

QUALITÉ DES SOURCES

La mesure de l'emploi dans les services à la personne : encore un effort !

Mesurer l'emploi dans les services à la personne est une question particulièrement délicate. Les estimations de créations d'emplois dans ce secteur varient en effet nettement selon les conventions de mesure retenues : entre 1,1 million et 2 millions d'emplois. Comment se fait-il qu'il y ait une marge d'incertitude de 900 000 emplois ? Comment y voir plus clair ?

PAR FLORENCE JANY-CATRICE*

NOTE DE TRAVAIL N°25
SEPTEMBRE 2012

Faisant suite aux recommandations de la Cour des comptes dans son rapport public annuel de 2010, un groupe interinstitutionnel (1) du Centre national d'information statistique (Cnis) rendait, le 21 mars 2012, un rapport sur la connaissance statistique des emplois dans les services à la personne. Mis en place dix-huit mois plus tôt, ce groupe était invité à faire des propositions pour « *définir une méthode stable et partagée pour améliorer la connaissance statistique des emplois dans les services à la personne* » (Cour des Comptes, 2010, p.528). Cette proposition de

la Cour était motivée par deux constats : d'abord la question de la mesure dans le champ des services à la personne était tout à la fois difficile, sensible et politique ; difficile du fait du périmètre flou de l'intitulé « service à la personne » ; sensible du fait de la nature particulière des emplois du champ des services à la personne (multi-activité, temps très partiels, important turnover) ; politique en ce que les estimations de création d'emploi varient nettement selon les conventions de mesure retenues (2), pour un montant public investi de 6,6 milliards en 2009 (Cour des comptes, 2012, p. 513).

Il était donc utile et urgent que les institutions prennent à bras le corps la question de la mesure des emplois dans ces services, et on ne peut que saluer la Dares d'en avoir coordonné le rapport. Rappelons pour bien saisir l'enjeu que le secteur des « services à la personne » est une réalité très récente, datant de 2005, et qui a consisté en un regroupement (3), décidé par le politique, d'activités assez disparates, et dont l'analyse et les mesures posent plus de difficultés qu'il n'y paraît à première vue.

Cette urgence à construire une convention stabilisée de mesure est également motivée par ●●●

(1) Le groupe de travail était piloté par la Dares, et a associé à ses travaux les institutions suivantes : Acoss, ANSP, Dares, DGCS et Insee, ainsi que l'Ircem en avril 2011.

(2) Voir Jany-Catrice Florence, 2009, « Combien d'emplois dans les services à la personne » note de travail de l'IDIES n°6, juillet.

(3) Le regroupement d'activités disparates dans un même ensemble (allant des services sociaux aux services de confort) est l'occasion de banaliser l'action des centres communaux d'action sociale et de l'activité prestataire des associations. Déjà en proposant un concept transversal de « service de proximité », la porte de la spécificité des services sociaux se refermait progressivement (Laville 2005). Cette spécificité est de moins en moins préservée du fait que les « services à la personne » sont de plus en plus considérés comme des services totalement marchands.

* Economiste, professeur à l'université de Lille 1 et chercheur au Clerse-CNRS

"LE VOLUME D'EMPLOI DANS LES SERVICES À LA PERSONNE REPRÉSENTE 3 À 5 FOIS CELUI DU SECTEUR D'ACTIVITÉ DE L'AUTOMOBILE"

●●● le fait qu'aujourd'hui ce qui est nommé « services à la personne » réunit entre 1,1 million et 2 millions d'emplois. La fourchette basse est le fait de l'enquête emploi à partir d'une approche multicritères de données sur profession et nature de l'employeur (Cnis, 2012, p. 14); la fourchette haute est, quant à elle, le fait du cabinet de conseil BIPE (Cnis, 2012, p.41) auprès de qui l'Agence nationale des services à la personne (ANSP) délègue une partie de l'activité statistique, en particulier de prospective.

Que l'on retienne l'une ou l'autre de ces estimations (4), le volume d'emploi dans le champ des services à la personne est très conséquent. A titre de comparaison, il représente 3 à 5 fois plus d'emplois que ceux du secteur d'activité de l'automobile (5), et entre un tiers et la moitié de l'ensemble des emplois de l'industrie.

Une telle fourchette rend compte également d'une incertitude autour de 900 000 emplois; c'est sans doute un triste record que détient ce champ sectoriel. Quelles sont les raisons d'une marge d'incertitude aussi vaste ? Elles sont bien-sûr multifactorielles, et c'est tout l'intérêt du travail réalisé par ce groupe interinstitutionnel d'avoir réussi à suggérer des pistes pour en améliorer le cadrage. Les facteurs explicatifs sont de deux ordres, l'un, renvoyant au périmètre du secteur, est spécifique aux services à la personne (partie 1), l'autre, renvoyant à la nature des emplois, l'est moins (partie 2).

UN PÉRIMÈTRE DÉFINI POLITIQUEMENT

Que peut et doit faire la statistique publique face à la création d'un secteur ?

Le processus d'institutionnalisation s'appuie sur une diversité d'actions et de décisions, dont la mise en mesure statistique en constitue une pierre décisive. Ces actions comprennent également la stratégie communicationnelle de l'ANSP durant ses campagnes 2005-2007 ainsi que les négociations de conven-

tions collectives en cours dans le secteur privé lucratif. Cette institutionnalisation ne va pas de soi et est, dans les faits, entravée par différentes tensions.

D'abord, ce qu'il est convenu maintenant de nommer « services à la personne » relève d'une logique politique et fiscale, mue par le projet de solvabilisation de la demande pour de tels services contenu dans la loi Borloo de 2005, et non d'une dynamique statistico-institutionnelle (Devetter et al. 2009 ; Jany-Catrice, 2010). Ensuite, chaque levier d'institutionnalisation est sous tension (Lefebvre, 2012). C'est le cas des négociations de certaines conventions collectives. La difficulté rencontrée par les partenaires sociaux pour élaborer une convention collective est visible dans la durée des négociations qui a sans doute battu sans doute des records historiques : six années de discussion, et un droit d'opposition posé sur la dernière version (par la CGT et la CFDT) d'un accord dont les termes, en particulier la notion de temps partiel choisi, occultait les réalités humaines du secteur. Notons d'ailleurs que cette convention collective continuera de cohabiter, dans ●●●

LES ASSISTANTES MATERNELLES, UN « SERVICE À LA PERSONNE » ?

Dans le rapport du groupe interinstitutionnel, les assistantes maternelles ont été intégrées dans les « services à la personne », alors que cette profession est exclue de la liste du décret de 2005, décret qui sert de référence officielle. Par rapport au mandat qui avait été confié, cette décision, peu justifiée, brouille les pistes, plus que ne constitue un avantage.

On peut identifier deux points de convergence néanmoins entre les assistantes maternelles et les services à la personne : il s'agit d'emplois occupés par des salariés relevant du régime du particulier employeur, et de services rendus aux ménages. Mais cette intégration des assistantes maternelles dans le champ des services à la personne brouille encore plus les frontières, et a for-

tiori les estimations de niveaux d'emploi, de création d'emploi, et de durée du travail. Contrairement aux autres salariés du particulier employeur, cette profession organisée a, en effet, des temps de travail très longs, ce qui tend à « tirer vers le haut » les moyennes de durée du travail, en particulier lorsque toutes les activités y sont regroupées.

Des points de divergence majeure persistent néanmoins entre les assistantes maternelles et les services à la personne. Les assistantes maternelles n'exercent pas leur activité dans l'enceinte du domicile du particulier, mais chez elles. Or, de nombreux travaux ont bien documenté les spécificités de l'exercice d'une activité au sein du domicile des particuliers.

(4) La basse étant plus légitime pour être comparée à d'autres secteurs d'activité, puisqu'il s'agit alors de sources comparables.

(5) L'industrie automobile compte 335 000 emplois selon l'enquête emploi de 2009.

●●● ce secteur, avec d'autres conventions collectives : pour l'essentiel, celle du particulier employeur et celle de l'aide à domicile du secteur associatif.

Ces résistances disent « quelque chose » de cette dynamique à laquelle la statistique publique participe à sa manière, en interrogeant, ou pas, la nomenclature politique-ment établie.

Le rapport du groupe interinstitutionnel

Le rapport du groupe interinstitutionnel avait pour mission de fournir des éléments de stabilisation d'une mesure de l'emploi dans les services à la personne. Pour ce faire, il part du constat d'une grande variété de sources à disposition (Insee, Ircem, Accoss, Dares-devenues-ANSP...) pour capter ce nouveau périmètre, mais souligne simultanément les difficultés pour la statistique s'appuyant essentiellement sur les sources administratives, pour élaborer une donnée homogène couvrant les composants de ce périmètre.

La mesure se heurte prioritairement à l'absence de nomenclature ad hoc pour rendre compte des spécificités des activités des services à la personne. Ainsi, des activités ne sont pas distinguables selon qu'elles sont ou non réalisées dans un espace de travail dédié ou au domicile de l'utilisateur. Par exemple, le soutien scolaire à domicile fait partie des services à la personne, tandis que l'éducation n'en fait pas partie ; la coiffure pour personnes âgées dépendantes fait partie des services à la personne, mais pas la coiffure en salons, etc. Si cette difficulté ne concerne pas plus de 20% des emplois, elle est la raison d'une partie du rapport.

De même, il demeure une incertitude autour de l'inclusion ou non de l'importante profession des assistantes maternelles dans le champ des services à

la personne (voir Encadré 1).

Sur ces points, le rapport offre une grande richesse de propositions de consolidation des sources statistiques (croisement minutieux de critères, appariement, redressement, etc.), avec des conséquences non négligeables parfois dans les résultats selon la convention statistique qui serait retenue. Quelques innovations sont à souligner, en particulier l'appariement de différents fichiers administratifs, l'utilisation des « DADS grand format » et des « fichiers de détail trimestriel ».

L'appariement de fichiers administratifs

L'appariement réalisé entre les données nOva (6) et les données issues des déclarations annuelles de données sociales (DADS) permettent une répartition plus fine des emplois selon les activités exercées. De même, leur couplage avec les données des bordereaux récapitulatifs de cotisations (BRC), mobilisés pour les estimations d'emploi par l'Insee et de l'Accoss « permettent également de repérer partiellement les prestataires de services à la personne à partir des exonérations dont bénéficient les établissements » (Cnis, 2012, p. 13).

Ce nécessaire appariement de sources différentes est directement lié au caractère hétérogène du secteur ainsi constitué. Il peut aussi rendre compte du fait que les services à la personne sont un espace dans lequel se fabrique un nombre important de politiques sociales : politiques de la petite enfance ; politique d'accompagnement des personnes âgées. Il rend compte plus généralement du fait que les services à la personne ont été le champ d'expérimentations de politiques de créations d'emploi, développant des dispositifs ad hoc, à l'instar du chèque emploi service universel (Cesu), dispositif qui « fabrique » un nouveau rapport à l'emploi.

« Les DADS grand format »

Elles visent à élargir les données aux salariés des particuliers employeurs. La source « DADS » a toujours été un appui important pour l'étude de l'emploi et des salaires et est d'une grande richesse. Elle souffrait cependant de ne saisir tous les statuts (en particulier les salariés de la fonction publique et les salariés des particuliers-employeurs). En intégrant les emplois du particulier employeur dans ces DADS, ces données sont une manière de rendre plus visibles ces emplois et leurs salaires.

Notons que cette innovation s'accompagne de conventions de méthode (Cnis, 2012, p.17-18) : le traitement choisi consiste à faire entrer ces situations d'emploi particulières dans des formats pré-établis des DADS du salariat classique. Il s'agit en particulier de reconstituer « des données postes » pour ces emplois directs. Cela peut conduire à des estimations héroïques. Ainsi, la difficulté à capter des informations administratives précises sur les durées d'emploi dans le cas des emplois de salarié du particulier-employeur conduisent les DADS grand format à retenir arbitrairement que la période d'emploi minimal de chaque poste sera le trimestre, sous estimant sans doute le caractère parcellaire et émietté des emplois de ce régime.

Le fichier de détail trimestriel (FDT)

Il vise à intégrer les données d'emploi des particuliers ●●●

"LE SOUTIEN SCOLAIRE À DOMICILE FAIT PARTIE DES SERVICES À LA PERSONNE, TANDIS QUE L'ÉDUCATION N'EN FAIT PAS PARTIE"

(6) Ces données étaient anciennement collectées par la Dares et mis à disposition des chercheurs sans conditionnalité. Elles sont dorénavant contenues dans le fichier nOva, aujourd'hui sous la maîtrise de l'agence nationale des services à la personne, et, jusqu'ici, non disponible au public et aux chercheurs.

“LES MUTATIONS À L'ŒUVRE DANS CE CHAMP DES SERVICES À LA PERSONNE POURAIENT PRÉFIGURER DES MUTATIONS PROFONDES DU MARCHÉ DE L'EMPLOI”

employeurs aux fichiers trimestriels réalisés pour les estimations de l'emploi de l'Insee. « *Le FDT s'alimente via l'Acooss, la Mutualité sociale agricole, le Système d'information sur*

les agents des services publics (SIASP) fondé sur les fichiers de paie des agents de l'Etat pour les données sur les agents de l'Etat, et via l'application Particuliers employeurs » (Cnis, 2012, p. 19). Pour ce faire, la statistique

recourt à la construction d'unités statistiques fictives, en regroupant les emplois des particulier employeur localisés dans une même commune et exerçant une même activité, dans ce qui sera (pour le moins abusivement) appelé « un établissement ».

Tout en visant à enrichir la connaissance de l'emploi des services à la personne, ces innovations statistiques nécessitent donc quelques contorsions de la part de la statistique publique pour accueillir des situations « atypiques » (en parti-

culier l'emploi direct) – mais en fort développement – et qui d'ailleurs dans ce secteur ne se situent pas en marge du noyau de l'emploi, mais bien au cœur du système d'emploi.

Le deuxième facteur explicatif de l'incertitude autour du comptage de l'emploi dans les services à la personne tient à la nature des emplois.

LES VERTUS DES RÉFLEXIONS SUR LA MESURE DE L'EMPLOI

Au-delà de ce qui se joue dans les services à la personne, les vertus heuristiques de la délicate question de la mesure de l'emploi sont évidentes et multiples. Le rapport du groupe interinstitutionnel montre à quel point ce qui se noue va bien au-delà d'un strict questionnement sectoriel. Il porte sur des interrogations aussi ambiguës que : qu'est ce qu'une profession ? Qu'est ce qu'être en activité ? En filigrane, qu'est ce qu'un emploi ? (7) Comme si les mutations à l'œuvre dans ce champ des services à la personne préfigurent des mutations profondes du marché de l'emploi et du travail, ouvrent des controverses qui remettent en

cause une partie des compromis sur lesquels reposent les conventions statistiques de mesure.

Des emplois au féminin

Les emplois qui sont décrits et mesurés dans le rapport du Cnis sont des emplois féminins qui se conjuguent au temps partiel. L'enquête emploi fait état de 70% de salariés à temps partiel dans les deux professions d'aide à domicile et employé de maison (8). Dans le mandat reçu par le groupe de travail interinstitutionnel, cette question de la durée du travail était peu présente et seulement envisagée sous l'angle technique de la « quantité de travail ».

Mais la spécificité de la nature de l'emploi ne se limite pas au temps partiel, même si les liens avec le temps partiel sont étroits : il s'agit d'abord de tout ce qui a trait à la multi-activité, au multi-emploi, aux situations de multi-employeurs (voir Encadré 2), à la multiplicité des conventions collectives... Ce ne sont évidemment pas des questions disjointes : dans les deux professions dominant les services à la personne, à savoir les aides à domicile et les employés de maison, c'est bien parce

LES SITUATIONS D'EMPLOYEURS MULTIPLES SONT MAL CAPTÉES

Dans l'enquête emploi, la situation de multi-employeurs est prévue. Il en est donc rendu compte statistiquement. Lorsqu'il y a plusieurs employeurs cependant, l'enquête exige, pour poursuivre dans le questionnaire sur la nature des emplois occupés, que les répondants soient en capacité d'énoncer qui ils jugent comme étant leur « employeur principal ». Des difficultés ici se conjuguent avec des intensités différentes (9) : le fait que le statut même d'« employeur principal »

(10) n'ait pas toujours de réalité (qu'on juge à une salariée qui cumule jusqu'à 10 ou 12 clients, parfois employeurs, sur la semaine). Chol et Viger ont par exemple montré qu'un tiers des aides à domicile n'avaient pas d'employeur principal. En conséquence de quoi, on n'a à leur égard aucune information sur les critères qualifiant leur emploi (Chol, Viger, 2007), puisque, si la situation de l'absence d'employeur principal est prévue dans le questionnaire de l'enquête emploi, l'absence de réponse sur l'employeur

principal conduit l'enquêteur à renoncer à poser des questions sur les caractéristiques de l'emploi (durée des temps de travail, etc.) (Cnis, 2012). Ce sont donc des emplois d'une grande précarité qui échappent pour partie à l'enquête emploi – tout comme une partie des conditions de travail échappe sans doute à des activités réalisées au domicile du particulier. C'est aussi là-dessus que les efforts de recherche, couplés à une statistique qui le permettrait, devraient être accentués.

(7) Certaines des annexes du rapport du Cnis fournissent des éléments de discussion intéressants sur ces aspects.

(8) Nous avons montré dans des travaux antérieurs que, chez les aides à domicile et les employés de maison, près de la moitié sont le seul pourvoyeur de revenus du foyer dont elles ont donc la charge (il s'agit soit des enfants, soit d'un conjoint inactif).

qu'il y a une majorité de situations de temps partiel et d'emploi partiel (Maruani, 2003), que les salariées sont conduites à se construire une juxtaposition d'activités, qui, mises bout à bout, peuvent leur faire es-compter entrer dans un emploi rémunérateur, plus ou moins stable.

D'autres caractéristiques sont fréquemment rencontrées dans les services à la personne, bien qu'elles ne leur soient pas spécifiques.

Des emplois « volatiles »

C'est le cas de la volatilité des emplois (Cnis, 2012, p. 22) liée aux situations de temps partiels particulièrement courts, au turnover des salariés, aux situations d'activité occasionnelles, aux variations saisonnières, etc. Ces situations sont structurantes dans les services à la personne, et elles rendent l'emploi volatile – et peut-être « liquide ». Ce n'est évidemment une caractéristique ni intrinsèque aux emplois ni aux salariés qui les occupent. Cela est le fruit des conditions sociales et institutionnelles conduisant à des organisations du travail contingentes.

Dans ce secteur, bricoler son emploi c'est accepter de recommencer à zéro quand l'utilisateur est décédé (ce qui veut parfois dire que c'est l'employeur qui est décédé) ; quand l'employeur licencie ; quand la situation d'emploi est insoutenable. Cette « volatilité » comme il est dit dans le rapport rend variable le dénombrement des emplois selon la convention retenue, selon qu'il s'agit du volume annuel, du dénombrement en fin de trimestre, etc. Cette volatilité invite sans doute à revisiter certaines questions, à l'instar de l'« ancienneté » dans les indicateurs de l'emploi et de sa qualité. En effet, dans la convention collective du particulier employeur, le salarié recommence avec une ancienneté nulle à chaque nouvel employeur.

L'auto-entrepreneuriat en trompe l'œil

L'incertitude statistique autour du nombre d'établissements, très marquée dans ce champ, est directement liée à l'activité de l'auto-entrepreneuriat difficile à saisir. Soulignée par le rapport du Cnis, l'importance des auto-entrepreneurs dans les services à la personne est donc aussi source d'incertitude supplémentaire. Le rapport pointe que l'Acoss dénombrait fin 2010, 11 261 établissements actifs dans les services à la personne. Pour la même période, la base nOva (gérée par l'ANSP), comptabilisait 24 753 organismes agréés inscrits, soit 120% de plus... *« Ces écarts s'expliquent en grande partie par un manque de repérage des auto-entrepreneurs et des entreprises individuelles exerçant une activité de services à la personne par l'Acoss »* (Cnis, 2012, p. 13), mais aussi par le fait que nOva retient tous les auto-entrepreneurs, y compris ceux qui ont une activité nulle...

Qu'est-ce qu'un emploi ?

Les questions sur ce qu'est une « profession » deviennent alors de plus en plus légitimes, comme le suggère une des annexes du rapport, de même que la définition de ce qu'est un emploi. L'analyse du secteur des services à la personne le montre de manière exacerbée : dans ce champ, la convention d'emploi fordiste (en CDI, à temps complet, avec un rôle central accordé à l'ancienneté dans la rémunération) est à bout de souffle, alors que l'enjeu de la quantification de l'emploi n'a jamais été aussi vif : combien d'emplois ont-ils été créés depuis la création du secteur ? Peut-on convenir que tout ce qui a été créé est de l'emploi ? Si la moitié des emplois du particulier-employeur des services à la personne ont une

durée de travail de moins de 5 heures par semaine, peut-on considérer ces bouts d'emploi encore comme un emploi ? (11)

CONCLUSION

Les conclusions du rapport du groupe de travail peuvent être qualifiées d'optimistes. Les motifs de satisfaction tiennent aux innovations suggérées par l'Insee, en particulier les DADS grand format. Les chercheur-usager de la statistique se réjouiront également de ce que la base nOva, élaborée par l'ANSP avec des statistiques qui étaient antérieurement mis gracieusement à leur disposition par la Dares, soit sous peu accessible à eux, après trois années complètes sans aucun accès à ces statistiques, dans une période pourtant marquée par des restructurations drastiques du secteur (12).

Mais au-delà, il n'est pas inutile de suggérer au Cnis les choix, peut-être non contradictoires, auquel le rapport nous invite, pour tant passés sous silence. Une stratégie, celle du groupe interinstitutionnel, consiste à passer un temps important (voire chronophage, comme le montre la haute technicité du rapport, le temps qu'il a fallu pour le rédiger, etc.) à réunir statistiquement des activités très diverses sur la base de l'appariement (coûteux) de bases d'origine administrative, en admettant des redressements parfois conséquents, en laissant insolutionnés certains problèmes de double comptes, en

“SI LA MOITIÉ DES EMPLOIS DU PARTICULIER-EMPLOYEUR DES SERVICES À LA PERSONNE ONT UNE DURÉE DE TRAVAIL DE MOINS DE 5 HEURES PAR SEMAINE, PEUT-ON CONSIDÉRER CES BOUTS D'EMPLOI ENCORE COMME UN EMPLOI ?”

(9) Certaines de ces questions avaient déjà été relevées par Alexandra Chol et Estelle Viger dans un article de 2007 à partir d'une exploration des difficultés statistiques à capter les emplois à temps partiel des services à la personne.

(10) Cela a une importance extrême dans le cas de la mesure du temps partiel. En effet, on se limite aux premiers employeurs, avec ce que ce seuil contient d'arbitraire, et d'« employeurs principaux » de conventionnel et d'inopérant parfois.

(11) Ainsi, dans l'évaluation du Plan réalisé par Michèle Debonneuil en 2008, on pouvait lire que la moitié des emplois du particulier-employeur était d'un volume inférieur à 5h/semaine en lissage annuel. Voir aussi Jany-Catrice, 2009.

(12) Et donc partiellement passées sous silence.



réalisant des contorsions héroïques, le tout dans l'incertitude de ce qu'un gouvernement fait, un autre peut le défaire... Une seconde stratégie pourrait prendre l'opportunité des questions soulevées par ce rapport pour ouvrir un volet de recherche sur les manières par lesquelles la statistique du XXI^e siècle pourrait mieux tenir compte des situations de l'emploi (et de leur qualité) qu'incarne d'ores et déjà une partie importante des situations d'emploi des services à la personne : situations très éloignées des conventions de l'emploi fordiste sur lequel le système statistique s'est appuyé depuis la création de l'Insee en 1946, pour se développer.

(13) Notons l'initiative intéressante de la Drees à cet égard qui a expérimenté une enquête IAD (enquête auprès des intervenants à domicile). Voir <http://www.drees.sante.gouv.fr/enquete-aupres-des-intervenants-a-domicile-iad,6550.html/>.

(14) Comme le fait le réseau des « autres chiffres sur le chômage ».

Dans ce second cas, une réflexion approfondie sur l'enquête emploi pourrait être conduite, et pourraient être interrogées les pratiques souvent délicates auxquelles sont inévitablement soumis les enquêteurs de cette enquête, lorsqu'ils cherchent à faire entrer dans des cases normées, des situations d'emploi (post-fordistes) qui sont mal appréhendées par les nomenclatures, les classements et les critères. Devraient être explorées les manières de mieux tenir compte du temps partiel, des situations de multi-activité et de multi-employeurs, de construction individuelle de bouts d'emploi, de l'emploi volatile. Devraient être mises en lumière, par des questionnaires appropriés, les spécificités

du travail réalisé dans le domicile des particuliers (13) et à l'abri de l'inspection du travail. Devraient être soulevées les questions des frontières souvent poreuses avec des situations atypiques liées à l'auto-entrepreneuriat, au travail au noir, au chômage (14), etc.

Plus généralement, il ne serait sans doute pas inutile de profiter de l'injonction de la Cour des comptes et des travaux de ce groupe de travail, pour réfléchir (plus) collectivement à la manière par laquelle la statistique publique pourrait aider à la reconstruction d'une convention sur ce qu'est un emploi. Ou peut-être des conventions plurielles sur les états de l'emploi. ♦

Florence Jany-Catrice

BIBLIOGRAPHIE

Chol Alexandra, Viger Estelle 2007, « Données statistiques relatives au temps partiel dans le secteur des services à la personne », Note de la Dares au Ministère de l'économie des finances et de l'emploi et au ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité, octobre.

Cnis 2012, « Rapport du groupe de travail interinstitutionnel sur la connaissance statistique des emplois dans les services à la personne », mars. http://www.cnis.fr/files/content/sites/Cnis/files/Fichiers/commissions/emploi_qualification_revenus_du_travail/2012/documents_preparatoires/DPR_2012_1re_reunion_COM_emploi_rapport_connaissance_services_personne.PDF

Devetter François-Xavier, Jany-Catrice Florence, Ribault Thierry, 2009, *Les services à la personne*, La Découverte, coll. Repères.

Jany-Catrice Florence, 2010, « La construction sociale du « secteur » des services à la personne : une banalisation programmée ? » *Sociologie du travail*, vol. 52, n°4, p. 521-537

Laville Jean-Louis, 2005, « L'économie sociale et solidaire en France », dans Laville J.-L., Magnen J.-P., de França Filho G. C. & A. Medeiros (dir.), *Action publique et économie solidaire*, Toulouse : Editions Érès.

Lefebvre Marion, 2012 (à paraître), « Qualité(s) d'emploi dans les services à la personne en France : entre régulations publiques et régulations professionnelles », Thèse de doctorat en économie, Université Lille1, décembre.

Maruani Margaret, 2003, *Travail et emploi des femmes*, La Découverte, coll. Repères.