



AUAT

L'OFFRE D'ACCUEIL DE LA PETITE ENFANCE EN HAUTE-GARONNE

Mars 2025



Le département de la Haute-Garonne est le plus dynamique de France en matière de croissance de population. Si cette forte croissance s'explique majoritairement par l'attractivité du territoire auprès de ménages qui viennent s'y installer, elle est également portée par une natalité importante. Avec 16 100 naissances par an en moyenne entre 2010 et 2021, le solde naturel (naissances – décès) est excédentaire. Il explique 40% de la croissance démographique. Dans ce contexte, l'accueil de la petite enfance avant la scolarisation constitue un enjeu particulièrement important pour le territoire.

INTRODUCTION

Cette étude, réalisée en collaboration avec la Caf Haute-Garonne, vise à éclairer ces enjeux et se structure en deux parties. Dans un premier temps, c'est le profil des familles avec jeunes enfants qui a été analysé à partir d'indicateurs socioéconomiques sur leurs évolutions, leur composition, le niveau d'activité des parents, leurs conditions de revenus, etc. En s'appuyant sur des données locales, principalement issues du recensement, elle donne à voir les spécificités territoriales particulièrement marquées entre le nord et le sud du département. Le profil des familles est ensuite mis en perspective avec l'offre d'accueil dédiée à la petite enfance par

intercommunalité. La répartition des types d'accueil et leur évolution donne à voir les dynamiques à l'œuvre dans le territoire.

La seconde partie de l'étude porte sur les assistantes maternelles. Elles occupent une place majeure dans l'accueil des jeunes enfants dans le département. L'analyse porte sur l'évolution de leurs effectifs, leurs conditions de travail et les difficultés qu'elles rencontrent dans un contexte de baisse d'attractivité de la profession. Ces analyses s'appuient sur différents rapports existants, un questionnaire diffusé auprès d'assistantes maternelles et une série d'entretiens avec des professionnelles du secteur.

SOMMAIRE

INTRODUCTION	2
 PARTIE 1 : PROFIL DES FAMILLES ET OFFRE D'ACCUEIL DE LA PETITE ENFANCE EN HAUTE-GARONNE	5
LES FAMILLES EN HAUTE GARONNE	6
Composition des familles	10
Activité et niveau de revenu des familles	10
OFFRE D'ACCUEIL DE LA PETITE ENFANCE EN HAUTE GARONNE	15
Un taux de couverture global stable	15
Des disparités territoriales marquées	16
 PARTIE 2 : LE MÉTIER DES ASSISTANTES MATERNELLE	19
LES ASSISTANTES MATERNELLES EN HAUTE-GARONNE	21
Un nombre d'assistantes maternelles en baisse	21
Le profil des assistantes maternelles	25
PARCOURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL DES ASSISTANTES MATERNELLES	26
Des assistantes maternelles aux parcours divers	26
Un métier majoritairement découvert par le bouche-à-oreille	27
De l'obtention de l'agrément à la réalisation de la formation	28
Les réalités du métier...	29
... et en MAM	37
LES FREINS À L'EXERCICE DU MÉTIER ET LES LEVIERS MOBILISABLES	40
Les enjeux de formation	40
Une relation parfois difficile avec les parents-employeurs	41
Des coûts supplémentaires à la charge des assistantes maternelles	41
L'isolement des professionnelles	42
Un manque de reconnaissance malgré des conditions de travail difficiles	42
ENTRETIENS RÉALISÉS	43
BIBLIOGRAPHIE ET RESSOURCES	43
ANNEXE : TABLEAU DES INDICATEURS	44



PARTIE 1

Profil des familles et offre d'accueil de la petite enfance en Haute-Garonne

LES FAMILLES EN HAUTE-GARONNE

En 2021, la Haute-Garonne compte 220 700 familles avec enfant(s), soit 32% des ménages. Bien qu'elle se classe parmi les départements les plus jeunes de France, la présence de familles se situe dans la moyenne nationale (34%). La jeunesse du département résulte pour beaucoup de la forte attractivité toulousaine auprès des jeunes adultes, pour les études ou le travail.

41 700 familles avec enfant(s) de moins de 3 ans sont recensées dans le département, soit 19% des familles et 6% de l'ensemble des ménages du territoire¹. Leur

présence varie en fonction des intercommunalités. Rapportées à la population, elles sont plus nombreuses dans les Hauts-Tolosans (10% des ménages) et dans le Frontonnais et Terres du Lauragais (8%). En volume c'est à Toulouse Métropole qu'elles sont les plus nombreuses : 24 180 familles avec de jeunes enfants soit 58% des familles du département.

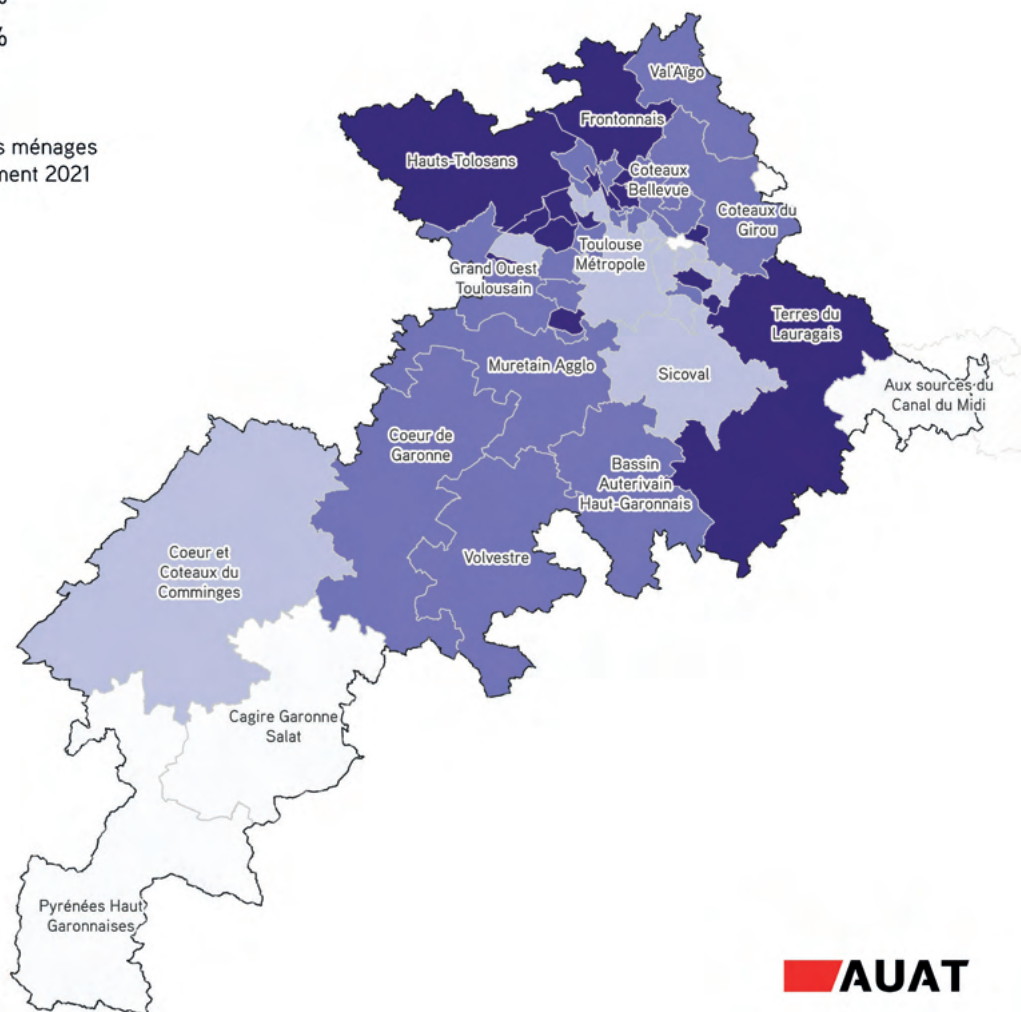
¹ L'ensemble des indicateurs sont présentés en annexe dans un tableau de synthèse.

Part des familles avec enfant(s) de moins de 3 ans

- Moins de 4% des ménages
- Entre 4% et 6%
- Entre 6% et 8%
- 8% ou plus

Haute-Garonne = 6% des ménages
Source : Insee, recensement 2021

© AUAT 2024



AUAT

Entre 2015 et 2021, le nombre de familles avec enfants de moins de 3 ans a diminué de -2%, soit 1 000 familles de moins dans le département. En volume, c'est à Toulouse Métropole, et particulièrement dans la commune de Toulouse, que la baisse est la plus forte (-1 100 familles à Toulouse). Par le jeu des migrations résidentielles, une partie de cette baisse vient alimenter les autres territoires dans lesquels des familles toulousaines choisissent de s'installer.

Rapportée au nombre de ménages, c'est dans le Val'Aïgo, la Cagire Garonne Salat et Aux Sources du Canal du Midi que la diminution est la plus impor-

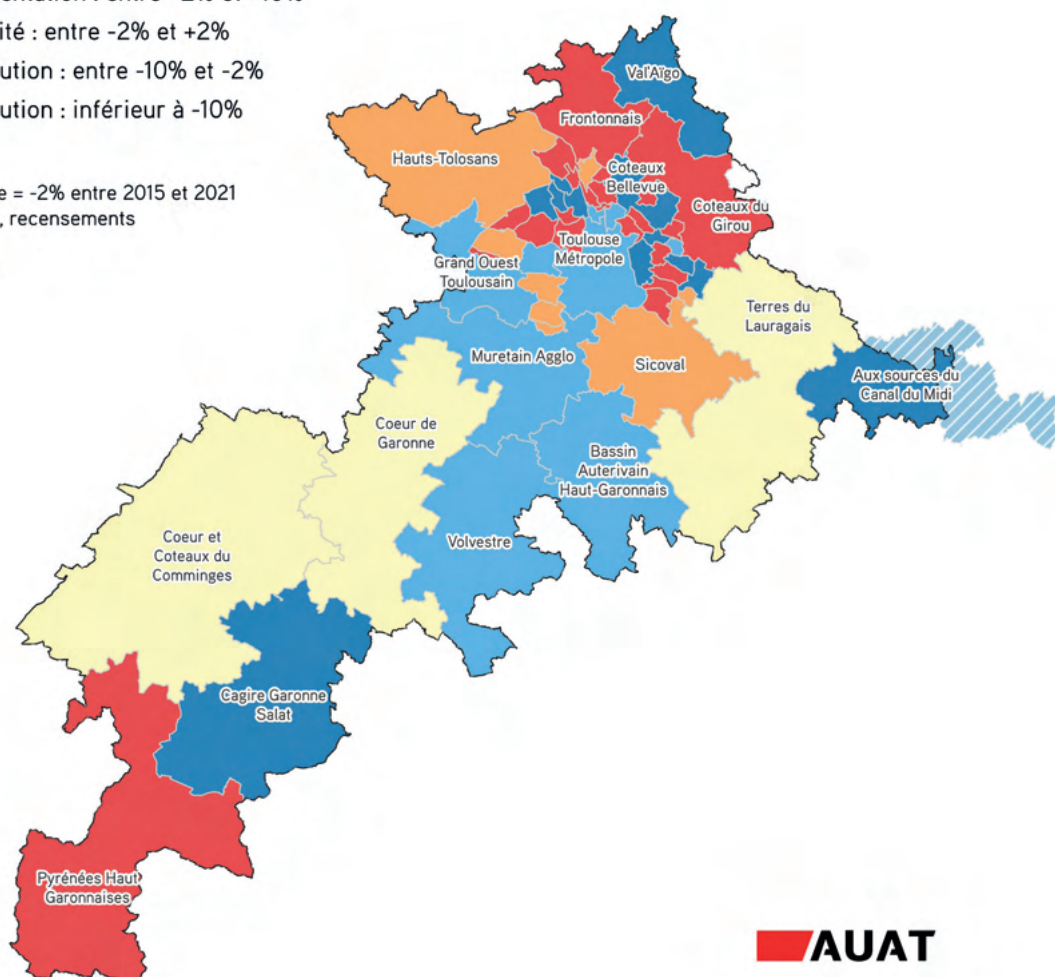
tante, dépassant les -20%. Dans le Muretain Agglo, la baisse relative est plus modérée (-5%). Elle traduit néanmoins la perte de 200 familles avec de jeunes enfants. Toutefois cette diminution ne s'observe pas dans tous les territoires. Au nord de la métropole, dans les Coteaux du Girou, le Frontonnais et les Hauts-Tolosans le nombre de familles avec jeunes enfants a fortement augmenté depuis 2015. L'augmentation relative est également importante dans les Pyrénées Haut Garonnaises mais traduit un effet volume moins important au regard du plus faible nombre d'habitants.

Evolution du nombre de familles avec enfant(s) de moins de 3 ans entre 2015 et 2021

- Augmentation : supérieur à +10%
- Augmentation : entre +2% et +10%
- Stabilité : entre -2% et +2%
- Diminution : entre -10% et -2%
- Diminution : inférieur à -10%

Haute-Garonne = -2% entre 2015 et 2021
Source : Insee, recensements

© AUAT 2024



AUAT

L'évolution du nombre de familles avec de jeunes enfants résulte de deux facteurs : la natalité et les arrivées sur le territoire de nouvelles familles. Concernant le premier, le département compte 15 500 naissances en 2022, soit un taux de natalité similaire à celui de France Métropolitaine (9,8 naissances pour 1 000 habitants). A l'image du contexte national, le nombre de naissances diminue depuis 2014 en lien avec le vieillissement de la population et la baisse de la fécondité. Autrement dit, la part des femmes

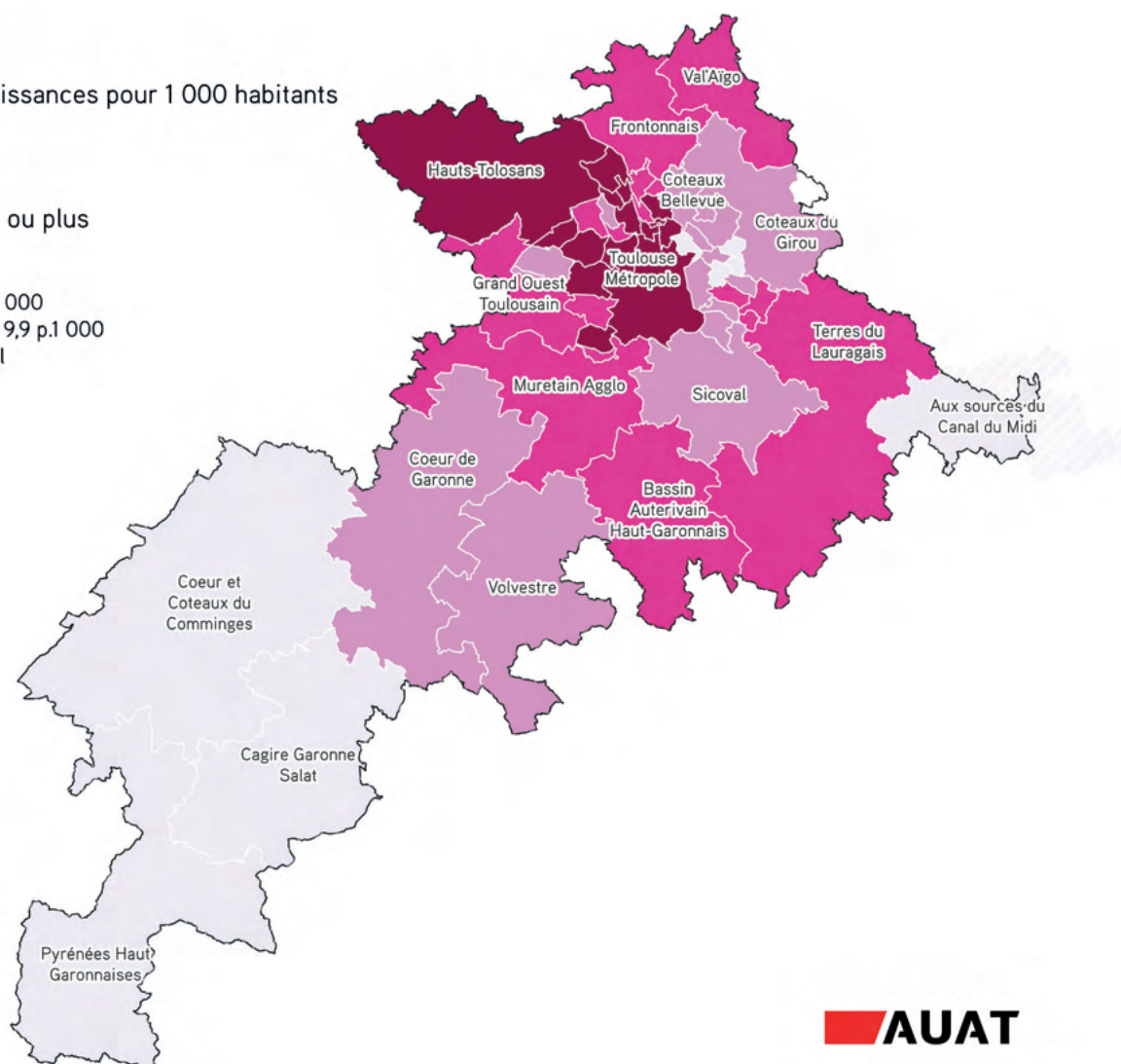
en âge d'avoir des enfants diminue et, en moyenne, elles ont moins d'enfants qu'auparavant. La Haute-Garonne enregistre une baisse de -7% de naissances par rapport à 2014 où elle atteignait son niveau le plus élevé avec 16 600 naissances. Les intercommunalités n'échappent pas à cette tendance. Depuis 2014, elles ont toutes connu une baisse des naissances, voire une stabilité pour certaines (Coteaux du Girou, Hauts-Tolosans, Frontonnais, Muretain Agglo et Coteaux Bellevue).

Taux de natalité

- Moins de 8 naissances pour 1 000 habitants
- Entre 8 et 10
- Entre 10 et 12
- 12 naissances ou plus

Haute-Garonne = 9,8 p.1 000
France Métropolitaine = 9,9 p.1 000
Source : Insee, Etat Civil

© AUAT 2024



AUAT

Le second facteur à l'origine de l'évolution du nombre de familles est lié aux migrations résidentielles. Les territoires les plus attractifs auprès des familles et des jeunes couples sans enfant voient, mécaniquement, leur nombre de familles progresser. Cependant, pour avoir une vision complète du phénomène, il faut également s'intéresser aux départs. Un territoire qui accueille beaucoup de familles mais qui en voit encore plus partir ne se caractérise pas forcément par une augmentation de la part de ce type de ménage. C'est donc le raisonnement en solde migratoire qui est privilégié (arrivées – départs).

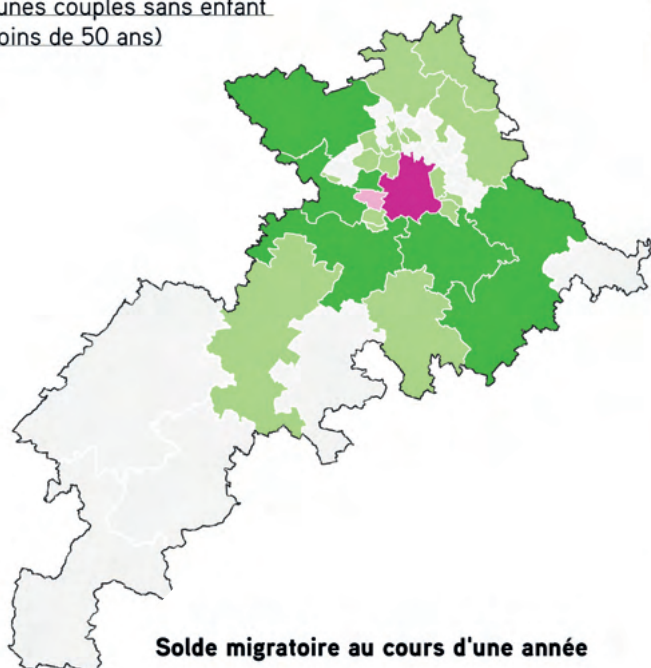
C'est dans le Bassin Auterivain Haut-Garonnais, le Sicoval et le Cœur de Garonne que le jeu des entrées-sorties bénéficie le plus aux familles : au cours d'une année, ces intercommunalités comptent chacune autour de 200 familles supplémentaires (sans critère d'âge sur les enfants). Rapporté à leur population, la Cagire Garonne Salat et Aux sources du Canal du Midi bénéficient aussi beaucoup des migrations familiales. Toulouse Métropole et le Muretain Agglo sont les seules intercommunalités qui présentent un solde déficitaire pour les familles. Dans la métropole toulousaine, cette tendance est particulièrement forte (-800 familles par an) mais s'inscrit dans les parcours résidentiels communs à la majorité des grandes métro-

poles. La principale explication est liée à son parc de logements où l'offre de grandes typologies est moins importante et où les coûts sont plus élevés, contraignant certains ménages à s'éloigner. La plupart de ces familles continuent cependant d'entretenir des liens avec la métropole, pour le travail ou pour les services : la moitié des familles qui quittent Toulouse Métropole s'installent à moins de 50 km.

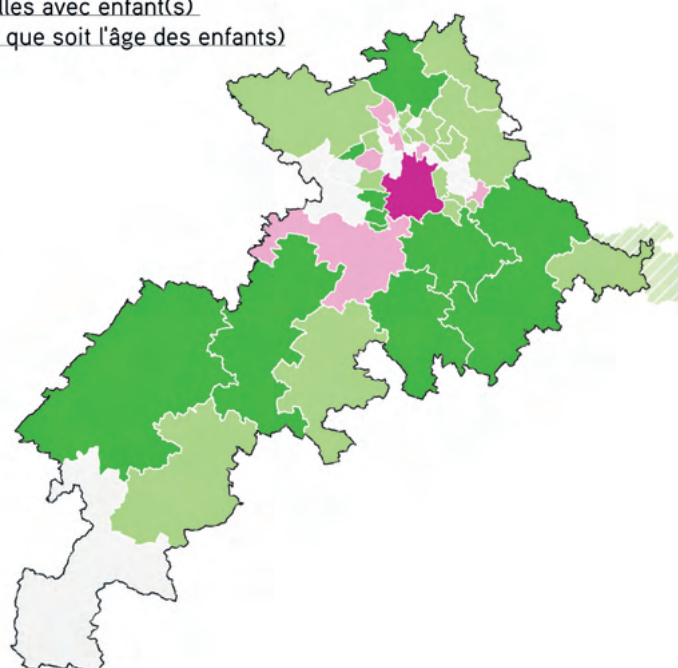
L'arrivée de familles n'est pas le seul profil à prendre en compte en matière de petite enfance, celle de jeunes couples sans enfant² peut également avoir une incidence. Si aucune intercommunalité ne connaît de solde déficitaire sur ce type de profil, certaines semblent plus attractives que d'autres. Toujours rapportés à la population, les jeunes couples sans enfant sont plus nombreux à s'installer dans les Hauts-Tolosans, le Frontonnais, les Terres du Lauragais, le Bassin Auterivain Haut-Garonnais, le Sicoval ou le Grand Ouest Toulousain. Dans ces territoires, les arrivées de jeunes couples représentent chaque année plus de 10% du nombre total de jeunes couples dans la population.

2 Sont considérés comme « jeunes couples sans enfant » les couples dont la personne de référence est âgée de moins de 50 ans afin de correspondre à la période théorique de fertilité des femmes.

Jeunes couples sans enfant
(moins de 50 ans)



Familles avec enfant(s)
(quel que soit l'âge des enfants)



Solde migratoire au cours d'une année

- Excédentaire : +100 ménages par an ou plus
- Excédentaire : entre +20 et +100
- Équilibré : entre -20 et +20
- Déficitaire : entre -100 et -20
- Déficitaire : -100 ménages par an ou moins

Source : Insee, recensement 2021
Solde migratoire = arrivées - départs.
Hors échanges avec l'étranger

© AUAT 2024

AUAT

Composition des familles

87% des familles avec de jeunes enfants sont constituées d'un couple parental, les familles monoparentales étant moins fréquentes. La part de ces dernières varie de 3% dans les Coteaux Bellevue à 18% dans le Cœur et Coteaux du Comminges. Toutefois, ce type de famille a connu une forte augmentation au cours de la dernière décennie (2010-2021)³: +38% en Haute-Garonne et dépassant +50% dans sept intercommunalités jusqu'à atteindre +61% dans le Grand Ouest Toulousain et à Val'Aïgo. Ces évolutions vont de pair avec celles des modes de vie observées depuis plusieurs décennies. La fragilisation des unions a

conduit à une hausse des séparations et donc au passage d'un ménage familial vers deux ménages distincts au sens de l'Insee (une famille monoparentale et une personne seule). Il s'agit également d'une des causes à l'origine de la baisse continue de la taille moyenne des ménages depuis les années 70.

Le nombre d'enfants au sein des familles est assez homogène dans le département. La Haute-Garonne compte une majorité de familles avec un seul enfant de moins de 3 ans au sein de la fratrie (92%). La part de familles comptant au moins deux enfants de moins de 3 ans varie de 3% dans le Frontonnais à 10% dans le Cœur et Coteaux du Comminges.

Activité et niveau de revenu des familles

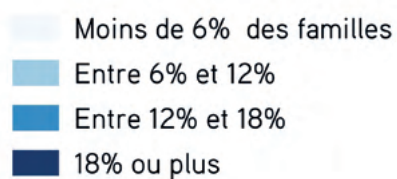
Le type d'activité est un critère essentiel dans le profil des familles. Il a une incidence directe sur le niveau de ressources du ménage et sur ses besoins en matière de garde des jeunes enfants. Généralement, le taux d'activité des familles est plus élevé que celui des autres types de ménages : 90% des parents du département sont en emploi ou en recherche un. Ce taux est plus faible pour les personnes seules ou les couples sans enfant, souvent parce qu'une partie d'entre eux sont encore en étude ou à l'inverse sont au début de leur retraite.

A l'échelle du département, 13% des familles avec de jeunes enfants n'ont aucun parent en activité professionnelle. Cela représente 5 700 familles, dont 57% de monoparentales. Cette situation est plus fréquente dans les territoires du sud, qui cumulent

plusieurs indicateurs de précarité : 21% des familles dans le Cœur et Coteaux du Comminges, 18% dans la Cagire Garonne Salat et 17% dans les Pyrénées Haut Garonnaises. Toulouse Métropole est également concernée (16% des familles). Son parc social plus développé constitue une des explications. A l'inverse, cette situation est bien moins fréquente dans les Coteaux du Girou, les Coteaux Bellevue (moins de 2%), dans le Frontonnais et les Hauts-Tolosans (4%). Ce sont les intercommunalités les plus homogènes en matière de profil d'habitants qui ne se caractérisent pas par de fortes disparités internes. Le profil prédominant de ces territoires est familial, principalement des couples avec un ou deux enfants, dont les deux parents travaillent, souvent en dehors de l'intercommunalité et qui occupent de grands logements dont ils sont dans bien des cas propriétaires.

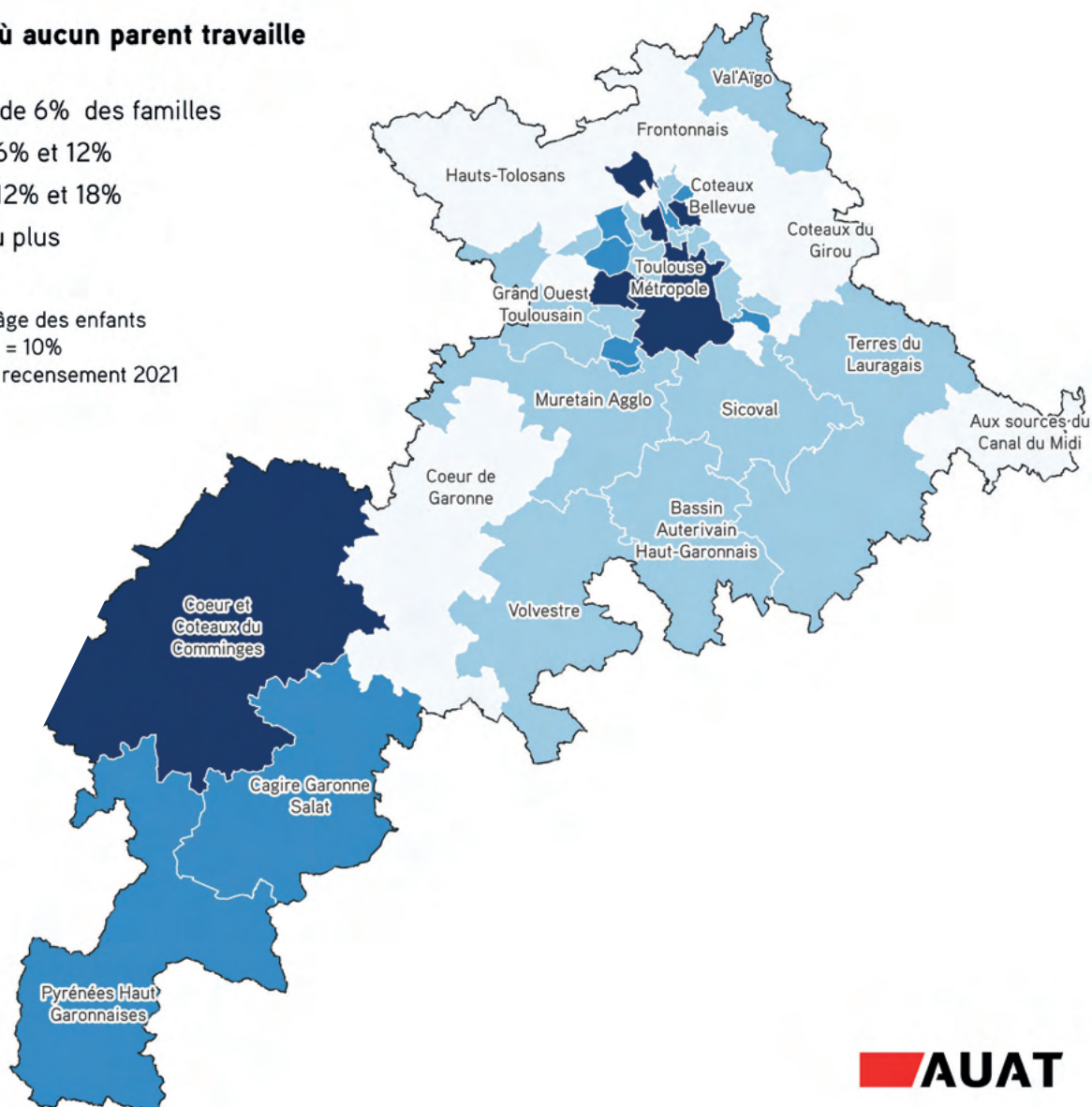
³ L'évolution du nombre de familles monoparentales est disponible uniquement pour les familles avec enfant(s) de moins de 18 ans.

Familles où aucun parent travaille



Quel que soit l'âge des enfants
Haute-Garonne = 10%
Source : Insee, recensement 2021

© AUAT 2024

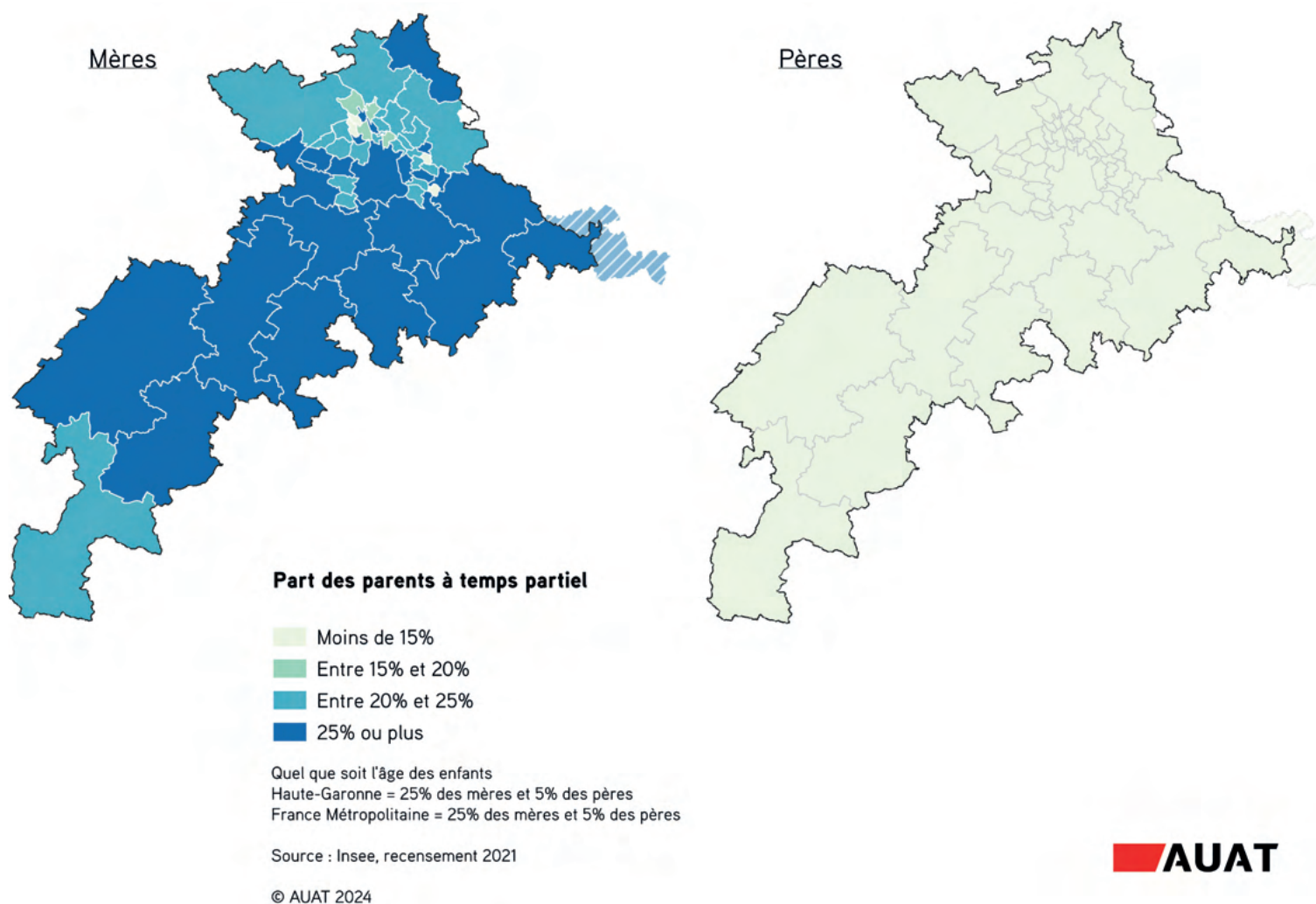


AUAT

Pour les familles en activité, le recours au temps partiel constitue bien souvent une solution d'ajustement pour concilier vie professionnelle et vie familiale, notamment lorsque l'offre d'accueil des jeunes enfants est insuffisante ou inadaptée aux besoins des parents. Toutefois, ce recours au temps partiel demeure une pratique toujours très genrée. A l'échelle du département, une mère sur quatre est à temps partiel (25%) contre seulement 5% des pères⁴. Cet écart s'observe dans toutes les intercommunalités. La part de mères à temps partiel varie de 21% dans les Pyrénées Haut Garonnaises à 32% dans l'intercommunalité Aux

Sources du Canal du Midi. Elle est également élevée dans le Volvestre (30%), le Cœur de Garonne (29%) ou les Cœur et Coteaux du Comminges et le Grand Ouest Toulousain (28%). Du côté des pères, le recours au temps partiel demeure faible quelle que soit l'intercommunalité, variant de 3% dans le Grand Ouest Toulousain à 8% dans le sud du département. Bien qu'il puisse être une réponse aux questions organisationnelles, le temps partiel entraîne aussi des conséquences sur le revenu des ménages et peut également participer à ralentir la carrière des femmes qui y ont recours.

⁴ Le recours au temps partiel est disponible uniquement pour les familles avec enfant(s) de moins de 18 ans.



En matière de revenu, en raison de la disponibilité des données et des spécificités propres aux types de ménage, les familles doivent être décomposées en deux groupes : les couples avec enfant(s) et les familles monoparentales.

Le revenu médian déclaré⁵ des couples avec enfant(s), quel que soit leur âge, s'élève à 26 130 € par unité de consommation. Il se situe au-dessus du revenu médian global du département (24 310€). La géographie intercommunale du revenu des couples avec enfant(s) est similaire à celle du revenu de l'ensemble de la population : concentration des plus hauts revenus au nord du département, autour de Toulouse Métropole qui, elle, se caractérise par des revenus plus faibles en lien avec sa mixité sociale, et les plus faibles revenus dans le sud du département. Concernant les familles monoparentales, leur niveau de revenu se situe bien en dessous de la médiane départementale : une famille monoparentale sur deux déclare un revenu inférieur à 15 730 € par unité de consommation en 2021. A l'image de la géographie des revenus, c'est dans le Cœur et Coteaux du Comminges qu'il est le plus faible (13 280 € par UC) et dans les Coteaux Bellevue qu'il est le plus élevé mais où il n'atteint que 20 440 €. A noter que le revenu déclaré correspond aux ressources issues

du travail ou des indemnités (chômages, maladie, retraite). Il n'intègre pas les mécanismes de redistribution des richesses (prestations sociales, pensions alimentaires, etc.) auxquelles les familles monoparentales sont plus souvent éligibles.

Toutefois, si les prestations sociales destinées à soutenir la parentalité permettent d'éviter à certaines familles de se retrouver dans des situations de pauvreté, elles demeurent insuffisantes pour les résorber entièrement. Le taux de pauvreté se calcule sur le revenu disponible, c'est-à-dire un revenu similaire à ce qu'on pourrait appeler « niveau de vie » : il s'agit du revenu à disposition du ménage après déduction des impôts et ajout des prestations sociales. Le seuil de pauvreté correspond à 60% du revenu médian national, soit 1 218 € mensuel pour une personne seule et 2 554 € pour un couple avec deux enfants (Insee 2021). Les situations de pauvreté des familles monoparentales n'ont cessé d'augmenter depuis la dernière décennie : plus d'une famille monoparentale sur quatre vit sous le seuil de pauvreté en Haute-Garonne (28%). A nouveau, la pauvreté est d'autant plus marquée dans les intercommunalités du sud où plus d'un tiers des familles monoparentales vivent sous le seuil de pauvreté.

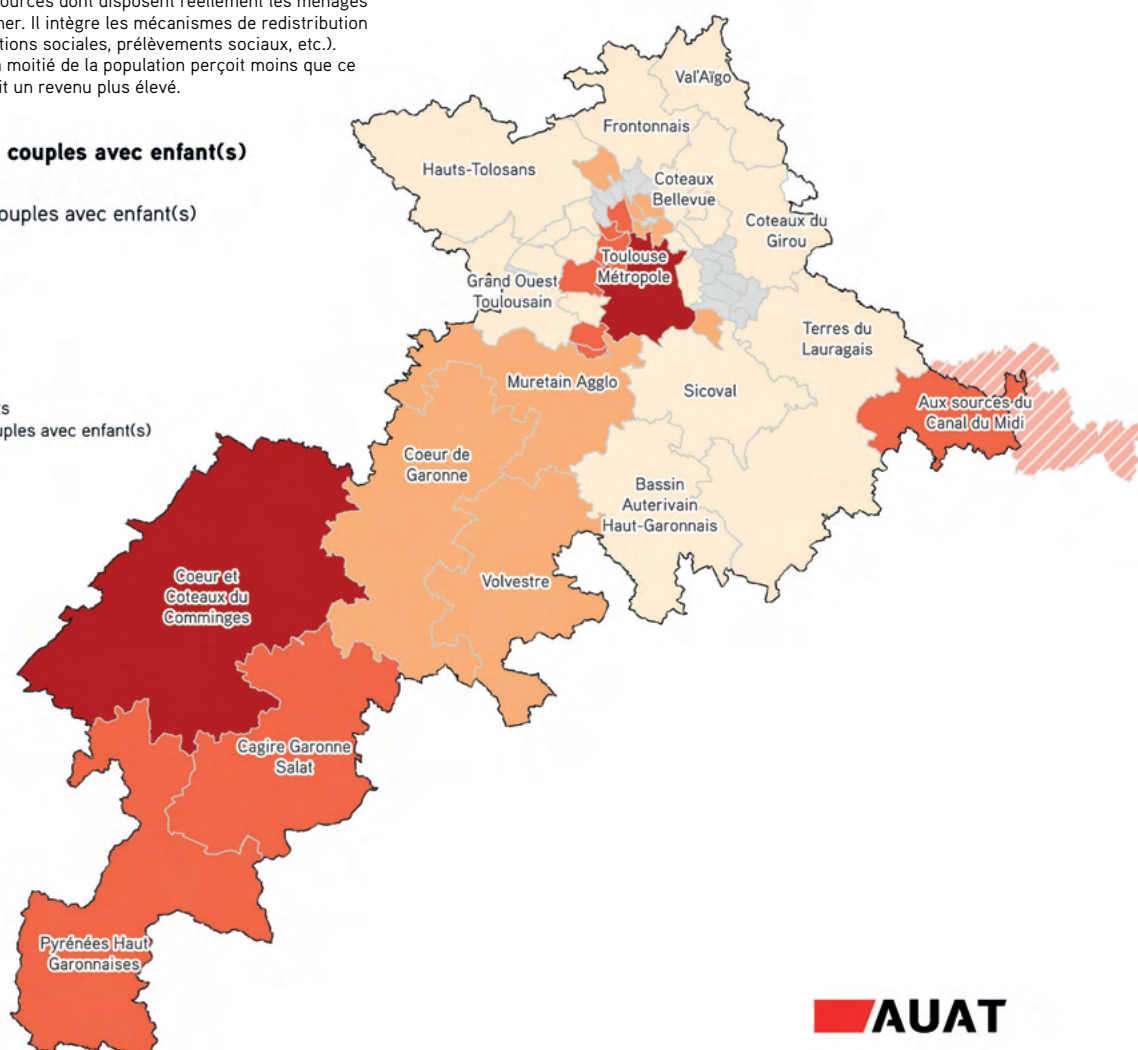
⁵ Le revenu déclaré correspond aux ressources issues du travail, des indemnités chômage ou maladie et des retraites. Il se distingue du revenu disponible qui correspond aux ressources dont disposent réellement les ménages pour consommer et/ou épargner. Il intègre les mécanismes de redistribution des richesses (impôts, prestations sociales, prélèvements sociaux, etc.). Revenu médian signifie que la moitié de la population perçoit moins que ce revenu et l'autre moitié perçoit un revenu plus élevé.

Taux de pauvreté des couples avec enfant(s)

- Moins de 8% des couples avec enfant(s)
- Entre 8% et 12%
- Entre 12% et 16%
- 16% ou plus
- Secret statistique

Quel que soit l'âge des enfants
Haute-Garonne = 11% des couples avec enfant(s)
France Métropolitaine = 13%
Source : Insee, Filosofi 2021

© AUAT 2024

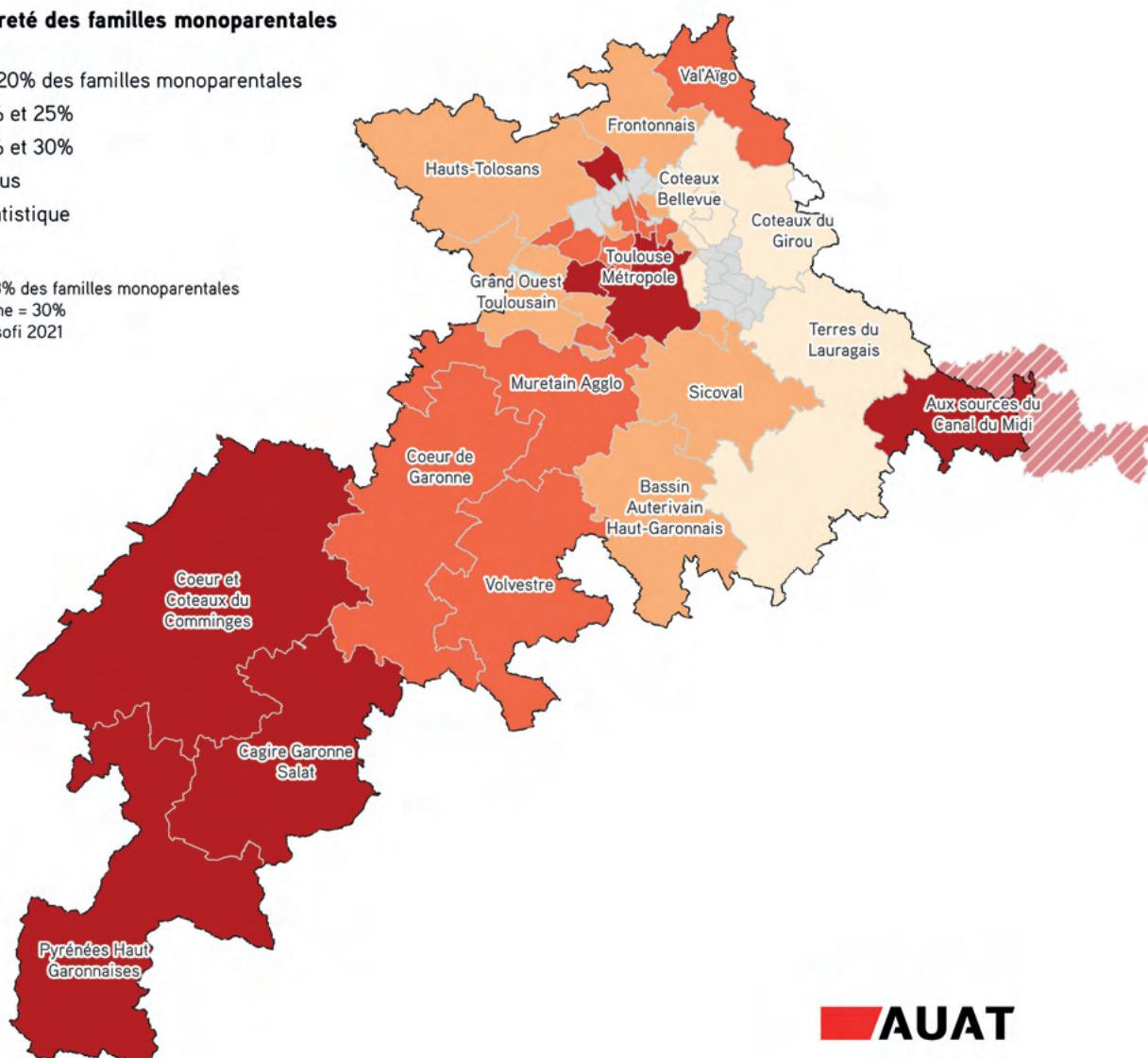


Taux de pauvreté des familles monoparentales

- Moins de 20% des familles monoparentales
- Entre 20% et 25%
- Entre 25% et 30%
- 30% ou plus
- Secret statistique

Haute-Garonne = 28% des familles monoparentales
 France Métropolitaine = 30%
 Source : Insee, Filosofi 2021

© AUAT 2024



AUAT

OFFRE D'ACCUEIL DE LA PETITE ENFANCE EN HAUTE-GARONNE

Un taux de couverture global stable

Le taux de couverture mesure la proportion d'enfants de moins de 3 ans bénéficiant d'un mode d'accueil. Il permet d'approcher la capacité des territoires à répondre aux besoins des familles.

En 2022, 62,1% des enfants de moins de 3 ans ont un mode d'accueil individuel ou collectif. La Haute-Garonne se place à la 49^e place des départements de France Métropolitaine en matière de taux de couverture. A titre d'exemple, c'est en Vendée et en Haute-Loire qu'il est le plus élevé, respectivement 85% et 82%. Ce taux est resté relativement stable depuis 2017.

Toutefois, cette stabilité cache des évolutions dans les différents modes d'accueil. L'accueil individuel, qui inclut principalement les assistantes maternelles, reste le mode le plus utilisé par les familles du département. Son poids dans le taux de couverture a cependant diminué, passant de 34,4% en 2017 à 32,5% en 2022 (cf partie 2 de l'étude). De son côté, l'accueil collectif a vu son poids progresser, permettant de compenser la baisse de l'accueil individuel et ainsi maintenir un taux de couverture global stable. La préscolarisation, qui permet l'entrée anticipée à l'école dès l'âge de 2 ans, représente une part marginale de l'accueil global (0,9 %). Non obligatoire, elle n'est pas dispensée dans toutes les écoles.

Enfin, le premier mode d'accueil en Haute-Garonne est informel : 37,9% des enfants de moins de 3 ans sont gardés autrement que par un accueil collectif ou individuel. Bien souvent, c'est l'un des parents qui suspend son activité professionnelle, ou l'entourage est mobilisé pour assurer la garde. Comme ces situations échappent aux recensements dans les structures ou à l'allocation d'aides spécifiques, peu d'informations existent sur ces familles. Néanmoins, bien qu'il puisse s'agir d'un choix pour une partie d'entre elles, cela reflète également les difficultés pour les familles d'accéder à un mode d'accueil, en lien avec une offre parfois insuffisante ou inadaptée aux besoins et/ou un coût trop élevé, notamment pour l'accueil individuel. Selon le rapport 2023 de l'observatoire national de la petite enfance (ONAPE)⁶, si le premier choix des parents en matière de mode d'accueil était réalisé, la garde des enfants de moins de 3 ans par les parents à titre principal, ne concernerait plus que 36% des familles du territoire national contre 56% actuellement.

6 « L'accueil des jeunes enfants, édition 2023 » par l'ONAPE, en partenariat avec la CNAF, décembre 2023

Evolution du taux de couverture en Haute-Garonne

Source : CAF DATA

	Accueil collectif	Accueil individuel	dont assistantes maternelles	dont salariés à domicile	Pré-scolarisation	Taux de couverture global	Mode d'accueil informel
2017	25,4	34,4	32,1	2,3	1,7	61,5	38,5
2018	millésime non exploitable						
2019	27,8	32,6	30,1	2,5	1,5	61,9	38,1
2020	27,6	30,8	28,3	2,5	1,3	59,7	40,3
2021	27,8	30,2	28,1	2,1	1,3	59,3	40,7
2022	28,7	32,5	30,2	2,3	0,9	62,1	37,9

Accueil collectif : EA JE PSU et hors PSU

Aide à la lecture : 30,2 % des enfant de moins de 3 ans sont gardés par une assistante maternelle en 2022 dans le département.

Des disparités territoriales marquées

En Haute-Garonne, l'offre d'accueil des jeunes enfants varie considérablement d'une intercommunalité à l'autre, révélant des inégalités territoriales importantes.

C'est dans les zones périurbaines de l'est de Toulouse Métropole que le taux de couverture est le plus élevé. Il dépasse les 70% dans les Coteaux Bellevue, les Coteaux du Girou et les Terres du Lauragais. Ces territoires à dominante familiale se caractérisent par des taux d'activité élevés qui se traduisent par de hauts niveaux de revenus. Similairement, mais dans une moindre mesure, le Sicoval, le Grand Ouest Toulousain, le Frontonnais et le Bassin Auterivain Haut-Garonnais bénéficient de taux de couverture supérieurs à 60%. L'importante offre d'accueil individuel, principalement par les assistantes maternelles, explique ces taux de couverture élevés. Seul le Sicoval se caractérise par une offre équilibrée entre accueil collectif et individuel.

Les zones rurales et moins denses comme les Cœur et Coteaux du Comminges, la Cagire Garonne Salat et les Pyrénées Haut Garonnaises enregistrent les plus faibles taux de couverture du département (inférieurs à 50%). Dans ces zones, l'offre collective est réduite et l'accueil individuel reste limité, ce qui conduit à une proportion plus élevée d'enfants sans mode d'accueil structuré. Comme évoqué précédemment, ces territoires se caractérisent par un plus grand nombre de parents sans activité professionnelle. Cela peut expliquer le moindre recours à l'offre structurée ou le recours à des solutions alternatives de garde à travers le réseau familial. Néanmoins, il est également possible que l'offre présente sur ces territoires ne réponde pas aux besoins de ces ménages précaires (nombre de places, coût, horaires, etc.), les contraignant dans leurs démarches de retour à l'emploi.

Taux de couverture par intercommunalité

Source : CAF, données en open DATA

	Accueil collectif	Accueil individuel	dont assistantes maternelles	dont salariés à domicile	Pré-scolarisation	Taux de couverture global	Mode d'accueil informel
Frontonnais	17,5	49,6	48,6	1	1	68,1	31,9
Volvestre	19,7	40,2	38,5	1,8	0,5	60,4	39,6
Muretain Agglo	19,3	45,2	44,3	1	0	64,5	35,5
Bassin Auterivain Haut-Garonnais	18,6	47,5	46,8	0,7	0,3	66,4	33,6
Cœur de Garonne	21,7	29,8	29,2	0,6	2,7	54,2	45,8
Terres du Lauragais	23,1	47,9	47	0,9	0,6	71,6	28,4
Hauts-Tolosans	13,2	43,4	42,6	0,7	0,7	57,3	42,7
Pyrénées Haut Garonnaises	24,1	19,2	18,6	0,6	3,4	46,7	53,3
Cœur et Coteaux du Comminges	11,8	25,3	25,1	0,3	3,7	40,8	59,2
Cagire Garonne Salat	18,2	23,5	23	0,5	1,8	43,5	56,5
Toulouse Métropole	33,7	26,1	22,9	3,2	1	60,8	39,2
Aux sources du Canal du Midi	25,4	42,3	41,5	0,7	4,6	72,3	27,7
Sicoval	35,3	34,6	32,7	1,9	0,2	70,1	29,9
Coteaux du Girou	14,4	58,3	57	1,3	0,7	73,4	26,6
Val'Aïgo	21,8	41,3	41	0,3	1,3	64,4	35,6
Grand Ouest Toulousain	21,7	45,1	43,9	1,2	0,4	67,2	32,8
Coteaux Bellevue	27,2	50,9	48,5	2,4	0	78,1	21,9
HAUTE-GARONNE	28,7	32,5	30,2	2,3	0,9	62,1	37,9

Accueil collectif : EA JE PSU et hors PSU

Aide à la lecture : 48,6 % des enfant de moins de 3 ans sont gardés par une assistante maternelle dans le Fontonnais en 2022.

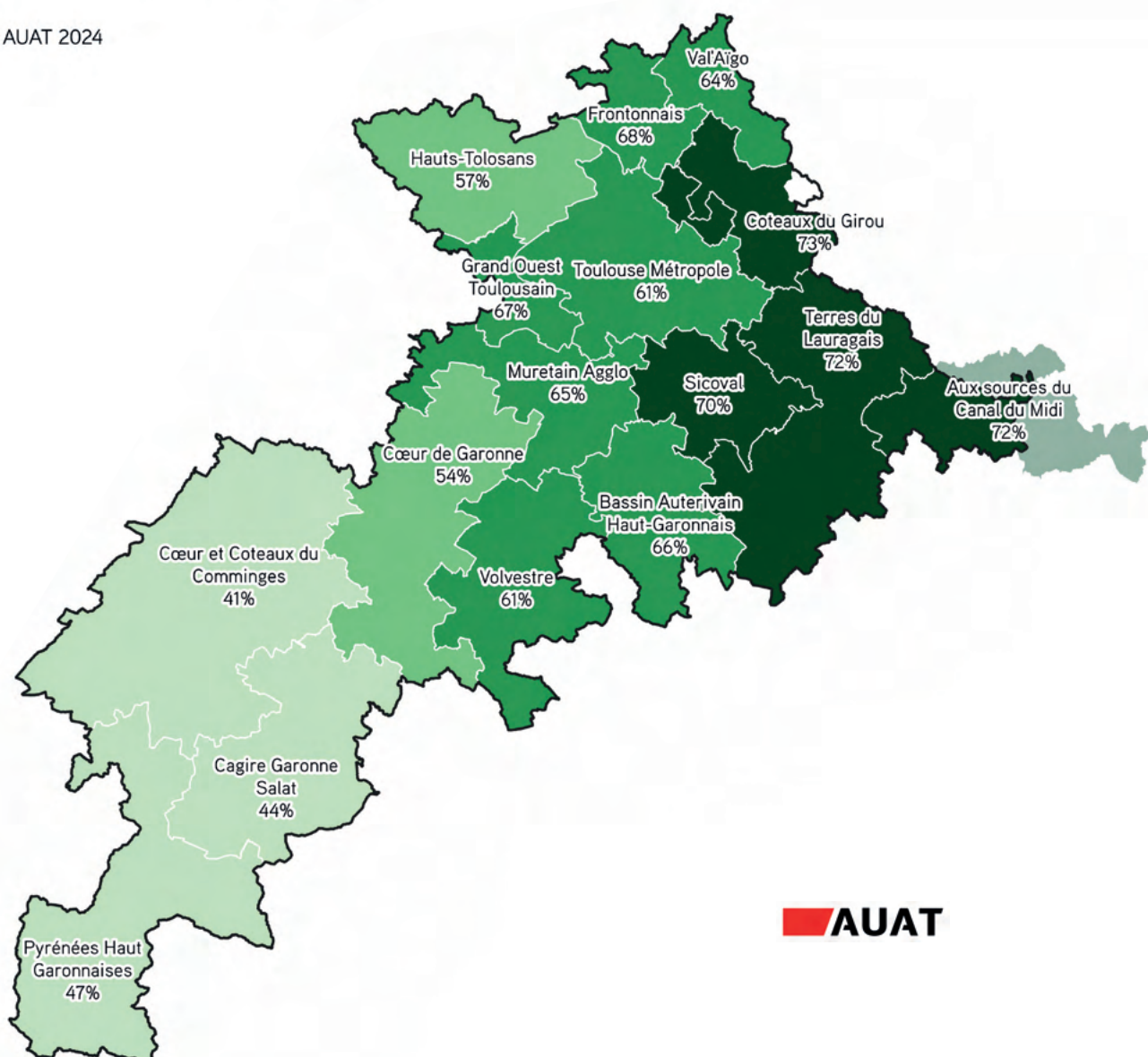
Taux de couverture global

- Moins de 50% des enfants de moins de 3 ans
- Entre 50% et 60%
- Entre 60% et 70%
- 70% ou plus

Source : Caf Data 2022

Aide à la lecture : Dans le Sicoval, 70% des enfants de moins de 3 ans bénéficient d'un mode d'accueil.

© AUAT 2024



AUAT



PARTIE 2

Le métier d'assistante maternelle

Cette deuxième partie s'intéresse aux évolutions et aux enjeux du métier d'assistante maternelle. Les acteurs du territoire observent-ils un manque d'attractivité dans le métier comme peuvent le pointer certaines études nationales ? Existe-t-il des spécificités territoriales ? L'objectif est d'identifier et de comprendre les freins rencontrés par les professionnelles et de proposer des pistes d'amélioration afin que les acteurs concernés puissent s'en saisir. Pour y parvenir, plusieurs types de données ont été mobilisées : des entretiens avec des professionnels de la petite enfance (liste en annexe), un questionnaire transmis par la Caf de Haute-Garonne durant l'été 2024 auprès d'assistantes maternelles nouvellement agréées dans le département, des études et rapports existants sur le sujet.

L'accueil individuel, qui inclut principalement les assistantes maternelles, est le premier mode de garde des enfants de moins de 3 ans. Toutefois, l'offre proposée par les assistantes maternelles agréées en Haute-Garonne est en perte de vitesse. Son poids dans le niveau de couverture a diminué, passant de 32,1% en 2017 à 28,8% en 2021. Ce constat est partagé à l'échelle nationale où l'on observe une régression du nombre d'assistantes maternelles, du nombre d'agrément délivrés ou encore du nombre de familles bénéficiaires du complément de libre choix du mode de garde (CMG).

Cette tendance ne semble liée ni aux pratiques de ces professionnelles⁷ en activité, dont le volume horaire est plutôt en croissance, ni aux demandes des parents qui demeurent toujours importantes. Cette diminution tiendrait davantage à un effet de génération traduisant le départ à la retraite de nombreuses professionnelles, combiné à un manque d'attractivité du métier auprès des nouvelles générations, notamment du fait de leurs conditions de travail et d'emploi.

⁷ Selon l'observatoire national de la petite enfance (ONAPE), le métier d'assistante maternelle est essentiellement féminin (à plus de 99%), nous parlerons donc de cette profession au féminin.

MÉTHODOLOGIE

Questionnaire de la Caf de Haute-Garonne auprès d'assistantes maternelles récemment agréées

Un questionnaire comprenant une quinzaine de questions a été transmis à environ 400 assistantes maternelles du département agréées en 2021 et 2022. L'objectif de ce questionnaire était de pouvoir connaître les profils, motivations, ainsi que le devenir dans le métier et sa perception. 156 personnes ont répondu à ce questionnaire entre les mois de mai et juillet 2024.

Entretiens

Une dizaine d'entretiens ont été menés auprès de professionnelles intervenant dans le champ

de la petite enfance (responsable de Relais Petite Enfance (RPE), association d'assistantes maternelles, formatrices, services des collectivités en charge de la petite enfance, Protection Maternelle Infantile (PMI), etc.) dans l'agglomération toulousaine. Ces professionnelles ont été interrogées sur les missions qu'elles mènent sur leur territoire d'intervention, sur le profil des assistantes maternelles, les problématiques que ces dernières peuvent rencontrer et les leviers à mettre en œuvre pour favoriser l'attractivité et pérennité dans le métier.

La liste complète des structures interrogées est renseignée en fin de document.

LES ASSISTANTES MATERNELLES EN HAUTE-GARONNE

Un nombre d'assistantes maternelles en baisse

Depuis une décennie, on observe à l'échelle nationale une baisse du nombre d'assistantes maternelles en activité : 326 000 en 2013, elles ne sont plus que 248 000 en 2022, soit une baisse d'un quart de leur effectif en dix ans. Cette baisse s'observe également à l'échelle de la Haute-Garonne, qui compte 4 179 assistantes maternelles actives en 2023⁸ contre 4 875 en 2019. En quatre ans, le département a ainsi perdu 700 professionnelles, soit une baisse de 14% de leur effectif. Les entretiens réalisés avec des coordinateurs et responsables de relais petite enfance (RPE) de l'agglomération toulousaine corroborent cette baisse continue de leur nombre. Son origine est

multifactorielle et diffère selon les territoires. Elle est particulièrement marquée dans l'agglomération toulousaine et notamment au sein du Sicoval (-22%) et de Toulouse Métropole (-17%). Dans le sud du département, le rythme de baisse est parfois important mais traduit une évolution plus limitée en nombre de professionnelles (ex : dans les Pyrénées Haut Garonnaises, -20% soit 5 professionnelles en moins).

8 Données Caf au 31/12 sur les assistantes maternelles en activité. Il peut exister un écart avec les données présentées par le Conseil Départemental qui portent sur les assistantes maternelles à qui au moins un agrément a été délivré, qu'elles soient en activité ou non.

Évolution du nombre d'assistantes maternelles en activités

Source : CAF 31, données au 31/12

Certaines intercommunalités étant à cheval sur plusieurs départements, leur somme diffère de la valeur Haute-Garonne

	2019	2020	2021	2022	2023	Évolution 2019-2023
Sicoval	316	294	276	263	245	-22%
Muretain Agglo	608	568	548	529	526	-13%
Aux Sources du Canal du Midi	59	53	50	49	49	-17%
Cagire Garonne Salat	33	34	32	33	33	0%
Coeur de Garonne	116	100	99	95	98	-16%
Coeur et Coteaux du Comminges	102	94	94	89	85	-17%
Coteaux Bellevue	104	101	85	94	92	-12%
Coteaux du Girou	128	123	120	117	119	-7%
Hauts-Tolosans	193	180	182	178	175	-9%
Terres du Lauragais	217	210	207	200	197	-9%
Bassin Auterivain Haut-Garonnais	170	168	165	166	166	-2%
Frontonnais	151	143	146	152	145	-4%
Volvestre	122	116	110	110	112	-8%
Grand Ouest Toulousain	263	237	240	239	226	-14%
Pyrénées Haut Garonnaises	25	23	23	22	20	-20%
Val'Aigo	78	69	74	78	84	8%
Toulouse Métropole	2 190	2 014	1 956	1 871	1 807	-17%
HAUTE-GARONNE	4 875	4 527	4 407	4 285	4 179	-14%

La première cause, qui s'observe également à l'échelle nationale, est celle du vieillissement des professionnelles. Leur âge moyen est passé de 44,6 ans en 2006 à 48,5 ans en 2022 (contre 42 ans pour la population active générale en 2022). Dans le département de la Haute-Garonne, près d'une assistante maternelle sur trois a plus de 55 ans (30%). Ce vieillissement des professionnelles est particulièrement marqué dans certains secteurs du département : près d'une assistante maternelle sur deux a plus de 55 ans dans le Cœur et Coteaux du Comminges et Aux Sources du Canal du Midi. Elles représentent un tiers des professionnelles dans le Bassin Auterivain Haut-Garonnais, à Toulouse Métropole, dans le Sicoval et dans les Coteaux du Girou.

La deuxième cause évoquée dans le cadre des entretiens expliquant la baisse du nombre d'assistantes maternelles correspond à une augmentation des sorties du métier, dont les raisons varient selon les profils des assistantes maternelles.

Pour certaines, le Covid semble avoir été un élément déclencheur pour cesser leur activité. Le maintien de leur activité pendant les périodes de confinement a généré un stress lié à la prise de risque pour elles et leurs familles. Il a aussi accru leur sentiment d'isolement, conduisant une partie d'entre elles à cesser leur activité. Les données Caf sur le taux de couverture semblent confirmer cette hypothèse : la baisse du poids des assistantes maternelles a été plus marquée entre 2019 et 2021, passant de 30,1% à 28,1% du taux de couverture global.

« Le Covid a vraiment fait accélérer des départs à la retraite anticipés ou des arrêts d'activité après le Covid. Ça a été une période très difficile pour elles et je pense que certaines n'ont pas désiré continuer à poursuivre leur activité. Pour plusieurs raisons, parce qu'elles avaient des problèmes de santé, parce qu'elles avaient quelqu'un à la maison ayant des problèmes de santé, le mari, un des enfants, etc. Ou parce que ça a été une période très stressante, etc. »

Responsable RPE

« La crise Covid est une des raisons que nous avons identifiées dans le cadre de notre observatoire pour expliquer la baisse du nombre de professionnelles. On s'est rendu compte que pendant la crise sanitaire, les assistantes maternelles ont été livrées à elles-mêmes avec des commandes parfois contradictoires. Elles pouvaient accueillir jusqu'à 8 enfants, ce qui impliquait de faire entrer d'autres personnes chez soi, dans un contexte de confinement et donc de prendre des risques supplémentaires, pour elles et leur famille. »

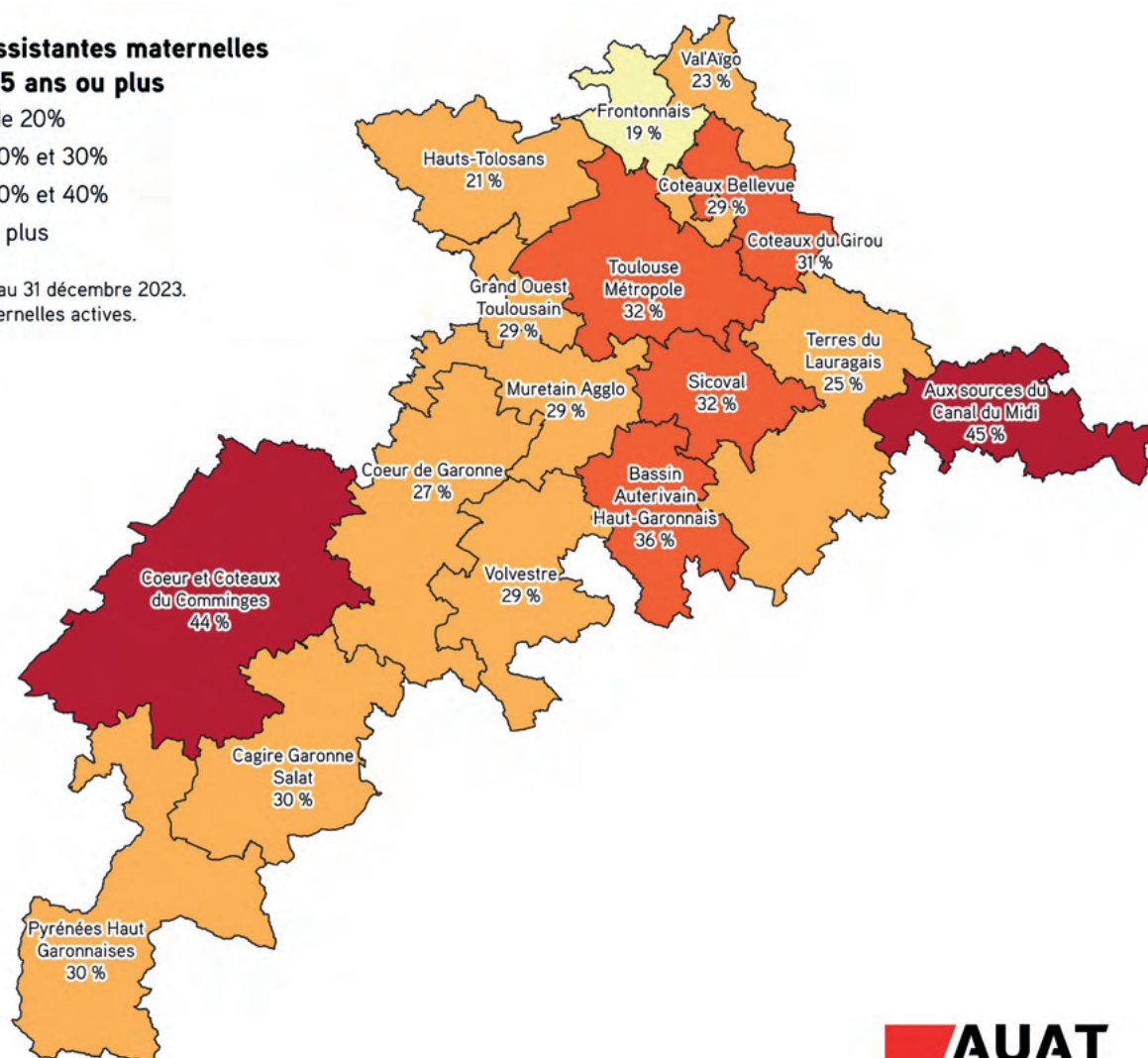
Direction Petite Enfance d'une collectivité

Part des assistantes maternelles âgées de 55 ans ou plus

- Moins de 20%
- Entre 20% et 30%
- Entre 30% et 40%
- 40% ou plus

Source : Caf 31, au 31 décembre 2023.
Assistants maternelles actives.

© AUAT 2024



AUAT

Pour d'autres personnes interrogées, c'est l'évolution du métier qui est évoquée comme une cause expliquant la cessation d'activité, en particulier pour celles qui exercent depuis de nombreuses années. Sur ce point, c'est principalement le rapport aux projets éducatifs des parents qui est mis en avant. Les parents attendent aujourd'hui des assistantes maternelles qu'elles proposent davantage d'activités éducatives et ludiques, avec une dimension pédagogique renforcée, notamment inspirée des nouvelles approches de parentalité bienveillante. Si les assistantes maternelles ont toujours dû faire preuve d'adaptabilité face aux évolutions des pratiques éducatives, les exigences parentales semblent aujourd'hui plus précises et différentes pour chaque enfant accueilli.

Les entretiens réalisés évoquent également des situations de décalage entre les attendus des nouvelles assistantes maternelles et les conditions de travail auxquelles elles se trouvent confrontées. Ces situations déboucheraient sur une sortie rapide du métier, mais restent marginales. En effet, dans le cadre du questionnaire Caf et parmi les 156 répondantes, seules 5% avaient quitté le métier deux à trois ans après avoir obtenu leurs agréments. Interrogées sur les raisons pour lesquelles elles ont cessé leur activité, sont principalement citées : les conditions de travail (rémunérations, horaires, travail à domicile), le sentiment d'isolement, les difficultés liées à la relation avec les parents (respect du contrat, versement des salaires, relations de confiance).

« Parmi les nouvelles assistantes maternelles qui sont arrivées, on s'aperçoit que pour l'instant, on en a une partie qui ne continue pas l'activité. J'ai l'impression que ça ne correspond pas à ce qu'elles s'étaient imaginées en termes d'horaire, de pénibilité du travail, de travailler à son domicile avec ses propres enfants aussi à l'intérieur, etc. On a eu des personnes qui voulaient travailler un peu comme des horaires écoles : 9h-16h30 ou 9h-17h. Elles sont en dehors des réalités de terrain, ça ne correspond pas aux demandes des familles. Il y en a qui pensaient qu'elles n'allaient pouvoir travailler que le matin jusqu'à 13h. Il n'y a personne qui fait ces horaires-là. Elles m'ont dit souvent que c'était compliqué pour elles dans la relation avec les parents, que ce soit le contrat de travail ou les relations quotidiennes. Elles trouvaient que c'était compliqué, c'était difficile. »

Responsable RPE

« Pour ce qui est des jeunes, je pense que c'est le nombre d'heures qui joue beaucoup dans le fait qu'elles ne restent pas longtemps. Ce nombre d'heures, il est lié au fait que les enfants n'arrivent pas tous à la même heure, ne partent pas tous à la même heure. Donc si vous avez quatre agréments, ils peuvent arriver entre 7h30 et 19h30. »

Présidente d'une association
d'assistantes maternelles

Ces informations posent la **question de la lisibilité du métier et de la représentativité que s'en fait le grand public**. Longtemps associé à des stigmates de facilité, « un métier à la portée de tout le monde », le métier d'assistante maternelle a pu générer des désillusions une fois l'activité démarrée. À partir de 2005, plusieurs campagnes publicitaires ont tenté de promouvoir le métier pour faire face à l'augmentation des besoins de garde. C'est un métier qui est également proposé par France Travail dans le cadre des retours à l'emploi parce qu'il a l'avantage d'être associé à une formation accessible et peut se dérouler à domicile. Cela se traduit par l'arrivée dans le métier de profils, initialement, moins familiers de la petite enfance pour lesquels le décalage attendus/réalité a pu être plus marqué.

« Dans le Commingeois, une partie des demandes d'agréments sont des personnes envoyées par Pôle Emploi dans le cadre d'un retour à l'emploi, des anciennes gendarmes, serveuses, etc. qui n'identifient pas forcément ce que ça implique de devenir assistante maternelle. Exactement comme à l'époque où on voyait les campagnes à la télé pour promouvoir le CAP Petite enfance. On voyait beaucoup de candidates arriver, sans mesurer la pénibilité associée au fait de travailler avec des enfants, comment il faut toujours être à leur portée, assise par terre, etc. »

Protection Maternelle Infantile,
Conseil Départemental de la Haute Garonne

En parallèle à ce vieillissement des assistantes maternelles et des carrières écourtées, l'arrivée de nouvelles assistantes maternelles dans le métier ne semble pas suffire pour réduire les déficits observés.

Le profil des assistantes maternelles

Selon l'observatoire national de la petite enfance (ONAPE), le métier d'assistante maternelle est essentiellement féminin (à plus de 99%). Par rapport aux employées (tous métiers confondus), les assistantes maternelles sont plus souvent en couple avec enfant(s) : 56% au niveau national en 2019 contre 45%⁹. Toutefois, cette situation tend à reculer, elles étaient 74% en 2003. Cette évolution se fait au profit des couples sans enfant qui peuvent renvoyer à deux réalités distinctes : de jeunes professionnelles en couple qui n'ont pas ou ne veulent pas avoir d'enfant, mais aussi des professionnelles plus expérimentées, dont les enfants ont décohabité du domicile parental. Selon l'enquête nationale Emploi de 2019, les assistantes maternelles déclarent des niveaux de formation initiale bien supérieurs à ce qui est requis pour l'exercice de la profession. La part des assistantes maternelles sans diplôme est passée de 40 % à 22 % entre 2003 et 2019. Si l'élévation des niveaux de diplômes est générale, elle apparaît particulièrement forte pour les assistantes maternelles. Les résultats du questionnaire auquel les assistantes de Haute Garonne ont répondu vont également dans ce sens : seules 3% des répondantes n'ont pas de diplôme et 39% ont un diplôme équivalent ou supérieur au bac+2.

Une étude de la CNAF (2023) sur le métier d'assistante maternelle évoque une « transformation progressive mais forte de l'identité professionnelle » notamment liée à leur formation professionnelle et à leur expérience antérieure. Pour beaucoup d'entre elles, il s'agit d'un métier de reconversion après un début de carrière, toujours dans le milieu de la petite enfance, mais à d'autres postes (éducatrice jeunes enfants, puéricultrice, etc.). Parmi l'ensemble des répondants du questionnaire de la Caf, 65% étaient salariés avant de devenir assistante maternelle, 24 % étaient demandeurs d'emploi, 4% étaient travailleurs indépendants et 7% avaient des statuts professionnels autres (en congé parental, fonctionnaire). On observe cependant des situations professionnelles différentes parmi les assistantes maternelles répondantes, en fonction de leur âge. En effet, alors que 57% de celles ayant plus de 50 ans étaient demandeurs d'emploi avant d'obtenir leur agrément, cette part est beaucoup plus faible parmi les autres classes d'âge.

⁹ CNAF, « Les assistantes maternelles : un métier en évolution, des rémunérations encore faibles et des pénibilités minimisées », L'essentiel n°219, 2023.

Répartition par âge et situation professionnelle des assistantes maternelles récemment agréées

Source : CAF 31, questionnaire diffusé en 2024, 156 répondants.

Situation professionnelle avant obtention de l'agrément	Moins de 30 ans	30-40 ans	41-50 ans	Plus de 50 ans	Ensemble du panel
Salarié	77%	64%	75%	42%	65%
Travailleur indépendant	0%	4%	5%	0%	4%
Demandeur d'emploi	15%	24%	15%	57%	25%
Etudiant	8%	0%	0%	0%	1%
Autres (congé parental, au foyer)	0%	8%	5%	5%	5%
Ensemble du panel	8%	54%	26%	12%	100%

PARCOURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL DES ASSISTANTES MATERNELLES

Dans la majorité des cas, les assistantes maternelles salariées par les parents peuvent accueillir jusqu'à 4 enfants âgés de moins de 3 ans. Elles assurent leur accueil, leur éveil, leur développement et leur sécurité. Avant d'accueillir des enfants, elles doivent être agréées par le conseil départemental (PMI) et suivre une formation initiale de 120 heures. À l'issue et tout au long de leur exercice, les relais petite enfance (RPE) accueillent, informent et accompagnent les assistantes maternelles dans leur pratique du métier.

Des assistantes maternelles aux parcours divers

Comme le montre le questionnaire Caf diffusé auprès d'assistantes maternelles du département, la majorité d'entre elles exerçait une autre activité avant de débiter celle-ci. Le métier d'assistante maternelle est souvent associé à un métier de reconversion. Si certaines exerçaient auparavant un métier dans un secteur complètement différent, la plupart évoluaient déjà dans le secteur de la petite enfance, venant nuancer la notion de « reconversion ». Les entretiens réalisés avec les acteurs du secteur le confirment.

« C'est un métier de reconversion à 90% »

Association Parents Aujourd'hui

« Il n'y a pas une réelle reconversion professionnelle, par exemple de passer d'un métier très administratif à celui-ci. Globalement, soit c'est un choix dès le départ, soit elles ont travaillé d'abord dans la petite enfance sur d'autres structures, d'autres typologies. Mais que l'arrivée d'un enfant fasse complètement changer le projet professionnel, c'est très rare. »

Responsable RPE

« Pour beaucoup ce choix de métier est lié à une volonté de faciliter l'articulation vie perso/pro, notamment quand elles ont elles-mêmes de jeunes enfants, ça a pu être l'élément déclencheur. »

Responsable RPE

« Le projet d'exercer le métier d'assistante maternelle prend forme en général lors du congé maternité (pour garder son propre enfant), lorsque ses propres enfants rentrent à l'école ou suite à une reconversion (quitter son métier en raison des contraintes horaires) pour pouvoir concilier vie professionnelle et personnelle. Après la période Covid, de nombreux professionnels de l'accueil collectif se sont orientés vers l'accueil individuel à domicile ou en Mam. »

Relais Petite Enfance de Saint-Jean

Ces extraits montrent également le rôle de la structure familiale dans la décision de changer de métier. La présence d'un ou plusieurs enfants en bas âge a pu contribuer à ce choix. Souvent, c'est la facilitation de l'articulation vie professionnelle et personnelle qui est mise en avant par les professionnelles.

La diversité de profil, l'augmentation de leur niveau de formation initiale et les différentes politiques publiques visant à professionnaliser ce métier conduisent les assistantes maternelles à être plus formées qu'auparavant à ce métier et aux compétences qu'il nécessite.

Selon les chercheurs Geneviève Cresson, François-Xavier Devetter et Julie Lazès, cette montée en qualification accompagne un renforcement de l'identité professionnelle. Toutefois, l'ensemble des personnes enquêtées évoque la formation comme un enjeu d'amélioration important pour l'avenir du métier.

Dans le cadre du questionnaire diffusé par la Caf, les répondantes ont mentionné le fait de « travailler auprès de jeunes enfants » comme aspect principal (72%), puis l'indépendance dans l'organisation du travail (54%) et la conciliation vie personnelle et professionnelle (33%). Cette dernière raison est fréquemment évoquée comme un avantage du métier.

Un métier majoritairement découvert par le bouche-à-oreille

D'après le questionnaire diffusé par la Caf, les **assistantes maternelles récemment agréées ont majoritairement connu ce métier par le bouche-à-oreille** : témoignages d'assistantes maternelles (36%) ; discussions avec des proches (28%) ; orientation par un professionnel (9%) ; communication du Relais petite enfance (4%) ; par le biais de campagnes de communication (3%) à l'image des publicités promouvant le CAP Petite enfance évoquées précédemment.

« Certaines, elles sont passées par le RPE, et elles ont pu parler avec des collègues. Le bouche à oreille, nous, on a beaucoup ça. Parce que ça leur plaît, que leur voisine est assistante maternelle et bien elle aussi elle veut être assistante maternelle. »

Protection Maternelle Infantile, Conseil
Départemental de la Haute Garonne »

Les RPE rencontrés dans le cadre de cette étude mettent en place un certain nombre d'actions pour promouvoir le mode d'accueil individuel, mais aussi le métier d'assistante maternelle. Ces actions sont menées de manière partenariale avec des acteurs de l'emploi ou de la formation.



De l'obtention de l'agrément à la réalisation de la formation

Afin de pouvoir obtenir leur agrément, les candidates à la profession d'assistante maternelle doivent suivre un processus d'évaluation par la PMI. Celui-ci comprend l'étude du dossier, un ou plusieurs entretiens avec les services de la PMI, la réalisation d'une ou plusieurs visites au domicile. Dans ce cadre, des aménagements au sein du logement peuvent être requis afin d'assurer la sécurité des enfants lors de leur accueil. Le questionnaire diffusé par la Caf auprès des assistantes maternelles récemment agréées montre que la mise aux normes du logement constitue la principale difficulté rencontrée pour accéder à la profession (44% des 156 répondantes).

« Il y a quand même des contraintes pour qu'un logement soit agréé, avec des choses très précises, et d'après les retours des assistantes maternelles la demande est de plus en plus précise. Certaines demandent des aménagements conséquents, notamment financiers et qui peuvent aussi dénaturer le lieu de vie personnel. Donc là, ça va devenir un choix aussi intrafamilial, parce que mettre une clôture autour de sa terrasse, peut-être que tout le monde n'est pas d'accord. »

Direction Petite Enfance d'une collectivité»

Les entretiens peuvent par ailleurs permettre aux services de la PMI de présenter les conditions de travail du métier d'assistante maternelle, ou même de les interroger sur leurs motivations à l'égard de ce métier.

À l'issue de ces entretiens et visites, lorsque l'agrément est délivré, les assistantes maternelles suivent une formation d'un total de 120 heures. Les 80 premières heures sont assurées dans un délai de 6 mois et préalablement à tout accueil d'enfants. Lors de cette formation, les assistantes maternelles suivent des enseignements sur les besoins de l'enfant, les spécificités du métier et son rôle dans les dispositifs d'accueil. À l'issue, une évaluation des acquis est réalisée par l'organisme de formation. Si celle-ci s'avère satisfaisante, les assistantes maternelles disposent d'un délai maximum de trois ans à compter de l'accueil du premier enfant pour réaliser les 40 heures de formation restantes.

Dans le cadre des entretiens, la durée et le contenu de cette formation initiale ont souvent été jugés insuffisants, bien qu'elle se soit améliorée depuis les réformes de 2007 et 2019. Les manques évoqués concernent certains aspects du métier comme la relation avec les parents-employeurs, ou l'accompagnement à la parentalité.

« Vous m'accordez que 120h c'est un peu léger pour acquérir toutes les connaissances. Ça ne permet pas de couvrir tous les sujets ! Ça crée au mieux des complémentarités à minima de fortes disparités entre les professionnelles »

Responsable pôle Petite enfance d'une collectivité
RPE

« L'organisme de formation s'est créé à la suite de la création de l'association de Parents Aujourd'hui, qui est une association de soutien à la parentalité, et très vite s'est imposé à moi le fait de créer un département organisme de formation, parce que justement, en tant qu'ancienne assistante maternelle, la formation initiale était très pauvre au niveau de la psychologie de l'enfant, qu'on parlait d'hygiène, on parlait d'obligation, mais on n'en parlait pas beaucoup en fait de psychologie de l'enfant, il y avait énormément de travail à faire de ce côté-là au niveau professionnel et sociétal »

Association Parents Aujourd'hui

Toutefois, à l'issue de cette formation les assistantes maternelles peuvent disposer de l'accompagnement et des activités et échanges proposés par les RPE de leur secteur. Une formation en continu est également disponible, bien que son accès puisse être complexe comme nous le présenterons par la suite. Pour accompagner l'installation des professionnelles, la Caf leur verse une prime d'installation qui s'élève, en Haute-Garonne, à 1 200€ pour une assistante maternelle à domicile (sans condition de ressource) et 6 000€ pour une Maison d'assistante maternelle (Mam).

Les réalités du métier...

Si les documents de communication autour du métier mettent en avant un travail que l'on peut exercer à son domicile, en s'occupant de ses propres enfants, comme une extension de la sphère et du travail domestique, les conditions de travail des assistantes maternelles sont difficiles. D'après les entretiens réalisés, une partie des assistantes maternelles récemment agréées cessent leur activité rapidement car les réalités d'exercice du métier ne correspondent pas aux représentations qu'elles en avaient.

« Cela fait 5 ans que j'occupe ce poste, donc je ne sais pas si c'était pareil avant, mais j'ai l'impression que parmi les nouvelles assistantes maternelles qui sont arrivées, on en a une partie qui ne continue pas l'activité parce que ça ne correspond pas à ce qu'elles s'étaient imaginées en termes d'horaire, en termes de charge, de pénibilité du travail, de travailler à son domicile avec ses propres enfants aussi à l'intérieur, etc. »

Responsable RPE

« Une partie des nouvelles professionnelles sont arrivées dans le métier en se disant que parce qu'elles sont mères elles-mêmes ce serait plus simple. Mais lorsqu'elles démarrent leur activité, elles se rendent compte que ce n'est pas ce qu'elles imaginaient »

Responsable pôle Petite enfance d'une collectivité

Une étude de la CNAF de 2023¹⁰ rappelle que le métier d'**assistance maternelle implique de la pénibilité physique** puisqu'elles effectuent plus fréquemment que d'autres employés des mouvements douloureux ou fatigants (+ 5 points) ou portent également plus souvent des charges lourdes (+ 20 points), travaillent selon des horaires étendus, et vivent un sentiment d'isolement. Ces différents éléments ont également été mentionnés dans le cadre des entretiens comme difficultés à l'exercice du métier, au côté de la gestion de la relation avec les parents.

¹⁰ Etude « Conditions de travail et d'emploi des assistantes maternelles employées par les parents » réalisée pour la CNAF en 2023 qui mobilise des données des enquêtes « Conditions de Travail (2005-2019) »

Des horaires étendus

Concernant les horaires, les assistantes maternelles connaissent des journées longues et plus du quart d'entre elles travaillent très tôt le matin. Selon l'enquête Conditions de travail de la Dares de 2019, 30% des assistantes maternelles ont commencé leur journée à 7h du matin. Par ailleurs, 55% des assistantes maternelles travaillent encore à 18h30. Ainsi, même si elles ne se spécialisent pas dans l'accueil d'enfants sur des horaires atypiques, leurs horaires de travail peuvent être étendus. Dans leur enquête menée auprès d'assistantes maternelles pour la CNAF, les chercheurs Geneviève Cresson, François-Xavier Devetter et Julie Lazès rappellent que « l'amplitude des journées de travail des assistantes maternelles fait partie des plus élevées parmi les travailleurs salariés en France actuellement. » (p.90).

L'étude menée par la Caf de la Drôme sur les assistantes maternelles de ce département rappelle par ailleurs que **ces horaires étendus peuvent être accentués par des horaires non respectés par les parents**, en particulier les retards, ainsi que les tâches effectuées en dehors de la présence des enfants (préparation des repas, nettoyage et agencement dans le logement, tâches administratives, etc.). Ainsi, une fois la porte fermée, le travail se poursuit pour les assistantes maternelles.

Rapportés à l'amplitude horaire que les assistantes maternelles réalisent, leurs revenus paraissent faibles, bien qu'elles bénéficient d'abattements fiscaux sur leur déclaration de revenus. Selon l'ONAPE (2023), les assistantes maternelles ont un volume horaire mensuel moyen de 324 heures (en présence des enfants) et un salaire net moyen annuel de 14 600 euros (soit 1 217€ par mois).

Extrait du questionnaire destiné aux assistantes maternelles

Notre profession est d'être au plus près du bien être des tous petits mais nous passons beaucoup de temps hors horaires de gardes à faire les repas, de l'administratif sans y parvenir de suite, la charge mentale tout confondu est très lourde.

La gestion relationnelle avec les parents

Si le soin apporté aux enfants est l'une des principales dimensions qui ont attiré les assistantes maternelles récemment agréées en Haute-Garonne, le métier implique une relation avec les parents dont la difficulté peut être sous-estimée par les professionnelles. Comme l'expliquent Geneviève Cresson, François-Xavier Devetter et Julie Lazès, les parents incarnent à la fois la figure de l'employeur et celle du client. Ils ajoutent que même si les situations de tension plus ou moins vives avec les parents sont rares et que les relations sont bonnes dans la grande majorité des cas, toutes les assistantes maternelles se souviennent de situations très désagréables ou de conflits vifs avec des parents employeurs. Ces situations de tension proviennent de divers facteurs : le respect des horaires, l'intrusion dans l'intimité de l'assistante maternelle, les retards de paiement ou le refus de payer des heures supplémentaires, plus rarement des conflits sur les normes éducatives. Cela rejoint des propos recueillis lors de nos propres entretiens.

Pour aider et accompagner les assistantes maternelles dans cette relation avec les parents, les RPE proposent des interventions et échanges de pratiques entre professionnelles sur ce sujet. Pour les acteurs interrogés, il serait toutefois nécessaire de renforcer la formation initiale sur ce sujet afin que les assistantes maternelles soient rapidement en mesure de mobiliser les compétences requises pour gérer ce type de situation (cf. dernière partie de l'étude sur les leviers mobilisables).

« La difficulté pour l'assistance maternelle, c'est d'être employée par un particulier. Cette relation employé-employeur n'est pas si simple que ça pour elles. Il y a la peur de ne pas être payée, parce que ça arrive quand même régulièrement. La peur aussi de dire vraiment les choses aux parents. Elles se disent que du jour au lendemain, l'enfant peut être retiré parce que le parent a suffisamment de propositions. Peut-être à tort, mais en tout cas c'est quand même ce qui ressort des assistances maternelles. Il y a quand même cette peur que les parents partent ailleurs du jour au lendemain. »

Responsable RPE

Plusieurs enquêtées ont également évoqué la difficulté pour les assistantes maternelles de faire face à des situations de dysfonctionnement intrafamilial chez les enfants qu'elles accueillent. Elles se sentent parfois démunies lorsqu'elles pensent identifier des situations de précarité, de handicap ou de violence. Le manque de formation et d'outils concrets pour y faire face sont mis en avant par certaines professionnelles. Bien que des modules de formations spécifiques existent et que les RPE les accompagnent sur ces thématiques, les gestions de ces cas particuliers restent difficiles dans le quotidien des assistantes maternelles qui y sont confrontées.

« Il y a trop de disparités dans la formation de base des professionnelles. Il n'est déjà pas évident pour une personne ayant un bac+4, comme une puéricultrice, de faire face à certaines situations. Mais quand on a que très peu d'outils et d'expériences dans le métier, sur quoi peut-on se baser ? »

Responsable pôle Petite Enfance d'une collectivité»

« Concernant les formations, il y a aussi un problème de communication pour savoir qui fait quoi et qui est qui. On manque de travail en réseau entre les différents acteurs de la petite enfance pour mieux faire connaître les modules de formations, parce qu'il en existe pour répondre à ce genre de situations »

Association Parents Aujourd'hui

Extrait du questionnaire destiné aux assistantes maternelles

Nous avons une formation obligatoire ce qui est très bien, mais qu'en est-il des parents qui sont souvent perdus dans les démarches administratives assez complexes et que nous aidons du mieux possible sans toujours y parvenir.

Ce serait bien d'informer les parents quand ils emploient une assistante maternelle sur l'importance de leur rôle en tant qu'employeur et leurs obligations car la plupart n'en savent strictement rien, c'est sur nous que tout repose, cela nous rajoute une charge de travail non négligeable

Un métier qui peut être vecteur d'isolement

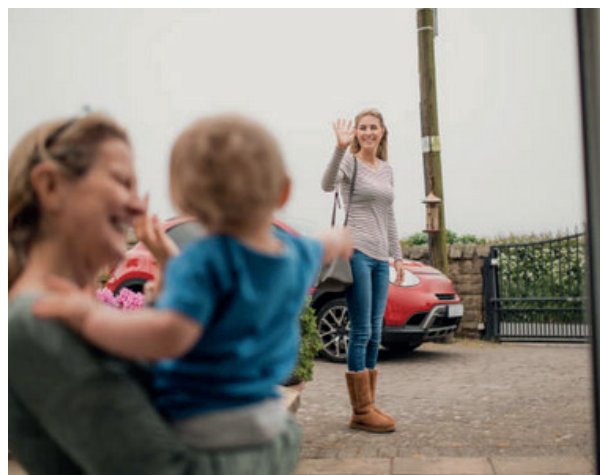
Souvent présenté comme étant un avantage du métier, **exercer depuis chez soi représente également une des difficultés les plus régulièrement citées dans nos entretiens**. Cet aspect apparaît également dans l'étude menée auprès d'assistantes maternelles par Geneviève Cresson, François-Xavier Devetter et Julie Lazès. Ils expliquent ainsi que les professionnelles mettent en place des stratégies pour créer des liens avec d'autres acteurs.

Les parcs ou espaces publics sont ainsi des lieux dans lesquels elles peuvent se retrouver en journée. Cela les conduit d'ailleurs à s'engager dans la vie de leurs quartiers, notamment en participant aux réflexions autour des aménagements des parcs et jardins publics. Les médiathèques et ludothèques sont également des lieux cités dans le cadre des entretiens où les assistantes maternelles se retrouvent.

« Comme elles sont un peu isolées, elles se retrouvent au parc. Je trouve que vraiment très globalement, elles sont force de proposition, elles ont envie de faire bouger les choses dans leur quartier, elles font partie de la vie du quartier. Elles sont très actives pour faire des revendications au niveau des parcs, par exemple notamment parce que parmi les parcs municipaux qui sont en train de se créer, on n'en trouvera pas beaucoup qui sont adaptés aux enfants de zéro à trois ans. »

Responsable RPE

Au-delà de l'isolement physique, le métier implique d'aller chercher des informations sur les aspects administratifs du métier, les nouvelles réglementations, les activités qu'elles peuvent organiser, etc. Les réseaux sociaux peuvent pour cela s'avérer des ressources privilégiées par les assistantes maternelles, bien que la véracité des informations trouvées puisse être remise en cause.



Ce recours aux réseaux sociaux par les assistantes maternelles est corroboré par l'enquête menée par Geneviève Cresson, François-Xavier Devetter et Julie Lazès auprès de professionnelles. Dans le cadre de leurs entretiens, « Facebook a été cité à la fois pour la recherche de contenus créatifs ou pédagogiques mais aussi pour assurer une fonction d'échanges de pratiques notamment entre pairs. Toutefois, la plupart des personnes interrogées ne considéraient pas que ce soit une source fiable pour les informations légales : les avis y sont divergents, pas contextualisés, partiels. Ce constat n'empêche pas d'en faire un outil d'échange et de conseils. ».

La principale ressource collective demeure le RPE. Celui-ci constitue un espace de rencontres, d'échanges autour de leurs pratiques, d'activités collectives, mais aussi une source d'information et de conseils essentielle pour les assistantes maternelles qui le fréquentent. D'après le questionnaire diffusé par la Caf, 82% des assistantes récemment agréées déclarent fréquenter leur RPE et la moitié d'entre elles disent le fréquenter au moins une fois par semaine. **Les nouvelles professionnelles semblent être surreprésentées parmi les usagers des RPE** car ces derniers décrivent un taux de couverture global situé entre 50% et 60% de l'ensemble des professionnelles (bilans annuels CNAF). D'après le questionnaire, la fréquentation des RPE est plus importante pour les assistantes maternelles qui exercent à domicile (87%) que pour celles qui travaillent en Mam (60%).

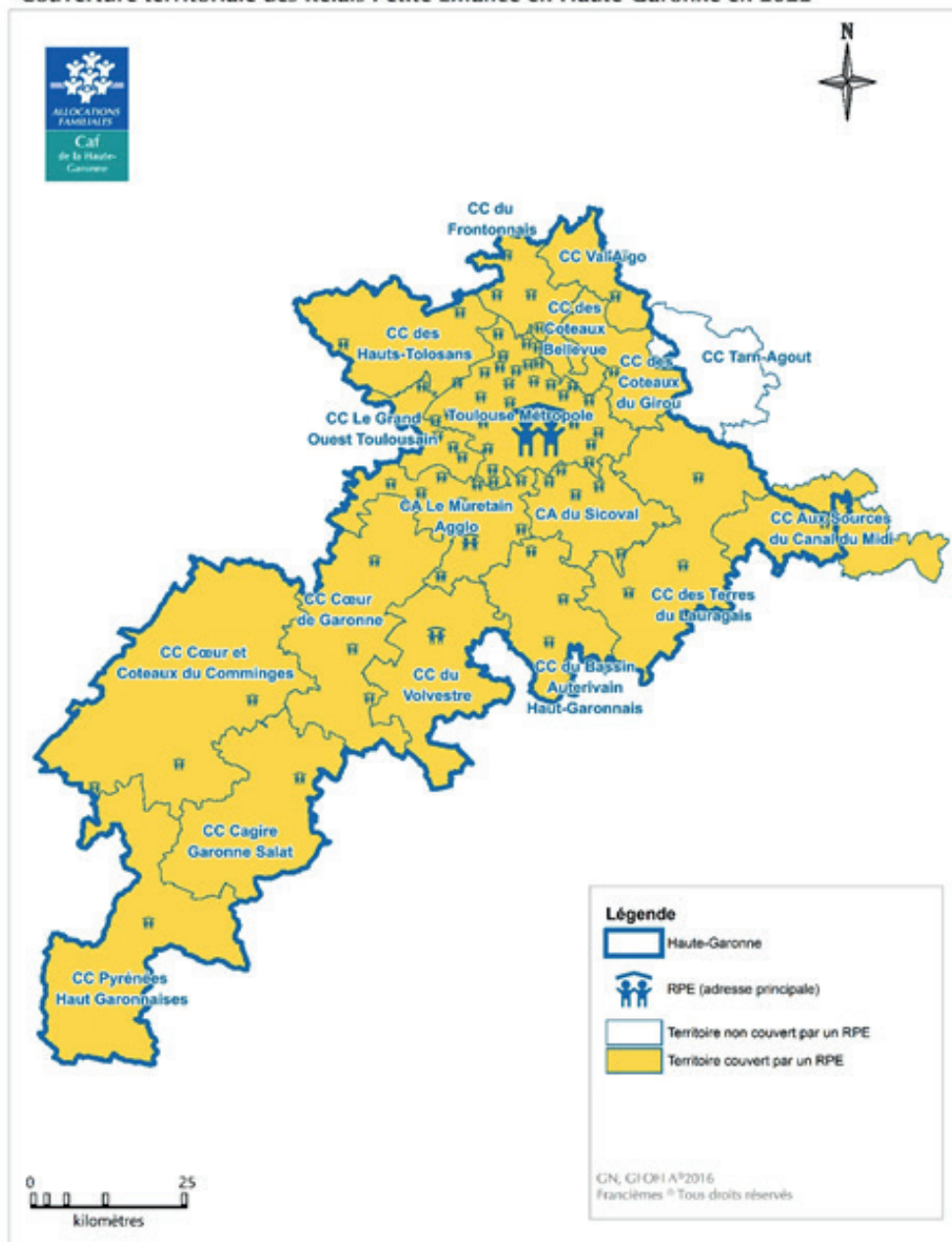
« A Tournefeuille, on a un RPE unique, et on est passé itinérant depuis un ou deux ans, pour toucher les assistantes maternelles qui sont sur certains quartiers de Tournefeuille comme celui de Pahin qui est un quartier au nord et qui est peu accessible en transport en commun. On a 25 assistantes maternelles là-haut qui n'ont pas obligatoirement le permis ou qui ne peuvent pas se déplacer facilement, donc elles vont à la maison de quartier et à la ludothèque de Pahin. Pareil sur le quartier de la Paderne, il y a des assistantes maternelles qui restent plutôt dans leur quartier et qui préfèrent aller au lieu le plus proche, qui est la maison de quartier avec la ludothèque de la Paderne. »

Responsable RPE

« Ce qui serait bien de mettre en place, ça existe déjà sur certains RPE ou même en visio puisque la Caf en fait au niveau de la Haute-Garonne, ce sont des groupes de parole qui permettent d'échanger dans un contexte « entendu ». C'est-à-dire que ne pas aller chercher sur Facebook ou des choses comme ça, où on entend tout et n'importe quoi. Et sortir le vrai du faux, parce que malheureusement, il y en a qui ne sont pas assez informées. Sur Internet, on trouve tout ce qu'on veut, sur Facebook c'est pareil. »

Présidente d'une association d'assistantes maternelles

Couverture territoriale des Relais Petite Enfance en Haute-Garonne en 2022



CAP 31 - Pôle Études et Statistiques - Août 2024

Source(s) : Caisse d'Allocations Familiales de Haute-Garonne

Extrait du questionnaire destiné aux assistantes maternelles

Nous n'avons pas beaucoup de lieux proposés aux ass mat. Il faut que nous payions des activités pour pouvoir faire des choses à l'extérieur. C'est vraiment dommage. Le RPE est gratuit mais nous n'avons le droit d'y aller que 2 fois par mois.

Toutefois, les RPE représentent des réalités très diverses en matière de modalité d'accueil, de plages d'ouvertures et de moyens. Leur accessibilité varie également entre territoires urbains et ruraux. Ainsi, les assistantes maternelles installées en dehors de l'agglomération toulousaine peuvent se sentir plus isolées que leurs homologues implantées dans les communes urbaines. Mais les problématiques de mobilité existent aussi dans les milieux urbains au regard de la difficulté que cela peut être de se déplacer en ville avec plusieurs enfants en bas âges.

« Elles sont assez isolées. Si on est à Saint-Gaudens, ça va. Mais dès qu'on va à Boulogne-sur-Gesse, l'Isle-en-Dodon, ce sont quand même des secteurs où pour certaines qui habitent dans des fermes, rien que pour y accéder, c'est un peu compliqué. Donc la difficulté, pour elle, c'est l'éloignement. »

Protection Maternelle Infantile, Conseil Départemental de la Haute Garonne

Un manque de reconnaissance

La dernière difficulté du métier d'assistante maternelle, qui a été fréquemment mentionnée dans le cadre des entretiens correspond à un manque de reconnaissance de leur travail au quotidien. Ce ressenti s'articule avec la rémunération, mais comprend surtout l'image sociale du métier associée à des femmes qui travaillent depuis leur domicile, qui peuvent réaliser leurs tâches domestiques pendant la sieste des enfants, etc. Ainsi, la reconnaissance des assistantes maternelles comme des professionnelles à part entière de la petite enfance ne semble pas pleinement acquise (CNAF 2023).

Le regard des parents employeurs eux-mêmes est parfois mis en cause dans ce manque de reconnaissance. Cela a été évoqué dans le cadre de plusieurs entretiens, l'extrait mentionné plus haut évoquant la crainte partagée par les assistantes maternelles de voir les parents-employeurs mettre fin à leur contrat « du jour au lendemain » en est un exemple. D'autres vont dans ce sens.

« Les assistantes maternelles ont le sentiment d'être un mode d'accueil transitoire en attendant que les parents puissent avoir une place en crèche. Elles ont l'impression d'être le choix par défaut pour les parents qui privilégient l'accueil collectif et ensuite viennent les voir quand ils ne trouvent pas de place en crèche. Et même s'ils trouvent la place chez l'assistante maternelle, certains restent en veille ou gardent leur demande en structure en attendant en fait. Donc là, ça met à mal quand même beaucoup les assistantes maternelles. »

Responsable RPE

Les assistantes maternelles ressentent également un manque de reconnaissance de la part des collectivités. D'après les entretiens réalisés, le développement de l'accueil collectif et le manque de mise en avant de l'accueil individuel, alors même que le nombre de demandes de gardes diminue, les conduit à se percevoir comme des variables d'ajustement dans le secteur de la petite enfance.

Si ce manque de reconnaissance est perçu depuis de nombreuses années, la crise Covid-19 et les multiples confinements et restrictions semblent avoir particulièrement affectés les assistantes maternelles.

« Le Covid a révélé aussi davantage un mal-être chez les assistantes maternelles, à mon sens, dans le sens où vraiment elles ont continué à travailler. On leur a demandé d'être là non-stop, alors que c'était à leur domicile, alors que c'était compliqué pour elles de concilier pour le coup la vie perso et pro. Et que la reconnaissance, elle n'y est pas. Ça a été vraiment violent pour elles, et elles ne s'en remettent pas encore complètement de ça. »

Responsable RPE



Le métier d'assistante maternelle, par sa faible rémunération au vu du nombre d'heures effectuées¹¹, ses conditions de travail difficiles et son manque de reconnaissance sociale fait dire aux professionnelles qui les accompagnent au quotidien, qu'il faut être une professionnelle dévouée pour l'exercer.

« C'est une vocation. il faut être animé par cela. »

Relais Petite Enfance de Saint-Jean

Extrait du questionnaire destiné aux assistantes maternelles

Le métier est valorisant dans son contenu. Mais ni les lois qui l'entourent, ni la PMI avec son fonctionnement très peu participatif au sein de la communauté des assistants maternels ne reflètent une image valorisante du métier. Je ne suis pas convaincue que les jeunes soient intéressés par ce métier dans l'état actuel.

Une pénibilité du travail

Si la pénibilité physique a été assez peu mentionnée dans le cadre des entretiens, elle apparaît toutefois en toile de fond de tous les échanges au travers des différentes difficultés évoquées (horaires étendus, charges lourdes à porter, etc.). Elle est particulièrement forte pour les assistantes maternelles les plus âgées : porter les enfants, se déplacer avec des équipements comme des poussettes à trois, voire quatre places, s'installer par terre pour jouer avec les enfants, etc.

De plus, les assistantes maternelles n'étant pas soumises aux visites médicales, il n'existe pas de données permettant d'objectiver la pénibilité des conditions de travail ni même la prévalence d'éventuelles maladies professionnelles associées.

« A Toulouse, les assistantes maternelles ont dans la grande majorité un âge un peu avancé et certaines arrêtent parce que les conditions liées au travail font qu'elles ne peuvent plus l'exercer : porter les enfants, la manutention des poussettes, etc.. »

Responsable RPE

¹¹ D'après l'enquête emploi 2005-2019, exploitée dans le cadre de l'étude « Conditions de travail et d'emploi des assistantes maternelles employées par les parents » le taux horaire en 2019 pour les assistantes maternelles était de 6€83 net de l'heure, soit en deçà du SMIC dont le montant était de 7€92 cette année-là.

Un accès entravé à la formation en continu

Parce que les pratiques éducatives et la connaissance du développement de l'enfant évoluent en permanence, l'ensemble des personnes enquêtées évoquent l'importance de pouvoir accéder à la formation en continue tout au long de la carrière

« C'est un métier de vie, un métier de questionnement et comme tous les métiers autour du travail social, on a un besoin de formation et d'accompagnement tout au long de la vie. »

Association Parents Aujourd'hui

« Il y a vraiment eu un gros travail de fait, initié par la Caf notamment, et sur lequel les RPE ont été sollicités pour sensibiliser les assistantes maternelles à l'importance de la formation continue. Et on remarque qu'elles l'intègrent de plus en plus dans leur pratique. Mais ça a mis du temps à s'installer. »

Responsable pôle accueil individuel et coordinatrice RPE

Pour répondre à ce besoin, les assistantes maternelles cotisent chaque mois à hauteur de 1% de leur salaire pour avoir accès à 58h par an de formation en continu. Ces formations sont dispensées par des organismes agréés et portent sur une grande diversité de thématiques : développement de l'enfant, neurosciences, les évolutions législatives, les stéréotypes de genre, les troubles de l'activité, les violences, la diversification alimentaire, etc. Bien que le département bénéficie d'un taux d'accès à la formation continue parmi les plus élevés de France (source Ipéria), son recours n'est pas toujours mobilisé par les professionnelles pour deux raisons principales. La première porte sur la difficulté à s'absenter ou à se faire remplacer afin d'assister à la formation. Malgré les incitations à se former sur leur temps de travail et les moyens mis en place pour faciliter le remplacement par certains RPE, ils observent que la majorité des assistantes maternelles choisit de se former le samedi.

L'autre principale difficulté est plus récente et liée à un budget insuffisant pour assurer ce droit à la formation. L'ensemble des enquêtées nous évoquent l'impossibilité de suivre un module de formation continue à partir de juillet, car la plateforme Iperia fait défaut. Depuis deux ans, toutes les assistantes maternelles qui réservent une session de formation au second semestre voient leur demande systématiquement annulée, y compris pour les formations obligatoires de santé et sécurité.

« Ça fait deux ans que les professionnelles ne peuvent pas accéder à leur plein droit de 58h de formation. C'est un problème pour elles mais ça l'est aussi pour nous, organismes de formation, qui ne pouvons pas travailler à partir de septembre, faute de trésorerie. »

Association Parents Aujourd'hui

« La difficulté qu'on a ces deux dernières années sont liées au financement. Ça fait deux ans que les financements sont bloqués à partir de juillet. Toutes les formations programmées pour le second semestre sont annulées. Ça a un effet de marche arrière considérable sur nos efforts car les professionnelles sont un petit peu découragées. »

Direction Petite Enfance d'une collectivité

Extrait du questionnaire destiné aux assistantes maternelles

Je suis passionnée par la petite enfance mais j'avoue que je n'ai quasiment plus de motivation pour aller en formation car cela se fait sur les samedis pour la plupart des formations et les parents refusent ou nous montrent bien que cela les dérange fortement que l'on se forme sur des jours de la semaine ... Résultat il faudrait sacrifier des moments en famille au profit de ce travail déjà très envahissant pour pouvoir aller se former...

Je souhaiterais que l'on soit plus accompagné sur l'aspect administratif, paie...afin qu'on ait toutes les cartes en main face aux familles. Et que la PMI soit aussi un peu plus présente pour échanger sur notre façon de travailler et améliorer ce qu'il y a à améliorer .

...et en MAM

La loi n° 2010-625 du 9 juin 2010 crée les maisons d'assistantes maternelles (Mam). Celles-ci permettent à quatre assistantes maternelles au plus d'accueillir jusqu'à quatre jeunes enfants (0-3 ans) chacune et d'exercer leur profession en dehors de leur domicile au sein d'un même local. Elles se sont largement implantées en France et dans le département de la Haute-Garonne. Au sein de ce dernier, leur nombre ne cesse d'augmenter. Alors qu'il y avait une vingtaine de Mam dans le département en 2012, douze ans plus tard, en 2024 elles sont 166 à accueillir environ 430 professionnelles, soit 10% des assistantes maternelles actives du département.

Dans un article publié en 2019, Pierre Moisset montre pour quelles raisons les assistantes maternelles, mais aussi les professionnelles des EAJE, choisissent de travailler en Mam. Pour les premières, il mentionne comme motifs principaux le besoin de sortir de l'isolement de la maison et de distinguer l'activité professionnelle de l'activité familiale. Il explique par ailleurs que travailler en Mam a un effet de renforcement de l'identité professionnelle pour les assistantes maternelles. Cette formule leur permettant de distinguer leur espace domestique et professionnel et de travailler en équipe, ce qui conduit à se sentir « plus fort ou plus professionnelle face aux parents ». Pour les secondes, c'est le temps passé avec les enfants qui les conduit à souhaiter travailler en Mam. Pour ces professionnelles, ces structures représentent « une possibilité de prendre du temps avec les enfants, d'avoir de plus petits groupes, une plus grande liberté pour organiser des sorties et des activités » selon Pierre Moisset. Un des entretiens réalisés va dans le sens de ces éléments.

« Il y a beaucoup aujourd'hui de personnes qui sortent de crèches, qui veulent monter des MAM parce que le système crèche ne leur convient plus ou pas. Parce que nous, c'est vrai qu'en MAM on a au maximum 4 enfants par assistante dont on est un référent privilégié. C'est vraiment quelque chose de très important pour nous. Et ces personnes-là ne retrouvent pas cet accueil dans les crèches, donc elles montent des MAM. »

Présidente d'une association
d'assistantes maternelles

Le questionnaire diffusé par la Caf corrobore ces avantages : 75% des répondantes travaillant en Mam disent vouloir poursuivre leur métier dans les mêmes conditions, contre 62% des répondantes travaillant à domicile.

Les différents avantages du travail Mam ont également été évoqués au cours de nos entretiens (séparation du domicile et du lieu de travail, rompre l'isolement), néanmoins d'autres difficultés ont été mentionnées au cours de nos entretiens.

Séparer son lieu de vie et de travail

Dans le cadre d'une étude sur le travail en Mam mené pour la CNAF et réalisée en 2022, Pascale Garnier, Catherine Bouve et Martine Janner-Raimondi expliquent que les assistantes maternelles qui créent des Mam le font pour disjoindre les espaces familiaux et professionnels et en particulier pour limiter l'empiètement de l'activité professionnelle sur l'espace familial. La formalisation d'un espace séparé du lieu de vie semble par ailleurs rendre plus explicite certaines règles pour les parents et ainsi faciliter la relation contractuelle.

« Les horaires sont beaucoup plus pris en compte quand on est en Mam que quand on est chez soi. Pour l'avoir vécu, les parents se permettent des choses à domicile qu'ils ne se permettent pas à la Mam. Quand je travaillais à mon domicile, ils arrivaient le soir du travail, ils venaient chercher leurs enfants, ils disaient « Ah, mais qu'est-ce qu'ils sont bien là, les enfants » Ils s'installaient sur les chaises du jardin et ils partaient une demi-heure, trois quarts d'heure après. C'est difficile de leur dire « Bon, ben là, ça y est, là, maintenant, il faut rentrer chez vous, parce que moi j'ai fini ma journée. »

Présidente d'une association
d'assistantes maternelles

« Pendant longtemps l'articulation vie pro/perso était un avantage pour le métier, c'est encore le cas pour une majorité des professionnelles, mais on remarque que de plus en plus ça devient aussi un inconvénient. C'est pas facile pour les professionnelles mais aussi pour leurs familles d'avoir le travail au sein du domicile. [...] les Mam peuvent être une solution pour une partie d'entre elles. »

Responsable pôle accueil individuel
et coordinatrice RPE

Néanmoins, la séparation du lieu de vie et d'emploi peut avoir des inconvénients au quotidien. En Mam, comme au domicile, les assistantes maternelles ont des horaires de travail très étendus. Or d'après un entretien réalisé, le temps dédié par les professionnelles au travail complémentaire (ménage, course, etc.) est exacerbé dans ce type de structure en comparaison du domicile.

« Travailler comme assistante maternelle, mais encore plus en MAM, ça implique des semaines à rallonge. Parce que la plupart du temps on fait au moins 50 heures par semaine, on commence à 8 heures, on finit à 18 heures. Et il faut aussi compter en plus toutes les courses, tout le ménage, tout ce que vous pouvez faire éventuellement, en même temps que les vôtres chez vous, que vous ne faites pas. Parce que quand vous avez des courses à faire pour 8, 12 ou 16 enfants, ce n'est pas pareil que quand vous en avez 3 ou 4 à la maison. »

Présidente d'une association
d'assistantes maternelles

Comme le soulignent Pascale Garnier, Catherine Bouve et Martine Janner-Raimondi (2023), les engagements affectifs et moraux entre assistantes maternelles peuvent se retrouver mis à l'épreuve du travail collectif, notamment lorsque la coordination ne permet pas un investissement respectif équilibré. Une autre difficulté, moins mentionnée dans les entretiens, que les assistantes maternelles rencontreraient lorsqu'elles travaillent en Mam correspond à la constitution commune et au suivi des projets pédagogiques.

« Quand on reçoit des porteurs de projets de Mam, l'intérêt c'est de réfléchir en amont en équipe et ensemble, de bien poser les bases. Est-ce qu'elles voient l'éducatif de la même manière, le pédagogique ? Il faut vraiment qu'il y ait des prises de conscience de l'importance de la même parole, des mêmes principes et valeurs. Parce qu'on s'aperçoit que les Mam qui ne tiennent pas, ce sont des Mam où ça n'a pas été réfléchi en amont, et où à un moment donné, c'est un petit peu difficile de continuer à travailler ensemble. »

Direction Petite Enfance d'une collectivité

Les difficultés à travailler en équipe

Bien que le travail en équipe soit vu comme un élément central de la création d'une Mam, c'est aussi à cause de celui-ci que les collaborations peuvent être écourtées. En effet, l'organisation des Mam implique un partage de certaines tâches : ménage, comptabilité, courses. L'absence de formalisation de la répartition et de la rotation de ces tâches peut rendre la division du travail complexe à gérer.

« Les assistantes maternelles qui sortent de crèches n'ont pas envisagé tout le back-up derrière : le ménage, les courses, tout ce qu'il y a à faire en plus. Et elles n'ont pas l'habitude de faire des 50 heures par semaine. Donc c'est vrai que c'est souvent là que le bas-blesse. Parce qu'elles ont l'habitude d'un fonctionnement en équipe. Et là, il n'y a pas de supérieur, on est toutes à la même enseigne dans une Mam. Donc ça, c'est vrai que ça ouvre, ça ferme. Ce n'est pas tant pour les projets pédagogiques, parce que souvent ils sont très bien. »

Présidente d'une association
d'assistantes maternelles

De par leurs caractéristiques, les Mam sont souvent confondues par les parents (mais aussi par certaines professionnelles) avec un accueil collectif. Toutefois, au regard de la législation actuelle, elles sont à considérer comme un groupement de travailleuses individuelles avec leurs propres contrats.

« Il faut sensibiliser sur le fait que ce ne sont pas des « structures », que c'est bien un regroupement d'assistantes maternelles soumises à la même réglementation que celles qui exercent à domicile. Et ça c'est quelque chose qui n'est pas évident parce que le parent n'identifie pas le métier d' « assistante maternelle », ce qu'il voit c'est une équipe, un lieu, d'autres enfants. Et même chez les professionnelles il y a cette notion d'équipe, de projet, de budget collectif. Donc je pense que c'est quelque chose sur lequel il faut porter une attention particulière »

Responsable pôle accueil individuel
et coordinatrice RPE

Des coûts plus élevés pour les Mam

Si les Mam semblent plébiscitées à la fois par les parents et par les assistantes maternelles, les frais attenants restent toutefois importants. Ils impliquent un coût supplémentaire pour les parents sans que les assistantes maternelles ne parviennent toujours à complètement couvrir leurs frais.

« Nous, c'est vrai que par exemple, quand on est en Mam, vu les frais que nous avons, on est obligé d'avoir le quatrième agrément. Parce qu'entre le loyer et les charges, on a plus d'un salaire qui part pour la Mam. Ça veut dire qu'on a 4 enfants, mais on a un salaire que de 3 enfants pour nous. Et encore, pas forcément un entier, le troisième. Ça, c'est quelque chose qui pèse beaucoup sur les Mam. »

Présidente d'une association
d'assistantes maternelles

Ce retour d'expérience est partagé par une responsable de RPE: « Elles disent toutes, qu'elles ont un agrément, avec le salaire qui va avec, qui part dans le loyer. »

Dans certaines communes de l'agglomération toulousaine, les prix des logements et en particulier des maisons sont tels que certaines assistantes maternelles constituées en Mam quittent le secteur pour des communes limitrophes : « Elles n'ont pas les moyens de louer des maisons à 1 500, 1 600 euros, même plus que ça, ou même d'acheter. » (Responsable RPE) Par ailleurs, aux frais de location s'ajoutent les dépenses pour mettre aux normes le lieu.

« Les assistantes maternelles qui veulent ouvrir des Mam, il y en a beaucoup, mais elles rencontrent la difficulté de trouver des locaux, de faire le dossier de l'ERP donc il y a des normes à respecter et la difficulté de payer des loyers. Ça, c'est ce qui remonte. »

Association Parents Aujourd'hui

Cependant, ces dernières années, le montant des subventions a augmenté pour favoriser leur installation. Néanmoins, celui-ci ne suffit pas toujours à combler les frais des assistantes maternelles, en particulier pour celles qui s'installent dans des zones du territoire où les prix de l'immobilier sont élevés ou pour celles qui doivent renouveler leur matériel après plusieurs années d'exercice.

« Il y a eu un moment où l'installation de Mam était compliquée par la durée de la procédure, par rapport à l'agrément et à l'autorisation d'ouvrir. Il y a eu des procédures où certains porteurs de projets Mam ont été mis à mal parce que la procédure a pris deux, trois ou six mois et la location du logement avait un coût, et elles avaient un petit peu épuisé leurs réserves. »

Direction Petite Enfance d'une collectivité

Afin de limiter cette problématique du coût et de l'acquisition d'un logement ou local permettant d'ouvrir une Mam, certaines collectivités mettent en œuvre des pratiques de soutien. C'est par exemple le cas de la commune de Saint-Jean, dans le nord de l'agglomération toulousaine.

« La ville de Saint-Jean a fait face à beaucoup de difficultés pour gérer l'adéquation entre l'offre et la demande : beaucoup de demandes de parents, mais des difficultés pour des MAM de s'implanter à cause des prix des logements. Avant la mise en place de cette action, il y avait eu plusieurs rendez-vous avec des assistantes maternelles qui cherchaient à constituer des MAM, mais qui ne trouvaient pas de locaux. En 2023, la mairie de Saint-Jean a acquis une maison et réalisé des travaux de mise aux normes avec l'aide de la Caf Haute-Garonne. Ils ont ensuite porté un appel à projets pour que des assistantes maternelles se constituent en MAM. Elles paient un loyer modéré et en contrepartie elles doivent accueillir des enfants de Saint-Jean. Cette MAM a ouvert ses portes en janvier 2024 et les assistantes maternelles qui s'y sont installées viennent d'autres communes. »

Relais Petite Enfance de Saint-Jean

Extrait du questionnaire destiné aux assistantes maternelles

C'est dommage que les Mam ne soient pas davantage reconnues par l'Etat et par conséquent plus aidées financièrement. Les charges restent importantes pour l'entretien de la maison (intérieur, extérieur), la taxe d'habitation (alors que nous y habitons pas)..

Je trouve que les MAM sont très bien comme mode d'accueil et cela me tenterait bien mais il faudrait mettre en place un meilleur accompagnement financier pour permettre à beaucoup d'entre nous de se lancer sans avoir à se mettre dans une situation compliquée financièrement...

LES FREINS À L'EXERCICE DU MÉTIER ET LES LEVIERS MOBILISABLES

Au regard de l'ensemble des entretiens menés et des résultats d'études nationales ou locales, une série de freins à l'exercice de la profession et de pistes et axes d'amélioration peuvent être proposés. Si ces difficultés sont majoritairement communes à l'ensemble de la profession, certaines sont plus au moins prégnantes en fonction des territoires. Lors des entretiens, les personnes rencontrées ont pu formuler une série de pistes d'amélioration pour renforcer l'attractivité du métier et améliorer les conditions de travail des assistantes maternelles. Elles reflètent le point de vue des personnes rencontrées et ne sont pas exhaustives. Elles sont également complétées par des recommandations issues d'études nationales ou locales sur les assistantes maternelles.

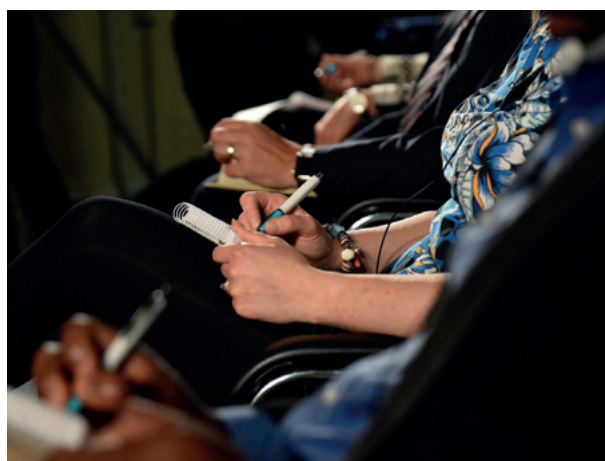
Les enjeux de formation

La professionnalisation du métier d'assistante maternelle ces dernières années a conduit à un développement de la formation initiale, ainsi qu'à un renforcement des formations en continu. Toutefois, au vu des savoirs et compétences requises pour exercer ce métier, la formation initiale d'une durée de 120 heures est jugée insuffisante, malgré son développement récent. Si les assistantes maternelles issues de métiers de la petite enfance peuvent s'appuyer sur leurs expériences précédentes, c'est moins le cas de celles en reconversion, débouchant sur des disparités entre professionnelles. Par ailleurs, depuis deux ans, d'importantes difficultés pour accéder à la formation en continu se sont installées faute d'un manque de financement. En effet, certaines assistantes maternelles rencontrent des freins à faire valoir leur droit à la formation, que ce soit lié à la crainte d'un refus d'absence par les parents ou par le fonctionnement même du système de formation qui, depuis 2022, ne finance plus de sessions dès le mois de juillet.

Pour lever ces freins, plusieurs pistes ont été identifiées :

- Améliorer le socle de formation initiale pour réduire les disparités entre les professionnelles en fonction de leur parcours précédent (notamment pour celles qui ne viennent pas déjà du secteur de la petite enfance).
- Proposer un socle de formations obligatoires aux assistantes maternelles durant les trois premières années d'exercice, en plus des formations de sécurité déjà obligatoires.
- Augmenter le volume d'heures de la formation initiale et faire évoluer son contenu pour que les assistantes maternelles disposent de meilleures compétences pour gérer les relations avec les parents.

- Proposer des stages d'observation auprès d'assistantes maternelles avant et pendant la formation, pour compléter la formation et éviter les trop grandes déconvenues face à la réalité du métier. A ce jour, ces stages ne sont possibles qu'au sein des structures d'accueil collectif, limitant l'immersion des nouvelles professionnelles.
- Améliorer la formation autour des besoins de l'enfant avec des problématiques (autisme, trouble de l'attention, handicap, etc.). Cela aiderait l'assistante maternelle à participer à leur détection mais aussi à mieux les accompagner au quotidien.
- Poursuivre l'amélioration des systèmes de remplacement pour faciliter les départs en formation et la gestion du quotidien en cas d'imprévu.
- Inclure une mention dans le contrat entre l'assistante maternelle et les parents des jours dédiés à la formation en continu et sensibiliser les parents à ce droit dont disposent les assistantes maternelles.



Une relation parfois difficile avec les parents-employeurs

Lorsque les acteurs de la petite enfance étaient questionnés sur les difficultés rencontrées par les assistantes maternelles dans leur métier, la gestion de la relation avec les parents était l'une des premières à être mentionnée. Dans leurs relations avec les parents-employeurs, les assistantes maternelles peuvent rencontrer des difficultés sur des sujets variés : gestion administrative et comptable du contrat, répondre aux attentes en termes de pratiques éducatives, problématiques de parentalité, rappel du respect des clauses du contrat, reconnaissance de leur métier et du mode de garde individuel.

Pour lever ces freins, plusieurs pistes ont été identifiées :

- Aboutir à un reste à charge unique pour le parent, quel que soit le mode de garde choisi (collectif ou individuel) pour que le mode de garde individuel soit plus attractif économiquement.
- Poursuivre le déploiement du système Pajemploi développé par l'Urssaf et de son application MonPajemploi. Ils suscitent l'adhésion des professionnelles et leur permet d'accéder à des ressources et outils gratuitement.
- Mieux outiller les assistantes maternelles pour faire face aux difficultés sociales grandissantes des familles (précarité, séparations conflictuelles, situations de violence, etc.) grâce à la formation, au travers de support de communication et de temps dédiés dans les RPE.
- Sensibiliser et informer les parents sur les droits des assistantes maternelles via les RPE. Certains d'entre eux ont déjà mis en place des sessions d'information qui sont jugés efficaces par les professionnelles.
- Poursuivre et renforcer les temps d'échanges entre professionnelles au sein des RPE pour qu'elles puissent partager leurs conseils pour gérer des relations complexes avec les parents-employeurs.
- Améliorer les supports de communication destinés aux professionnelles pour les informer sur leurs droits et sur les éventuelles évolutions réglementaires.

Des coûts supplémentaires à la charge des assistantes maternelles

Afin de pouvoir exercer leur métier, les assistantes maternelles doivent disposer d'un lieu (leur propre logement ou une maison d'assistantes maternelles) et d'équipements pour accueillir les enfants. Bien qu'elles reçoivent une aide pour leur achat et leur renouvellement, celle-ci a fréquemment été jugée insuffisante au vu des coûts de ces équipements et de l'évolution des normes de sécurité. En outre, dans certains secteurs du département, c'est l'accès au logement qui est mentionné comme l'un des principaux freins à l'installation des assistantes maternelles. Le coût des maisons et grands logements dans la métropole toulousaine et dans sa proximité peuvent conduire des assistantes maternelles à s'éloigner, ou à abandonner certains projets d'installation.

Pour lever ces freins, plusieurs pistes ont été identifiées :

- Poursuivre l'augmentation du montant des aides à l'installation et au renouvellement des équipements.
- Mettre en place des aides spécifiques pour les assistantes maternelles qui résident dans des zones tendues en matière de logement.
- Sur le modèle de ce qu'a mené la commune de Saint-Jean, les collectivités pourraient développer l'acquisition puis la mise à disposition de locaux à loyer modéré, pour favoriser l'installation d'assistantes maternelles en Mam.

L'isolement des professionnelles

L'isolement est une des difficultés que les assistantes maternelles rencontrent dans l'exercice de leur métier. Lorsqu'elles ne sont pas intégrées dans un collectif de travail, les assistantes maternelles peuvent en effet faire faces, seules, à des situations complexes dans la gestion relationnelle et éducative avec les enfants ou avec les parents. L'isolement peut également les conduire à méconnaître leurs droits. Un ensemble de structures et d'accompagnements existent pour les aider à rompre cet isolement, néanmoins des améliorations seraient possibles :

- Développer les groupes de parole et de soutien entre assistantes maternelles au sein des RPE pour renforcer leur sentiment d'appartenance à un réseau de professionnelles. Cette action est notamment déjà mise en place par les RPE des Coteaux du Girou.
- Créer ou renforcer les plateformes d'échange en ligne entre assistantes maternelles pour partager leurs pratiques et leurs difficultés.
- Faciliter l'accès au RPE pour l'ensemble des professionnelles d'un territoire, en renforçant le nombre de responsables dans les zones à fortes tensions.

Un manque de reconnaissance malgré des conditions de travail difficile

Les assistantes maternelles ont des horaires de travail étendus et perçoivent une rémunération faible au regard du temps de travail qu'elles réalisent lorsque les enfants sont présents, mais également en dehors de ces temps de présence. Par ailleurs, ces professionnelles portent fréquemment des charges lourdes et sont souvent accroupies. A ces difficiles conditions de travail s'ajoute un sentiment partagé par les assistantes maternelles d'être un choix par défaut de la part des parents-employeurs et d'être des « variables d'ajustement » en termes de besoin de modes de garde. Ce manque de reconnaissance sociale de leur métier, qui a été particulièrement exacerbé durant la crise Covid-19, peut les conduire à quitter la profession malgré leur attachement aux métiers de la petite enfance.

Pour lever ces freins, plusieurs pistes ont été identifiées :

- Revaloriser leur rémunération pour rendre le métier plus attractif.
- Planifier le développement des places d'accueil collectifs et individuels dans les territoires à partir de leurs évolutions démographiques et des projections existantes. Cela permettrait de s'assurer que les assistantes maternelles puissent disposer d'assez de contrats de travail leur assurant une rémunération suffisante.
- Développer des campagnes de communication nationales ou locales pour mettre en avant le métier, ses évolutions récentes et ainsi déconstruire les représentations que le grand public et les parents peuvent en avoir.
- Organiser des journées portes ouvertes dans les Mam pour mieux faire connaître ce mode de garde aux parents.
- Développer les actions de type forum, festivals petite enfance, etc. dans les RPE pour informer les parents et les professionnels autour de l'accueil individuel

ENTRETIENS RÉALISÉS

Relais Petite Enfance

- Relais Petite Enfance de Saint-Jean
- Relais Petite Enfance de Tournefeuille
- Relais Petite Enfance de Toulouse

Direction petite enfance

- Directrice de la Direction Politique petite enfance du Sicoval
- Responsable du pôle accueil individuel et coordinatrice RPE du Sicoval
- Responsable de territoire à la Direction Politique petite enfance du Sicoval
- Responsable du pôle Petite enfance à la mairie de Colomiers

Associations

- Présidente d'une association d'assistantes maternelles
- Association Parents d'Aujourd'hui

Institutions

- Protection Maternelle Infantile, Conseil Départemental de la Haute Garonne

Bibliographie et ressources

Etudes et rapports mobilisés dans l'étude

Cresson Geneviève, Devetter François-Xavier, Lazès Julie, 2023, « Conditions de travail et d'emploi des assistantes maternelles employées par les parents », CNAF.

Garnier Pascale, Bouve Catherine, Janner-Raimondi Martine, 2022, « Les maisons d'assistantes maternelles : des pratiques professionnelles hybrides entre accueils individuels et collectifs », Dossier d'étude, CNAF.

Garnier Pascale, Bouve Catherine, Janner-Raimondi Martine, 2023, « Formes de coordination professionnelle et coopération interpersonnelle en maison d'assistantes maternelles. », Revue des politiques sociales et familiales, vol. 3, n°148, pp.89-104

Moisset Pierre, 2019, Pourquoi les pros choisissent de travailler en Mam, Les pros de la petite enfance, Pourquoi les pros choisissent de travailler en MAM ? (lesprosdela petiteenfance.fr) (consulté le 17/10/2024)

ONAPE, 2015, « L'accueil du jeune enfant en 2014. Données statistiques. »

ONAPE, 2023, « L'accueil des jeunes enfants. »

Autres ressources sur le métier d'assistante maternelle

Pajemploi : [lien vers le site](#)

MonPajemploi : [lien vers l'application](#)

Protection Maternelle Infantile (PMI) : [lien vers le site](#)

Guide juridique sur le métier d'assistant maternel (DREETS) : [lien vers le document](#)

Les aides aux assistants maternels versées par la Caf : [lien vers le document](#)

Espace d'information créé par la Caf31 à destination des Mam : [lien vers l'espace](#)

Guide des parents produit par la Caf31 transmis lors de toute déclaration de grossesse : [lien vers le guide](#)

Crédits Photos : © CAF 31, © Cnaf, © Jean-francois Deroubaix, © Freepik, © Krakenimages.com, ©Pixabay

ANNEXE : tableau de synthèse des indicateurs par intercommunalité

	Taux d'évolution annuel moyen de la population (2015-2021)	"Taux de natalité (naissances p.1 000 habitants)"	Part des familles avec enfant(s) de moins de 3 ans	"Evolution des familles avec enfant(s) de moins de 3 ans (2015-2021)"	Part des familles où aucun parent travaille	Part des familles où tous les parents travaillent	Part des mères à temps partiel	Part des pères à temps partiel	Revenu médian déclaré des couples avec enfant(s)	Revenu médian déclaré des familles monoparentales	Taux de pauvreté des couples avec enfant(s)	Taux de pauvreté des familles monoparentales
Sicoval	1,5%	9,8 ‰	6%	5%	7%	80%	25%	5%	30 380 €	18 060 €	6%	21%
Muretain Agglo	1,1%	10,7 ‰	7%	-5%	7%	77%	25%	4%	25 410 €	16 390 €	9%	25%
Cagire Garonne Salat	0,0%	6,9 ‰	4%	-22%	14%	68%	29%	8%	21 240 €	14 050 €	14%	33%
Cœur de Garonne	0,3%	9,2 ‰	6%	1%	8%	76%	27%	5%	22 890 €	15 760 €	9%	27%
Cœur et Coteaux du Comminges	0,0%	7,8 ‰	5%	1%	15%	67%	28%	6%	20 590 €	13 280 €	17%	36%
Coteaux Bellevue	1,0%	9,5 ‰	6%	-14%	2%	86%	21%	3%	30 400 €	20 440 €	5%	14%
Coteaux du Girou	1,5%	9,7 ‰	7%	17%	2%	86%	23%	4%	30 070 €	19 910 €	5%	17%
Hauts-Tolosans	1,4%	12,4 ‰	10%	8%	5%	80%	24%	4%	25 970 €	17 200 €	6%	24%
Terres du Lauragais	1,4%	10,5 ‰	8%	0%	4%	83%	26%	5%	26 650 €	18 010 €	5%	19%
Bassin Auterivain Haut-Garonnais	1,5%	10,5 ‰	7%	-4%	7%	79%	27%	5%	24 140 €	16 400 €	7%	24%
Frontonnais	1,7%	11,1 ‰	8%	11%	4%	84%	22%	3%	26 980 €	17 140 €	5%	22%
Volvestre	0,6%	9,0 ‰	6%	-4%	7%	79%	30%	7%	23 340 €	15 490 €	9%	27%
Lauragais Revel Sorezois	0,2%	6,9 ‰	4%	-22%	12%	73%	33%	7%	21 870 €	14 740 €	12%	31%
Grand Ouest Toulousain	1,3%	11,7 ‰	7%	-6%	7%	80%	28%	3%	28 730 €	17 680 €	7%	22%
Pyrénées Haut Garonnaises	-0,1%	6,0 ‰	3%	22%	10%	78%	21%	8%	20 990 €	14 520 €	13%	31%
Val'Aigo	1,3%	10,5 ‰	6%	-34%	6%	77%	25%	4%	23 180 €	16 300 €	8%	25%
Toulouse Métropole	1,3%	12,8 ‰	6%	-2%	13%	69%	24%	6%	26 390 €	15 000 €	15%	30%
HAUTE-GARONNE	1,2%	11,6 ‰	6%	-2%	10%	74%	25%	5%	26 130 €	15 730 €	11%	28%

Source : Insee, recensements 2021 et 2015 ; Insee, Filosofi 2021.

Le revenu déclaré par unité de consommation correspond aux ressources issues du travail, des indemnités chômage ou maladie et des retraites.

Le taux de pauvreté représente la part de ménages vivant sous le seuil de pauvreté. Ce seuil est fixé par convention à 60% du revenu médian national.