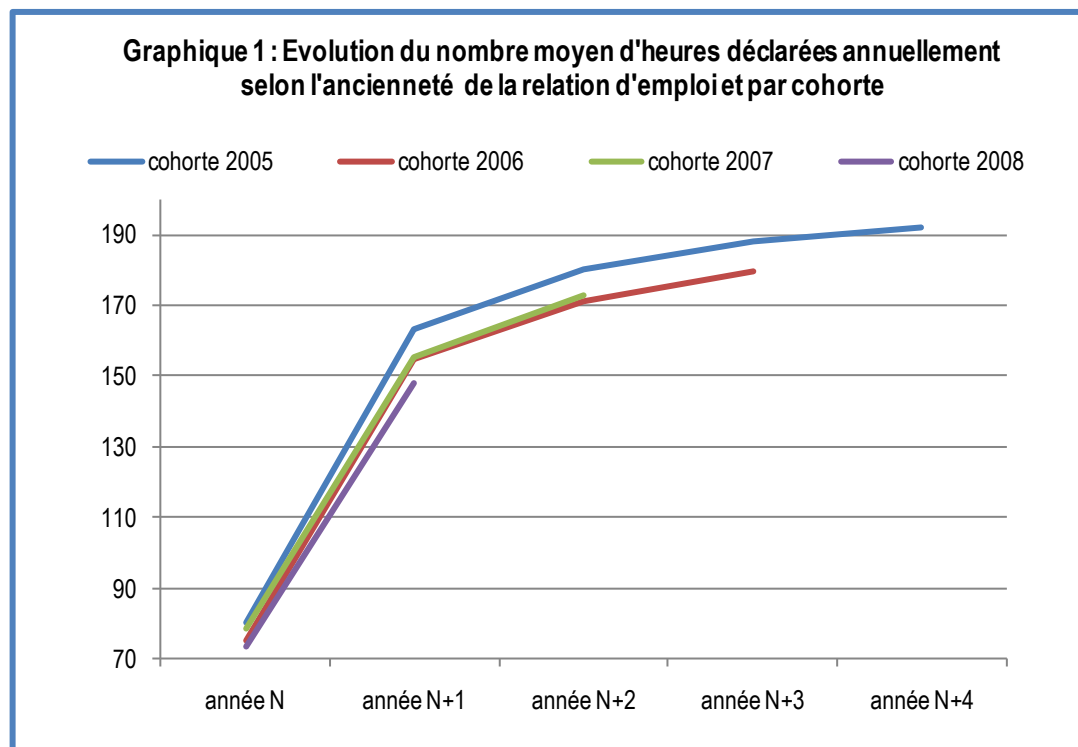
cohortes de relations d'emplois : d'abord du point de vue du nombre de volets sociaux⁹ déclarés, puis sous l'angle du nombre d'heures déclarées et du salaire horaire net versé par le particulier-employeur à son salarié.

▼ **Tableau 5 : Evolution dans le temps du nombre de volets sociaux déclarés pour les différentes cohortes de relations d'emploi**

		Nombre de volets sociaux sur l'année N	Nombre de volets sociaux sur l'année N+1	Nombre de volets sociaux sur l'année N+2	Nombre de volets sociaux sur l'année N+3	Nombre de volets sociaux sur l'année N+4	Evolution N+1/N	Evolution N+2/N+1	Evolution en N+3/N+2	Evolution N+4/N+3
Cohorte 2005	moyenne	4,02	8,01	8,7	9	9,26	99%	9%	3%	3%
	médiane	3	9	10	11	11				
Cohorte 2006	moyenne	3,86	7,77	8,45	8,86		101%	9%	5%	
	médiane	3	9	10	11					
Cohorte 2007	moyenne	3,93	7,65	8,43			95%	10%		
	médiane	3	9	10						
Cohorte 2008	moyenne	3,79	7,52				98%			
	médiane	3	8							

Pour les quatre cohortes étudiées, on observe le même phénomène (tableau 5) : la première année, les particuliers-employeurs ne renseignent en moyenne que quatre volets sociaux (entre 3,79 et 4,02 selon les cohortes), ce qui signifie qu'ils ne déclarent leur salarié qu'à quatre reprises dans l'année. La faiblesse de ce chiffre s'explique très facilement : en effet, l'ensemble des relations d'emplois qui se constituent une année donnée ne commencent pas nécessairement en début d'année civile, en conséquence cette première année est très souvent incomplète. Pour les relations d'emplois qui se maintiennent, l'année suivant leur constitution est complète pour l'ensemble d'entre elles, et le nombre moyen de volets sociaux renseignés en N+1 représente à peu près le double (entre 7,52 et 8,01 selon les cohortes) de celui renseigné l'année N. Par la suite, pour les relations d'emploi qui perdurent, le nombre moyen de volets sociaux renseignés continue d'augmenter, mais dans des proportions beaucoup plus faibles, et qui diminuent du reste d'année en année : ce nombre croît d'environ 10% en N+2 (pour les trois cohortes pour lesquelles la durée d'observation est suffisamment longue pour qu'on puisse le voir), puis de 3% à 5% en N+3 pour les cohortes 2005 et 2006. Ainsi pour la cohorte 2005, celle pour laquelle la fenêtre d'observation est la plus importante, le nombre moyen de volets sociaux renseignés sur une année passe de 4,02 l'année où les relations d'emploi se constituent (en 2005 donc), à 8,01 en 2006, 8,7 en 2007, 9 en 2008 et 9,26 en 2009.

⁹ Chaque fois qu'un particulier utilisateur du CESU déclare le travail d'un salarié, il remet un chèque à celui-ci et envoie (ou remplit sur internet) parallèlement un volet social renseigné au Centre National CESU, par le biais duquel il déclare son salarié. C'est grâce à ce système centralisé que peuvent ensuite être prélevées les charges sociales dues par l'employeur.



L'évolution du nombre d'heures annuel déclarées pour chaque relation d'emploi (graphique 1) suit logiquement le même mouvement. Ce nombre d'heures est deux fois moins élevé la première année que la suivante, et ce pour toutes les cohortes observées, ce qui s'explique de la même façon que pour le nombre de volets sociaux. **Il augmente ensuite d'année en année, pour les relations d'emplois qui perdurent dans le temps, ce qui correspond sans doute dans certains cas à une augmentation des besoins d'accompagnement (quelles que soient les activités réalisées), mais peut aussi être interprété comme un indicateur de satisfaction, de confiance et de bienveillance réciproque entre les deux protagonistes de la relation : en effet, en moyenne, les augmentations observées sur l'année représentent moins d'une heure par mois, ce qui ne correspond pas à un profond changement de besoins ; on ne perd cependant pas de vue que ces résultats sont des moyennes.**

Le nombre moyen d'heures déclarées la première année est de moins en moins important : il passe de 80,19 heures pour la cohorte 2005 à 73,36 pour la cohorte 2008, avec un début de nouvelle tendance à la hausse pour la cohorte 2007 (78,33), qui ne se poursuit pas, sans doute du fait de la mauvaise conjoncture économique des années 2008 et 2009 (tableau 6).

▼Tableau 6 : Evolution dans le temps du nombre d'heures de travail annuel moyen pour les différentes cohortes de relations d'emploi

	Année N	Année N+1	Année N+2	Année N+3	Année N+4
Cohorte 2005	80,19	163,51	180,1	188,1	192,12
Cohorte 2006	75,19	154,74	171,39	179,46	
Cohorte 2007	78,33	155,37	173,1		
Cohorte 2008	73,36	148,06			

▼Tableau 7 : Evolution dans le temps du nombre d'heures de travail moyen par volet social pour les différentes cohortes de relations d'emploi

	Année N	Année N+1	Année N+2	Année N+3	Année N+4
Cohorte 2005	19,94	20,42	20,69	20,89	20,76
Cohorte 2006	19,46	19,92	20,28	20,26	
Cohorte 2007	19,94	20,32	20,54		
Cohorte 2008	19,36	19,7			

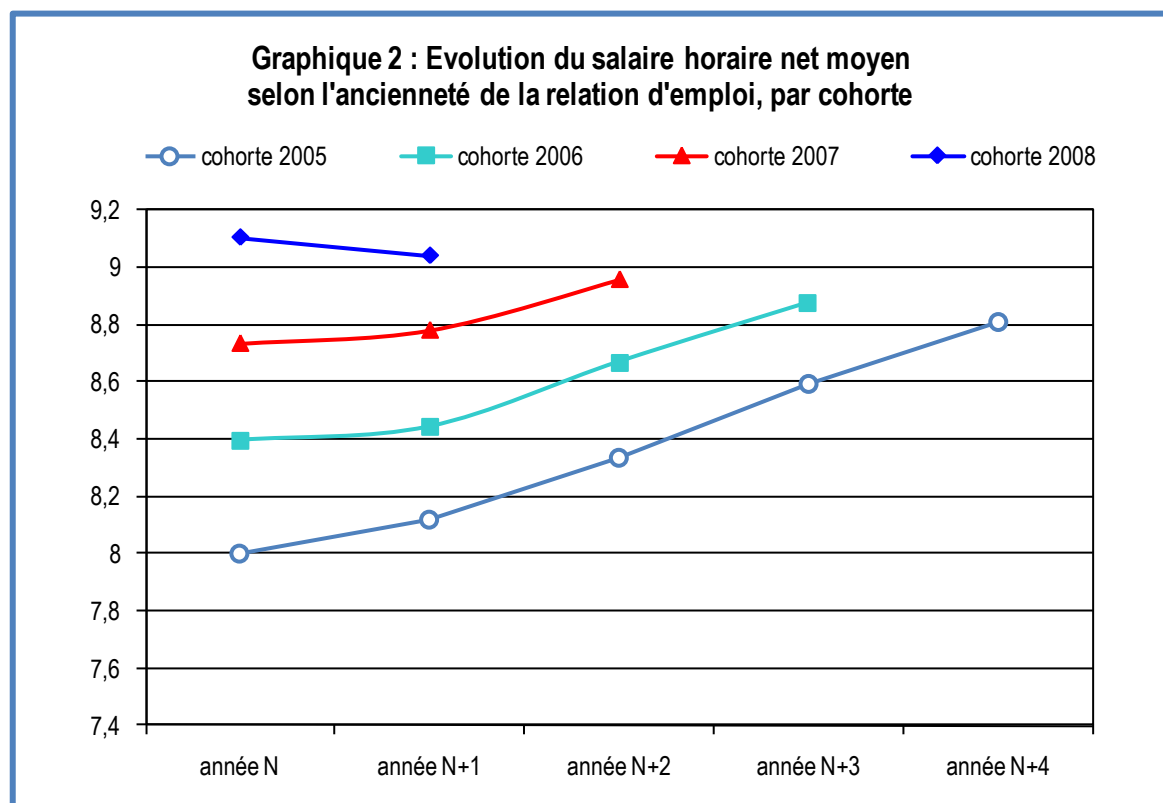
Le nombre d'heures moyen par volet social suit, pour chacune des cohortes observées, un mouvement similaire (tableau 7) : il augmente de manière relativement constante, mais dans des proportions assez faibles. Pour toutes les cohortes et à toutes les périodes, il se situe entre 19,36 (minimum observé pour les entrants 2008 l'année de leur entrée précisément), et 20,89 (maximum observé pour la cohorte des relations d'emploi initiées en 2005, en 2008). Le nombre d'heures par volet social ne semble pas révélateur des effets de la crise économique, plus perceptibles dans d'autres indicateurs à partir de l'année 2008, excepté pour les relations d'emploi initiées cette année-là, pour lesquels le nombre d'heures moyen par volet social est légèrement plus faible la première année (19,36 heures) que pour la cohorte précédente (19,94 heures).

Pour chaque cohorte de relations d'emploi, excepté la dernière cohorte observée (relations initiées en 2008), le salaire horaire net moyen suit une évolution similaire (graphique 2 et tableau 8) : celui-ci augmente d'année en année, à mesure que la relation d'emploi se pérennise. Avec toujours le même phénomène, soit une augmentation assez faible en N+1, puis plus importante les années suivantes. Par ailleurs, l'augmentation observée en N+1 est plus importante pour la cohorte 2005 (+1,4% en N+1) que pour les suivantes : +0,6% et +0,5% en N+1 pour les cohortes 2006 et 2007, et même une diminution de 0,7% du salaire horaire net moyen en N+1 pour les emplois créés en 2008. La première année de la crise (2008) a surtout eu des conséquences pour les relations initiées cette année-là. Pour les relations déjà pérennes à cette époque, l'augmentation du salaire horaire net se poursuit. Le salaire horaire net moyen proposé la première année augmente pour chaque nouvelle cohorte par rapport à la précédente, mais de moins en moins : de 7% pour la cohorte 2006, de 6% pour la cohorte 2007 et de 5% pour la cohorte 2008. Le salaire horaire net pratiqué dès la première année est toujours supérieur au SMIC horaire net, y compris si l'on déduit les 10% de congés payés. Du point de vue de l'employeur, l'augmentation du salaire horaire net d'année en année peut sans doute aussi être interprétée comme un indicateur de satisfaction vis à vis de la relation d'emploi.

Etude sur la durabilité des relations d'emploi entre les particuliers-employeurs utilisateurs du CESU et leurs salariés
Sophie Bressé (Observatoire des Particuliers-Employeurs)

▼ **Tableau 8 : Evolution dans le temps du salaire horaire net moyen pour les différentes cohortes de relations d'emploi**

	SMIC moyen Sur année N	Année N	Année N+1	Année N+2	Année N+3	Année N+4	Evolution (en %)			
							N+1/N	N+2/N+1	N+3/N+2	N+4/N+3
Cohorte 2005	6,14	8	8,12	8,34	8,59	8,81	1,4%	2,7%	3,1%	2,60%
Cohorte 2006	6,41	8,4	8,44	8,67	8,88		0,6%	2,7%	2,4%	
Cohorte 2007	6,56	8,74	8,78	8,96			0,5%	2,0%		
Cohorte 2008	6,76	9,11	9,04				-0,7%			



Etude sur la durabilité des relations d'emploi entre les particuliers-employeurs utilisateurs du CESU et leurs salariés
Sophie Bressé (Observatoire des Particuliers-Employeurs)

Qu'on étudie une photographie à un moment T ou que l'on suive de façon longitudinale les différentes cohortes de relations d'emplois fonctionnant dans le cadre du CESU, le fait que l'on ne dispose d'aucune indication concernant l'activité réalisée par le salarié au domicile du particulier-employeur, est un obstacle à une analyse fine de ces relations d'emploi et des comportements des protagonistes de ces relations. Néanmoins, dans la mesure où l'étude ne porte que sur les particuliers-employeurs qui utilisent le CESU pour déclarer et rémunérer leurs salariés, on peut déjà exclure tous les particuliers employeurs d'une garde d'enfants ou d'une assistante maternelle, qui déclarent ces professionnelles via le Centre Pajemploi pour pouvoir bénéficier de la PAJE. Et en réduisant l'analyse, dans une prochaine étude, aux relations d'emploi impliquant des particuliers-employeurs utilisateurs du CESU et bénéficiaires de l'APA, on devrait être en mesure d'en apprendre davantage sur les relations d'emploi qui se nouent entre des personnes âgées en perte d'autonomie et leurs salariés. L'analyse longitudinale mobilisant les mêmes indicateurs que dans l'étude plus générale présentée ici permettra d'analyser les réponses apportées aux besoins des particuliers-employeurs dépendants, en termes de nombre d'heures, et l'évolution dans le temps de ces réponses, et de nous renseigner sur la satisfaction des personnes accompagnées et la qualité des emplois (nombre d'heures, évolution du salaire, durée de la relation) des salariés intervenant, en emploi direct, auprès de publics fragiles.