



LES DOSSIERS DE LA DREES

N° 46 • décembre 2019

Le personnel des centres d'hébergement pour adultes et familles en difficulté sociale

Pierre-Yves Cabannes (DREES), Mathieu Sigal (ENSAI-DREES)

Le personnel des centres d'hébergement pour adultes et familles en difficulté sociale

Pierre-Yves Cabannes (DREES), Mathieu Sigal (ENSAI-DREES)

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

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

Sommaire

■ SYNTHÈSE	5
■ LE PERSONNEL DES CENTRES D'HEBERGEMENT POUR ADULTES ET FAMILLES EN DIFFICULTÉ SOCIALE	7
Le taux d'encadrement diminue depuis 2008	8
En ETP, la moitié du personnel exerce une fonction éducative, pédagogique ou sociale	12
Près des deux tiers du personnel est féminin	14
Les personnes travaillant dans les centres d'hébergement ont en moyenne 43 ans	16
17 % du personnel a moins d'un an d'ancienneté dans son établissement actuel.....	17
Plus de 90 % des éducateurs spécialisés et des moniteurs éducateurs ont un diplôme relatif à l'intervention sociale	18
Deux tiers des animateurs sociaux n'ont pas de diplôme ou de brevet relatif à l'animation	19
Huit personnes sur dix ont un contrat à durée indéterminée (CDI).....	20
Moins de la moitié du personnel en AT-SA relève d'une convention collective.....	21
Seulement la moitié du personnel des établissements travaille à temps complet dans l'établissement.....	22
Plus de personnes à temps complet par établissement parmi le personnel éducatif, pédagogique et social	23
Des bénévoles interviennent régulièrement dans 30 % des établissements.....	24
Annexe 1. Nomenclature des professions dans l'enquête ES-DS.....	27
■ BIBLIOGRAPHIE	29

■ SYNTHÈSE

Fin 2016, 3 000 établissements sont en charge d'accueillir, d'héberger et d'accompagner des adultes et des familles sans domicile. 132 200 personnes y sont hébergées, réparties sur 140 400 places permanentes, selon l'enquête auprès des établissements et services en faveur des adultes et familles en difficulté sociale (ES-DS) 2016 de la DREES. Sept catégories d'établissements sont considérées dans ce Dossier : les centres d'hébergement et de réinsertion sociale (CHRS), les « autres centres d'accueil » (qui sont des centres d'hébergement d'urgence, de stabilisation ou d'insertion hors CHRS), les centres d'accueil pour demandeurs d'asile (CADA), les centres provisoires d'hébergement (CPH), les établissements d'accueil temporaire service de l'asile (AT-SA), les maisons relais et les établissements d'accueil mère-enfant (EAME).

30 190 personnes correspondant à 21 800 emplois en équivalent temps plein (ETP) travaillent fin 2016 dans ces établissements. Le taux d'encadrement, défini ici comme le nombre de personnes employées en ETP rapporté au nombre de places d'hébergement permanentes, s'établit fin 2016 à 16 personnes en ETP pour 100 places, au total sur l'ensemble des établissements. Le taux d'encadrement varie fortement selon la catégorie d'établissements : de 5 et 7 personnes en ETP pour 100 places dans les AT-SA et les CADA à 45 dans les EAME.

Au global, le taux d'encadrement a diminué de 4 points depuis fin 2012 et de 6 points depuis fin 2008. Cette baisse du taux d'encadrement s'observe dans presque toutes les catégories d'établissements. Il est par exemple passé de 27 personnes en ETP pour 100 places en CHRS fin 2008 à 22 fin 2016, de 10 à 7 en CADA et de 52 à 45 en EAME.

Fin 2016, exprimé en ETP, 49 % du personnel exerce principalement une fonction éducative, pédagogique ou sociale, 24 % une fonction dans les services administratifs et généraux, 15 % une fonction de direction, 8 % une fonction d'encadrement et moins de 4 % une fonction paramédicale ou médicale. Les éducateurs spécialisés (sans fonction d'encadrement) sont la profession la plus représentée (15 % des ETP), devant les surveillants de nuit (9 %). Les moniteurs éducateurs représentent 5 % des ETP, les assistants de service social 6 %, les conseillers en économie sociale et familiale 6 %, les animateurs sociaux 4 %.

Les femmes représentent deux tiers du personnel des centres d'hébergement pour adultes et familles en difficulté sociale. Ce personnel est un peu plus âgé mais a moins d'ancienneté dans son emploi actuel que l'ensemble des personnes en emploi en France fin 2016.

87 % des éducateurs spécialisés ont le diplôme d'État relatif à leur profession, et 5 % un autre diplôme relatif à l'intervention sociale ; en revanche, 8 % n'ont aucun diplôme relatif à l'intervention sociale. De même, 81 % des moniteurs éducateurs ont le diplôme d'État de moniteur éducateur fin 2016, et 10 % un autre diplôme relatif à l'intervention sociale, mais 9 % n'ont aucun diplôme relatif à l'intervention sociale. Enfin, 69 % des animateurs sociaux des centres d'hébergement pour adultes et familles en difficulté sociale n'ont pas de diplôme ou brevet relatif à l'animation.

La très grande majorité des personnes travaillant dans ces établissements relèvent d'un contrat de travail stable : fin 2016, 7 % sont fonctionnaires titulaires et 80 % sont en CDI. À l'inverse, 10 % du personnel a un contrat aidé ou un CDD.

Le temps de travail du personnel par établissement apparaît relativement faible, du fait de temps partiels très fréquents. Fin 2016, sur l'ensemble des établissements considérés, la quotité moyenne de travail est de 72 % d'un temps plein. 25 % du personnel travaille moins d'un mi-temps, 42 % moins d'un 80 %. Seulement 51 % du personnel travaille à temps complet, proportion stable par rapport à 2012. Il est cependant possible que des personnes travaillent en même temps dans plusieurs établissements, ce qui ne peut être observé avec l'enquête ES-DS.

Trois établissements sur dix bénéficient de l'intervention régulière de bénévoles. Cette part est plus importante dans les établissements destinés aux demandeurs d'asile (53 % des CADA et 40 % des AT-SA). Parmi les établissements accueillant des bénévoles fin 2016, il y a au total 13,5 bénévoles pour 100 places d'hébergement permanentes. C'est dans les domaines de l'éducation (soutien scolaire, alphabétisation, lutte contre l'illettrisme, formation) et de l'animation (y compris loisir, culture, sport, camps d'été) que le volume horaire de l'intervention des bénévoles est jugé le plus important, par respectivement 37 % et 34 % des établissements où interviennent des bénévoles fin 2016.

■ LE PERSONNEL DES CENTRES D'HÉBERGEMENT POUR ADULTES ET FAMILLES EN DIFFICULTÉ SOCIALE

Fin 2016, 3 000 établissements sont en charge d'accueillir, d'héberger et d'accompagner des adultes et familles en difficulté sociale. 132 200 personnes y sont hébergées, réparties sur 140 400 places permanentes¹, selon l'enquête menée par la DREES auprès des établissements et services en faveur des adultes et familles en difficulté sociale (enquête ES-DS) 2016 (encadré 1). Sept catégories d'établissements sont considérées dans ce Dossier. Elles diffèrent par les publics accueillis et les missions qui leur sont confiées. Deux catégories font partie de l'hébergement dit généraliste : les centres d'hébergement et de réinsertion sociale (CHRS) et les « autres centres d'accueil », qui sont des centres d'hébergement d'urgence, de stabilisation ou d'insertion hors CHRS. Trois font partie du dispositif national d'accueil des demandeurs d'asile et des réfugiés : les centres d'accueil pour demandeurs d'asile (CADA), les centres provisoires d'hébergement (CPH) et les établissements d'accueil temporaire service de l'asile (AT-SA). Sont aussi dans le champ de l'étude les maisons relais, y compris les résidences accueil, ainsi que les établissements d'accueil mère-enfant (EAME), qui dépendent de l'aide sociale à l'enfance (encadré 1).

Ce Dossier se penche sur le personnel travaillant dans ces établissements. Il commence par aborder la question du taux d'encadrement, c'est-à-dire le rapport entre les effectifs de personnel et le nombre de places des établissements, puis de la répartition du personnel selon le type de fonction exercée. Il étudie ensuite le sexe, l'âge et l'ancienneté du personnel, avant d'analyser l'adéquation entre la fonction exercée et le diplôme pour les éducateurs spécialisés et les moniteurs éducateurs, qui sont les deux professions les plus présentes parmi le personnel éducatif, et pour les animateurs sociaux. Sont ensuite étudiés les contrats de travail et la quotité de travail. Enfin, un éclairage est apporté sur le recours par ces établissements au bénévolat, les bénévoles n'étant pas considérés comme faisant partie du personnel dans le reste de l'étude.

Encadré 1 • Source et champ

L'enquête quadriennale de la DREES auprès des établissements et services en faveur des adultes et familles en difficulté sociale (ES-DS) existe depuis 1983 et porte sur l'activité des établissements, leur personnel et le public accueilli. La dernière vague de l'enquête, dont la collecte a été menée en 2017, porte sur 2016. L'activité et le public accueilli considérés sont ceux au 15 décembre 2016, alors que le personnel est celui en date du 31 décembre 2016.

Le personnel décrit dans ce Dossier est celui des sept catégories d'établissements suivantes :

- les centres d'hébergement et de réinsertion sociale (CHRS), qui assurent l'accueil et l'accompagnement de personnes et familles exclues afin de leur permettre de recouvrir leur autonomie sociale ;
- les « autres centres d'accueil », qui sont des centres d'hébergement d'urgence, de stabilisation ou d'insertion hors CHRS. Les centres d'hébergement d'urgence (CHU) sont inclus dans cette catégorie d'établissements ;
- les centres d'accueil pour demandeurs d'asile (CADA), qui sont en théorie la norme pour l'hébergement des demandeurs d'asile ;
- les centres provisoires d'hébergement (CPH), dédiés à l'accueil des réfugiés ;
- les établissements d'accueil temporaire service de l'asile (AT-SA), mobilisés en l'absence de places disponibles dans les CADA ;
- les maisons relais, destinées à l'hébergement de personnes dont la situation sociale et psychologique, voire psychiatrique, rend impossible à échéance prévisible l'accès à un logement ordinaire. Elles comprennent notamment les résidences accueil, qui sont des maisons relais dédiées aux personnes ayant un handicap psychique ;
- les établissements d'accueil mère-enfant (EAME), destinés aux parents, essentiellement à des mères isolées, d'enfants de moins de 3 ans.

Les deux premières catégories d'établissements relèvent de l'hébergement dit généraliste, les trois suivantes du dispositif national d'accueil des demandeurs d'asile et des réfugiés (DNA).

Le champ de l'enquête ES-DS 2016 inclut en outre des catégories d'établissements qui ne sont pas mobilisées dans la présente étude : l'hébergement d'urgence des demandeurs d'asile (HUDA), les résidences sociales, les foyers de jeunes travailleurs (FJT) et les foyers

¹ Le public accueilli et l'offre de places sont l'objet de l'étude menée dans Pliquet (2019).

de travailleurs migrants (FTM). Les données collectées sur le personnel dans les résidences sociales, les FJT et les FTM sont beaucoup moins riches que celles présentées ici et seront prochainement exploitées dans une publication dédiée à ce type d'établissements. Quant aux HUDA, des non-réponses trop nombreuses à l'enquête et l'absence de données de cadrage n'ont pas permis la réalisation des redressements statistiques souhaités.

Soulignons que n'entrent pas dans le champ de l'enquête ES-DS 2016 les établissements ou lieux mobilisés uniquement de manière temporaire, essentiellement au cours de la période hivernale (par exemple, dans le cadre du plan Grand froid).

Le taux d'encadrement diminue depuis 2008

Fin 2016, le personnel des établissements considérés comprend au total 30 190 personnes² (tableau 1). Exprimé en équivalent temps-plein (ETP) [encadré 2], cela représente 21 800 ETP, soit une hausse de 11 % par rapport à 2012 et de 16 % par rapport à 2008.

Ces effectifs représentent, en valeur médiane, 8 personnes physiques par établissement fin 2016, et 5 personnes par établissement en équivalent temps plein (encadré 3).

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

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

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

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

² L'enquête ES-DS ne permet pas de repérer si une personne travaille dans plusieurs établissements en même temps. Le nombre total de personnes travaillant dans les établissements considérés est donc en réalité inférieur à 30 190, dans des proportions que l'on ne peut mesurer.

Encadré 3 • Le nombre de personnels par catégorie d'établissements

Les EAME sont la catégorie d'établissements qui emploie le plus de personnel : ainsi, la médiane des effectifs est de 18 personnes et de 13,2 ETP par établissement. Au moins un quart d'entre eux ont au moins 26 personnes dans leur personnel. Les CHRS ont également plus de personnel que l'ensemble : la médiane est de 13 personnes et de 9,2 ETP, tandis qu'elle est de 8 personnes pour l'ensemble des établissements (5,0 ETP).

À l'inverse, les catégories d'établissements qui ont le moins de personnel sont les maisons relais, avec un effectif médian de 3 personnes (2,0 ETP), ainsi que l'AT-SA avec un effectif médian de 4 personnes (4,0 ETP).

Les CPH et les CADA ont une position intermédiaire avec respectivement au moins un quart des établissements qui ont au moins 11 et 12 personnes employées (7,9 et 8,8 ETP).

Tableau • Distribution des effectifs du personnel et des effectifs en ETP, par catégorie d'établissements, fin 2016

		EAME	CHRS	Autres centres d'accueil	Maisons relais - résidences accueil	CPH	CADA	AT-SA	Ensemble
Effectifs	1 ^{er} quartile	11	9	4	2	7	6	2	4
	Médiane	18	13	7	3	10	9	4	8
	3 ^e quartile	26	19	11	5	11	12	7	14
ETP	1 ^{er} quartile	7,3	6,0	1,6	1,6	3,7	5,0	2,0	2,1
	Médiane	13,2	9,2	4,0	2,0	5,5	6,7	4,0	5,0
	3 ^e quartile	21,0	14,3	7,9	2,6	7,9	8,8	5,5	9,3

Voir l'encadré 1 pour les acronymes des types d'établissements.

Lecture > Fin 2016, au moins un quart des CHRS a au moins 19 personnes dans son personnel.

Champ > France.

Source > DREES, enquête auprès des établissements et services en faveur des adultes et familles en difficulté sociale (ES-DS) 2016.

Précisions méthodologiques : Le p-ième quantile $Q(p)$ de la distribution d'une variable aléatoire X de fonction de répartition F est défini par $Q(p) = \inf\{y / F(y) \geq p\}$. C'est donc la plus petite valeur du support de la variable X pour laquelle la fonction de répartition est au moins égale à p . Nous rappelons cette définition car les effectifs du personnel sont une variable discrète ayant assez peu de valeurs possibles et on ne peut interpréter ici les quantiles comme s'il s'agissait d'une variable continue. Ainsi, le fait que 8 soit la médiane des effectifs de l'ensemble des établissements (tableau) ne veut pas dire que la moitié des établissements ont moins de 8 effectifs, ou 8 effectifs ou moins, mais que strictement moins de 50 % des établissements ont 7 effectifs ou moins et que au moins 50 % des établissements ont 8 effectifs ou moins.

Le taux d'encadrement est défini dans cette étude comme le nombre de personnes employées en équivalent temps plein rapporté au nombre de places d'hébergement permanentes ; il est exprimé en pourcentage (taux pour 100 places d'hébergement permanentes). Fin 2016, sur l'ensemble des établissements, il y a au total 16 personnes en ETP pour 100 places. Le taux d'encadrement varie fortement selon la catégorie d'établissements. Il est le plus élevé dans les EAME (45 %), où sont accompagnés de très jeunes enfants et leurs parents, et le plus faible dans les établissements destinés aux demandeurs d'asile : les CADA (7 %) et les AT-SA (5 %). Il est de 22 % dans les CHRS, alors que les autres centres d'accueil, les maisons relais et les CPH ont des taux plus faibles, respectivement 14 %, 11 % et 11 %.

Dans les CADA, une norme d'encadrement est définie par arrêté³. Cette norme est de 1 ETP pour 15 personnes accueillies (6,7 %). Avec 32 400 personnes accueillies fin 2016, le ratio agrégé observé est un peu supérieur : 7,4 %. Dans les CPH, le taux d'encadrement est calculé sur la base d'un ratio d'un ETP pour un minimum de dix personnes accueillies⁴. Le ratio agrégé observé est là encore un peu supérieur à la norme puisqu'il atteint 11,2 % (190 ETP pour 1 700 personnes accueillies). Il n'existe en revanche pas de norme réglementaire pour les autres types d'établissements.

Au global, le taux d'encadrement a diminué de 4 points depuis fin 2012 et de 6 points depuis fin 2008, le nombre de places ayant augmenté de 39 % depuis fin 2012 et de 64 % depuis fin 2008. La baisse depuis 2012 résulte en partie d'un effet de composition, la part des places dans les CADA et AT-SA ayant fortement augmenté : elle est passée de 23 % en 2012 à 29 % en 2016. Ce n'est cependant pas le seul facteur explicatif puisque la baisse du

³ Arrêté du 29 octobre 2015 relatif au cahier des charges des centres d'accueil pour demandeurs d'asile.

⁴ Article 12 de la convention de fonctionnement type, annexée au décret n° 2016-253 du 2 mars 2016.

taux d'encadrement s'observe dans toutes les catégories d'établissements prises séparément, hormis les AT-SA qui restent à un niveau faible (5 %). Ainsi, le taux d'encadrement est passé de 27 % en CHRS fin 2008 à 22 % fin 2016, de 10 % à 7 % en CADA, de 52 % à 45 % en EAME, etc.

Tableau 1 • Effectifs du personnel et taux d'encadrement fin 2008, fin 2012 et fin 2016, par catégorie d'établissements

		EAME	CHRS	Autres centres d'accueil	Maisons relais - résidences accueil	CPH	CADA	AT-SA	Ensemble
2016	Effectifs	3 490	13 050	6 590	3 140	320	3 200	390	30 190
	Part des effectifs (en %)	11,6	43,2	21,8	10,4	1,1	10,6	1,3	100
	Effectifs en ETP	2 780	9 970	4 540	1 620	190	2 390	300	21 800
	Part des effectifs en ETP (en %)	12,8	45,7	20,8	7,4	0,9	11,0	1,4	100
	Nombre de places permanentes	6 200	45 000	32 100	14 400	1 800	35 100	5 700	140 400
	Taux d'encadrement (en %)	44,5	22,1	14,1	11,3	10,5	6,8	5,3	15,5
2012	Effectifs	3 690	13 310	4 540	2 570	300	2 470	120	27 000
	Part des effectifs (en %)	13,7	49,3	16,8	9,5	1,1	9,1	0,4	100
	Effectifs en ETP	2 910	10 180	3 140	1 310	200	1 840	100	19 680
	Part des effectifs en ETP (en %)	14,8	51,7	16,0	6,7	1,0	9,4	0,5	100
	Nombre de places permanentes	6 300	41 000	18 400	10 600	1 500	21 500	2 000	101 300
	Taux d'encadrement (en %)	46,0	24,8	17,1	12,4	13,5	8,6	5,0	19,4
2008	Effectifs	3 270	13 710	3 010	1 100	290	2 620	nd	24 000
	Part des effectifs (en %)	13,6	57,1	12,5	4,6	1,2	10,9	nd	100
	Effectifs en ETP	2 670	10 910	2 320	610	180	2 090	nd	18 780
	Part des effectifs en ETP (en %)	14,2	58,1	12,4	3,2	1,0	11,1	nd	100
	Nombre de places permanentes	5 100	41 200	12 000	4 600	1 400	21 100	nd	85 400
	Taux d'encadrement (en %)	52,3	26,5	19,3	13,2	12,9	9,9	nd	22,0

ETP : Équivalent temps plein. nd : non disponible. Voir l'encadré 1 pour les acronymes des types d'établissements.

Note > Les établissements de l'AT-SA n'étaient pas dans le champ de l'enquête ES-DS 2008. Le taux d'encadrement rapporte les effectifs du personnel en ETP au nombre de places d'hébergement permanentes.

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

CHAMP > France.

SOURCE > DREES, enquêtes auprès des établissements et services en faveur des adultes et familles en difficulté sociale (ES-DS) 2008, 2012 et 2016.

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

La répartition selon la fonction principale occupée⁵ est relativement stable depuis 2012. Fin 2016, 49,2 % du personnel en équivalent temps-plein exerce principalement⁶ une fonction éducative, pédagogique ou sociale (tableau 2), 24,1 % une fonction dans les services administratifs et généraux, 14,7 % une fonction de direction, 8,0 % une fonction d'encadrement. Le personnel médical et paramédical (y compris les psychologues) représente moins de 4 % des ETP.

Les éducateurs spécialisés⁷ sont la profession la plus représentée (15,0 % des ETP), devant les surveillants de nuit (8,9 %). Les moniteurs éducateurs représentent 5,2 % des ETP, les assistants de service social 5,7 %, les conseillers en économie sociale et familiale 5,8 %, les animateurs sociaux 4,0 %.

Les fonctions occupées dépendent en bonne partie de l'activité et donc de la catégorie des établissements. Ainsi, les psychologues et personnels paramédicaux sont cinq fois plus présents dans les EAME (17,3 % des ETP), notamment les auxiliaires de puériculture (11,7 %) [encadré 4], que dans l'ensemble des établissements (3,5 %). À l'inverse, le personnel occupant une fonction éducative, pédagogique ou sociale y est moins présent (38,5 %, soit 11 points de moins que dans l'ensemble des structures), même si les éducateurs spécialisés sont particulièrement présents (17,5 % des ETP).

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

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

Les surveillants de nuit assurent à la fois la sécurité des locaux de l'établissement, la surveillance des personnes accueillies et l'accompagnement personnalisé de celles-ci.

Les hôtes de pension de famille sont chargés du fonctionnement, de l'animation et de la convivialité d'une pension (ancienne dénomination des maisons relais).

Les éducateurs spécialisés participent à l'éducation d'enfants ou d'adolescents accueillis, mais aussi à des actions éducatives de prévention, de protection, d'insertion sociale et professionnelle destinées à l'ensemble des personnes hébergées.

Les conseillers en économie sociale et familiale aident les familles accueillies à gérer leur budget et leurs dépenses.

Les assistants de service social ont une fonction générale d'aide et de soutien aux personnes accueillies.

Les animateurs sociaux sont chargés de l'organisation de la vie sociale dans les établissements d'accueil.

Les auxiliaires de puériculture, essentiellement présents dans les EAME, prodiguent des soins aux nouveau-nés et aux enfants en bas âge.

⁵ La nomenclature des professions dans l'enquête ES-DS est présentée en annexe 1.

⁶ La répartition se fait selon la fonction principale exercée. Une personne peut intervenir sur plusieurs types de métiers mais, dans l'enquête ES-DS, seule la fonction principale est connue et l'ensemble de son temps de travail sera donc affecté à cette fonction.

⁷ Sans fonction d'encadrement. Les éducateurs spécialisés avec fonction d'encadrement représentent 1,2 % des ETP.

Tableau 2 • Fonction principale exercée par le personnel en équivalent temps-plein, par catégorie d'établissements, fin 2012 et fin 2016

En %

	EAME		CHRS		Autres centres d'accueil		Maisons relais – résidences accueil		CPH		CADA		AT-SA		Ensemble	
	2012	2016	2012	2016	2012	2016	2012	2016	2012	2016	2012	2016	2012	2016	2012	2016
<i>Personnel de direction</i>	10,5	10,8	16,3	15,8	14,0	12,9	13,2	11,3	29,5	21,8	23,1	19,6	20,8	17,0	15,7	14,7
<i>Personnel des services généraux</i>	21,6	25,0	28,2	27,5	34,3	30,9	11,7	10,0	11,4	14,2	11,3	8,5	0,6	5,9	25,2	24,1
<i>dont Surveillant de nuit</i>	7,2	9,4	11,3	10,5	15,8	12,8	2,2	1,8	0,8	2,9	2,0	0,9	0,6	1,3	9,8	8,9
<i>Personnel d'encadrement sanitaire et social</i>	5,7	7,7	6,2	7,4	6,7	8,5	7,8	10,4	6,0	11,1	5,5	8,1	0,0	8,6	6,2	8,0
<i>dont Chef de service éducatif ou cadre socio-éducatif</i>	4,0	3,9	4,0	4,3	3,2	3,2	2,7	3,8	2,5	2,1	3,7	3,9	0,0	1,7	3,7	3,9
<i>Personnel éducatif, pédagogique et social</i>	41,2	38,5	46,8	46,8	42,9	46,2	65,5	66,4	49,0	52,3	58,8	63,2	78,5	67,6	47,9	49,2
<i>dont Éducateur spécialisé y compris éducateur de la PJJ</i>	19,8	17,5	18,1	18,2	10,6	11,3	6,0	6,0	7,9	10,5	10,1	12,5	12,8	12,2	15,5	15,0
<i>dont Moniteur éducateur</i>	4,6	4,0	6,4	6,3	3,9	4,8	4,7	6,2	0,2	0,0	2,0	2,6	0,7	1,4	5,1	5,2
<i>dont Hôte de pension de famille¹</i>	0,0	0,0	0,1	0,0	0,1	0,3	28,0	29,3	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	1,9	2,3
<i>dont Assistant de service social</i>	2,3	2,0	4,7	5,4	4,1	5,7	1,6	2,4	10,5	16,9	8,4	11,8	9,6	12,9	4,5	5,7
<i>dont Conseiller en économie sociale et familiale</i>	3,4	2,8	5,0	5,2	4,1	4,9	6,4	5,4	11,0	5,7	9,3	12,6	9,6	15,3	5,2	5,8
<i>dont Animateur social</i>	0,6	0,5	4,2	3,1	5,8	7,0	6,4	6,7	2,0	4,7	7,9	4,9	5,3	1,0	4,4	4,0
<i>Personnel médical</i>	0,2	0,2	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1
<i>Psychologues et Personnel paramédical</i>	19,9	17,3	1,9	2,0	1,4	1,1	1,0	1,2	0,5	0,6	0,6	0,5	0,1	0,4	4,3	3,5
<i>dont Psychologue</i>	2,8	2,5	1,1	1,1	0,7	0,4	0,4	0,1	0,3	0,6	0,3	0,2	0,0	0,1	1,1	0,9
<i>dont Auxiliaire de puériculture</i>	12,1	11,7	0,2	0,2	0,1	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,9	1,7
<i>Candidat-élève sélectionné aux emplois éducatifs</i>	0,8	0,6	0,6	0,4	0,6	0,3	0,7	0,6	3,7	0,0	0,6	0,2	0,0	0,5	0,7	0,4
Ensemble	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

¹ : Dans les maisons relais, les hôtes de pension de famille et les maîtres de maison exercent les mêmes fonctions. Aussi, ont-ils été regroupés pour les maisons relais dans la modalité "Hôte de pension de famille". Les maîtres de maison des autres catégories d'établissements sont considérés comme appartenant aux services généraux.

PJJ : protection judiciaire de la jeunesse. Voir l'encadré 1 pour les acronymes des types d'établissements.

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

Lecture > Fin 2016, 27,5 % du personnel en équivalent temps plein des CHRS exerce une fonction de service général.

Champ > France.

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

Les professions du personnel des maisons relais sont également marquées par les spécificités de cette catégorie d'établissements. 29,3 % du personnel en ETP est hôte de pension de famille ou maître de maison, les maisons relais (anciennement dénommées « pensions de famille ») étant des structures conçues autour d'un hôte (maître de maison) ou d'un couple d'hôtes (de maîtres)⁸.

Les fonctions occupées par le personnel des CPH ont connu plusieurs évolutions notables depuis 2012, ce qui pourrait s'expliquer en partie par la faiblesse des effectifs y travaillant. 21,8 % du personnel en ETP exerce principalement une fonction de direction, contre 29,5 % en 2012, tandis que cette part est de seulement 14,7 % dans l'ensemble des établissements. 16,9 % du personnel est assistant de service social, soit 6,4 points de plus qu'en 2012, et trois fois plus que dans l'ensemble des établissements sociaux. En CPH, le personnel des services généraux représente 14,2 % du personnel, soit 9,9 points de moins que dans l'ensemble des établissements.

Peu de personnes travaillant dans les CADA et les AT-SA relèvent des services généraux (respectivement 8,5 % et 5,9 % des ETP). Il y a ainsi très peu de surveillants de nuit dans les centres à destination des demandeurs d'asile, mais beaucoup plus de personnel éducatif, pédagogique et social (environ deux tiers des ETP) que dans l'ensemble des établissements, avec notamment une surreprésentation des conseillers en économie sociale et familiale (12,6 % et 15,3 % des ETP en CADA et AT-SA) et des assistants de service social (11,8 % et 12,9 %).

Les CHRS et les autres centres d'accueil ont des répartitions du personnel par fonction assez proches, avec quelques différences cependant, par exemple une présence plus marquée des éducateurs spécialisés dans les CHRS (18,2 % des ETP) que dans les autres centres d'accueil (11,3 %), et moindre des animateurs sociaux (3,1 % contre 7,0 %).

Près des deux tiers du personnel est féminin

La majorité des personnes travaillant dans les centres d'hébergement pour adultes et familles en difficulté sociale sont des femmes : en 2016, elles représentent 64,5 % du personnel en nombre de personnes physiques (tableau 3). Cette surreprésentation⁹ féminine est plus forte dans les EAME (82,4 %), notamment en raison du poids des auxiliaires de puériculture (qui sont dans leur quasi-totalité des femmes), dans les AT-SA (77,0 %) et les CADA (71,3 %). La répartition par sexe dans les CHRS, les maisons relais et les CPH est semblable à celle de l'ensemble des établissements. À l'inverse, la part des femmes dans le personnel n'est « que » de 54,9 % dans les autres centres d'accueil, notamment en raison du poids des surveillants de nuit, qui sont en très grande majorité des hommes.

⁸ La part observée dans l'enquête ES-DS paraît cependant faible. Un peu moins de la moitié des maisons relais ne déclare aucune personne ayant pour fonction principale d'être hôte de pension ou maître de maison. Visiblement, une partie importante des personnes exerçant ces métiers ont été déclarées comme ayant une autre fonction principale.

⁹ Au quatrième trimestre 2016, les femmes représentent 48,1 % de l'ensemble de la population en emploi en France hors Mayotte (source : Insee, enquête Emploi).

Tableau 3 • Sexe du personnel par catégorie d'établissements, fin 2012 et fin 2016

En %

Année	EAME		CHRS		Autres centres d'accueil		Maisons relais - résidences accueil		CPH		CADA		AT-SA		Ensemble	
	2012	2016	2012	2016	2012	2016	2012	2016	2012	2016	2012	2016	2012	2016	2012	2016
Femme	82,1	82,4	59,8	62,2	51,8	54,9	64,7	65,6	71,3	64,7	67,8	71,3	77,3	77,0	62,9	64,5
Homme	17,9	17,6	40,2	37,8	48,2	45,1	35,3	34,4	28,7	35,3	32,2	28,7	22,7	23,0	37,1	35,5

Voir l'encadré 1 pour les acronymes des types d'établissements.

Note > Au quatrième trimestre 2016, les femmes représentent 48,1 % de l'ensemble de la population en emploi en France hors Mayotte (source : Insee, enquête Emploi).

Lecture > Fin 2016, 23,0 % du personnel des AT-SA sont des hommes.

Champ > France.

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

Les femmes sont particulièrement surreprésentées parmi les auxiliaires de puériculture (99,3 % des personnes physiques), les conseillers en économie sociale et familiale (95,7 %), les agents administratifs ou le personnel de bureau (90,0 %), les assistants de service social (85,7 %) et les psychologues (84,2 %) [tableau 4]. Elles sont aussi surreprésentées parmi les éducateurs spécialisés (71,6 %) et les hôtes de pension de famille (70,8 %). De leur côté, les hommes sont surreprésentés parmi les surveillants de nuit (76,5 %), les directeurs d'établissement (51,0 %) et les animateurs sociaux (48,5 %).

Tableau 4 • Sexe du personnel selon la fonction principale occupée, fin 2016

En %

	Femme	Homme
<i>Personnel de direction</i>	73,3	26,7
<i>dont Directeur ou responsable de l'établissement</i>	49,0	51,0
<i>dont Agent administratif ou personnel de bureau (secrétaire, standardiste...)</i>	90,0	10,0
<i>Personnel des services généraux</i>	39,8	60,2
<i>dont Surveillant de nuit</i>	23,5	76,5
<i>Personnel d'encadrement sanitaire et social</i>	65,7	34,3
<i>dont Chef de service éducatif ou cadre socio-éducatif</i>	62,8	37,2
<i>Personnel éducatif, pédagogique et social</i>	72,6	27,4
<i>dont Éducateur spécialisé y compris éducateur de la PJJ</i>	71,6	28,4
<i>dont Moniteur éducateur</i>	64,1	35,9
<i>dont Hôte de pension de famille¹</i>	70,8	29,2
<i>dont Assistant de service social</i>	85,7	14,3
<i>dont Conseiller en économie sociale et familiale</i>	95,7	4,3
<i>dont Animateur social</i>	51,5	48,5
<i>Psychologues et Personnel paramédical</i>	90,7	9,3
<i>dont Psychologue</i>	84,2	15,8
<i>dont Auxiliaire de puériculture</i>	99,3	0,7
Ensemble	64,5	35,5

PJJ : protection judiciaire de la jeunesse.

1 : Dans les maisons relais, les hôtes de pension de famille et les maîtres de maison exercent les mêmes fonctions. Aussi, ont-ils été regroupés pour les maisons relais dans la modalité "Hôte de pension de famille". Les maîtres de maison des autres catégories d'établissements sont considérés comme appartenant aux services généraux.

Note > La nomenclature des professions dans l'enquête ES-DS est présentée en annexe 1. Les effectifs de personnel médical et de candidats-élèves sont trop faibles pour que les résultats soient présentés.

Lecture > Fin 2016, 64,1 % des personnes dont la fonction principale est moniteur éducateur sont des femmes.

Champ > France.

Source > DREES, enquête auprès des établissements et services en faveur des adultes et familles en difficulté sociale (ES-DS) 2016.

Entre 2012 et 2016, la part des hommes dans le personnel de l'ensemble des établissements a diminué de 1,6 point (*tableau 3*). Elle a surtout diminué dans les CADA (-3,5 points), dans les CHRS (-2,4 points) et les autres centres d'accueil (-3,1 points). Au contraire, la part des hommes dans le personnel des CPH est passée de 28,7 % à 35,3 % en quatre ans.

Les personnes travaillant dans les centres d'hébergement ont en moyenne 43 ans

L'âge moyen des personnes travaillant dans les centres d'hébergement est de 43 ans fin 2016, quasiment inchangé par rapport à 2012 (*tableau 5*). 13,5 % du personnel a moins de 30 ans, soit 1,9 point de plus qu'en 2012. Les parts du personnel ayant entre 30 et 39 ans, entre 40 et 49 ans et entre 50 et 59 ans sont proches, autour de 26-27 %, toutes en légère diminution par rapport à 2012 (respectivement -0,2 point, -1,6 point et -1,6 point). 6,9 % du personnel a au moins 60 ans.

La part des moins de 30 ans augmente dans presque toutes les catégories d'établissements, mais plus particulièrement dans le dispositif national d'accueil des demandeurs d'asile et des réfugiés (+7,1 points en CPH, +7,3 points en CADA, +5,7 points en AT-SA), dont la croissance en termes de places et d'établissements a été forte (hormis pour les CPH). Au total, les personnes travaillant dans les CADA et, surtout, dans les AT-SA sont plus jeunes que dans l'ensemble des établissements et services. Les moins de 30 ans et les personnes de 30 à 39 ans y sont surreprésentés. L'âge moyen est ainsi de 40 ans et demi en CADA et d'un peu plus de 38 ans en AT-SA.

Le personnel dans les centres d'hébergement reste un peu plus âgé en moyenne que l'ensemble de la population en emploi en France (hors Mayotte). Au quatrième trimestre 2016, 18,4 % des actifs occupés ont moins de 30 ans, 5,6 % ont 60 ans ou plus, pour un âge moyen de 41,9 ans¹⁰.

¹⁰ Source : Insee, enquête Emploi.

Tableau 5 • Âge du personnel par catégorie d'établissements, fin 2012 et fin 2016

En %

	EAME		CHRS		Autres centres d'accueil		Maisons relais - résidences accueil		CPH		CADA		AT-SA		Ensemble	
	2012	2016	2012	2016	2012	2016	2012	2016	2012	2016	2012	2016	2012	2016	2012	2016
Moins de 30 ans	10,2	10,3	11,0	12,0	13,9	15,6	12,2	11,0	9,8	16,9	12,1	19,4	18,2	23,9	11,6	13,5
30 à 39 ans	25,2	22,0	24,1	24,6	26,7	26,5	27,7	27,0	23,2	20,5	31,7	30,0	45,3	32,5	25,8	25,6
40 à 49 ans	29,4	28,4	29,8	28,3	28,9	27,5	29,8	28,5	36,2	24,9	28,6	26,0	24,3	28,6	29,5	27,9
50 à 59 ans	30,1	31,3	29,7	27,7	25,0	23,4	26,3	27,7	25,0	28,5	22,6	20,0	10,4	12,8	27,8	26,2
60 ans ou plus	5,1	8,1	5,5	7,4	5,5	7,0	4,1	5,8	5,8	9,2	5,1	4,6	1,8	2,3	5,3	6,9
Âge moyen (en années)	44,0	45,1	44,1	43,9	42,7	42,5	42,8	43,5	44,2	43,8	42,1	40,5	37,9	38,2	43,5	43,3

Voir l'encadré 1 pour les acronymes des types d'établissements.

Note > Au quatrième trimestre 2016, dans l'ensemble de la population en emploi en France hors Mayotte, 18,4 % des personnes ont moins de 30 ans, 24,1 % de 30 à 39 ans, 27,2 % de 40 à 49 ans, 24,7 % de 50 à 59 ans, 5,6 % 60 ans ou plus. Leur âge moyen est de 41,9 ans (source : Insee, enquête Emploi).

Lecture > Fin 2016, 23,9 % du personnel des AT-SA est âgé de moins de 30 ans.

Champ > France.

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

17 % du personnel a moins d'un an d'ancienneté dans son établissement actuel

L'ancienneté moyenne du personnel dans l'établissement est restée stable, à 7 ans et demi, entre 2012 et 2016 (tableau 6). Fin 2016, 16,8 % du personnel est arrivé en cours d'année, alors que 51,9 % a au moins 5 ans d'ancienneté, 30,7 % au moins 10 ans et 8,9 % au moins 20 ans. L'ancienneté du personnel dans les centres d'hébergement est globalement bien moindre que pour l'ensemble de la population en emploi en France hors Mayotte : au quatrième trimestre 2016, 11,3 % des personnes en emploi ont moins d'un an d'ancienneté dans leur entreprise (ou dans la fonction publique), 64,9 % au moins 5 ans, 46,5 % au moins 10 ans¹¹.

L'ancienneté moyenne du personnel est plus élevée dans les CHRS (8,3 ans) et surtout dans les EAME et les CPH (environ 10 ans). Elle est plus faible dans les autres centres d'accueil, les maisons relais et les CADA (environ 6 ans) et surtout dans les AT-SA (4,1 ans). La part du personnel ayant moins d'un an d'ancienneté augmente fortement dans les CADA (+11,8 points) et les AT-SA (+7,1 points) entre 2012 et 2016, de même que celle du personnel ayant de 1 à 4 ans d'ancienneté (+4,4 points et +7,4 points). 54,9 % du personnel en CADA et 66,4 % du personnel en AT-SA ont moins de 5 ans d'ancienneté dans l'établissement où ils exercent fin 2016. La hausse de l'activité de ces catégories d'établissements depuis 2012 et l'augmentation des effectifs qui va de pair (+30 % dans les CADA et +225 % dans les AT-SA) contribuent à expliquer ce phénomène.

¹¹ Source : Insee, enquête Emploi.

Tableau 6 • Ancienneté du personnel par catégorie d'établissements, fin 2012 et fin 2016

En %

Année	EAME		CHRS		Autres centres d'accueil		Maisons relais - résidences accueil		CPH		CADA		AT-SA		Ensemble	
	2012	2016	2012	2016	2012	2016	2012	2016	2012	2016	2012	2016	2012	2016	2012	2016
Moins d'un an	12,4	11,3	13,3	15,0	17,9	20,4	16,3	15,1	9,4	14,7	11,1	22,9	21,7	28,8	14,0	16,8
1 à 4 ans	28,2	25,9	30,3	29,4	38,9	35,5	44,6	36,2	21,4	23,7	27,6	32,0	30,2	37,6	32,5	31,4
5 à 9 ans	24,1	21,5	22,8	21,4	22,9	20,5	20,6	27,4	28,8	16,0	33,3	16,4	34,2	16,0	23,8	21,2
10 à 19 ans	21,2	26,1	23,1	23,7	16,0	18,2	13,4	15,3	25,6	27,8	21,7	23,3	13,9	16,3	20,6	21,8
20 ans ou plus	14,2	15,3	10,6	10,5	4,4	5,5	5,2	6,0	14,8	17,8	6,3	5,4	0,0	1,4	9,2	8,9
Ancienneté moyenne (en années)	9,0	9,9	8,1	8,3	5,6	6,0	5,5	6,2	9,7	10,0	7,2	6,3	4,6	4,1	7,5	7,5

Voir l'encadré 1 pour les acronymes des types d'établissements.

Note > Au quatrième trimestre 2016, dans l'ensemble de la population en emploi en France hors Mayotte, 11,3 % des personnes ont moins d'1 an d'ancienneté dans leur entreprise (ou dans la fonction publique), 23,8 % de 1 à 4 ans, 18,4 % de 5 à 9 ans et 46,5 % au moins 10 ans (source : Insee, enquête Emploi). Ces proportions sont calculées sans tenir compte des intérimaires, dont la part dans le personnel des centres d'hébergement est extrêmement faible (tableau 10).

Lecture > Fin 2016, 10,5 % du personnel des CHRS a 20 ans d'ancienneté ou plus dans son établissement actuel.

Champ > France.

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

Plus de 90 % des éducateurs spécialisés et des moniteurs éducateurs ont un diplôme relatif à l'intervention sociale

La question de l'adéquation du diplôme d'une personne à sa fonction est souvent posée à propos des établissements et services pour personnes en difficulté sociale. On se penche ici sur trois professions : les éducateurs spécialisés, les moniteurs éducateurs et les animateurs sociaux.

Fin 2016, 86,7 % des éducateurs spécialisés des centres d'hébergement pour adultes et familles en difficulté sociale ont le diplôme d'État d'éducateur spécialisé, en légère augmentation (+1,5 point) par rapport à 2012 (tableau 7). 5,3 % ont un autre diplôme relatif à l'intervention sociale¹². En revanche, 8,0 % n'ont aucun diplôme relatif à l'intervention sociale. C'est dans les CADA que la part des éducateurs spécialisés ayant le diplôme d'État du même nom est la plus faible (79,5 %). 11,3 % n'y ont aucun diplôme relatif à l'intervention sociale.

¹² Diplôme d'État d'éducateur de jeunes enfants, diplôme d'État de moniteur éducateur ou autre diplôme relatif à l'intervention sociale.

Tableau 7 • Diplôme des éducateurs spécialisés par catégorie d'établissements, fin 2012 et fin 2016

En %

	Catégorie d'établissements, en 2016					Ensemble	
	EAME	CHRS	Autres centres d'accueil	Maisons relais - résidences accueil	CADA	2012	2016
Diplôme d'État d'éducateur spécialisé	91,2	87,6	85,4	84,4	79,5	85,2	86,7
Autre diplôme d'Etat ¹³ ou relatif à l'intervention sociale	2,0	5,5	5,2	3,9	9,2	5,7	5,3
Aucun diplôme relatif à l'intervention sociale	6,8	6,9	9,4	11,7	11,3	9,1	8,0

Voir l'encadré 1 pour les acronymes des types d'établissements.

1 : Diplôme d'État d'éducateur de jeunes enfants ou diplôme d'État de moniteur éducateur.

Note > Les éducateurs spécialisés représentent 16,2 % des ETP de l'ensemble des établissements fin 2016 (ceux sans fonction d'encadrement 15,0 %, et ceux avec une fonction d'encadrement 1,2 %). Les effectifs sont trop faibles en AT-SA et en CPH pour que les résultats soient présentés.**Lecture** > Fin 2016, 87,6 % des éducateurs spécialisés en CHRS ont un diplôme d'État d'éducateur spécialisé.**Champ** > France.**Source** > DREES, enquêtes auprès des établissements et services en faveur des adultes et familles en difficulté sociale (ES-DS) 2012 et 2016.

80,5 % des moniteurs éducateurs ont le diplôme d'État de moniteur éducateur fin 2016 (tableau 8), en hausse de 5,3 points par rapport à 2012. 10,2 % ont un autre diplôme relatif à l'intervention sociale¹³ ; pour la moitié (4,9 % du total), il s'agit du diplôme d'État d'éducateur spécialisé. En revanche, 9,2 % n'ont aucun diplôme relatif à l'intervention sociale. C'est à nouveau dans les CADA que la part des moniteurs éducateurs ayant le diplôme d'État du même nom est la plus faible (74,6 %). 14,5 % n'y ont aucun diplôme relatif à l'intervention sociale, presque autant que dans les maisons relais (15,0 %).

Tableau 8 • Diplôme des moniteurs éducateurs par catégorie d'établissements, fin 2012 et fin 2016

En %

	Catégorie d'établissements, en 2016					Ensemble	
	EAME	CHRS	Autres centres d'accueil	Maisons relais - résidences accueil	CADA	2012	2016
Diplôme d'État de moniteur éducateur	79,2	81,6	80,8	78,9	74,6	75,2	80,5
Autre diplôme d'Etat ¹³ ou relatif à l'intervention sociale	15,2	10,6	8,7	6,1	10,9	9,9	10,2
Aucun diplôme relatif à l'intervention sociale	5,5	7,8	10,5	15,0	14,5	14,9	9,2

Voir l'encadré 1 pour les acronymes des types d'établissements.

1 : Diplôme d'État d'éducateur de jeunes enfants ou diplôme d'État d'éducateur spécialisé.

Note > Les moniteurs éducateurs représentent 5,2 % des ETP de l'ensemble des établissements fin 2016. Les effectifs sont trop faibles en AT-SA pour que les résultats soient présentés. Il n'y a aucun moniteur éducateur en CPH.**Lecture** > Fin 2016, 81,6 % des moniteurs éducateurs en CHRS ont un diplôme d'État de moniteur éducateur.**Champ** > France.**Source** > DREES, enquêtes auprès des établissements et services en faveur des adultes et familles en difficulté sociale (ES-DS) 2012 et 2016.

Deux tiers des animateurs sociaux n'ont pas de diplôme ou de brevet relatif à l'animation

Fin 2016, 68,7 % des animateurs sociaux des centres d'hébergement pour adultes et familles en difficulté sociale n'ont pas de diplôme ou brevet relatif à l'animation (tableau 9). Cette part est élevée dans toutes les catégories d'établissements. Elle culmine dans les autres centres d'accueil (80,0 %) et est la plus faible dans les maisons relais (59,7 %). La part des animateurs sociaux sans diplôme d'animation était déjà très élevée en 2012, mais elle a augmenté en quatre ans (+8,7 points).

¹³ Diplôme d'État d'éducateur de jeunes enfants, diplôme d'État d'éducateur spécialisé ou autre diplôme relatif à l'intervention sociale.

Tableau 9 • Diplôme des animateurs sociaux par catégorie d'établissements, fin 2012 et fin 2016

En %

	Catégorie d'établissements, en 2016				Ensemble	
	CHRS	Autres centres d'accueil	Maisons relais - résidences accueil	CADA	2012	2016
<i>DEJEPS, DEFA, DUT CS ASSC, BPJEPS ou BEATEP</i>	21,0	11,9	23,0	16,2	26,4	17,7
<i>Autre diplôme ou brevet relatif à l'animation</i>	17,0	8,1	17,3	15,6	13,6	13,6
<i>Aucun diplôme ou brevet relatif à l'animation</i>	62,0	80,0	59,7	68,2	60,0	68,7

Voir l'encadré 1 pour les acronymes des types d'établissements.

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

Note > Les animateurs sociaux représentent 4,0 % des ETP de l'ensemble des établissements fin 2016. Les effectifs sont trop faibles en EAME, CPH et AT-SA pour que les résultats soient présentés.

Lecture > Fin 2016, 62,0 % des animateurs sociaux en CHRS n'ont aucun diplôme ou brevet relatif à l'animation sociale.

Champ > France.

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

Huit personnes sur dix ont un contrat à durée indéterminée (CDI)

La très grande majorité des personnes travaillant dans les établissements et services en faveur des adultes et familles en difficulté sociale relèvent d'un contrat de travail stable. Ainsi, fin 2016, 6,9 % sont fonctionnaires titulaires et 79,8 % sont en contrat à durée indéterminée (CDI). À l'inverse, près de 10 % du personnel a un contrat aidé ou un contrat à durée déterminée (CDD) [tableau 10].

Le statut du personnel des EAME se distingue nettement de celui des autres catégories d'établissements : 27,3 % du personnel des EAME est fonctionnaire titulaire, soit beaucoup plus que dans toutes les autres catégories d'établissements, cette part allant de 0,3 % dans les AT-SA et 0,4 % dans les CADA à 5,3 % dans les CHRS. Depuis 2012, la proportion de fonctionnaires titulaires a fortement baissé dans les autres centres d'accueil, où elle est passée de 10,3 % à 4,6 %. Les agents non-titulaires appartenant à la fonction publique sont, eux-aussi, surreprésentés dans les EAME (6,7 % du personnel, contre 2,3 % pour l'ensemble des établissements).

Dans les catégories d'établissements hors EAME, au moins les trois quarts du personnel est en CDI. Cette part culmine dans les CPH (88,9 %), les CADA (90,7 %) et les AT-SA (92,8 %). Au total, la part du personnel étant fonctionnaire titulaire ou en CDI, a priori les formes d'emploi les plus stables, oscille fin 2016 entre 80,2 % dans les autres centres d'accueil et 93,1 % dans les AT-SA.

4,6 % du personnel est en CDD (hors emplois aidés). Ces personnes sont surreprésentées dans les AT-SA (6,5 %), les CADA (6,3 %) et les autres centres d'accueil (5,9 %). Au final, la quasi-totalité du personnel des CADA et des AT-SA est en CDI ou en CDD (99,3 % pour les AT-SA, 97,0 % pour les CADA). Entre 2012 et 2016, dans ces deux catégories d'établissements, la part des personnes en CDI a un peu diminué (-3,2 points dans les CADA, -6,4 points en AT-SA), compensée par une hausse de la part de celles ayant un CDD (respectivement +3,0 points et +5,7 points).

Fin 2016, 5,5 % du personnel des centres d'hébergement pour adultes et familles en difficulté sociale est en emploi aidé, une part en augmentation par rapport à fin 2012 (+1,4 point). Cette part culmine dans les CHRS (6,1 %) et les autres centres d'accueil (8,6 %), en hausse de respectivement +1,4 point et +2,6 points. Au total, la part des personnes en CDD ou en emploi aidé passe de 8,4 % fin 2012 à 10,1 % fin 2016, portée essentiellement par la croissance des emplois aidés. Cette part culmine dans les CHRS (10,4 %) et les autres centres d'accueil (14,5 %).

Tableau 10 • Statut ou type de contrat du personnel par catégorie d'établissements, fin 2012 et fin 2016

En %

Année	EAME		CHRS		Autres centres d'accueil		Maisons relais – résidences accueil		CPH		CADA		AT-SA		Ensemble	
	2012	2016	2012	2016	2012	2016	2012	2016	2012	2016	2012	2016	2012	2016	2012	2016
Fonctionnaire titulaire	28,8	27,3	6,2	5,3	10,3	4,6	3,0	3,6	2,2	4,1	0,7	0,4	0,0	0,3	9,1	6,9
Fonctionnaire stagiaire ou fonctionnaire-élève	1,7	0,5	0,3	0,2	0,3	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	0,2
Agent non-titulaire de la fonction publique (contractuel, vacataire, auxiliaire)	7,8	6,7	2,0	1,7	3,6	3,2	1,4	1,2	1,0	2,7	0,0	0,0	0,0	0,0	2,8	2,3
CDI	57,5	60,4	81,7	82,0	73,6	75,6	86,1	86,9	91,7	88,9	93,9	90,7	99,2	92,8	78,8	79,8
CDD (hors emplois aidés)	2,8	3,1	4,5	4,3	5,7	5,9	4,2	2,6	1,6	3,1	3,3	6,3	0,8	6,5	4,3	4,6
Intérim	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	1,3	0,1	0,0	0,0	0,0	0,3	0,1	0,0	0,0	0,1	0,4
Vacation ou honoraires	0,3	0,0	0,2	0,1	0,2	0,2	0,4	0,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	0,2
Contrat d'apprentissage ou de professionnalisation	0,3	0,2	0,3	0,2	0,2	0,3	0,2	0,4	2,1	0,0	0,1	0,1	0,0	0,0	0,3	0,2
Contrat aidé	0,8	1,8	4,7	6,1	6,0	8,6	4,5	4,8	1,5	1,3	1,7	2,4	0,0	0,3	4,1	5,5
Ensemble	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Voir l'encadré 1 pour les acronymes des types d'établissements.

Lecture > Fin 2016, 4,8 % du personnel des maisons relais est en contrat aidé.**Champ** > France.**Source** > DREES, enquêtes auprès des établissements et services en faveur des adultes et familles en difficulté sociale (ES-DS) 2012 et 2016.

Moins de la moitié du personnel en AT-SA relève d'une convention collective

Fin 2016, une personne sur dix appartient à la fonction publique et huit personnes sur dix relèvent d'une convention collective (tableau 11). La part relevant d'une convention collective est presque deux fois plus faible dans les AT-SA que dans l'ensemble des établissements (45,3 % contre 81,2 %). En revanche, une petite majorité (52,7 %) du personnel y relève d'un accord d'établissement, alors que ces accords sont largement minoritaires pour l'ensemble des catégories d'établissements (5,0 % du personnel).

Au total, 3,9 % du personnel n'est ni membre de la fonction publique, ni ne relève d'une convention collective ou d'un accord d'établissement. Cette proportion est particulièrement élevée dans les maisons relais (6,2 %) et dans les autres centres d'accueil (10,4 %).

Tableau 11 • Appartenance à la fonction publique, présence d'une convention collective ou d'un accord d'établissement, par catégorie d'établissements, fin 2016

En %

	EAME	CHRS	Autres centres d'accueil	Maisons relais – résidences accueil	CPH	CADA	AT-SA	Ensemble
Fonction publique	34,3	7,5	8,9	5,1	7,2	0,4	0,0	9,9
Convention collective	65,1	89,4	74,6	83,5	76,5	81,3	45,3	81,2
Accord d'établissement	0,0	1,9	6,1	5,2	13,1	14,6	52,7	5,0
Autre situation	0,5	1,2	10,4	6,2	3,2	3,6	2,0	3,9
Ensemble	100	100	100	100	100	100	100	100

Voir l'encadré 1 pour les acronymes des types d'établissements.

Lecture > Fin 2016, 81,3 % du personnel des CADA relève d'une convention collective.

Champ > France.

Source > DREES, enquête auprès des établissements et services en faveur des adultes et familles en difficulté sociale (ES-DS) 2016.

Seulement la moitié du personnel des établissements travaille à temps complet dans l'établissement

Le temps de travail du personnel par établissement apparaît relativement faible. Fin 2016, sur l'ensemble des établissements considérés, la quotité moyenne de travail est de 72 % (tableau 12). 24,5 % du personnel travaille moins d'un mi-temps, soit 1,7 point de plus qu'en 2012, 41,7 % moins d'un 80 %. Seulement 51,0 % du personnel travaille à temps complet, proportion stable par rapport à 2012. Cette part est beaucoup plus faible que celle observée au quatrième trimestre 2016 pour l'ensemble des personnes en emploi en France (hors Mayotte) dans le cadre de leur emploi principal : 81,3%¹⁴. Elle est aussi plus faible que la part observée parmi les personnes salariées travaillant dans le secteur de la santé humaine et de l'action sociale (68,4%) et parmi celles travaillant plus spécifiquement dans le secteur de l'hébergement médico-social et social et de l'action sociale sans hébergement (60,9%)¹⁵. Cependant, la comparaison n'est pas aisée car le temps de travail du personnel est donné par établissement dans l'enquête ES-DS et non par individu selon son emploi principal. Une partie du personnel travaille peut-être dans plusieurs établissements et peut donc travailler à temps complet en cumulant plusieurs emplois à temps partiel.

Fin 2016, la quotité moyenne de travail (par établissement) est plus élevée dans les EAME (80 %), les AT-SA (77 %), les CHRS (76 %) et les CADA (75 %). Notamment, la part du personnel travaillant à temps complet dépasse 60 % seulement dans les EAME (61,6 %) et les AT-SA (64,5 %). Globalement et pour la plupart des catégories d'établissements, la quotité moyenne de travail est stable entre 2012 et 2016. Font exception les CPH et les AT-SA où elle baisse de respectivement 8 points et 6 points.

Dans les maisons relais et les CPH, le temps de présence des personnels par établissement est plus faible que dans les autres établissements : 49,6 % du personnel des maisons relais et 43,1 % de celui des CPH travaille moins d'un mi-temps dans l'établissement. Seulement 39,2 % du personnel des CPH (en baisse de 7,7 points par rapport à fin 2012) et 30,9 % du personnel des maisons relais est à temps complet dans l'établissement.

Sur l'ensemble des établissements considérés, les femmes ont une quotité moyenne de travail légèrement supérieure à celle des hommes (73 % contre 71 %). Elles représentent 64,4 % du personnel travaillant à temps complet, soit un niveau identique à leur part parmi l'ensemble du personnel (64,5 %, tableau 3). Elles sont un peu sous-représentées parmi les personnes travaillant moins d'un mi-temps dans l'établissement (60,7 % des personnes) et un peu surreprésentées parmi celles travaillant à temps partiel mais un mi-temps ou plus (68,6 %).

¹⁴ Source : Insee, enquête Emploi.

¹⁵ Ces parts valent respectivement 64,6 % et 57,6 % si on se restreint aux femmes salariées dans ces deux secteurs d'activité.

Tableau 12 • Temps de travail du personnel par catégorie d'établissements, fin 2012 et fin 2016

En %

Année	EAME		CHRS		Autres centres d'accueil		Maisons relais - résidences accueil		CPH		CADA		AT-SA		Ensemble	
	2012	2016	2012	2016	2012	2016	2012	2016	2012	2016	2012	2016	2012	2016	2012	2016
Moins d'un mi-temps	17,7	15,5	17,8	18,8	27,1	28,6	48,8	49,6	34,6	43,1	21,6	23,2	9,3	15,7	22,8	24,5
D'un mi-temps à moins de 80 %	15,3	15,0	21,3	19,9	18,2	16,6	17,7	14,2	15,1	11,4	18,4	13,3	16,9	17,2	19,2	17,2
De 80 % à moins de 100 %	7,6	8,0	8,3	8,8	5,5	5,7	4,3	5,3	3,4	6,3	7,1	6,9	0,9	2,7	7,2	7,3
Temps complet	59,5	61,6	52,6	52,5	49,3	49,1	29,2	30,9	46,9	39,2	52,9	56,6	72,8	64,5	50,8	51,0
Ensemble	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Quotité de travail moyenne	79	80	76	76	69	69	51	52	67	59	74	75	83	77	73	72

Voir l'encadré 1 pour les acronymes des types d'établissements.

Lecture > Fin 2016, 23,2 % du personnel des CADA travaille moins d'un mi-temps par établissement.**Champ** > France.**Source** > DREES, enquêtes auprès des établissements et services en faveur des adultes et familles en difficulté sociale (ES-DS) 2012 et 2016.

Plus de personnes à temps complet par établissement parmi le personnel éducatif, pédagogique et social

68,0 % du personnel éducatif, pédagogique et social travaille à temps complet fin 2016. Leur quotité moyenne de travail dans l'établissement est de 86 % (tableau 13). Les personnels des services généraux, ceux d'encadrement et les psychologues et le personnel paramédical ont des quotités moyennes de travail inférieures, mais proches entre elles (respectivement 69 %, 71 % et 66 %). Plus d'un quart du personnel de ces catégories travaille moins d'un mi-temps dans l'établissement. Enfin, la moitié du personnel de direction travaille moins d'un mi-temps dans l'établissement, alors que 29,1 % est à temps complet, pour une quotité moyenne de travail de 52 %. Une partie du personnel de direction travaille peut-être en même temps sur plusieurs établissements.

Tableau 13 • Temps de travail du personnel selon la fonction principale occupée, fin 2016

En %

	Personnel de direction	Personnel des services généraux	Personnel d'encadrement sanitaire et social	Personnel éducatif, pédagogique et social	Psychologues et personnel paramédical	Ensemble des fonctions
Moins d'un mi-temps	49,7	26,2	26,6	9,9	30,9	24,5
D'un mi-temps à moins de 80 %	15,4	24,1	16,2	13,7	22,8	17,2
De 80 % à moins de 100 %	5,9	7,3	5,3	8,4	7,7	7,3
Temps complet	29,1	42,4	52,0	68,0	38,7	51,0
Ensemble	100	100	100	100	100	100
Quotité de travail moyenne	52	69	71	86	66	72

Note > Les effectifs de personnel médical et de candidats-élèves sont trop faibles pour que les résultats soient présentés.

Lecture > Fin 2016, 29,1 % du personnel de direction travaille à temps complet.

Champ > France.

Source > DREES, enquête auprès des établissements et services en faveur des adultes et familles en difficulté sociale (ES-DS) 2016.

Des bénévoles interviennent régulièrement dans 30 % des établissements

Trois établissements sur dix disposent de l'intervention régulière de bénévoles (tableau 14). Cette part est plus importante dans les établissements destinés aux demandeurs d'asile (53,0 % dans les CADA et 40,4 % dans les AT-SA), et plus faible dans les EAME (17,1 %).

Parmi les établissements ayant des bénévoles fin 2016, le nombre moyen de bénévoles intervenant est de 8,0. Ce nombre moyen atteint son maximum dans les AT-SA (12,7) et les autres centres d'accueil (11,7) et son minimum dans les EAME (4,0). Au total, dans ces établissements, il y a 13,5 bénévoles pour 100 places permanentes d'hébergement. Ce ratio atteint son maximum dans les autres centres d'accueil (28,6 %) et les maisons relais (25,4 %), et son minimum dans les CADA (6,7 %). Pour au moins un quart des établissements ayant recours au bénévolat, les bénévoles représentent au moins 57 % des intervenants¹⁶ (personnel et bénévoles réunis). Cette part est plus forte dans les autres centres d'accueil, les maisons relais et les AT-SA. Pour au moins un quart des établissements ayant recours au bénévolat de ces trois catégories, les bénévoles représentent au moins 75 % des intervenants. Les EAME et les CHRIS font en revanche moins appel à des bénévoles.

À catégorie d'établissements donnée, le fait d'avoir des bénévoles n'est pas forcément lié au nombre de places de l'établissement. Pour les EAME, autres centres d'accueil, maisons relais et CPH, la taille moyenne des établissements ayant des bénévoles fin 2016 est extrêmement proche de celle des établissements n'en ayant pas. En revanche, dans les CHRIS, CADA et AT-SA, les établissements bénéficiant de bénévoles sont en moyenne plus gros que ceux n'en bénéficiant pas. Par exemple, les CADA accueillant des bénévoles fin 2016 ont en moyenne 119 places, ceux n'en accueillant pas 99.

¹⁶ Il faut souligner que cette part ne tient pas compte du volume horaire d'intervention.

Tableau 14 • Le bénévolat dans les établissements, par catégorie d'établissements, fin 2016

	EAME	CHRS	Autres centres d'accueil	Maisons relais - résidences accueil	CPH	CADA	AT-SA	Ensemble	
<i>Part des établissements bénéficiant de l'intervention régulière de bénévoles (en %)</i>	17,1	25,8	33,4	22,7	34,4	53,0	40,4	30,0	
<i>Nombre moyen de bénévoles, pour les établissements ayant des bénévoles</i>	4,0	5,9	11,7	5,2	6,2	7,9	12,7	8,0	
<i>Ratio des effectifs de bénévoles rapportés aux places permanentes, pour les établissements ayant des bénévoles (en %)</i>	10,7	9,9	28,6	25,4	10,4	6,7	12,8	13,5	
<i>Part des bénévoles parmi les intervenants, pour les établissements ayant des bénévoles (en %)</i>	1 ^{er} quartile	5	7	19	25	9	20	33	14
	Médiane	10	14	40	50	25	33	59	32
	3 ^e quartile	22	25	73	75	29	50	75	57

Voir l'encadré 1 pour les acronymes des types d'établissements.

Note > La part des bénévoles parmi les intervenants est le nombre de bénévoles intervenant dans une structure sur le nombre d'intervenants (personnel et bénévoles réunis).

Lecture > Fin 2016, 25,8 % des CHRS ont recours au bénévolat. Parmi les CHRS ayant des bénévoles, le nombre moyen de bénévoles est de 5,9. Pour au moins 50 % de ces établissements, les bénévoles représentent au moins 14 % des intervenants (bénévoles et personnel réunis).

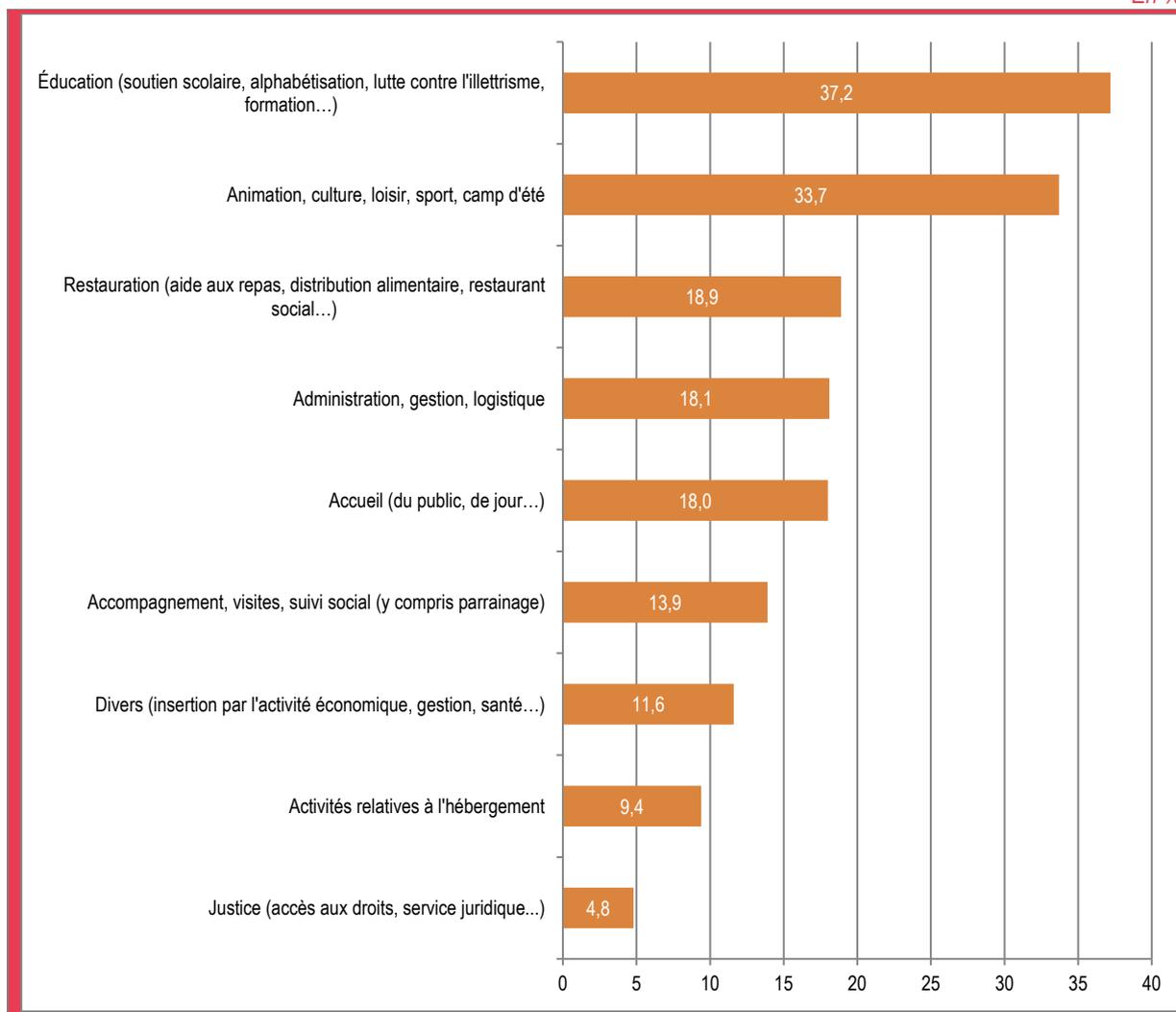
Champ > France.

Source > DREES, enquête auprès des établissements et services en faveur des adultes et familles en difficulté sociale (ES-DS) 2016.

L'enquête ES-DS ne permet pas de connaître le volume d'heures correspondant à l'intervention des bénévoles. Les établissements accueillant des bénévoles fin 2016 peuvent cependant qualifier qualitativement le volume d'intervention des bénévoles dans plusieurs domaines. C'est dans les domaines de l'éducation et de l'animation que le volume horaire de l'intervention des bénévoles est jugé le plus important : respectivement 37,2 % et 33,7 % des établissements où interviennent des bénévoles fin 2016 considèrent que leur volume d'intervention est assez ou très important dans les domaines de l'éducation (soutien scolaire, alphabétisation, lutte contre l'illettrisme, formation) et de l'animation (y compris loisir, culture, sport, camps d'été) [graphique 1]. À l'inverse, dans les domaines de l'hébergement et de la justice (accès aux droits, service juridique), le volume d'intervention des bénévoles est rarement considéré comme assez ou très important (respectivement 9,4 % et 4,8 % des cas).

Graphique 1 • Part, parmi les établissements accueillant des bénévoles, de ceux déclarant le volume d'intervention des bénévoles comme assez ou très important, selon le domaine d'intervention, fin 2016

En %



Lecture > Fin 2016, parmi les établissements accueillant des bénévoles, le volume d'intervention des bénévoles dans le domaine de l'éducation est considéré comme très ou assez important par 37,2 % des établissements.

Champ > France.

Source > DREES, enquête auprès des établissements et services en faveur des adultes et familles en difficulté sociale (ES-DS) 2016.

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

Tableau 1 • Nomenclature des professions dans l'enquête ES-DS

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

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

Note > La seule différence entre la nomenclature utilisée dans ES-DS 2012 et celle dans ES-DS 2016 est la suppression en 2016 de la modalité « Cadre infirmier psychiatrique », qui appartenait à l'ensemble « Personnel d'encadrement sanitaire et social ». Dans les maisons relais, les hôtes de pension de famille et les maîtres de maison exercent les mêmes fonctions. Aussi, ont-ils été regroupés pour les maisons relais dans la modalité "Hôtes de pension de famille". Les maîtres de maison des autres catégories d'établissements sont considérés comme appartenant aux services généraux.

■ BIBLIOGRAPHIE

Les données détaillées portant sur les vagues 2008, 2012 et 2016 de l'enquête auprès des établissements et services en faveur des adultes et familles en difficulté sociale (ES-DS) sont disponibles sur le site internet de la DREES : <http://www.data.drees.sante.gouv.fr>

Mainaud, T. (2012, février). [Les établissements d'hébergement pour adultes et familles en difficulté sociale. Activité, personnel et clientèle au 15 décembre 2008.](#) DREES, *Document de travail*, 166.

Pliquet, E. (2015, avril). [Plus de 100 000 places d'hébergement pour les personnes en difficulté sociale.](#) DREES, *Études et Résultats*, 916.

Pliquet, E. (2019, février). [Hébergement des personnes en difficulté sociale : 140 000 places fin 2016, en forte hausse par rapport à 2012.](#) DREES, *Études et Résultats*, 1 102.

Les dossiers de la DREES

N° 46 • décembre 2019

Le personnels des centres d'hébergement pour adultes et familles en difficulté sociale

Directeur de la publication
Jean-Marc AUBERT

Responsable d'édition
Souphaphone Douangdara

ISSN
2495-120X



La DREES fait partie
du Service statistique public
pilote par l'Insee.

Ministère des Solidarités et de la Santé

Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES)

14 avenue Duquesne - 75 350 paris 07 SP

Retrouvez toutes nos publications sur drees.solidarites-sante.gouv.fr et nos données sur www.data.drees.sante.fr