



Rapport de branche Habitat et Logement Accompagnés

Ruben EL FASCI, Laurent POUQUET, Charlotte SOUYRIS



Quadrat-études

45 rue de Lyon, 75012 Paris

☎ 01 45 86 00 75 - 76 - 77

contact@quadrat-etudes.fr



Juillet 2024

Structure du rapport de branche HLA 2024

Introduction, matériaux mobilisés et méthodologie du rapport

1. Volet économique et enjeux
2. Volet social
3. Volet santé et protection sociale
4. Volet formation professionnelle
5. Volet égalité professionnelle

Avant-propos

Ce document constitue le support de présentation du rapport de branche réalisé en juin 2024 pour la Commission Paritaire Nationale Emploi Formation (CPNEF) de la branche HLA et Uniformation. Il s'agit d'une première édition du Rapport de la branche professionnelle Habitat et Logement Accompagnés faisant suite à la fusion des conventions collectives des PACT et ARIM et des Organismes Gestionnaires des Foyers et Services pour Jeunes Travailleurs (FSJT).

Les résultats présentés dans ce rapport sont issus d'analyses menées à partir de la compilation de plusieurs matériaux :

- Une exploitation approfondie des données de l'appareil de la statistique publique (Acos, Insee, Urssaf, Dares...).*
- Les éléments collectés dans une enquête spécifique constituée de deux volets, un premier sur un échantillon de 119 structures de la branche HLA, le second auprès de 2 589 salariés de la branche. Les calculs des indicateurs sur ces deux échantillons ont été redressés sur la base de la composition de la branche fournie par les statistiques de la Dads. Ainsi redressés, les résultats garantissent la représentativité de la population de la branche par les échantillons de l'enquête dans les limites imposées par la spécificité d'un périmètre nouvellement constitué et l'hétérogénéité des structures qui le composent. Malgré un bon taux de retour (22% des structures et 23% des salariés de la branche ont répondu à l'enquête), la taille et la diversité des opérateurs de la branche ne permettent pas d'obtenir des intervalles de confiance aussi réduits que dans d'autres enquêtes de ce type.*
- La mobilisation du matériau collecté lors d'une trentaine d'entretiens semi-directifs menés spécifiquement pour cette étude, auprès des membres des instances représentatives des employeurs, des représentants des salariés, ainsi que de différents types de structures de la branche.*
- Les contributions des membres de la CPNEF au cours de plusieurs réunions techniques.*

Le rapport compile les principaux résultats obtenus sur les 5 volets prévus dans le cahier des charges de l'étude : économique, social, santé et protection sociale, formation professionnelle et égalité professionnelle.

La branche HLA est construite autour des valeurs communes portées par les structures PACT-ARIM et les FSJT

- La branche Habitat et Logement Accompagnés a été créée en août 2019 à la suite d'un arrêté de fusion prévoyant le rattachement des conventions collectives des personnels PACT et ARIM et des Organismes Gestionnaires des Foyers et Services pour Jeunes Travailleurs (FSJT). Cet ensemble de structures, solidement enracinées dans l'économie sociale et solidaire, articulent leurs activités autour du principe que le logement est un vecteur essentiel de cohésion et un promoteur d'insertion sociale.
- La branche ainsi constituée rassemble 540 établissements appliquant cette Convention Collective à titre principal selon la Dares pour 279 entités économiques (associations). Ces structures assurent un maillage étroit du territoire. L'évolution du nombre de structures est légèrement orientée à la hausse, cette trajectoire reste à confirmer avec la consolidation progressive des données sociales au niveau de la branche.
- À ce jour, l'identité des structures de la branche HLA et leurs modes de fonctionnement (activités exercées, structure des financements, composition de l'emploi...) restent fortement marqués par leur secteur d'origine (PACT-ARIM et FSJT).

Les structures HLA, fortement ancrées dans la culture associative, subissent la diffusion de modalités de fonctionnement plus concurrentielles

- Les organisations sont le plus souvent de petite taille (40% des structures comptent moins de 10 salariés) et parfois structurées en réseaux nationaux intervenant sur plusieurs activités. Le budget médian des structures HLA s'élève à 1,0 M€. Le budget moyen des structures varie considérablement en fonction de leur taille. Il est de 1,6 M€ en moyenne, principalement en raison des grandes structures, notamment les associations du réseau Soliha. En revanche, les structures de moins de 10 salariés, qui représentent 40% des établissements de la branche, gèrent un budget moyen de 0,7 M€. Le financement des structures HLA repose principalement sur les revenus d'activité générés par les services aux personnes et le paiement des redevances (55% du budget). En deuxième place, les subventions publiques représentent moins d'un quart du budget (23% du budget). Dans cet ensemble, les dispositifs nationaux sont de plus en plus complétés par les financements de collectivités territoriales et des EPCI. En outre, une part significative du financement des structures (16%) est attribuée aux revenus générés par les activités développées dans le cadre d'appels d'offres. Les recettes générées sont plus importantes pour les structures de grande taille : près de 26% du budget pour les structures employant plus de 50 salariés. Les revenus issus de paiements à l'acte (4% du budget en moyenne), du mécénat (2%) et de dons privés (1%) complètent le financement des opérateurs de la branche.
- L'entrée d'opérateurs dans ces activités pousse les structures de la branche à élargir la palette des services proposés (centre de vacances, chambres pour étudiants...) ou à s'adresser à de nouveaux publics.

Un peu plus de 10 900 salariés dans les structures de la branche, une trajectoire des effectifs plutôt orientée à la hausse

- La Dares recensait 10 900 salariés en emploi principal dans une structure de la branche HLA en 2021. On dénombre également dans la branche près de 3 850 postes à durée d'intervention limitée dans le temps (CDD de courte durée, emplois secondaires, entrants...), principalement sur des postes de l'accompagnement social et de la vie de la résidence.
- La trajectoire de l'emploi dans la branche s'inscrit sur une tendance légèrement croissante (+2,0% en rythme annuel moyen sur la dernière décennie). L'évolution récente des effectifs dans les activités principales exercées par les structures de la branche confirme cette tendance et permet d'estimer à 11 400 salariés les effectifs en emploi principal dans la branche en 2023.

La population salariée est plutôt qualifiée et en CDI

- La majorité des salariés exercent leur métier en CDI (85% des salariés) et cette part est stable sur les dernières années. La part des CDD est stable autour de 15% des effectifs. Le recours à l'intérim ne concerne qu'une structure sur dix pour un nombre d'emplois anecdotique et l'appel à la sous-traitance correspond à une quantité de travail équivalente à 160 etp soit environ 1% du budget des structures. Le nombre de contrats en alternance a fortement progressé en 2022 puis s'est stabilisé à 455 unités en 2023, les alternants représentent désormais 4% des effectifs de la branche, ce qui traduit la diffusion de la culture de l'alternance dans le secteur médico-social.
- Le niveau de formation moyen est plus élevé que la moyenne nationale constatée dans le secteur tertiaire (INSEE Enquête Emploi, 2020) : 66% des salariés sont diplômés d'un niveau équivalent ou supérieur à un BAC +2, contre 40% dans le tertiaire.

Un renouvellement rapide des effectifs

- Le personnel recruté (+2 000 entrants en 2023) est majoritairement jeune (1/3 a moins de 25 ans) et qualifié (1/3 avec un diplôme BAC +5 ou équivalent). Plus d'une structure sur trois (36%) déclare avoir fait face à des difficultés pour recruter cette année, particulièrement au sein des établissements de grande taille et pour certains métiers, comme les conseillers en économie sociale et familiale ainsi que les fonctions comptables et financières. Le turnover de la branche atteint 12% parmi les salariés en CDI en 2023, traduisant un renouvellement relativement rapide d'une partie des effectifs. Néanmoins, la population de la branche reste expérimentée : les salariés restent en moyenne 6,5 ans dans la même structure, 7,6 ans pour les seuls CDI. L'âge moyen des salariés de la branche est stable, à 41,8 ans. La part des seniors s'élève à 28%, un taux élevé mais équivalent au niveau observé dans l'ensemble de l'économie.
- Environ un tiers des salariés exercent un métier de l'accompagnement du public (animateurs socio-culturels, éducateurs spécialisés, conseillers en économie sociale et familiale...), professions rattachées à la plus grande famille de métiers de la branche, avec les métiers de la direction et du développement politique et ceux du fonctionnement de la résidence.

La rémunération au sein de la branche HLA est proche des montants moyens constatés dans le secteur sanitaire et social

- En 2021, le salaire mensuel net moyen d'un ETP s'élève à 2 100 €, proche (10 € de plus) de la moyenne de l'ensemble du secteur sanitaire et social.
- Le salaire mensuel brut de base moyen en 2023 est estimé à 2 457 € et on observe quelques disparités selon les familles de métiers, ceux de la direction et du développement politique étant les mieux rémunérés (3 040 € bruts) et les métiers du fonctionnement de la résidence étant les plus faibles (2 030 € bruts). La dispersion des rémunérations apparaît ainsi plutôt réduite au regard d'autres activités économiques : l'écart de rémunération moyenne entre un cadre et un employé s'élève à 1 600 €, contre 2 060 € dans l'ensemble du secteur sanitaire et social et 2 550 € dans l'ensemble de l'économie.
- 79% des salariés ont touché au moins une prime ou une indemnité, pour un montant annuel total de 3 630 € en moyenne par bénéficiaire. Les primes et compléments représentent 11% du revenu annuel moyen. La prime « revalorisation Ségur » est perçue par 38% des salariés, et rémunère principalement les professionnels de l'accompagnement du public (80% des personnels concernés par la prime) pour un montant de 183 euros nets mensuels.

Les femmes représentent 67% des salariés, la féminisation semble se poursuivre

- En 2023, les deux tiers des salariés de la branche sont des femmes. Les métiers du cœur de l'activité du logement accompagné sont par ailleurs les métiers les plus féminisés (le taux de féminisation atteint 75% pour les métiers de l'accompagnement du public). En moyenne, les femmes sont rémunérées 57 € brut de moins que les hommes, équivalent à 2,3% du salaire brut moyen. Corrigé des effets de structure (âge, ancienneté, taille d'entreprise, métier exercé...), l'écart ajusté s'élève à 1,3% en défaveur des femmes.

Le recours à la formation professionnelle et à l'alternance s'intensifie

- Entre 2021 et 2023, les montants engagés par l'Opco Uniformation ont progressé de +32% pour atteindre 6,4 millions d'euros, permettant à 5 800 salariés (63%) d'accéder à une formation professionnelle en 2023, permettant d'accroître la qualification des salariés de la branche, notamment dans les thématiques de l'informatique, la prévention et la sécurité ainsi qu'en action sociale.

Un fort engagement dans la politique d'inclusion de salariés en situation de handicap

- En 2023, on recensait 477 bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH) dans les structures de la branche, soit 5,6% des effectifs moyens annuels, un taux qui atteint 6,6% dans les structures assujetties de plus de 20 salariés, et qui se situe donc au-delà de la moyenne nationale de l'ordre de 3,5% et de l'obligation légale de 6%.

Fiche technique de l'enquête par questionnaire auprès des structures de la branche HLA

Le questionnaire à destination des structures de la branche HLA, a été adressé le 31 janvier 2024. L'enquête a été clôturée le 16 avril au soir, avec un **taux de retour global de 22%**, soit plus d'une structure répondante sur cinq, un taux supérieur à la plupart des enquêtes menées dans ce type d'opérations.

Le **redressement** permet de produire des **indicateurs représentatifs** de l'ensemble des structures sur la base d'un échantillon de réponses collectées afin que ces estimations reflètent de manière précise et robuste la composition réelle de la population étudiée. La procédure appliquée pour le traitement des réponses est une **procédure de calage sur marges** qui consiste à affecter à chaque réponse un poids correspondant à la population représentée au regard des variables de stratification retenues, dans ce cas, la branche d'origine et la taille des structures.

Le **taux de réponse** au questionnaire est suffisant pour garantir la représentativité de la population par l'échantillon, et donc la production de statistiques robustes sur le périmètre étudié, y compris pour les structures FSJT, pour lesquelles le taux de retour, même inférieur à celui des structures PACT-ARIM, reste élevé (17% des structures couvrant 14% des salariés).

Enquête par questionnaire auprès des structures HLA 2024 : synthèse de la phase de collecte

Branche d'origine	Nombre de structures répondantes	en % de la population des structures	Salariés couverts par les structures répondantes	en % de la population des salariés	Population : nombre de structures (*)	Population : nombre de salariés (*)
FSJT	62	17%	1 059	14%	357	7 356
PACT-ARIM	57	31%	1 530	38%	183	4 080
Ensemble HLA	119	22%	2 589	23%	540	11 436

(*) la structure de la population des établissements sur laquelle repose le redressement des réponses à l'enquête est tirée de la fiche Dads 2021 publiée par la Dares

1

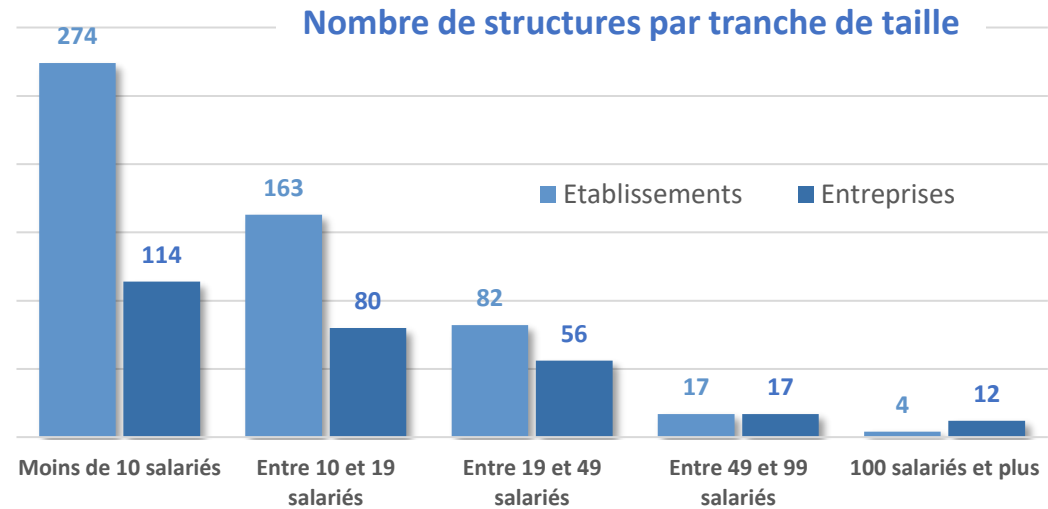
1. Volet économique

L'évolution du nombre de structures dans la branche

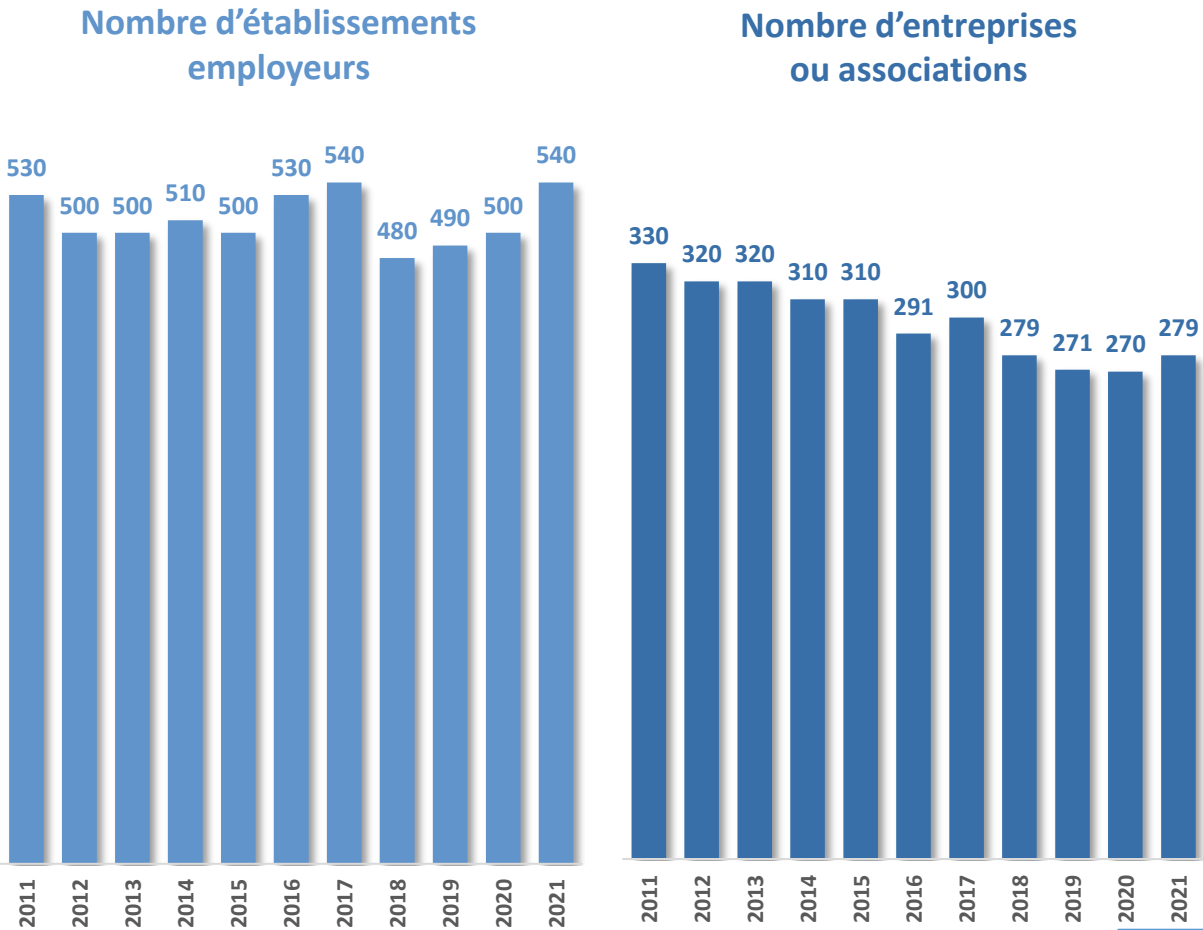
Les statistiques sur le nombre de structures, désormais consolidées au niveau de la branche HLA, mais uniquement disponibles jusqu'en 2021, indiquent :

- Une tendance du nombre d'unités économiques (entreprises ou associations) plutôt à la baisse et une reprise en 2021 qui reste à confirmer. Cela semble correspondre à une situation où les réseaux sont déjà constitués.
- Une légère croissance du nombre d'établissements employeurs sur la période récente qui pourrait correspondre à une légère extension des réseaux.

La taille moyenne des établissements a progressé de 16 salariés par unité en 2011 à 20 en 2021.



Évolution du nombre de structures de la branche HLA



La localisation des structures de la branche assure un maillage complet du territoire

Les structures de la branche HLA sont présentes sur l'ensemble du territoire, y compris en outremer.

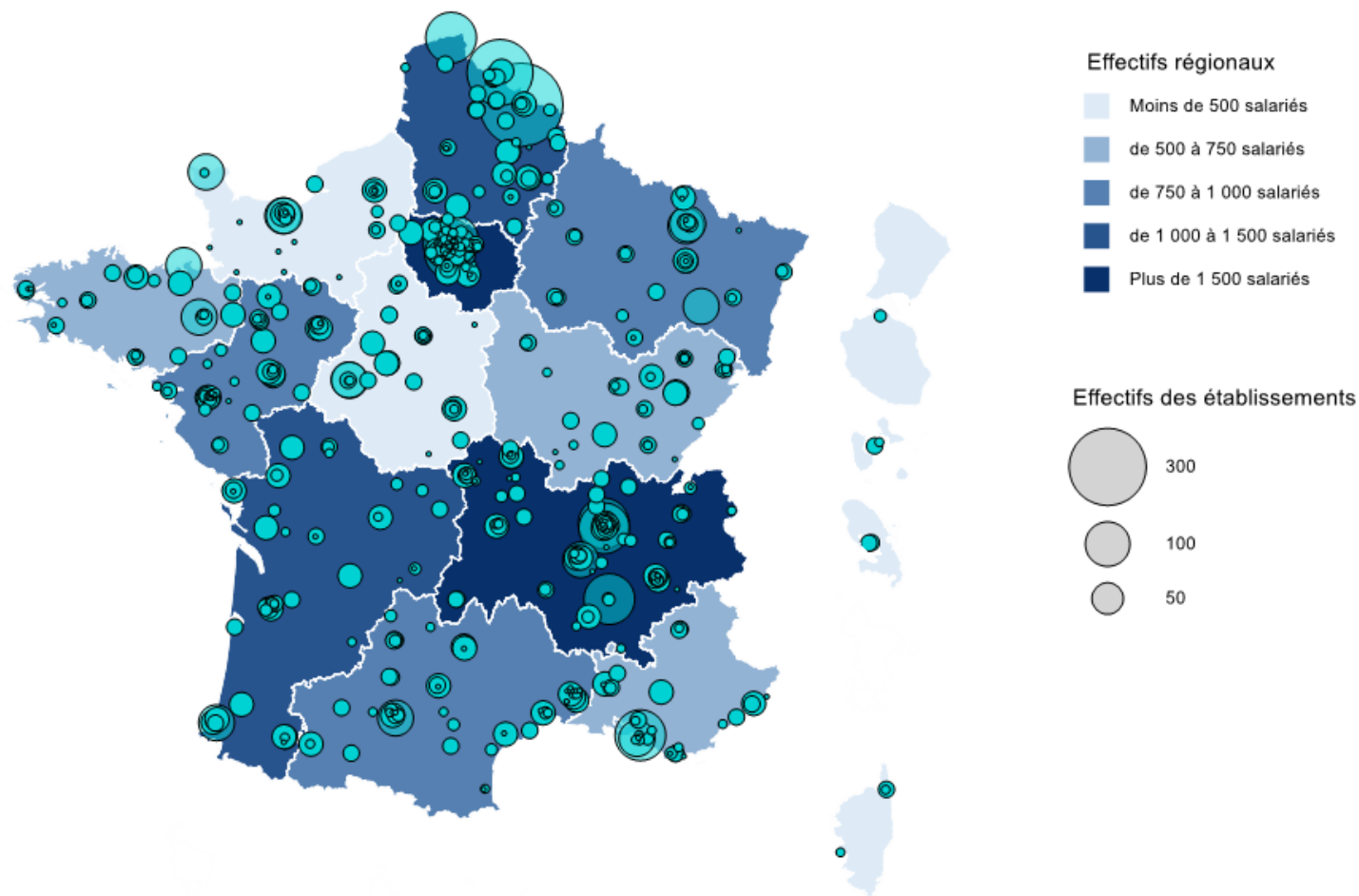
Les personnels employés par les structures HLA représentent environ 0,04% de l'emploi salarié total.

Les régions où la branche est particulièrement présente sont les Pays de la Loire, les Hauts-de-France, la Bretagne, Nouvelle Aquitaine et Auvergne-Rhône-Alpes. Dans ces régions la part de la branche dans l'emploi total y est supérieure de 20% à la moyenne nationale. C'est également le cas en Martinique.

La récente fusion des deux branches ne permet cependant pas de différencier les établissements selon leur ancienne classification (numéro IDCC).

Comme l'indique la représentation cartographique, les structures de la branche HLA sont également présentes dans des villes de taille intermédiaire, ce qui garantit un maillage relativement serré de l'ensemble du territoire.

Localisation des établissements de la branche HLA en 2023



La moitié des structures présente un budget inférieur à 1 million d'euros

Le budget moyen des structures (1,6 M€ en 2023) correspond à un ratio moyen pour le budget par salarié de 90 k€ dans l'ensemble des associations.

Le budget médian des structures est de 1 million d'euros.

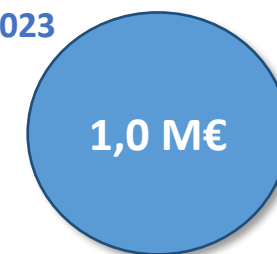
- Ces chiffres traduisent une hétérogénéité des situations en fonction de la taille des structures. Le budget moyen est inférieur au million d'euros dans la moitié des unités des deux types de structures tandis qu'il est tiré vers le haut par les réseaux de grande taille (notamment les structures SOLIHA) dans la tranche la plus élevée.

Au total, on estime ainsi que l'ensemble des structures de la branche HLA gèrent un budget total agrégé de l'ordre de 870 M€.

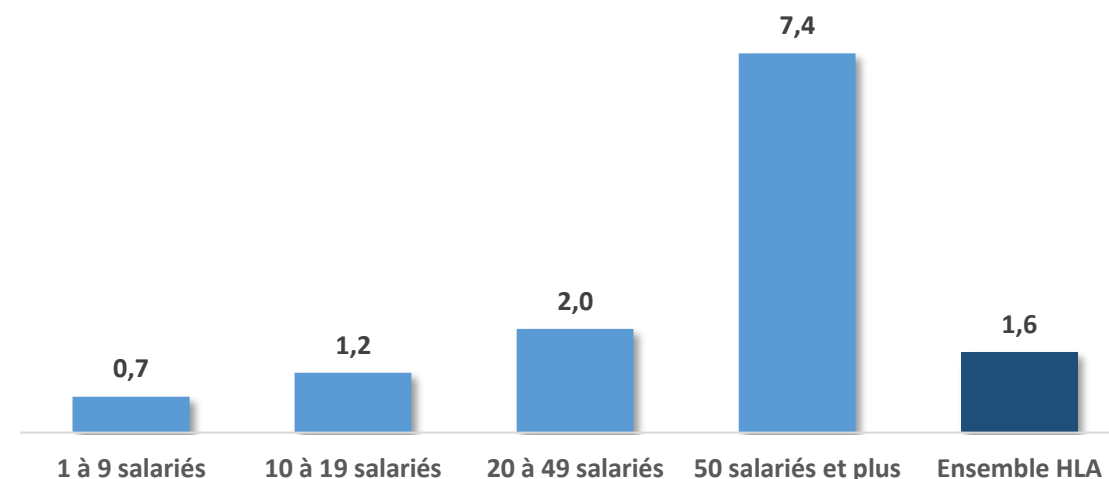
Budget moyen
des structures
HLA en 2023



Budget médian
des structures
HLA en 2023



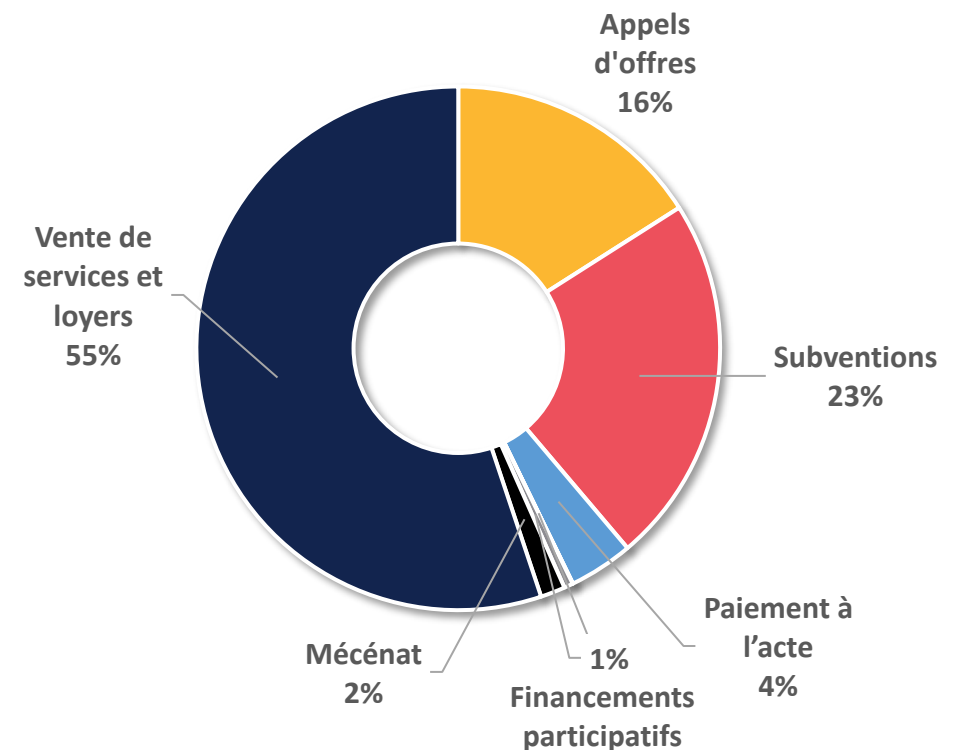
Budget moyen des structures HLA selon la taille de l'établissement (en M€)



La composition des sources de financement des structures est marquée par une tendance à la hausse des subventions territoriales et des recettes issues d'appels d'offres

- La principale source de financement des structures HLA demeure constituée par les redevances de loyers, qui représentent en moyenne 55% de leur budget total. Ce ratio est plutôt plus faible dans les grandes structures, qui mobilisent davantage les autres sources de financement.
- Ainsi, la part moyenne des subventions dans le budget total déclaré par les structures atteint 23% du budget, le ratio est nettement plus modeste dans les petites structures.
- Ensuite, les appels d'offres représentent 16% du budget total, soit une part non négligeable du financement des structures. Enfin, 4% des financements des structures proviennent de paiements à l'acte, 2% du mécénat et 1% de dons privés.
- Les acteurs de la branche évoquent une progression de la part du budget provenant de la vente de services et des loyers mais également la diffusion des dispositifs d'attribution des opérations sur appels d'offres.

Répartition moyenne des sources de financement pour les structures HLA



Les grands enjeux de la branche HLA

liés aux à l'adaptation des structures aux évolutions réglementaires

Un cadre réglementaire plus complexe et versatile, facteur d'incertitude sur les orientations des activités de la branche

CONTEXTE

La **stagnation des subventions** accordées affaiblit la relation entretenue entre les Pouvoirs Publics et les structures HLA. Ces évolutions peuvent être perçues par les opérateurs de la branche comme un risque de désengagement de la part de l'État et donc entamer leur capacité à entreprendre de nouveaux projets.

Les activités des structures HLA sont fortement impactées par la **versatilité des évolutions réglementaires** dans le secteur du social (« politique du logement d'abord » par exemple) dans un domaine où les interventions de l'État structurent fortement la politique du logement et les priorités dans l'orientation des moyens. Or, l'accompagnement de publics exige une compréhension des nouvelles législations (aide à l'accès de dispositifs d'aides) afin de pérenniser l'accès des bénéficiaires à certaines aides financières. En effet, de nombreux résidents de logements sociaux ne bénéficient pas des prestations sociales disponibles à cause d'un manque d'information et de la complexité des démarches. Le **non-recours** aux prestations est d'autant plus marqué chez les jeunes et parmi les populations cibles des aides sociales (familles monoparentales...).

Enfin, la **communication de la branche avec les décideurs politiques** semble moins facile que par le passé, ce qui interroge le soutien des pouvoirs publics.



Activités

Emploi,
ressources
humaines



ENJEUX

- Anticiper les impacts des réformes législatives influençant indirectement le secteur (politiques d'accès à l'emploi, à la santé, de la jeunesse et concernant l'immigration).
 - Consolider les liens entre le logement accompagné et les autres acteurs de l'écosystème (Services Intégrés de l'Accueil et de l'Orientation (SIAO)...).
 - Adapter ses interventions aux nouvelles lois de construction et de rénovation énergétique des bâtiments et assurer la protection des adhérents contre la précarité énergétique. Suivre l'évolution des aides proposées aux ménages et leurs spécificités dans chaque territoire et s'appuyer sur les nouvelles réglementations pour renforcer l'accompagnement des personnes en situation de précarité.
 - Réaffirmer l'importance du logement en tant que vecteur du « social » au sein des campagnes de communication. Organiser les revendications auprès des pouvoirs publics en mobilisant tous les acteurs (à travers des campagnes régulières de communication et de sensibilisation) afin de mettre en avant la flexibilité du logement accompagné pour répondre aux besoins des citoyens.
 - Informer adhérents et bénéficiaires sur les aides mobilisables au niveau national et local et assurer l'allocation des aides étatiques aux bénéficiaires.
-
- Encourager le suivi de formations par les salariés, notamment pour actualiser les connaissances réglementaires des équipes pour faciliter les solutions d'accompagnement adaptées des publics (catalogue Uniformation).
 - Rétablir le sens du travail social auprès des salariés dans un contexte de perte du militantisme dans le secteur en renforçant l'identité du secteur auprès des employés.
 - Élaborer un plan de recrutement prenant en considération les besoins du secteur.

Les grands enjeux de la branche HLA

liés à la pérennité économique des structures

Un environnement économique dont les contraintes se renforcent dans une période où les structures doivent maintenir leur attractivité

CONTEXTE

Comme de nombreuses activités associatives, les structures HLA sont confrontées à des **contraintes économiques croissantes**. D'une part, elles doivent composer avec les évolutions du marché du logement et une progression de leurs coûts de fonctionnement (prix du bâti, coûts énergétiques...). D'autre part, dans de nombreux cas, les subventions étatiques ne suffisent plus à couvrir ces coûts, et les plans de subventions départementaux ne répondent pas toujours à l'accroissement des besoins des structures.

Sur certaines prestations comme le domaine de la rénovation thermique, la **concurrence s'accroît**, et l'accès à une part significative de financement est conditionné par la réussite à des appels d'offres qui représentent désormais 16% des financements des structures. Pour certains services et activités, les structures de la branche se sentent parfois désavantagées par rapport à d'autres opérateurs du logement. Ces évolutions constituent des défis susceptibles de bousculer les modes de fonctionnement des associations.

La capacité à attirer des profils qualifiés demeure un enjeu essentiel des structures de la branche HLA qui ressentent un **déficit d'attractivité**. Bien que les conditions salariales semblent proches de la moyenne du secteur sanitaire et social, le turnover demeure élevé (12% en 2023) et les difficultés de recrutement persistent, en particulier pour les métiers de la gestion immobilière locative sociale (16% de turnover en 2023).

Activités



Emploi, ressources humaines



ENJEUX

- Trouver de nouvelles sources de financement et poursuivre les efforts de lobbying auprès de l'État pour augmenter les subventions, afin de répondre à la hausse des coûts opérationnels, tout en préservant les limites des redevances.
 - Organiser la vie des résidences sociales autour de projets socio-éducatifs et d'animation collective pour assurer le versement de prestations qui reposent sur ces critères CAF.
 - Encourager les propriétaires à louer à des prix abordables en communiquant sur les dispositifs d'aides mobilisables (prime d'intermédiation locative).
-
- Préserver la considérable autonomie des salariés de la branche qui confère un attrait distinctif à HLA.
 - Communiquer plus régulièrement sur les avantages socio-économiques du secteur (13^{ème} mois de salaire, primes d'activités, prise en charge de la mutuelle par l'employeur).
 - Renforcer l'attractivité du secteur en investissant pleinement la gestion des emplois et des parcours professionnels : recrutements des stagiaires et alternants en fin de contrat (55 contrats d'alternance ayant abouti à des contrats CDD ou CDI en 2023), plaidoiries en faveur de formations universitaires dédiées afin de répondre aux besoins en compétences spécifiques.

Les grands enjeux de la branche HLA liés à la pérennité économique des structures

Un environnement économique dont les contraintes se renforcent dans une période où les structures doivent maintenir leur attractivité

CONTEXTE

Comme de nombreuses activités associatives, les structures HLA sont confrontées à des **contraintes économiques croissantes**. D'une part, elles doivent composer avec les évolutions du marché du logement et une progression de leurs coûts de fonctionnement (prix du bâti, coûts énergétiques...). D'autre part, dans de nombreux cas, les subventions étatiques ne suffisent plus à couvrir ces coûts, et les plans de subventions départementaux ne répondent pas toujours à l'accroissement des besoins des structures.

Sur certaines prestations comme le domaine de la rénovation thermique, la **concurrence s'accroît**, et l'accès à une part significative de financement est conditionné par la réussite à des appels d'offres qui représentent désormais 16% des financements des structures. Pour certains services et activités, les structures de la branche se sentent parfois désavantagées par rapport à d'autres opérateurs du logement. Ces évolutions constituent des défis susceptibles de bousculer les modes de fonctionnement des associations.

La capacité à attirer des profils qualifiés demeure un enjeu essentiel des structures de la branche HLA qui ressentent un **déficit d'attractivité**. Bien que les conditions salariales semblent proches de la moyenne du secteur sanitaire et social, le turnover demeure élevé (12% en 2023) et les difficultés de recrutement persistent, en particulier pour les métiers de la gestion immobilière locative sociale (16% de turnover en 2023).

ENJEUX SPÉCIFIQUES SOLIHA



Développement de nouvelles activités

- Développer un nouveau portfolio d'activités afin d'appréhender les nouveaux enjeux (rénovation énergétique, activités rémunératrices).

Publics visés

- Inclure des services à destination de nouveaux publics à accompagner (personnes âgées, personnes à mobilité réduite, propriétaires de logements à rénover)
- Prévoir la réalisation d'un diagnostic du logement pour conforter le maintien à domicile et faciliter le retour à domicile (personnes handicapées, ou âgées).



Emplois émergents

- Adapter les postes aux évolutions du secteur : thermicien, technicien habitat, conseiller technique rénovation autonomie et non décence.



Les grands enjeux de la branche HLA liés à l'accompagnement des publics

Un contexte social qui complexifie les attentes adressées aux structures et les modalités d'intervention des salariés de la branche

CONTEXTE

Les structures font face à une demande qui se complexifie : demande croissante de logements et de réhabilitation, surtout dans des régions de tension comme l'Île-de-France. Les difficultés pour répondre à toutes ces attentes entraînent un allongement des séjours dans les FJT, où les résidents restent faute d'alternatives. La hausse des coûts du logement et de la réhabilitation limite le développement de l'offre disponible dans un contexte de reprise au ralenti des activités post-COVID-19.

L'augmentation des difficultés socio-économiques et des fragilités psychologiques des résidents compliquent la gestion quotidienne des résidences sociales. Cela se traduit par la nécessité de mobiliser des solutions complémentaires pour accompagner les personnes et par le développement de nouvelles compétences pour les salariés. Les espaces communs sont désinvestis, augmentant l'isolement, et les barrières linguistiques et sociales des publics accueillis entravent les interactions.

Face à ces défis, **les salariés peuvent ressentir une perte de sens et de valeurs associatives**, notamment lorsqu'ils rencontrent des difficultés pour proposer des solutions de logement et d'accompagnement pour les bénéficiaires.

Activités



Fonctionnement des structures



Emploi, ressources humaines



ENJEUX

- Élaborer conjointement des solutions de logement avec les différentes structures pour prévenir les risques locatifs (impayés, expulsion), notamment dans les lieux de tensions (Île-de-France...).
 - Consolider les partenariats des foyers de jeunes travailleurs avec les acteurs locaux menant des actions en faveur de la jeunesse pour améliorer la coordination avec les services médico-sociaux et les structures d'accueil des jeunes (Points accueil et écoute jeunes, Maison des adolescents).
 - Développer un accompagnement adapté aux nouvelles précarités des bénéficiaires, consistant en une aide administrative et organisationnelle pour leur faciliter l'accès aux dispositifs financiers étatiques.
 - Accompagner les bénéficiaires dans l'accès et le maintien dans l'emploi en incluant des missions de soutien en leur direction (cours de langue, accompagnement administratif...) pour favoriser leur autonomisation.
 - Adapter les interventions et l'offre d'activités aux demandes des bénéficiaires et des résidents, en particulier sur la sensibilisation aux enjeux climatiques (tri des déchets, gestion de l'éco-anxiété...).
-
- Utiliser davantage les outils numériques mis à disposition pour la gestion des usagers et des hébergements tout en assurant la continuité du contact humain.
 - Ajuster régulièrement l'éventail de solutions de logements proposés pour correspondre à l'évolution des profils des demandeurs de logements sociaux.
 - Accompagner les résidents pour préparer la suite de leur parcours à l'issue de leur séjour au sein d'une résidence sociale (solution de logement à long-terme).
 - Impliquer les résidents dans la vie de l'établissement des FJT via des conseils de jeunes pour garantir leur participation active dans les projets d'établissements.
-
- Développer l'offre de résidences et de projets dans les lieux d'intersectionnalité des inégalités socio-économiques : milieux ruraux, départements et collectivités d'Outre-Mer...
 - Continuer d'encourager l'accès à la formation continue (63% des salariés formés en 2023), notamment sur les thématiques liées à la santé mentale et à la gestion de conflits.
 - Accompagner un changement de pratiques vers davantage de numérique : 90% des structures de la branche identifient des compétences numériques à faire évoluer, ce qui nécessite un suivi plus important de formations dans le domaine de l'utilisation des outils numériques et informatiques.

2

2. Volet social

- A. Estimation des effectifs
- B. Caractéristiques des salariés
- C. Flux d'emploi
- D. Rémunérations

Estimation des effectifs salariés de la branche en 2021

Les effectifs salariés de la branche en 2021

Le décompte des effectifs de la branche HLA conduit à plusieurs estimations qui dépendent fortement des définitions adoptées, et qui traduisent la diversité des modes d'intervention.

La compilation des DADS permet d'estimer le nombre d'intervenants dans une structure de la branche HLA au cours de l'année 2021, dernière année disponible pour cette source de référence.

Cette première estimation repose sur les conditions appliquées pour la définition des emplois principaux, des postes annexes et non-annexes : un poste est non annexe si la rémunération annuelle nette est supérieure à 3 SMIC mensuels ou si la durée d'emploi dépasse 30 jours et 120 heures et 1,5 heures par jour. Si le poste ne remplit aucune de ces deux conditions, il est considéré comme annexe.

L'indicateur des salariés en emploi principal est l'indicateur privilégié dans ce volet : il représente la quasi-totalité des heures travaillées au sein de la branche (94%).



14 784 postes correspondant à l'ensemble des intervenants dans une structure de la branche au cours de l'année 2021, y compris lorsqu'il s'agit d'interventions correspondant à un emploi secondaire sur une durée réduite ou un faible volume d'heures



10 932 emplois principaux dans une structure de la branche au cours de l'année 2021, qui satisfont les conditions de durée, de volume d'heures et de rémunération, à savoir si la rémunération nette annuelle est supérieure à 3 SMIC mensuels et si la durée d'emploi dépasse 30 jours et 120 heures et 1,5 heures par jour

Les postes occupés

Un salarié ayant travaillé dans deux établissements différents au cours de l'année est comptabilisé deux fois. L'analyse au niveau des postes occupés permet de prendre en compte l'emploi sur des postes de faible intensité et les emplois annexes.

Les salariés en emploi principal

Un poste est considéré poste principal s'il atteint certains seuils en termes de rémunération et de volume de travail : rémunération nette annuelle supérieure à 3 SMIC mensuels ou si la durée d'emploi dépasse 30 jours et 120 heures et 1,5 heures par jour.

Les effectifs selon les activités principales

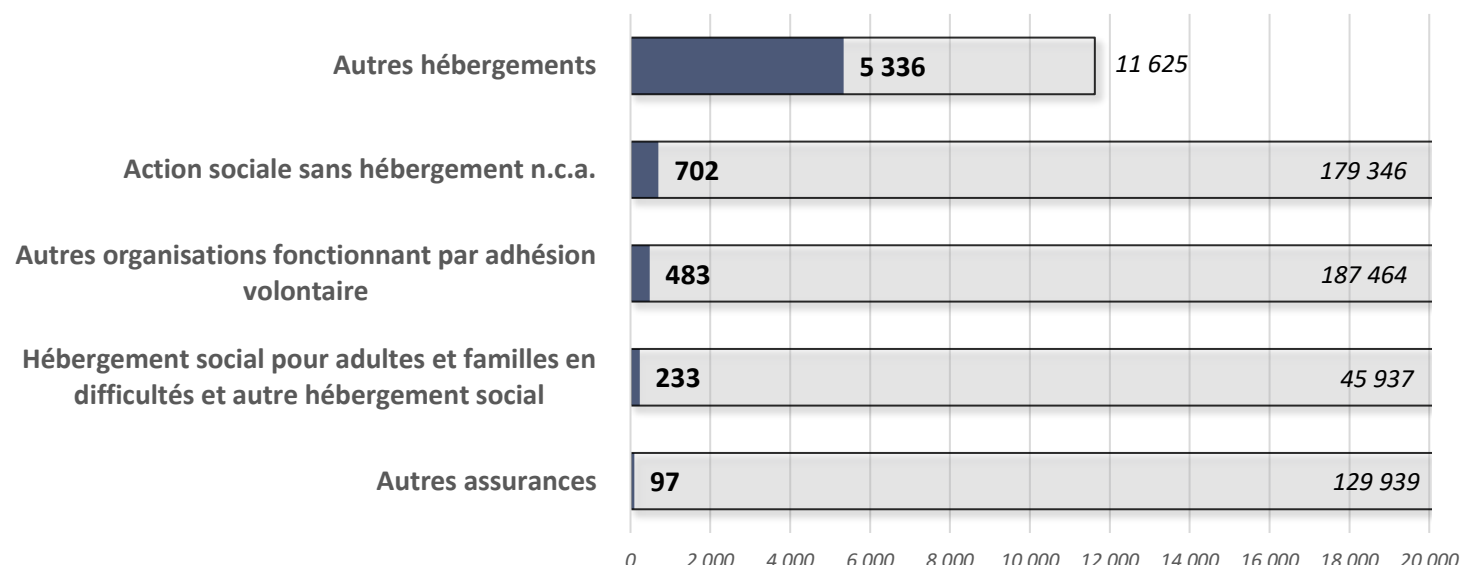
En 2021, les salariés de la branche HLA exercent pour une large majorité (76%) dans des structures dont l'activité principale exercée correspond à la catégorie « Autres Hébergements » (code 55.90Z) au sein de la nomenclature d'activité détaillée (NAF-732).

La correspondance ne porte que sur les personnels présents au 31/12, soit environ 7 000 salariés en 2021.

Sur cette base, les trois quarts (76%) des salariés travaillant dans une structure rattachée à la branche HLA ont comme activité principale le secteur « Autres Hébergements » (Naf 55.90Z), soit 5 336 salariés présents au 31 décembre 2021 parmi les 11 625 de l'activité.

Ce rattachement majoritaire permet de suivre les indicateurs économiques publiés par l'Insee et l'Acosse au niveau de la nomenclature d'activités française. En particulier, cette correspondance permet d'estimer les évolutions récentes des effectifs sur le périmètre de la Convention Collective.

Effectifs salariés au 31 décembre 2021 de la branche HLA
dans les principaux secteurs NAF, en 2021



Source : Fiche DADS 2021

2. Volet social

Périmètre de l'emploi salarié

En 2023, l'emploi principal salarié poursuit sa croissance dans la branche HLA

L'agrégation des déclarations sociales n'étant disponible que jusqu'à l'année 2021, il est nécessaire de mobiliser les données fournies par l'Acosse et l'Urssaf pour produire une estimation plus récente des effectifs.

L'Acosse compile les Déclarations Sociales Nominatives de façon trimestrielle, ce qui permet de disposer des évolutions des effectifs salariés jusqu'en 2022 pour l'ensemble des secteurs d'activités au niveau de la NAF-732. Il est donc possible d'estimer l'évolution de l'emploi salarié de la branche HLA à partir des variations pondérées des effectifs dans les principaux secteurs détaillés qui la composent. Cette estimation est ainsi estimée à +2,7% en 2022.

Pour 2023, l'Urssaf produit des estimations de l'emploi salarié trimestriel à un niveau légèrement plus agrégé (Naf-88). À partir de cette source, on estime l'évolution de l'emploi salarié dans la branche HLA à +1,8% en 2023.

On estime à partir de ces éléments que l'emploi salarié de la branche HLA a atteint 11 436 salariés en 2023.

Taux de croissance estimé de l'emploi salarié



Trajectoire estimée de l'emploi salarié



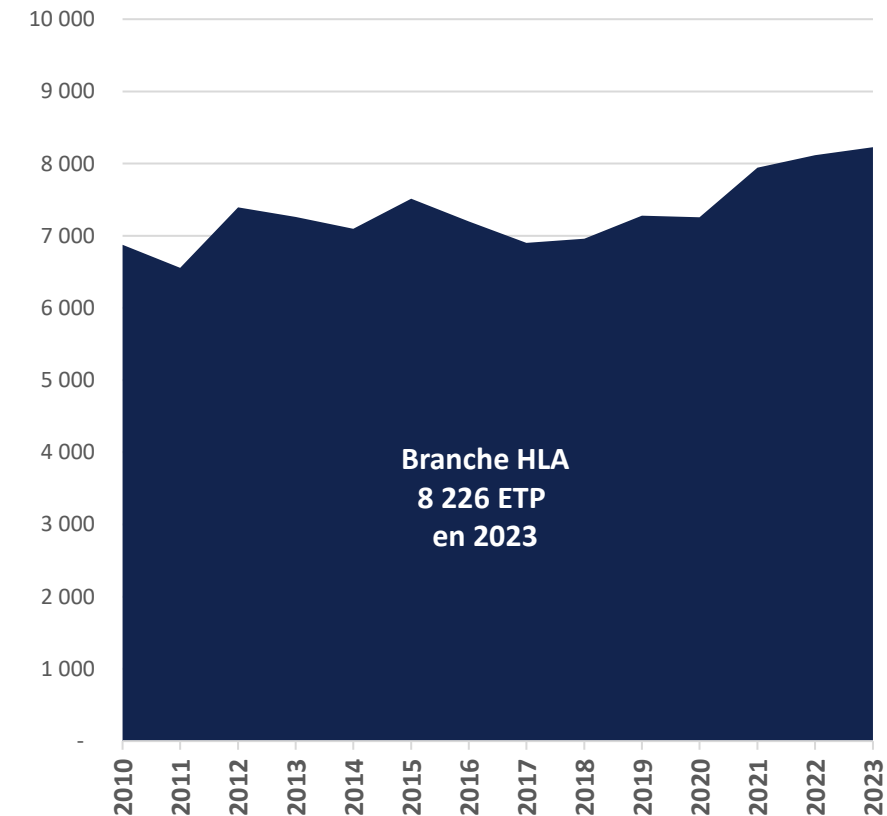
Source : DADS 2010-2021 et projection Quadrat-études sur la base des évolutions des effectifs salariés proposées par l'Acosse en NAF-732 pour 2022 et par l'Urssaf en NAF-88 pour 2023 ;
URSSAF

Le nombre d'ETP atteint 8 200 en 2023, en progression annuelle de +1,3% sur la dernière décennie

Les 11 436 salariés en emploi principal que compte la branche en 2023 correspondent à 8 226 ETP. Ils réalisent 94% du nombre total d'heures travaillées dans la branche HLA (travail occasionnel inclus).

En plus de ces salariés, on dénombre environ 4 000 postes annexes en 2023, qui ne cumulent que 6% du nombre total d'heures travaillées dans la branche. Ils correspondent à des postes occupés par des salariés qui ont travaillé en moyenne 37 jours ouvrés dans l'année et dont l'intervention dans la branche ne correspond pas à leur activité principale. Cette durée moyenne est stable sur 10 ans (la moyenne était de 36 jours ouvrés en 2013).

Trajectoire estimée du nombre d'ETP dans la branche HLA



La part des CDD à 15% des effectifs

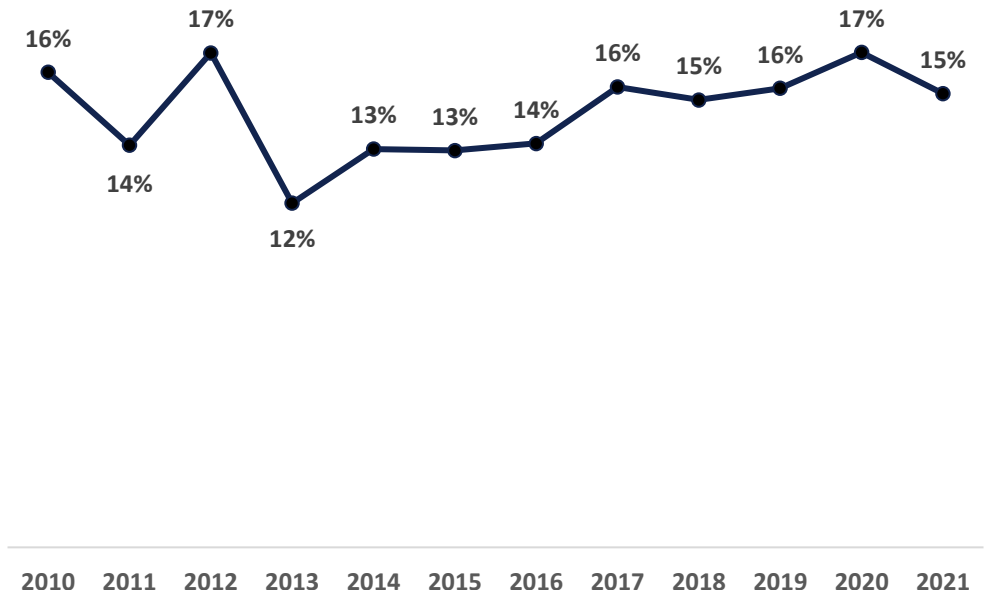
Entre 2010 et 2021, la part des CDD dans les effectifs salariés (hors alternance) s'est inscrit sur une tendance légèrement croissante au cours des dernières années pour se stabiliser autour de 15% en 2021, soit environ 1 500 salariés. Ce ratio est dans l'ordre de grandeur du taux constaté dans l'ensemble des secteurs des activités sanitaires et sociales.

La forme d'intervention majoritaire dans la branche reste le CDI, qui en 2021 concerne 8 400 salariés (9 700 en 2023).

Répartition de la population des salariés en CDD ou en CDI par contrat en 2021



Part des CDD parmi les salariés de la branche



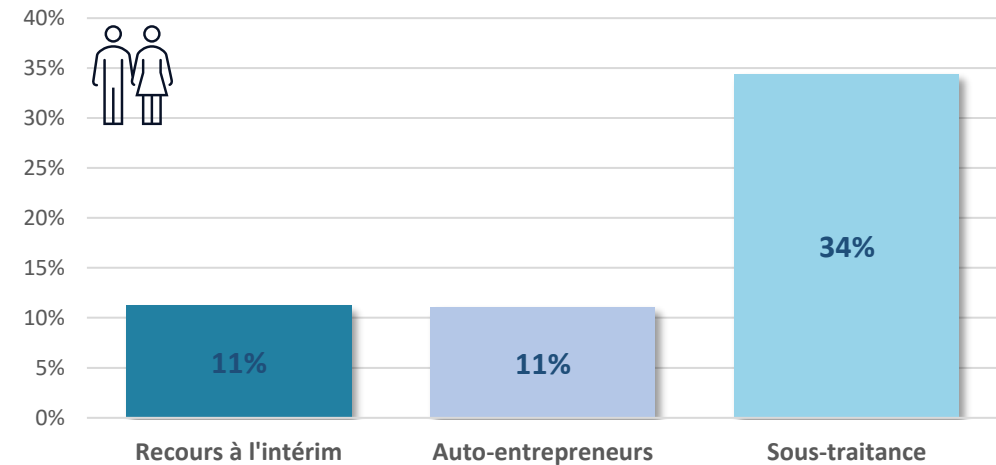
Un recours au personnel extérieur limité

Les structures de la branche HLA sont amenées à faire appel à du personnel extérieur pour certaines fonctions spécifiques (entretien...). Ainsi, 57% des structures recourent à au moins un des trois dispositifs examinés dans l'enquête.

- Le recours à la **sous-traitance** est le plus diffusé avec plus d'un tiers d'associations concernées et un montant global consacré à la sous-traitance de près de 7 M€, soit environ 1% du budget total. On estime que ce montant correspond à 160 équivalents temps plein sous formes d'interventions fractionnées et diverses dans leur contenu.
- Le **recours à l'intérim** est peu diffusé dans la branche. En effet, 11% des structures sont concernées pour un budget total inférieur à 0,9 M€, ce qui représente à peine 20 etp au total et moins de 0,1% du budget des structures. Le taux de recours dans la branche est aussi nettement inférieur (0,3%) à la moyenne constatée dans les activités sanitaires et sociales (0,9% selon l'Observatoire de l'intérim).
- La proportion de structures ayant contractualisé avec des **auto-entrepreneurs** est également limitée (11%) pour un montant total de moins de 0,2 M€. Cela ne correspond qu'à quelques emplois en etp.

Le recours au personnel extérieur apparaît limité dans la branche HLA. Les montants qui y sont consacrés ne correspondent qu'à moins de 200 emplois en etp. La sous-traitance est le dispositif le plus mobilisé et concerne plutôt des fonctions dont l'externalisation repose sur des motivations de compétences non représentées dans les associations.

Proportion de structures ayant recours à différentes formes de personnel extérieur



Traduction en etp des budgets consacrés aux dispositifs de recours à du personnel extérieur



La part d'alternants atteint 4,5% des effectifs de la branche en 2021

Parmi les salariés en alternance, on distingue :

- Les contrats d'apprentissage (435 contrats en 2023)
- Les contrats de professionnalisation (20 contrats en 2023)
- En 2023, 55 contrats d'alternance ont abouti à un CDD ou à un CDI en fin de contrat, soit près de 10% des alternants

En 2021, dernière année disponible pour faire des comparaisons intersectorielles, le pourcentage de salariés en alternance dans la branche HLA (4,5%) était supérieur à celui observé au niveau national (3,4%). En 2023, la part d'alternant a légèrement diminué, à 4,0% du nombre de salariés.

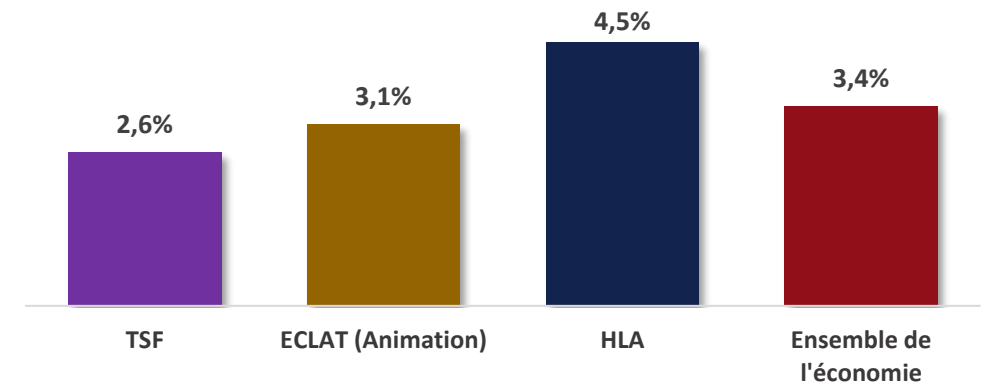
Même si l'alternance n'est pas encore répandue dans l'ensemble des métiers HLA, elle bénéficie d'une image positive :

« Il n'y avait pas de culture de l'alternance dans le milieu du médico-social, donc on essaie vraiment de le développer, pour fidéliser, former des jeunes. Donc oui, on commence, même avec les stagiaires. Il y a quelques écoles qui proposent de l'alternance »

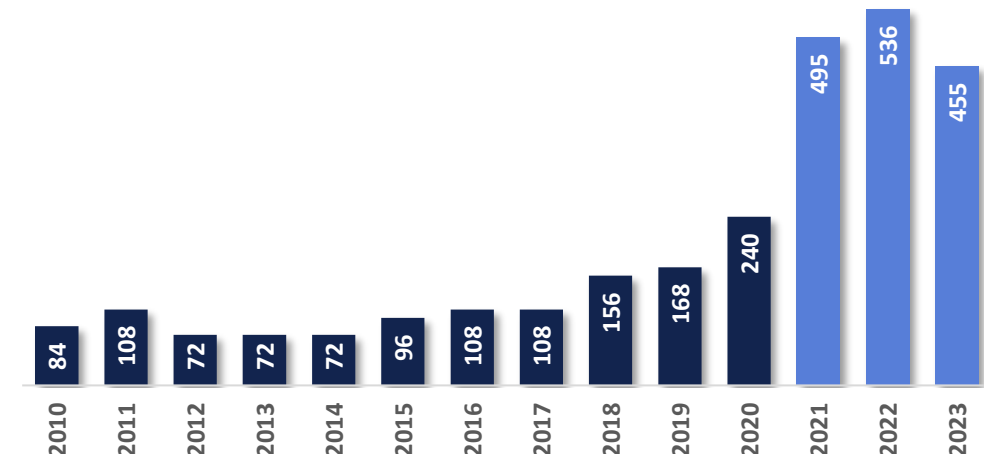
- Directeur FSJT

En outre, les structures de la branche constituent un lieu d'accueil privilégié de volontaires du **service civique** : en 2023, 14% des structures de la branche ont fait appel à ces volontaires. Les activités réalisées par les structures de la branche HLA correspondent aux domaines dans lesquels cet engagement volontaire peut être effectué (santé, éducation pour tous, solidarité).

Part des alternants : comparaison intersectorielle (2021)



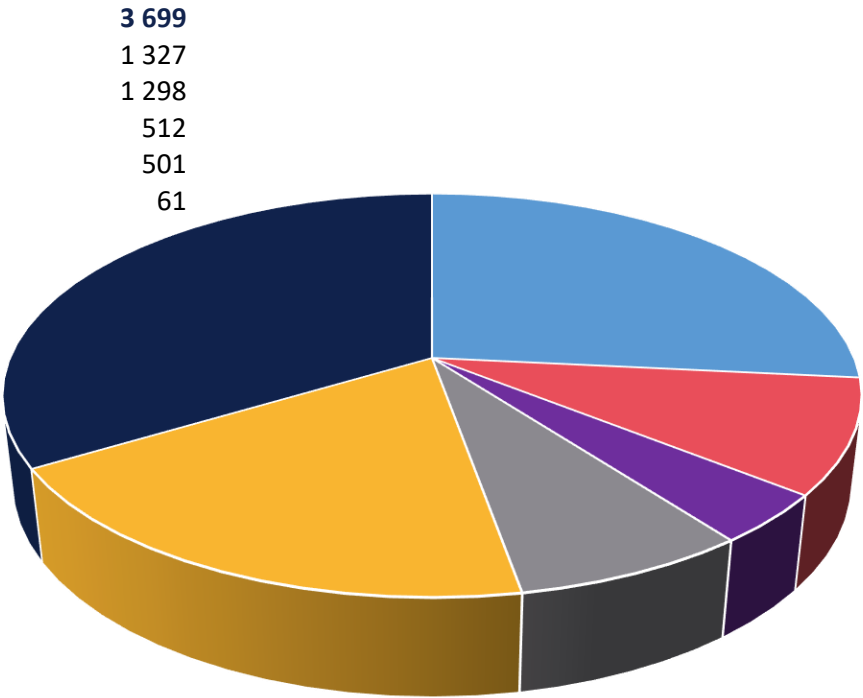
Evolution du nombre d'alternants dans la branche HLA



Répartition des effectifs par métier

Métiers de l'accompagnement du public (34%)	
Animateur socioculturel / Agent social	1 327
Éducateur spécialisé	1 298
Conseiller social et familial	512
Responsable lieu de vie / Responsable de maintenance	501
Aide médicale et psychologique	61

Métiers du fonctionnement de la résidence (19%)	
Agent de sécurité et de surveillance	682
Agent d'entretien	517
Agent d'accueil	422
Agent de restauration	217
Cuisinier	158
Gardien d'immeuble	113



Métiers de la direction et du développement politique (27%)	
Direction	1 460
Agent administratif	573
Agent comptable ou financier	465
Employé de bureau	426

Métiers du pilotage, des enquêtes et des études (9%)	
Conseiller technique et habitat	563
Chargé de projet ou de mission	320
Chargé d'études	125

Métiers de la gestion immobilière locative sociale (4%)	
Gestionnaire locatif social	424
Cadre des chantiers	12

Métiers de la construction et de la rénovation (8%)	
Agent de maintenance	536
Technicien / Thermicien	258
Ouvrier du bâtiment	32

Synthèse des portraits des salariés par famille de métier

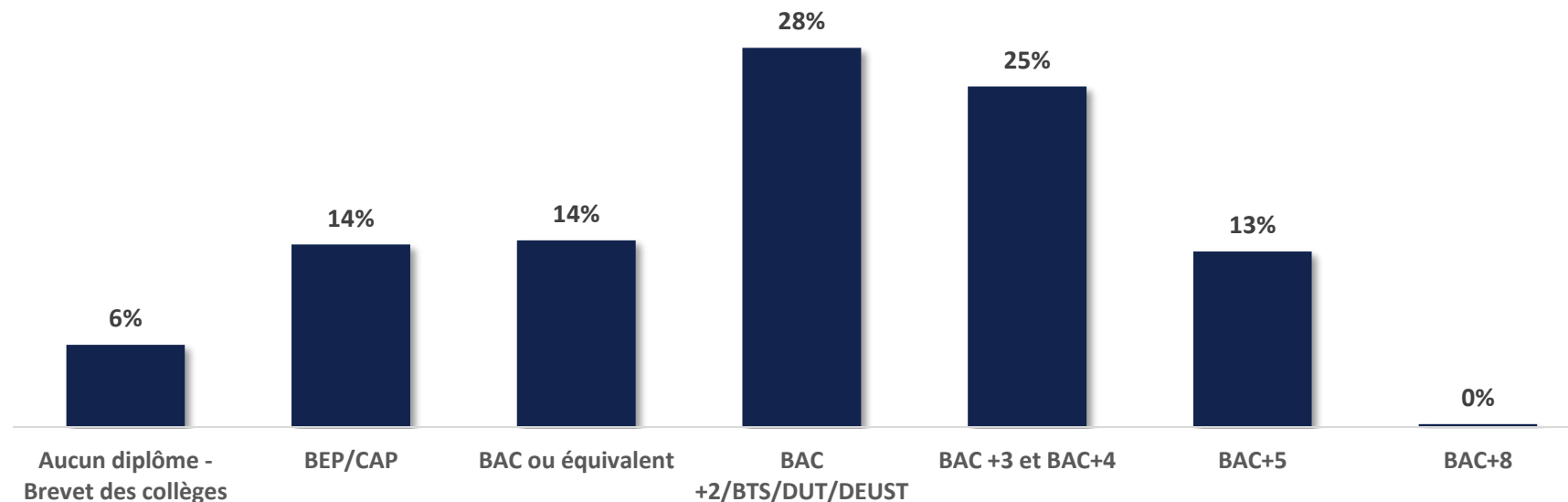
	Ensemble HLA	Accompagnement du public	Direction / Dev. politique	Fonctionnement de la résidence	Pilotage, enquêtes et études	Construction et rénovation	Gestion immobilière locative sociale
Contrats de travail							
CDI	86%	86%	92%	78%	89%	96%	94%
CDD	10%	10%	5%	21%	10%	3%	3%
Autres contrats	4%	4%	3%	1%	2%	1%	3%
Ancienneté							
Moins de 1 an	20%	23%	12%	27%	17%	18%	16%
Entre 1 et 2 ans	29%	31%	27%	27%	35%	25%	27%
Entre 2 et 5 ans	11%	12%	13%	7%	14%	12%	16%
Entre 5 et 10 ans	18%	19%	20%	14%	17%	25%	24%
Plus de 10 ans	21%	15%	29%	25%	17%	19%	17%
Tranche d'âge							
Moins de 25 ans	9%	17%	2%	5%	9%	1%	5%
Entre 25 et 34 ans	27%	35%	15%	16%	39%	29%	16%
Entre 35 et 44 ans	23%	22%	23%	20%	21%	15%	20%
Entre 45 et 54 ans	13%	16%	33%	24%	20%	31%	24%
Plus de 54 ans	28%	10%	26%	35%	11%	23%	35%
Genre							
Taux de féminisation	67%	75%	77%	58%	57%	21%	74%

Une population salariée plus qualifiée que la moyenne du secteur tertiaire

La population salariée de la branche HLA est plutôt qualifiée : près de 7 salariés sur 10 sont diplômés d'un niveau équivalent ou supérieur au BAC+2, contre 40% à l'échelle de l'ensemble du secteur tertiaire en France.

La répartition des salariés par niveau de diplôme est sans surprise hétérogène en fonction des métiers. Au sein des métiers de la direction et du développement politique, ainsi que de ceux du pilotage, des enquêtes et des études, la part des salariés diplômés d'un niveau équivalent ou supérieur au BAC+2 dépasse les 80%, quand elle s'élève à un tiers des salariés des métiers de la construction et de la rénovation et à 15% de ceux du fonctionnement de la résidence.

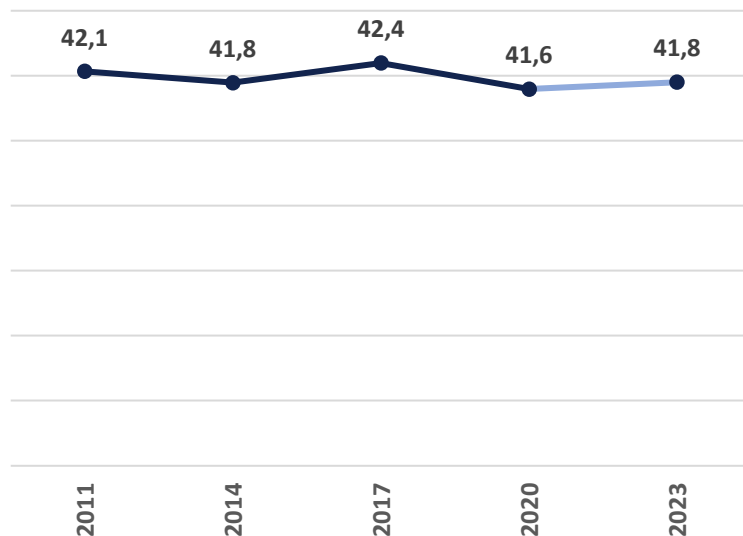
Répartition des effectifs selon le niveau de diplôme



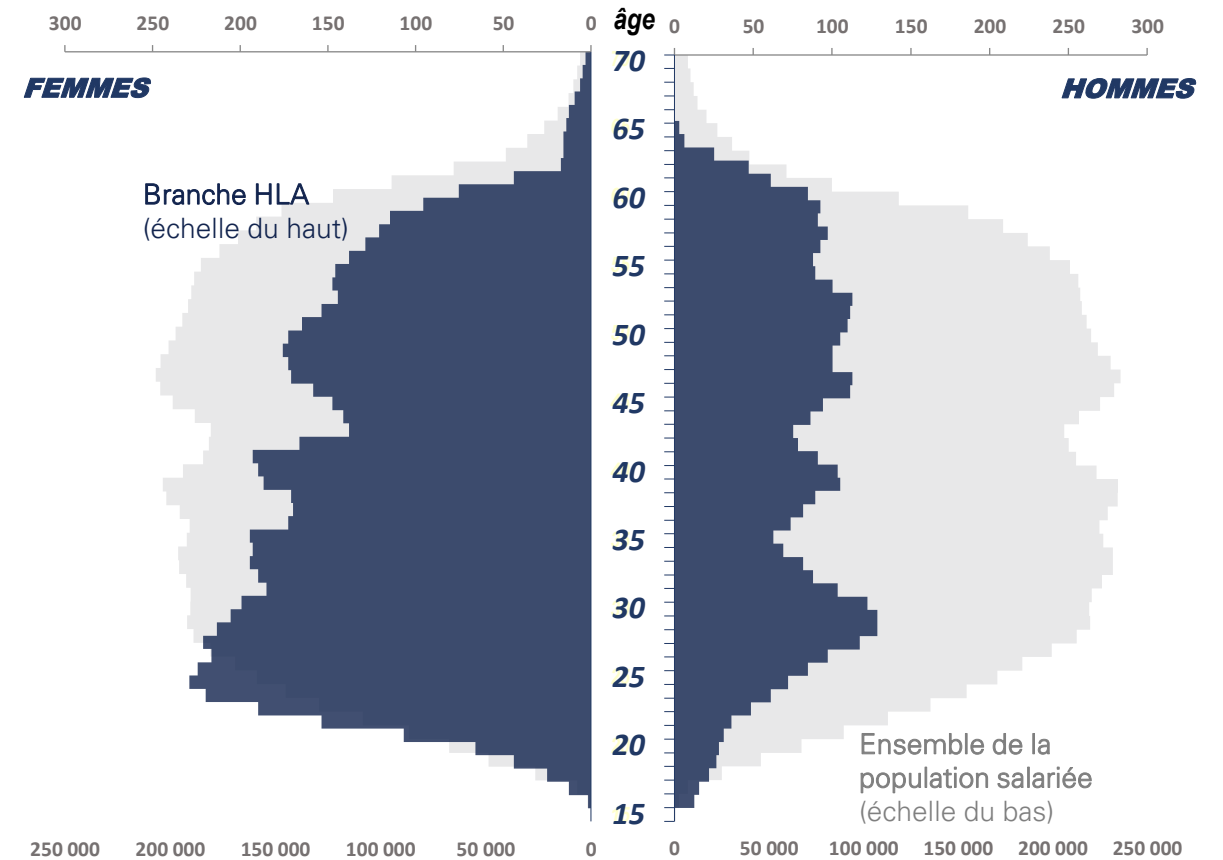
Une pyramide des âges qui traduit la féminisation de l'emploi mais aussi une distribution plutôt équilibrée selon les générations

L'âge moyen des salariés de la branche est stable ces dernières années : il est passé de 42,1 ans en 2011 à 41,8 ans en 2023.

Evolution de l'âge moyen des salariés dans la branche



Pyramide des âges des salariés de la branche en 2021



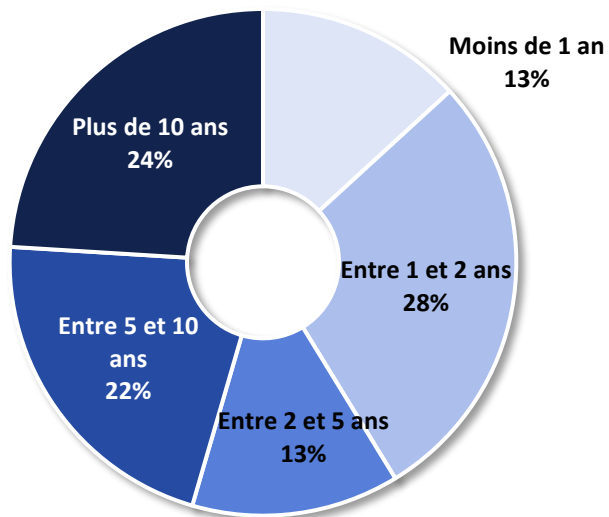
Source : DADS 2010-2021 et projection Quadrat-études sur la base des évolutions des effectifs salariés proposées par l'Acoass en NAF-732 pour 2022 et par l'Urssaf en NAF-88 pour 2023 ; URSSAF

L'ancienneté moyenne des salariés en CDI s'élève à 7,6 ans

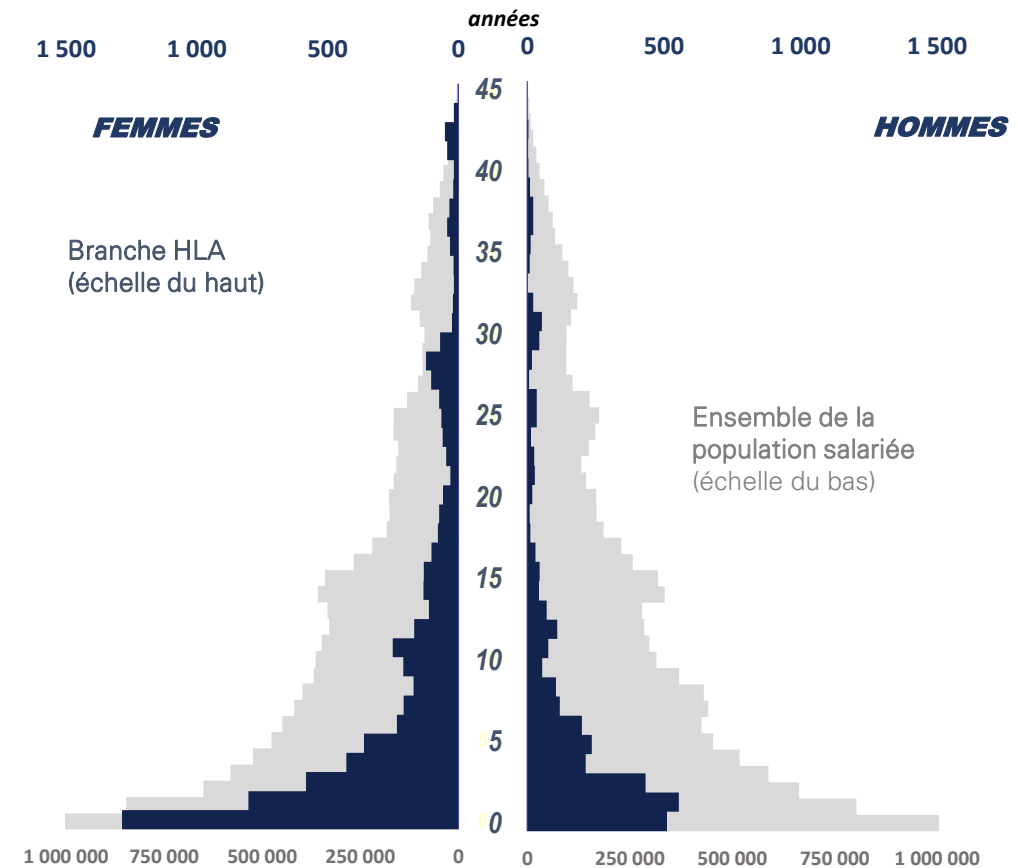
En 2023, l'ancienneté moyenne des salariés de la branche s'est établie à 7,6 ans parmi les salariés en CDI. L'ancienneté moyenne est plus élevée chez les femmes (8 ans) que chez les hommes (6,7 ans).

En considérant l'ensemble des salariés de la branche (salariés en CDD et en alternance inclus), l'ancienneté s'établit à 6,5 ans en moyenne.

Répartition des salariés en CDI par ancienneté



Pyramide de l'ancienneté des salariés en CDI de la branche en 2023



La part des seniors dans la branche HLA est de 28%

La part des seniors dans la branche HLA (28,4%) est proche de la moyenne nationale (28,1%).

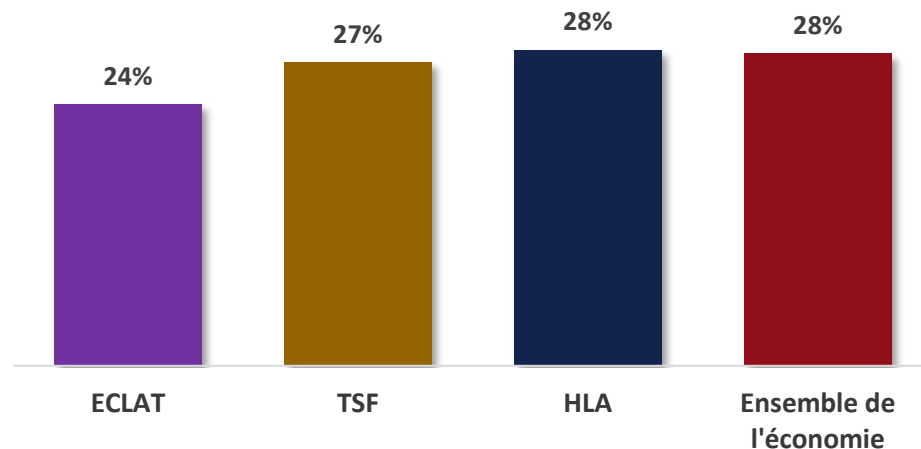
Elle se positionne toutefois à un niveau plus élevé que celui observé dans des branches connexes, comme la branche ECLAT ou celle du tourisme social et familial.

Au sein de la population des seniors, la part des « jeunes seniors » est importante : 3 seniors sur 4 sont âgés de moins de 60 ans.

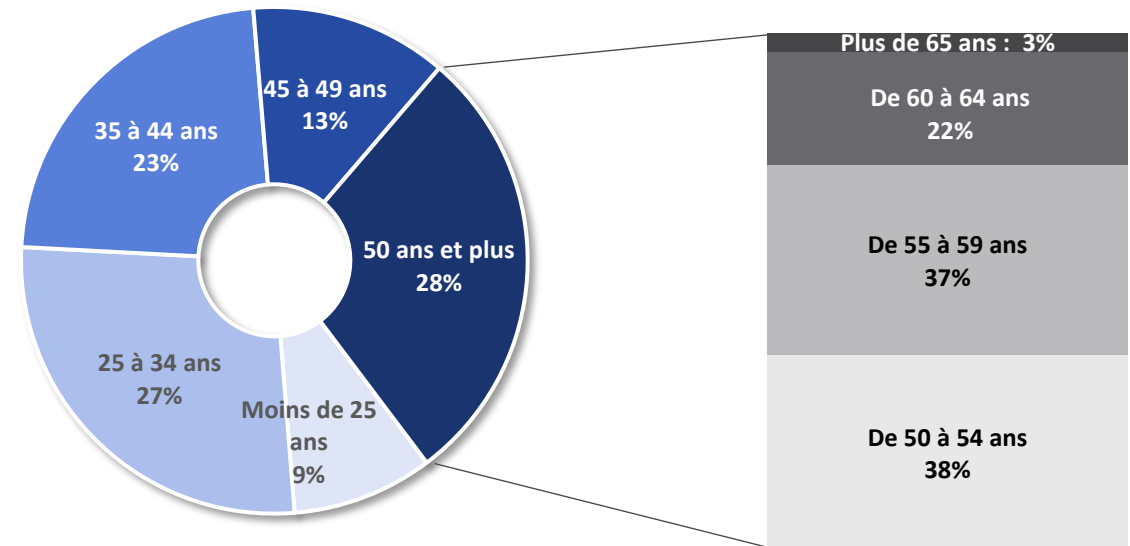


3 251 seniors
soit 28% des effectifs

Part des seniors : comparaison intersectorielle

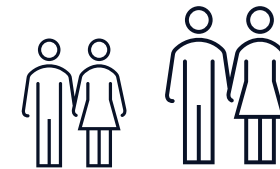


Répartition des effectifs par tranche d'âge



Le nombre de seniors croît légèrement moins rapidement que le reste de la population salariée

En 2023, le nombre de seniors évoluant dans la branche s'élève à 3 250. Ce chiffre est relativement stable ces dernières années : le nombre de seniors a été multiplié par 1,2 pendant la dernière décennie, soit une évolution légèrement moins rapide que celle de l'ensemble de la population salariée, impliquant que la part des seniors a diminué de deux points de pourcentage sur les 10 dernières années.



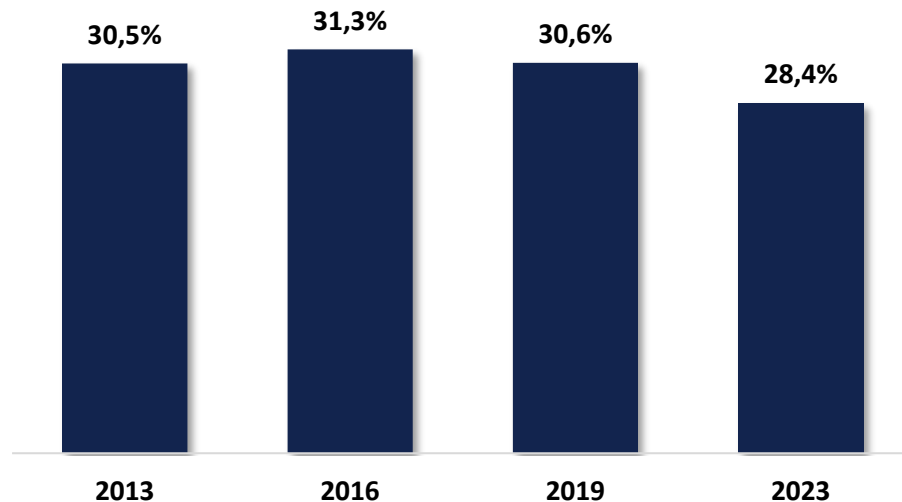
Le nombre de seniors

+20% en 10 ans

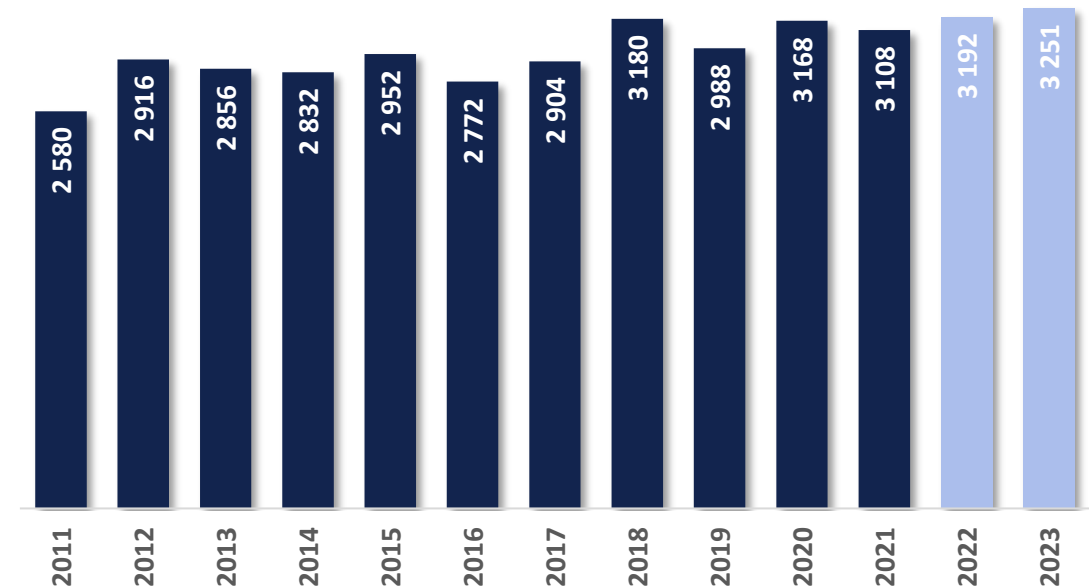
Le nombre de salariés

+30% en 10 ans

Évolution de la part des seniors dans la branche



Evolution du nombre de seniors dans la branche



Synthèse des flux d'emplois observés dans la branche en 2023

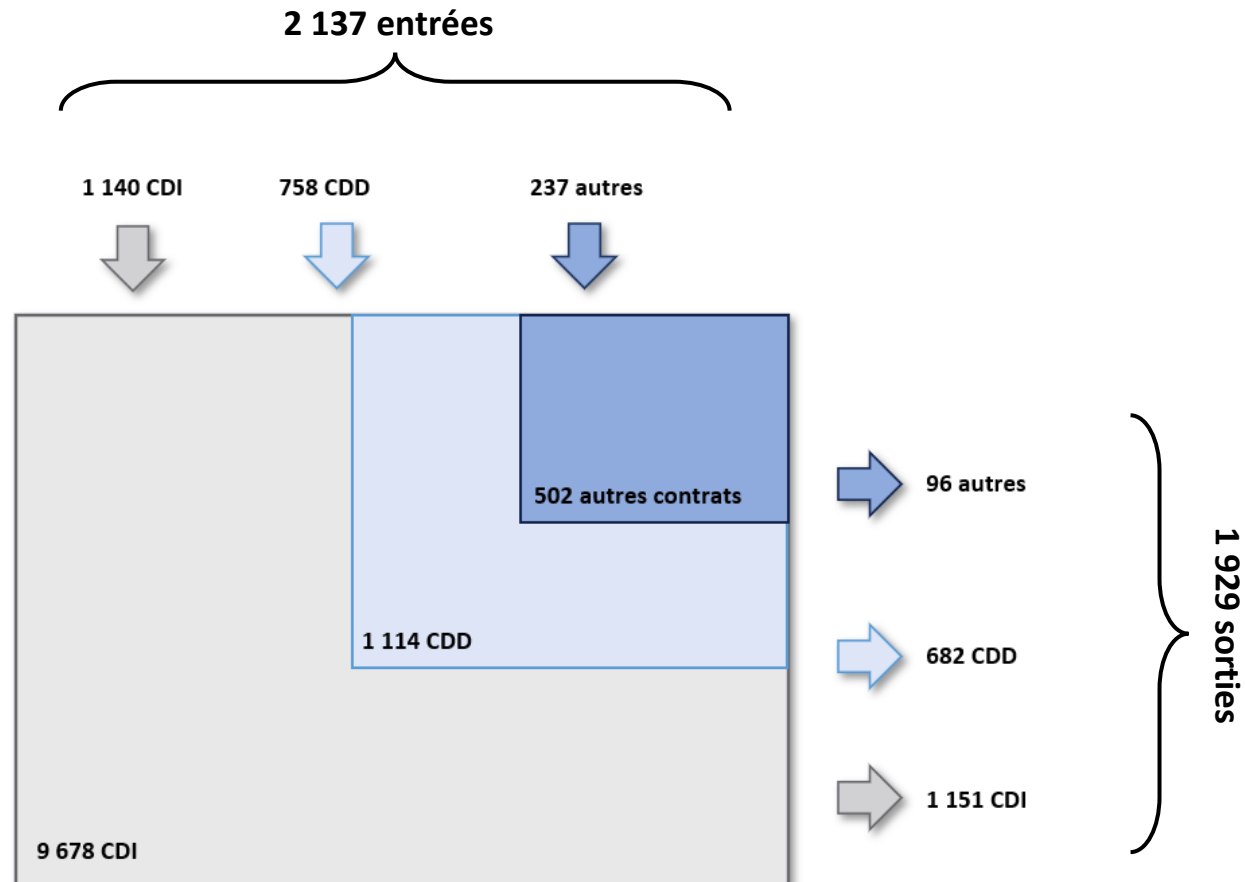


Turnover

12% parmi les salariés en CDI

18% parmi l'ensemble des salariés

La dynamique des flux d'emploi en 2023

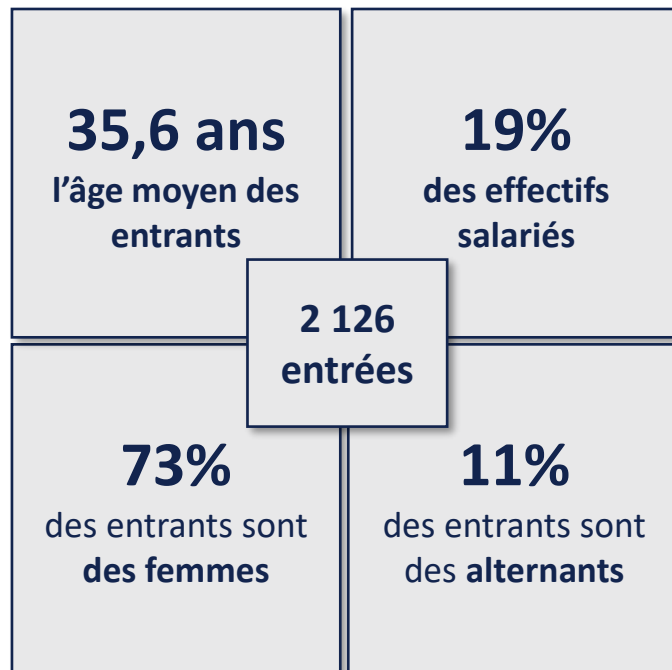


Autres contrats : contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation, contrats de stage.

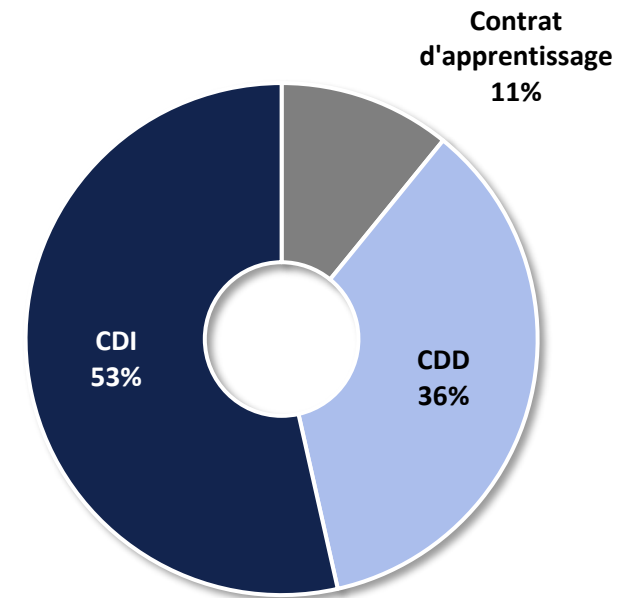
Plus de 2 000 entrées dans la branche en 2023

Ce volume de recrutements correspond à un taux d'entrée de 19%. Plus de la moitié des recrutements sont réalisés en CDI (53%) et un tiers en CDD (36%). La dynamique des recrutements dans la branche est également portée par la hausse de l'alternance, qui représente 11% des entrants en 2023.

Le profil des salariés entrants



Répartition des entrants selon le contrat



Plus d'une structure sur trois a fait face à des difficultés de recrutement en 2023

Les difficultés à recruter concernent particulièrement les établissements de grande taille et certains métiers, dont le métier de conseiller en économie sociale et familiale ainsi que les fonctions comptables et financières.

« On n'a pas eu de difficultés spécialement. (...) J'ai eu le temps pour faire des recrutements, j'ai pris du temps mais j'ai trouvé. La première méthode, c'est le climat de travail dans lequel on les fait travailler, notre bienveillance, je vois vraiment un attachement à la structure car nos salariés sont assez fidèles et attachés à l'identité de l'établissement. Aussi, on essaye de les faire participer, et de les impliquer dans les réflexions. Nous on reste dans le cadre de la convention collective et en plus y a la prime Ségur qui a été ajoutée. (...) »

- Directeur RH PACT-ARIM

Source : Entretiens HLA 2024

Part des structures faisant face à des difficultés de recrutement, par tranche d'effectifs

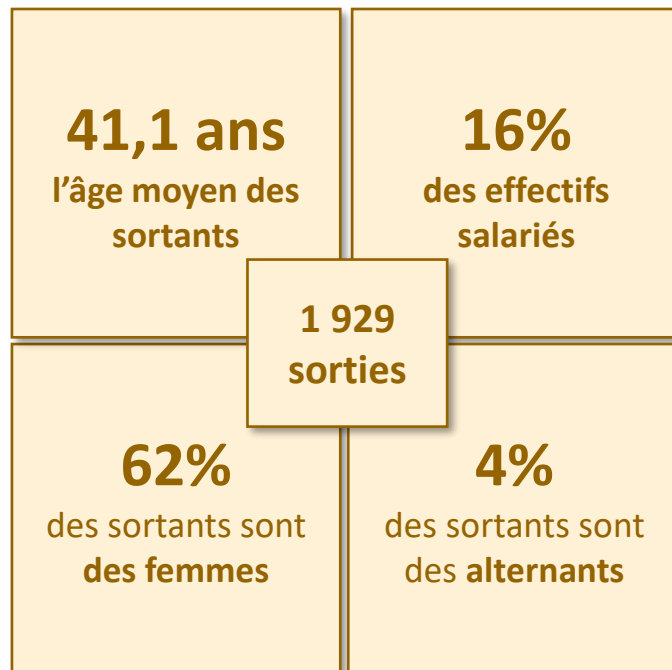


Source : Enquête HLA 2024

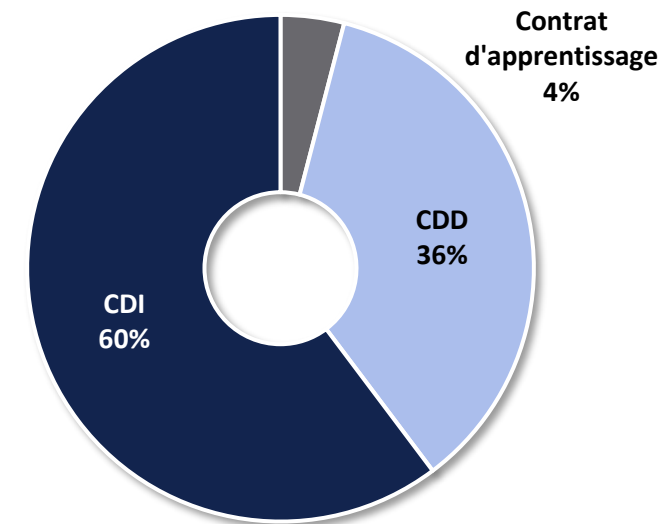
La branche enregistre 1 900 sorties en 2023

La part des contrats d'apprentissage est de 4% contre 11% parmi les sortants, traduisant ainsi l'augmentation du nombre d'alternants dans la branche.

Le profil des salariés sortants



Répartition des sortants par contrats de travail

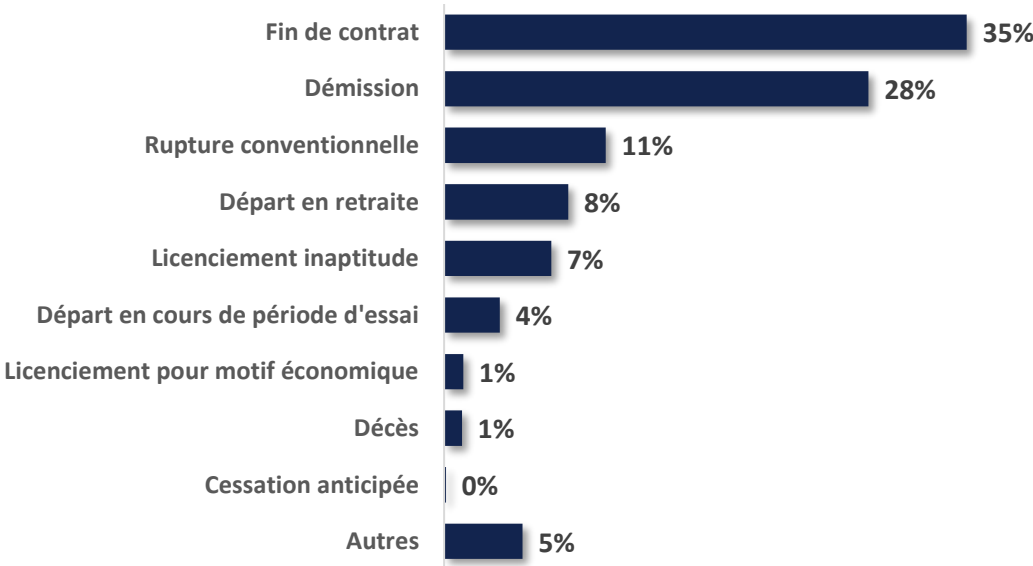


La démission concerne plus d'un départ sur 4 dans la branche

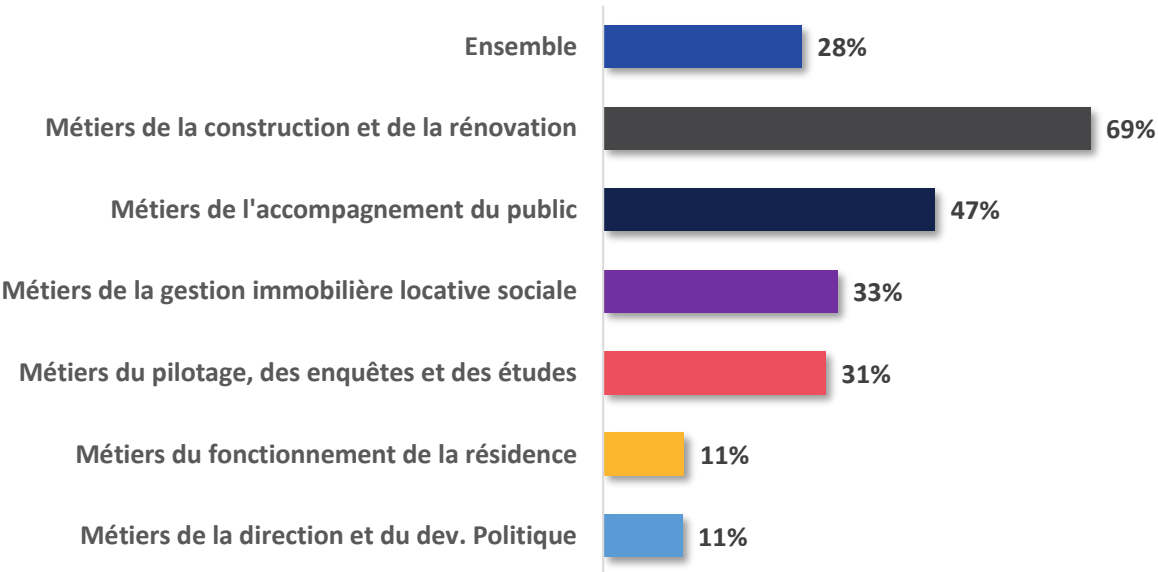
Les démissions sont particulièrement fréquentes parmi les métiers de la construction et de la rénovation (69% des motifs de départs) ainsi que parmi les métiers de l'accompagnement du public (47%).

Parmi les raisons évoquées lors des entretiens, **les horaires atypiques propres à la branche, le changement de la nature des missions au sein de certains métiers ainsi que le sentiment de perte de sens du métier vécu par certains salariés** apparaissent comme les raisons principales des démissions.

Répartition des départs par motif en 2023



Part des démissions dans les motifs des départs selon la famille de métier



Le turnover de la branche s'établit à 12% en 2023

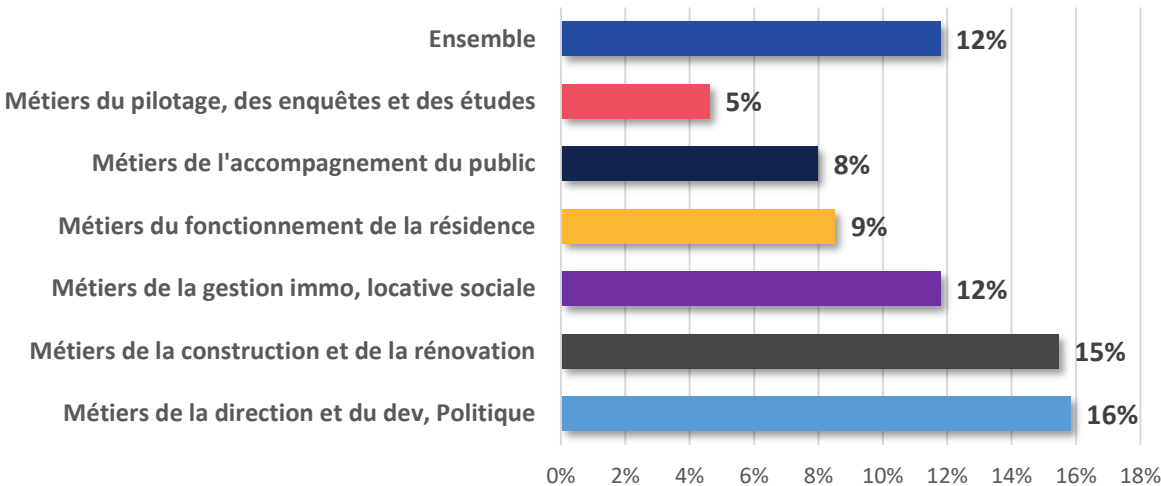
Le turnover est une mesure du renouvellement des effectifs salariés des structures : il s'agit de la somme des entrées et des sorties rapportées aux effectifs, en considérant uniquement les salariés avec un contrat CDI. Au niveau de la branche HLA, il s'est établi à 12% en 2023, avec de fortes disparités entre les familles de métiers (16% pour les métiers de la gestion immobilière locative sociale contre 9% des métiers du pilotage, des enquêtes et des études).

Le taux de sortie est particulièrement élevé parmi les métiers de la gestion immobilière locative sociale :

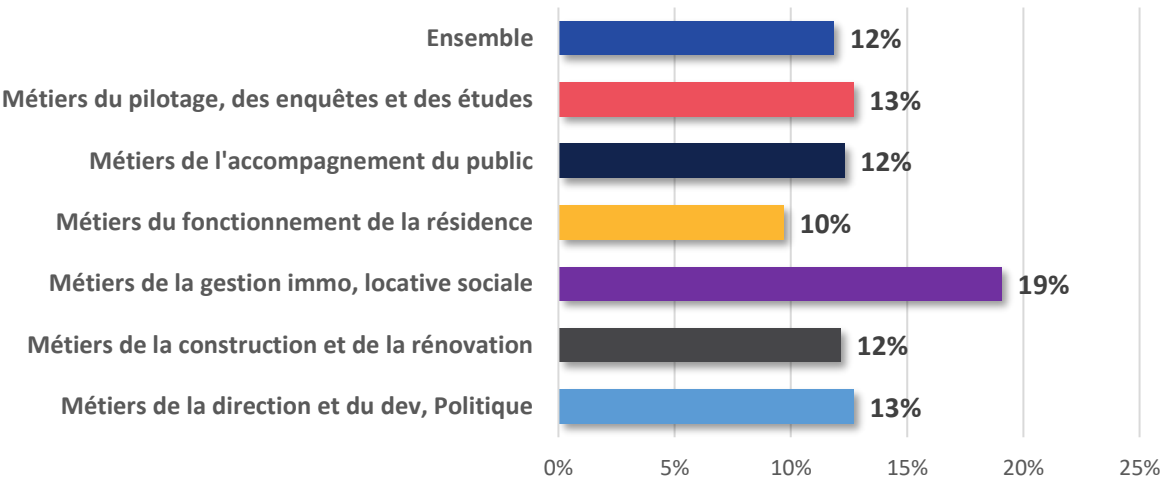
« On a des difficultés à recruter les gestionnaires locatifs. Ils sont peu et on cherche des gens qui ont des expériences dans ces agences donc c'est souvent ça qui bloque. »
- Directrice RH PACT-ARIM

Source : Entretiens HLA 2024

Part des entrants sur le total des effectifs de la famille de métier



Part des sortants sur le total des effectifs de la famille de métier



Source : Enquête HLA 2024

Périmètre : salariés avec un contrat CDI

Les flux d'emploi selon l'âge

Le turnover est fortement décroissant avec l'âge :

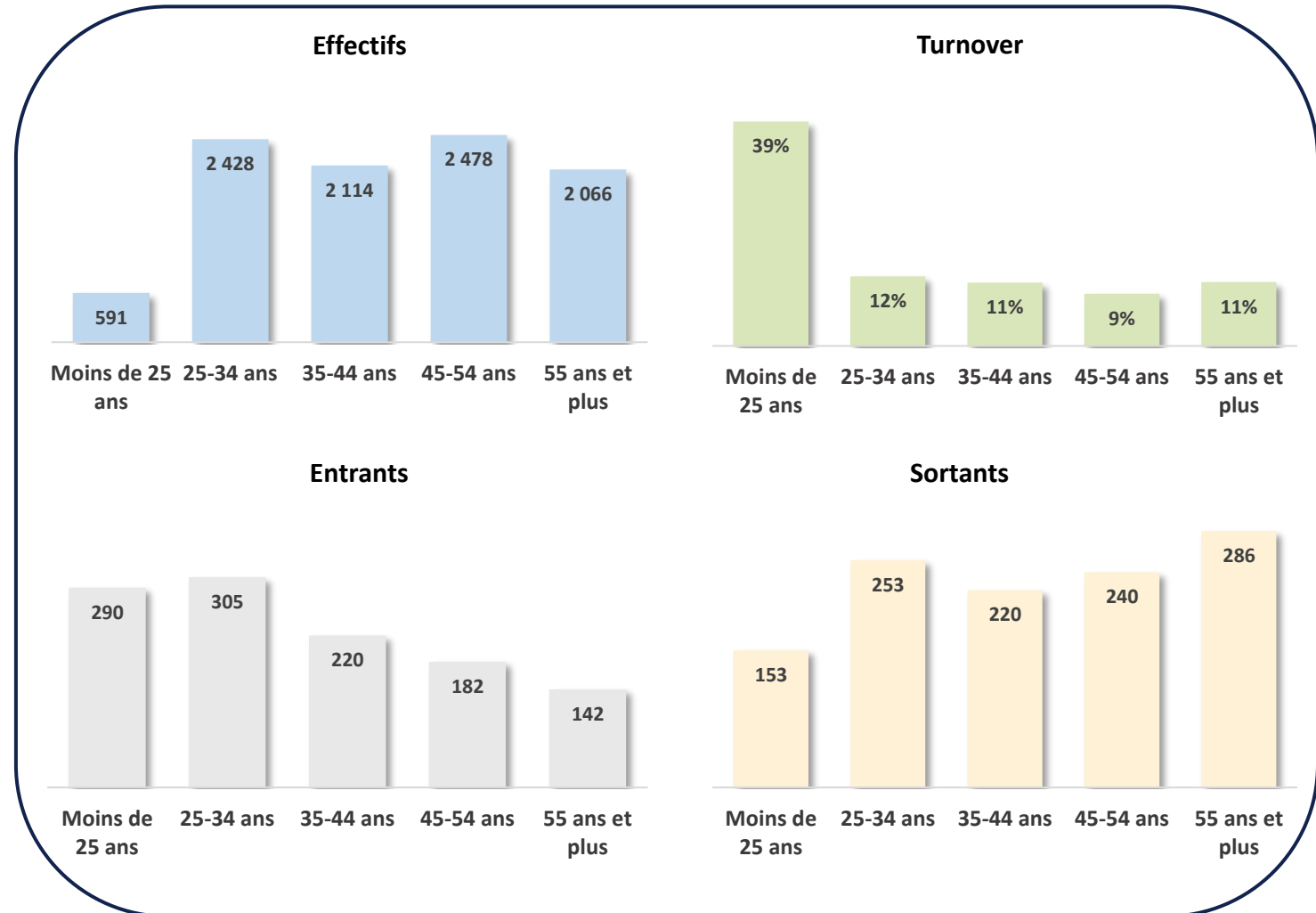
- Il atteint 37% en 2023 parmi les moins de 25 ans, contre 10% seulement parmi les salariés âgés de 55 ans et plus.
- 25% des recrutements concernent les personnes âgées de moins de 25 ans.
- Les départs sont eux portés par les 25-34 ans (22% des départs) après quelques années de travail au sein de la branche :

« Le rapport des jeunes au travail a changé. Les gens s'en vont, bougent beaucoup plus qu'avant, cherchent à avoir d'autres expériences en changeant d'emploi. »

- Directrice FSJT

« Pour les jeunes on est un très bon centre de formation, et au bout de 1 ou 2 ans ils s'en vont, chassés par les collectivités territoriales, car on donne de vraies compétences. »

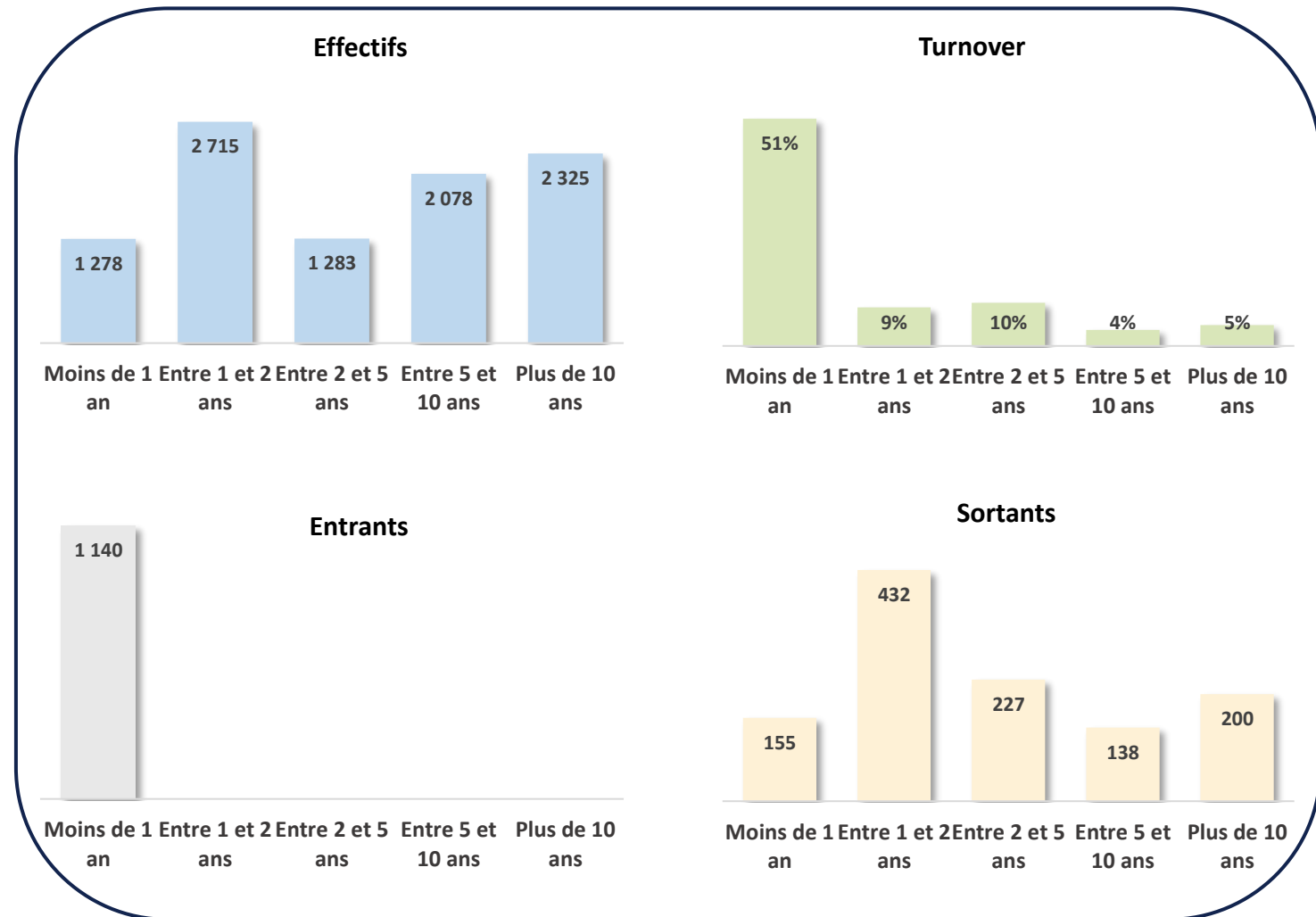
- Directrice PACT-ARIM



Les flux d'emploi selon l'ancienneté

Le turnover est fortement décroissant avec l'ancienneté :

- Il atteint 51% en 2023 parmi les personnes en poste depuis moins d'un an, contre 4% seulement parmi les personnes en poste depuis plus de 10 ans.
- Ce taux est très élevé en partie du fait que l'ensemble des entrants intègrent la catégorie « moins d'un an d'ancienneté ».



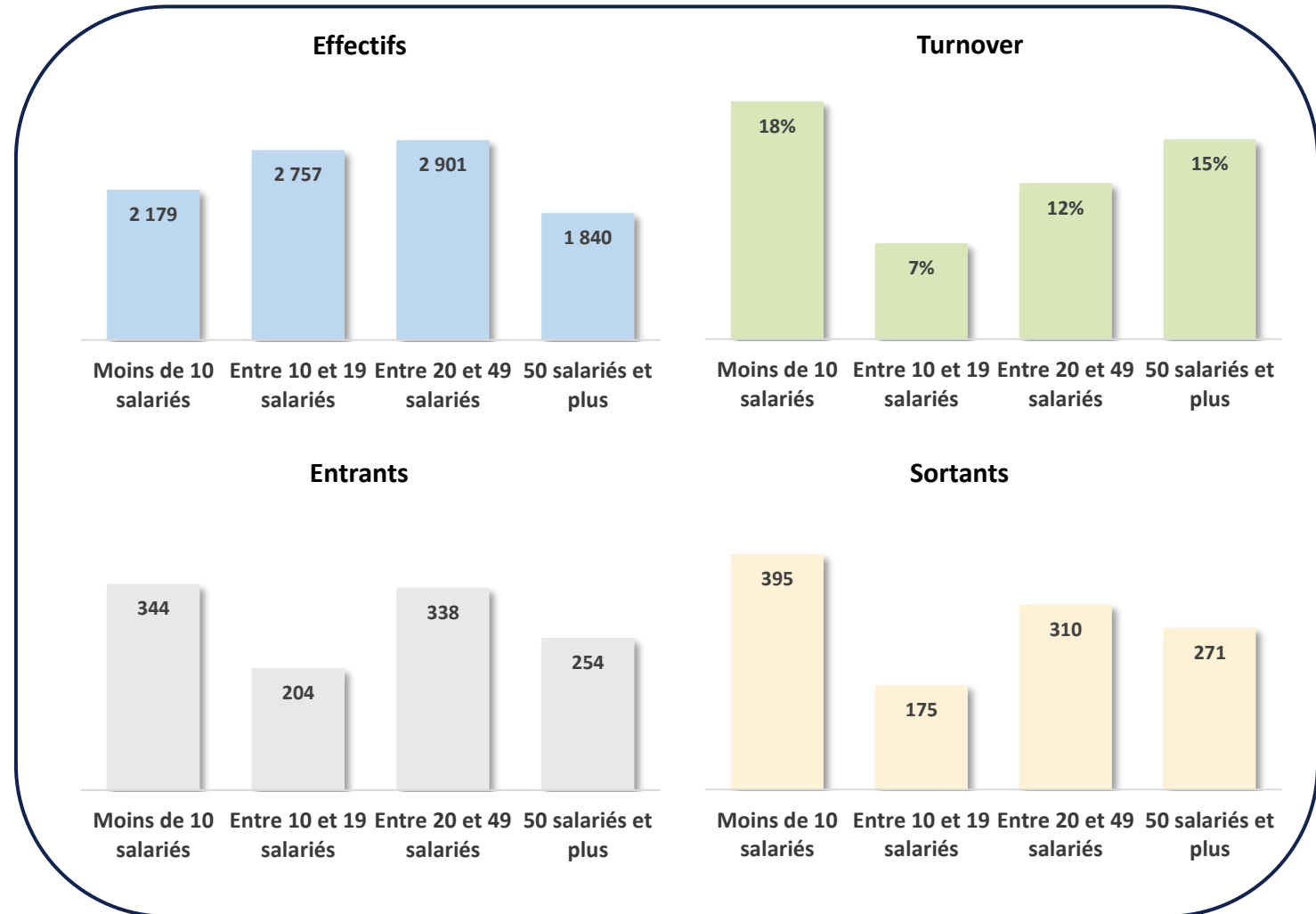
Source : Enquête HLA 2024

Périmètre : salariés avec un contrat CDI

Les flux d'emploi selon la taille de la structure

Le turnover est particulièrement élevé dans les structures de moins de 10 salariés :

- Il atteint 17% des effectifs des structures de moins de 10 salariés, soit un taux supérieur de 10 points de pourcentage à celui des structures entre 10 et 19 salariés.
- Ce taux est cependant élevé dans les structures les plus importantes : il s'élève à 14% des effectifs des structures de 50 salariés et plus.



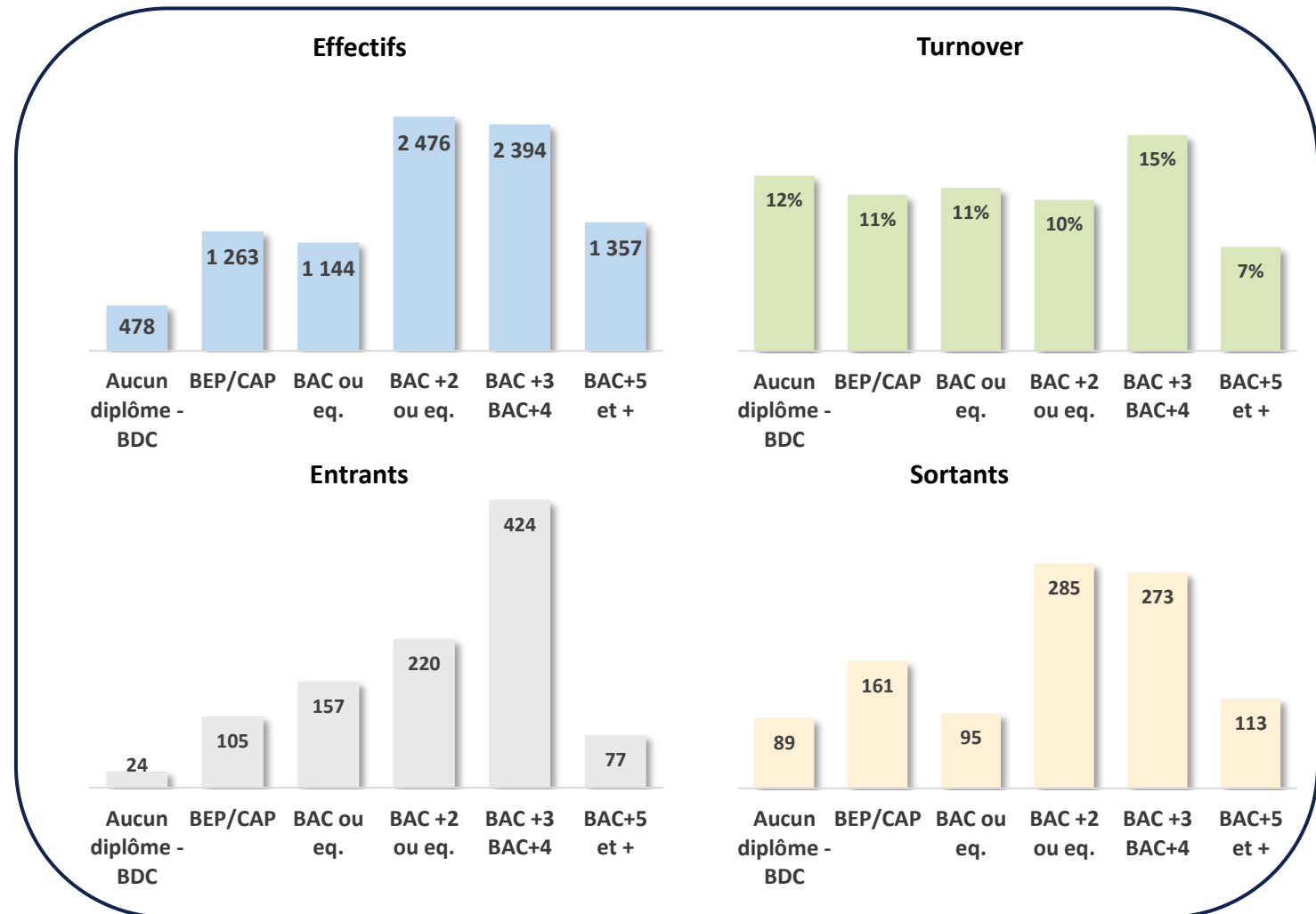
Les flux d'emploi selon le niveau de diplôme

Le niveau de diplôme des entrants est plus élevé que celui des sortants en 2023 :

- 14% des entrants ont un niveau de diplôme équivalent au BAC contre 8% des sortants
- 44% des entrants ont un niveau de diplôme équivalent ou supérieur à BAC+3 ou BAC+4 contre 34% des sortants

« Il y a des formations universitaires moins dédiées, et je pense qu'il ne faut pas hésiter à les recruter, en renforçant une politique d'adaptation à l'emploi. »

- Directeur FSJT



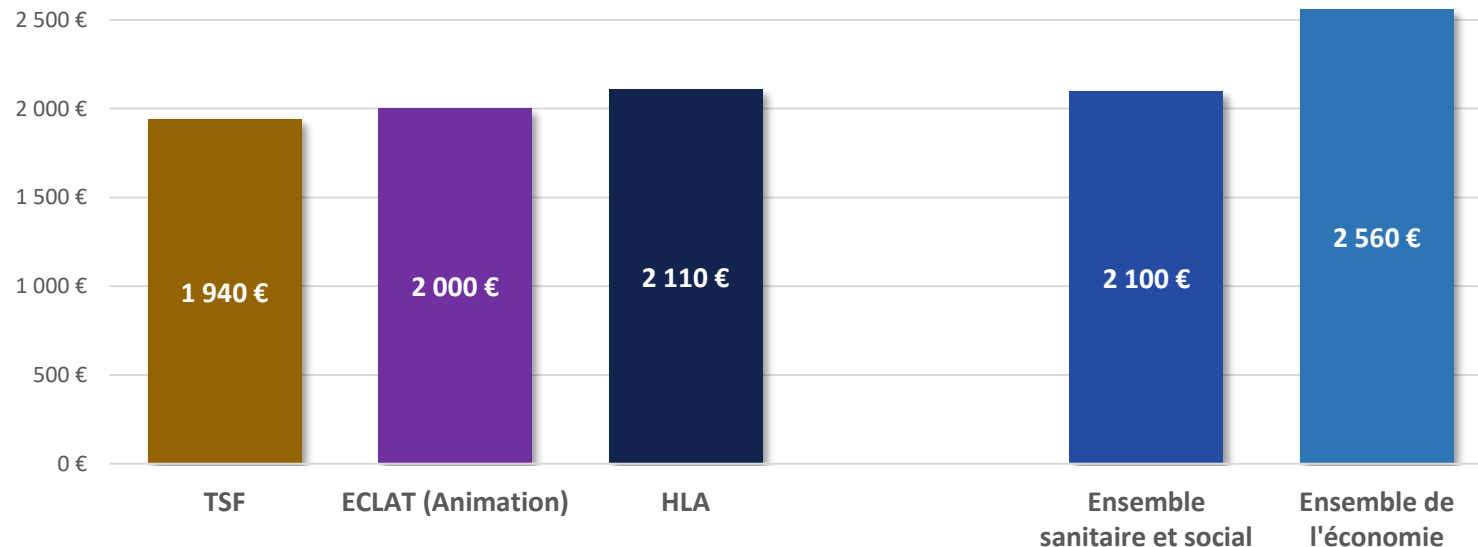
La branche HLA est légèrement plus rémunératrice que la moyenne du secteur sanitaire et social

Pour cette page uniquement et à des fins de comparaison intersectorielle, les chiffres présentés correspondent au salaire net mensuel moyen d'un ETP en 2021.

En 2021, le salaire net mensuel moyen d'un ETP HLA était légèrement supérieur à celui d'un ETP des branches du Tourisme Social et Familial et de la branche ECLAT.

Cette moyenne se situait également au-dessus de celle observée au niveau du regroupement des branches des secteurs du sanitaire et du social, dont les branches HLA et ECLAT font partie, mais demeure bien inférieur au salaire net moyen observé au niveau national.

**Distribution des salaires mensuels nets moyens
selon la branche professionnelle en 2021**



La nomenclature CRIS du Ministère du travail constitue des groupes de conventions collectives proches en termes d'activité. La catégorie « Secteur sanitaire et social » rassemble 30 CCN, dont HLA et ECLAT

« Pour fidéliser les salariés, ils ont fait le 13ème mois de salaire, des primes de 350 euros d'aides, on ne travaille pas le weekend, pas les jours fériés, on a des mutuelles payées à moitié par les employeurs et certaines conditions payées à 100%.

Ça fait 30 ans que je suis là, et je peux juger les deux parties, en tant que négociateur, je n'ai absolument pas à me plaindre, (...) on est sur une association qui entretient un très bon dialogue avec les cadres. »

- Délégué syndical FSJT

« Je pense qu'on est vraiment compétitifs sur les salaires, encore davantage depuis la prime Ségur. »

- Employeur FSJT

Les rémunérations perçues dans la branche HLA en 2023

L'ensemble des indicateurs présentés dans les pages suivantes sont calculés parmi les salariés qui remplissent les conditions suivantes :

- Salariés à temps complet (35h hebdomadaire et plus)
- Salariés sous contrat CDI ou CDD

Définitions

Salaire mensuel	Salaire brut de base tel qu'il figure sur le bulletin de paie.
Rémunération annuelle	Salaire mensuel annualisé auquel sont ajoutés l'ensemble des compléments de rémunération (sauf mention contraire).
Primes et indemnités	Montant total des primes perçues par les salariés en 2023, y compris la prime « revalorisation Ségur ».

2 457 €

Salaire mensuel brut de base moyen
des salariés en CDI ou en CDD à temps complet
en 2023

3 633 €

Montant moyen* des primes et
indemnités** annuelles
perçues par les salariés en CDI ou en CDD à temps complet
en 2023, toutes primes et indemnités confondues

33 554 €

Salaire annuel brut moyen
perçues par les salariés en CDI ou en CDD à temps complet
en 2023, toutes primes et indemnités confondues

2 223 €

Salaire mensuel brut de base médian
des salariés en CDI ou en CDD à temps complet
en 2023

2 856 €

Montant médian* des primes et
indemnités annuelles
perçues par les salariés en CDI ou en CDD à temps complet
en 2023, toutes primes et indemnités confondues

29 360 €

Salaire annuel brut médian
perçues par les salariés en CDI ou en CDD à temps complet
en 2023, toutes primes et indemnités confondues

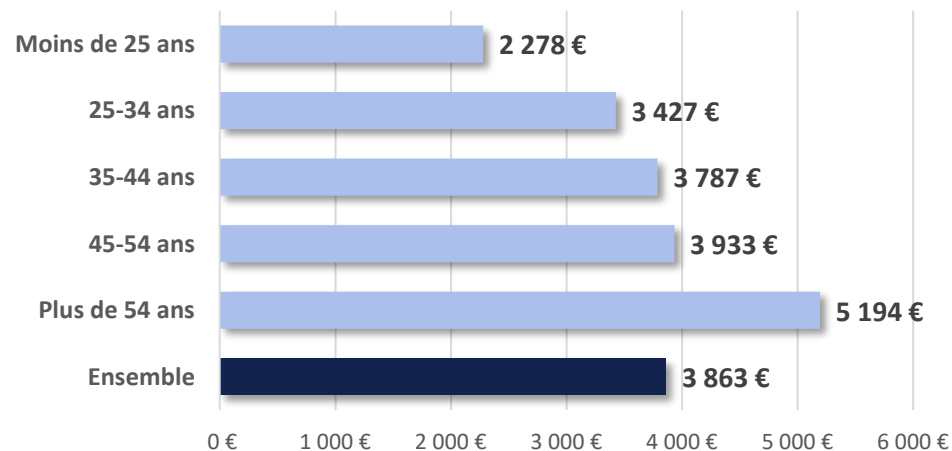
**Moyenne et médiane des primes calculées
sur les salariés ayant perçu au moins une prime en 2023*
***Montant total toutes primes et indemnités confondues versées en 2023
(dont 13è mois, prime revalorisation Ségur,
et indemnité de fonction d'appui à l'accompagnement social)*

Une croissance régulière du salaire moyen jusqu'à 55 ans

Dans la branche HLA, le salaire brut mensuel moyen augmente avec l'âge, traduisant ainsi l'importance des trajectoires d'évolution professionnelle dans la rémunération.

L'augmentation du salaire mensuel avec l'âge atteint son maximum à 55 ans : les personnes âgées de 55 ans et plus gagnent en moyenne 50 € de moins par mois que les personnes âgées de 45 à 54 ans. Cet écart de rémunération est largement corrigé par le montant annuel moyen des compléments de rémunération.

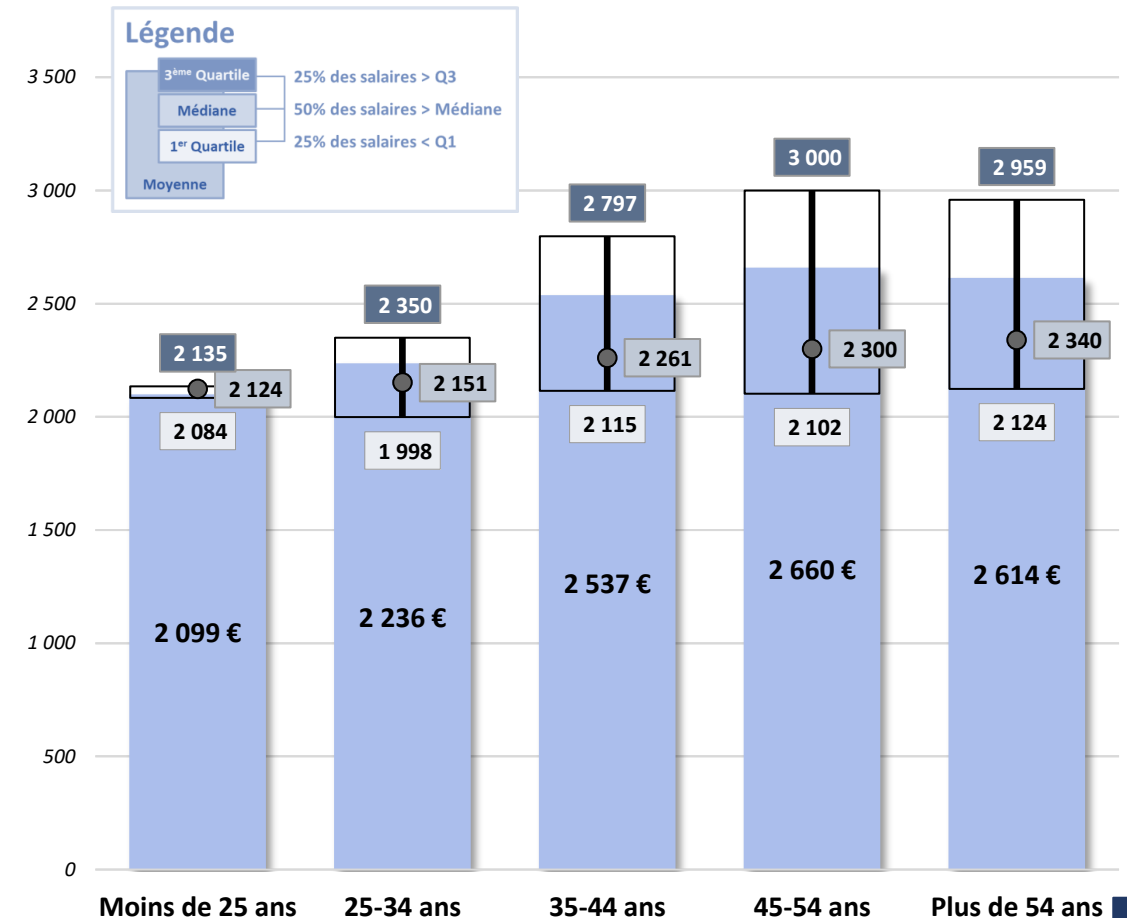
Montant annuel moyen* des primes et indemnités** selon l'âge



* Moyenne calculée parmi les salariés ayant perçu au moins une prime ou indemnité

**Montant total toutes primes et indemnités confondues versées en 2023
(dont 13^e mois, prime revalorisation Ségur,
et indemnité de fonction d'appui à l'accompagnement social)

Distribution des salaires mensuels selon l'âge



Source : Enquête HLA 2024

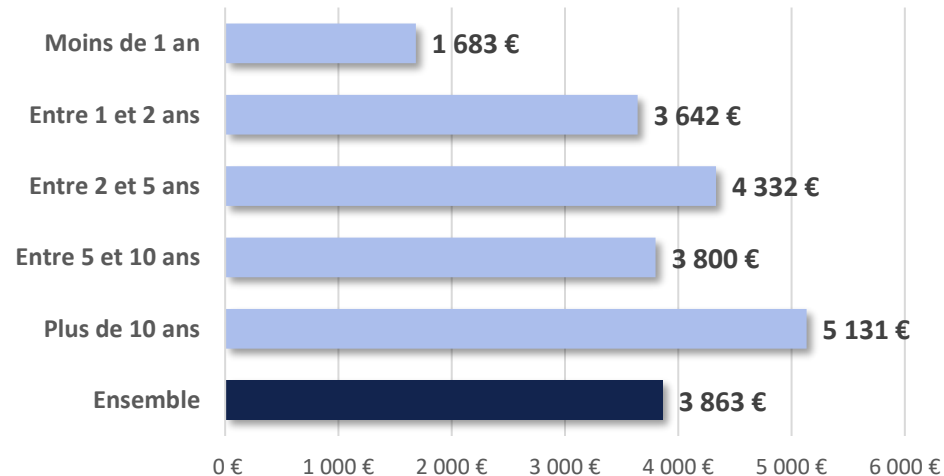
Le salaire croît avec l'ancienneté

Une dynamique similaire s'observe avec l'ancienneté du salarié : plus l'ancienneté est élevée, plus le salaire augmente.

Toutefois, la croissance du salaire brut mensuel moyen avec l'ancienneté est limitée : les personnes en poste depuis au moins 10 ans gagnent en moyenne 500 € de plus que les personnes en poste depuis moins d'un an.

C'est principalement par les primes et indemnités que s'observe la différence de rémunération : les personnes en poste depuis au moins 10 ans perçoivent près de 3 500 € annuels brut de plus que les entrants.

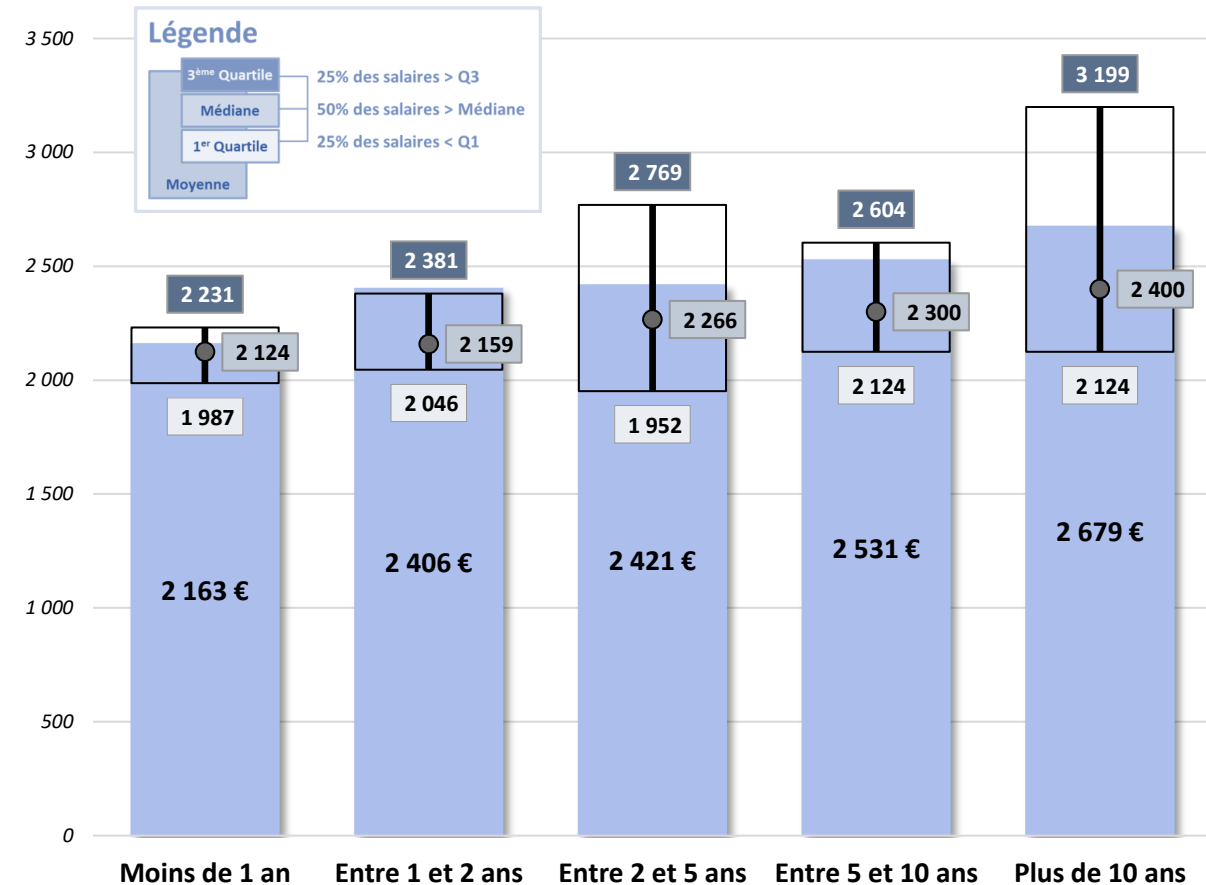
Montant annuel moyen* des primes et indemnités** selon l'ancienneté



* Moyenne calculée parmi les salariés ayant perçu au moins une prime ou indemnité

**Montant total toutes primes et indemnités confondues versées en 2023
(dont 13^e mois, prime revalorisation Ségur,
et indemnité de fonction d'appui à l'accompagnement social)

Distribution des salaires mensuels selon l'ancienneté

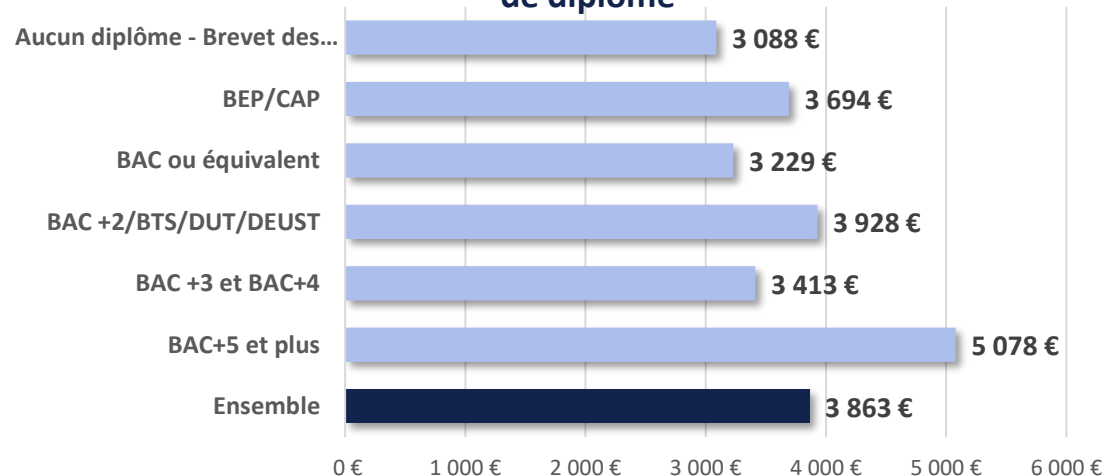


Le salaire des BAC+5 est supérieur de 1 000 € brut par mois à la moyenne

Le niveau de diplôme demeure le principal facteur explicatif des différences de rémunérations entre les salariés : le salaire mensuel brut moyen des BAC+5 s'établit à 3 380 €.

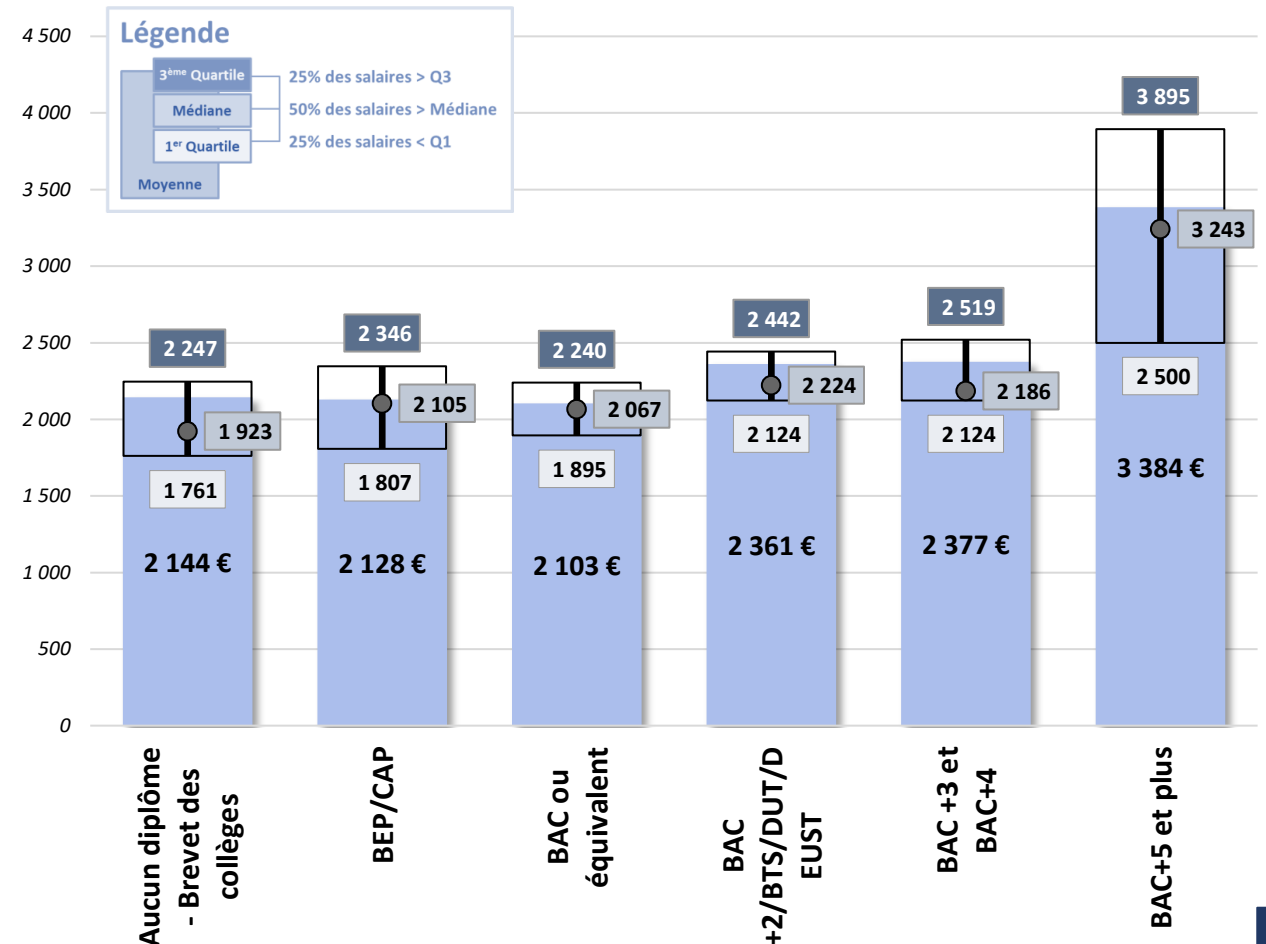
L'écart en fonction du niveau de diplôme est moins important lorsque l'on observe les compléments de rémunération, sous l'effet notamment de la prime Ségur, versée à des postes où le niveau de diplôme est moins élevé.

Montant annuel moyen* des primes et indemnités** selon le niveau de diplôme



* Moyenne calculée parmi les salariés ayant perçu au moins une prime
** Montant total toutes primes et indemnités confondues versées en 2023
(dont 13^e mois, prime revalorisation Ségur, et indemnité de fonction d'appui à l'accompagnement social)

Distribution des salaires mensuels selon le niveau de diplôme

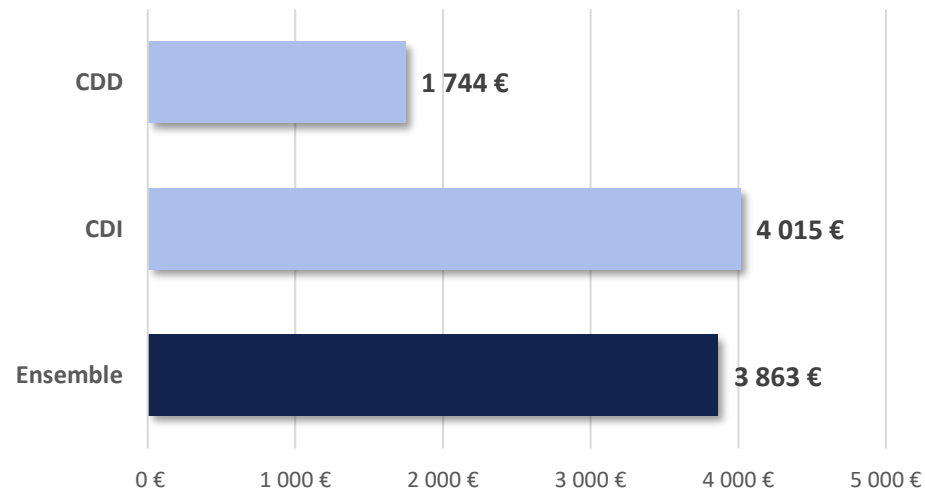


Source : Enquête HLA 2024

Plus de 400 € mensuels brut de différence entre les salariés en CDI et ceux en CDD

En plus d'une rémunération supérieure pour les personnes salariées de manière permanente, l'écart de rémunération entre les contrats CDI et les contrats CDD s'observe de manière forte au niveau des primes et indemnités annuelles (les personnes en CDD perçoivent annuellement 2 300 € de moins que les personnes en CDI).

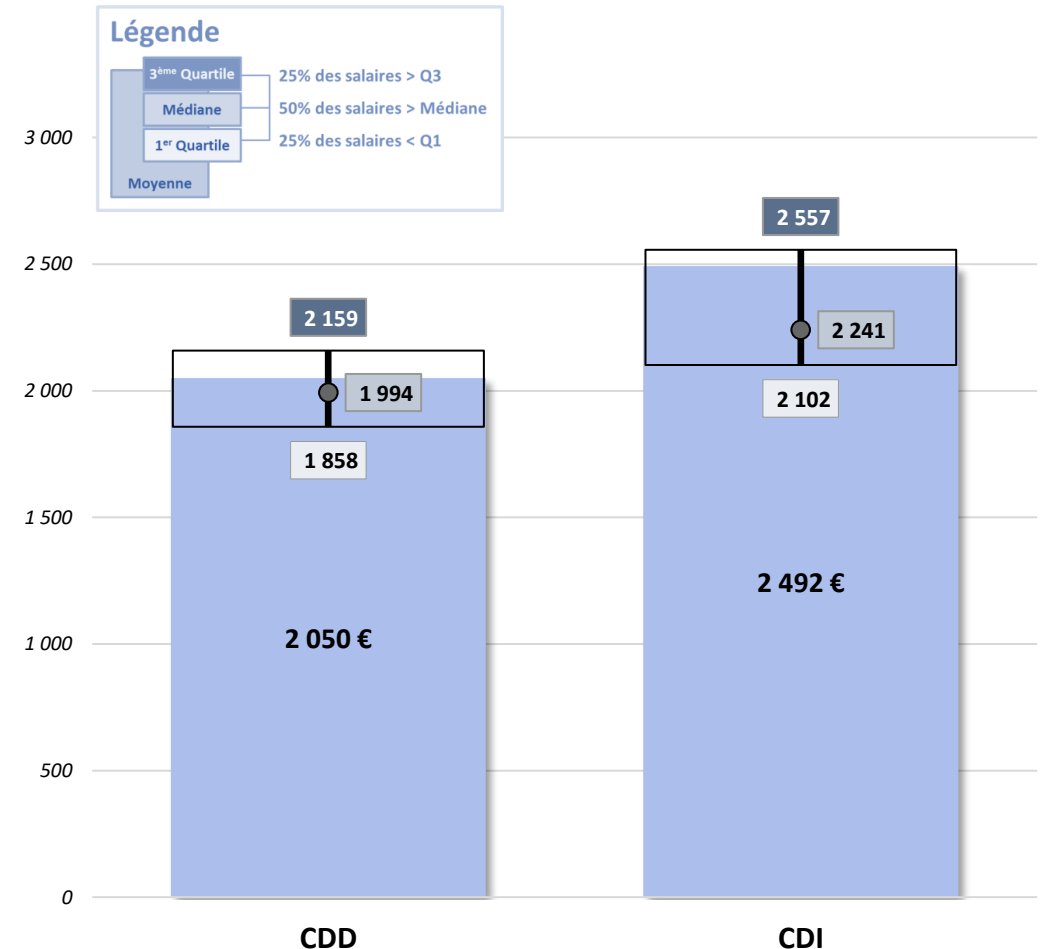
Montant annuel moyen* des primes et indemnités** selon le contrat de travail



* Moyenne calculée parmi les salariés ayant perçu au moins une prime ou indemnité

**Montant total toutes primes et indemnités confondues versées en 2023
(dont 13^e mois, prime revalorisation Ségur,
et indemnité de fonction d'appui à l'accompagnement social)

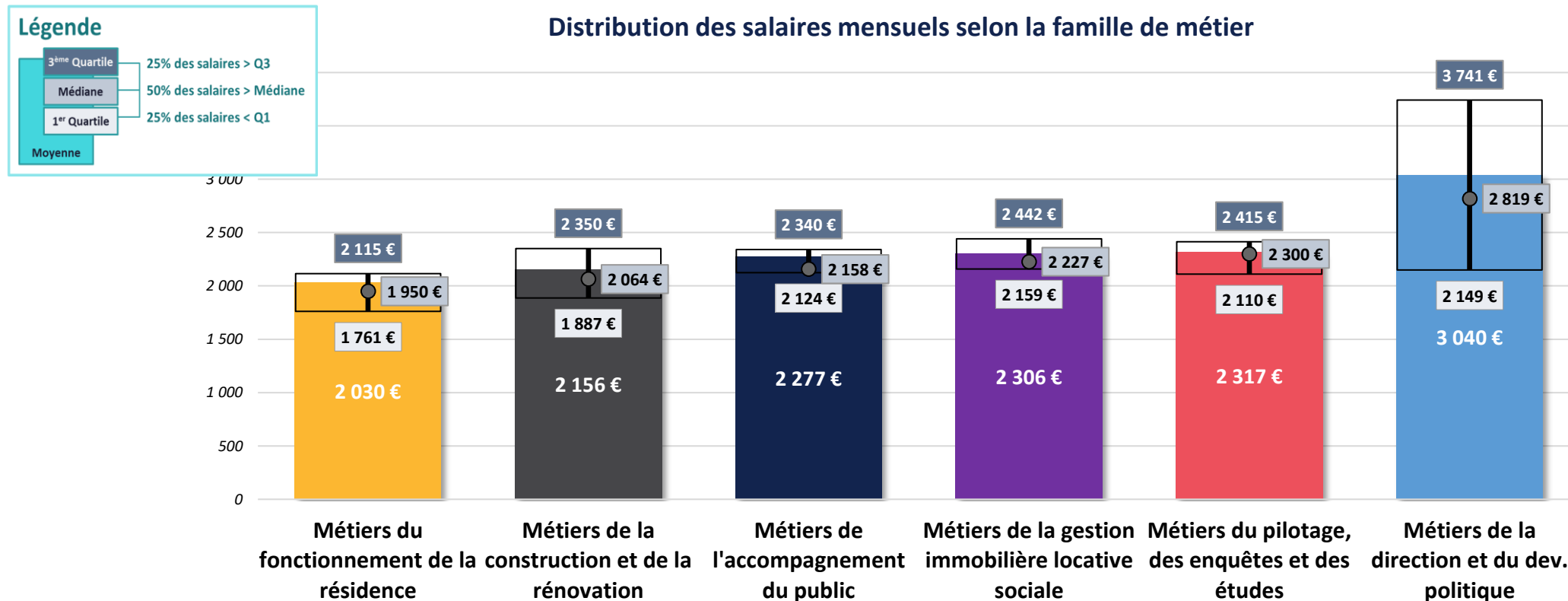
Distribution des salaires mensuels selon le contrat de travail



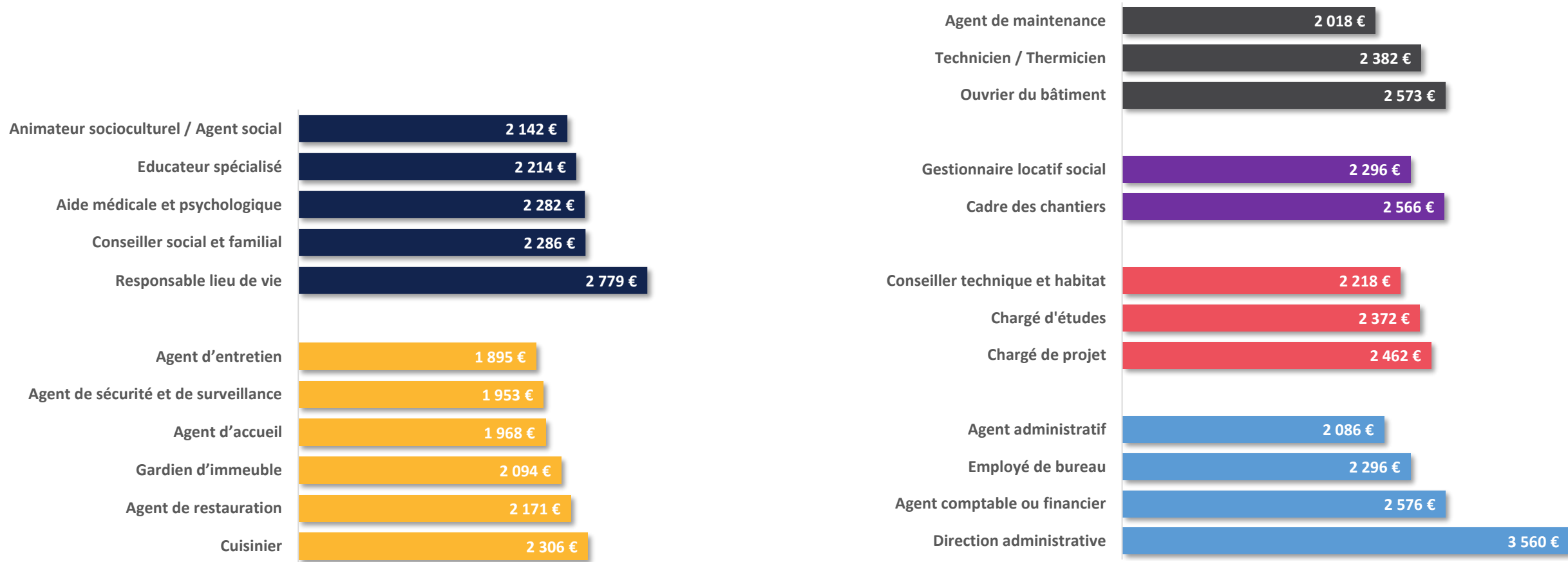
Les métiers de la direction et du développement politique sont les plus rémunérateurs

Le salaire mensuel brut moyen est supérieur à 2 000 € pour l'ensemble des familles de métiers.

L'écart interquartile, utile pour mesurer la dispersion des salaires, est très faible pour l'ensemble des familles de métier (400 € de différence entre les 25% des personnes qui sont le moins bien rémunérées et les 75% des personnes qui sont le mieux rémunérées), à part pour les métiers de la direction et du développement politique (plus de 1500 € de différence).



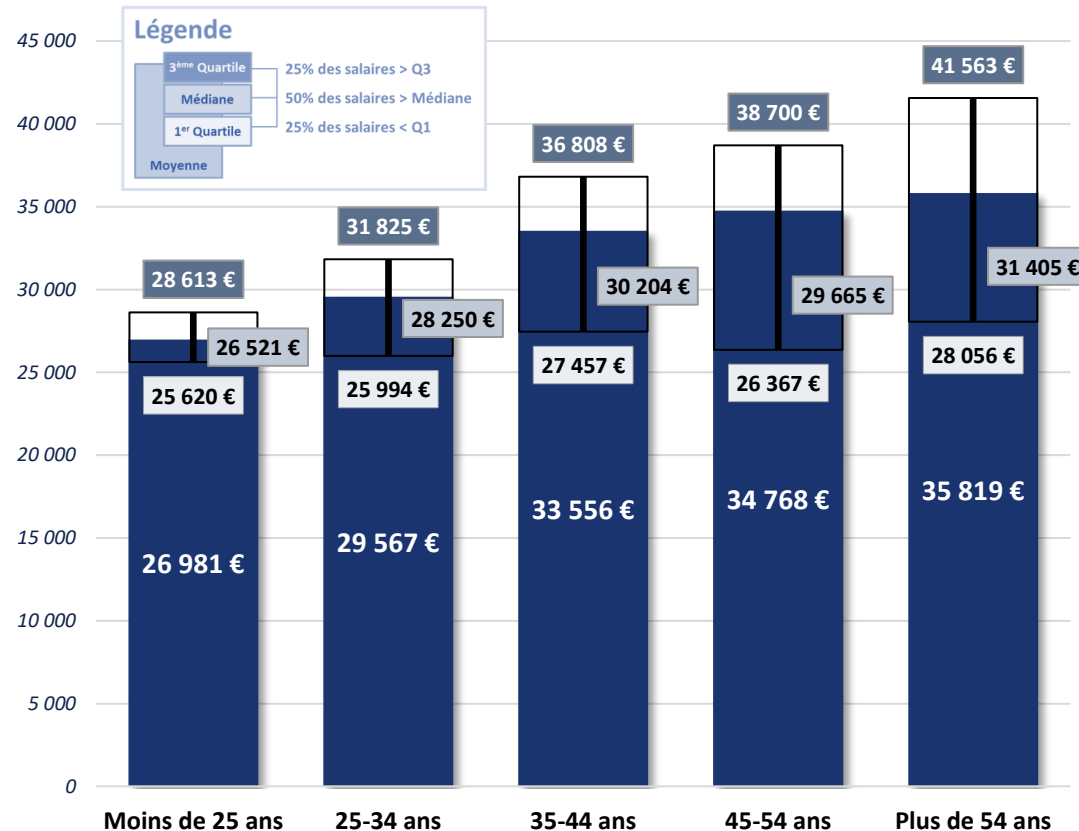
Salaires mensuels brut moyen selon les métiers



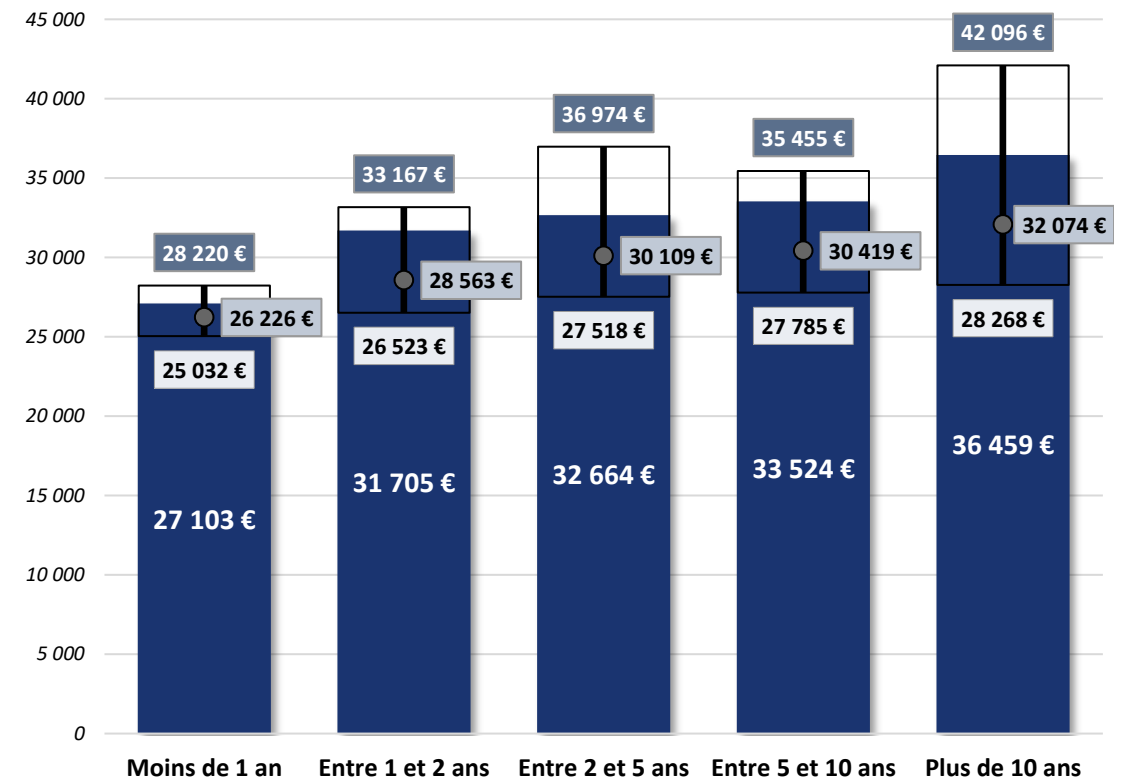
La croissance du salaire avec l'âge et l'ancienneté s'observe aussi dans la rémunération brute annuelle totale

La rémunération brute annuelle totale intègre les compléments de rémunérations perçus au cours de l'année par les salariés.

Distribution des salaires annuels selon l'âge

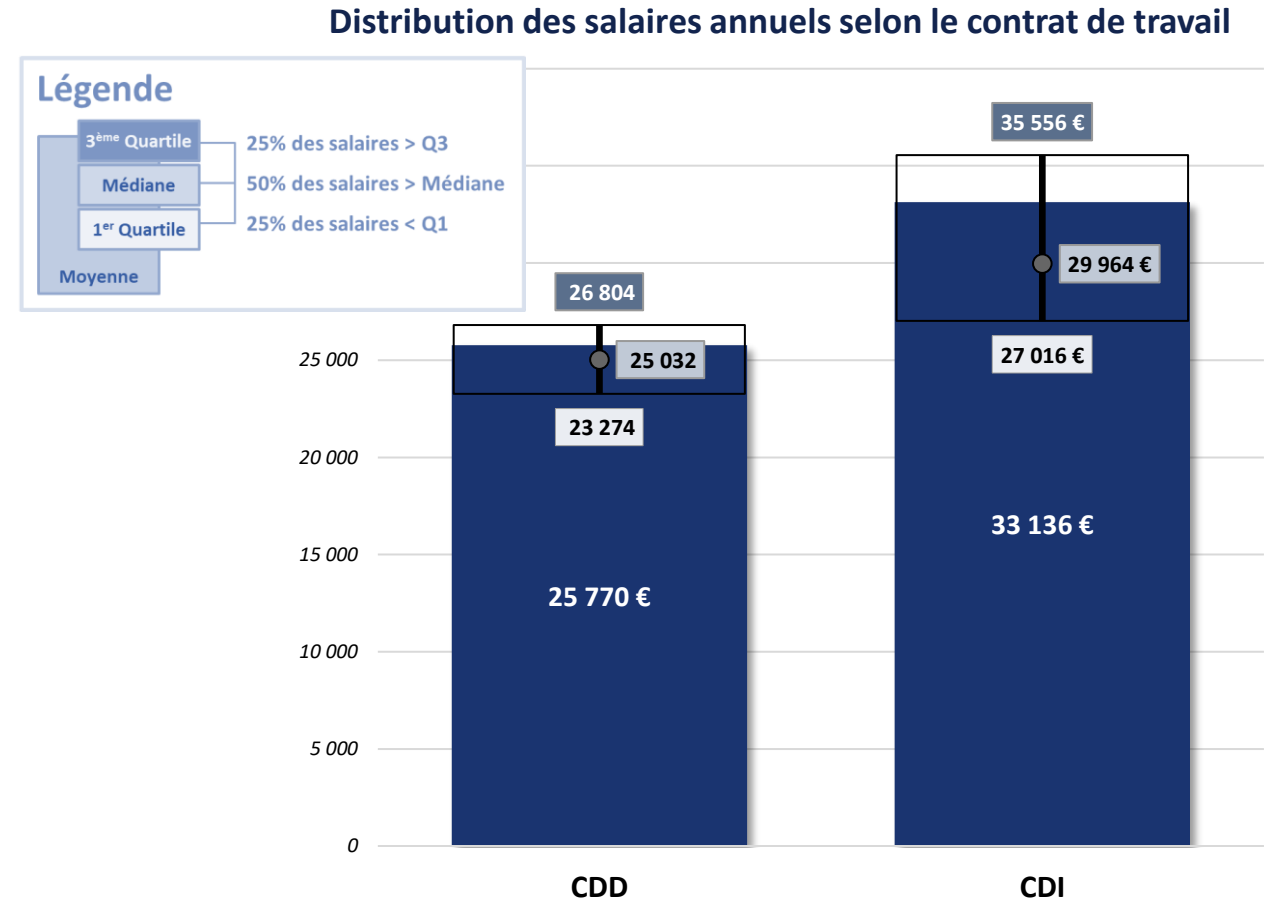


Distribution des salaires annuels selon l'ancienneté



La différence de rémunération entre les CDD et les CDI s'observe aussi dans la rémunération brute annuelle totale

L'écart de rémunération entre les CDD et les CDI s'élève à plus de 7 000 € brut par an en moyenne. Cet écart de rémunération entre les CDI et les CDD est corrélé avec d'autres facteurs : les personnes en CDI sont plus âgées, plus anciennes dans leur poste et représentent la totalité des personnes travaillant dans les fonctions les plus rémunératrices.

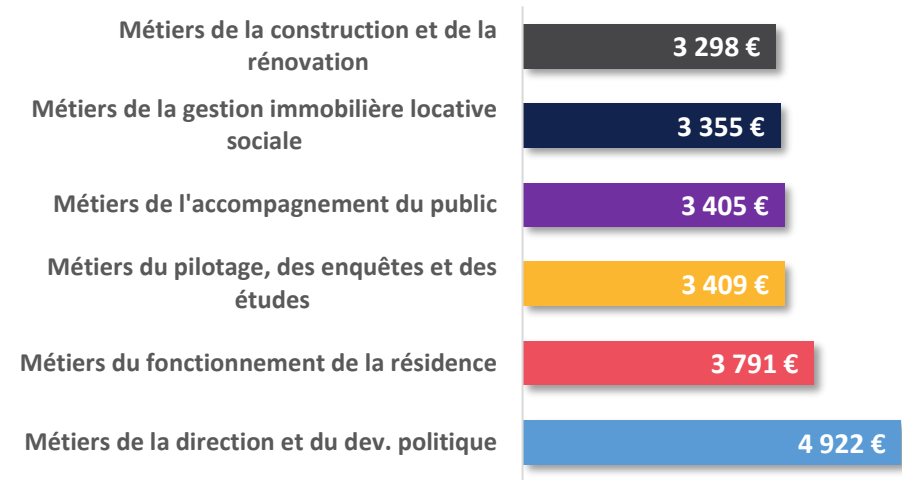


Les compléments de rémunération dépassent 3 000 € en moyenne dans l'ensemble des familles de métiers

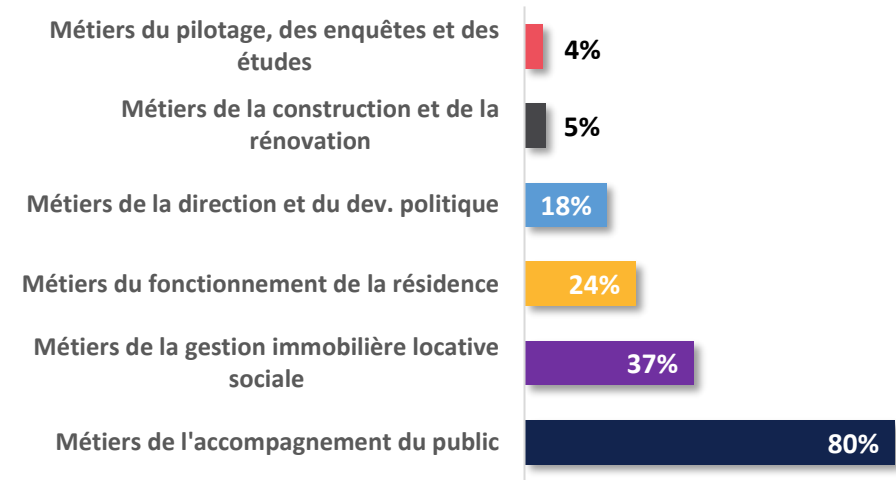
La prime revalorisation Ségur concerne l'essentiel des travailleurs de l'accompagnement du public (80%) et une partie importante des travailleurs de la gestion immobilière et locative (37%). Elle concerne 38% des salariés de la branche.

En termes de montant annuel brut des primes et indemnités, les métiers de la direction et du développement politique sont les mieux rémunérés (près de 5 000 € en moyenne).

Montant annuel moyen* des primes et indemnités
par famille de métier



Part des salariés ayant touché la « Prime Ségur »

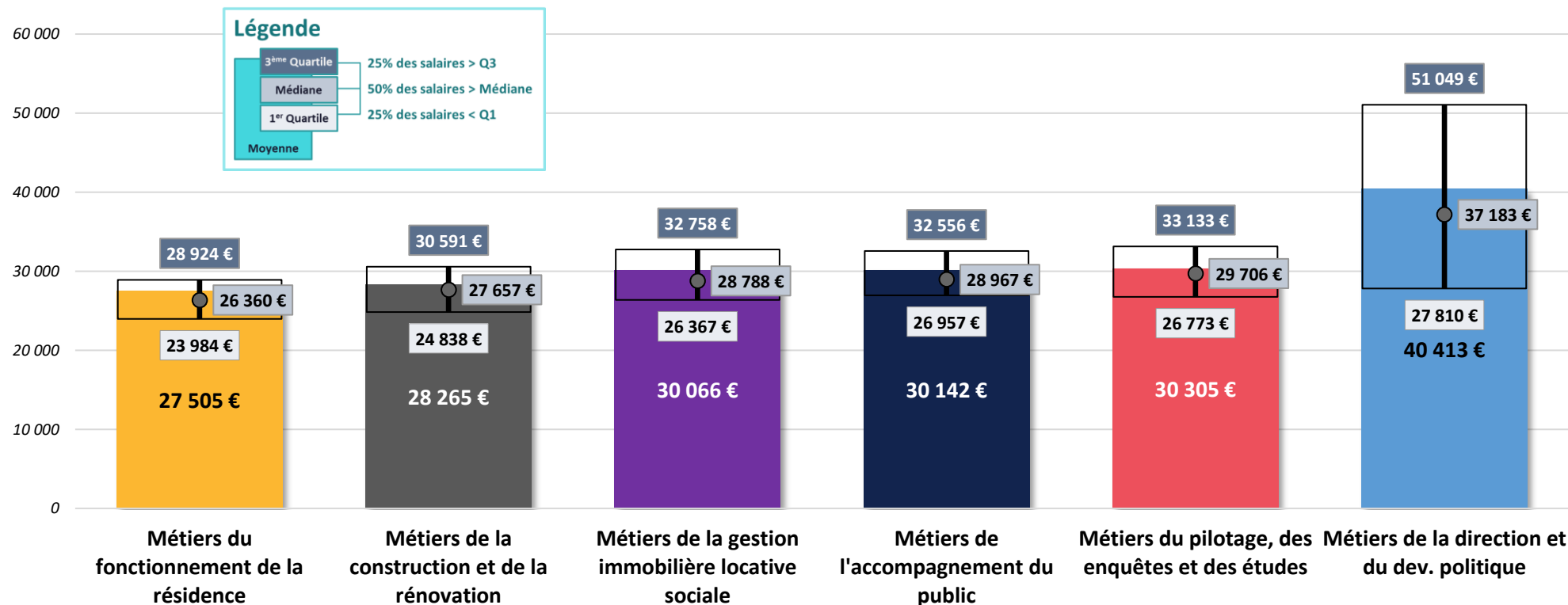


* Moyenne calculée parmi les salariés ayant perçu au moins une prime ou indemnité
**Montant total toutes primes et indemnités confondues versées en 2023
(dont 13è mois, prime revalorisation Ségur, et indemnité de fonction d'appui à l'accompagnement social)

L'intégration des primes et indemnités dans le calcul accroît l'écart de rémunération entre les métiers de la direction et du développement politique et les autres métiers

Hors métiers de la direction et du développement politique, les différences entre les moyennes de rémunération brute annuelle totale sont faibles entre les familles de métiers (4 000 € entre les métiers du pilotage, des enquêtes et des études et ceux du fonctionnement de la résidence).

Distribution des salaires annuels selon la famille de métier



3

3. Volet santé et protection sociale

Point méthodologique

Deux matériaux sont mobilisés pour le volet santé et protection sociale du rapport de branche HLA :

1. Les données issues des bases de l'Assurance Maladie

Les statistiques de l'Assurance Maladie existent au niveau de la nomenclature d'activité détaillée (NAF-732).

La base contient le nombre d'accidents du travail (ainsi que leur cause), d'accidents de trajet, de déclaration de maladies professionnelles et de journées perdues pour raison de santé.

La DARES fournit le taux de couverture de la branche HLA des activités NAF-732 (le nombre de salariés rattachés à la branche HLA par activité).

En croisant ces données et en émettant l'hypothèse que, au sein d'une même activité principale, les structures rattachées à la branche HLA sont autant accidentogènes que les structures rattachées à d'autres branches, nous estimons à 258 le nombre d'accidents du travail dans la branche en 2021, auxquels s'ajoutent 48 accidents de trajet et 17 déclarations de maladies professionnelles.

2. Les données issues de l'enquête HLA menée auprès des structures entre janvier et avril 2024

Les réponses redressées au questionnaire nous permettent de poursuivre les séries de l'Assurance Maladie sur les journées d'absence pour l'année 2023.

Pour des raisons de confidentialité médicale, les informations sur l'état de santé des salariés et sur les accidents du travail, accidents de trajets et maladies professionnelles sont peu nombreuses.

3. Volet santé et protection sociale

Accidents du travail

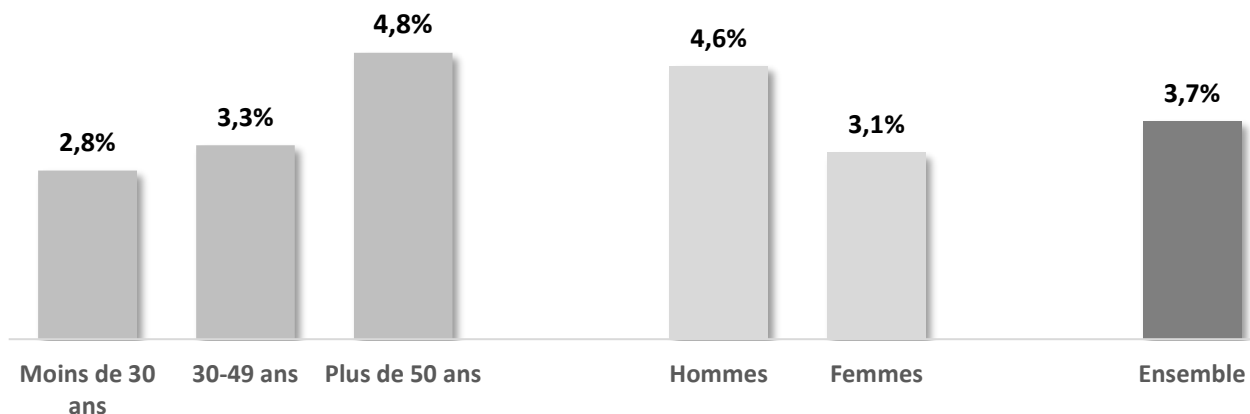
Le taux d'accident du travail plutôt orienté à la baisse

En 2021, on estime à 258 le nombre d'accidents du travail survenus dans la branche, auxquels s'ajoutent 48 accidents du trajet et 17 déclarations de maladies professionnelles.

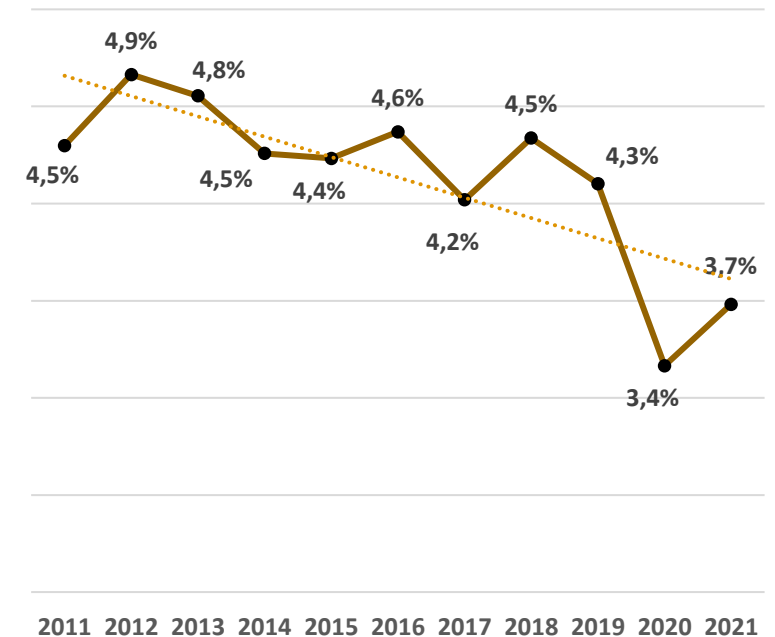
Le taux d'accident du travail est un indicateur qui rapporte le nombre d'accidents du travail survenus sur une année au nombre de salariés du secteur. En 2021, 3,7% des salariés de la branche HLA ont subi un accident au travail, équivalent au taux observé au niveau national (3,7%). Ce taux est le plus bas enregistré sur les 10 dernières années, hors année 2020 : une présence sur site amoindrie due aux périodes de confinements et les obligations de télétravail avait fait diminuer le nombre d'accidents.

Le différentiel entre les taux des hommes et des femmes s'explique par les différences de métiers exercés : les hommes sont plus nombreux sur les chantiers ou encore en cuisine, professions plus propices aux accidents du travail. Le taux progresse avec l'âge.

Taux d'accident du travail par tranche d'âge et par genre en 2021



Taux d'accident du travail dans la branche



Les restrictions de déplacement instaurées en 2020 et en 2021 suite à la crise sanitaire ont eu un impact négatif sur le nombre d'accidents du trajet et le nombre d'accidents du travail

Sources : Assurance maladie, Fiches DADS, extrapolation Quadrat-études

3. Volet santé et protection sociale

Accidents du travail

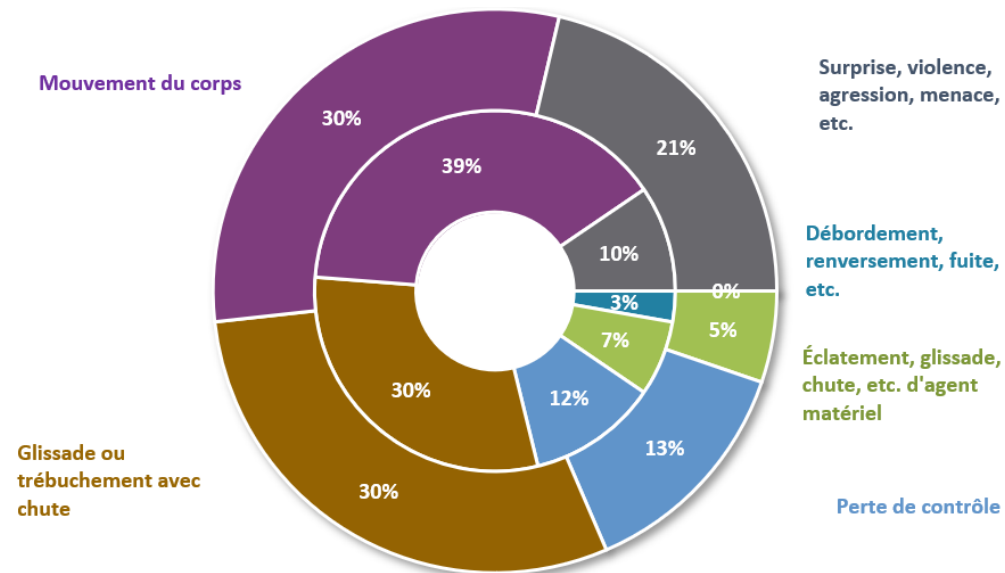
Augmentation des cas de violences aux personnels

En 2021, 30% des accidents étaient liés à une glissade ou à un trébuchement avec chute, en faisant la première cause d'accidents, comme en 2015. Les mouvements du corps, avec contrainte (en soulevant ou portant un objet, un outil) et sans contrainte (faux mouvement) constituent le second motif d'accident, malgré une forte diminution par rapport à 2015.

Alors qu'on estimait à 17 le nombre d'accidents liés à une surprise*, une violence ou une agression en 2015, ce chiffre a presque doublé en 2021, atteignant 37 cas. L'augmentation des cas de violence aux personnels a été relevée à de nombreuses reprises durant les entretiens.

** fait soudain à l'origine de l'accident du travail*

Répartition des causes des accidents
en 2015 (cercle intérieur) et en 2021 (cercle extérieur)



« Il y a une hausse des cas de violences envers les personnels, la gestion des conflits est devenue une partie essentielle du métier et nous devons développer des formations en ce sens. »

- Délégué syndicale FSJT

« On a fait pas mal de formations sur la santé mentale, la santé psychique des jeunes qui ont été mises en place par le réseau, et d'autres formations pour les agents d'accueil. Ces formations ne sont pas obligatoires, mais les salariés sont fortement demandeurs, et elles sont recommandées. »

- Directrice d'un FSJT

Source : Entretiens HLA 2024

3. Volet santé et protection sociale

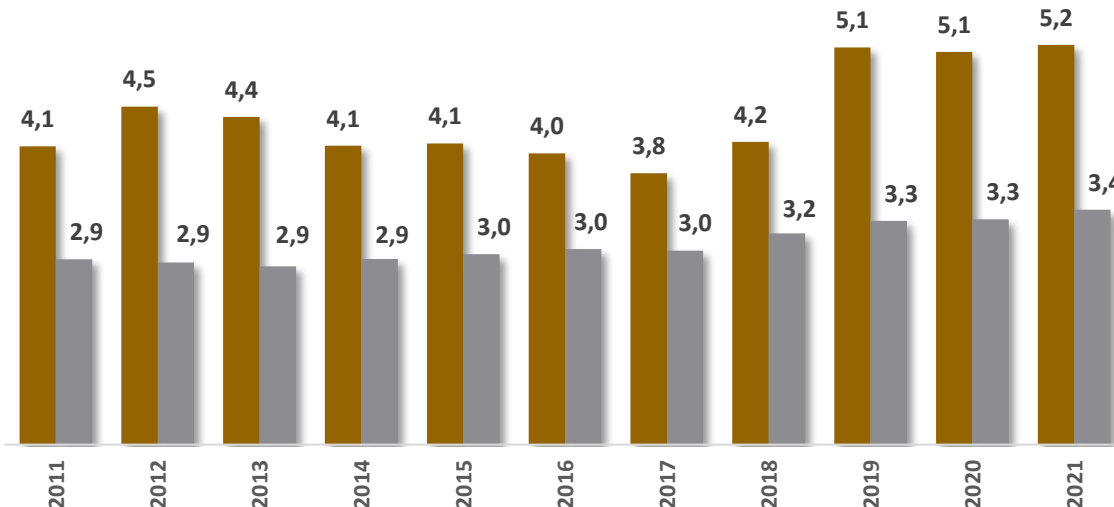
Absentéisme pour raisons de santé

Une progression récente du nombre de journées perdues pour raison de santé hors maladie ordinaire

L'absentéisme lié aux arrêts maladie induits par les accidents du travail, les accidents de trajet et les maladies professionnelles est en hausse. Cette hausse est constatée dans l'ensemble des activités économiques lors des années post crise sanitaire. L'Assurance Maladie recensait en moyenne 5,2 jours d'absence pour raison de santé parmi les salariés de la branche en 2021, davantage que dans l'ensemble de l'économie (3,4 jours).

Si l'on prend en compte l'ensemble des motifs d'absence (maladie ordinaire, congés de naissance, absences de longue durée...), le nombre moyen de journées d'absence atteint 13,8 jours par an et par salarié en 2023.

**Nombre de journées perdues pour raison de santé
(arrêts induits par un accident de travail/trajet ou une maladie professionnelle)
dans la branche (jaune) et dans l'ensemble de l'économie (gris)**



Sources : Assurance maladie, Fiches DADS, extrapolation Quadrat-études (années 2011-2021);
Enquête HLA 2024 (année 2023)

« On a trouvé des partenaires pour prendre le relais sur les questions de santé, qui peuvent accompagner les salariés si besoin. »

- Directrice FSJT

« Donc sur la partie honoraire, on essaye de décharger l'équipe et de répondre aux questions pointues. On n'a pas d'utilité à avoir un juriste à l'année mais on a un réseau d'avocats juristes qui peuvent répondre aux questions et cela permet à nos employés de se ménager. »

- Directeur administratif FSJT

La représentation des salariés

Les structures ont répondu recenser environ 400 représentants du personnel et 34 délégués syndicaux dans leurs effectifs. Leur répartition selon la taille des employeurs adopte le profil des seuils réglementaires. Plus de la moitié des représentants du personnel sont employés dans les structures de 50 salariés et plus. La part des représentants du personnel et délégués syndicaux atteint 6,3% des effectifs.

La phase d'entretien a mis en avant l'engagement des structures pour renforcer la communication avec les salariés de la branche, pour permettre une compréhension commune des missions et favoriser l'adhésion aux valeurs du secteur.

« Au sein des jeunes, je m'aperçois qu'ils sont assez ambitieux mais avec beaucoup de fragilités, c'est ce que j'ai vu au fil de mes embauches. Ils sont plus productifs que l'ancienne génération (...) mais je me demande s'il n'y a pas un manque de passion. Moi j'ai toujours été dans le syndicat j'ai développé des valeurs même si j'étais responsable et tout ça, on savait pourquoi on travaillait dans l'association, on savait ce qu'on faisait »

Délégué syndical PACT-ARIM

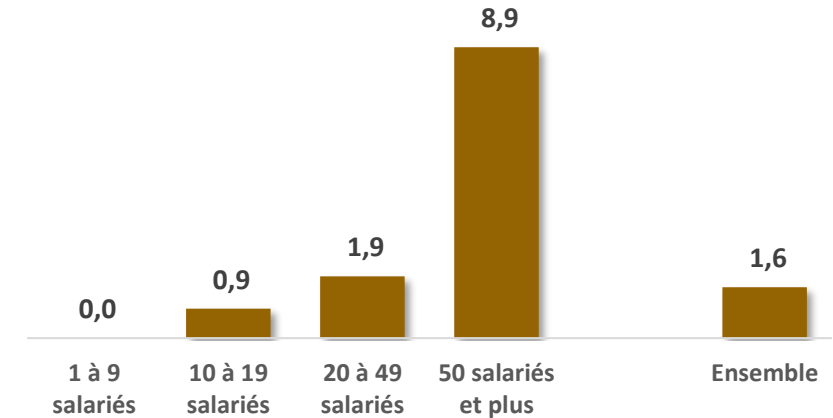
« Les salariés en général, c'est « ça manque de sens », tout le monde le dit. Donc on réécrit les trucs, on s'approprie etc. Certains refusent certaines missions, il faut recommencer les trucs. C'est comme si personne ne comprenait grand-chose, s'interroge tout le temps, se questionne. »

Directrice RH PACT-ARIM

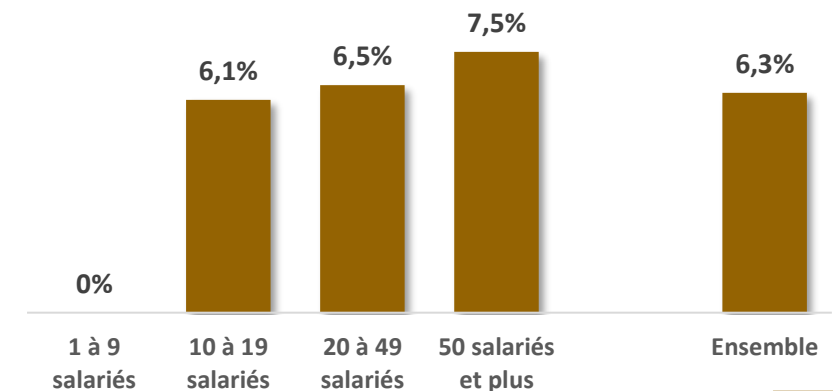
« L'autre caractéristique, c'est l'évolution de l'approche des salariés : (...) désormais ils sont plus sensibles à l'équilibre vie pro/vie perso, avec des horaires de bureaux. C'est difficile avec nos métiers. »

- Employeur FSJT

Nombre moyen de représentants du personnel et délégués syndicaux par structure



Part des représentants du personnel et délégués syndicaux dans les effectifs



4

4. Volet formation professionnelle

4. Volet formation professionnelle

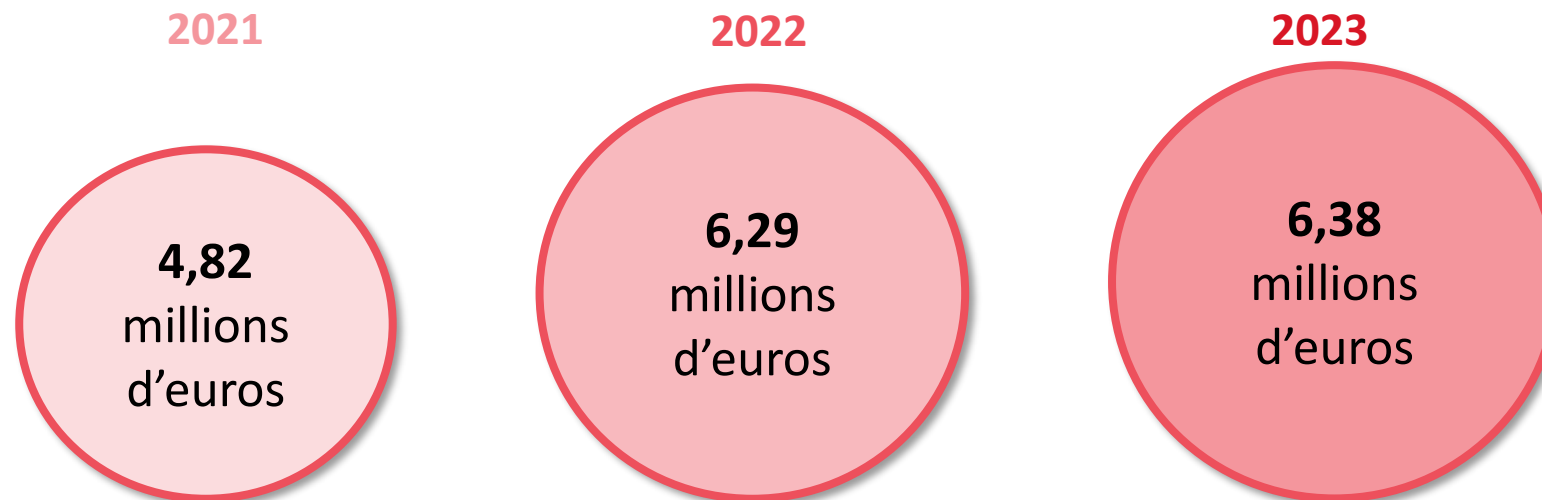
Montants engagés

Montants engagés pour la formation des salariés et l'alternance

Les informations présentées dans ce volet consacré à la formation professionnelle dans la branche HLA sont principalement issues du document « Analyse des Pratiques Formatives de la Branche HLA », fourni par Uniformation, pour les années 2021, 2022 et 2023, qui distingue les formations adressées aux salariés dans le cadre du plan de développement des compétences ou sur les fonds conventionnels de la branche, et une partie consacrée à l'alternance (contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation).

Les montants engagés pour l'ensemble de ces formations s'élèvent à 6,4 millions d'euros en 2023, dont près de 3 M€ sur le conventionnel de la branche (47% du total des engagements) et 2,9 M€ (46% du total des engagements) sur le volet de l'alternance. En 2023, le montant des engagements est en progression de +1,5% par rapport à l'année précédente et de +32% par rapport à 2021.

Montants engagés pour la formation dans la branche HLA



Note : les données formation présentées n'intègrent pas les budgets conventionnels des structures de 50 salariés et plus

4. Volet formation professionnelle

Montants engagés

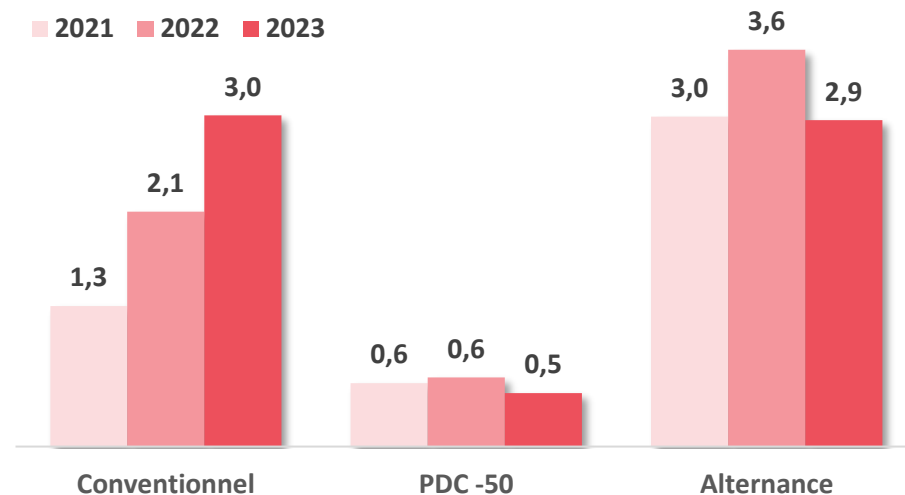
Les montants engagés pour la formation dans la branche dépassent les 6 millions d'euros

Les engagements financiers légaux (ensemble des engagements du PDC -50 et Alternance) sont en légère diminution entre 2021 et 2023, passant de 560 000 euros en 2021 à 480 000 en 2023 pour le PDC -50 et de 3 millions d'euros à 2,9 millions d'euros pour l'alternance.

Les engagements du volet conventionnel ont très rapidement augmenté, pour atteindre 3 millions d'euros en 2023.

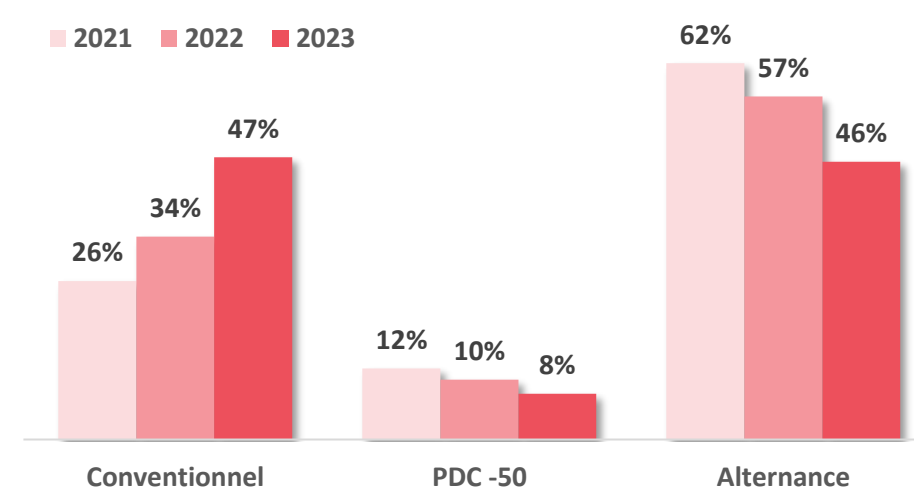
Les engagements financiers ont permis la formation de près de 5 800 salariés en 2023, dont 455 sur l'alternance, près de 900 sur le PDC -50 et plus de 4 400 sur le conventionnel.

Engagements financiers par volet
en millions d'euros



Note : les données formation présentées n'intègrent pas les budgets conventionnels des structures de 50 salariés et plus

Répartition des engagements
financiers



Note de lecture : en 2021, les engagements financiers du volet conventionnel constituaient 26% du budget formation, ceux du PDC -50 en constituaient 12% et 62% pour l'alternance.

Source : Uniformalion

4. Volet formation professionnelle

Volet conventionnel

Les engagements financiers du volet conventionnel ont doublé entre 2021 et 2023

La hausse des engagement financiers pour la formation professionnelle est portée par le volet conventionnel qui représente en 2023 47% des engagements financiers des structures de la branche. Entre 2021 et 2023, les engagements financiers du volet conventionnel ont plus que doublé, passant de 1,3 millions d'euros en 2021 à près de 3 millions d'euros.

Top-5 des certifications sur le conventionnel



1. Certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale
2. Conseiller en économie sociale et familiale
3. Assistant de service social
4. Chargé d'affaires en rénovation énergétiques du bâtiment
5. Agent de maintenance des bâtiments

Engagements financiers du volet conventionnel dans la branche HLA



Note : les données formation présentées n'intègrent pas les budgets conventionnels des structures de 50 salariés et plus

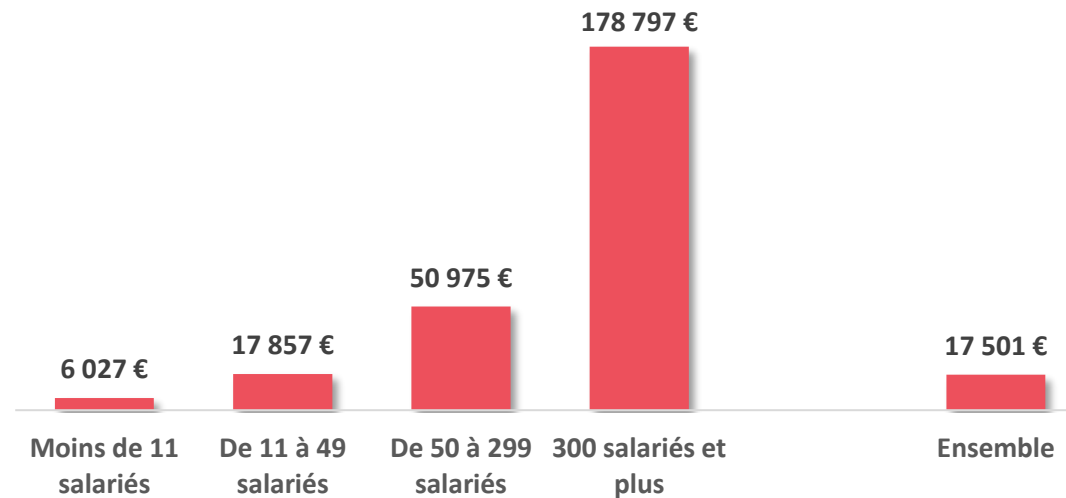
4. Volet formation professionnelle

Montants engagés

Les structures de petite taille également engagées dans la formation

La dépense moyenne des structures dans la formation, alternance comprise, atteint 16 200 € en 2023. Cela correspond à environ 1,0% du budget des structures. Au total, 88% des structures de la branche HLA ont engagé des actions de formation financées par Uniformation.

Montant moyen engagé dans la formation par structure



Note : les données formation présentées n'intègrent pas les budgets conventionnels des structures de 50 salariés et plus, à l'exception des budgets moyens par structure

88%

des structures ont
bénéficié d'au moins un
financement
d'Uniformation en **2023**

82%

des structures ont
bénéficié d'au moins un
financement
d'Uniformation en **2022**

73%

des structures ont
bénéficié d'au moins un
financement
d'Uniformation en **2021**

4. Volet formation professionnelle

Salariés formés

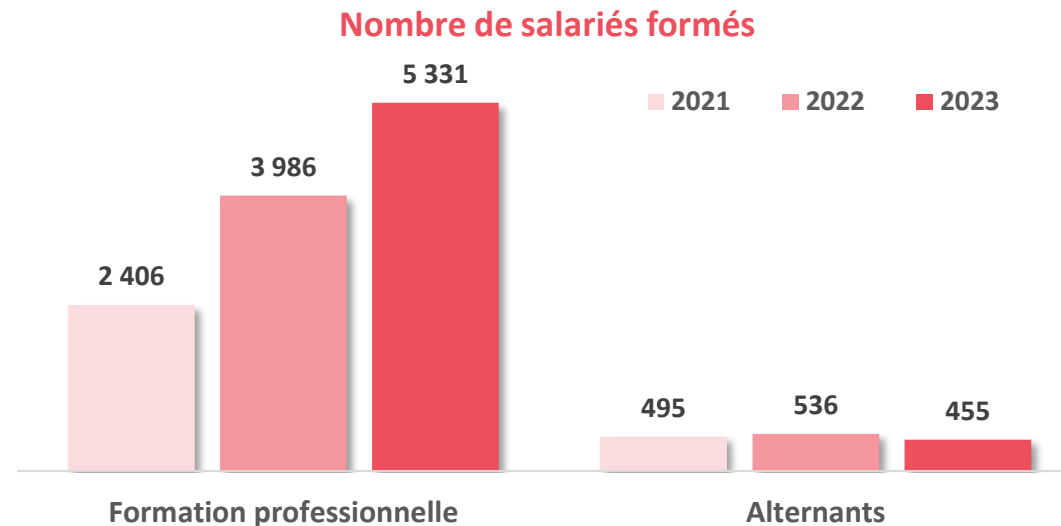
Le nombre de salariés formés est en forte hausse depuis 2021

Entre 2022 et 2023, le nombre de salariés formés a augmenté de 34%, portant à 63% la part des salariés en ETP ayant suivi une formation au cours de l'année.

Le nombre d'alternants, après une année 2022 exceptionnelle, a diminué de 15% en 2023.

« On essaie que les salariés aillent en formation financée par l'OPCO au moins une fois par an et quasiment toutes les demandes sont acceptées. »

- Directrice RH PACT-ARIM



Note : les données formation présentées n'intègrent pas les salariés formés sur budget conventionnel au sein des structures de 50 salariés et plus

63%

des salariés ETP ont suivi
une formation
en 2023

54%

des salariés ETP ont suivi
une formation
en 2022

40%

des salariés ETP ont suivi
une formation
en 2021

4. Volet formation professionnelle

Salariés formés

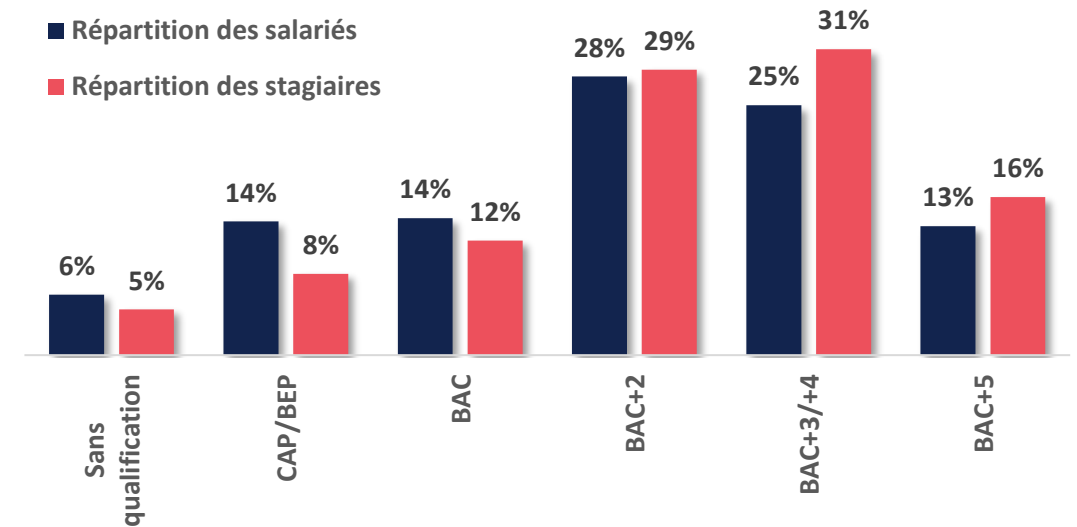
Les salariés les plus diplômés sont plus nombreux à suivre des formations

Dans l'ensemble, la part des salariés formés par niveau de diplôme reflète la répartition par niveau de diplôme de l'ensemble des salariés de la branche. Néanmoins, les salariés sans qualifications, d'un niveau CAP/BEP ou diplômés du BAC sont proportionnellement moins nombreux à avoir suivi une formation en 2023 que leurs collègues plus diplômés. Cela s'explique notamment par les types de formations suivies : la formation la plus répandue est la formation à l'utilisation de logiciels, souvent destinée aux personnes exerçant un métier des fonctions support, où près de 85% des salariés ont un diplôme supérieur au BAC.

Répartition des salariés formés
par niveau de diplôme en 2023



Répartition des salariés
par niveau de diplôme en 2023



Note : les données formation présentées n'intègrent pas les salariés formés sur budget conventionnel au sein des structures de 50 salariés et plus

Source : Uniformation, enquête HLA 2024

Note de lecture : en 2023, 13% des salariés de la branche avaient un niveau de diplôme BAC+5, et ils représentaient 16% des salariés formés.

Près de 800 salariés formés à l'action sociale

Après les formations aux logiciels et à la sécurité (bureautique, SST, PSC1...), les formations en action sociale sont les plus suivies par les salariés de la branche HLA. Dans ce domaine, ils se forment notamment aux démarches et aux outils d'animation participative, à l'accompagnement des mineurs non accompagnés et des migrants, ainsi qu'à la médiation et à la gestion des conflits avec le public. Ces formations sont en adéquation avec le besoin de formation relevé lors de la phase d'entretien, notamment à la gestion des cas de crises (essentiellement dans les structures FSJT) :

« Vis-à-vis de la précarité, on a des jeunes plus cassés quoi, ils ont des problèmes psychologiques, et ça nos salariés n'étaient pas préparés à ça (...). Ils sont en souffrance psychique et c'est désormais une composante de l'accompagnement quoi. »

- Directeur FSJT

« Depuis 4 ans notre public a énormément changé. On a des flux migratoires très importants, avec 50% de non-nationaux (...).

On a certaines problématiques de mixité (...).

Là on cherche à former les salariés sur ces publics, notamment sur la connaissance géopolitique. Il va falloir travailler autrement. »

- Directrice RH FSJT



Top des formations en 2023

1. Logiciel
2. Défense, prévention, sécurité
3. **Action sociale**
4. **Immobilier**
5. Développement personnel et professionnel
6. Electrotechnique
7. Encadrement management
8. Direction entreprise
9. Santé, secteur sanitaire



5%
Part des formations
Certifiantes du RNCP



88%
Part des CDI
dans les salariés formés

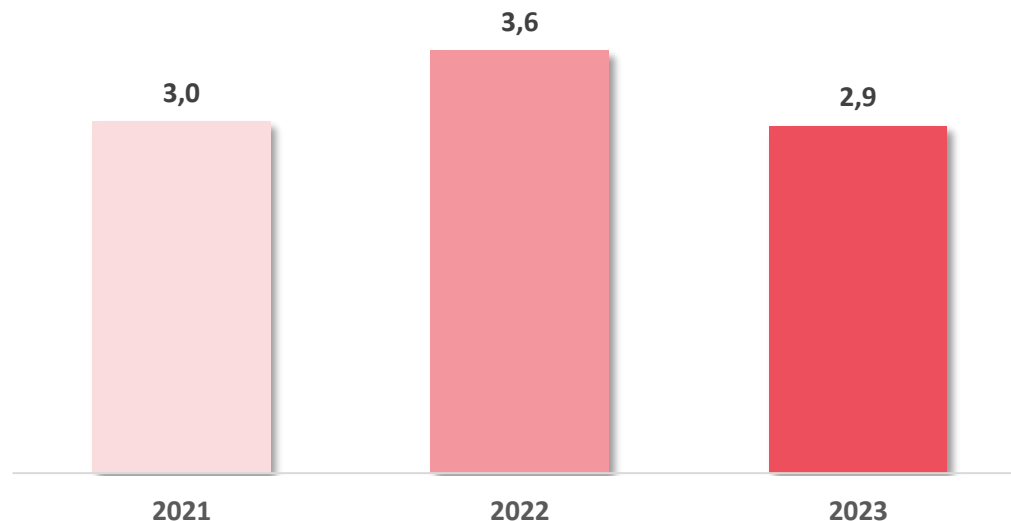
Les montants engagés pour l'alternance s'élèvent à près de 3 millions d'euros en 2023

Ce chiffre est en baisse par rapport à l'année 2022 :

- Le nombre d'alternants est passé de 536 à 455, et ce chiffre demeure très élevé (il y avait 240 alternants en 2020 et 495 en 2021) ;
- Parmi les alternants, le nombre de salariés en contrats de professionnalisation est passé de 30 en 2022 à 20 en 2023, et de 266 à 227 pour les contrats d'apprentissage.

Le diplôme préparé le plus répandu parmi les alternants est celui de conseiller en économie sociale et familiale.

Montants engagés pour l'alternance
en millions d'euros



Top 10 des diplômes préparés par les alternants en 2023 :

1. Diplôme de conseiller en économie sociale et familiale
2. BTS Professions Immobilières
3. Diplôme d'éducateur spécialisé
4. Manager de projets nationaux et internationaux des organisations
5. Responsable d'affaires immobilières
6. Intervention en maintenance techniques des bâtiments
7. Gestion de PME
8. Diplôme de moniteur éducateur
9. Assistant de service social
10. Carrières sociales

5

5. Volet égalité professionnelle

5. Volet égalité professionnelle

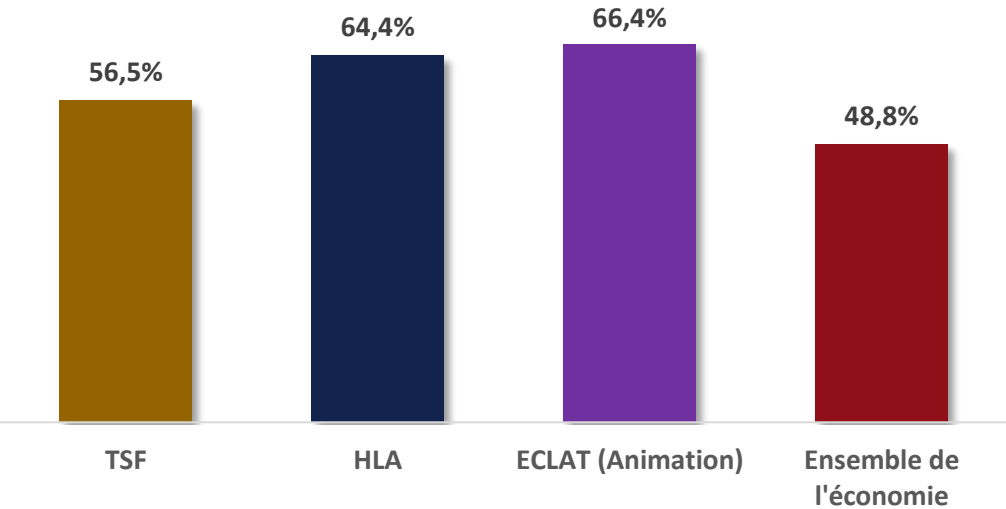
Féminisation des effectifs

La féminisation des effectifs de la branche HLA se poursuit

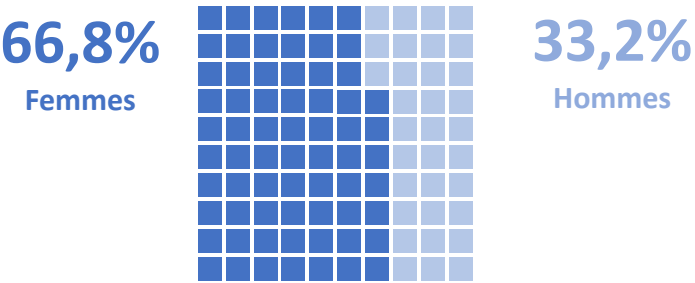
La part des femmes dans la population salariée mesurée par les déclarations sociales en 2021 (64,4%) est proche de celle observée dans la branche Éclat où 66,4% des effectifs sont des femmes. Cela s’explique par la composition de l’emploi : les métiers de l’accompagnement du public, le cœur de l’activité de la branche, sont fortement féminisés (75% des effectifs).

A partir de l’enquête, on mesure qu’entre 2021 et 2023, le taux de féminisation a continué de progresser, en atteignant 66,8% des effectifs salariés.

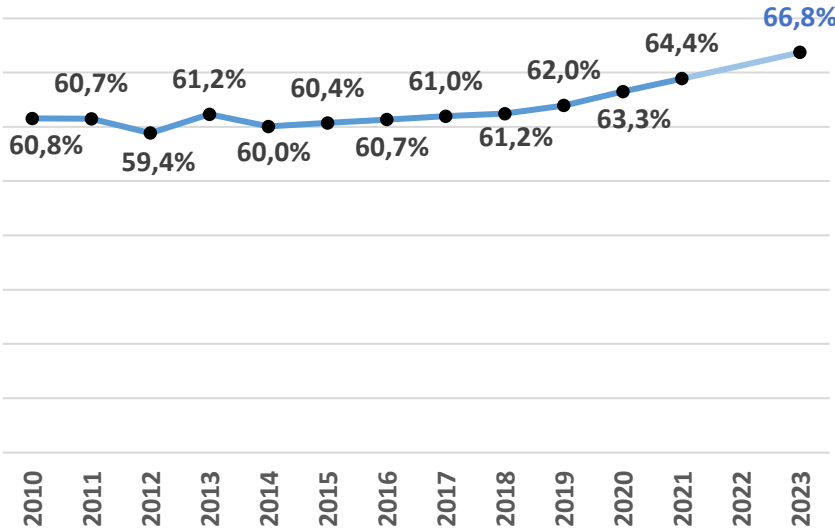
Taux de féminisation des effectifs en 2021 : comparaison intersectorielle



Répartition des effectifs selon le genre



Evolution du taux de féminisation des effectifs de la branche HLA

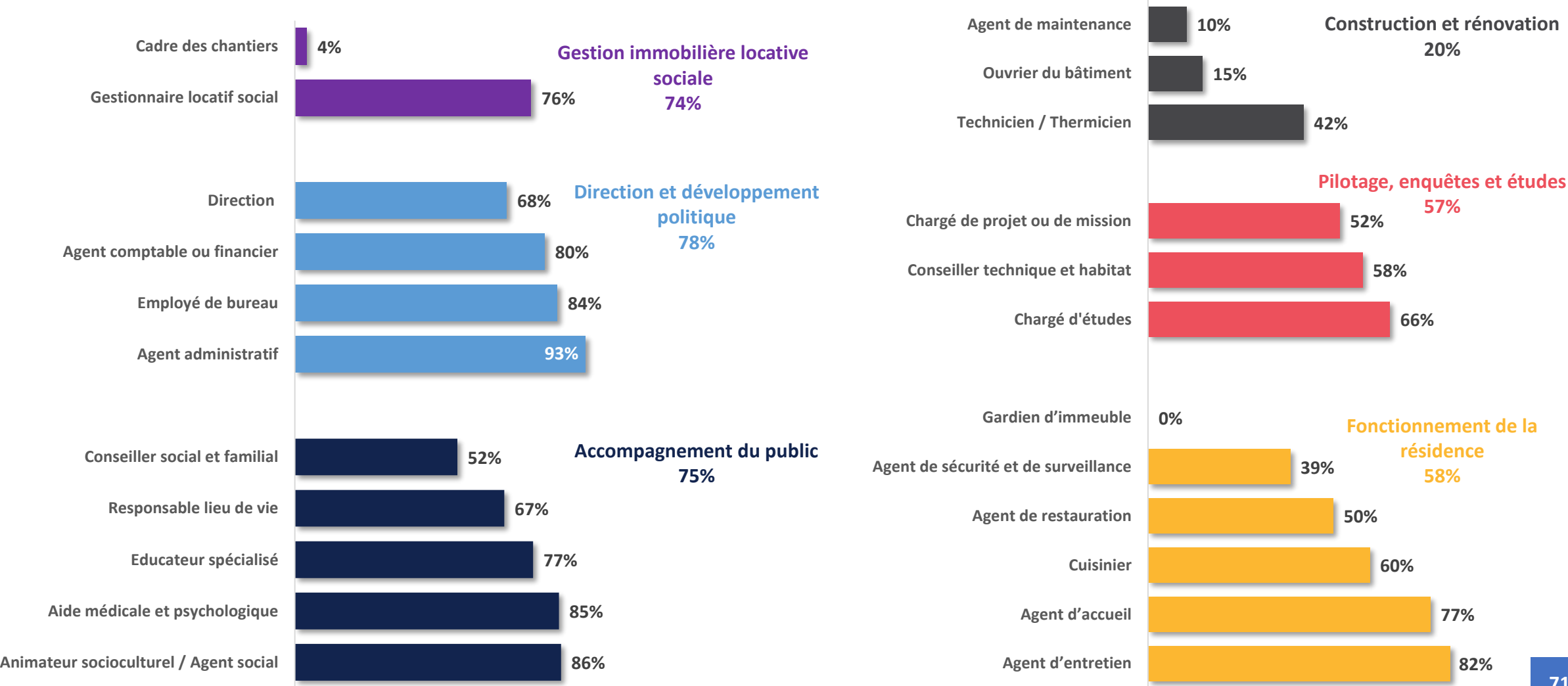


Source : Enquête HLA 2024

5. Volet égalité professionnelle

Féminisation des effectifs

Taux de féminisation par métier



5. Volet égalité professionnelle

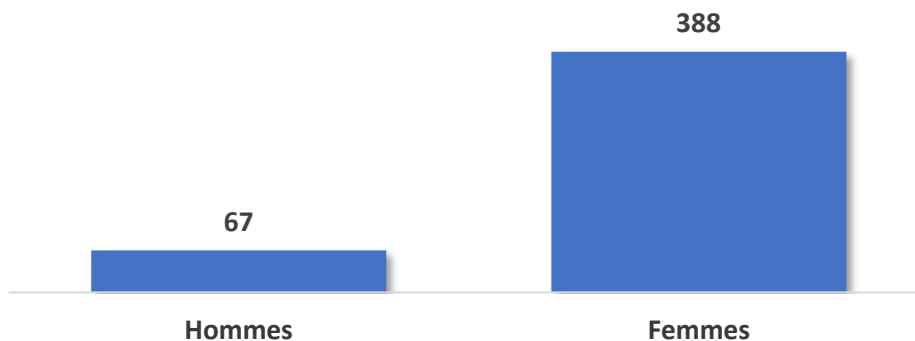
Profils et conditions d'emploi

85% des alternants sont des femmes

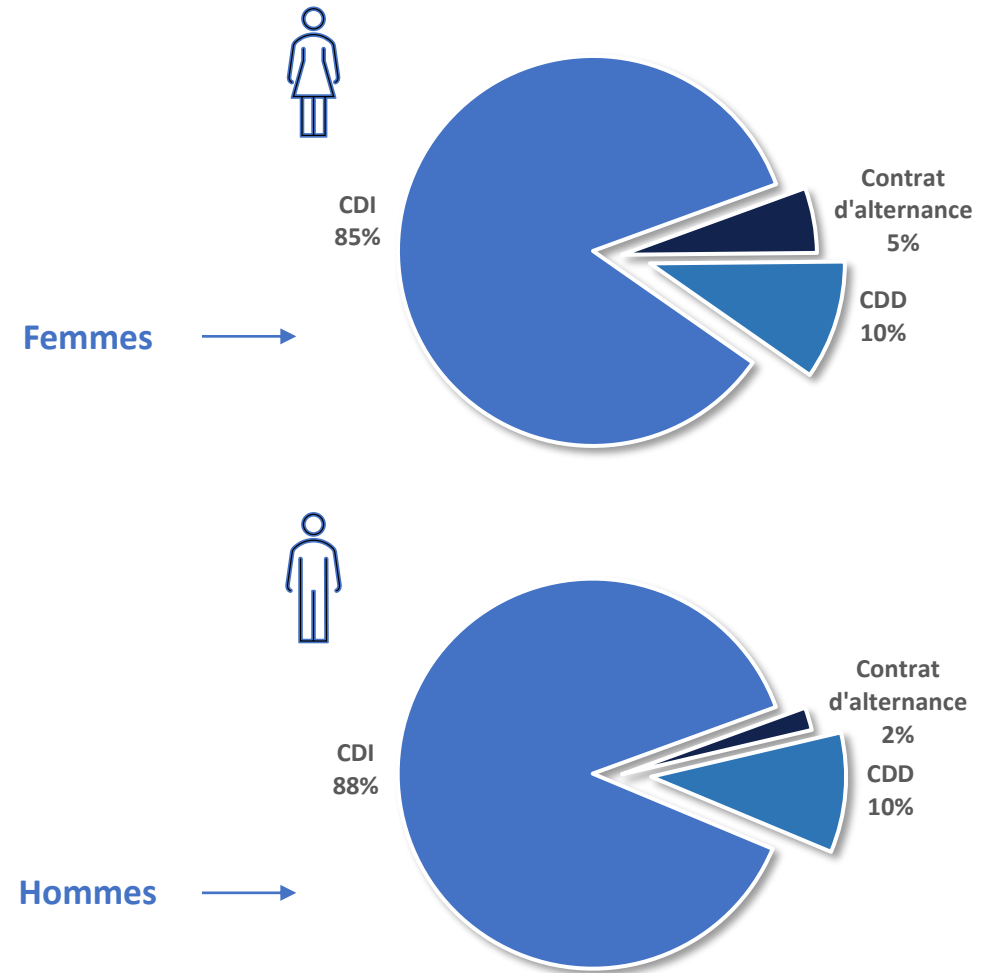
En 2023, les femmes représentent les deux tiers des salariés en CDD et les deux tiers des salariés en CDI (équivalent au taux de féminisation mesuré à l'échelle de la branche), indiquant que les modalités d'intervention dans la branche ne sont pas genrées, à l'exception de l'alternance.

En effet, la population alternante est majoritairement féminine (à 85%). Cela s'explique notamment par les métiers préparés par les alternants, qui sont fortement féminisés. Plus de la moitié des alternants (52%) s'inscrivent dans la famille des métiers de l'accompagnement du public, métiers féminins à 75%. Cependant, 61% des alternants femmes sont dans l'accompagnement du public, alors que ce taux chute à 8% des alternants hommes.

Nombre d'alternants dans la branche HLA en 2023, par genre



Répartition des effectifs par contrat en 2023



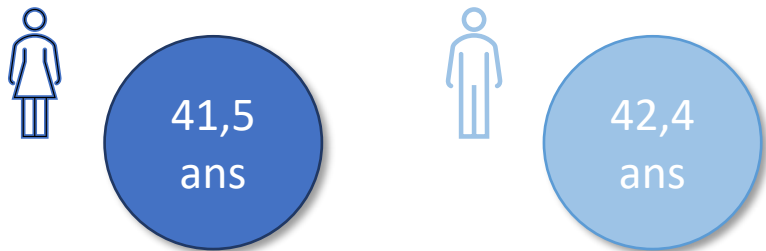
5. Volet égalité professionnelle

Profils et conditions d'emploi

L'ancienneté des femmes est supérieure à celle des hommes

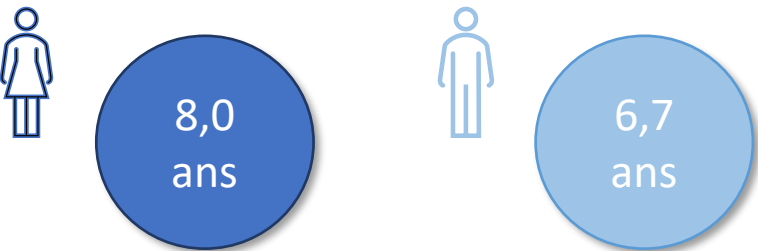
En 2023, l'âge moyen des femmes était de 1 an inférieur à celui des hommes (41,5 ans pour les femmes contre 42,4 pour les hommes).
Les femmes ont aussi une ancienneté plus élevée au sein de leur poste, avec une moyenne qui s'élève à 6,9 ans contre 5,9 ans pour les hommes (2023).

Age moyen des salariés par genre en 2023



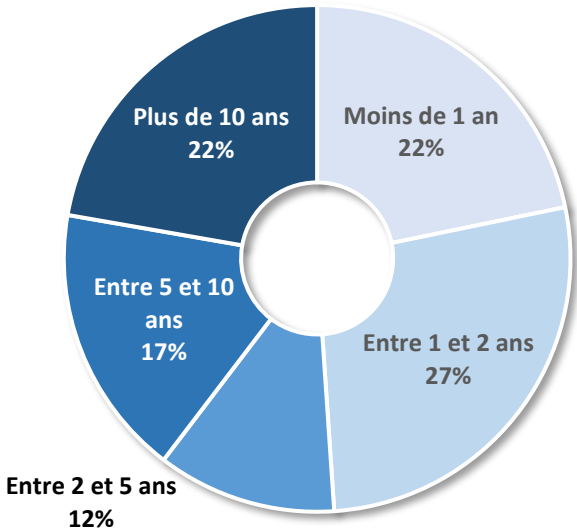
Source : DADS 2021

Ancienneté moyenne des salariés en CDI par genre en 2023

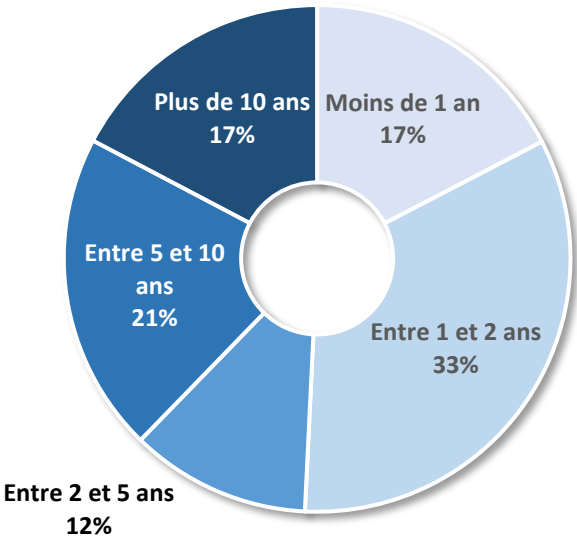


Source : Enquête HLA 2024

Ancienneté des femmes en 2023



Ancienneté des hommes en 2023



Source : Enquête HLA 2024

Le turnover est aussi important pour les femmes que pour les hommes

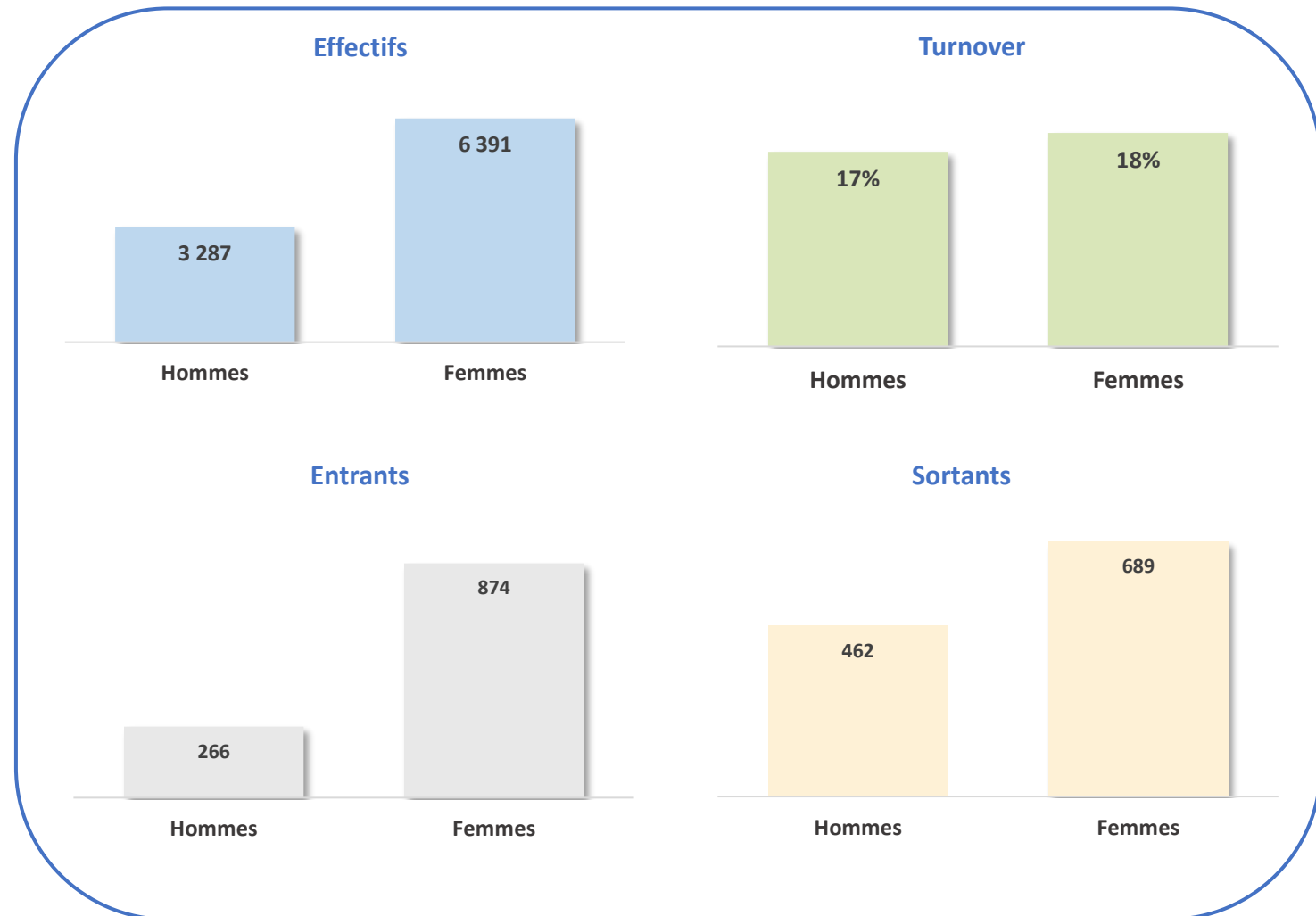
Même si le turnover est presque identique, il cache des réalités bien différentes :

- Les femmes représentent 67% des effectifs salariés et 77% des entrants et 60% des sortants
- 462 hommes sont sortis pour 266 entrées

La nature des flux d'emploi (proportion moindre d'hommes entrants et supérieure d'hommes sortants) contribue à la hausse du taux de féminisation.

« On a du mal à recruter des hommes, peu de dossiers d'hommes tiennent la route, d'où la féminisation, depuis 4/5 ans. Ils n'ont pas forcément les compétences, les formations recherchées, ce sont des candidatures qui ne conviennent pas à la fiche de poste. »

- Directeur FSJT



5. Volet égalité professionnelle

Rémunérations

Le différentiel de rémunération entre les femmes et les hommes

L'écart brut constaté entre le salaire mensuel moyen des femmes et celui des hommes s'élève à 57 € en défaveur des premières. Il correspond à un différentiel brut de 2,3%.

Lorsque l'on neutralise les effets de structures (âge, ancienneté, taille d'entreprise, métier, branche d'origine), l'écart ajusté de rémunération est réduit à 31 €, soit un écart relatif de 1,3% en défaveur des femmes.



2 438 €

Salaire mensuel brut moyen
des salariées en CDI ou en
CDD à temps complet en 2023



2 495 €

Salaire mensuel brut moyen
des salariés en CDI ou en CDD à
temps complet en 2023



2 197 €

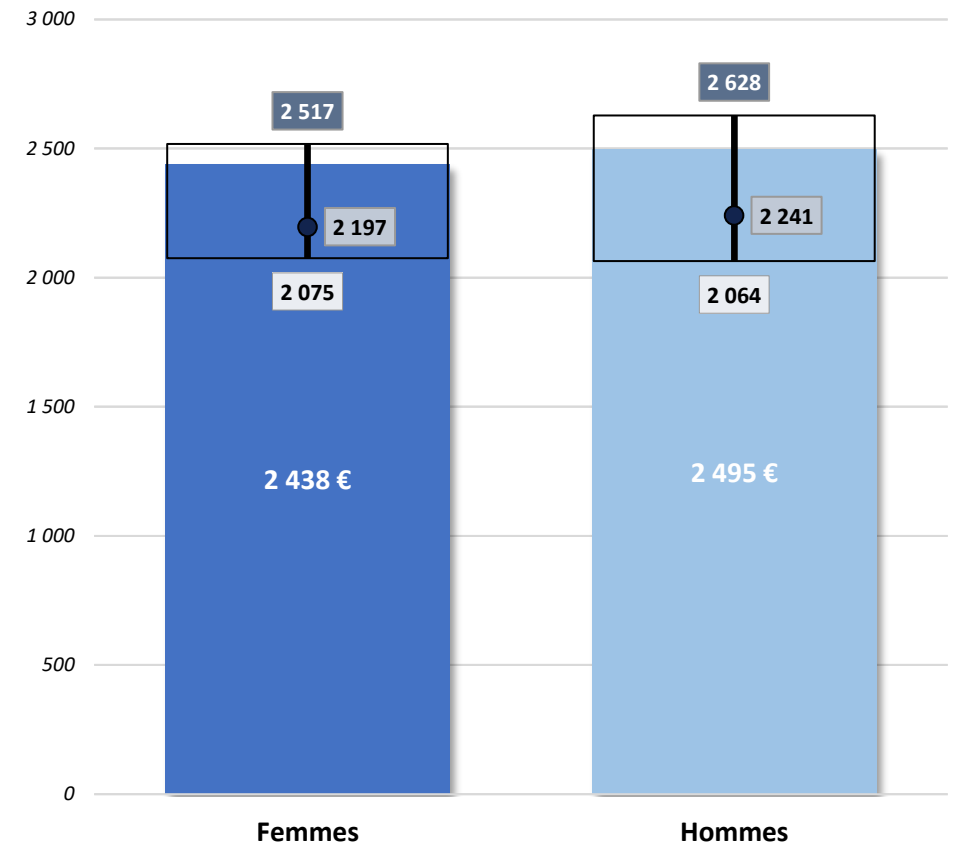
Salaire mensuel brut médian
des salariées en CDI ou en
CDD à temps complet en 2023



2 241 €

Salaire mensuel brut médian
des salariés en CDI ou en CDD à
temps complet en 2023

Distribution des salaires selon le genre



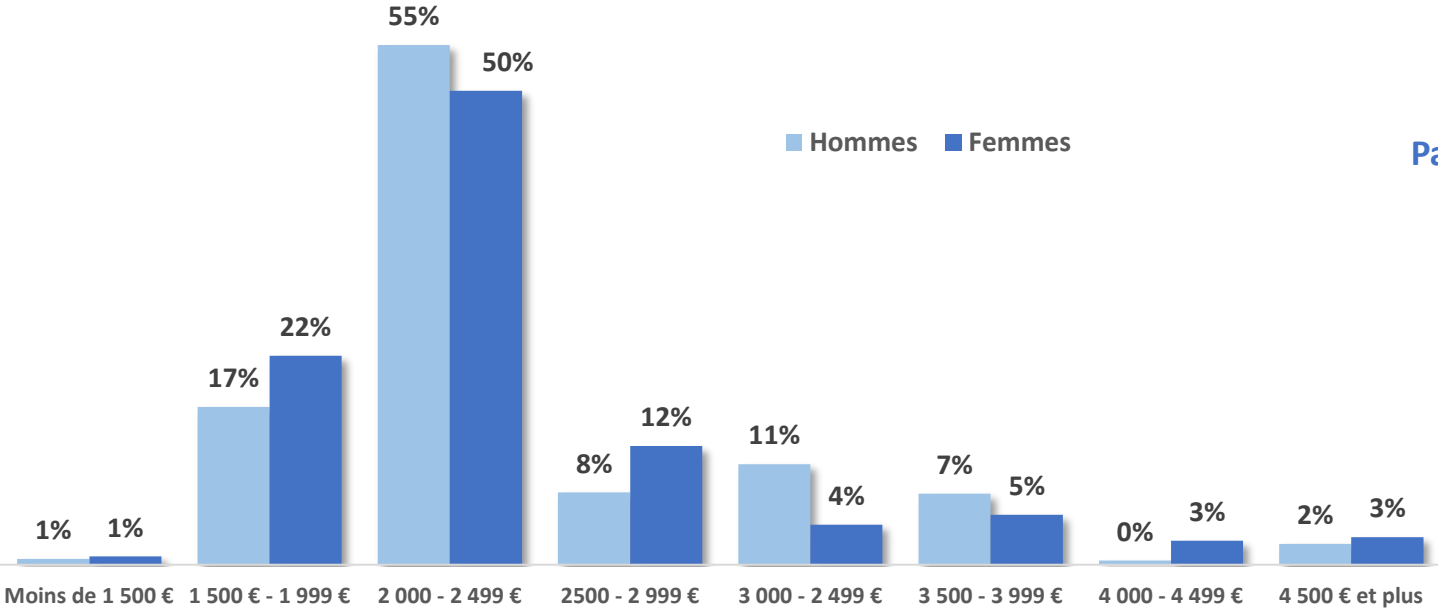
5. Volet égalité professionnelle

Rémunérations

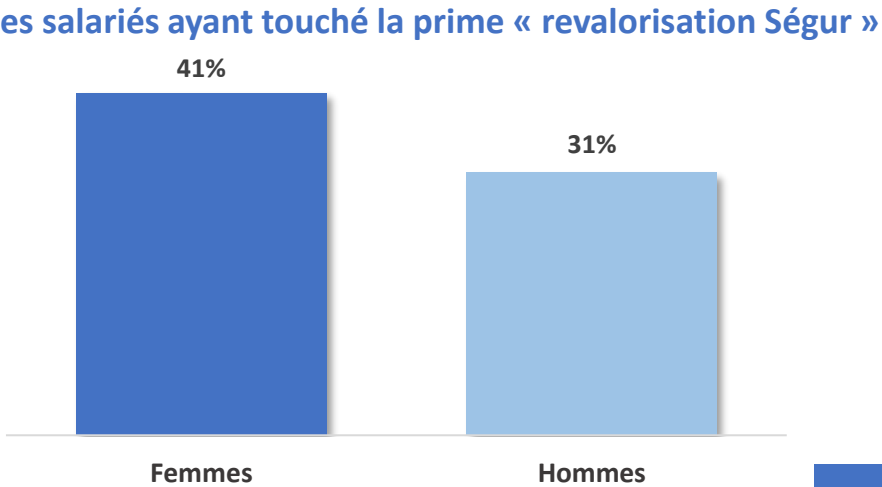
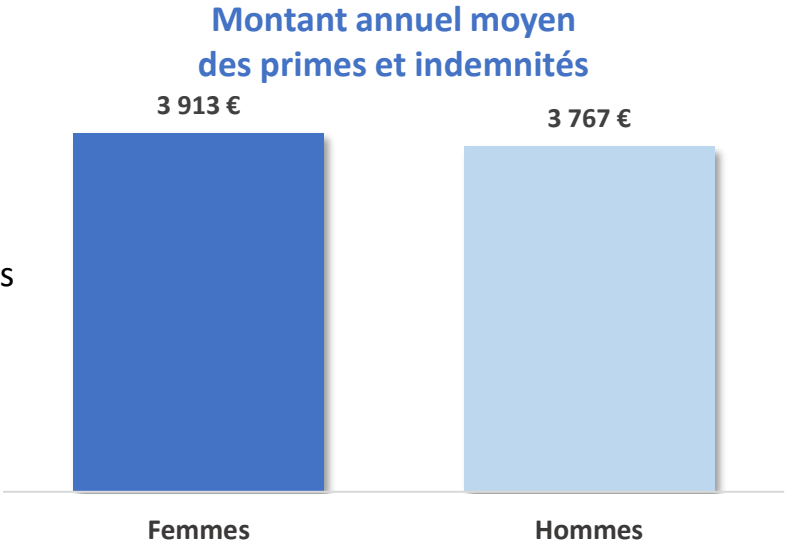
Les primes et indemnités** plus fréquentes chez les femmes, notamment du fait du dispositif Ségur

- 78% des femmes ont perçu au moins une prime ou une indemnité contre 83% des hommes. Elles sont en revanche plus nombreuses à toucher la prime revalorisation Ségur (41% des femmes contre 31% des hommes) du fait de la féminisation plus élevée des professions concernées par ce dispositif. En moyenne, les femmes bénéficiaires de primes ou d'indemnités perçoivent 140 € de plus que les hommes au titre de ces compléments de salaire.

Répartition des effectifs en CDI ou en CDD par genre et tranche de rémunération brute mensuelle

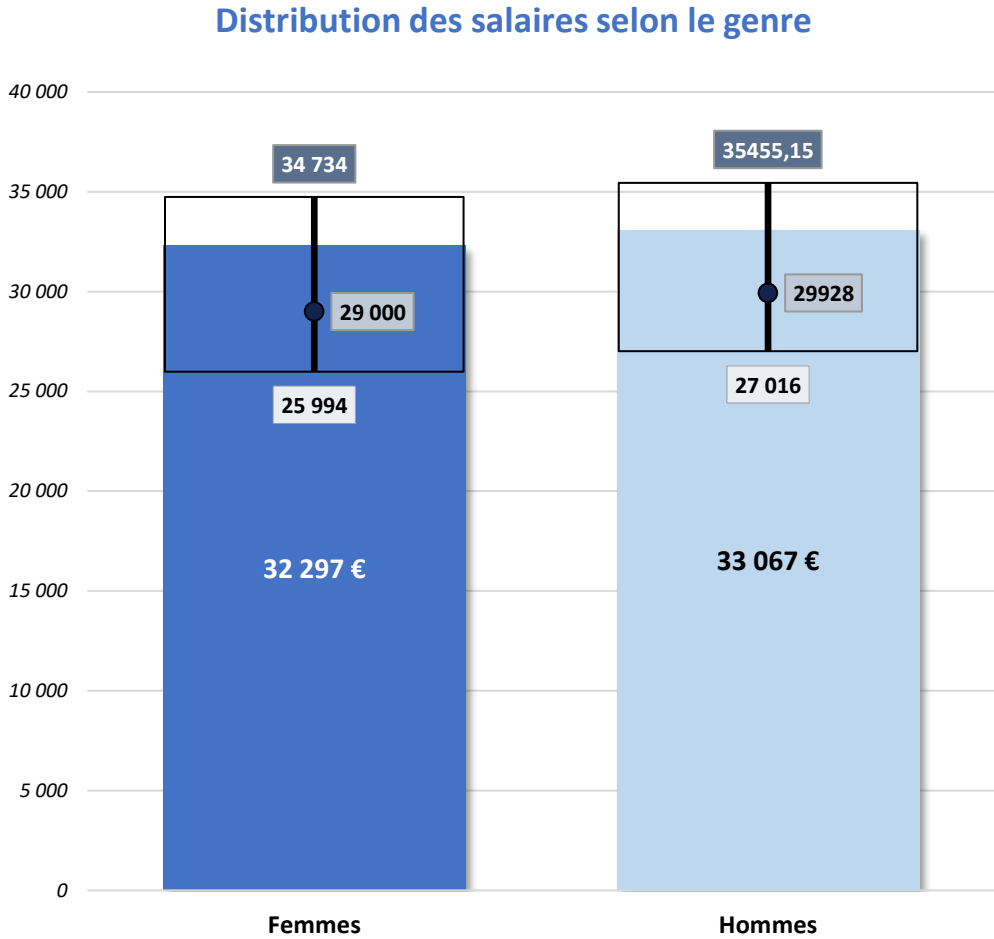
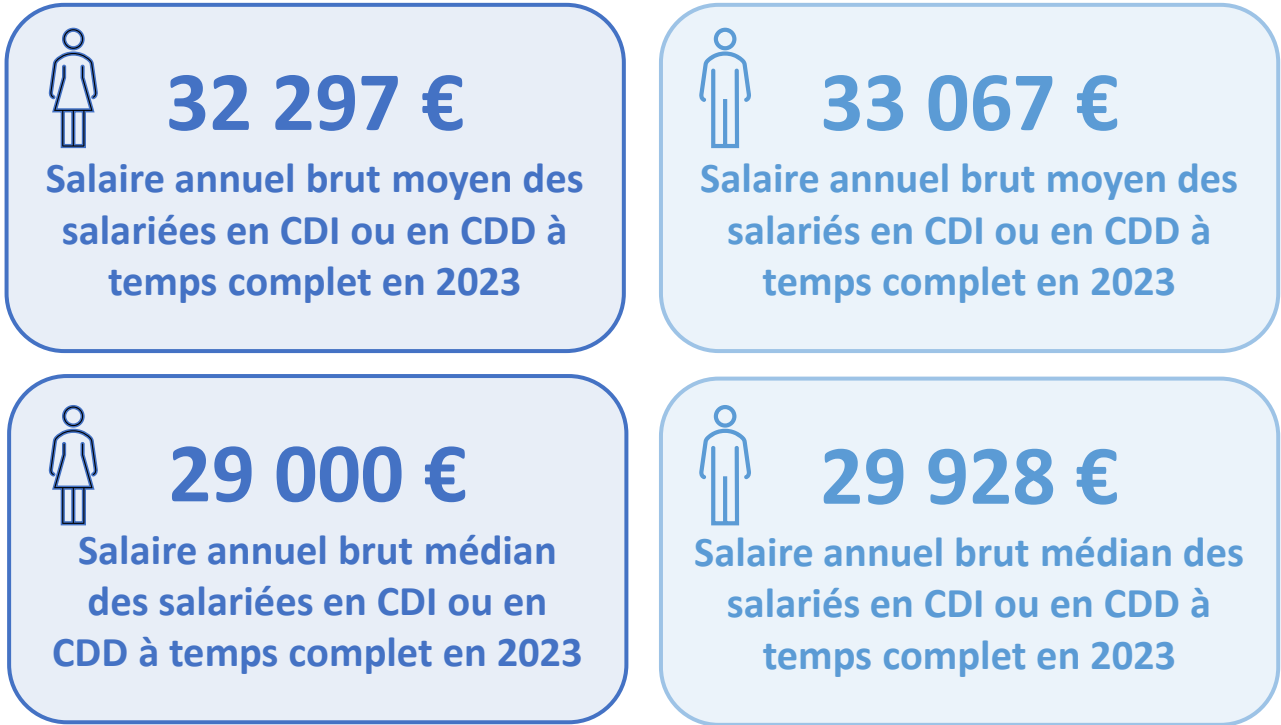


**Montant total toutes primes et indemnités confondues versées en 2023 (dont 13è mois, prime revalorisation Ségur, et indemnité de fonction d'appui à l'accompagnement social)



L'écart de rémunération annuelle brute s'élève à 770 €, soit 2,4% en défaveur des femmes

Lorsque l'on neutralise les effets de structures (âge, ancienneté, taille d'entreprise, métier, branche d'origine), l'écart ajusté de rémunération s'élève à 622 €, soit un écart relatif de 1,9% en défaveur des femmes.



5. Volet égalité professionnelle

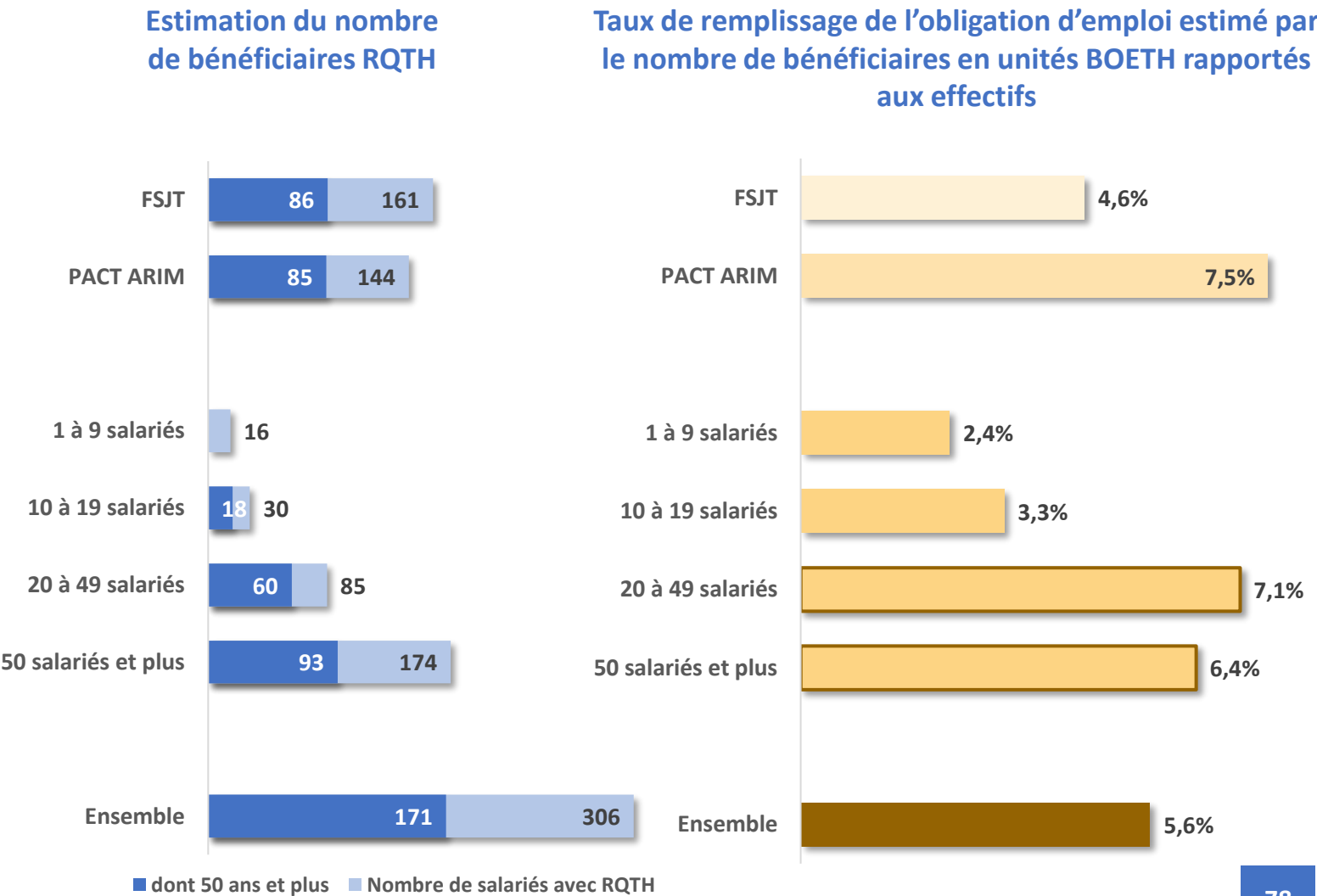
Les travailleurs en situation de handicap

L'emploi de personnel en situation de handicap au-dessus de l'obligation d'emploi pour les structures assujetties

La « loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel », promulguée le 5 septembre 2018, a placé l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) à hauteur de 6% des effectifs pour les structures de 20 salariés et plus.

En 2023, on recensait 477 bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH) dans les structures de la branche, soit 5,6% des effectifs moyens annuels.

Sur le seul périmètre des structures de 20 salariés et plus, assujetties à l'OETH, le taux, qui inclut la majoration pour les bénéficiaires de 50 ans et plus, est de 6,6% au-delà de la moyenne nationale de l'ordre de 3,5% et de l'obligation légale de 6%.





Quadrat-études

45 rue de Lyon, Paris 12^{ème}

contact@quadrat-etudes.fr