



# ÉTUDES et RÉSULTATS

octobre 2024  
n° 1314

## Aides médico-psychologiques : sept ans après l'entrée dans la profession, une sur deux a quitté le métier

L'aide médico-psychologique (AMP) a pour mission d'apporter un soutien aux enfants et aux adultes en situation de fragilité, de handicap ou de dépendance en les accompagnant dans les actes de leur vie quotidienne. Parmi les AMP ayant exercé plus d'une année entière et ayant commencé à exercer en 2011 ou en 2012, un tiers n'exerce plus la profession au bout de trois années, près de la moitié au bout de sept ans. Les départs sont suivis d'un nouvel emploi dans deux tiers des cas : neuf ans après leur entrée dans la profession, 22 % des AMP exercent un métier de la santé ou du social, 14 % un autre emploi salarié.

Les caractéristiques des AMP et de leur poste, comme l'âge à l'entrée dans la profession et le type de contrat, influencent leur trajectoire. Les AMP débutant leur carrière à un âge intermédiaire, entre 35 et 49 ans, sont un peu plus nombreuses à rester dans le métier. Par ailleurs, un volume de travail initialement réduit et allant en se réduisant pourrait contribuer aux départs. De fait, 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, en particulier parce qu'elles travaillent moins d'heures. Les nouveaux emplois qu'elles prennent ensuite leur permettent d'augmenter significativement leur revenu salarial et, dans une moindre mesure, leur temps de travail.

Parmi les AMP qui sont restées neuf années dans la profession, la progression salariale est mesurée mais régulière (d'un peu plus de 1 % en termes réels par an en moyenne sur la période). L'éventail des niveaux de rémunération se resserre plutôt durant les six premières années d'observation (soit entre 2012 et 2013 et entre 2018 et 2019), mais il se réouvre durant les deux années suivantes (entre 2018-2019 et 2020-2021), correspondant à une période marquée par la crise sanitaire, qui a sans doute affecté à la baisse les volumes annuels de travail.

Jérôme Poulain (DREES)

**E**n tant que professionnelle<sup>1</sup> du secteur médico-social, l'aide médico-psychologique (AMP) a pour mission d'apporter un soutien aux enfants et aux adultes en situation de fragilité, de handicap ou de dépendance en les accompagnant dans les actes de leur vie quotidienne.

Elle joue également un véritable rôle d'éducation et d'éveil, en stimulant la mémoire et en encourageant l'expression et la communication. En 2022, 87 000<sup>2</sup> aides médico-psychologiques exercent en France, dont 27 % de temps partiels. Parmi elles, 87 % sont des femmes. 35 % sont âgées de

1. Les noms des professions et catégories désignées au long de cette étude sont accordés au féminin lorsqu'ils désignent une majorité de femmes (accord de genre majoritaire).

2. Source : enquête Emploi en continu, Insee. Champ : France entière, hors Mayotte. Pour plus de robustesse, la moyenne annuelle est calculée sur trois années : 2021, 2022 et 2023. Par ailleurs, certaines AESH sont incluses dans la profession et catégorie socioprofessionnelle AMP (nomenclature 2003).

Retrouvez toutes nos données sur [data.drees](https://data.drees.fr)



- moins de 35 ans, 36 % ont entre 35 et 49 ans, et 29 % ont 50 ans<sup>3</sup> ou plus. En 2021, leur rémunération mensuelle s'élève en moyenne à 1 740 euros nets en équivalent temps plein (EQTP<sup>4</sup>). Ce métier est accessible depuis 2016 grâce au diplôme d'État accompagnement éducatif et social (DEAES), correspondant à un niveau CAP/BEP. En 2012, près de 7 000 élèves sont sorties diplômées AMP ; elles étaient près de 6 000 en 2020<sup>5</sup>.

D'après les données de l'enquête Besoin de main-d'œuvre 2024 de France Travail, 72 % des recrutements d'AMP seraient considérés comme difficiles par les employeurs, contre 57 % pour l'ensemble des métiers<sup>6</sup>. Parmi les raisons évoquées pour expliquer des difficultés de recrutement spécifiques dans le secteur de la santé et de l'action sociale figurent la « pénibilité du travail, risque du métier » ainsi que « l'image de l'entreprise, du secteur ou du métier<sup>7</sup> ». Mieux comprendre les trajectoires individuelles des AMP permet de mieux appréhender les tensions de recrutement et les besoins de formation à ce métier. C'est l'objet de la présente étude, qui analyse les trajectoires de carrière des AMP ayant commencé ce métier en 2011 ou en 2012, sur une période de dix ans (« période d'observation »)<sup>8</sup>. On peut estimer à 10 000 par an le nombre de professionnelles entrants comme AMP<sup>9</sup> en 2011 ou en 2012.

## Plus d'une aide médico psychologique sur deux ont quitté la profession après neuf ans

Le taux de maintien des AMP dans la profession diminue progressivement avec les années d'exercice (*encadré 1*). Parmi les AMP ayant commencé à exercer en 2011 ou en 2012 pour au moins un an, 23 % ne pratiquent plus ce métier deux ans après, c'est-à-dire qu'elles ont une autre profession, sont au chômage (indemnisé ou non) ou qu'elles ne sont plus actives (*encadré 2* et *graphique 1*). Le taux de maintien de deux ans dans la profession d'AMP est donc de 77 % et il continue de baisser sensiblement les années suivantes : 67 % de maintien trois ans après l'entrée dans la profession (une AMP ayant commencé à travailler en 2011 ou 2012 sur trois n'est pas AMP trois ans après avoir commencé à exercer), 52 % sept ans

après. À la fin de période d'observation, soit neuf ans après avoir commencé à travailler comme AMP en 2011 ou en 2012, un peu moins de la moitié (45 %) des professionnelles exercent comme AMP. À titre de comparaison, il y a ainsi plus de départs que dans le cas des infirmières hospitalières, pour lesquelles 54 % exercent ce même métier après dix ans de carrière (Pora, 2023).

Lorsqu'elles quittent la profession, beaucoup d'AMP se dirigent vers des professions liées au social et à la santé. Ainsi, trois ans après avoir commencé à exercer, 5 % des AMP ayant débuté en 2011 ou en 2012 travaillent dans une autre profession sociale (*encadré 1*). Cette part augmente au fil des années pour atteindre 9 % neuf ans après. Les AMP se tournent ainsi vers des postes d'éducatrice spécialisée (33 % des départs vers les autres professions sociales après neuf ans) et de monitrice-éducatrice (29 %). Les départs vers les métiers de la santé sont encore plus nombreux que vers les autres professions sociales : trois ans après leur début de carrière en tant qu'AMP en 2011 ou en 2012, 10 % des professionnelles exercent une profession de santé, et 13 % après neuf ans. Elles sont alors devenues aides-soignantes<sup>10</sup> dans deux tiers des cas, mais aussi agentes de service hospitalier (15 % des départs vers les professions de la santé). Les départs vers d'autres emplois salariés que ceux relevant d'une profession sanitaire ou sociale sont faibles en début de période, mais ils augmentent au fil des années, passant de 3 % des AMP après deux ans d'exercice à 14 % après neuf ans. Cependant, parmi celles qui quittent le métier d'AMP, le fait d'exercer une autre profession de santé ou du social reste la situation la plus fréquente sur toute la période : 23 % des personnes ayant débuté dans la profession en 2011 ou 2012 sont dans ce cas au bout de 9 ans.

Aux trajectoires au sein de l'emploi salarié s'ajoute le basculement dans l'emploi non salarié, mais celui-ci demeure marginal : seulement 1 % des personnes deviennent non salariées sur la période considérée. La part des professionnelles qui se retrouvent en situation de chômage indemnisé est plus élevée : elle fluctue entre 7 % et 9 % sur la période. Enfin, une partie des personnes qui occupaient la profession d'AMP en 2011 ou en 2012 sortent de l'emploi sans être

### Encadré 1 Définitions

Le **salaires net** est ici le salaire tel que déclaré à l'administration fiscale. Il s'obtient en retranchant du salaire brut les cotisations sociales salariales, la part déductible de la contribution sociale généralisée (CSG). Il ne comprend pas la participation et l'intéressement placés sur un plan d'épargne entreprise, car ceux-ci ne sont principalement pas imposables, mais comprend les cotisations patronales pour les complémentaires santé obligatoires. En 2020 et 2021, les indemnités touchées par le salarié placé en activité partielle durant l'épidémie de Covid-19 sont incluses. Il est mesuré en euros constants 2021.

L'**équivalent temps plein (EQTP)** mesure le volume de travail par rapport à une référence d'un poste occupé à temps plein sur l'ensemble de l'année, dont l'EQTP sera égal à 1. Par exemple, un poste de travail occupé pendant six mois à 80 % aura un EQTP de  $0,5 \times 0,8 = 0,4$ .

Le **salaires en équivalent temps plein (EQTP)** est un salaire converti

à un temps plein pendant toute l'année, quel que soit le volume de travail effectivement rémunéré. Par exemple, pour un agent ayant occupé un poste de travail pendant six mois à 80 % et ayant perçu un total de 10 000 euros, le salaire en EQTP est de  $10\,000 / (0,5 \times 0,8) = 25\,000$  euros par an.

Le **revenu salarial** est la somme de toutes les rémunérations nettes perçues par un individu sur l'ensemble de ses postes (ou, pour celles s'étant réorientées, sur l'ensemble de ses postes correspondant à sa PCS la plus rémunératrice) au cours de l'année.

Le **volume de travail annuel en EQTP** correspond à la somme de toutes les heures travaillées, divisé par 1 820 (35 heures par semaine sur un an).

Le **taux de maintien** dans la profession (ou le secteur) est la proportion des individus travaillant dans ladite profession (ou dans ledit secteur) après x années sur la population de l'échantillon.

Le **taux d'emploi** est la part de personnes en emploi dans la population totale.

3. Source : Base tous salariés, 2021, Insee. Champ : France entière, hors Mayotte.

4. L'équivalent temps plein (EQTP) mesure le volume de travail par rapport à une référence d'un poste occupé à temps plein sur l'ensemble de l'année, dont l'EQTP sera égal à 1.

5. Dernière année où l'on peut distinguer les diplômées AMP des accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH).

6. France Travail, 2024.

7. Enquête BMO 2024 : France Travail, *Éclairages et Synthèses*, 81.

8. Les AMP observées ont occupé ce métier au moins deux années consécutives à partir de 2011 ou 2012, et occupaient un autre métier, ou étaient absentes pendant les deux années précédentes du Panel tous actifs, source mobilisée dans cette étude (*encadré 2*).

9. Certaines AMP entrant en 2011 ou en 2012 correspondent à des reconversions professionnelles.

10. Si les deux professions sont proches, les missions de l'aide-soignante sont davantage orientées vers le soin, quand celles de l'AMP concernent l'accompagnement de la personne dans ses tâches quotidiennes (CRÉRÈP, 2017).

## Encadré 2 Méthodologie

### Source des données

Le Panel tous actifs de l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee) est une source statistique permettant de suivre les trajectoires professionnelles et les rémunérations des actifs (salariés ou non-salariés et chômeurs indemnisés). Elle inclut des informations sur les périodes d'emploi et de chômage indemnisé pour un échantillon représentatif d'environ 1/12<sup>e</sup> de la population active en France. Le Panel est apparié à l'échantillon démographique permanent (EDP) de l'Insee, panel sociodémographique permettant d'étudier la fécondité, les parcours familiaux ainsi que les niveaux d'éducation. Pour cette étude, le millésime 2021 est utilisé et l'EDP est essentiellement mobilisé pour connaître le niveau de formation. Le Panel tous actifs 2021 couvre les années de 1967 à 2021 (à champ non constant).

Un individu qui entre dans le Panel est suivi tout le long de sa carrière professionnelle (chômage indemnisé inclus). Ainsi, lorsque l'individu quitte le Panel, il ne peut s'agir que des situations suivantes : chômage non indemnisé, inactivité (dont retraite), décès et expatriés soumis au droit social étranger.

### Champ de l'étude

Le champ géographique est celui de la France, hors Mayotte. Le champ retenu est celui des aides médico-psychologiques (PCS 526D), quel que soit le secteur d'activité de l'employeur (hors éducation), et ayant commencé à travailler dans la profession en 2011 ou 2012. Les personnes sont ensuite suivies pendant les neuf années qui ont suivi leur prise de poste, donc jusqu'en 2020 ou 2021.

Par ailleurs, est aussi observé dans cette étude le champ des professionnels du social, c'est-à-dire tous les professionnels qui participent à l'action sociale de par leur action ou de par leur public. Ils sont repérés via leur PCS, croisée si besoin avec le secteur d'activité.

L'objet de l'étude est la trajectoire des AMP à partir de l'année où elles ont commencé à exercer dans cette profession, que l'on nommera l'année 0.

Concrètement, on observe les entrants dans la profession d'AMP en 2011 et 2012. L'année 0 à laquelle une AMP commence à travailler correspond donc soit à l'année 2011 soit à l'année 2012.

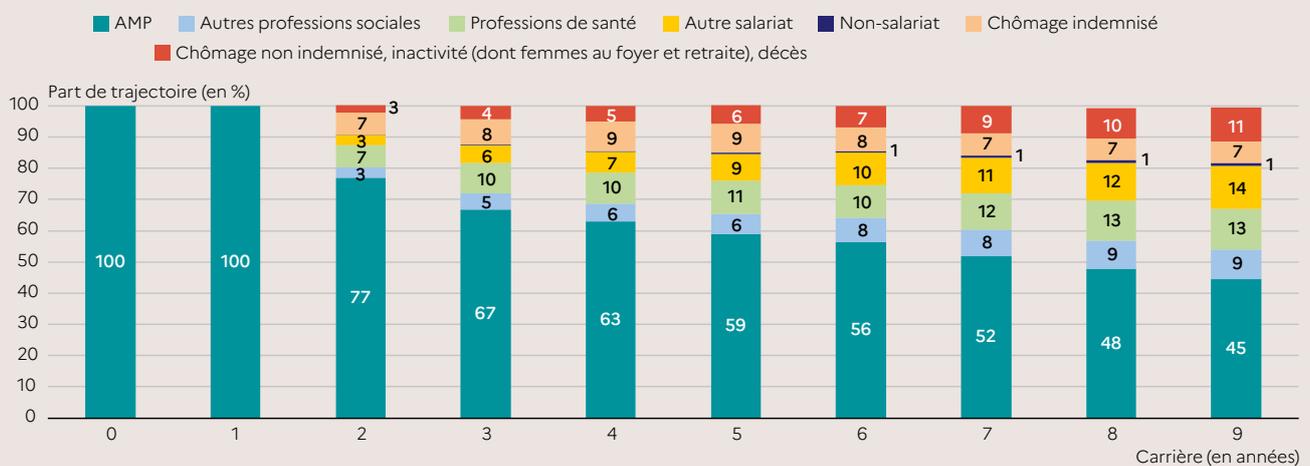
Sont considérées comme entrant les professionnelles exerçant comme AMP en 2011 et en 2012, mais n'ayant pas exercé comme AMP les deux années précédentes (puisque pour les années antérieures à 2009, la codification profession n'était pas stabilisée). De plus, les professionnelles prises en compte doivent avoir travaillé plus d'une année entière, c'est-à-dire être identifiées comme ayant commencé à travailler durant l'année 0 et travaillant toujours comme AMP l'année 1 pour faire partie du champ de l'étude (par souci de robustesse du travail statistique, en particulier sur la PCS captée).

Ainsi, on sélectionne à la fois les personnes ayant travaillé en tant qu'AMP en 2011 et 2012, mais qui n'étaient pas AMP en 2009 et 2010, ainsi que celles ayant travaillé comme AMP en 2012 et 2013, mais qui n'étaient pas AMP en 2010 et 2011.

Seule la situation d'activité principale (salarié, non-salarié, chômeur indemnisé, autre) sur l'année est considérée. Si plusieurs professions sont exercées au sein d'une année, la plus rémunératrice sera retenue comme profession principale. De même, si une personne a été en emploi et au chômage sur une même année, les indemnités sont comparées aux rémunérations, et la situation la plus lucrative est retenue. Tous les postes (annexes et non annexes) ont été conservés.

Si pour une même année, un individu a travaillé pour deux employeurs distincts (sur la même profession), alors les postes associés sont regroupés. Les rémunérations et heures travaillées sur ces postes sont sommées et les variables qualitatives (temps de travail, type de contrat, etc.) conservées sont celles du poste principal.

## Graphique 1 Situation professionnelle des AMP au cours de leurs neuf premières années de carrière



**Lecture** > Parmi les AMP ayant exercé au moins une année entière, neuf années révolues après le début de leur prise de poste en tant qu'AMP en 2011-2012, 45 % sont AMP, 13 % exercent dans une profession de santé, et 7 % se retrouvent au chômage indemnisé.

**Champ** > France, hors Mayotte, 2011-2021. Professionnelles débutant comme AMP dans le courant de 2011 ou de 2012 (année 0).

**Source** > Insee, Panel tous actifs 2021.

> Études et Résultats n° 1314 © DREES

au chômage indemnisé : elles sont au chômage, mais non indemnisées, inactives (retraite, femme au foyer) voire décédées. Cette proportion croît au fil des années, passant de 4 % trois ans après le début de carrière en tant qu'AMP à 11 % après neuf ans.

### Les AMP qui débutent entre 35 et 49 ans restent davantage dans la profession que les autres

Les caractéristiques sociodémographiques des AMP influent sur leurs trajectoires professionnelles. Ici, sont étudiés les taux de

maintien, notamment dans le social, plutôt que les taux de départ. Ainsi, l'âge d'entrée dans la profession constitue un facteur déterminant dans la durée de carrière en tant qu'AMP. 52 % des professionnelles avaient, lorsqu'elles ont commencé à exercer comme AMP, moins de 35 ans, 37 % entre 35 et 49 ans et 11 % 50 ans ou plus. Ce sont donc des individus plus jeunes que l'ensemble des AMP en exercice en 2022, puisqu'on y retrouve des étudiants ayant terminé leur formation d'AMP. Les personnes commençant à exercer à un âge intermédiaire, entre 35 et 49 ans, ont le taux

de maintien dans la profession le plus élevé : après neuf ans de carrière, 51 % sont AMP, contre 42 % de celles ayant commencé à exercer avant 35 ans et 38 % de celles ayant commencé à 50 ans ou plus (*graphique 2*). Ces dernières sont bien sûr nombreuses à avoir pris leur retraite : seulement 54 % sont encore en emploi après neuf ans d'ancienneté, contre 84 % après neuf ans de carrière pour les 35-49 ans et 87 % pour les moins de 35 ans (*encadré 2*).

Les départs des AMP ayant commencé à exercer entre 35 et 49 ans se font, neuf ans après, vers une autre profession sociale (8 % de l'ensemble des AMP ayant démarré entre 35 et 49 ans), vers un métier de la santé (14 %), vers un autre emploi salarié (11 %) ou vers une situation d'inactivité ou de chômage (16 %).

Les AMP ayant débuté avant 35 ans se réorientent, quant à elles, davantage vers une profession autre que dans le social et la santé (18 % neuf ans après, parmi les départs) et sont moins inactives ou au chômage (13 %).

Toutes générations confondues, le niveau de diplôme semble peu influencer sur les taux de maintien dans la profession d'AMP ou dans le social. Alors que le diplôme d'AMP est un diplôme de niveau CAP/BEP, les AMP ayant au moins le baccalauréat sont 42 % à exercer ce métier neuf ans après, contre 47 % pour les personnes qui n'ont pas le bac (*graphique 3*), sans que cette différence soit significative. Cependant, en distinguant le niveau de diplôme pour la génération des moins de 35 ans en trois groupes (inférieur au baccalauréat, baccalauréat et diplôme du supérieur), on constate des variations plus importantes dans les trajectoires : au bout de huit ans d'ancienneté<sup>11</sup>, 49 % des AMP de moins de 35 ans n'ayant pas le baccalauréat exercent encore cette profession, contre 46 % de celles ayant pour plus haut niveau de diplôme le baccalauréat, mais 37 % des diplômées du supérieur. Ces dernières sont celles qui se réorientent le plus vers les autres métiers du social : ceux-ci représentent 25 % de l'ensemble des AMP diplômées du supérieur huit ans après leur entrée dans la profession, contre 9 % pour les AMP ayant le baccalauréat et 3 % de celles qui n'ont pas le baccalauréat. La part des AMP qui sont au chômage ou inactives huit ans après leur entrée dans la profession varie également en fonction du diplôme, mais dans une moindre mesure : 15 % parmi celles n'ayant pas le baccalauréat, 13 % ayant le baccalauréat, 8 % parmi les diplômées du supérieur.

Les professionnelles commençant à exercer en 2011 ou en 2012 sont des femmes à 87 % ; ce taux varie peu selon l'âge d'entrée (88 % pour les moins de 35 ans, 86 % pour les 35-49 ans, 90 % pour les plus de 50 ans). Les différences de genre semblent peu influencer sur les taux de maintien dans la profession : ceux-ci sont de 45 % pour les femmes et de 40 % pour les hommes après neuf ans d'ancienneté, sans que cette différence soit significative.

## Des carrières d'AMP vers davantage de CDI et de temps pleins

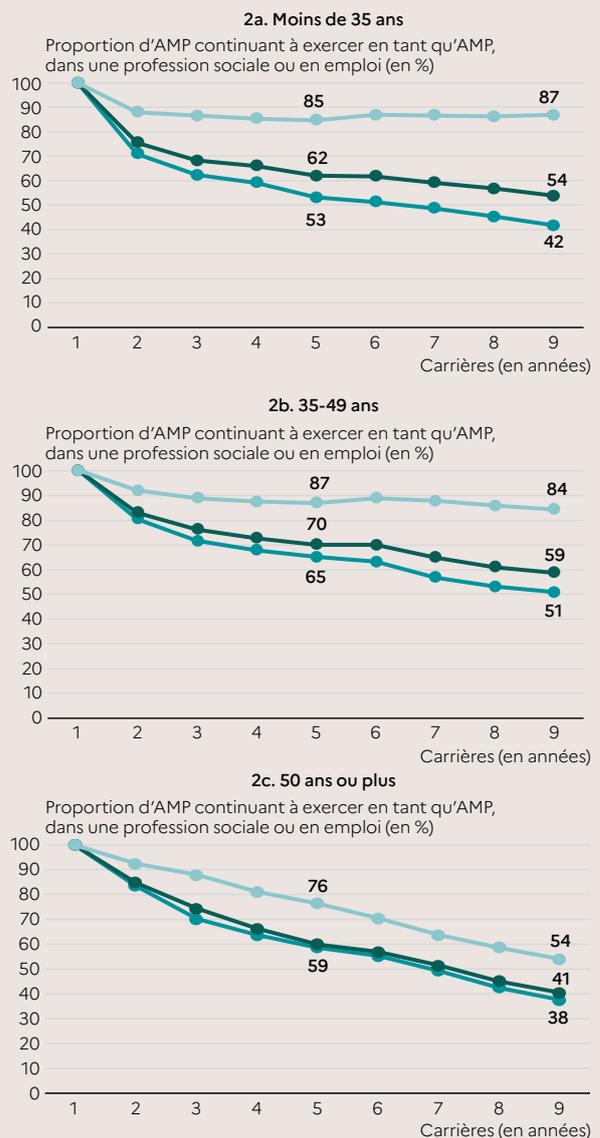
Une AMP peut changer plusieurs fois d'employeurs au cours de sa carrière d'AMP et peut être salariée de plusieurs employeurs simultanément. Ici, on se restreint au sous-ensemble des AMP étant restées dans la profession pendant neuf ans, sans interruption aucune ; c'est le cas d'une AMP sur trois. La proportion d'AMP n'ayant jamais changé d'employeur, c'est-à-dire qui ont gardé le ou les mêmes employeurs après leur première année en tant qu'AMP, passe de 85 % un an après la prise de poste à 55 % après neuf ans. Cependant, seules 44 % d'entre elles n'ont connu qu'un seul employeur après neuf ans passés dans la profession, plus de

la moitié par au moins deux employeurs. Sur la même période, les AMP qui le sont restées ont eu en moyenne 2,62 employeurs (il peut s'agir de plusieurs postes occupés en même temps ou à la suite) contre 1,31 à l'entrée dans la profession.

La proportion d'AMP ayant changé une seule fois d'employeur après leur première année passe de 13 % un an après le premier emploi d'AMP à 24 % après neuf ans. La proportion de celles ayant changé d'employeur deux fois passe de 1 % à 9 % sur la même période et celles ayant changé d'employeur trois fois ou plus passe de 1 % à 11 %.

**Graphique 2** Taux d'emploi, taux de maintien dans la profession d'AMP et taux de maintien dans une profession sociale, par génération

● Taux d'AMP ● Taux de professions sociales ● Taux d'emploi



**Lecture >** Trois ans après leur entrée dans la profession, 62 % des AMP de moins de 35 ans continuent comme AMP, contre 72 % pour celles de 35 à 49 ans et 70 % pour celles de 50 ans ou plus. Après neuf ans, 54 % des AMP de moins de 35 ans, 59 % des 35 à 49 ans, et 41 % des 50 ans ou plus continuent dans une profession sociale.

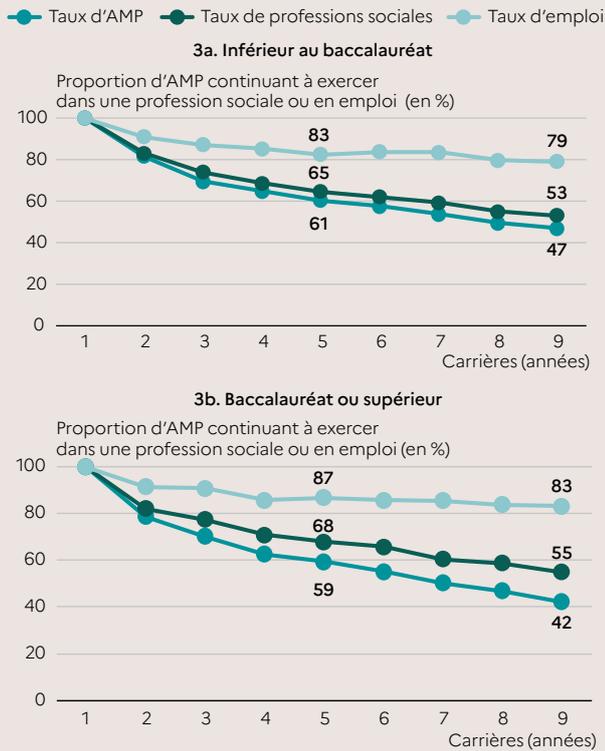
**Champ >** France, hors Mayotte, 2011-2021. Professionnelles débutant comme AMP en 2011 et 2012.

**Source >** Insee, Panel tous actifs 2021.

> Études et Résultats n° 1314 © DREES

11. Les années d'ancienneté ont été regroupées deux à deux pour plus de robustesse.

### Graphique 3 Taux d'emploi, taux de maintien dans la profession d'AMP et taux de maintien dans une profession sociale, par niveau de diplôme



**Lecture >** Trois ans après leur début de carrière, 70 % des AMP, quel que soit leur niveau diplôme, continuent comme AMP. Après neuf ans, 53 % des AMP avec un niveau inférieur au bac continuent dans une profession sociale, contre 55 % de celles avec un bac ou plus.

**Champ >** France, hors Mayotte, 2011-2021. Professionnelles débutant comme AMP en 2011 et 2012.

**Source >** Insee, Panel tous actifs 2021.

> Études et Résultats n° 1314 © DREES

Les conditions d'emploi<sup>12</sup> des AMP s'améliorent au cours du temps, en particulier en début de période. Au cours des cinq premières années, la part de CDD baisse fortement, passant de 40 % l'année d'entrée à 6 % après cinq ans d'ancienneté, pendant que la part de CDI devient fortement majoritaire au cours de la même période, passant de 49 % à 77 %, et que la part de titulaires de la fonction publique triple presque, passant de 6 % à 17 % (**tableau 1**). De même, la part de temps partiel baisse au cours des premières années, passant de 22 % à 15 % au bout de cinq ans. En revanche, il n'y a plus d'évolutions significatives des caractéristiques des emplois (type de contrat et temps partiel) après cinq ans d'ancienneté. La stabilisation du type de contrat se fait donc en début de carrière. Parmi les AMP ayant démarré leur carrière par un contrat de longue durée (CDI ou titularisation), 15 % expérimenteront au moins un contrat plus précaire sur la période, par exemple lors d'un changement d'employeur. À l'inverse, parmi celles ayant commencé

avec en CDD ou un autre contrat (apprentissage, intérim...), 90 % signeront par la suite un contrat de longue durée.

Parmi les AMP restées en poste sur au moins neuf ans, la répartition par catégorie d'employeur est stable dans le temps. 67 % d'entre elles sont employées dans le secteur privé à but non lucratif, 20 % dans le secteur public et 13 %<sup>13</sup> dans le secteur privé à but lucratif, en moyenne sur l'ensemble de la période.

La situation géographique de l'emploi reste également stable : l'Île-de-France est la région la plus pourvoyeuse d'emplois d'AMP, avec 15 % de l'emploi en moyenne sur l'ensemble de la période. Par ailleurs, en regroupant les régions métropolitaines hors d'Île-de-France par quart géographique, on observe que la moitié nord emploie, un peu plus d'AMP (23 % pour le quart nord-ouest ainsi que pour le nord-est) que le sud de la France (20 % et 18 % pour les quarts sud-ouest et sud-est). Les DROM emploient 2 % des AMP au cours de la période d'observation. La stabilité géographique et sectorielle peut suggérer une attractivité similaire entre régions et types d'employeur.

### Le revenu salarial des AMP : une croissance modérée et homogène, mais impactée par la crise sanitaire

Le revenu salarial annuel net réel<sup>14</sup> des AMP n'ayant jamais quitté leur profession pendant neuf ans croît de 10 % en euros constants 2021 en huit ans<sup>15</sup>, passant en moyenne de 17 600 euros un an après l'entrée dans la profession à 19 400 euros en fin de période<sup>16</sup> (**graphique 4**). Ainsi, l'augmentation salariale réelle s'élève à 1,2 % par an en moyenne et fluctue assez peu selon les années (entre +0,7 % et +2,3 %). Sur l'ensemble des neuf années, l'écart annuel entre les AMP les mieux rémunérées et les moins bien rémunérées est relativement faible (la rémunération au-delà de laquelle se situent le quart des AMP les mieux rémunérées est plus élevée de 29 % à celle en-deçà de laquelle se situent le quart des AMP les moins bien rémunérées) au vu de l'écart des revenus salariaux des salariés diplômés d'un CAP/BEP ou non diplômés (ratio interquartile de 144 % en 2020 [Insee, 2023b]). À noter toutefois que ces deux chiffres ne sont pas directement comparables (les AMP présentées ici ont travaillé sans interruption pendant neuf années).

Il faut enfin préciser que l'écart entre ces revenus semble baisser avec l'ancienneté, le niveau au-delà duquel se situe le quart des revenus les plus élevés n'étant que de 25 % supérieur à celui en-deçà duquel se situe le quart des moins élevés après sept années. Cependant, les inégalités salariales de revenus augmentent en fin de période (de 25 % à 36 %). *In fine*, les salaires ont évolué de manière relativement homogène au cours du temps (+10 % pour le premier quartile des revenus, contre 12 % pour le troisième quartile), mais la croissance du quart des revenus salariaux les plus faibles a été plus favorable sur les six premières années, alors que la croissance du quart des revenus salariaux les plus élevés a été plus forte au cours des deux ou trois dernières années de carrière observées (en moyenne, +2,4 % pour le troisième quartile,

12. Par construction, sont suivis les postes les postes les plus rémunérateurs.

13. En 2021 sur l'ensemble des postes, le secteur privé non lucratif emploie 70 %, le secteur privé 17 % et le secteur public 13 % (Morel-Jean, 2024).

14. Ce revenu net réel inclut la part non déductible de la CSG et la CRDS, et uniquement les postes d'AMP (contrairement aux calculs de l'Insee).

15. L'observation se fait ici sur huit ans et non pas sur neuf ans, car l'année calendaire où une AMP commence son poste est généralement incomplète (76 % d'un temps plein, contre 90 % par la suite). La croissance du revenu salarial est donc mesurée en prenant la première année complète (une année d'ancienneté) comme référence.

16. Le revenu salarial moyen de l'ensemble des AMP exerçant en 2021 s'élève à 17 100 euros avec la méthodologie utilisée ici, soit 18 % de plus que celui calculé dans Morel-Jean (2024) [14 500 euros]. Plus d'un quart de cet écart s'explique par l'inclusion de la CSG non déductible et de la CRDS et de l'activité partielle dans l'étude présentée ici, afin de permettre une comparaison avec les revenus non salariés. Plus de la moitié s'explique par le fait que les AMP retenues ici concernent l'emploi le plus lucratif en cas de pluriactivité, alors que l'ensemble des postes d'AMP, même les moins rémunérateurs, sont inclus dans les 14 500 euros. Le reste de l'écart, moins d'un cinquième, proviendrait du fait que ces deux études mobilisent deux sources différentes (Panel tous actifs et Base tous salariés).

**Tableau 1** Évolution des caractéristiques d'emploi des AMP étant restées dans la profession

En %

Caractéristiques de l'individu		Année d'entrée	Cinq ans d'ancienneté	Neuf ans d'ancienneté
Contrat de travail	CDI	49	77	77
	CDD	40	6	3
	Titulaire fonction publique	6	17	19
	Autre	5	1	1
Temps partiel	Oui	22	15	17
	Non	78	85	83
Secteur d'activité	Privé lucratif	15	12	13
	Privé non lucratif	66	68	66
	Public	19	20	21
Région de travail	DROM	2	2	2
	Île-de-France	15	14	15
	Nord-Est <sup>1</sup>	23	23	23
	Nord-Ouest <sup>2</sup>	22	23	23
	Sud-Ouest <sup>3</sup>	20	20	20
	Sud-Est <sup>4</sup>	18	18	18
<b>Total</b>		<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

1. En font partie : Hauts-de-France, Grand Est, Bourgogne-Franche-Comté.

2. En font partie : Normandie, Bretagne, Pays de la Loire, Centre-Val-de-Marne.

3. En font partie : Occitanie, Nouvelle-Aquitaine.

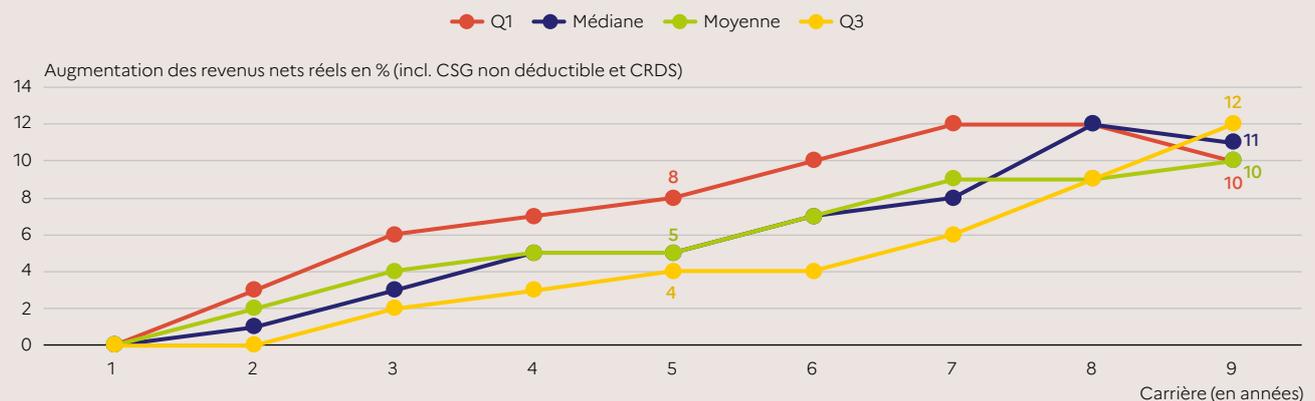
4. En font partie : Paca, Corse, Auvergne-Rhône-Alpes.

**Lecture** > Parmi les AMP n'ayant pas changé de profession dans les neuf premières années professionnelles, 40 % sont en CDD au moment d'entrée dans la profession.

**Champ** > France, hors Mayotte, 2011-2021. Professionnelles débutant comme AMP en 2011 et 2012.

**Source** > Insee, Panel tous actifs 2021.

> Études et Résultats n° 1314 © DREES

**Graphique 4** Évolution du revenu salarial chez les AMP au cours de leurs neuf premières années de carrière

**Note** > Q1 correspond au salaire en dessous duquel une AMP fait partie des 25 % les moins aisés ; Q3 au salaire au-dessus duquel une AMP fait partie des 25 % les plus aisés.

**Lecture** > Cinq ans après avoir débuté sa carrière, le revenu salarial moyen d'une AMP restée dans la profession progresse en moyenne de 5 % par rapport à sa première année complète dans la profession (en euros constants 2021).

**Champ** > France, hors Mayotte, 2011-2021. Professionnelles débutant comme AMP en 2011 et 2012.

**Source** > Insee, Panel tous actifs 2021.

> Études et Résultats n° 1314 © DREES

contre -0,1 % pour le premier quartile). S'il est difficile de l'établir de manière certaine, le Covid-19 a probablement eu un effet sur cette différence de dynamisme en fin de période. En effet, le revenu salarial annuel résulte du volume de travail (temps partiel et durée de contrat) et du salaire en EQTP, et le premier facteur a potentiellement été impacté en temps de pandémie par les confinements, les arrêts maladie, les réticences à travailler dans des conditions sanitaires stressantes, ou bien encore par une réduction de l'accueil de personnes handicapées et de personnes âgées en établissement. De fait, le volume moyen annuel de travail des AMP diminue de 92 % à 87 % entre la 7<sup>e</sup> et la 9<sup>e</sup> année de carrière, alors que la part de temps partiel est stable au cours de cette période. Or cette baisse est plus nette encore pour les plus faibles volumes de travail. Un quart des AMP travaillent moins de 87 %

d'un EQTP en 2018 / 2019, contre un quart travaillant moins de 80 % en 2020 / 2021<sup>17</sup>.

En définitive, les revenus salariaux des AMP restées dans la profession ont connu une croissance légère et continue sur la période, croissance relativement homogène entre les revenus les plus élevés et les plus faibles, même si l'éventail des revenus salariaux s'est d'abord un peu réduit, avant que la pandémie, en réduisant davantage les volumes de travail les plus faibles, ne l'augmente de nouveau.

### Le salaire et le volume horaire des AMP qui se réorientent augmentent après leur départ

Quitte-t-on le métier d'AMP pour être mieux rémunérée ? Si l'on regarde le revenu salarial moyen réel des AMP ayant commencé à travailler en 2011 ou en 2012 et s'étant, dans les neuf ans qui ont

17. Vu que la structure des contrats est restée la même sur ces années, il est possible que la baisse du volume horaire soit due au Covid-19.

suivi, réorientées<sup>18</sup> vers un autre emploi (salarié ou non), celui-ci a diminué, en moyenne, de 14 % au cours des quatre années précédant leur arrêt de la profession d'AMP (tableau complémentaire A<sup>19</sup>), avant de croître de 28 % sur les quatre années qui suivent leur changement de profession. Changer de métier permet ainsi à ces individus de mieux gagner leur vie. Ces évolutions s'expliquent en grande partie par l'évolution du volume de travail. Dans les quatre ans qui précèdent leur départ, celui-ci baisse en moyenne de 18 %, avant de progresser de 20 % sur les quatre années qui suivent. Le départ du poste d'AMP leur permet donc de travailler davantage et d'être mieux rémunérées.

Qu'en est-il si on compare les évolutions du revenu salarial de ce groupe avec celles des AMP restées dans la profession ? C'est dès leur première année complète après leur prise de poste en tant qu'AMP en 2012 ou 2013 que les différences de revenu salarial entre les deux groupes, celles qui vont rester AMP tout au long de la période et les autres, sont observables : 17 600 euros contre 15 500 euros, soit 12 % de moins. Cependant, les différences salariales s'estompent à mesure de l'ancienneté acquise dans leur nouvelle carrière : neuf ans après leur prise de poste en tant qu'AMP, le revenu salarial moyen des deux groupes est proche (à 2 % près). Ainsi, les AMP moins bien rémunérées quittent la profession, mais obtiennent, *in fine*, un revenu salarial moyen qui évolue plus favorablement que celui des AMP étant restées dans le métier : +28 % contre +10 % entre le revenu salarial comme AMP lors de leur 1<sup>re</sup> année complète et le revenu salarial huit ans plus tard. Il faut enfin noter que la progression salariale de ces individus varie suivant leur

emploi occupé huit ans plus tard : les AMP qui se dirigent vers un autre métier du social voient leur salaire augmenter de 24 % sur la période contre 39 % pour celles qui se dirigent vers un métier de la santé, et 29 % pour celles qui se dirigent vers un autre emploi salarié. Cette hausse n'est que de 1 % pour les AMP qui redeviennent AMP, après avoir quitté la profession au cours de la période.

De même, le volume de travail varie également entre les deux groupes : un an après leur prise de poste en tant qu'AMP, il est de 81 % d'un EQTP pour les AMP qui changeront de métier, contre 90 % pour les autres et neuf ans après la prise de poste comme AMP, le volume de travail<sup>20</sup> des deux groupes converge (à 2 % près) : en 2020 ou 2021, ces anciennes AMP travaillent en moyenne 85 % en EQTP, contre 87 %. Là encore, les AMP qui partent travaillent moins d'heures juste avant leur départ que celles qui restent dans la profession. Cette différence de volume de travail entraîne une différence de revenu salarial, ce qui influe probablement sur le choix de ces personnes à quitter leur métier.

Enfin, parmi les AMP qui partent, la part de contrats à durée indéterminée (CDI ou titulaire de la fonction publique) passe de 50 % au moment d'entrer comme AMP à 84 % en fin de période (lorsqu'elles ont toutes changé de métier). De même, la part de temps partiel passe dans la même durée de temps de 29 % à 22 %. La recherche d'un contrat plus pérenne et/ou plus long peut donc être une des raisons qui pousse une AMP à se réorienter. ●



Télécharger les données associées à l'étude

18. Toutes les AMP de ce groupe ont quitté la profession, mais 18 % d'entre elles se sont redirigées vers ce métier en fin de période, après l'avoir quitté.

19. Les tableaux complémentaires sont disponibles avec les données associées à cette étude (lien en fin de publication).

20. On considère que le volume de travail des AMP devenues non salariées est de 1.

Mots clés : **Professionnel du social** **Professionnel de santé** **Rémunération** **Temps de travail**

#### Pour en savoir plus

- > Les dernières données sur les rémunérations des professionnels du social sont disponibles sur le site **open data** de la DREES.
- > Des données sur les caractéristiques des professions sociales et la formation aux professions sociales, sont disponibles sur le site **open data** de la DREES.
- > L'ensemble de la documentation relative à la Base tous salariés est disponible sur le site de l'Insee.
- > Chartier, F., Gaumont, S., Lainé, F. (2024, avril). Enquête Besoins en main-d'œuvre : Baisse des intentions d'embauche en 2024. France Travail, *Éclairages et Synthèses*, 81.
- > CRÉRÈP (2017, septembre). *Convention collective Aide-soignant(e), AMP et l'application de l'avenant 2017-02 de la CCN51*.
- > DREES (2022, février). *Les travailleurs sociaux : des professions féminisées, plus âgées, et exerçant souvent à temps partiel*.
- > Insee (2023b, novembre). Revenu salarial. Dans, *France, portrait social*. Paris, France : Insee, coll. Insee Références.
- > Insee (2023a, juin). Disparités territoriales de salaires et de revenus d'activité. Dans *Emploi, chômage, revenus du travail*. Paris, France : Insee, coll. Insee Références.
- > Morel-Jean, C. (2024, septembre). Aides médico-psychologiques : un revenu salarial annuel moyen de 14 510 euros en 2021. DREES, *Études et Résultats*, 1309.
- > Pora, P. (2023, juillet). Près d'une infirmière hospitalière sur deux a quitté l'hôpital ou changé de métier après dix ans de carrière. DREES, *Études et Résultats*, 1277.
- > Sanchez Gonzalez, J., Penda Sokhna, N. (2023, février). Les salaires dans le secteur privé en 2021. Insee, *Insee Première*, 1938.

> Publications  
drees.solidarites-sante.gouv.fr

> Open Data  
data.drees.solidarites-sante.gouv.fr

> Nous contacter  
DREES-INFO@santer.gouv.fr

> Contact presse  
DREES-PRESSE@santer.gouv.fr

Directeur de la publication : Fabrice Lenglard  
Responsable d'édition : Valérie Bauer-Eubriet  
Chargée d'édition : Élisabeth Castaing  
Composition et mise en pages : Drapeau Blanc  
Conception graphique : DREES

Reproduction autorisée sous réserve de la mention des sources  
ISSN électronique 1146-9129 • AIP 0001384

Les destinataires de cette publication sont informés de l'existence à la DREES d'un traitement de données à caractère personnel les concernant. Ce traitement, sous la responsabilité du directeur de la publication, a pour objet la diffusion de la publication de la DREES. Les données utilisées sont l'identité, la profession, l'adresse postale personnelle ou professionnelle. Conformément aux dispositions de la loi du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, les destinataires disposent d'un droit d'accès et de rectification aux données les concernant ainsi qu'un droit d'opposition à figurer dans ce traitement. Ils peuvent exercer ces droits en écrivant à : DREES - Bureau des Publications et de la Communication - 14 avenue Duquesne - 75 350 Paris 07 SP ou en envoyant un courriel à : drees-infos@santer.gouv.fr