



Diagnostics métiers en tension

Assistant maternel, garde d'enfant

Le présent diagnostic porte sur le métier « Assistant maternel, garde d'enfant ». Avec **18 430 emplois** en Provence - Alpes - Côte d'Azur, il fait partie des métiers en forte tension en région. Il présente par ailleurs des tensions structurelles sur neuf ans et des difficultés de recrutement pressenties par les employeurs interrogés en 2022 sur leurs intentions d'embauche.

Ce diagnostic, réalisé à la demande de la Drees et du Conseil régional, mobilise un ensemble d'informations régionalisées, portant sur plusieurs dimensions : marché du travail, emploi, formation, insertion... Il permet notamment d'identifier des causes de difficultés de recrutement et propose plusieurs pistes d'actions, approfondies avec des acteurs socio-économiques.

Chiffres-clés emploi-formation en région

18 430 personnes exercent ce métier.

Sont dénombrés fin 2020 :

- 15 970 agréments d'assistants maternels.
- 12 185 assistants maternels du particulier employeur ;
- 5 390 gardes d'enfants à domicile du particulier employeur.

- 98 % de femmes.
- Uniquement des emplois salariés dont 82 % en CDI.



- 38 % ont un niveau de diplôme CAP-BEP ; 26 % un niveau bac ; 19 % un niveau supérieur au bac ; 17 % n'ont pas de diplôme.
- Les principaux secteurs employeurs : « Accueil de jeunes enfants » (63 % des emplois) ; « Administration publique générale » (10 %) ; « Aide à domicile » (8 %).

Un métier qui peut s'exercer auprès de différents types d'employeurs (particulier employeur, en emploi direct ou mode mandataire ; entreprise privée des services à la personne, en mode prestataire ; crèche familiale publique, associative ou plus rarement privée...) et dans différents cadres de travail (au domicile du professionnel ou des parents ; dans une maison d'assistants maternels [MAM] voire en structure collective ou établissement d'accueil du jeune enfant [EAJE] telles que les crèches multi-accueil...).

14 900 demandeurs d'emploi pour ce métier

- 43 % ont un niveau CAP-BEP ; 29 % un niveau bac ; 18 % un niveau supérieur au bac ; 10 % n'ont pas de diplôme.



2 790 personnes inscrites en dernière année d'une formation certifiante visant notamment ce métier

- Dans les spécialités de formation « Travail social » et « Spécialités plurivalentes des services aux personnes ».
- 43 % en formation initiale - voie scolaire ; 34 % en formation continue des demandeurs d'emploi ; 11 % en formation continue financée par l'OPCO ; 8 % en contrat de professionnalisation ; 4 % en formation initiale - apprentissage.



Des difficultés de recrutement importantes

- 1 890 projets de recrutement en 2022, dont 87 % jugés *a priori* difficiles par les employeurs.
- En tension forte ou élevée dans tous les départements de la région (hors territoires hauts-alpins où les données ne sont pas exploitables).



Des enjeux emploi-formation liés à :

- L'évolution des besoins en compétences et en formation
- La sécurisation des parcours et au maintien dans l'emploi
- La gestion des ressources humaines (GRH) et à l'attractivité du métier.

Sources : Dares, Pôle emploi (Métiers en tension 2011-2021, DEFM ABC au 31.12.2021) ; Insee (RP 2017-2021 millésimé 2019) ; Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur (Base effectifs en formation 2018) ; Pôle emploi (BMO 2022) ; Drees (Enquête Aide sociale, volet PMI au 31.12.2020) ; Urssaf, CnCesu, Centre Pajemploi (Salariés des particuliers employeurs en 2020) – Traitement Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur.

1. Enjeux liés à l'évolution des besoins en compétences et en formation

Un lien faible entre emploi et formation diplômante

- Un métier ouvert à des profils très variés : 38 % des actifs en emploi ont un niveau de diplôme CAP-BEP ; 26 % un niveau bac ; 17 % n'ont pas de diplôme (respectivement 23 % ; 21 % et 14 % pour l'ensemble des actifs en emploi) ; 15 % des professionnels seulement ont un diplôme spécialisé en « Travail social ».
- Assistant maternel, une activité soumise à un agrément délivré par les services départementaux de la PMI (Protection maternelle et infantile) pour cinq ans et à une formation obligatoire de 120 h minimum (dont 80 h avant le premier accueil). L'agrément atteste que les conditions matérielles (hygiène, sécurité des locaux, matériel nécessaire) et psychiques (équilibre du professionnel) sont réunies pour accueillir deux enfants ou, à titre dérogatoire, jusqu'à quatre enfants.

Des emplois en baisse

- Le nombre d'emplois diminue dans ce métier (- 5 % entre 2013 et 2019), et ce depuis plusieurs années. Selon l'Observatoire de l'emploi à domicile, la baisse du nombre d'assistants maternels et de gardes d'enfants est constatée dans tous les départements, hormis dans les Alpes-de-Haute-Provence et uniquement pour les postes de gardes d'enfants.
- Une tendance qui devrait se poursuivre du fait des nombreux départs à la retraite des salariés (au niveau national, 44 % des assistants maternels partiraient à la retraite d'ici 2030), non compensés par de nouvelles recrues. 156 000 embauches seraient nécessaires à l'échelle nationale pour maintenir la capacité d'accueil individuel actuelle.
- D'autres facteurs jouent également : difficultés d'accès au logement (lieu d'exercice principal de l'activité) ; recul de la natalité en région (- 8 % entre 2013 et 2020) ; diminution des crèches familiales (- 21 % sur la même période) ; augmentation des EAJE (+ 28 %), soutenus par les pouvoirs publics et moins onéreux pour les familles, en raison du mode de calcul du complément du libre choix du mode de garde (dit « complément mode de garde » ou CMG).
- Par ailleurs, l'activité de ces professionnels a été affectée par la crise sanitaire liée à la Covid 19 : baisse des heures travaillées, isolement et manque d'information pour conduire l'activité dans le respect des protocoles sanitaires tardivement connus, défaut de paiement des familles, salaires impayés...

Des offres et des projets de recrutement nombreux et en hausse

- 25 140 offres d'emploi diffusées en 2021 (+ 10 % par rapport à 2017).
- 1 890 projets de recrutement (+ 114 % sur la même période).
- Des facteurs combinés qui indiquent une forte intensité des embauches (au regard de l'emploi salarié) pour ce métier dans une région où le nombre de particuliers employeurs diminue moins qu'en France (53 178 parents employeurs dénombrés en 2020 par Pajemploi, - 2 % en un an contre - 4 % au national).

Une main-d'œuvre disponible en légère diminution et inégalement répartie sur le territoire

- 14 900 demandeurs d'emploi cherchent à exercer ce métier.
- Un nombre en légère baisse (- 6 % sur un an contre - 7 % tous métiers).
- Un déséquilibre plus prononcé dans les Bouches-du-Rhône et les Alpes-Maritimes, qui concentrent respectivement 56 % et 21 % des offres d'emploi ; 45 % et 16 % des demandeurs d'emploi. Le recours aux gardes d'enfants à domicile se développe en effet davantage dans les grandes aires urbaines.

Une adaptation des compétences pour répondre aux évolutions du secteur

- L'accueil des jeunes enfants, un secteur qui se structure : convergence de la branche professionnelle des salariés du particulier employeur avec celle des assistantes maternelles ; création de la convention collective de branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile (janvier 2022) ; développement des MAM (165 en région en 2020, + 4 % en un an)...
- En parallèle, le secteur se professionnalise pour répondre à la réglementation (formation obligatoire modifiée au 1^{er} janvier 2019), à la demande des employeurs et des pouvoirs publics (contrat d'études prospectives des Services à la personne, plan national « Ambition enfance égalité » ; plan de formation continue des professionnels de la petite enfance et plateforme nationale de professionnalisation de l'emploi à domicile...) compte tenu du rôle du secteur dans l'économie, la cohésion sociale et territoriale, en région comme en France.
- Des besoins de compétences à la fois comportementales (écoute, sens du contact), organisationnelles (responsabilité, autonomie, organisation logistique), cognitives (communication, créativité) et techniques (prévention des risques, règles d'hygiène, accompagnement de l'éveil et du développement de l'enfant y compris en situation de handicap, démarches écocitoyennes, nouvelles pratiques liées au numérique, à la robotique, gestion d'un projet de MAM)...



Un métier vecteur de cohésion économique, sociale, territoriale et à fort enjeu de reconnaissance professionnelle

En région, l'offre d'accueil des jeunes enfants varie d'un département à l'autre. C'est dans les Bouches-du-Rhône (avec 49 places pour 100 enfants de moins de 3 ans), les Alpes-Maritimes et le Vaucluse (51 places pour ces deux départements) qu'elle est la plus faible. L'accueil individuel (par un assistant maternel ou, plus rarement, une crèche familiale) est le premier mode d'accueil formel des jeunes enfants aujourd'hui en France. C'est aussi le cas en région dans les départements des Hautes-Alpes, du Var et du Vaucluse (Drees, enquête Aide sociale ; IRCEM ; Insee, estimations provisoires de population au 01.01.2021). Pourtant, son mode actuel de financement, reposant sur le complément de libre choix du mode de garde (CMG), est aujourd'hui très peu accessible aux familles pauvres en raison des avances de frais que doivent assumer les familles.

Un des objectifs de la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté et du plan « Ambition enfance égalité » est de faciliter ce mode de financement en simplifiant ses règles (extension des aides financières pour diminuer le reste à charge pour les parents employeurs dans le cadre du projet de loi de finances 2023, rémunération directe par la Prestation d'accueil du jeune enfant (Paje) après accord entre les parents et le salarié) et ses modalités d'accès par le **développement de MAM**.

De même, le protocole « Insertion dans l'emploi/Petite enfance » signé conjointement par les ministères en charge des affaires sociales et du travail a un double objectif : **soutenir l'insertion professionnelle en proposant des solutions d'accueil des enfants**, un des freins majeurs au retour à l'emploi, et **valoriser les métiers de la petite enfance auprès des personnes en recherche d'emploi et celles en parcours d'insertion vers l'emploi**. Diverses actions sont envisagées dans ce cadre : développement des modes d'accueil du jeune enfant à vocation d'insertion professionnelle (AVIP) avec l'appui de la CNAF ; aide au développement des initiatives territoriales innovantes (solutions d'accueil en horaires atypiques...); animation territoriale des acteurs de la petite enfance et du service public de l'insertion et de l'emploi (SPIE) ; incitation des structures de l'insertion par l'activité économique (SIAE) et des groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) à se positionner sur les métiers de la petite enfance et à orienter les personnes en parcours d'insertion vers ces métiers...

Ces plans d'action nationaux font écho aux récents travaux du Conseil économique, social et environnemental (CESE) (rapport consacré au travail à domicile, avis sur le service public d'accueil de la petite enfance), qui témoignent d'une prise de conscience accrue depuis la crise sanitaire du **décalage entre le rôle social majeur de ces professions et la réalité de leurs conditions d'emploi, de rémunération et de travail**. Il affirme par ailleurs que l'insuffisante reconnaissance des compétences mobilisées, l'absence de prise en compte des difficultés spécifiques et des pénibilités de leurs tâches sont **responsables de la profonde crise de recrutement qui marque aujourd'hui ces professions**. Le potentiel considérable d'emplois utiles et de qualité qu'elles représentent devant pourtant être considéré comme un atout contre le chômage ; un levier majeur et concret d'égalité, de mixité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que de justice sociale.

Enfin, différentes actions voire expérimentations sont conduites par les branches professionnelles (souvent soutenues par les pouvoirs publics) notamment en matière de *sourcing*, de professionnalisation, de viabilité financière des prestations de services : REVA, Lab migration, CEP dans le cadre du PIC, EDEC du Particulier employeur, étude sur l'accompagnement à domicile des enfants et des adolescents en situation de handicap...

Sources : sites et études Ipéria, Observatoire de l'emploi à domicile, Fepem, Fedesap, CESE, ministères en charge des affaires sociales et du travail ; entretiens complémentaires.

Pistes d'action préconisées

- **Prévenir les désajustements tant quantitatifs que qualitatifs** pour pallier les départs à la retraite des professionnels, les abandons de carrière (reconnaissance institutionnelle et sociale jugée insuffisante, salaires impayés...) ainsi que le renforcement des compétences attendu des professionnels.
- **Diffuser et essaimer les réflexions, les préconisations résultant des démarches et des plans d'action nationaux** afin de permettre une sensibilisation et une mobilisation conjointe des acteurs économiques et publics en région (CEP des Services à la personne, rapport du CESE, plan « Ambition enfance égalité », observatoires et productions de connaissance dédiés...).
- **Diversifier les modalités de *sourcing* et de formation pour élargir le vivier des nouveaux entrants** (VAE, formation continue des demandeurs d'emploi, POEC/POEI, SIAE, GEIQ, dispositifs de reconversion et de mobilité professionnelle...).
- **Développer et valoriser les expérimentations conduites en la matière sur certains territoires** (REVA - expérimentée en région pour simplifier la certification des compétences professionnelles par la VAE, « Lab migration » à Marseille, « Mobilités intersectorielles » dans le Var, « Atelier de détection de compétences », prêts de logement par les collectivités territoriales ou accès aux HLM pour les MAM dans les Alpes-Maritimes...) voire en dehors de la région.
- **Recenser les besoins de formation correspondant aux compétences émergentes ou à renforcer pour professionnaliser l'activité notamment via les outils existants** : Engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) ; plateforme nationale de professionnalisation (Ipéria)...
- **Développer l'offre de formation et de certification dans les territoires moins pourvus**, pour répondre aux opportunités d'emploi dans une région où le nombre de particuliers employeurs reste relativement stable pour la garde d'enfant.
- **Favoriser l'accès des salariés en poste à des modules de formation complémentaires** permettant l'acquisition de ces nouvelles compétences en facilitant la **compréhension** et la **mobilisation des dispositifs** (boîtes à outils, guides, tutoriels...) par les particuliers ou les structures employeurs mais aussi par les salariés eux-mêmes et en s'appuyant sur la **politique de professionnalisation prévue par la nouvelle Convention collective nationale (CCN)**.



Le dispositif Préparation opérationnelle à l'emploi (POE)

La POEC (POE collective) et la POEI (POE individuelle) sont des dispositifs destinés à pallier les difficultés de recrutement. La POEC permet à plusieurs demandeurs d'emploi d'acquérir, via une formation financée par l'État dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences, les compétences requises pour occuper des postes correspondant à des métiers « en tension » ou porteurs. À la différence de la POEI, ces métiers ne sont pas identifiés par l'entreprise mais par les branches professionnelles ou leur OPCO : le dépôt d'une offre d'emploi auprès de Pôle emploi n'est donc pas un prérequis.

En s'appuyant sur les relations avec Pôle emploi au niveau régional, certains OPCO sont en mesure de proposer également aux adhérents du territoire des POEI financées par Pôle emploi. La programmation des POE est présentée pour chaque région afin que les employeurs en besoin de recrutement puissent se mettre en relation avec les organismes de formation concernés.



Le dispositif REVA

REVA est une expérimentation soutenue par le ministère en charge du travail pour simplifier et accélérer la certification des compétences professionnelles par le dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE). L'expérimentation porte sur une liste précise de certifications partenaires. Parmi les partenaires figurent plusieurs ministères certificateurs (les ministères en charge du travail, de la santé, des affaires sociales, de l'enseignement supérieur, de l'agriculture et de l'éducation nationale) ainsi que d'autres organismes certificateurs œuvrant pour le compte de branches professionnelles comme Ipéria.

2. Enjeux liés à la sécurisation des parcours et au maintien dans l'emploi

Des certifications majoritairement mises en œuvre via la formation continue

- 2 790 personnes sont inscrites en dernière année d'une formation certifiante visant notamment ce métier (2 % des formés en région).
- Neuf certifications mises en œuvre en région et relevant uniquement du niveau CAP-BEP.
- Une forte mobilisation des dispositifs de formation continue pour les demandeurs d'emploi (34 % contre 13 % pour l'ensemble des formés) ; pour les salariés (11 % contre 4 %) et, dans une moindre mesure, en contrat de professionnalisation (8 % contre 7 %).

Un faible recours à la formation initiale, en particulier par apprentissage

- 43 % des personnes en formation initiale dans le cadre de la voie scolaire (67 % pour l'ensemble des formés).
- Seulement 4 % des personnes en formation initiale par l'apprentissage (8 % pour l'ensemble des formés).
- 1 % des salariés sont en contrat d'alternance (2 % tous métiers).

Des reconversions orientées vers ces domaines de formation en région

- Au plan régional, les domaines « Travail social » et « Spécialités plurivalentes des services aux personnes » figurent aux 5^e et 6^e rang des domaines de formation suivis par les salariés en reconversion.
- Ces constats révèlent une certaine attractivité pour ce métier en deuxième partie de carrière professionnelle (les projets de reconversion intervenant vingt-deux ans après le début de la vie active en moyenne nationale).

Une insertion relativement favorable à l'issue des formations mais des interruptions en cours de parcours

- Une insertion dans l'emploi, six mois après la formation, favorable après le titre professionnel assistant(e) de vie aux familles (77 %) et le diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social (DEAES)(81 %).
- Mais une part notable d'abandons en cours de formation au DEAES (12 % en 2018 ; 14 % en 2019).

Une part importante de seniors et de demandeurs d'emploi de longue durée

- 35 % des demandeurs d'emploi recherchant un emploi dans ce métier ont 50 ans ou plus (29 % tous métiers).
- 61 % des demandeurs d'emploi sont inscrits à Pôle emploi depuis un an ou plus (47 % tous métiers) et 43 % depuis deux ans ou plus (28 % tous métiers).

Pistes d'action préconisées

- **Valoriser les certifications existantes pour soutenir le développement de parcours qualifiants, d'opportunités et de perspectives professionnelles** pour les salariés et demandeurs d'emploi positionnés sur ce métier (certification des compétences socles, certification par blocs de compétences, réflexions sur le développement d'une certification de niveau 2 comme de parcours professionnels entre accueil collectif et individuel...).
- **Développer le tutorat et l'accompagnement des formés et des sortants de formation** pour suivre mais aussi optimiser les conditions de formation, d'insertion et de reconversion (parcours de formation adaptés et plus individualisés en particulier pour les publics les plus éloignés de l'emploi, réflexion sur l'adaptation possible des dispositifs d'alternance au secteur).
- **Clarifier les besoins de compétences et les attentes des employeurs** au regard de la réglementation, de la demande des familles et des organisations du travail individuelles ou collectives (MAM, crèches familiales).
- **Reconnaître et prévenir les risques professionnels (troubles musculo-squelettiques, risques psycho-sociaux) pour limiter les situations à risques** (licenciements pour inaptitude, maladies professionnelles, accidents du travail), l'usure professionnelle et favoriser le maintien dans l'emploi des professionnels expérimentés.
- **Sensibiliser et rendre acteurs, les particuliers employeurs, les responsables de structure et leurs salariés sur ces questions, en diffusant ou en adaptant des outils existants** (à l'instar du [Guide de prévention des risques professionnels à domicile](#) produit en Occitanie dans le cadre d'une expérimentation conduite notamment par l'Anact, la Fepem et la Carsat).
- **Amplifier l'accès des salariés au dispositif de suivi de la santé au travail**, conformément aux récentes dispositions conventionnelles et législatives (accord du 4 mai 2022 relatif à la mise en œuvre du dispositif de médecine du travail étendu par l'arrêté du 18 juillet 2022 dont l'application sera effective au 1^{er} janvier 2025).

3. Enjeux liés à la GRH et à l'attractivité du métier

Des emplois relevant principalement de particuliers employeurs

- 75 % des professionnels sont salariés de parents employeurs.
- Seulement 16 % des emplois relèvent d'une société privée prestataires de services à la personne ou d'une crèche familiale privée ; 7 % d'une crèche familiale du secteur public (gérée par une collectivité territoriale ou un centre communal ou intercommunal d'action sociale), correspondant à des structures de grandes tailles en nombre de salariés, et 3 % de structures associatives (MAM, crèche familiale associative...) qui emploient le plus souvent moins de 50 salariés.

Des jeunes peu nombreux dans l'emploi mais plus diplômés que leurs aînés

- L'âge moyen est de 47,3 ans pour les assistants maternels et de 42 ans pour les gardes d'enfant à domicile en région (*Pajemploi, Salariés des particuliers employeurs en 2020*).
- 12 % des personnes exerçant le métier ont moins de 30 ans (17 % tous métiers).
- Parmi ces actifs, 56 % ont un diplôme de niveau bac ou plus (pas spécifiquement en lien avec le métier) ; cette part est de 32 % chez les seniors.
- Une élévation du niveau de diplôme nettement plus marquée que pour l'ensemble des métiers qui fait écho aux exemples, cités en entretien, de reconversion de personnel qualifié des établissements d'accueil collectif (puériculteurs, éducateurs de jeunes enfants) vers ce métier.

Un afflux modéré de nouveaux entrants

- 19 % des actifs en emploi dans ce métier ont moins de onze ans d'ancienneté sur le marché du travail (21 % tous métiers).
- Seulement 17 % des demandeurs d'emploi recherchant un emploi dans ce métier ont moins de 30 ans (25 % tous métiers).
- Le taux de sortie de l'emploi est supérieur au taux d'entrée de nouveaux professionnels, pour les gardes d'enfants comme pour les assistants maternels (respectivement 36 % et 10 % contre 35 % et 7 %).

Des emplois majoritairement stables mais des offres d'emploi davantage sur des contrats courts

- 82 % des personnes exerçant ce métier sont en CDI (85 % tous métiers).
- 23 % des offres diffusées concernent un CDD de plus de six mois et 39 % un CDD de moins de six mois (respectivement 7 % et 13 % tous métiers).
- Des indicateurs de non-durabilité de l'emploi à l'initiative des employeurs et de turn-over (remplacement de salariés absents, ruptures de contrat...).

Des salaires faibles et des conditions de travail exigeantes

- La moitié des salariés gagnent moins de 1 360 € net par mois, à temps plein (1 740 € tous métiers). Le salaire horaire net moyen des assistants maternels par enfant accueilli est toutefois plus élevé en région que dans la plupart des autres territoires. Ce n'est pas le cas des gardes d'enfant à domicile.
- Des emplois fréquemment à temps partiel (29 % contre 17 % tous métiers) et parfois subi (employeurs multiples, horaires décalés).
- Les documents de prévention des risques professionnels ou ceux décrivant l'activité font état de contraintes horaires et de rythme, travail le week-end, positions pénibles, gestes répétitifs, relations contractuelles avec plusieurs employeurs, travail isolé, etc., susceptibles d'entraîner une usure professionnelle prématurée.

Acteurs publics et socio-économiques se mobilisent pour développer l'attractivité de ce métier

Le métier d'assistant maternel et de garde d'enfant à domicile suscite actuellement de nombreuses réflexions et expérimentations, conduites souvent à l'initiative des branches professionnelles et soutenues par les pouvoirs publics. Celles-ci poursuivent différents objectifs contribuant à valoriser le métier et à développer son attractivité.

- **Création et développement de certifications spécifiques au métier** (tel que le titre de niveau 3 ou CAP-BEP « Assistant maternel - Garde d'enfants »).
- **Mise en œuvre de contrat et de formation au CAP Accompagnant éducatif petite enfance (AEPE) en alternance** pour des jeunes adultes, notamment par des structures prestataires de garde d'enfants à domicile.
- **Construction d'un cadre contractuel et conventionnel favorable à l'amélioration des conditions de travail** et de rémunération par la création de la CCN du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.
- **Revalorisation du SMIC au 1^{er} mai 2022**, permettant une hausse du taux de salaire horaire moyen.
- **Reconnaissance et préventions des risques professionnels** par la mise en œuvre du dispositif de médecine du travail (accord du 4 mai 2022 étendu par arrêté du 18 juillet 2022).
- **Développement de carrière et de perspectives d'évolution**, grâce à l'allègement de formation (possible après évaluation de l'organisme de formation et en fonction du parcours du candidat) ou équivalence partielle sur certains blocs de compétences, entre les diplômes d'État suivants : DEAES, DEAF, DEAS, DEAMP, DEAP.
- **Accompagnement des transitions professionnelles** en valorisant les compétences transférables d'autres métiers et en les complétant afin d'envisager la pluriactivité. Une étude qualitative menée en Provence - Alpes - Côte d'Azur et en Occitanie cherche ainsi à identifier les aires de mobilité ; les passerelles intersectorielles en provenance notamment de la grande distribution, de l'hôtellerie-restauration et de l'animation, ainsi que les freins et leviers à ces mobilités.
- **Meilleur accès des parents à l'information sur le mode d'accueil individuel** avec la création, au niveau national, de 1 380 Relais assistants maternels (RAM) d'ici 2025.
- **Encouragement des formes collectives d'organisation du travail** en développant les réseaux de professionnels (RAM, MAM). Ces lieux répondent à une évolution des aspirations de certains



professionnels (rompre l'isolement, exercer en dehors du domicile, obtenir une meilleure reconnaissance professionnelle, faire évoluer leur pratique au contact de pairs...) ainsi qu'à des besoins ou préférences de certains parents (horaires plus flexibles et adaptés notamment à des professions aux horaires atypiques, environnement collectif pour les enfants) et peuvent contribuer à lever les freins périphériques (accès au logement pour l'accueil à domicile).

- Mise en place (par les lois de financement de la sécurité sociale) du **tiers payant CMG pour l'accueil individuel** ainsi que pour les structures et **ouverture du service d'avance immédiate du crédit d'impôt** pour les activités de garde d'enfants âgés de plus de 6 ans... Ces axes d'amélioration méritent d'être amplifiés mais aussi d'être relayés auprès des acteurs et opérateurs de l'écosystème emploi, formation, orientation professionnelle.

Sources : sites et études Ipéria, Observatoire de l'emploi à domicile, Fepem, Fedesap, ministère en charge des affaires sociales ; entretiens complémentaires.

Pistes d'action préconisées

- **Renforcer et encourager l'accompagnement pérenne du binôme salarié/particulier employeur** par les branches professionnelles, les structures mandataires, les organismes sociaux et publics en charge de la petite enfance (aide au recrutement, mixité des personnels, optimisation des conditions de travail et d'emploi...).
- **Soutenir et amplifier, à l'échelle des branches professionnelles, la mise en œuvre des stratégies de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP)**, de démarches de qualité de vie au travail (QVT) et de responsabilité sociétale et environnementale des entreprises (RSE), pour **faciliter l'embauche et la fidélisation de personnel plus diplômé que par le passé** (limiter l'absentéisme, le turn-over et les sorties prématurées du métier).
- **Encourager les formes collectives d'organisation du travail en rémunérant les temps de coordination et en accompagnant le développement des réseaux de professionnels (MAM, crèches familiales)** pour en assurer la viabilité à moyen-long terme.
- **Poursuivre les réflexions menées sur les niveaux de rémunération des salariés** (dont la revalorisation est ancienne), le suivi administratif des bulletins de paye (notamment pour les postes multi-employeurs) et proposer, lors des recrutements, des fourchettes de salaire ajustées en fonction de l'expérience et des compétences des candidats.
- **Actualiser l'information métier** (travail avec les services académiques, les conseillers à l'orientation et à l'emploi ; ateliers, informations collectives, journées portes ouvertes, salons petite enfance ; capsules vidéo en ligne ou sur les réseaux sociaux...) pour mettre en perspective, auprès des jeunes, des demandeurs d'emploi et des candidats à la reconversion, les opportunités d'emploi stable et qualifié, les atouts objectifs du métier ainsi que les bonnes pratiques et les efforts réalisés par les employeurs, leurs représentants et les services publics (CAF, PMI, collectivités territoriales...) pour améliorer les conditions d'emploi et de travail.
- **Accompagner les transitions vers le métier par les mobilités intra et intersectorielles**, en travaillant sur les passerelles entre les métiers du secteur de l'action sociale, du soin ou d'autres secteurs.
- **Diffuser et s'appuyer, dans ces deux objectifs, sur les travaux conduits sur l'attractivité des métiers du secteur de l'emploi à domicile** (principaux facteurs d'attractivité, critères de négociation salariale...).

Nomenclatures et sources statistiques :

Les **nomenclatures métiers** utilisées sont indifféremment, compte tenu de l'homogénéité du périmètre couvert pour ce métier, celles des familles professionnelles (FAP) en 225 postes (niveau le plus fin), des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) en 486 postes (niveau le plus fin) et du Répertoire opérationnel des métiers et des emplois (ROME). La FAP permet une analyse conjointe sur l'emploi et le chômage par métier (articulation de sources Insee, Pôle emploi, Dares...). La FAP correspondant à ce métier est « **T2B60 - Assistantes maternelles** ». Celle-ci renvoie de manière pleine et entière à la PCS « 563a - Assistantes maternelles, gardiennes d'enfants, familles d'accueil » et au ROME « K1303 - Assistance auprès d'enfants ».

Les sources mobilisées permettent d'élaborer un diagnostic portant sur plusieurs dimensions d'analyse :

Tension : indicateurs composites calculés par la Dares et Pôle emploi (Métiers en tension 2011-2021).

Marché du travail : demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi (Dares, Pôle emploi - STMT, DEFM ABC au 31.12.2021) ; offres d'emploi diffusées (Pôle emploi - Offres diffusées 2017-2021) ; enquête sur les besoins de main-d'œuvre (Pôle emploi - BMO de 2017 à 2022).

Emploi : actifs en emploi selon le recensement de la population (Insee - RP 2011-2015 millésimé 2013 et RP 2017-2021 millésimé 2019) ; Type d'établissements employeurs (Insee - Base tous salariés millésimé 2020).

Formation : effectifs en dernière année de formation initiale ou en formation continue (Éducation nationale, Draaf, Drees, Conseil régional, AFPA, Pôle emploi, Dreets - Base Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur, effectifs en formation 2018).

Insertion : Taux d'emploi à six mois des sortants de formations aux professions sociales (Drees - Enquête écoles 2019).

Acteurs « clés » pour ce métier (liste non exhaustive) :

Branches professionnelles et autres organisations paritaires : Branches *des salariés et des assistants maternels du particulier employeur* ; *Observatoire de l'emploi à domicile* porté par la Fepem ; OPCO EP...

Organisations patronales et cluster : Fédération des particuliers employeurs de France (Fepem) ; Fédération des services à la personne et de proximité (Fédésap) ; Pôle services à la personne en Provence - Alpes - Côte d'Azur (PSP)...

Organismes sociaux : CAF, PMI, Urssaf/PAJE (Prestation d'accueil du jeune enfant)

Acteurs publics et prescripteurs : Conseil régional ; Dreets ; Drees ; Rectorats ; Pôle emploi ; Missions locales...

Pour aller plus loin :

Études de l'Observatoire de l'emploi à domicile :

<https://www.fepem.fr/etudes-de-l-observatoire-des-emplois-de-la-famille/>

Travaux de l'institut Iperia :

<https://www.iperia.eu/institut/>

Études du Carif-Oref sur le secteur sanitaire et social :

<https://publications.cariforef-provencealpescotedazur.fr/Sanitaire-et-social>

Chiffres-clés et données statistiques de l'Urssaf :

<https://open.urssaf.fr/pages/particuliers-employeurs-et-leurs-employes/> ;

<https://open.urssaf.fr/explore/?sort=modified&q=particuliers>

Chiffres-clés et données statistiques de la Drees :

<https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/offre-daccueil-des-jeunes-enfants>



Diagnostics métiers en tension

Assistant maternel, garde d'enfant

La thématique des métiers en tension constitue un axe majeur pour le Carif-Oref en termes d'observation et d'accompagnement des acteurs.

En 2021, suite à la nouvelle méthodologie d'analyse des tensions élaborée au niveau national par la Dares et Pôle emploi, le Carif-Oref a dressé un **premier panorama exhaustif des tensions sur le marché du travail régional et départemental** (*Les métiers en tension en Provence - Alpes - Côte d'Azur. État des lieux et facteurs de tension*, « Panorama », n°3, juin 2021). Ce panorama livre une lecture des tensions en 2019, avant la crise sanitaire et économique, permettant d'avoir un point de départ pour une observation annualisée des tensions.

Le présent document s'intègre dans le cadre d'une **nouvelle série de publications sur des métiers en tension**. Pour chaque métier analysé, un diagnostic opérationnel et des pistes d'action sont proposés. Ils articulent une approche statistique et une approche qualitative, enrichies par l'apport d'experts (branches professionnelles, OPCO, acteurs de l'AIO...).

**Directrice
de publication**
Géraldine Daniel

Réalisation
Fanny Bremond
Pauline Gay-Fragneaud

Conception - PAO
www.gachwell.com
Marie-Louise Mendy

Janvier 2023