

LES DOSSIERS DE LA DREES

N° 132 • novembre 2025

Le taux d'encadrement dans les centres d'hébergement social continue de baisser

**Résultats du volet « Personnels » de l'enquête
ES-DS 2020-2021**

Eléonore Richard (CES, Drees)

Le taux d'encadrement dans les centres d'hébergement social continue de baisser

**Résultats du volet « Personnels » de l'enquête
ES-DS 2020-2021**

Eléonore Richard (CES, Drees)

Retrouvez toutes nos publications sur : drees.solidarites-sante.gouv.fr

Retrouvez toutes nos données sur : data.drees.solidarites-sante.gouv.fr

SYNTHÈSE

40 000 personnes travaillent dans les établissements d'hébergement social et médico-social fin 2020

Selon l'enquête auprès des établissements et services en faveur des adultes et familles en difficulté sociale (ES-DS) 2020-2021 de la Drees, exhaustive sur son champ, près de 3 450 établissements ont pour mission d'accueillir, d'héberger et d'accompagner des adultes et familles sans domicile début 2021. Ces structures proposent un peu plus de 216 000 places d'hébergement permanentes au 31 janvier 2021.

Ce *Dossier* recense dix catégories d'établissements, parmi lesquels les établissements d'accueil mère-enfant (EAME), les centres d'hébergement et de réinsertion sociale (CHRS) et les « autres centres d'accueil » (qui sont des centres d'hébergement d'urgence, de stabilisation ou d'insertion hors CHRS). S'y ajoutent les centres d'accueil pour demandeurs d'asile (CADA), les centres provisoires d'hébergement (CPH), les hébergements d'urgence pour demandeurs d'asile (HUDA) et les centres d'accueil et d'évaluation de la situation administrative (CAES), qui font tous partie du dispositif national d'accueil des demandeurs d'asile et des réfugiés (DNA). Enfin, nouveauté de l'édition 2020-2021, trois types d'établissements faisant partie de l'hébergement médico-social sont intégrés à l'enquête : les appartements de coordination thérapeutique (ACT), les lits halte soins santé (LHSS) et les lits d'accueil médicalisé (LAM).

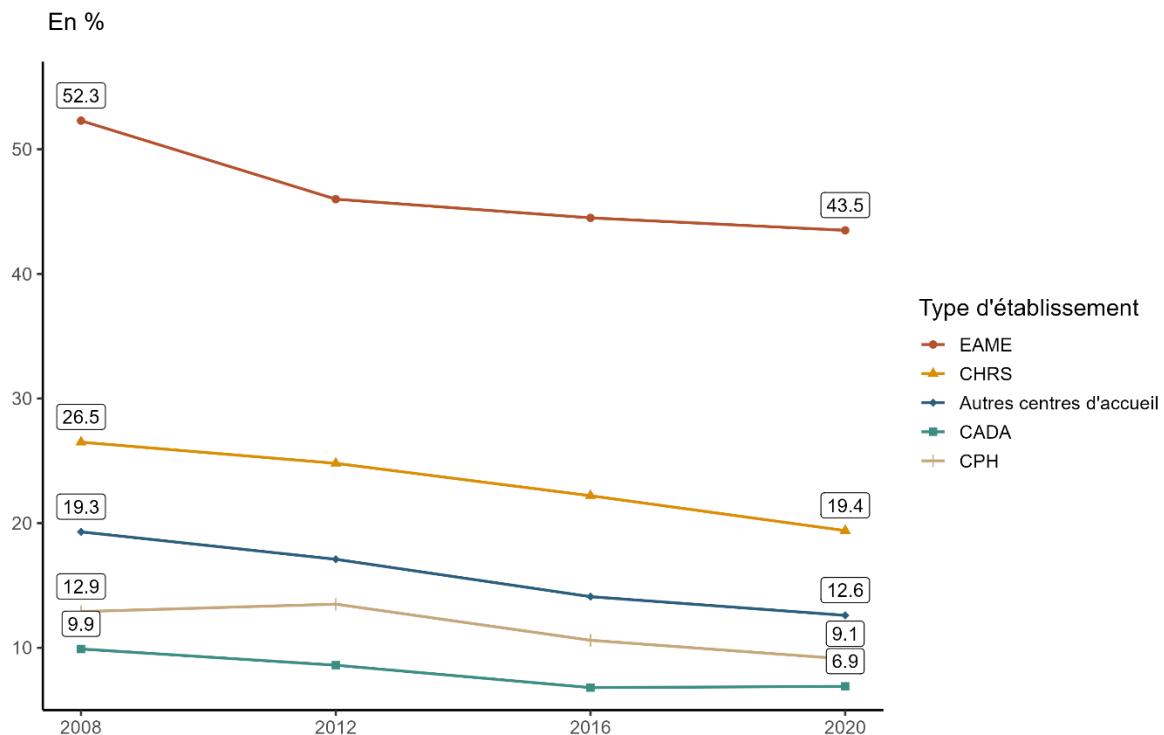
Fin 2020¹, 40 890 personnes travaillent dans ces établissements, correspondant à 28 550 emplois en équivalent temps plein (ETP). Le taux d'encadrement (nombre d'emplois en ETP pour 100 places d'hébergement permanentes) s'élève à 13 personnes, en moyenne, tous établissements confondus. Le taux d'encadrement varie fortement selon la catégorie d'établissements : de 6 à 7 personnes en ETP pour 100 places dans les CADA, HUDA et CAES à 44 dans les EAME, jusqu'à atteindre presque un ratio d'un ETP pour une place en LAM.

Le taux d'encadrement a diminué de 8 points entre 2008 et 2020

À champ constant, le taux d'encadrement poursuit la baisse observée lors de l'édition précédente (2016) de l'enquête : il a diminué de 2 points depuis fin 2016, de 6 points depuis fin 2012 et de 8 points depuis fin 2008 (*tableau A1 de l'annexe 2*). En effet, tandis que le nombre de places permanentes a doublé entre 2008 et 2020, les effectifs en ETP n'ont augmenté que de 25 %. Cette baisse du taux d'encadrement s'observe dans toutes les catégories d'établissements (*graphique A*). Il est ainsi passé de 27 ETP pour 100 places en CHRS fin 2008 à 19 fin 2020, de 52 à 44 en EAME et de 10 à 7 en CADA.

¹ Le personnel est considéré à la date du 31 décembre 2020, les places d'accueil et le public accueilli à la date du 31 janvier 2021 (*Encadré 1*).

Graphique A • Évolution du taux d'encadrement en fin d'année de 2008 à 2020, par catégorie d'établissement d'hébergement social



Note > Voir l'encadré 1 pour les acronymes des catégories d'établissements. Le taux d'encadrement rapporte les effectifs du personnel en équivalent temps plein (ETP) au nombre de places d'hébergement permanentes. Seules les catégories d'établissements présentes lors des éditions 2008 à 2020-2021 sont prises en compte dans ce graphique.

Lecture > Fin 2020, le taux d'encadrement des établissements d'accueil mère-enfant (EAME) est de 43,5 %.

Champ > France.

Source > Drees, enquêtes auprès des établissements et services en faveur des adultes et familles en difficulté sociale (ES-DS) 2008, 2012, 2016 et 2020-2021.

Les femmes représentent plus des deux tiers du personnel, la fonction d'éducatrice spécialisée étant la plus courante

Fin 2020, la moitié des effectifs en ETP (50 %) occupent une fonction éducative, pédagogique ou sociale, 21 % travaillent dans les services généraux, 13 % dans le personnel de direction, 8 % ont une fonction d'encadrement sanitaire et social et 7 % des fonctions paramédicales ou médicales. Les éducatrices spécialisées (sans fonction d'encadrement) représentent la fonction la plus courante (14 % des ETP), devant les surveillants de nuit (8 %). Les monitrices-éducatrices représentent 5 % des ETP, les assistantes de service social 6 %, tout comme les agentes administratives ou le personnel de bureau². Les conseillères en économie sociale et familiale représentent 5 % des ETP, les agentes des services généraux 5 % et les animatrices sociales 3 %. Les femmes représentent plus des deux tiers (68 %) du personnel des centres d'hébergement pour adultes et familles en difficulté sociale. La part de femmes parmi le personnel varie selon les activités exercées au sein des différentes catégories d'établissements. Ainsi, elles sont particulièrement nombreuses dans les EAME (84 % des effectifs) où les auxiliaires de puériculture et les conseillères en économie sociale et familiale, quasiment exclusivement des femmes, comptent parmi les fonctions les plus fréquentes. Depuis 2016, la féminisation des emplois s'est accentuée dans les établissements accueillant des personnes sans domicile : la proportion de femmes parmi les personnels a augmenté en EAME (passant de 82 % à 84 %), en CHRS (de 62 % à 65 %) et dans les autres centres d'accueil (de 55 % à 62 %). Elle augmente également dans les CPH (passant de 65 % à 70 %) mais reste stable dans les CADA.

En moyenne, le personnel a 43 ans et a 6 ans d'ancienneté dans l'établissement où il travaille fin 2020. L'ancienneté moyenne est plus importante en EAME, avec 9 ans en moyenne. Dans l'ensemble, le personnel des centres d'hébergement pour adultes et familles en difficulté sociale a un âge moyen similaire à celui de l'ensemble des personnes en emploi en France fin 2020, mais compte en moyenne deux années d'ancienneté de moins dans son emploi actuel.

² 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).

Dans l'ensemble des établissements, 85 % des éducatrices spécialisées disposent du diplôme d'État relatif à leur profession, 6 % possèdent un autre diplôme relatif à l'intervention sociale et 10 % n'ont aucun diplôme dans ce domaine. De même, 76 % des monitrices-éducatrices ont le diplôme d'État correspondant à leur métier, 8 % un autre diplôme relatif à l'intervention sociale et 16 % n'ont aucun diplôme relatif à l'intervention sociale. Enfin, 67 % des animatrices sociales n'ont pas de diplôme ni de brevet relatif à l'animation.

Une personne sur deux travaille à temps partiel dans l'établissement

Fin 2020, comme fin 2016, la très grande majorité du personnel des établissements bénéficie d'un contrat stable : 5 % sont fonctionnaires titulaires et 83 % en CDI. En revanche, 9 % des salariés disposent d'un contrat aidé ou d'un CDD.

La quotité moyenne de travail par établissement s'établit à 70 % d'un temps plein. Cette moyenne reflète une diversité de situations : 28 % du personnel exerce dans l'établissement avec une quotité inférieure à un mi-temps, 16 % avec une quotité comprise entre un mi-temps et un 80 %, tandis que 49 % y travaillent à temps complet. Ces quotités peuvent notamment s'expliquer par le fait qu'environ 30 % des agents interviennent également dans un autre établissement.

L'alternance entre travail de jour et de nuit concerne la plupart des fonctions dans les établissements accueillant du public en difficulté sociale, à des degrés divers. Les plus concernés sont les éducateurs techniques avec fonction d'encadrement qui sont 37 % à alterner travail de jour et travail de nuit. En outre, 23 % des médiateurs sociaux et 19 % des aides-soignantes travaillent exclusivement la nuit.

Près de trois établissements sur dix bénéficient de l'intervention régulière de bénévoles. Cette part est la plus importante dans les établissements destinés aux demandeurs d'asile (51 % des CADA et 46 % des CAES). C'est surtout dans les domaines de l'éducation (soutien scolaire, alphabétisation, lutte contre l'illettrisme, formation) et de l'animation (y compris loisirs, culture, sport, camps d'été) que le volume horaire de l'intervention des bénévoles est jugé important, par respectivement 47 % et 30 % des établissements dans lesquels ils interviennent régulièrement.

SOMMAIRE

■ INTRODUCTION	2
■ LE TAUX D'ENCADREMENT CONTINUE DE DÉCROÎTRE DANS TOUS LES TYPES D'ÉTABLISSEMENTS.....	4
■ LES FONCTIONS EDUCATIVES ET SOCIALES DOMINENT, ET ELLES SONT MAJORITYAIREMENT EXERCÉES PAR DES FEMMES	7
En ETP, la moitié du personnel exerce une fonction éducative, pédagogique ou sociale.....	7
Les femmes représentent plus des deux tiers du personnel.....	9
■ LE PERSONNEL EST QUALIFIÉ, MAIS PRÉSENTE UNE ANCIENNETÉ INFÉRIEURE À CELLE DE LA POPULATION EN EMPLOI.....	12
L'ancienneté moyenne du personnel est plus faible que celle de la population générale en emploi	12
Plus des trois quarts des éducatrices spécialisées et des monitrices-éducatrices ont le diplôme d'État associé	14
■ DES CONDITIONS DE TRAVAIL MARQUÉES PAR LA STABILITÉ DANS L'EMPLOI ET LA MULTI-ACTIVITÉ DU PERSONNEL	17
Plus de 80 % du personnel a un contrat à durée indéterminée (CDI).....	17
Moins d'une personne sur dix appartient à la fonction publique	19
Presque un tiers du personnel travaille dans plus d'un établissement.....	20
Une personne sur dix travaille parfois ou toujours de nuit.....	21
■ PLUS D'UN QUART DES ÉTABLISSEMENTS FONT RÉGULIÈREMENT APPEL À DES BÉNÉVOLES.....	23
■ POUR EN SAVOIR PLUS	25
Annexe 1. Nomenclature des professions dans l'enquête ES-DS	26
Annexe 2. Evolution du taux d'encadrement.....	28
Annexe 3. Évolution de la répartition selon la fonction principale exercée par le personnel en ETP	29

■ INTRODUCTION

Début 2021, près de **3 450 centres d'hébergement** ont pour mission d'accueillir, d'héberger et d'accompagner des adultes et familles en difficulté sociale. Ces structures offrent un peu plus de **216 000 places permanentes³ d'hébergement**, selon les résultats de l'enquête auprès des établissements et services en faveur des adultes et familles en difficulté sociale (« ES-DS ») 2020-2021 menée par la Drees (*encadré 1*)⁴.

Dix catégories d'établissements sont considérées dans ce *Dossier*, qui se distinguent par les publics accueillis et les missions spécifiques qui leur sont assignées (*encadré 1*). Elles sont regroupées en quatre familles :

- Les établissements d'accueil mère-enfant (EAME), relevant de l'aide sociale à l'enfance ;
- Les centres d'hébergement généralistes, incluant les centres d'hébergement et de réinsertion sociale (CHRS) ainsi que les « autres centres d'accueil » (hébergement d'urgence, de stabilisation ou d'insertion hors CHRS) ;
- Les structures du dispositif national d'accueil des demandeurs d'asile et des réfugiés (DNA) : centres d'accueil pour demandeurs d'asile (CADA), centres provisoires d'hébergement (CPH), hébergements d'urgence pour demandeurs d'asile (HUDA) et centres d'accueil et d'évaluation de la situation administrative (CAES) ;
- L'hébergement médico-social, comprenant les appartements de coordination thérapeutique (ACT), les lits halte soins santé (LHSS) et les lits d'accueil médicalisé (LAM).

Ce *Dossier* s'intéresse au personnel employé par ces structures sous plusieurs angles. Il examine d'abord le **taux d'encadrement**, c'est-à-dire le rapport entre les effectifs du personnel et le nombre de places permanentes, ainsi que la répartition des effectifs selon les fonctions exercées. Il analyse également les caractéristiques du personnel, notamment le **sexe, l'âge et l'ancienneté**, avant de s'intéresser à l'adéquation entre les diplômes obtenus et les fonctions exercées pour certaines professions éducatives (éducatrices spécialisées, monitrices-éducatrices, animatrices sociales). Enfin, il explore les **types de contrats**, la **quotité de travail** et le **recours au bénévolat**, les bénévoles n'étant pas considérés comme faisant partie du personnel dans le reste de l'étude.

Encadré 1 • Source et champ de l'enquête ES-DS 2020-2021

L'enquête quadriennale de la Drees auprès des établissements et services en faveur des adultes et familles en difficulté sociale ([ES-DS](#)) porte sur l'activité des centres d'hébergement et des établissements de logement adapté, sur leur personnel et sur les personnes qu'ils accueillent ou qui en sont sorties. Ce sont les établissements qui répondent à l'enquête et non le public accueilli ou sorti de l'établissement. L'enquête existe depuis 1983. Pour l'édition 2020-2021, le personnel est considéré à la date du 31 décembre 2020, les places d'accueil et le public accueilli à la date du 31 janvier 2021.

La présente étude porte uniquement sur les centres d'hébergement, distingués en **dix catégories** d'établissements, et exclut le logement adapté. Deux catégories font partie du dispositif d'**hébergement dit « généraliste », financé par l'État** :

- les centres d'hébergement et de réinsertion sociale (CHRS), qui assurent l'accueil et l'accompagnement de personnes et familles exclues afin de leur permettre de retrouver leur autonomie sociale ;
- les « autres centres d'accueil », qui sont des centres d'hébergement hors CHRS proposant des places d'insertion, de stabilisation ou d'urgence. Cette catégorie inclut notamment les centres d'hébergement d'urgence (CHU), ainsi que les résidences hôtelières à vocation sociale (RHVS).

Sont également inclus dans le champ de l'étude les **établissements d'accueil mère-enfant** (EAME), destinés aux parents, essentiellement à des mères isolées d'enfants de moins de 3 ans. Ces établissements relèvent de l'aide sociale à l'enfance (ASE) et sont financés par les conseils départementaux.

Quatre types d'établissements relèvent du **dispositif national d'accueil des demandeurs d'asile et des réfugiés** (DNA), financé par l'État :

- les centres d'accueil pour demandeurs d'asile (Cada), qui sont en théorie la norme en matière d'hébergement des demandeurs d'asile ;
- les centres provisoires d'hébergement (CPH), dédiés à l'accueil des bénéficiaires d'une protection internationale (réfugiés et bénéficiaires de la protection subsidiaire) ;
- les hébergements d'urgence pour demandeurs d'asile (HUDA)¹, qui se sont développés en raison du manque de places en CADA. Les demandeurs d'asile en procédure « Dublin » (principalement ceux qui ont demandé l'asile en France mais pour lesquels un autre pays se révèle responsable de leur demande) peuvent être hébergés en HUDA mais pas en CADA ;

³ Les places permanentes sont celles ouvertes toute l'année (ou durant toute la période d'ouverture de la structure).

⁴ A partir de la même enquête, Caruso (2023, octobre) décompte 3 100 établissements et 211 000 places permanentes car son champ exclut l'hébergement médico-social.

- les centres d'accueil et d'évaluation de la situation administrative (CAES), destinés aux personnes qui souhaitent demander l'asile ou en cours de demande d'asile et attendant une orientation vers une autre place du DNA (notamment dans le cadre d'une orientation vers une région où les capacités d'hébergement sont moins saturées).

Lors de l'édition précédente de l'enquête en 2016, les CAES et la majorité des HUDA ne faisaient pas encore partie du champ d'étude : les CAES n'existaient pas à cette date et seuls les établissements d'accueil temporaire et service de l'asile (AT-SA), qui font désormais partie des HUDA, étaient interrogés.

Enfin, trois types d'établissements font partie de l'hébergement médico-social, surtout financé par la sécurité sociale :

- les appartements de coordination thérapeutique (ACT), destinés aux personnes souffrant d'une pathologie chronique somatique et/ou psychiatrique, qui offrent un accompagnement global qui combine soins médicaux, soutien social, et réinsertion, en vue de stabiliser la situation de santé et favoriser une autonomisation progressive ;
- les lits halte soins santé (LHSS), qui sont des dispositifs temporaires qui accueillent des personnes sans domicile souffrant de pathologies aiguës nécessitant des soins infirmiers sur une courte durée, mais qui ne nécessitent pas une hospitalisation ;
- les lits d'accueil médicalisé (LAM), qui s'adressent aux personnes sans domicile atteintes de pathologies lourdes ou chroniques nécessitant un suivi médical régulier et des soins prolongés. Ces dispositifs, à mi-chemin entre l'hébergement et les soins, offrent un accompagnement médicalisé plus intensif que les LHSS, souvent pour une durée plus longue.

L'hébergement médico-social n'était pas inclus dans le champ des enquêtes précédentes : c'est une nouveauté de l'édition 2020-2021.

L'enquête ES-DS 2020-2021 porte également sur les établissements de logement adapté — maisons-relais (ou pensions de famille), résidences sociales, foyers de jeunes travailleurs (FJT) et foyers de travailleurs migrants (FTM) — qui ne sont pas pris en compte dans le cadre de cette étude. En effet, les objectifs et les publics de ces établissements diffèrent de ceux de l'hébergement social, si bien que les effectifs et la composition de leur personnel ne sont pas comparables.

Les nuitées hôtelières mobilisées par des associations sur financement de l'État ne rentrent pas dans le champ des établissements d'accueil et donc dans le champ de l'enquête ES-DS. Il en va de même pour les structures ou lieux mobilisés uniquement de manière temporaire, essentiellement au cours de la période hivernale ou en raison de la crise sanitaire liée au Covid-19. Cependant, les places temporaires ouvertes dans des structures permanentes sont bien prises en compte par l'enquête ES-DS depuis l'édition 2020-2021.

¹ En 2020-2021, les HUDA comprennent également notamment les anciens centres d'accueil et d'orientation (CAO) et les établissements du programme d'accueil et d'hébergement des demandeurs d'asile (Prahda).

■ LE TAUX D'ENCADREMENT CONTINUE DE DÉCROÎTRE DANS TOUS LES TYPES D'ÉTABLISSEMENTS

Fin 2020, le personnel des établissements considérés comprend au total **40 890 personnes** (*tableau 1*). Exprimé en équivalent temps-plein (ETP) [encadré 2], cela représente **28 550 ETP**.

Pour comparer ces chiffres à ceux des précédentes éditions de l'enquête ES-DS, il convient de raisonner à champ constant, en excluant les HUDA, CAES et établissements d'hébergement médico-social. Dans ce périmètre restreint, on dénombre 32 060 personnes en emploi fin 2020 (contre 26 650 fin 2016), correspondant à 22 830 ETP (contre 19 870 ETP). Cela représente une hausse de 20 % du nombre de personnes et de 15 % du nombre d'ETP entre 2016 et 2020.

Sur la même période, le nombre de places permanentes est passé de 120 000 en 2016 à 161 000, soit une augmentation de 34 %. Au total, entre 2008 et 2020, les effectifs en ETP ont progressé de 25 %, tandis que le nombre de places permanentes a doublé (*tableau A1 de l'annexe 2*).

Encadré 2 • Le personnel en équivalent temps plein (ETP)

L'équivalent temps plein mesure la quotité de travail par rapport à un temps plein. Ainsi, si un temps plein pour un métier donné dans un établissement donné correspond à 35 heures hebdomadaires, une personne effectuant 17,5 heures hebdomadaires représentera 0,5 ETP. La notion de temps plein peut différer d'un établissement à l'autre mais aussi d'un métier à l'autre. L'agrégation des ETP présente donc une certaine fragilité.

L'enquête ES-DS collecte la quotité de travail en ETP par établissement pour chaque intervenant mais ne permet pas de déterminer le temps de travail total d'une personne qui travaillerait dans plusieurs établissements.

La plupart des sujets abordés dans cette étude sont considérés au niveau des personnes « physiques », c'est-à-dire indépendamment de leur quotité de travail. En revanche, pour l'analyse du taux d'encadrement et de la répartition selon la fonction principale exercée, il est tenu compte du temps de travail dans l'établissement : on s'intéresse alors au personnel en équivalent temps plein.

Le calcul de l'effectif de personnel exprimé en termes de personnes physiques comporte des doubles comptes. En effet, depuis l'édition 2020-2021, l'enquête ES-DS permet de savoir si une personne travaille dans un autre centre d'hébergement ou établissement de logement adapté, mais elle ne permet pas de savoir dans combien de structures ni de savoir si l'« autre » structure est un centre d'hébergement ou un établissement de logement adapté. Il s'agit donc d'une borne haute du nombre total de personnes travaillant dans ces établissements. Cette remarque n'est pas valable pour le calcul des effectifs en ETP, qui tiennent compte uniquement de la quotité de travail au sein de l'établissement.

Le **taux d'encadrement** est défini dans cette étude comme le nombre de personnes employées en équivalent temps plein rapporté au nombre de places d'hébergement permanentes⁵ ; il est exprimé en pourcentage (taux pour 100 places d'hébergement permanentes). Fin 2020, sur l'ensemble des établissements, le taux d'encadrement s'élève à **13 %**, c'est-à-dire à **13 personnes en ETP pour 100 places permanentes** (*tableau 1*).

Le taux d'encadrement varie fortement selon la catégorie d'établissements. Il est particulièrement élevé dans les établissements d'hébergement médico-social : 97 % en LAM, 80 % en LHSS et 33 % en ACT (voir l'encadré 1 pour les acronymes des types d'établissement). Il est également élevé dans les EAME (44 %), où sont accompagnés de très jeunes enfants et leurs parents (leurs mères essentiellement). Il est le plus faible dans les établissements destinés aux demandeurs d'asile et aux réfugiés : de 6 % dans les HUDA à 9 % en CPH. Au sein de l'hébergement généraliste, le taux d'encadrement prend des valeurs intermédiaires ; il est plus élevé dans les CHRS (19 %) que dans les autres centres d'accueil (13 %).

⁵ Les données sur le personnel sont au 31 décembre 2020, celles sur le nombre de places au 31 janvier 2021.

Tableau 1 • Effectifs du personnel et taux d'encadrement fin 2020, par catégorie d'établissement d'hébergement social et médico-social

Catégorie d'établissement	Nombre d'établissements	Effectifs du personnel	Effectifs en ETP	Nombre de places permanentes	Taux d'encadrement (en %)
Etablissements d'accueil mère-enfant (EAME)	167	3 400	2 720	6 250	43,5
Hébergement généraliste	1 899	23 280	16 290	102 390	15,9
CHRS	837	13 340	9 730	50 250	19,4
Autres centres d'accueil	1 062	9 940	6 560	52 140	12,6
Hébergement du dispositif national d'accueil (DNA)	1 029	9 450	6 660	101 860	6,5
CAES	33	250	210	3 000	7,0
CADA	363	4 100	3 030	43 750	6,9
HUDA	493	3 820	2 630	46 430	5,7
CPH	140	1 280	790	8 680	9,1
Hébergement médico-social	353	4 760	2 880	5 790	49,7
ACT	190	2 070	1 280	3 870	33,1
LHSS	140	2 180	1 210	1 520	79,6
LAM	23	510	390	400	97,3
Ensemble	3 447	40 890	28 550	216 290	13,2

Note > ETP : Equivalent temps plein. Voir l'encadré 1 pour les acronymes des catégories d'établissements. Le taux d'encadrement rapporte les effectifs du personnel en ETP au nombre de places d'hébergement permanentes.

Lecture > Fin 2020, le taux d'encadrement des établissements d'accueil mère-enfant (EAME) est de 43,5 %.

Champ > France.

Source > Drees, enquête auprès des établissements et services en faveur des adultes et familles en difficulté sociale (ES-DS) 2020-2021.

Pour l'essentiel, le **taux d'encadrement décroît continûment depuis 2008 dans toutes les catégories d'établissements** qui étaient déjà présentes dans le champ d'ES-DS (*tableau A1 de l'annexe 2*). En raisonnant à champ constant (c'est-à-dire en excluant l'hébergement médico-social, les CAES et les HUDA), le taux d'encadrement global s'élève à 14 % fin 2020, ce qui représente une baisse de 2 points de pourcentage par rapport à fin 2016 (16 %), de 6 points depuis fin 2012 (21 %) et de 8 points par rapport à fin 2008⁶ (23 %).

Le taux d'encadrement a particulièrement diminué dans l'hébergement généraliste. Dans les CHRS, il a décrue de 3 points entre 2016 et 2020 et même de 7 points entre 2008 et 2020. La baisse est de 2 points dans les autres centres d'accueil entre 2016 et 2020, et de 7 points entre 2008 et 2020. La baisse du taux d'encadrement en CHRS entre 2016 et 2020 résulte à la fois de l'augmentation du nombre de places (+5 250) et de la baisse du nombre d'ETP (de 250 environ).

Dans les EAME, le taux d'encadrement est de 44 % en 2020, contre 45 % en 2016, 46 % en 2012 et 52 % en 2008. Dans les CADA, le taux d'encadrement est de 7 % en 2020, comme en 2016. Ce taux s'élevait à 10 % en 2008. Enfin, en CPH, le taux d'encadrement a baissé d'environ 2 points par rapport à 2016, dans un contexte de forte augmentation du nombre de ces établissements (passé de 32 à 140).

Début 2021, toutes catégories d'établissements confondues, la médiane du taux d'encadrement par établissement s'établit à 13 % (*encadré 3*), ce qui signifie que la moitié des centres d'hébergement comptent moins de 13 ETP pour 100 places permanentes. Globalement, le **taux d'encadrement est relativement homogène au sein de chaque catégorie** (en particulier pour les catégories relevant du DNA). Il varie toutefois davantage dans les autres centres d'accueil, avec un coefficient relatif interquartile bien plus élevé.

43 % des CADA ont, fin 2020, un taux d'encadrement inférieur à la norme d'encadrement fixée pour ces établissements⁷ de 1 ETP pour 15 personnes accueillies (soit un taux d'encadrement de 7 %). En CAES, le taux

⁶ Les taux d'encadrement fin 2008, fin 2012 et fin 2016 rapportent les ETP au 31 décembre sur le nombre de places permanentes au 15 décembre.

⁷ Arrêté du 15 février 2019 relatif au cahier des charges des centres d'accueil pour demandeurs d'asile.

d'encadrement minimum est fixé réglementairement à 1 ETP pour 15 personnes hébergées⁸ : 27 % des centres sont sous ce taux. À l'inverse, dans les CPH, la réglementation fixe un taux d'encadrement maximal : un ETP doit encadrer au moins 10 personnes⁹. Or, 30 % des établissements dépassent ce plafond. Il n'existe pas de norme réglementaire pour les autres types d'établissements.

Encadré 3 • La distribution du taux d'encadrement par catégorie d'établissement

Les établissements d'hébergement médico-social ont un taux d'encadrement bien supérieur au reste des établissements : la médiane pour les LAM se rapproche de 100 %, soit un équivalent temps plein par place d'hébergement. En LHSS, le taux médian est de 55 % et en ACT de 35 %.

Parmi les autres catégories d'établissements, les EAME emploient davantage de personnel en ETP par rapport au nombre de personnes accueillies, puisque le taux d'encadrement médian est de 48 %. Dans 25 % des cas, il est supérieur à 69 %.

Par catégorie, la dispersion relative est plus faible parmi les CADA et CPH, établissements qui ont une norme réglementaire de taux d'encadrement : le rapport interquartile, qui mesure l'écart entre les 3^{ème} et 1^{er} quartiles rapporté à la médiane, y est le plus faible (avec les LAM). À l'inverse, la dispersion est la plus élevée au sein des autres centres d'accueil.

Tableau • Distribution des taux d'encadrement par catégorie d'établissement d'hébergement social, fin 2020

En %

Type d'établissement	1 ^{er} quartile	Médiane	3 ^{ème} quartile	Rapport inter-quartile
EAME	30	48	69	2,3
CHRS	15	20	26	1,7
Autres centres d'accueil	6	11	19	3,2
CAES	6	8	11	1,8
CADA	6	7	8	1,3
HUDA	4	5	7	1,8
CPH	8	10	11	1,4
ACT	27	35	43	1,6
LHSS	38	55	69	1,8
LAM	83	93	108	1,3
Ensemble	7	13	25	3,6

Notes > Voir l'encadré 1 pour les acronymes des catégories d'établissements. Le rapport interquartile représente le ratio entre le 3^{ème} et le 1^{er} quartile.

Lecture > Fin 2020, un quart des CHRS a un taux d'encadrement d'au moins 26 %, soit environ une personne en ETP pour 4 places d'hébergement permanentes.

Champ > France.

Source > Drees, enquête auprès des établissements et services en faveur des adultes et familles en difficulté sociale (ES-DS) 2020-2021.

⁸ Annexe de l'arrêté du 13 janvier 2021 relatif au cahier des charges des centres d'accueil et d'évaluation de la situation administrative.

⁹ Article 12 de la convention type annexée au décret n° 2016-253 du 2 mars 2016 relatif aux centres provisoires d'hébergement des réfugiés et des bénéficiaires de la protection subsidiaire.

■ LES FONCTIONS EDUCATIVES ET SOCIALES DOMINENT, ET ELLES SONT MAJORITAIREMENT EXERCÉES PAR DES FEMMES

En ETP, la moitié du personnel exerce une fonction éducative, pédagogique ou sociale

Fin 2020, la moitié du personnel en ETP exerce principalement une fonction éducative, pédagogique ou sociale (50 %), 21 % travaillent dans les services généraux, 13 % dans le personnel de direction et 8 % ont une fonction d'encadrement sanitaire et social. Le personnel médical et, surtout, paramédical (y compris les psychologues) représente 7 % des ETP (*tableau 2*)¹⁰.

La fonction la plus représentée dans l'ensemble des établissements est celle d'**éducatrice spécialisée**, qui représente¹¹ 14 % des ETP au total (*graphique 1*)¹². Viennent ensuite les surveillants de nuit (8 %), les assistantes de service social (6 %) et les agentes administratives ou personnel de bureau (6 %), les conseillères en économie sociale et familiale (5 %), les agentes des services généraux (5 %) et les monitrices-éducatrices (5 %). L'*encadré 4* détaille une partie des missions du personnel associé à ces fonctions.

Les fonctions les plus occupées varient selon la catégorie d'établissements et les activités qui y sont proposées. Ainsi, les psychologues et personnels paramédicaux sont trois fois plus présents dans les EAME (18 % des ETP) que dans l'ensemble des centres et près de six fois plus présents dans l'hébergement médico-social où ils constituent plus du tiers des ETP (35 %). Dans les établissements du DNA, on recense moins de personnel des services généraux (il y a ainsi très peu de surveillants de nuit dans les centres à destination des demandeurs d'asile) mais davantage de personnel éducatif, pédagogique et social (61 % des ETP), et en particulier des conseillères en économie sociale et familiale, que dans les autres catégories d'établissements.

À champ constant, la part du personnel éducatif, pédagogique et social augmente depuis 2016 passant de 47 % à 50 % en 2020 (*tableau A2 de l'annexe 3*). La part du personnel d'encadrement sanitaire et social augmente elle aussi légèrement (+1 point de pourcentage), tandis que la part du personnel des services généraux décroît de 3 points (de 26 % à 23 %) et que la part du personnel de direction diminue d'un point (de 15 % à 14 %).

¹⁰ La notion de fonction « principale » renvoie à la fonction qui prend le plus de temps pour les personnels, qui peuvent cumuler plusieurs fonctions. Seule exception à cette règle, si une personne exerce la fonction de directeur, celle-ci est toujours considérée comme la fonction principale.

¹¹ En excluant les éducatrices spécialisées ayant une fonction d'encadrement. Ces dernières représentent 1 % des ETP.

¹² Dans cette étude, les noms des fonctions sont accordés au féminin lorsqu'ils désignent une majorité de femmes (accord de genre majoritaire). Lorsque les commentaires concernent un genre particulier au sein d'une fonction, cela est précisé explicitement.

Tableau 2 • Fonction principale exercée par le personnel en équivalent temps-plein, par catégorie d'établissement d'hébergement social et médico-social, fin 2020

Catégorie d'établissement	Personnel de direction	Personnel des services généraux	Personnel d'encadrement sanitaire et social	Personnel éducatif, pédagogique et social	Personnel médical	Psychologue et personnel paramédical	Candidat-élève sélectionné aux emplois éducatifs	En %	
								Ensemble	
Etablissements d'accueil mère-enfant (EAME)	10,6	20,7	6,5	42,2	0,1	18,4	1,6	100	
Hébergement généraliste	13,7	26,3	8,4	49,2	0,1	1,6	0,7	100	
CHRS	14,5	25,8	8,3	48,8	0,0	1,9	0,7	100	
Autres centres d'accueil	12,5	27,0	8,6	49,8	0,1	1,3	0,6	100	
Hébergement du dispositif national d'accueil (DNA)	15,2	13,4	9,3	61,1	0	0,5	0,4	100	
CAES	8,3	30,6	13,3	43,9	0	3,3	0,6	100	
CADA	18,4	9,7	9,2	61,6	0	0,4	0,6	100	
HUDA	12,0	16,3	8,7	62,5	0	0,3	0,3	100	
CPH	15,3	13,5	10,7	59,1	0	0,9	0,4	100	
Hébergement médico-social	10,5	13,5	7,0	31,0	3,0	34,6	0,5	100	
ACT	14,3	8,7	8,9	39,1	3,6	24,8	0,5	100	
LHSS	7,2	20,0	5,7	27,0	2,4	37,0	0,7	100	
LAM	7,9	8,9	4,9	16,7	2,3	59,3	0	100	
Ensemble	13,4	21,5	8,3	49,5	0,3	6,3	0,7	100	

Note > La nomenclature des professions dans l'enquête ES-DS est présentée en annexe 1.

Lecture > Fin 2020, 25,8 % du personnel en équivalent temps plein des CHRS exerce une fonction de service général.

Champ > France.

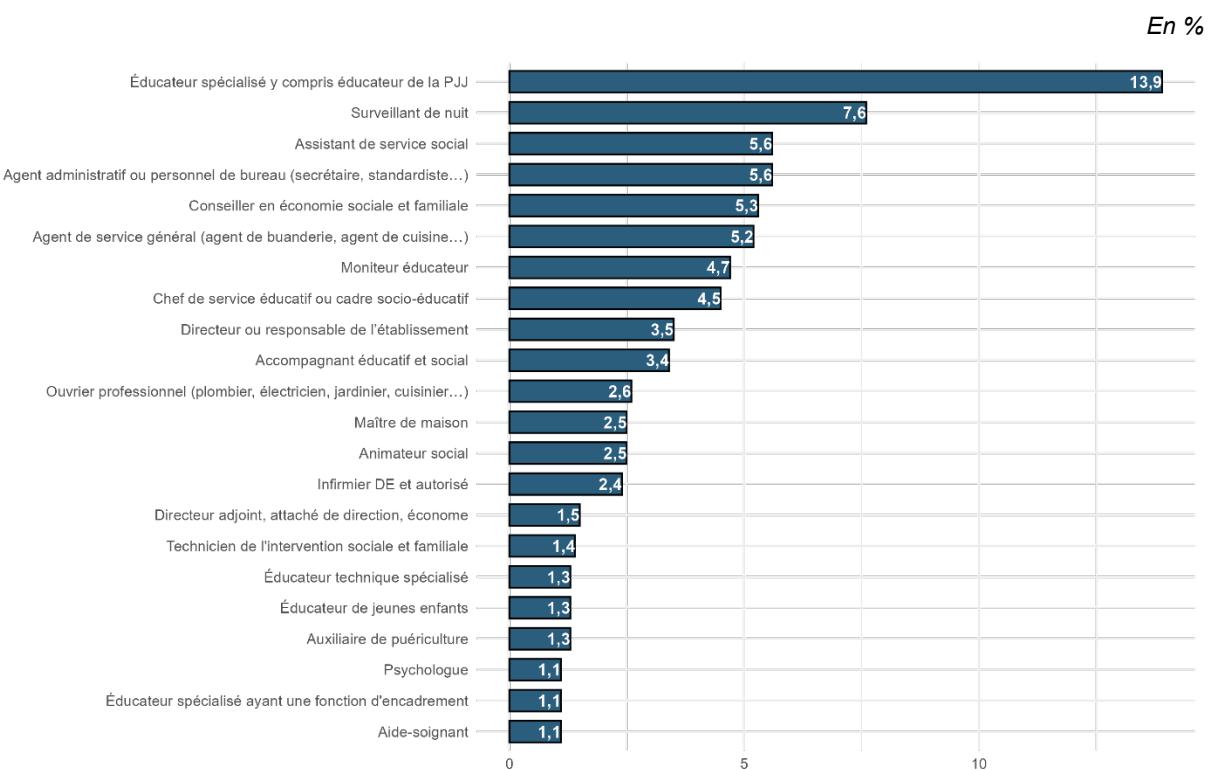
Source > Drees, enquête auprès des établissements et services en faveur des adultes et familles en difficulté sociale (ES-DS) 2020-2021.

Encadré 4 • Description d'une partie des missions du personnel

Les fonctions principales du personnel travaillant dans les établissements en faveur des adultes et familles en difficulté sociale sont les suivantes :

- Les éducatrices spécialisées concourent à l'éducation d'enfants, d'adolescents ou au soutien d'adultes présentant un handicap ou des difficultés d'insertion. Par le soutien qu'elles apportent, soit en milieu ouvert, soit dans des institutions sociales ou médico-sociales et par les projets qu'elles élaborent, elles aident les personnes en difficulté à restaurer ou à préserver leur autonomie. Elles favorisent également les actions de prévention. Leur intervention se situe aussi bien dans le champ social (y compris le secteur de la protection judiciaire de la jeunesse) ou médico-social que dans le champ scolaire ou celui de la santé.
- Les surveillants de nuit assurent à la fois la sécurité des locaux de l'établissement, la surveillance des personnes accueillies et l'accompagnement personnalisé de celles-ci.
- Les assistantes de service social interviennent auprès de personnes confrontées à des difficultés économiques, d'insertion, familiales, de santé et/ou de logement. Elles accueillent, soutiennent, orientent et accompagnent la construction de projets en tenant compte des potentialités des personnes et des possibilités offertes par la collectivité.
- Les conseillères en économie sociale et familiale sont des professionnelles du social dont le cœur de métier est fondé sur une expertise dans les domaines de la vie quotidienne. Elles interviennent auprès des personnes en situation de précarité, ou ayant des difficultés financières, ou connaissant des problèmes d'accès au logement, de surendettement, de chômage.
- Les monitrices-éducatrices exercent leur fonction auprès d'enfants, d'adolescents ou d'adultes présentant un handicap ou des difficultés d'insertion. À travers un accompagnement particulier, elles aident quotidiennement à instaurer, restaurer ou préserver l'adaptation sociale et l'autonomie de ces personnes. Elles participent ainsi à l'action éducative, à l'animation et à l'organisation de la vie quotidienne des personnes accueillies en liaison avec les autres professionnels de l'éducation spécialisée.
- Les animatrices sociales sont chargées de l'organisation de la vie sociale dans les établissements d'accueil.
- Les auxiliaires de puériculture, essentiellement présentes dans les EAME, prodiguent des soins aux nouveau-nés et aux enfants en bas âge.

Graphique 1 • Poids des fonctions en ETP dans l'ensemble des établissements d'hébergement social et médico-social, fin 2020



Note > ETP : Équivalent temps plein. Seules les principales professions nommément distinguées dans la nomenclature des professions de l'enquête ES-DS (voir annexe 1) sont présentées ici. Elles représentent 80 % des ETP fin 2020.

Lecture > Fin 2020, le métier d'éducateur spécialisé (sans fonction d'encadrement mais y compris éducateur de la protection judiciaire de la jeunesse -PJJ) représente 13,9 % des effectifs totaux en ETP dans l'ensemble des établissements.

Champ > France.

Source > Drees, enquête auprès des établissements et services en faveur des adultes et familles en difficulté sociale (ES-DS) 2020-2021.

Les femmes représentent plus des deux tiers du personnel

Fin 2020, les femmes représentent plus des deux tiers des effectifs du personnel travaillant dans les centres d'hébergement pour adultes et familles en difficulté sociale : elles constituent 68 % du personnel en nombre de personnes physiques (*tableau 3*) et en ETP. Elles sont surreprésentées¹³ dans tous les types d'établissements, en particulier dans les EAME (84 % des personnes) en raison notamment du poids des auxiliaires de puériculture, qui sont dans leur quasi-totalité des femmes (*tableau 4*). La part de femmes est un peu inférieure à la moyenne dans l'hébergement généraliste (63 %), en raison de la part importante de surveillants de nuit, qui sont essentiellement des hommes. La proportion de femmes est également importante au sein de l'hébergement médico-social, en particulier en LAM et en ACT où les femmes représentent près des trois quarts du personnel.

Par rapport à fin 2016, la proportion de femmes parmi le personnel augmente dans presque toutes les catégories d'établissements. En EAME, elle passe de 82 à 84 %, dans l'hébergement généraliste de 62 % à 65 %, et dans les autres centres d'accueil de 55 % à 62 %. Elle augmente également dans les CPH (de 65 % à 70 %) mais reste stable dans les CADA. Cette hausse de la proportion de femmes est à mettre en relation notamment avec celle de la part du personnel éducatif, pédagogique et social, ainsi qu'avec celle du personnel paramédical dans les différents types d'établissements, ces professions étant très majoritairement féminines.

¹³ Au dernier trimestre 2020, les femmes représentent 48,8 % de l'ensemble de la population en emploi en France hors Mayotte (source : Insee, enquête Emploi).

Tableau 3 • Sexe du personnel par catégorie d'établissement d'hébergement social et médico-social, fin 2020

Catégorie d'établissement	Femme	Homme
EAME	84,3	15,7
Hébergement généraliste	63,4	36,6
CHRS	64,7	35,3
Autres centres d'accueil	61,8	38,2
Hébergement du dispositif national d'accueil (DNA)	70,4	29,6
CAES	57,9	42,1
CADA	71,6	28,4
HUDA	70,2	29,8
CPH	69,7	30,3
Hébergement médico-social	70,3	29,7
ACT	72,6	27,4
LHSS	67,4	32,6
LAM	73,4	26,6
Ensemble	67,6	32,4
Ensemble de la population en emploi	48,8	51,2

Note > Voir l'encadré 1 pour les acronymes des types d'établissements. La dernière ligne présente les caractéristiques moyennes de la population en emploi en France (hors Mayotte) au quatrième trimestre 2020 à des fins de comparaison (source : Insee, enquête Emploi).

Lecture > Fin 2020, 84,3 % du personnel des EAME sont des femmes.

Champ > France.

Source > Drees, enquête auprès des établissements et services en faveur des adultes et familles en difficulté sociale (ES-DS) 2020-2021.

La part de femmes parmi le personnel dépend de l'activité exercée. **Les femmes sont majoritaires dans quasi-toutes les fonctions** (*tableau 4*). Elles représentent l'immense majorité des auxiliaires en puériculture (99,5 %) qui sont nombreuses dans les EAME, des conseillères en économie sociale et familiale (97 %), des agentes administratives (91 %), des assistantes de service social (87 %) et des psychologues (84 %).

Quelques postes font exception et comportent majoritairement des hommes, comme les ouvriers professionnels (94 % d'hommes) et les surveillants de nuit (77 %)¹⁴. Le poste de directeur d'établissement est davantage occupé par des femmes (à 54 %) mais ce chiffre reste bien en-dessous de la part moyenne de femmes dans le secteur.

¹⁴ Il existe quelques autres postes qui restent davantage occupés par les hommes : éducateur technique, moniteur EPS ou éducateur sportif, moniteur d'atelier et médiateur social. Ces fonctions ne sont pas représentées dans le tableau 4, qui présente seulement les fonctions les plus occupées.

Tableau 4 • Sexe du personnel selon la fonction principale occupée, fin 2020

Fonction	Femme	Homme	En %
Personnel de direction	75,2	24,8	
dont directeur ou responsable de l'établissement	54,2	45,8	
dont agent administratif ou personnel de bureau (secrétaire, standardiste...)	91,1	8,9	
Personnel des services généraux	39,6	60,4	
dont surveillant de nuit	23,2	76,8	
dont agent de service général (agent de buanderie, de cuisine...)	59,3	40,7	
dont ouvrier professionnel (plombier, électricien, jardinier, cuisinier...)	5,7	94,3	
Personnel d'encadrement sanitaire et social	68,7	31,3	
dont chef de service éducatif ou cadre socio-éducatif	67,1	32,9	
Personnel éducatif, pédagogique et social	76,0	24,0	
dont éducateur spécialisé y compris éducateur de la PJJ	74,2	25,8	
dont accompagnant éducatif et social	73,3	26,7	
dont moniteur éducateur	69,3	30,7	
dont assistant de service social	86,9	13,1	
dont conseiller en économie sociale et familiale	96,8	3,2	
dont animateur social	56,4	43,6	
Personnel médical	54,6	45,4	
dont médecin généraliste	60,2	39,8	
dont psychiatre	43,8	56,2	
Psychologues et personnel paramédical	86,2	13,8	
dont psychologue	84,1	15,9	
dont infirmier diplômé d'État et autorisé	84,9	15,1	
dont aide-soignant	79,7	20,3	
dont auxiliaire de puériculture	99,5	0,5	
Candidat-élève sélectionné aux emplois éducatifs	74,8	25,2	
Ensemble	67,6	32,4	

Note > La nomenclature des professions dans l'enquête ES-DS est présentée en annexe 1. PJJ : protection judiciaire de la jeunesse.

Lecture > Fin 2020, 75,2 % du personnel de direction sont des femmes.

Champ > France.

Source > Drees, enquête auprès des établissements et services en faveur des adultes et familles en difficulté sociale (ES-DS) 2020-2021.

■ LE PERSONNEL EST QUALIFIÉ, MAIS PRÉSENTE UNE ANCIENNETÉ INFÉRIEURE À CELLE DE LA POPULATION EN EMPLOI

L'ancienneté moyenne du personnel est plus faible que celle de la population générale en emploi

Fin 2020, l'âge moyen du personnel des établissements accueillant du public en difficulté sociale est de **43 ans** (tableau 5). Les tranches d'âge décennales 30-39 ans, 40-49 ans et 50-59 ans représentent environ chacune un quart des effectifs totaux. 7 % du personnel a au moins 60 ans et 18 % a moins de 30 ans. L'âge moyen est un peu plus élevé en EAME, en CHRS, en ACT et en LHSS. La répartition par âge dans l'ensemble des centres d'hébergement est globalement très proche de celle pour l'ensemble de la population en emploi, avec toutefois une part des moins de 30 ans plus faible dans les centres.

Pour les catégories d'établissements déjà dans le champ de l'enquête ES-DS, les chiffres sont globalement assez stables par rapport à fin 2016.

Tableau 5 • Âge du personnel par catégorie d'établissement d'hébergement social et médico-social, fin 2020

Catégorie d'établissement	Moins de 30 ans	30 à 39 ans	40 à 49 ans	50 à 59 ans	60 ans et plus	Ensemble	Âge moyen (en années)
EAME	11,3	21,7	28,3	30,2	8,5	100	44,8
Hébergement généraliste	14,2	25,7	27,0	25,9	7,2	100	43,1
CHRS	12,4	24,2	27,6	28,0	7,9	100	44,0
Autres centres d'accueil	16,6	27,7	26,3	23,2	6,2	100	42,0
Hébergement du dispositif national d'accueil (DNA)	18,8	30,1	27,7	19,5	4,0	100	40,5
CAES	25,2	34,9	21,5	15,6	2,7	100	38,1
CADA	16,7	28,7	29,2	20,9	4,5	100	41,3
HUDA	21,1	31,9	26,3	17,2	3,5	100	39,6
CPH	17,1	28,2	27,9	22,7	4,1	100	41,5
Hébergement médico-social	11,7	28,3	28,1	23,6	8,3	100	43,4
ACT	9,6	31,0	28,6	22,8	7,9	100	43,5
LHSS	11,9	25,1	28,6	25,3	9,2	100	44,0
LAM	19,2	30,6	24,5	19,5	6,2	100	40,7
Ensemble	14,7	26,7	27,4	24,5	6,7	100	42,7
Ensemble de la population en emploi	18,0	24,1	26,1	25,1	6,8	100	42,3

Note > Voir l'encadré 1 pour les acronymes des catégories d'établissements. La dernière ligne du tableau présente les caractéristiques moyennes de la population en emploi en France (hors Mayotte) au quatrième trimestre 2020 à des fins de comparaison (source : Insee, enquête Emploi).

Lecture > Fin 2020, 12,4 % du personnel des CHRS est âgé de moins de 30 ans.

Champ > France.

Source > Drees, enquête auprès des établissements et services en faveur des adultes et familles en difficulté sociale (ES-DS) 2020-2021.

Fin 2020, l'ancienneté¹⁵ moyenne du personnel est de 6 ans, contre 8 ans dans l'ensemble de la population en emploi en France hors Mayotte (tableau 6). Dans l'ensemble des établissements, 19 % du personnel est arrivé au cours de l'année, 39 % ont de 1 an à moins de 5 ans d'ancienneté, 16 % ont de 5 ans à moins de 10 ans d'ancienneté, 18 % ont de 10 ans à moins de 20 ans d'ancienneté et, enfin, 8 % ont au moins 20 ans d'ancienneté. L'ancienneté est plus élevée que la moyenne dans les établissements d'accueil mère-enfant (9 ans) et dans les CHRS (8 ans). Elle est particulièrement faible dans les CAES (1 an en moyenne), catégorie créée en 2017, et dans les LAM (3 ans).

Tableau 6 • Ancienneté du personnel par catégorie d'établissement d'hébergement social et médico-social, fin 2020

Catégorie d'établissement	Moins d'un an	1 an à moins de 5 ans	5 ans à moins de 10 ans	10 ans à moins de 20 ans	20 ans ou plus	Ensemble	Ancienneté moyenne
EAME	13,7	28,4	19,2	23,9	14,8	100	9,2
Hébergement généraliste	19,3	36,8	16,8	18,3	8,7	100	6,7
CHRS	16,5	34,0	17,3	20,9	11,3	100	7,8
Autres centres d'accueil	23,0	40,7	16,2	14,8	5,3	100	5,3
Hébergement du dispositif national d'accueil (DNA)	19,3	48,6	12,3	14,3	5,4	100	5,3
CAES	38,8	61,2	0	0	0	100	1,2
CADA	16,3	43,1	15,2	19,1	6,4	100	6,4
HUDA	20,8	52,3	11,2	11,2	4,5	100	4,5
CPH	21,3	53,1	8,5	10,9	6,2	100	4,8
Hébergement médico-social	20,2	39,8	20,7	15,1	4,2	100	5,3
ACT	19,3	41,1	18,3	16,0	5,3	100	5,6
LHSS	18,7	36,3	25,6	15,8	3,6	100	5,5
LAM	30,1	49,9	10,0	8,2	1,9	100	3,1
Ensemble	18,9	39,2	16,4	17,5	8,0	100	6,4
Ensemble des salariés en emploi	21,8	32	15,6	18	12,6	100	8,1

Note > Voir l'encadré 1 pour les acronymes des catégories d'établissements. Voir le tableau 1 pour les effectifs totaux par catégorie d'établissement, qui sont particulièrement faibles en CAES (250 personnes). La dernière ligne du tableau présente les caractéristiques moyennes des personnes salariées en France (hors Mayotte) au 1^{er} janvier 2022 à des fins de comparaison (source : Insee, Base Tous Salariés).

Lecture > Fin 2020, 14,8 % du personnel des EAME a 20 ans d'ancienneté ou plus dans l'établissement où ils travaillent à cette date.

Champ > France.

Source > Drees, enquête auprès des établissements et services en faveur des adultes et familles en difficulté sociale (ES-DS) 2020-2021.

Par rapport à fin 2016, l'ancienneté moyenne a légèrement décrue dans les EAME (-0,7 an), les CHRS (-0,6 an) et les autres centres d'accueil généraliste (-0,7 an). Elle a beaucoup diminué dans les CPH où elle est passée de 10 ans en 2016 à 5 ans en 2020, du fait de l'augmentation massive du nombre de CPH (passé de 32 à 140), et elle est restée stable en CADA.

¹⁵ Dans l'enquête ES-DS, il s'agit de l'ancienneté dans l'établissement où les personnes travaillent fin 2020. Dans l'ensemble de la population, il s'agit de l'ancienneté dans l'entreprise ou dans la fonction publique.

Plus des trois quarts des éducatrices spécialisées et des monitrices-éducatrices ont le diplôme d'État associé

La question de l'adéquation du diplôme d'une personne à sa fonction est souvent posée à propos des établissements et services pour personnes en difficulté sociale. On se penche ici sur trois professions : les éducatrices spécialisées, les monitrices-éducatrices et les animatrices sociales.

Tableau 7 • Diplôme des éducatrices spécialisées par catégorie d'établissement d'hébergement social et médico-social, fin 2020

Catégorie d'établissement	Diplôme d'Etat d'éducateur spécialisé	Autre diplôme d'Etat ¹ ou relatif à l'intervention sociale	Aucun diplôme relatif à l'intervention sociale	En %	
				Ensemble	Ensemble
EAME	94,3	3,8	1,9	100	
Hébergement généraliste	85,3	5,8	8,9	100	
CHRS	85,5	6,5	8,0	100	
Autres centres d'accueil	84,7	4,5	10,8	100	
Hébergement du dispositif national d'accueil (DNA)	77,4	6,5	16,1	100	
CAES	47,0	0	53,0	100	
CADA	79,0	7,6	13,3	100	
HUDA	77,3	7,6	15,1	100	
CPH	84,6	2,1	13,3	100	
Hébergement médico-social	84,3	4,0	11,7	100	
ACT	84,8	3,4	11,8	100	
LHSS	84,2	4,4	11,3	100	
LAM	76,0	10,8	13,2	100	
Ensemble	84,7	5,6	9,6	100	

1. Diplôme d'État d'éducateur de jeunes enfants, diplôme d'État de moniteur éducateur, diplôme d'État d'aide médico-psychologique ou diplôme d'État d'accompagnement éducatif et social.

Note > Voir l'encadré 1 pour les acronymes des catégories d'établissement. Voir le tableau 1 pour les effectifs totaux par catégorie d'établissement, qui sont particulièrement faibles en CAES (250 personnes). Les éducatrices spécialisées représentent 15,0 % des ETP de l'ensemble des établissements fin 2020 (celles sans fonction d'encadrement 13,9 % et celles avec une fonction d'encadrement 1,1 %).

Lecture > Fin 2020, 85,5 % des éducatrices spécialisées en CHRS ont un diplôme d'Etat d'éducateur spécialisé.

Champ > France.

Source > Drees, enquête auprès des établissements et services en faveur des adultes et familles en difficulté sociale (ES-DS) 2020-2021.

Fin 2020, **85 % des éducatrices spécialisées des centres d'hébergement ont le diplôme d'Etat d'éducateur spécialisé**, tandis que 6 % ont un autre diplôme relatif à l'intervention sociale (*tableau 7*). L'absence de diplôme relatif à l'intervention sociale concerne 10 % des éducatrices spécialisées. Dans les CAES, la part des éducatrices spécialisées n'ayant aucun diplôme relatif à l'intervention sociale est particulièrement élevée, puisqu'elle concerne plus d'une éducatrice sur deux¹⁶. Dans les autres établissements du DNA, cette part est supérieure à la moyenne, puisqu'elle est comprise entre 13 % et 15 %.

Par rapport au dernier millésime de l'enquête en 2016, la part ayant le diplôme d'Etat est en légère baisse dans les établissements d'accueil généraliste, puisqu'elle diminue de 2 points dans les CHRS et de 1 point dans les autres centres d'accueil. Elle augmente à l'inverse dans les EAME, où elle passe de 91 % à 94 %.

Quant aux **monitrices-éducatrices**, elles sont **76 % à bénéficier du diplôme d'Etat de moniteur-éducateur**, 8 % ont un autre diplôme d'Etat ou relatif à l'intervention sociale et 16 % n'ont aucun diplôme relatif à l'intervention sociale (*tableau 8*). La part ayant le diplôme d'Etat associé est particulièrement faible dans les HUDA¹⁷ (61 %) et,

¹⁶ Il faut garder en tête, toutefois, que les effectifs concernés sont très faibles.

¹⁷ En HUDA, 32 % des monitrices-éducatrices n'ont pas de diplôme relatif à l'intervention sociale.

dans une moindre mesure, dans les CADA (71 %) et les autres centres d'accueil (72 %). À l'inverse, l'adéquation entre fonction et diplôme dans le cas des monitrices-éducatrices est particulièrement élevée dans l'hébergement médico-social, où elle atteint 94 %.

Tableau 8 • Diplôme des monitrices-éducatrices par catégorie d'établissement d'hébergement social et médico-social, fin 2020

Catégorie d'établissement	Diplôme d'État de moniteur-éducateur	Autre diplôme d'État ¹ ou relatif à l'intervention sociale	Aucun diplôme relatif à l'intervention sociale	En %
				Ensemble
EAME	87,7	5,4	6,8	100
Hébergement généraliste	76,4	7,8	15,8	100
CHRS	79,5	8,9	11,6	100
Autres centres d'accueil	71,9	6,3	21,8	100
Hébergement du dispositif national d'accueil (DNA)	66,0	10,5	23,5	100
CAES	34,7	18,8	46,5	100
CADA	70,5	13,4	16,1	100
HUDA	60,5	7,4	32,1	100
CPH	86,1	9,1	4,8	100
Hébergement médico-social	93,5	2,4	4,1	100
ACT	96,8	3,2	0	100
LHSS	91,6	1,9	6,6	100
Ensemble	76,5	7,8	15,7	100

1. Diplôme d'État d'éducateur spécialisé, diplôme d'État d'éducateur de jeunes enfants, diplôme d'État d'aide médico-psychologique ou diplôme d'État d'accompagnement éducatif et social.

Note > Voir l'encadré 1 pour les acronymes des catégories d'établissements. La fonction de moniteur-éducateur n'est pas occupée dans les LAM.

Les monitrices-éducatrices représentent 4,7 % des équivalents temps plein (ETP) de l'ensemble des établissements fin 2020.

Lecture > Fin 2020, 87,7 % des monitrices-éducatrices en EAME ont un diplôme d'État de moniteur-éducateur.

Champ > France.

Source > Drees, enquête auprès des établissements et services en faveur des adultes et familles en difficulté sociale (ES-DS) 2020-2021.

La part des monitrices-éducatrices n'ayant aucun diplôme relatif à l'intervention sociale augmente dans tous les types d'établissements entre fin 2016 et fin 2020 : elle passe de 5 % à 7 % en EAME, de 8 % à 12 % en CHRS, de 14 % à 16 % en CADA et, surtout, de 10 % à 22 % dans les autres centres d'accueil généraliste.

Tableau 9 • Diplôme des animatrices sociales par catégorie d'établissement d'hébergement social et médico-social, fin 2020

Catégorie d'établissement	DEJEPS, DEFA, DUT CS ASSC, BPJEPS ou BEATP	Autre diplôme ou brevet relatif à l'animation	Aucun diplôme ou brevet relatif à l'animation	En %
				Ensemble
EAME	17,6	28,0	54,4	100
Hébergement généraliste	17,7	15,4	66,9	100
CHRS	21,3	20,4	58,3	100
Autres centres d'accueil	15,6	10,8	73,5	100
Hébergement du dispositif national d'accueil (DNA)	11,8	9,7	78,4	100
CAES	0	0	100	100
CADA	25,2	13,2	61,6	100
HUDA	5,6	8,9	85,5	100
CPH	7,4	15,9	76,7	100
Hébergement médico-social	21,9	9,2	69,0	100
ACT	14,9	16,6	68,5	100
LHSS	28,1	4,4	67,5	100
LAM	67,6	8,7	23,6	100
Ensemble	18,1	14,8	67,1	100

DEJEP : Diplôme d'État de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport ; DEFA : Diplôme d'État relatif aux fonctions d'animation ; DUT CS ASSC : DUT carrière sociale option animation sociale et socioculturelle ; BPJEPS : Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport ; BEATEP : Brevet d'État d'animateur technicien de l'éducation populaire et de la jeunesse.

Note > Voir l'encadré 1 pour les acronymes des catégories d'établissements. Les animatrices sociales représentent 2,5 % des équivalent temps pliaie (ETP) de l'ensemble des établissements fin 2020.

Lecture > Fin 2020, 58,3 % des animatrices sociales en CHRS n'ont aucun diplôme ou brevet relatif à l'animation.

Champ > France.

Source > Drees, enquête auprès des établissements et services en faveur des adultes et familles en difficulté sociale (ES-DS) 2020-2021.

Le cas des **animatrices sociales** est très différent des deux précédents puisque **les deux tiers (67 %) des personnels** qui occupent cette fonction **n'ont aucun diplôme ou brevet relatif à l'animation** fin 2020 (tableau 9). Quelle que soit la catégorie d'établissements (hors LAM), plus de la moitié des animatrices sociales sont dans ce cas : cette part est un peu plus faible en CHRS (58 %) et particulièrement élevée en HUDA (86 %). Par rapport à fin 2016, l'absence de diplôme est un peu moins élevée fin 2020 en CHRS, autres centres d'accueil et CADA.

■ DES CONDITIONS DE TRAVAIL MARQUÉES PAR LA STABILITÉ DANS L'EMPLOI ET LA MULTI-ACTIVITÉ DU PERSONNEL

Plus de 80 % du personnel a un contrat à durée indéterminée (CDI)

La très grande majorité des personnes travaillant dans les centres d'hébergement **relèvent d'un contrat de travail stable** : fin 2020, 5 % sont fonctionnaires titulaires et 83 % sont en contrat à durée indéterminée (CDI) [tableau 10]. A l'inverse, 7 % sont en contrat à durée déterminée (CDD) et 1 % en contrat parcours emploi compétences (PEC, ex-contrats aidés).

Tout comme en 2016, les EAME se caractérisent par une proportion plus élevée de fonctionnaires titulaires (20 % en moyenne), en lien avec la surreprésentation de certains métiers tels qu'auxiliaire de puériculture ou éducatrice de jeunes enfants, qui comptent davantage de titulaires que la moyenne des autres métiers. Cette proportion est néanmoins en baisse par rapport à 2016, où elle atteignait 27 %. Par ailleurs, les agents non titulaires de la fonction publique sont également plus nombreux dans les EAME, bien que dans une moindre mesure que dans les LHSS ou les LAM.

Dans toutes les catégories d'établissements, **la grande majorité du personnel est en CDI**. Cette part culmine dans les CADA (93 %), les CPH (92 %) et les ACT (91 %). Elle est plus faible en LAM (77 %) et EAME (68 %). Quel que soit le type d'établissement, au moins 80 % du personnel est en CDI ou fonctionnaire titulaire.

La part du personnel en CDD est comprise entre 5 % et 10 % dans la plupart des catégories d'établissements ; elle est plus élevée dans les CAES (15 %). Dans l'ensemble, la part d'intérimaires, de vacataires et de personnes en alternance est négligeable. Les contrats parcours emploi compétences (PEC, ex-contrats aidés) sont généralement rares mais concernent 2 % des effectifs dans l'hébergement généraliste (CHRS et autres centres d'accueil).

Tableau 10 • Statut ou type de contrat du personnel par catégorie d'établissement d'hébergement social et médico-social, fin 2020

En %

Catégorie d'établissement	Fonction publique			Convention collective ou autre accord				Emploi aidé	Non salarié		Volontariat	Ensemble
	Titulaire	Fonctionnaire stagiaire ou fonctionnaire-élève	Agent non titulaire (contractuel, vacataire, auxiliaire)	CDI	CDD	Intérim, vacances ou honoraires	Contrat d'apprentissage ou de professionnalisation		Contrat parcours emploi compétences (PEC)	Gérant indépendant	Autre non salarié	
EAME	20,3	0,4	5,3	68,3	4,7	0,2	0,6	0,3	0	0	0	100
Hébergement généraliste	5,2	0,2	2,3	81,3	8,1	0,2	0,5	2,2	0	0	0,1	100
CHRS	5,6	0,2	1,9	82,3	7,1	0,1	0,6	2,2	0	0	0,1	100
Autres centres d'accueil	4,6	0,1	2,8	79,9	9,4	0,5	0,4	2,1	0	0,1	0,1	100
Hébergement du dispositif national d'accueil (DNA)	0,3	0	0,1	91,3	6,6	0,2	0,4	0,7	0	0	0,2	100
CAES	0	0	0	80,2	15,5	2,6	0,5	0,5	0	0	0,7	100
CADA	0,3	0,1	0,0	93,4	4,9	0,1	0,6	0,5	0	0,1	0,1	100
HUDA	0,4	0,0	0,3	89,5	8,3	0,2	0,3	0,6	0	0	0,3	100
CPH	0,2	0,1	0,1	92,3	5,5	0,3	0,5	1,1	0	0	0,1	100
Hébergement médico-social	4,7	0,1	4,8	83,4	4,9	0,8	0,3	0,6	0,1	0,3	0	100
ACT	3,5	0,1	0,4	90,9	3,0	1,3	0,3	0,1	0,1	0,3	0	100
LHSS	5,9	0,2	8,1	77,0	6,4	0,4	0,4	1,2	0,1	0,2	0	100
LAM	4,4	0,4	8,2	79,7	6,5	0,2	0	0,2	0	0,5	0	100
Ensemble	5,3	0,2	2,3	82,8	7,1	0,3	0,5	1,5	0	0,1	0,1	100

Note > Voir l'encadré 1 pour les acronymes des catégories d'établissements.

Lecture > Fin 2020, 20,3 % du personnel des EAME est fonctionnaire titulaire.

Champ > France.

Source > Drees, enquête auprès des établissements et services en faveur des adultes et familles en difficulté sociale (ES-DS) 2020-2021.

Moins d'une personne sur dix appartient à la fonction publique

Dans l'ensemble des établissements, **9 % du personnel appartient à la fonction publique et 85 % relève d'une convention collective fin 2020** (tableau 11). Les agents publics sont plus nombreux parmi les personnels des EAME (27 %), des LHSS (15 %) et des LAM (13 %). La part du personnel relevant d'une convention collective est particulièrement élevée dans les établissements de l'hébergement généraliste (86 %) et du DNA (91 %) où quasi-mainte personne n'appartient à la fonction publique. Les accords d'établissement couvrent une petite part du personnel (4 %), même si cette part est plus élevée en LAM (11 %).

Par rapport à fin 2016, la tendance concernant l'appartenance à la fonction publique est à la baisse : elle concerne plus d'un tiers du personnel des EAME en 2016 et tombe à 27 % en 2020. La baisse est particulièrement importante dans le cas des CPH où la part passe de 7 % en 2016 à près de 0 % en 2020. Cette baisse s'est généralement traduite par une hausse du nombre de personnes couvertes par des conventions collectives.

Tableau 11 • Appartenance à la fonction publique, présence d'une convention collective ou d'un accord d'établissement, par catégorie d'établissements d'hébergement social et médico-social, fin 2020

Catégorie d'établissement	Fonction publique	Convention collective	Accord d'établissement	Ni fonction publique, ni accord d'établissement, ni convention collective	Ensemble
EAME	27,4	71,2	1,3	0,2	100
Hébergement généraliste	8,3	85,6	3,0	3,1	100
CHRS	8,6	87,7	2,2	1,5	100
Autres centres d'accueil	7,9	82,9	4,0	5,2	100
Hébergement du dispositif national d'accueil (DNA)	0,6	91,2	6,1	2,1	100
CAES	0	80,4	6,4	13,2	100
CADA	0,4	92,9	5,4	1,2	100
HUDA	0,9	90,0	6,5	2,6	100
CPH	0,3	91,5	6,9	1,3	100
Hébergement médico-social	9,9	82,3	5,6	2,2	100
ACT	3,3	90,1	4,3	2,2	100
LHSS	15,3	76,4	5,5	2,8	100
LAM	13,4	75,7	10,9	0	100
Ensemble	8,5	85,2	3,8	2,5	100

Note > Voir l'encadré 1 pour les acronymes des catégories d'établissements.

Lecture > Fin 2020, 92,9 % du personnel des CADA relève d'une convention collective.

Champ > France.

Source > Drees, enquête auprès des établissements et services en faveur des adultes et familles en difficulté sociale (ES-DS) 2020-2021.

Presque un tiers du personnel travaille dans plus d'un établissement

Fin 2020, sur l'ensemble des centres d'hébergement, la **quotité moyenne de travail d'un individu par établissement est de 70 % (tableau 12)**¹⁸. 28 % du personnel travaille moins d'un mi-temps par établissement, 44 % moins de 80 %. Seulement 49 % du personnel travaille à temps complet dans l'établissement.

La quotité moyenne de travail par établissement est plus élevée dans les CAES (84 %), en EAME (80 %), en LAM (77 %), en CADA (74 %) et en CHRS (73 %). La part du personnel travaillant à temps complet dépasse 60 % seulement dans les CAES (69 %) et les EAME (62 %). En LHSS et en ACT, le temps de présence des personnels par établissement est significativement plus faible qu'ailleurs : 35 % du personnel des LHSS est à temps complet, et 38 % en ACT.

Par rapport à fin 2016, la part de personnes travaillant moins d'un mi-temps par établissement augmente très légèrement dans les EAME où elle passe de 16 % à 17 %, et plus significativement dans les établissements d'hébergement généraliste (de 19 % à 24 % pour les CHRS, de 29 % à 33 % pour les autres centres d'accueil). La part de personnes travaillant à temps complet diminue en CHRS (de 53 % à 49 %), dans les autres centres d'accueil (de 49 % à 48 %) et dans les CADA (de 57 % à 54 %), mais augmente en CPH (de 39 % à 43 %) et dans les EAME (+1 point de pourcentage).

Si l'enquête ne permet pas de retracer la quotité totale de travail par personne, on connaît néanmoins la part de celles et ceux qui travaillent dans un autre centre d'hébergement ou dans un établissement de logement adapté, qui s'élève à un peu moins d'un tiers du personnel au global (30 %). Cette part est de 56% parmi les personnes qui ne travaillent pas à temps complet dans leur établissement. Ces chiffres coïncident globalement avec les observations précédentes et montrent une forte corrélation négative entre la quotité de travail dans l'établissement et la part des individus travaillant dans un autre établissement. Cette part est bien plus faible que la moyenne dans les EAME (18 %) et les CAES (24 %), et bien supérieure dans les ACT (39 %) et les LHSS (45 %).

Tableau 12 • Temps de travail par établissement du personnel par catégorie d'établissement d'hébergement social et médico-social, fin 2020

Catégorie d'établissement	Moins d'un mi-temps	D'un mi-temps à moins de 80 %	De 80 % à moins de 100 %	Temps complet	Ensemble	Quotité moyenne	Part travaillant dans un autre établissement
EAME	17,1	13,5	6,9	62,4	100	80,1	18,1
Hébergement généraliste	27,9	16,4	7,4	48,3	100	70,0	29,3
CHRS	23,9	18,3	8,9	48,9	100	73,0	31,3
Autres centres d'accueil	33,3	13,8	5,3	47,6	100	66,0	26,7
Hébergement du dispositif national d'accueil (DNA)	28,3	13,4	5,9	52,4	100	70,5	31,5
CAES	13,6	12,9	4,2	69,3	100	84,3	23,8
CADA	23,0	15,0	7,5	54,4	100	74,1	30,7
HUDA	31,3	12,1	4,3	52,3	100	68,7	31,1
CPH	38,8	12,2	6,0	43,0	100	62,1	36,4
Hébergement médico-social	37,7	18,0	5,9	38,3	100	60,5	40,9
ACT	35,5	18,9	7,4	38,1	100	61,7	38,5
LHSS	44,8	16,1	4,1	35,0	100	55,5	44,7
LAM	15,9	22,7	7,7	53,7	100	76,9	34,2
Ensemble	28,2	15,6	6,8	49,3	100	69,9	30,2

¹⁸ Il ne s'agit pas de la quotité de travail moyenne au niveau de l'individu puisque les données de l'enquête ne permettent pas de reconstituer le temps de travail total d'une personne qui travaille dans plusieurs centres ou dans un autre cadre que dans des centres d'hébergement.

Note > Voir l'encadré 1 pour les acronymes des catégories d'établissements.

Lecture > Fin 2020, 15,9 % du personnel des LAM travaille moins d'un mi-temps par établissement.

Champ > France.

Source > Drees, enquête auprès des établissements et services en faveur des adultes et familles en difficulté sociale (ES-DS) 2020-2021.

Le temps de travail moyen fluctue également selon la profession principale considérée. Ainsi, par établissement, **67 % du personnel éducatif, pédagogique et social travaille à temps complet fin 2020** (tableau 13). Leur quotité moyenne de travail dans l'établissement est de 84 % et ils sont peu nombreux à travailler dans un autre établissement (15 %).

Tableau 13 • Temps de travail, par établissement, du personnel selon la fonction principale occupée, fin 2020

Fonction	Moins d'un mi-temps	D'un mi-temps à moins de 80 %	De 80 % à moins de 100 %	Temps complet	Ensemble	Quotité moyenne	En %
							Part travaillant dans un autre établissement
Candidat-élève sélectionné aux emplois éducatifs	13,3	15,0	4,7	67,0	100	82,1	14,6
Personnel d'encadrement sanitaire et social	30,6	17,1	6,8	45,5	100	67,8	39,1
Personnel de direction	56,4	15,6	4,3	23,7	100	46,0	53,8
Personnel des services généraux	30,1	18,7	7,4	43,8	100	67,6	30,7
Personnel médical	82,8	12,6	2,1	2,5	100	25,9	67,8
Personnel éducatif, pédagogique et social	12,1	12,6	7,9	67,4	100	84,3	15,4
Psychologue et personnel paramédical	26,4	23,2	6,9	43,6	100	68,7	32,9

Lecture > Fin 2020, 56,4 % du personnel de direction travaille moins d'un mi-temps par établissement.

Champ > France.

Source > Drees, enquête auprès des établissements et services en faveur des adultes et familles en difficulté sociale (ES-DS) 2020-2021.

Le personnel des services généraux et d'encadrement, les psychologues et le personnel paramédical ont des quotités de travail par établissement inférieures, de l'ordre de 68 %. Le personnel médical a la quotité moyenne de travail par établissement la plus faible (26 %) et, parmi eux, deux tiers travaillent dans un autre établissement. Enfin, plus de la moitié du personnel de direction travaille moins d'un mi-temps dans l'établissement tandis qu'ils sont plus de la moitié, en moyenne, à travailler dans un autre établissement¹⁹. Pour chaque fonction exercée, la part du personnel travaillant dans un autre établissement est d'autant plus élevée que l'individu a une quotité de travail faible dans l'établissement considéré.

Une personne sur dix travaille parfois ou toujours de nuit

Le travail de nuit est inégalement réparti selon les métiers occupés (tableau 14). À part le poste de surveillant de nuit, aucun métier n'expose à travailler majoritairement la nuit, mais **certaines fonctions nécessitent d'alterner le travail de jour et de nuit**. C'est particulièrement le cas des candidats-élèves en attente de formation d'éducateur spécialisé qui, dans la moitié des cas, travaillent nuit et jour en alternance. Cela concerne également 37 % des éducateurs techniques avec fonction d'encadrement et 35 % des assistantes familiales ou maternelles. Au total, 7 % du personnel travaille uniquement de nuit et 4 % alterne entre travail de jour et travail de nuit.

¹⁹ 72 % du personnel de direction qui travaille moins d'un mi-temps travaille aussi dans un autre établissement.

Tableau 14 • Travail de nuit du personnel des établissements d'hébergement social et médico-social selon la fonction principale occupée, fin 2020

Fonction	Le jour uniquement	La nuit uniquement	Nuit et jour, en alternance	En %
Personnel de direction	99,2	0,1	0,7	
Personnel des services généraux	67,2	23,5	9,3	
dont Surveillant de nuit	6,7	71,5		21,8
dont Maître de maison	92,4	1,3		6,4
Personnel d'encadrement sanitaire et social	97,0	0,7	2,3	
dont Éducateur technique ayant une fonction d'encadrement	63,4	0		36,6
dont Éducateur technique spécialisé ayant une fonction d'encadrement	91,3	0		8,7
Personnel éducatif, pédagogique et social	94,2	2,0	3,7	
dont Animateur social	89,0	3,9		7,1
dont Assistant familial ou maternel	65,5	0		34,5
dont Educateur spécialisé y compris éducateur de la PJJ	96,9	0,3		2,8
dont Éducateur technique spécialisé	89,4	0,5		10,0
dont Moniteur éducateur	91,3	0,9		7,8
dont Médiateur social	59,3	22,7		18,0
Personnel médical	99,7	0	0,3	
Psychologue et personnel paramédical	89,9	7,9	2,3	
dont Aide-soignant	78,0	18,6		3,4
dont Auxiliaire de puériculture	80,6	14,8		4,6
dont Infirmier DE et autorisé	90,2	7,1		2,8
Candidat-élève sélectionné aux emplois éducatifs	90,1	0	9,9	
dont En attente de formation d'éducateur spécialisé	45,4	0		54,6
Ensemble	89,1	6,7	4,2	

Lecture > Fin 2020, 71,5 % des surveillants de nuit travaillent la nuit uniquement.

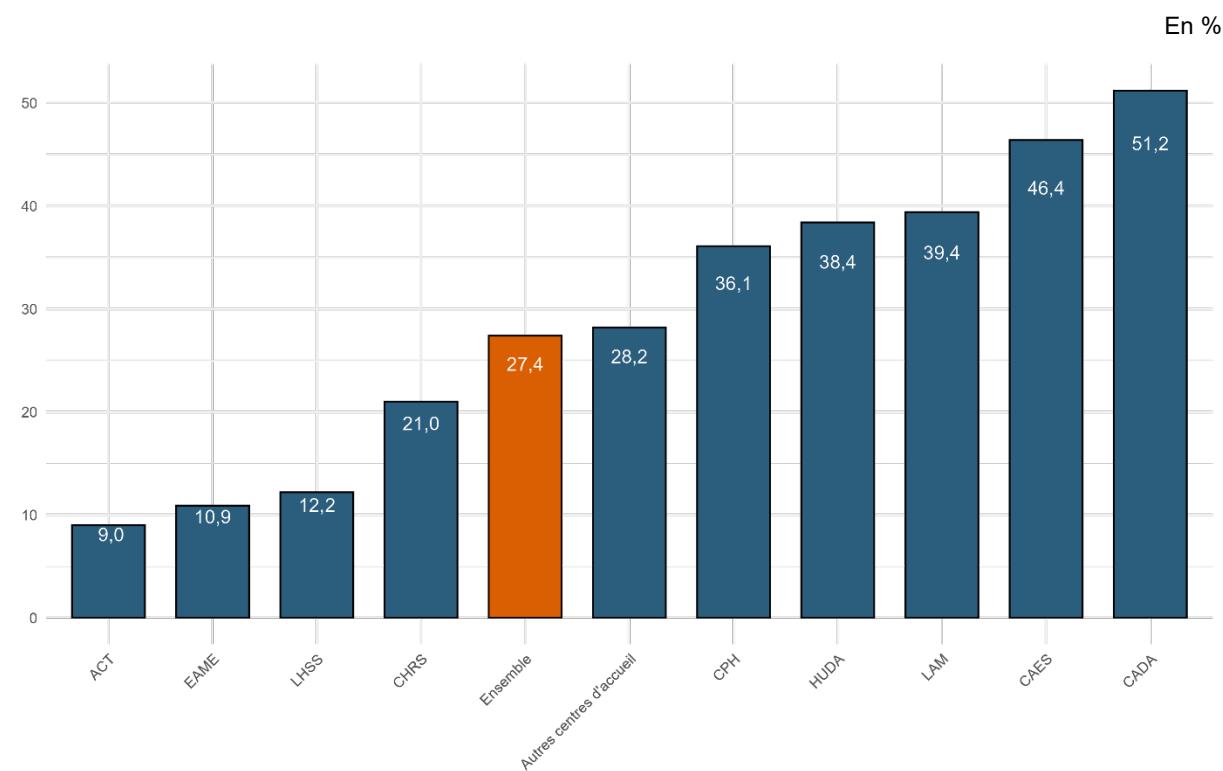
Champ > France.

Source > Drees, enquête auprès des établissements et services en faveur des adultes et familles en difficulté sociale (ES-DS) 2020-2021.

■ PLUS D'UN QUART DES ÉTABLISSEMENTS FONT RÉGULIÈREMENT APPEL À DES BÉNÉVOLES

Fin 2020, **27 % de l'ensemble des établissements déclarent recourir au bénévolat régulièrement** (*graphique 2*). Cette part est plus importante dans les établissements destinés aux demandeurs d'asile et réfugiés, en particulier dans les CADA où 51 % des centres font appel à des bénévoles. Elle est plus faible dans les ACT (9 %), les EAME (11 %) et les LHSS (12 %).

Graphique 2 • Part des établissements d'hébergement social et médico-social accueillant régulièrement des bénévoles, par catégorie d'établissement, fin 2020



Note > Voir l'encadré 1 pour les acronymes des catégories d'établissements.

Lecture > Fin 2020, 21,0 % des CHRS ont régulièrement recours au bénévolat.

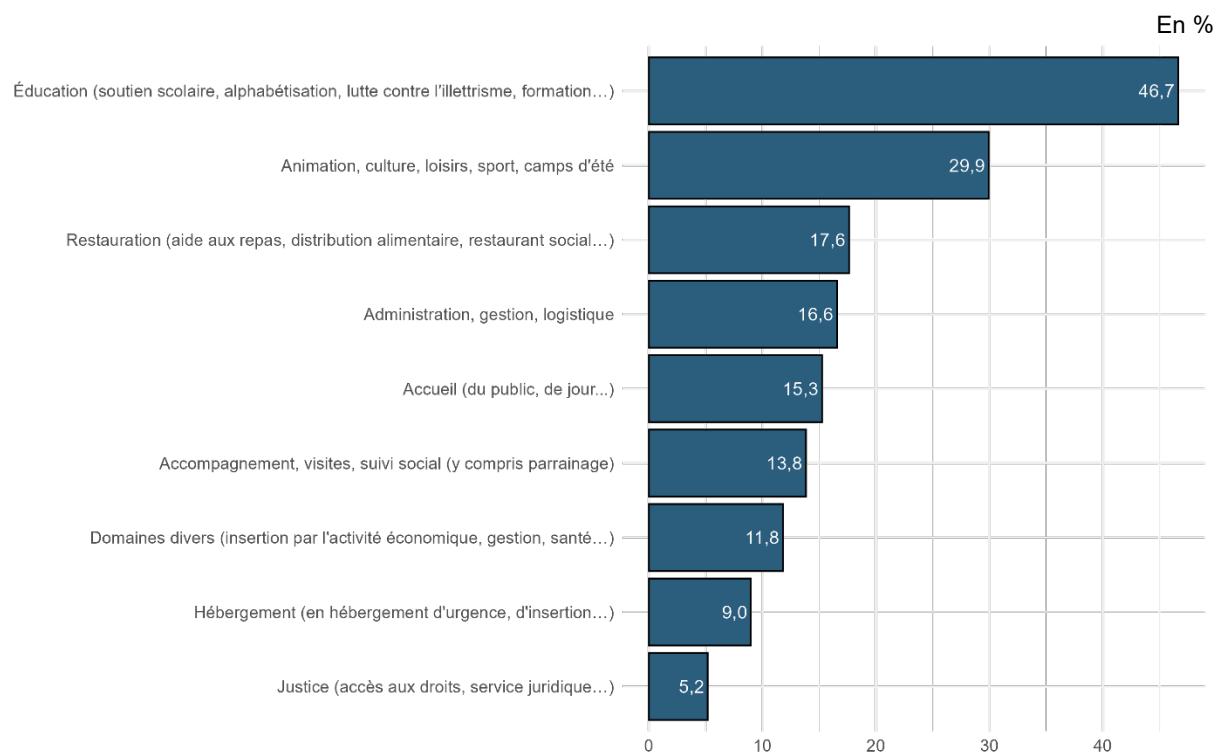
Champ > France.

Source > Drees, enquête auprès des établissements et services en faveur des adultes et familles en difficulté sociale (ES-DS) 2020-2021.

L'enquête ES-DS ne permet pas de connaître le volume d'heures correspondant à l'intervention des bénévoles. Cependant, les établissements qualifient qualitativement le volume d'intervention des bénévoles dans plusieurs domaines. Le graphique 3 recense les domaines pour lesquels l'intervention des bénévoles est jugée « assez importante » ou « très importante » par les structures, en moyenne, selon le type d'établissement. Ainsi, **le domaine de l'éducation** (soutien scolaire, alphabétisation, lutte contre l'illettrisme, formation...) **est le plus souvent cité comme bénéficiant d'une intervention importante des bénévoles** (par 47 % des centres ayant régulièrement recours au bénévolat). C'est ensuite l'**animation** (culture, loisirs, sports d'été...) qui ressort, avec près de 30 % des structures jugeant que le volume d'intervention des bénévoles est important dans ce domaine. À l'inverse, dans les domaines de l'hébergement et de la justice, moins de 10 % des établissements accueillant régulièrement des bénévoles considèrent que le volume d'intervention des bénévoles est important.

En ce qui concerne les établissements du DNA, qui accueillent davantage de bénévoles que les autres (*graphique 2*), le volume d'intervention des bénévoles est particulièrement important dans les domaines de l'éducation et de l'**animation** (respectivement 71 % et 37 % des centres ayant régulièrement recours au bénévolat).

Graphique 3 • Part, parmi les établissements d'hébergement social et médico-social accueillant régulièrement des bénévoles, de ceux déclarant le volume d'intervention des bénévoles comme assez ou très important, selon le domaine d'intervention, fin 2020



Note > 27 % des établissements déclarent accueillir régulièrement des bénévoles fin 2020.

Lecture > Fin 2020, parmi les établissements accueillant régulièrement des bénévoles, le volume d'intervention des bénévoles dans le domaine de l'éducation est considéré comme très ou assez important par 46,7 % des établissements. La somme est supérieure à 100 car les établissements peuvent déclarer que les bénévoles interviennent de manière importante dans plusieurs domaines.

Champ > France, établissements déclarant accueillir régulièrement des bénévoles fin 2020.

Source > Drees, enquête auprès des établissements et services en faveur des adultes et familles en difficulté sociale (ES-DS) 2020-2021.

■ POUR EN SAVOIR PLUS

Les données détaillées depuis la vague 2008 de l'enquête auprès des établissements et services en faveur des adultes et familles en difficulté sociale (ES-DS) sont disponibles sur le site internet de la Drees : <http://www.data.drees.sante.gouv.fr>

Cabannes, P.-Y., Chauvin, P.-A. (2021, juillet). Le logement adapté, un tremplin vers le logement ordinaire. Drees, *Les Dossiers de la Drees*, 81.

Cabannes, P.-Y., Sigal, M. (2019, décembre). Le personnel des centres d'hébergement pour adultes et familles en difficulté sociale. Drees, *Les Dossiers de la Drees*, 46.

Caruso, A. (2023, octobre). 200 000 personnes accueillies en centre d'hébergement début 2021. Drees, *Les Dossiers de la Drees*, 113.

Annexe 1. Nomenclature des professions dans l'enquête ES-DS

I. PERSONNEL DE DIRECTION	
01	Directeur ou responsable de l'établissement
02	Directeur adjoint, attaché de direction, économe
03	Agent administratif ou personnel de bureau (secrétaire, standardiste...)
04	Autre personnel de direction, de gestion et d'administration
II. PERSONNEL DES SERVICES GÉNÉRAUX	
05	Agent de service général (agent de buanderie, agent de cuisine...)
06	Ouvrier professionnel (plombier, électricien, jardinier, cuisinier...)
07	Surveillant de nuit
08	Maître de maison
09	Autre personnel des services généraux
III. PERSONNEL D'ENCADREMENT SANITAIRE ET SOCIAL	
10	Chef des services généraux et des services documentation/informatique
11	Éducateur technique spécialisé ayant une fonction d'encadrement
12	Éducateur technique ayant une fonction d'encadrement
13	Chef d'atelier ayant une fonction d'encadrement
14	Éducateur spécialisé ayant une fonction d'encadrement
15	Éducateur de jeunes enfants ayant une fonction d'encadrement
16	Assistant de service social ayant une fonction d'encadrement
17	Conseiller en économie sociale et familiale ayant une fonction d'encadrement
18	Chef de service éducatif ou cadre socio-éducatif
19	Autre cadre de service pédagogique et social
20	Cadre infirmier DE et autorisé ou puéricultrice ayant une fonction d'encadrement
21	Autre cadre de service paramédical
22	Autre personnel d'encadrement
IV. PERSONNEL ÉDUCATIF, PÉDAGOGIQUE ET SOCIAL	
23	Éducateur scolaire
24	Instituteur spécialisé ou professeur des écoles spécialisé
25	Instituteur ou professeur des écoles
26	Enseignant du second degré - Enseignement général (y compris EPS)
27	Enseignant du second degré - Enseignement professionnel
28	Moniteur EPS ou éducateur sportif
29	Maître auxiliaire ou enseignant contractuel
30	Éducateur technique spécialisé
31	Éducateur technique
32	Moniteur d'atelier
33	Professeur technique de l'enseignement professionnel
34	Éducateur spécialisé y compris éducateur de la PJJ
35	Moniteur éducateur
36	Éducateur de jeunes enfants

37	Aide médico-psychologique
38	Accompagnant éducatif et social
39	Assistant familial ou maternel
40	Éducateur familial
41	Hôte de pension de famille
42	Assistant de service social
43	Moniteur d'enseignement ménager
44	Conseiller en économie sociale et familiale
45	Technicien de l'intervention sociale et familiale
46	Animateur social
47	Médiateur social
48	Juriste
49	Autre personnel éducatif, pédagogique ou social
V. PERSONNEL MÉDICAL	
50	Psychiatre
51	Pédiatre
52	Autre médecin spécialiste
53	Médecin généraliste
VI. PSYCHOLOGUE ET PERSONNEL PARAMÉDICAL	
54	Psychologue
55	Infirmier DE et autorisé
56	Infirmier psychiatrique
57	Puéricultrice
58	Aide-soignant
59	Auxiliaire de puériculture
60	Autre personnel paramédical
VII. CANDIDAT-ÉLÈVE SÉLECTIONNÉ AUX EMPLOIS ÉDUCATIFS	
61	En attente de formation d'éducateur spécialisé
62	En attente de formation de moniteur éducateur
63	En attente de formation d'aide médico-psychologique
64	En formation d'éducateur spécialisé
65	En formation de moniteur éducateur
66	En formation d'aide médico-psychologique
67	Autre personnel en formation ou en attente de formation

Annexe 2. Evolution du taux d'encadrement

Tableau A1 • Evolution du taux d'encadrement en fin d'année de 2008 à 2020 par catégorie d'établissements d'hébergement social

		EAME	CHRS	Autres centres d'accueil	CADA	CPH	Ensemble
2020	Effectifs	3 400	13 340	9 940	4 100	1 280	32 060
	Effectifs en ETP	2 720	9 730	6 560	3 030	790	22 830
	Nombre d'établissements	167	837	1 062	363	140	2 569
	Nombre de places permanentes	6 250	50 250	52 140	43 750	8 680	161 070
	Taux d'encadrement (en %)	43,5	19,4	12,6	6,9	9,1	14,2
2016	Effectifs	3 490	13 050	6 590	3 200	320	26 650
	Effectifs en ETP	2 780	9 970	4 540	2 390	190	19 870
	Nombre d'établissements	166	847	811	332	32	2 188
	Nombre de places permanentes	6 200	45 000	32 100	35 100	1 800	120 200
	Taux d'encadrement (en %)	44,5	22,2	14,1	6,8	10,6	16,4
2012	Effectifs	3 690	13 310	4 540	2 470	300	24 310
	Effectifs en ETP	2 910	10 180	3 140	1 840	200	18 270
	Nombre d'établissements	171	875	598	274	29	1 947
	Nombre de places permanentes	6 300	41 000	18 400	21 500	1 500	88 700
	Taux d'encadrement (en %)	46,0	24,8	17,1	8,6	13,5	20,6
2008	Effectifs	3 270	13 710	3 010	2 620	290	22 900
	Effectifs en ETP	2 670	10 910	2 320	2 090	180	18 170
	Nombre d'établissements	143	924	391	276	31	1 765
	Nombre de places permanentes	5 100	41 200	12 000	21 100	1 400	80 800
	Taux d'encadrement (en %)	52,3	26,5	19,3	9,9	12,9	22,5

ETP : Equivalent temps plein. Voir l'encadré 1 pour les acronymes des types d'établissements.

Note > Le taux d'encadrement rapporte les effectifs du personnel en ETP au nombre de places d'hébergement permanentes.

Lecture > Fin 2016, le taux d'encadrement des établissements d'accueil mère-enfant était de 44,5 %.

Champ > France.

Source > Drees, enquêtes auprès des établissements et services en faveur des adultes et familles en difficulté sociale (ES-DS) 2008, 2012, 2016 et 2020-2021.

Annexe 3. Évolution de la répartition selon la fonction principale exercée par le personnel en ETP

Tableau A2 • Evolution entre fin 2016 et fin 2020 de la répartition selon la fonction principale exercée par le personnel en ETP, par catégorie d'établissements d'hébergement social

	Fonction exercée	EAME	CHRS	Autres centres d'accueil	CADA	CPH	En %
2020	Personnel de direction	10,6	14,5	12,5	18,4	15,3	14,0
	Personnel des services généraux	20,7	25,8	27,1	9,7	13,5	23,0
	Personnel d'encadrement sanitaire et social	6,5	8,3	8,6	9,2	10,7	8,4
	Personnel éducatif, pédagogique et social	42,2	48,8	49,8	61,6	59,1	50,4
	Personnel médical	0,1	0	0,1	0	0	0
	Psychologue et personnel paramédical	18,4	1,9	1,3	0,4	0,9	3,4
	Candidat-élève sélectionné aux emplois éducatifs	1,6	0,7	0,6	0,6	0,4	0,8
2016	Personnel de direction	10,8	15,8	12,9	19,6	21,8	15,1
	Personnel des services généraux	25,0	27,5	30,9	8,5	14,2	26,0
	Personnel d'encadrement sanitaire et social	7,7	7,4	8,5	8,1	11,1	7,7
	Personnel éducatif, pédagogique et social	38,5	46,8	46,2	63,2	52,3	46,8
	Personnel médical	0,2	0	0	0	0	1,1
	Psychologue et personnel paramédical	17,3	2,0	1,1	0,5	0,6	2,9
	Candidat-élève sélectionné aux emplois éducatifs	0,6	0,4	0,3	0,2	0	0,3

Note > La nomenclature des professions dans l'enquête ES-DS est présentée en annexe 1.

Lecture > Fin 2016, 27,5 % du personnel en équivalent temps plein des CHRS exerce une fonction dans les services généraux.

Champ > France.

Source > Drees, enquêtes auprès des établissements et services en faveur des adultes et familles en difficulté sociale (ES-DS) 2020-2021 et 2016.

Les Dossiers de la DREES
N° 132 • novembre 2025

Le taux d'encadrement dans les centres d'hébergement social continue de baisser

Directeur de la publication
Thomas Waneq

Responsable d'édition
Valérie Bauer-Eubriet

ISSN
2495-120X

