



Rapport de branche de l'Habitat et du Logement Accompagnés

Edition 2024 – synthèse

Une branche au projet d'utilité sociale affirmé, traversée par des enjeux d'adaptation aux mutations du modèle associatif qui appellent le développement de nouvelles compétences

La branche Habitat et Logement Accompagnés (HLA) : près de 280 associations de l'ESS face aux défis de l'accès au logement et de l'accompagnement social

Selon la Dares, la branche de l'Habitat et du Logement Accompagnés, créée en août 2019 à la suite de la fusion des conventions collectives des personnels PACT et ARIM et des Organismes Gestionnaires des Foyers et Services pour Jeunes Travailleurs, rassemble près de 540 établissements rattachés à 280 structures associatives qui emploient plus de 11 400 salariés en emploi principal. L'ensemble de ces structures partage une identité commune qui place le logement comme vecteur essentiel de la cohésion sociale et un promoteur d'insertion. Les structures de la branche occupent ainsi une place essentielle dans le tissu de l'économie sociale et solidaire et jouent un rôle social prépondérant.

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, autour notamment de l'offre de logements temporaires à un public jeune en cours d'insertion et l'aide à l'accès ou au maintien dans le logement des personnes défavorisées, fragiles ou vulnérables.

Conséquence de l'évolution des besoins des publics, les missions effectuées par les structures de la branche apparaissent de plus en plus diversifiées et intègrent souvent un accompagnement socio-éducatif des résidents ainsi que des missions d'assistance administrative, notamment dans les projets de réhabilitation des logements. Les missions intègrent de nouvelles activités sous l'effet de l'évolution des relations entretenues avec les pouvoirs publics, des attentes des publics accompagnés, ou encore des réformes réglementaires liées au logement et à leur rénovation.

Les caractéristiques des structures de la branche correspondent à la composition du tissu associatif de l'économie sociale et solidaire. Les associations sont majoritairement de taille modeste, avec 40% des structures comptant moins de 10 salariés, et seules une trentaine d'associations qui emploient plus de 50 salariés. De nombreuses unités sont toutefois structurées en réseaux nationaux comme le mouvement Soliha ou l'Association pour le logement des jeunes travailleurs et entretiennent des liens étroits avec d'autres intervenants de l'écosystème de l'ESS.

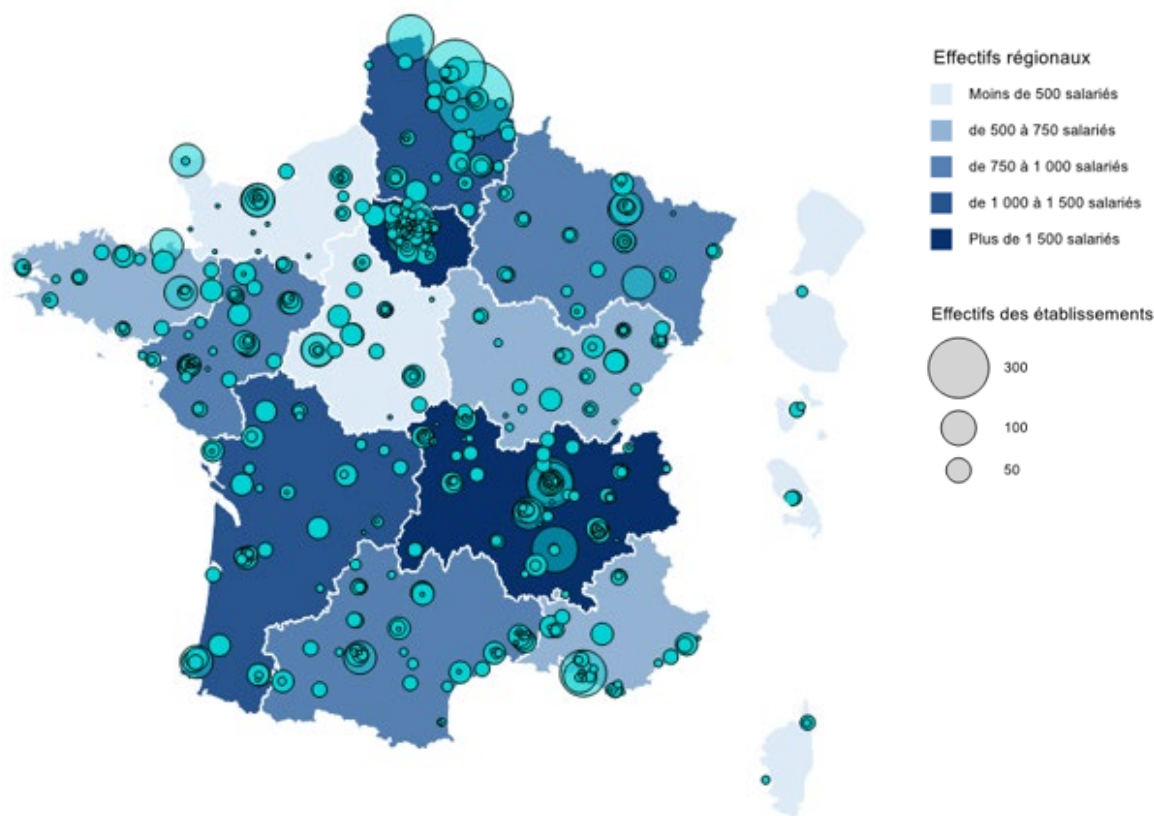
Comme de nombreuses activités associatives, les structures HLA sont confrontées à de nouveaux enjeux liés à des contraintes économiques croissantes, un élargissement des besoins des publics accompagnés et à une forte incertitude sur la stabilité de l'environnement réglementaire. Elles doivent également composer avec les évolutions du marché du logement et une hausse de leurs coûts de fonctionnement (prix du bâti, coûts énergétiques), les subventions étatiques ne permettant pas de couvrir ces coûts. L'augmentation des difficultés socio-économiques des publics accompagnés nécessite la mise en place des activités de soutien supplémentaires (aide au montage de dossiers de subvention...). Enfin, l'accompagnement des publics dans leur accès aux dispositifs d'aides publiques nécessite la maîtrise des nouvelles réglementations.

La localisation des structures de la branche assure un maillage complet du territoire, au plus près des besoins d'accompagnement

Les associations de la branche HLA assurent une présence significative sur l'ensemble du territoire, y compris Outre-mer et dans les villes moyennes. La part des effectifs salariés de la branche dans l'emploi total atteint en moyenne 0,04% et un peu plus dans quelques régions (Pays-de-la-Loire, Hauts-de-France, Bretagne, Nouvelle-Aquitaine et Auvergne-Rhône-Alpes).

Cette présence revêt une importance capitale dans les zones de tension comme l'Île-de-France ou les départements et collectivités d'Outre-Mer, où la demande d'accompagnement pour intégrer ou réhabiliter un logement social est particulièrement élevée par rapport aux solutions disponibles. Les structures sont limitées dans leur politique d'acquisition et de rénovation de logements en raison de l'importance des contraintes économiques, la hausse des coûts du logement et de l'énergie.

La couverture du territoire par les établissements de la branche HLA en 2023



Source : DARES, INSEE, 2023

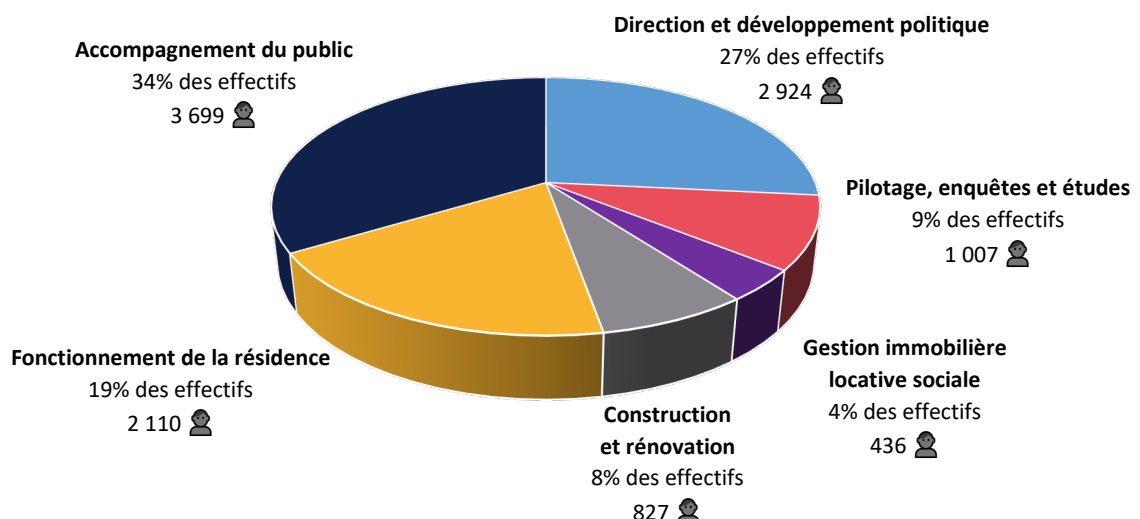
La composition de l'emploi traduit la diversité des missions prises en charge par les structures de la branche

La décomposition des effectifs selon les métiers traduit la diversité des missions exercées par les associations. Leur présentation s'organise autour de six familles de métiers qui correspondent aux différentes fonctions que l'on peut retrouver dans les structures de la branche HLA.

Ainsi, 3 700 salariés (34% des effectifs) travaillent au plus près des publics accompagnés tels que les animateurs socioculturels, les éducateurs spécialisés et les conseillers sociaux et familiaux. Travaillant principalement au sein de résidences sociales, ils organisent la vie de l'établissement autour de projets socio-éducatifs et d'animations collectives.

Près d'un tiers des salariés (2 920 salariés), occupent un poste au sein de la direction et du développement politique. Parmi eux, les membres de la direction, qui représentent la moitié des salariés au sein de cette famille de métier, garantissent la représentation de leur structure vis-à-vis des pouvoirs publics, des offices publics de l'habitat et des adhérents.

Répartition des effectifs de la branche HLA par famille de métiers



Source : Enquête HLA 2024

Les métiers du fonctionnement de la résidence regroupent 19% des effectifs, soit 2 100 salariés. Ces métiers supports, qui comprennent notamment les agents de sécurité et de surveillance, les agents d'entretiens, les agents d'accueil et les agents de restauration assurent la continuité des activités des structures, et sont parfois recrutés via des prestataires externes.

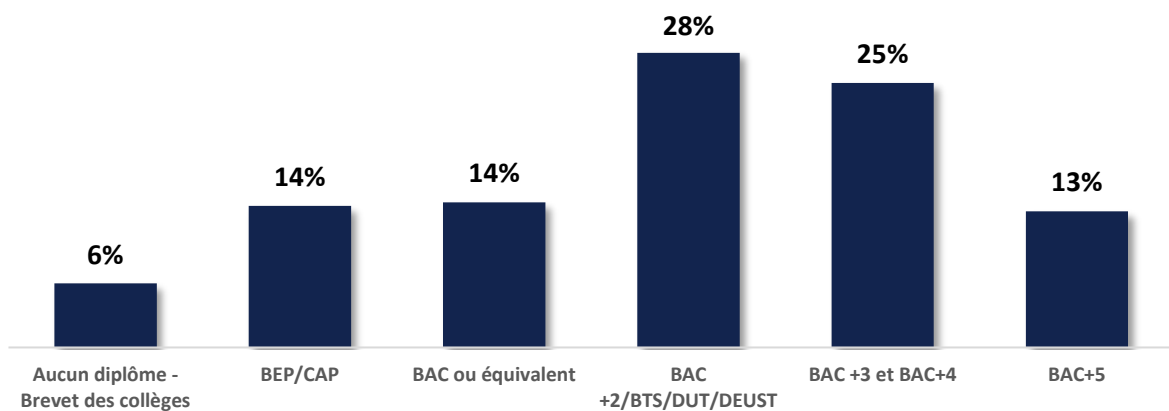
Enfin, 9% des effectifs exercent un métier lié au pilotage, aux enquêtes et aux études, représentant environ 1 000 salariés. Ces métiers jouent un rôle crucial dans la préparation du secteur aux enjeux contemporains. Les conseillers techniques et en habitat, ainsi que les chargés d'études par exemple, accompagnent la rénovation des logements en conformité avec les nouvelles réglementations en matière de construction et de rénovation énergétique.

L'emploi dans les structures de la branche : priorité à l'emploi direct en CDI pour des profils qualifiés

En 2023, le nombre de salariés en emploi principal de la branche est estimé à 11 430. Avec les postes annexes qui se concentrent sur des missions liées à l'accompagnement social et au fonctionnement de la résidence, on dénombre au cours d'une année 15 460 intervenants salariés au total dans la branche. Au-delà de cet ensemble, le recours au personnel extérieur (sous-traitance, intérim, auto-entrepreneurs) est limité et concerne moins de 200 emplois en ETP.

La branche HLA emploie une main-d'œuvre qualifiée : près de 70% des salariés possèdent un diplôme de niveau Bac+2 ou supérieur, comparé à 40% pour l'ensemble du secteur tertiaire en France (INSEE, Enquête Emploi, 2020). Ce résultat correspond à la complexité des activités réalisées dans les associations et traduit l'engagement des salariés dans les missions.

Répartition des effectifs selon le niveau de diplôme



Source : Enquête HLA 2024

La population de cette branche est équilibrée sur le plan générationnel (l'âge moyen est de 41,8 ans) et les salariés en CDI de la branche ont une ancienneté moyenne de 7,6 ans. La majorité des salariés (85%) sont employés en CDI, tandis que les CDD représentent 15% des effectifs de la branche. La branche se distingue par une préférence marquée des employeurs pour l'emploi direct. L'intérim est peu utilisé, seulement une structure sur dix y a recours et le volume d'emplois correspondant est limité à environ 20 équivalents temps plein. De même, la sous-traitance correspond à un volume de travail équivalent à 160 ETP, ce qui représente à peine 1% du budget total des structures.

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). Plus largement, le turnover des personnels en CDI s'est élevé à 12% des effectifs en 2023, ce qui correspond à environ 1 100 recrutements en CDI en rythme annuel, un chiffre important au regard des exigences sur les compétences recherchées par les structures de la branche. Les entrants sont majoritairement jeunes et qualifiés puisqu'un tiers des entrants possède un diplôme de niveau BAC +5 ou équivalent.

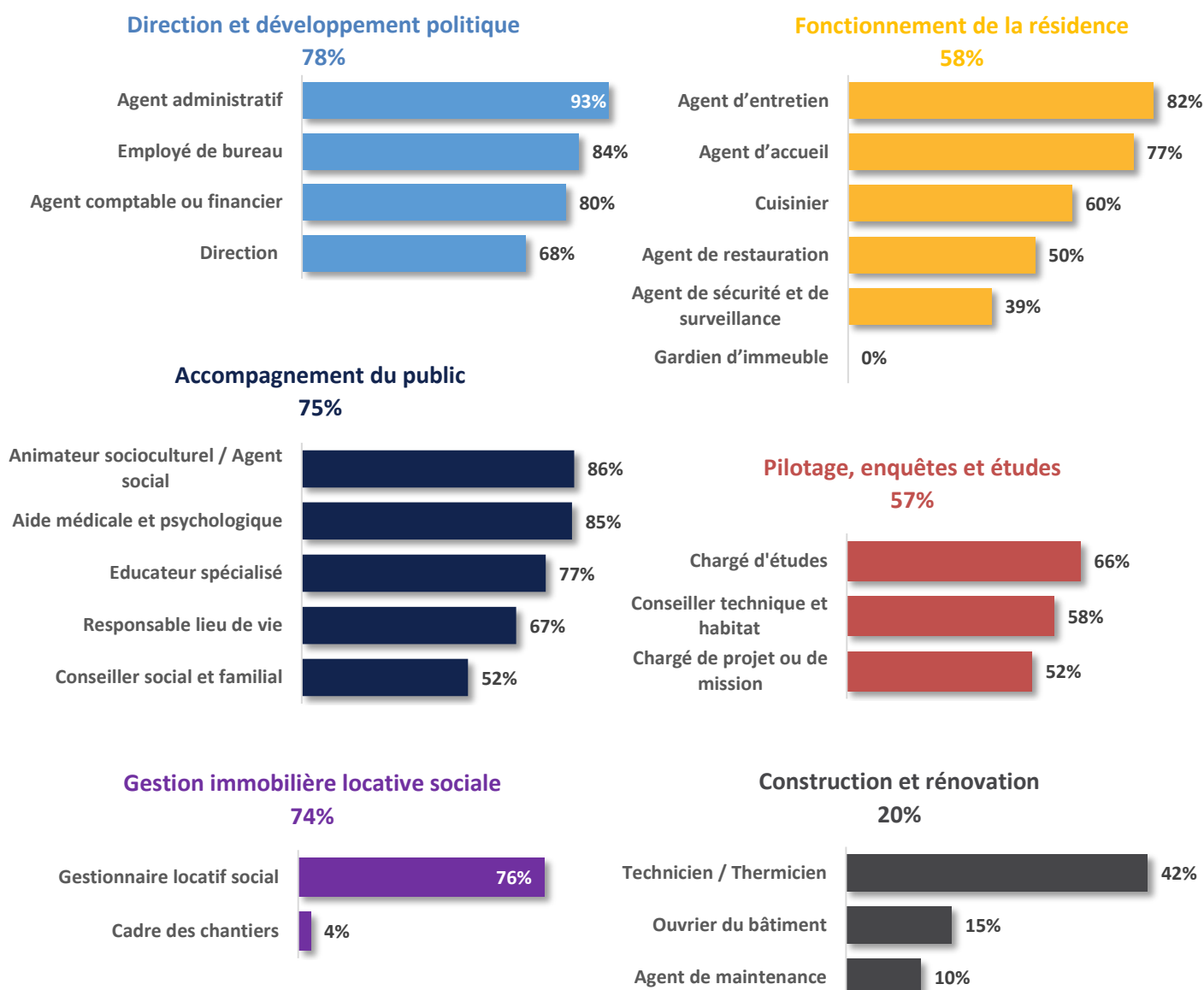
Aussi, les employeurs de la branche font face à un enjeu important en matière de recrutement et d'attractivité (plus d'une structure sur trois déclare avoir rencontré des difficultés pour recruter cette année). Elles s'engagent pourtant activement dans la fidélisation de leurs salariés, comme en témoigne le versement de primes et indemnités à 8 salariés sur 10 (prime de 13^{ème} mois, revalorisation Ségur et indemnités de fonction d'appui à l'accompagnement social...).

Le niveau moyen des rémunérations pratiquées dans la branche est proche de celui constaté dans l'ensemble des activités sanitaires et sociales. Le salaire mensuel brut de base moyen dans la branche est estimé en 2023 à près de 2 460 €. Si l'on constate certaines disparités salariales 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.

La féminisation des effectifs traduit la place importante des métiers du social et continue de progresser

En 2023, les 67% des salariés de la branche sont des femmes, une part en progression régulière depuis 2010 (61%). L'examen des flux d'emplois par genre traduit la poursuite de cette dynamique, le nombre d'entrées féminines étant toujours supérieur à celui des sorties.

Taux de féminisation par métier



Source : Enquête HLA 2024

La forte représentation féminine s'explique notamment par le fait que de nombreux métiers employés dans les structures de la branche sont des professions traditionnellement fortement féminisées, en particulier celles orientées vers le soin et le soutien social. Les métiers au cœur de l'activité du logement accompagné affichent les taux de féminisation les plus élevés : 78% pour les métiers de la direction et du développement politique, 75% pour ceux de l'accompagnement du public, ou encore 74% pour la gestion immobilière sociale. En revanche, certains métiers du fonctionnement de la résidence, du pilotage, des études, et surtout de la construction et rénovation affichent des taux de féminisation qui demeurent nettement inférieurs à la moyenne du secteur.

Enfin, le taux de féminisation est particulièrement élevé parmi les alternants (85%), dont les diplômes préparés sont investis principalement par des femmes : diplôme de conseiller en économie sociale et familiale (CESF) et BTS professions immobilières.

Les salariées femmes des emplois occupent en majorité des emplois permanents : 90% des femmes sont employées en CDI, et l'écart de rémunération observé entre les femmes et les hommes est plus faible que dans d'autres secteurs. L'écart brut s'élève à 2,4% en défaveur des femmes et l'écart ajusté qui neutralise les effets de structures (âge, ancienneté, taille d'entreprise, métier, branche d'origine) à 1,9%.

Un engagement marqué dans l'emploi de salarié en situation de handicap

En 2023, les structures de la branche emploient près de 480 bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH), ce qui représente 5,6% des effectifs moyens annuels. Sur le seul périmètre des structures de 20 salariés et plus, soit le périmètre des structures assujetties à l'OETH, le taux est de 6,6%, une valeur nettement au-dessus de la moyenne nationale (3,5%) et de l'obligation légale de 6% introduit par la « loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018.

Des structures fortement engagées dans la formation continue, centrée sur les compétences de leur cœur de métier

En 2023, 88% des structures de la branche HLA ont engagé des actions de formation financées par Uniformation, un taux extrêmement élevé qui de plus continue de progresser. Les dépenses de formation ont atteint 6,4 millions d'euros, marquant une augmentation de 32% par rapport à 2021. Dans cet ensemble, les montants engagés sur le volet conventionnel ont doublé au cours des deux dernières années pour atteindre 3,0 millions d'euros en 2023. En parallèle, le nombre de salariés formés en 2023 a augmenté de 34% par rapport à l'année précédente, portant à 5 800 le nombre de salariés ayant suivi une formation, soit 63% des salariés en ETP. Par ailleurs, la branche témoigne de la large adoption de la culture de l'alternance dans le secteur du médico-social, avec plus de 450 contrats en alternance signés en 2023, soit plus de 4% des effectifs totaux employés dans la branche.

Les thématiques des formations suivies correspondent aux besoins de compétences identifiés par les structures, notamment dans le but d'adapter les démarches d'accompagnement des publics. Les actions de formation concernent notamment les domaines du numérique, de la médiation sociale et de l'environnement.

- Le développement des compétences en matière d'outils numériques et informatiques constitue un moyen d'améliorer l'accompagnement des publics dans leurs démarches administratives (allocation d'aides financières...) dont les procédures sont désormais dématérialisées. Il doit également permettre de renforcer la présence en ligne des structures qui souhaitent enrichir l'accompagnement des publics et créer une nouvelle forme de proximité avec les résidents.
- Les formations visant à améliorer l'accompagnement social de publics en difficultés (santé mentale...) sont significativement mobilisées par les structures de la branche (identification des

signes de souffrance psychique, développement de partenariats avec des acteurs spécialisés...) ainsi que les formations sur la médiation et la gestion des conflits.

- L'actualisation des connaissances réglementaires constitue un autre axe de formation et vise à permettre aux structures de disposer des compétences pour pouvoir adapter les prestations aux évolutions rapides des dispositifs et ainsi remédier au problème du non-recours aux aides financières par les bénéficiaires (telles que les aides au logement et les primes pour la rénovation énergétique).
- Ensuite, les formations suivies par les salariés des structures de la branche portent également sur la sécurité (Sauveteur Secouriste au Travail, Prévention et Secours Civiques de niveau 1...).
- Enfin, la dimension environnementale est largement présente dans les actions de formation suivies par les salariés. En premier lieu, elles portent sur le renforcement des compétences nécessaires pour l'identification des travaux de réhabilitation des logements à réaliser et la mobilisation des aides financières. Elles concernent également les compétences à développer pour sensibiliser les résidents aux enjeux environnementaux (tris des déchets, éco-gestes, gestion de l'éco-anxiété...).

Méthodologie de réalisation du rapport de branche

Ce document constitue la synthèse 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.

Juillet 2024