

2^{ÈME} BAROMÈTRE NATIONAL

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

DES ASSISTANTES MATERNELLES

LES RÉSULTATS - FÉVRIER 2022

17 000 participants
70 000 contributions

VOS AVIS ONT
DE LA VALEUR !

POUR VOUS... ET POUR NOUS !



avec UNSA-ProAssmat,
SUPNAAFAM-UNSA



LE MOT DE L'UNSA-FESSAD

“ Les Assistantes Maternelles : des professionnelles attachées à leur métier auprès des enfants, mais toujours malmenées, mal rémunérées, peu reconnues et inquiètes sur leur avenir. ”

Plus de 17 000 professionnelles ont fait entendre leurs voix dans ce 2^{ème} Baromètre national réalisé au premier trimestre 2021 par l'UNSA-FESSAD et ses partenaires. C'est 2 fois plus qu'en 2018 lors du premier baromètre, ce qui montre la mobilisation des professionnelles sur les sujets de la Qualité de Vie au Travail, de la rémunération, de la formation, de la santé...

Toutes ces thématiques ont été intégrées, avec un nouvel enjeu de la Qualité de Vie au travail : l'impact du coronavirus. C'était l'occasion pour se pencher sur les préoccupations de ces professionnelles habituellement isolées et souvent malmenées dans cette période pandémique, où elles étaient, encore plus, indispensables pour tenir le premier rôle au quotidien auprès des parents.

Comme le premier baromètre, ce deuxième va nous permettre d'affiner nos analyses et mettre en regard nos perceptions syndicales. Les réponses positives ou négatives serviront dans nos actions syndicales.

Voici les principaux résultats au niveau global, commentés par nos services.

Saïd Darwane
Secrétaire général UNSA-FESSAD

+ de 200 000
professionnelles
sollicitées

17 000
réponses
de professionnelles

70 000
contributions
libres

2 fois plus de retours qu'à la 1^{ère} édition de 2018

THÈMES

Un baromètre avec 98 questions pour :

- Mesurer les évolutions depuis 2018 des indicateurs clés de Profils, Satisfaction, Qualité de Vie au Travail, Enjeux, Avenir...
- Enrichir avec de nouveaux indicateurs traitant de la Santé, de la Protection, de la Représentation, ...
- Evaluer l'impact de la Covid 19 qui apporte un éclairage particulier sur le vécu d'une profession aux avants postes de la protection des enfants et de la vie des parents.

Méthodologie

Sollicitation des professionnelles par email, sites internet des partenaires, groupes de professionnelles, réseaux sociaux.

Questionnaire en ligne, réalisé du 1er au 28 février 2021, ouvert à toutes professionnelles.

98 questions élaborées en co-construction avec UNSA-FESSAD, ses partenaires et VOUSECOUTE, sur la base du 1er baromètre 2018.

17 000 participantes, 12 800 réponses retenues pour l'analyse statistique versus 5 295 réponses en 2018, soit un peu plus du double de réponses.

Un échantillon très large en volume autorisant des analyses régionales, avec une marge d'erreur de moins de 1% compte tenu du nombre d'assistantes maternelles en France.

VOUSECOUTE, partenaire opérationnel, tiers de confiance, apporte une garantie d'anonymat, héberge les données, assure le traitement des réponses et la restitution des résultats à l'UNSA-FESSAD.

Sources statistiques et verbatims : www.vousecoute.com



www.unsa-assmat.vousecoute.fr
Un mini site pour participer et partager



Bannière de sollicitation

STRUCTURE DE L'ÉCHANTILLON

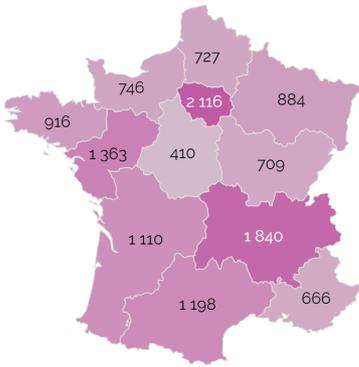
12 800 réponses
retenues pour l'analyse statistique

Assistants Maternelles
98%
agréées et en activité

L'échantillon du 2^{ème} baromètre est constitué à 98% d'Assistants Maternelles agréées et en activité comme en 2018.

Le baromètre étant principalement orienté pour une observation de l'activité, les analyses statistiques de ce document sont donc faites sur l'échantillon des Assistants Maternelles agréées et en activité.

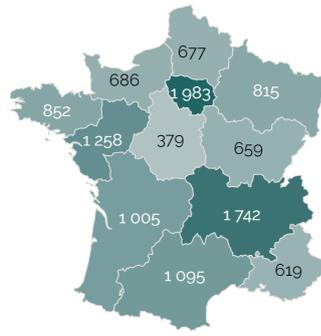
Volume de réponses par région



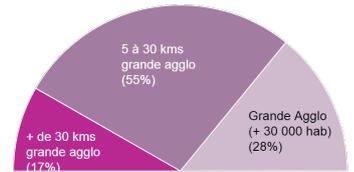
96%
travaillent à
leur domicile

**+ 378 ASSISTANTES
EXERÇANT EN MAM**

Repartition par région
des Assistants Maternelles à domicile

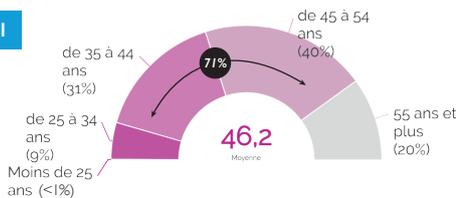


Type de secteur d'habitation des AM à domicile



AGE MOYEN EN 2021

46,2 ans
44,6 en 2018



ANCIENNETÉ DANS LE MÉTIER

54% plus de 10 ans
46% en 2018

AUTRE MÉTIER EXERCÉ

92% un ou plusieurs
autres métiers
93% en 2018

- Assistante Maternelle, un métier qu'on exerce plutôt après 35 ans (à 91%), très majoritairement à son domicile, et en ayant déjà exercé un ou plusieurs métiers. La moyenne d'âge bouge légèrement de 44,6 ans à 46,2 ans.
- 1/5^{ème} ont plus de 55 ans et vont donc bientôt partir en retraite.
- Peu de jeunes, moins de 10%, entrent dans la profession.
- 71% des professionnels ont entre 35 et 54 ans et constituent le corps d'avenir expérimenté de la profession.

52% sans diplôme spécialisé
54% en 2018

33% CAP Petite Enfance
31% en 2018

39% ont bénéficié de formation continue **42%** en 2018

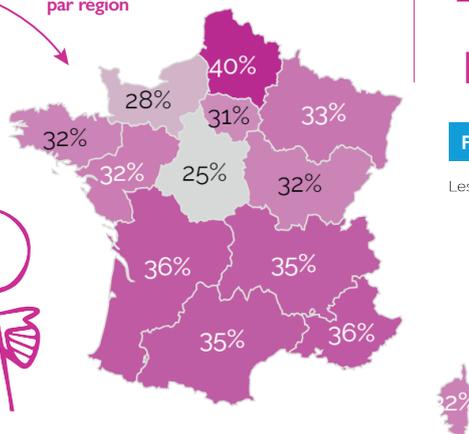
17% se forment par elle-même via des sites / échanges

13% n'ont pas pu accéder aux formations demandées

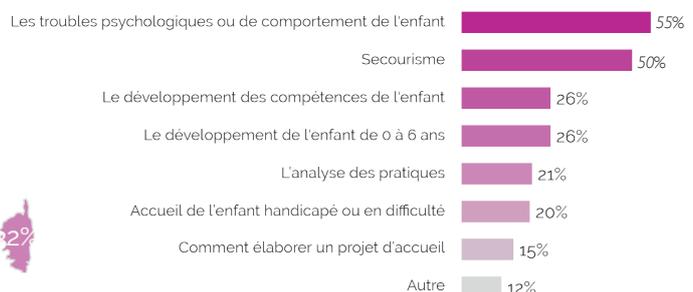
21% n'ont pas demandé de formation continue
mais sont intéressées

10% n'éprouvent pas le besoin de se former

Taux
par région



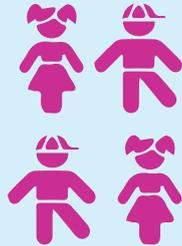
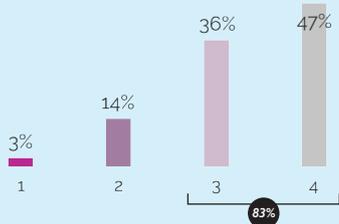
FORMATIONS LES PLUS UTILES À L'AVENIR (plusieurs réponses possibles)



INDICATEURS D'ACTIVITÉ ET LA RÉMUNÉRATION

3,3 enfants accueillis en simultanément

3,2 en 2018



4,1 contrats de travail

3,9 en 2018

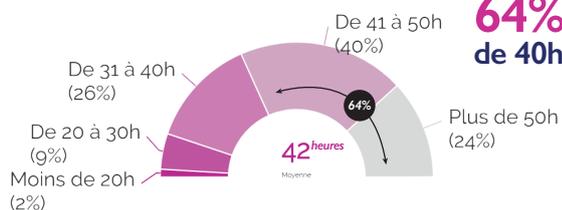


TEMPS DE TRAVAIL



Parmi ceux ne travaillant pas à temps plein
**Plus d'1 sur 2 aimeraient travailler plus
 60% en 2018**

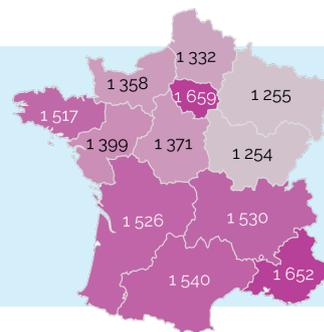
HEURES DE TRAVAIL PAR SEMAINE



64% font plus de 40h/semaine

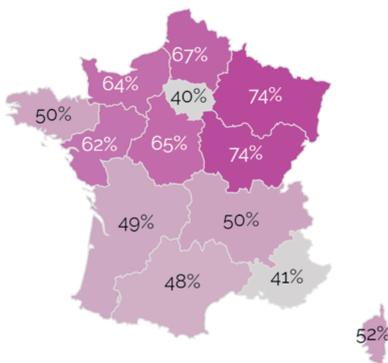
RÉMUNÉRATION NETTE / MOIS

53% perçoivent moins de 1500 €
 58% en 2018



MOYENNE PAR RÉGION

% DES MOINS DE 1500€ / MOIS, PAR RÉGION



RÉMUNÉRATION EN € / MOIS SELON LA LOCALISATION

+ de 30 kms grande agglo	1 394
5 à 30 kms grande agglo	1 474
Grande Agglo (+ 30 000 hab)	1 596

• Le nombre d'heures travaillées reste fort : 64% travaillent plus de 40 h par semaine, voire 50h pour 24%, auxquelles il faut rajouter tout le travail « invisible », par conséquent non rémunéré : rangement de la maison, ménage, désinfection des jouets, lavage du linge sali par les enfants (bavoirs, serviettes, draps, ...), courses et préparation des repas, temps administratif, ... Et ce, avec pour 47% d'entre elles, 4 enfants en simultanée.

S'agissant des 44% de professionnelles à temps partiel, plus d'1 sur 2 souhaiterait passer à temps complet, à mettre en relation avec la forte demande de places des parents et la raréfaction des places collectives partout en France et spécialement dans les zones hors grandes agglomérations.

• En parallèle, le niveau de rémunération évolue peu : 1495 €/mois en moyenne. Il s'agit d'une moyenne de net par mois qui cache une grande disparité : 53% gagnent moins de 1500 €/mois, 18% moins de 1000 €/mois.

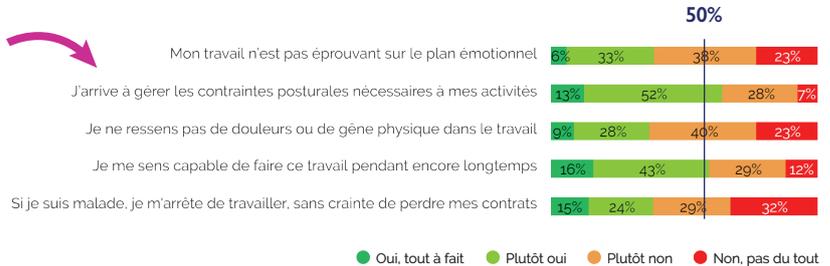
Les professionnelles ont indiqué le montant net perçu mais, le plus couramment, elles le font sans défalquer les indemnités d'entretien et de repas perçues en remboursement des frais engagés pour l'enfant, ce qui gonfle artificiellement leur salaire réel.

En synthèse : pour toucher un salaire décent, ces professionnelles doivent travailler intensément entre 41h et 50h par semaine avec 4 enfants !

SANTÉ, CONDITIONS PHYSIQUES ET PSYCHIQUES DU TRAVAIL

Plus de 50% de professionnelles en souffrance. Même si 83% ont un bon équilibre vie professionnelle/vie privée, l'ensemble des indicateurs relatifs aux conditions physiques et psychologiques du travail sont inquiétants. Par ailleurs, on peut se demander si les parents ont bien conscience qu'ils sont des employeurs : qui les sensibilise à ce rôle ?

- 61% estiment que le travail est éprouvant sur le plan émotionnel
- 63% ressentent des douleurs dans le travail
- 61% ne s'arrêtent pas si elles sont malades par crainte de perdre leurs contrats
- 41% ne se voient pas faire ce travail encore longtemps



72%
accueillent des enfants malades ou contagieux à la demande des parents

46%
ne se sentent pas en bonne santé (assez ou pas bonne santé)

69%
estiment que les parents employeurs ne sont pas assez soucieux de leurs droits sociaux, sécurité...

59%
ne se font pas faire de contrôles réguliers pour des questions de santé liés à leur travail

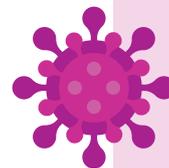
76%
veulent la médecine du Travail

63%
se sentent isolées (un peu à très) dont 20% isolée/très isolée

76%
n'ont eu aucun entretien professionnel avec les parents employeurs

L'IMPACT DE LA COVID 19

La crise sanitaire de 2020 a-t-elle eu un impact négatif pour vous sur...



Impact sur la charge de travail au quotidien

45%
d'impact très fort à fort

Nombre d'enfants accueillis pendant le COVID

72% identique
19% moins d'enfants

L'impact de la crise sanitaire sur la charge de travail a été fort même si le nombre d'enfants accueillis n'a pas bougé dans 72% des cas. Dans le détail, c'est surtout sur les conditions de travail que l'impact négatif est le plus fortement ressenti, alors qu'il a été faible sur les relations avec les enfants ou les parents.

SATISFACTION, QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

LA SATISFACTION GLOBALE AU TRAVAIL

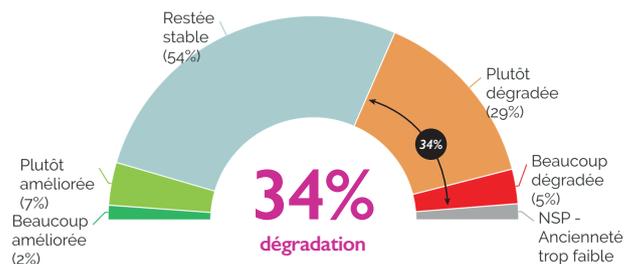


LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL



- La satisfaction globale est en baisse et elle se situe à un niveau moyen de 6,9/10. Son levier principal reste le cœur du métier autour de l'enfant et l'autonomie/indépendance procurée, qui sont les 2 facteurs de motivations principaux. A mettre en lien avec le bon équilibre vie professionnelle/vie privée, et de bonnes relations avec les « collègues », indépendants comme eux. Ceci fait « accepter » les forts inconvénients du métier qui sont le manque de reconnaissance, la précarité, l'isolement, le manque de perspectives, l'exposition de la famille et la faible rémunération.
- La Qualité de Vie au Travail est stable mais à un niveau moyen de 7,2/10 et surtout, elle est perçue en dégradation par 34% versus 9% en amélioration.

ÉVOLUTION DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL SUR LES 12 DERNIERS MOIS



78% Les relations avec les enfants

68% L'autonomie dans l'organisation de mon travail

39% L'indépendance

35% Mon cadre de travail

25% Le sens / l'utilité (sociale) de mon activité

15% La liberté de plus ou moins travailler



FACTEURS DE MOTIVATION

51% Le manque de reconnaissance

31% La précarité des contrats/multi-employeurs

23% L'isolement

23% L'absence de perspectives
Inquiétude sur l'avenir du métier

23% L'exposition de ma famille à des risques sanitaires

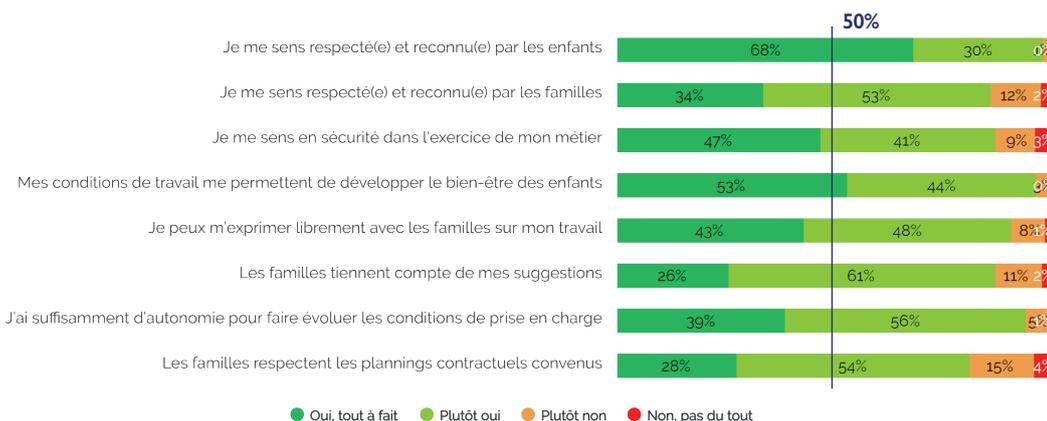
20% Le salaire

FACTEURS DE PÉNIBILITÉ



LES RELATIONS AVEC LES ENFANTS ET LES PROFESSIONNELS

Quel est votre avis sur les affirmations suivantes concernant les relations avec les enfants/familles ?



Les critères évalués sont tous supérieurs à 86% de satisfaction, sauf celui concernant le respect des plannings qui génère 19% d'insatisfaction.

78%
d'échanges réguliers
entre Assistantes Maternelles

CONFIANCE DANS L'AVENIR

88% veulent continuer à travailler dans le secteur de la Petite Enfance.

91%
en 2018

N'ont pas confiance dans...

l'évolution législative réglementaire du secteur

57%

48%
en 2018

leur avenir dans la Petite Enfance

40%

37%
en 2018

leurs perspectives professionnelles

38%

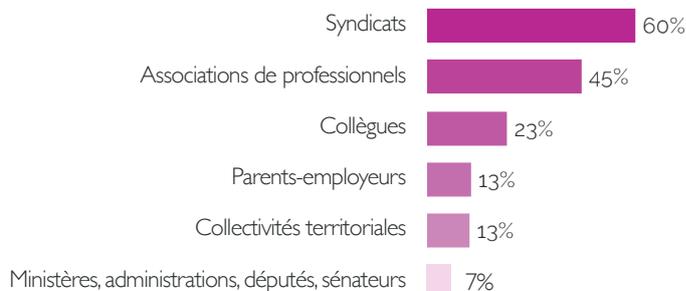
35%
en 2018

58% ne s'estiment pas suffisamment au courant des évolutions actuelles ou à venir de leur secteur professionnel.

47% en 2018

Pour **34%**, l'attention des pouvoirs publics à leur métier est de moins en moins forte.

Les 5 premiers acteurs qui agissent aujourd'hui pour votre métier...



60%
ne connaissent pas leurs droits liés à la protection sociale

33%
ne connaissent pas la Convention Collective de leur métier

32%
ne savent pas à qui s'adresser pour les représenter ou les accompagner dans les démarches professionnelles

La confiance diminue autant dans le secteur en général que dans leur propre avenir.

La complexité des textes, leurs enchevêtrements, n'aident pas à développer la sérénité face à l'avenir.

ENJEUX D'AVENIR

3 enjeux principaux sélectionnés

Autres enjeux proposés au choix :

- Droit à la formation continue (17%)
- Améliorer le bien-être et la lutte contre les risques professionnels (16%)
- Faire valider un référentiel de compétences (14%)
- Plus de protection sanitaire (11%)
- Développer les MAM / Crèches familiales (0%)

1 Arriver à une reconnaissance sociale et professionnelle du métier **78%**

2 Avoir les mêmes protections que les salariés (médecine du travail, représentation, ...) **73%**

3 Revaloriser le mode de garde à domicile au sein des autres modes de garde **55%**

De quoi auriez vous besoin ?

Top 3
pour me faciliter la vie au quotidien

D'une bourse au matériel pour réduire ces coûts **52%**

De soutien en cas de difficultés **39%**

Des lieux collectifs d'échanges professionnels **37%**

70 000 PAROLES DE PROFESSIONNELLES

CONSTATS ET ENJEUX DE LA PROFESSION

extraits

Nous avons des difficultés pour trouver des contrats, un manque de respect de certains parents employeurs dans les valeurs de notre profession qui pensent que, parce que nous travaillons chez nous, nous sommes à leur disposition. Nous sommes assistant(e)s maternel(le)s et non un membre de la famille.

"Former" les parents qui deviennent employeurs.

Une médecine du travail avec des professionnels formés aux contraintes de notre métier et une journée prise en charge par nos employeurs pour nous y rendre.

Aucune aide liée au covid, seuls les parents ont eu une aide, ce qui nous à fait perdre du salaire !

On est exposé au coronavirus, ainsi que toute notre famille. Personne ne se soucie de notre santé, nous n'avons aucune reconnaissance, aucun respect des parents employeurs. Certains ont le Covid, et mettent leurs enfants en accueil chez l'assmat sans se soucier d'elle et de sa famille.

Revaloriser les salaires.

Beaucoup moins de sérieux et d'humanité des parents : on est content de votre travail mais on vous jette comme des kleenex. 30 ans ass mat et des 45h par semaine et plus, écoeuvrée, j'ai arrêté.

Avoir une reconnaissance de mon métier aussi bien psychologique que matériel. Pour beaucoup de personnes on est payés à rester chez soi et à faire ce qu'on nous demande. Ce n'est pas un vrai travail.

Retirer le droit aux parents de déduire les journées enfants malades... trop de problème avec cela car les parents fournissent rarement un certificat médical mais on est obligé quand même de le déduire !

Financièrement, que les parents puissent être indemnisés aussi bien que pour la crèche cela leur donnerait le choix de qualité et non un choix financier.

C'est trop facile de se défaire de nous ! Plus de protection face aux licenciements du jour au lendemain et face aux impayés.

Très souvent l'ass. mat. se retrouve à devoir faire le contrat, les fiches de salaires, ... Que les contrats et les paies soient gérés par un organisme administratif, que ce soit eux mon employeur.

Maintenir les assistantes maternelles motivées : Il devient difficile pour les faibles salaires que nous percevons par contrat de proposer un accueil de qualité. Nous devons multiplier les contrats pour avoir un salaire correct, au détriment de notre santé (fatigue des amplitudes horaires) et d'un travail de fond correct avec les enfants.

Trouver des contrats pour garder un salaire acceptable

Ne plus être la roue de secours en attendant une place en crèche : mettre fin à la compétition crèche-assistante maternelle. Permettre à une AM d'exercer hors de son domicile familial et seule en louant ou en étant propriétaire de son lieu d'exercice lui permettant ainsi de séparer vie professionnelle et familiale.

Une fourchette des tarifs par département et qu'ils deviennent national ; un seul tarif pour toute la France. Que tout le monde soit pareil et que plus rien ne soit interprétable selon les départements.

Plus de rencontres entre assistantes maternelles organisées sur le département.

84%

indiquent que ce baromètre favorise leur expression

Pour en savoir plus : rendez-vous sur www.unsa-assmat.vousecoute.fr

Un travail d'exploitation des données complètes - statistiques et commentaires - est en cours autant au niveau national que territorial, par les équipes de l'UNSA-FESSAD et de VOUSECOUTE pour mieux analyser la situation actuelle des professionnelles et mettre en place des demandes et des actions en conséquence.

Contact : fessad@unsa.org ou support@vousecoute.com