



**RÉPUBLIQUE  
FRANÇAISE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**ofce**



## **Trajectoires de carrière dans le social : le cas des Aides médico-psychologiques**

# Introduction

## Problème de recrutement parmi les professions sociales

### 1. Tension entre offre et demande d'emploi :

- forte demande d'emploi (métiers d'aide à la personne) mais employeurs peinent à recruter

### 2. Mauvaise attractivité des métiers :

- Manque de reconnaissance sociale et salaires peu compétitifs
  - Pénurie de candidats
  - difficultés de fidélisation du personnel.

### 3. Évolution démographique :

- vieillissement de la population (demande) + grand nombre de départs à la retraite dans ce secteur

# Introduction

Objectif : comprendre les parcours de carrière

- **Parcours de carrières**
  - durée, périodes de chômage, mobilités, évolutions salariales, parcours après la sortie de ces emplois...
- **Données mobilisées** : panel tous actifs, mil. 2021
  - DSN > BTS > Panel tous salariés (1/12<sup>e</sup> BTS)
  - Appar. Panel tous salariés + panel non-salariés + EDP
  - Période observée commence à partir de 2009.

# Introduction

## L'exemple des Aides médico-psychologiques

- **Qui ?**
  - Missions des AMP : soutenir enfants et adultes en situation de fragilité, de handicap ou de dépendance en les accompagnant dans les actes de leur vie quotidienne
  - 87 000 AMP exercent en France en 2022, dont 87% de femmes
- **Comment ?**
  - Dans panel tous salariés, AMP sont repérées via la PCS 2003 (526D)

# Sommaire

## I. Mesurer les parcours de carrière des AMP

1. Méthodologie
2. Plus d'1 AMP sur 2 a quitté la profession après 9 ans

## II. Comparaison entre AMP qui partent vs AMP qui restent

1. Evolution salariale AMP restées
2. Evolution salaires AMP parties

# I. Mesurer les parcours de carrière des AMP

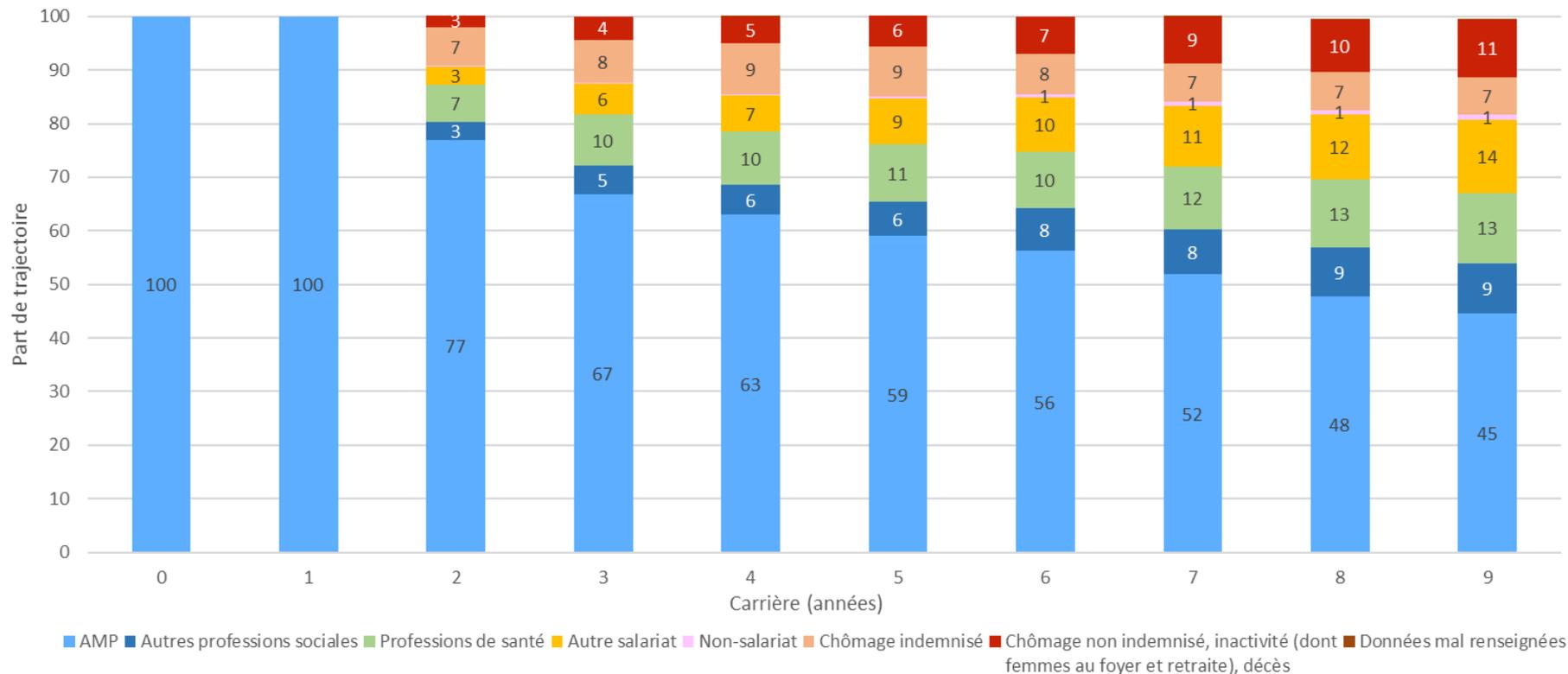
# Mesurer les parcours de carrière des AMP

## 1/ Méthodologie

Objectif suivre les carrières des AMP à partir de l'année d'entrée (« année 0 »)

1. Identifier **une seule** situation professionnelle par année
  - Sélection situation annuelle **plus rémunératrice** (type d'emploi, chômage indemnisé, non-salariat...) par an
2. Observation AMP ayant **débuté en 2011/12, pendant période de 9 ans**
  - Restriction aux individus dont AMP est l'occupation principale pour 2 années consécutives
3. Historique de 2 années de « non-occupation » du poste d'AMP
  - 2009 : stabilisation de la nomenclature dans le panel

## Situation professionnelle des AMP au cours de leurs neuf premières années de carrière

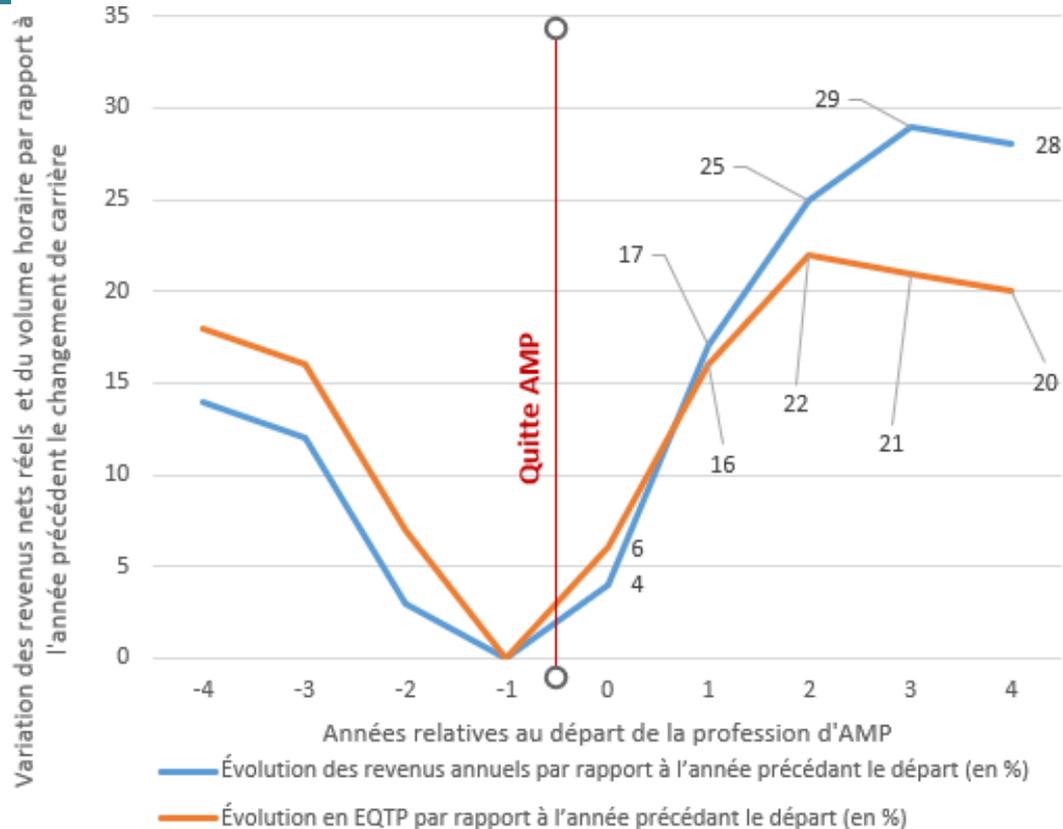


# Mesurer les parcours de carrière des AMP

## 2/ Résultats clés

- **Taux de maintien** des AMP dans la profession diminue progressivement : 45% au bout de 9 ans.
- AMP se dirigent majoritairement vers des **professions liées au social et à la santé**.
  - Parmi les départs (55% sur 9 ans) : 41% vers social ou santé
  - Métiers privilégiés : aides-soignantes (16%) ; éducatrice spécialisée (5%)
- **Effets hétérogènes**
  - AMP qui débutent **entre 35 et 49 ans** se maintiennent davantage
  - Parmi celles ayant débuté plus tôt (moins de 35 ans), **diplômées sup. au Bac** quittent davantage le métier
  - **Genre** n'impacte pas de manière significative le taux de maintien

## II. Comparaison entre AMP qui partent, et AMP qui restent



# Comparaison salariale

## 1/ Résultats clés : évolutions dû au départ

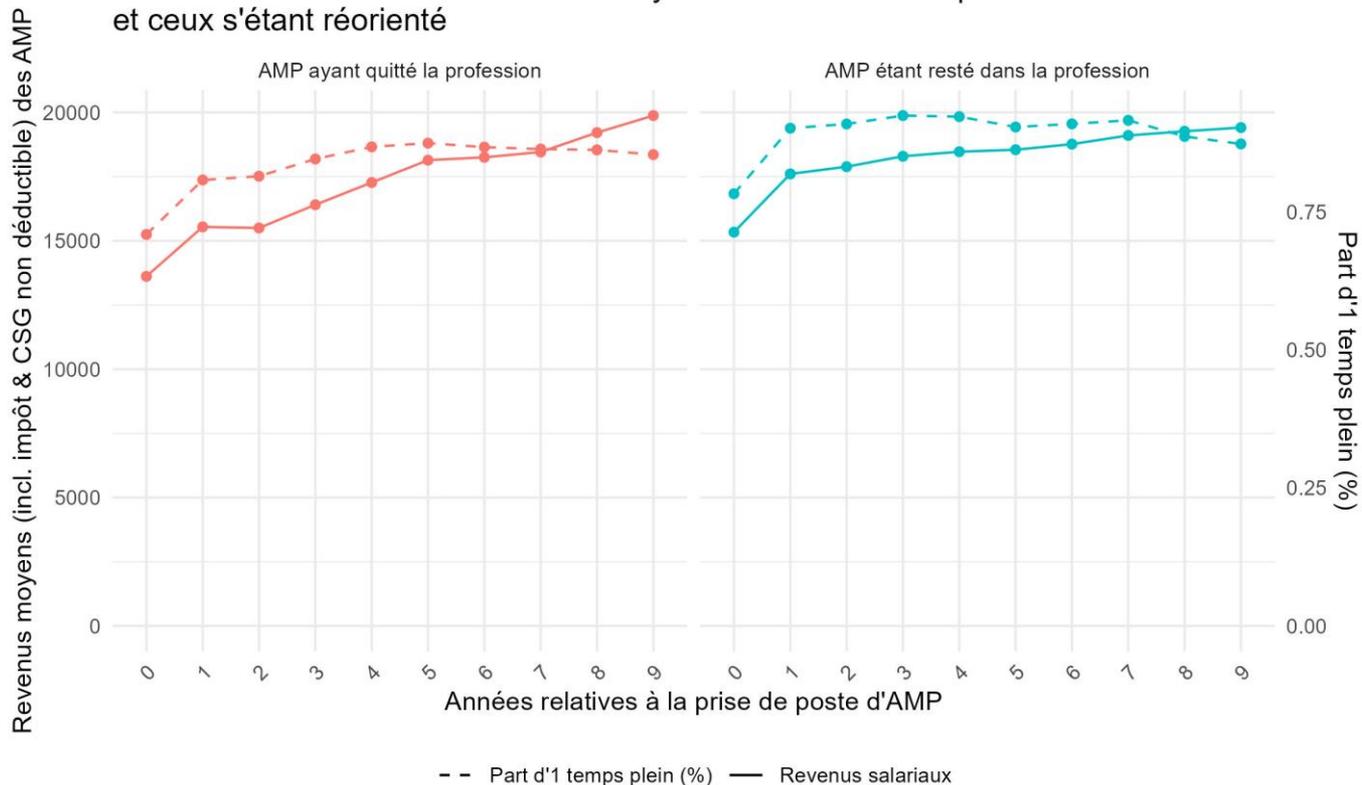
### ➤ revenu salarial :

- Revenu salarial : impacté par le revenu horaire et le volume de travail
- - 14% sur 4 ans précédant leur arrêt de la profession d'AMP
- +28% sur 4 ans qui suivent leur départ profession
- ❖ Ccl : Quitter AMP => **gagner davantage**

### ➤ Evolutions en partie expliquée par **volume de travail**

- - 18% sur 4 ans précédant leur arrêt d'AMP
- + 20% sur 4 ans qui suit
- ❖ Ccl : Dans les années qui précèdent leur départ, la baisse du volume du travail explique la baisse de revenu. **Peut-être explique-t-elle le départ ?**

## Evolution des revenus entre les AMP ayant continué dans la profession et ceux s'étant réorienté



# Comparaison salariale

## 2/ Résultats clés :

- **Situation initiale** (avant départ, année 1). AMP qui partiront dans le futur :
  - Revenu salarial : gagnent 12% de moins
  - Volume horaire : travaillent 10% de moins (EQTP)
  - 32% de plus sont en temps partiel
  
- **Situation finale** :
  - AMP qui restent : + **10% croissance revenu salarial**
  - AMP qui partent : + **28% croissance revenu salarial**
  - Convergence entre les revenus et les volumes de travail des 2 groupes

# Conclusion

- Un tiers des aides médico-psychologiques (AMP) ayant commencé à exercer en 2011 ou en 2012 quittent la profession au bout de trois années, un peu plus de la moitié au bout de sept ans.
- Départ en majorité vers les autres métiers du social et de la santé
- **le volume de travail plus réduit que dans l'ensemble des emplois salariés** pourraient contribuer aux départs
  - Par rapport aux professionnelles restant dans la profession, les AMP qui se réorientent sont celles qui perçoivent un revenu salarial inférieur dès le début de carrière, et qui travaillent moins d'heures
- **Nouveaux emplois leur permettent d'augmenter significativement leur revenu salarial.**