

Les assistantes maternelles : un métier en évolution, des rémunérations encore faibles et des pénibilités minimisées

Les assistantes maternelles salariées par les parents accueillent à leur domicile jusqu'à quatre enfants âgés de moins de 6 ans. Afin de mieux connaître leur activité, un état des lieux de leurs conditions de travail et d'emploi a été réalisé à partir des enquêtes Emploi (Insee) et Conditions de travail (Dares). C'est une population féminine (à 99 %) et qui vieillit. En 2019, leur âge moyen (48 ans) est supérieur à celui de l'ensemble de la population active (41 ans). Ce métier a connu des évolutions cette dernière décennie, concernant à la fois les pratiques et les identités au travail de ces professionnelles. Elles sont également de plus en plus diplômées. Si les niveaux de rémunération ont progressé ces dernières années, ils correspondent en 2019 à un Smic mensuel à temps plein. Le quotidien des assistantes maternelles est marqué par des journées et semaines de travail très longues pouvant renforcer des tensions entre vies personnelle et professionnelle. Cette profession est exposée aux pénibilités physiques et aux risques psychosociaux. Ceux-ci sont minimisés par ces salariées : elles ne sont que 19 % à déclarer un lien négatif entre leur activité et leur santé.

Bien qu'elle demeure le premier mode d'accueil des enfants de moins de 3 ans, l'offre proposée par les assistantes maternelles agréées est en perte de vitesse. Le nombre de salariées régresse tout comme celui des agréments délivrés ou encore le nombre de familles bénéficiaires du complément de libre choix du mode de garde¹ (CMG) (Onape 2022). Cette tendance ne semble liée ni aux pratiques de ces professionnelles en activité, dont le volume horaire est plutôt en croissance (Urssaf, 2022) ni aux demandes des parents qui demeurent toujours importantes (Boyer, Crépin 2021). Les causes de cette diminution tiendraient davantage à un manque d'attractivité du métier, notamment du fait de leurs conditions de travail et d'emploi. Le rapport de recherche intégral est publié dans la collection dossier d'étude (n° 232)².

Une profession toujours très féminisée dont les configurations familiales se sont diversifiées

Au cours des deux dernières décennies, le nombre d'assistantes maternelles agréées travaillant à leur domicile et salariées des particuliers employeurs croît d'abord de manière forte entre 2003 (250 000) et 2013 (340 000) puis diminue assez rapidement (260 000 en 2019 et 211 000 en 2021)³.

Geneviève Cresson (Clersé)
François-Xavier Devetter (IRES, Clersé)
Julie Lazès (IMTNE, Clersé)

suivi par **Danielle Boyer**
(Cnaf - Onape, DSER)

Pendant cette période, certaines caractéristiques sociodémographiques de ce groupe professionnel demeurent. Selon les données de l'enquête Emploi ([encadré](#)), le métier est féminisé à plus de 99 % et l'âge moyen reste sensiblement plus élevé (et croissant) que la moyenne des actifs occupés (48 ans contre 41 ans). Le pourcentage d'assistantes maternelles immigrées est toujours relativement bas (12 % en 2021), comparativement aux salariées s'occupant des enfants au domicile des parents (près de 30 % en 2021).

Tableau 1 – La situation familiale des assistantes maternelles en 2019 et d'autres groupes d'employés (en %)

	Célibataire sans enfant	Famille mono-parentale	Couple sans enfant	Couple avec enfant	Autres ménages ^(*)
Assistants maternelles du particulier employeur	5	10	27	56	2
Employés	16	15	21	46	2
Employées femmes	14	15	21	45	5
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	16	19	23	38	4
Personnels des services directs aux particuliers	16	14	22	42	6

Source : enquête Emploi 2019.

Lecture : en 2019, 5 % des assistantes maternelles sont célibataires et sans enfant.

(*) La catégorie comprend : ménage de plusieurs personnes ayant toutes un lien de parenté avec la personne de référence du ménage, ni couple, ni famille monoparentale. Ménage de plusieurs personnes n'ayant pas de lien de parenté et autres ménages complexes.

Les spécificités de ces professionnelles sont également très fortes au regard du lieu de vie. Elles sont bien plus fréquemment propriétaires de leur logement et habitent bien moins souvent en quartiers prioritaires ou en HLM que les autres salariés de catégorie employé.

En revanche, des transformations marquées s'observent au cours de la même période, notamment en matière de configuration familiale : si les assistantes maternelles sont plus souvent en couple avec enfant que les autres salariées de statut employé (56 % versus 46 %), cette situation tend à reculer. En effet, le pourcentage d'assistantes maternelles en couple avec enfant est passé de 74 % en 2003 à 56 % en 2019. À l'inverse, les femmes en couple sans enfant sont passées de 17 % à 27 % et les femmes seules ou en situation de monoparentalité représentent 15 % des professionnelles en 2019 contre 6 % en 2003.

Des assistantes maternelles plus diplômées

En matière de formation initiale, les assistantes maternelles déclarent de plus en plus des niveaux de formation bien supérieurs à celui requis pour l'exercice de la profession (qui exige uniquement le passage d'un module du CAP petite enfance). La part des sans diplôme a diminué de 18 points, passant de 40 % à 22 % entre 2003 et 2019 selon l'enquête Emploi. Par ailleurs, les assistantes maternelles accordent une place de plus en plus importante à l'accès à la formation continue. Elles indiquent également plus fréquemment « apprendre au cours de leur travail » en 2019 (74 %) qu'en 2005 (60 %). En comparaison, la hausse pour l'ensemble des salariés n'a été que de 2 points (76 % à 78 %) sur la même période. Cette transformation de l'identité professionnelle, progressive mais notable, s'observe à travers d'autres indicateurs comme celui de la représentation de leur « fonction principale ». Alors qu'en 2005, 48 % des assistantes maternelles considéraient leur activité comme une fonction « d'enseignement, de soins aux autres », ce taux atteint 59 % en 2019. À l'inverse, la fonction d'« entretien, nettoyage, gardiennage » chute de 18 % à 6 %.

Des rémunérations en hausse, qui restent en deçà de celles de métiers comparables

Les professionnelles conservent une marge de détermination de leur tarif lors de la négociation du contrat d'accueil avec les parents-employeurs. En ce sens, leurs niveaux de rémunération se rapprochent bien plus de « prix » (au sens d'un paiement versé en échange d'un service ou d'un produit sur un marché) que de « salaires » au sens classique. Elles demeurent soumises à un encadrement institutionnel important qui détermine à la fois un minimum (rémunération horaire de 3,24 € brut en 2023) et un maximum via le plafonnement des rémunérations versées pour que les parents bénéficient du CMG (à 5 fois le Smic horaire brut par jour, soit une rémunération journalière maximale de 57,60 € en 2023).

De même, les outils numériques proposés par certains sites internet jouent un rôle significatif dans la diffusion d'informations sur les tarifs horaires et la construction d'un « prix de marché » sur certains territoires. Au total, comme les entretiens semi-directifs le soulignent bien, les assistantes maternelles se réfèrent à des normes assez strictes, via l'influence de l'encadrement institutionnel des tarifs, des informations partagées au niveau local et le rappel à l'ordre entre professionnelles.

De fait, la rémunération mensuelle des assistantes maternelles croît au cours des quinze dernières années. Elle rattrape en partie celle des autres femmes employées, alors qu'elle leur était nettement inférieure. Elle dépasse par exemple celle des aides à domicile ou des agents de nettoyage et correspond pratiquement au niveau du Smic mensuel à temps plein (à 97 %, contre seulement 70 % de celui-ci en 2005). Les taux horaires ont également connu une croissance de 66 % (contre 17 % pour les femmes employées), même s'ils demeurent toujours significativement en dessous du Smic : 6,83 € en 2019, à comparer à un Smic horaire net de 7,92 €. Ces hausses visibles dans les données de l'enquête Emploi sont confirmées par les données de l'Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (Urssaf) (Vroylandt et Palliod, 2017).

Méthodologie

Cette recherche met à jour les connaissances relatives aux conditions de travail et d'emploi des assistantes maternelles salariées par des particuliers employeurs à partir de deux démarches complémentaires. Dans un premier temps, elle s'est appuyée sur l'analyse de deux sources statistiques : l'enquête Emploi (2003-2019) réalisée par l'Insee et l'enquête Conditions de travail (2005-2019) de la Dares. Toutes deux représentatives de la population active, ces enquêtes permettent de décrire l'emploi des assistantes maternelles et de les comparer aux autres salariés. Pour l'année 2019, il est ainsi possible d'identifier 2 329 assistantes maternelles dans l'échantillon de la première enquête et 675 dans la seconde. L'analyse des éditions successives de ces enquêtes permet de mettre en évidence les permanences et les transformations de ce groupe professionnel. Les données ne permettent pas d'isoler les modalités d'exercice des assistantes maternelles (exerçant à domicile ou en maison d'assistantes maternelles)*.

Dans un second temps, des entretiens semi-directifs ont été réalisés entre mars 2021 et juillet 2022 dans un département auprès de 23 assistantes maternelles. Cet échantillon, non représentatif, comprenait des profils variés, tant en termes d'âge que d'expérience professionnelle. Ces entretiens ont permis d'aborder les thématiques suivantes : les conditions d'entrée dans le métier, les formes de rémunérations, les temps de travail, la perception du métier, l'utilisation des outils numériques dans le quotidien des pratiques professionnelles,

* Pour plus d'informations sur l'exercice en maisons d'assistantes maternelles voir : Garnier P., Bouve C., Janner Raimond M., 2022, « Pratiques professionnelles en maisons d'assistantes maternelles », [L'e-ssentiel](#), n° 208, Cnaf.

Une part de l'augmentation des rémunérations mensuelles s'explique par un allongement de la durée hebdomadaire qui atteint près de 42 heures en moyenne (près de 2 heures de plus qu'en 2005) contre un peu plus de 32 h 20 pour l'ensemble des femmes employées (durée stable entre 2005 et 2019). D'autres facteurs sont également repérables comme la hausse des aides publiques accordées aux parents, l'accroissement du nombre d'enfants gardés par l'assistante maternelle ou encore les tensions sur les prix dans certaines zones géographiques. Ce rattrapage partiel en termes de rémunérations mensuelles et horaires est aussi à mettre en relation avec la hausse importante des niveaux de qualification et du prix des logements et des loyers qui constituent une part du « service » produit par les assistantes maternelles (celles-ci faisant de leur domicile un lieu d'activité en plus de leur temps de travail).

Conditions de travail : des pénibilités déclarées en hausse

Alors que l'enquête Conditions de travail de 2005 indiquait que les pénibilités physiques déclarées étaient sensiblement plus faibles pour les assistantes maternelles que pour les autres métiers des services, le constat s'est inversé : en 2019, elles indiquent plus fréquemment effectuer des mouvements douloureux ou fatigants que l'ensemble des employés (+ 5 points) ou porter des charges lourdes (+ 20 points). En revanche, elles indiquent moins rester debout longtemps (- 8 points), rester dans une posture pénible (- 8 points) ou encore effectuer des déplacements à pied longs ou fréquents (-13 points).

Ces contraintes ont nettement progressé et de façon plus rapide que pour d'autres professions de service. Cela renvoie à deux phénomènes : une forme d'intensification du travail (liée notamment à l'augmentation du nombre d'enfants gardés) et une prise de conscience de la pénibilité de certains aspects de l'activité professionnelle. Le sentiment d'avoir une activité morcelée et de devoir s'interrompre dans une tâche s'est fortement accru, bien plus que dans les autres métiers de service. En revanche, les assistantes maternelles apparaissent relativement protégées d'un rythme de travail trop intense. Elles déclarent bien moins souvent que les autres employées devoir se dépêcher.

Des horaires décalés et des journées à rallonge

Les conditions de travail doivent également être appréciées du point de vue des durées de travail quotidiennes et hebdomadaires. Alors que le choix du métier est parfois justifié par la possibilité de mieux

concilier l'activité professionnelle et les charges familiales, les durées travaillées sont très longues et occupent des plages horaires qui échappent largement aux rythmes traditionnels du travail salarié.

Les assistantes maternelles connaissent des journées très longues qui débutent, pour plus du quart de ces professionnelles d'entre elles, très tôt le matin (avant 7 heures). Ces horaires du quotidien empiètent ainsi sur les temps personnels et familiaux, induisant des conflits entre vie personnelle et vie professionnelle plus fréquents que dans les autres professions. S'ajoutent à ces difficultés des marges de manœuvre faibles pour gérer leurs propres imprévus personnels (urgence familiale par exemple), les assistantes maternelles ne pouvant que difficilement interrompre leur travail. Par ailleurs, elles doivent régler seules les difficultés qu'elles peuvent rencontrer au cours de leur travail, sans bénéficier du soutien d'un collectif de travail.

En revanche, seules 13 % des assistantes maternelles exercent habituellement ou occasionnellement le

samedi et 5 % le dimanche (contre près de la moitié des employées le samedi et plus du tiers le dimanche) : le travail du week-end tend même à décroître (le samedi) ou à stagner (le dimanche) alors qu'il augmente sensiblement pour l'ensemble des employées, notamment chez les aides à domicile.

De faibles liens perçus entre santé et travail : une pénibilité minimisée ?

Globalement, les assistantes maternelles sont satisfaites de leur travail : 83 % d'entre elles jugent qu'il est utile ou très utile aux autres (contre 72 % des employées). Certaines dimensions du travail sont perçues comme très positives par ces salariées (diversité des tâches et absence de monotonie, sens du travail), tandis que l'isolement dans l'exercice de leur métier peut représenter une difficulté importante. Elles ne reçoivent en effet que rarement l'aide de collègues ou d'autres personnes extérieures : si ces soutiens progressent, ils restent très en deçà de ce que connaissent les autres employées.

Concernant la santé physique, la situation des assistantes maternelles peut être considérée, par rapport aux autres employées, comme relativement bonne. Elles déclarent se sentir légèrement plus capables d'effectuer le même travail jusqu'à la retraite (64 %, contre 57 % des employées et 53 % des aides à domicile), moins souvent ressentir des douleurs (68 %, contre 72 % des employées et 79 % des aides à domicile,) et signalent un état de santé général plus souvent bon ou très bon (75 %, contre 65 % pour les employées et 51 % pour les aides à domicile).

Une des spécificités tient aux liens perçus entre santé et travail : elles ne sont ainsi que 18 % à établir un lien négatif entre leur activité professionnelle et leur santé (contre plus de 36 % des employées et plus de 40 % des aides à domicile).

Les entretiens réalisés suggèrent que ces risques de détérioration de leur santé sont minimisés, sans doute en raison de deux caractéristiques particulières. L'activité repose d'abord sur des tâches relationnelles et émotionnelles qui favorisent l'euphémisation des pénibilités. Elle s'inscrit ensuite encore souvent dans un cadre relevant traditionnellement de la sphère domestique où les multiples tâches réalisées peinent à être reconnues comme un « vrai travail ».

(1) Prestation versée par les Caisses d'allocations familiales (Caf) aux familles recourant à une assistante maternelle agréée et visant à compenser son coût.

(2) Le dossier d'étude développe d'autres aspects de la recherche : les conditions d'entrée dans le métier, les formes de rémunérations, les temps de travail, la perception du métier, l'utilisation des outils numériques dans le quotidien des pratiques professionnelles.

(3) La comparaison entre les données 2019 et 2021 doit être faite avec précaution, la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) ayant changée en 2020, l'identification des assistantes maternelles dans l'enquête Emploi peut être légèrement modifiée.

Pour en savoir plus

Boyer D., Crépin A., 2022, « Baromètre de l'accueil du jeune enfant 2021, la crise sanitaire n'a guère modifié les représentations, les aspirations et les recours aux modes d'accueil », [L'e-ssentiel](#), n° 209, Cnaf.

Cresson G., Devetter F.-X., Lazès J., 2023, « Conditions de travail et d'emploi des assistantes maternelles du particulier employeur », [Dossier d'étude](#), n° 232, Cnaf.

Onape, 2021, « L'accueil du jeune enfant en 2020 : Données statistiques », Cnaf, [rapport annuel](#).

Onape, 2022, « La lettre de l'Onape, n° 7 », Cnaf, [lettre annuelle](#).

Paliot N., Vroylandt T., 2017, « Les assistantes maternelles ont gagné en moyenne 1108 euros en juin 2014 », [Études et Résultats](#), n° 1020, Drees.

Urssaf, 2022, « En 2021, l'emploi direct des particuliers employeurs reste en recul malgré le rebond post-Covid », [Stat'UR](#), n° 355.