



ETUDE DOCUMENTAIRE SUR LA SANTÉ AU TRAVAIL DANS L'ÉCONOMIE SOCIALE

Annexes

Etude réalisée par
Emmanuelle Paradis
Chef de projet prévention et santé au travail
CIDES – Chorum

Décembre 2008

Sommaire

	Page
Annexe 1 : Données INSEE sur le poids de l'économie sociale dans le salariat	3
Eléments de synthèse	4
Tableaux établis par l'INSEE	5
Annexe 2 : Données sur le salariat dans les branches de l'économie sociale rassemblées au sein de l'USGERES	8
Aide à domicile	9
Animation	10
Centres sociaux	12
Coopératives	14
Foyers et services pour jeunes travailleurs	15
Logement social : le mouvement Pact-Arim	17
Missions locales – PAIO	19
Mutuelles et organismes mutualistes	21
Radios libres	23
Régies de quartier	24
Sport	25
Tourisme social et familial	27
Annexe 3 : Cartographie des métiers de l'économie sociale	29
Aide à domicile	30
Animation	31
Centres sociaux et socioculturels	32
Foyers et services de jeunes travailleurs	33
Logement social	34
Missions locales et PAIO	37
Mutualité	38
Radios libres	39
Régies de quartiers	40
Sport	42
Tourisme social et familial	45
Annexe 4 : Les expositions aux risques professionnels par secteurs d'activités (extraits) - Résultats SUMER 2003	46
Annexe 5 : Les expositions aux risques professionnels par famille professionnelle (extraits) - Résultats SUMER 2003	50
Annexe 6 : Données sur les expositions aux risques professionnels par secteurs d'activités.	51
Aide à domicile	52
Action sociale – Action culturelle – Animation – Centres sociaux	55
Missions locales – PAIO – Associations d'insertion et de formation	58
Mutuelles et organismes mutualistes	60
Petite enfance	61
Sport	62

Annexe 1 : Données INSEE sur le poids de l'économie sociale dans le salariat

Eléments de synthèse

Les données présentées ici sont issues des données 2006 de l'INSEE. Les tableaux complets édités par l'INSEE se trouvent dans les pages suivantes.

Pour les consulter : http://www.insee.fr/fr/themes/detail.asp?ref_id=eco-sociale®_id=99

	Total économie sociale	Coopératives	Mutuelles	Associations	Fondations
Établissements employeurs	203 370	21 964	6 896	173 533	977
% du nombre total d'établissements	9,5 %	1,0 %	0,3 %	8,1 %	0,04 %
Effectif salarié	2 145 712	295 225	117 006	1 675 612	57 869
% du salariat total	9,8 %	1,3 %	0,5 %	7,6 %	0,3 %
Nb moyen de salariés par établissement (10,2 pour salariat hors ES)	10,6	13,4	17	9,7	59,2
Effectif salarié en ETP	1 795 173	280 831	107 295	1 358 304	48 743
% du salariat total en ETP	9,1 %	1,4 %	0,5 %	6,9 %	0,2 %
Nb moyen d'ETP par établissement (9,2 pour salariat hors ES)	8,8	12,8	15,6	7,8	49,9
Temps de travail moyen en % du temps plein (89,9 % pour salariat hors ES)	83,7 %	95,1 %	91,7 %	81,1 %	84,2 %
Cadres et professions intellectuelles supérieures (18,2 % pour salariat hors ES)	---	16,8 %	18,2 %	16,9 %	15,2 %
Professions intermédiaires (21,7 % pour salariat hors ES)	---	38,9 %	33,7 %	32,0 %	37,5 %
Employés (31,1 % pour salariat hors ES)	---	22,5 %	44,6 %	38,6 %	38,9 %
Ouvriers (28,3 % pour salariat hors ES)	---	21,3 %	2,9 %	12,3 %	8,2 %
Proportion d'hommes (55,1 % pour salariat hors ES)	---	55,9%	28,1%	31,3%	29,1%

Tableaux établis par l'INSEE

Pour l'ensemble des tableaux présentés ci-après, le champ considéré est le suivant :

- France,
- postes de travail au 31 décembre 2006,
- économie sociale hors agriculture.

Le « c » signifie : données confidentielles.

Effectif salarié de l'économie sociale par famille de l'économie sociale et par secteur d'activité

NES16	Coopérative	Mutuelle	Association	Fondation	Hors économie sociale	Total
Industries agricoles et alimentaires	c	0	c	0	539 520	565 420
Industrie des biens de consommation	4 272	0	1 022	0	561 469	566 763
Industrie automobile	460	0	0	0	263 438	263 898
Industries des biens d'équipement	1 810	115	c	c	756 389	758 388
Industries des biens intermédiaires	5 680	0	1 509	0	1 265 343	1 272 532
Énergie	c	0	c	0	239 690	240 183
Construction	10 290	0	1 170	0	1 414 318	1 425 778
Commerce	56 050	4 085	c	c	3 007 094	3 068 643
Transports	c	0	8 536	c	1 095 009	1 109 937
Activités financières	166 788	82 117	3 225	0	475 647	727 777
Activités immobilières	1 174	c	736	c	371 645	373 648
Services aux entreprises	11 700	277	78 693	4 724	2 868 709	2 964 103
Services aux particuliers	1 922	177	151 756	1 023	1 215 960	1 370 838
Éducation, santé, action sociale	2 128	30 188	1 209 320	50 767	3 204 313	4 496 716
Administration	c	c	218 137	1 287	2 565 797	2 785 429
Total	295 225	117 006	1 675 612	57 869	19 844 341	21 990 053

Effectifs de l'économie sociale par catégorie socioprofessionnelle et par famille de l'économie sociale (en %)

NES16	Coopérative	Mutuelle	Association	Fondation	Hors économie sociale	Total
Agriculteurs exploitants	c	0,0	0,0	c	0,0	0,0
Artisans, commerçants et chefs d'entreprise	c	0,5	0,2	c	0,6	0,5
Cadres et professions intellectuelles supérieures	16,8	18,2	16,9	15,2	18,2	18,1
Professions intermédiaires	38,9	33,7	32,0	37,5	21,7	22,9
Employés	22,5	44,6	38,6	38,9	31,1	31,7
Ouvriers	21,3	2,9	12,3	8,2	28,3	26,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Effectif salarié de l'économie sociale, en équivalent temps plein, par famille de l'économie sociale et par secteur d'activité

NES16	Coopérative	Mutuelle	Association	Fondation	Hors économie sociale	Total
Industries agricoles et alimentaires	c	0	c	0	490 045	515 622
Industrie des biens de consommation	3 870	0	940	0	516 053	520 863
Industrie automobile	411	0	0	0	252 837	253 248
Industries des biens d'équipement	1 617	104	c	c	705 005	706 787
Industries des biens intermédiaires	5 222	0	1 190	0	1 186 143	1 192 555
Énergie	c	0	c	0	227 723	228 199
Construction	9 230	0	991	0	1 274 899	1 285 120
Commerce	53 753	3 719	c	c	2 655 033	2 713 676
Transports	c	0	7 746	c	996 887	1 010 456
Activités financières	159 590	78 660	2 890	0	447 162	688 302
Activités immobilières	997	c	650	c	340 598	342 332
Services aux entreprises	10 312	261	70 907	4 300	2 589 941	2 675 721
Services aux particuliers	2 079	145	125 917	999	1 076 793	1 205 933
Éducation, santé, action sociale	1 722	24 358	972 847	42 251	2 862 677	3 903 855
Administration	c	c	172 978	1 136	2 225 012	2 399 312
Total	280 831	107 295	1 358 304	48 743	17 846 808	19 641 981

Établissements employeurs de l'économie sociale par famille de l'économie sociale et par secteur d'activité

NES16	Coopérative	Mutuelle	Association	Fondation	Hors économie sociale	Total
Industries agricoles et alimentaires	1 204	0	13	0	55 285	56 502
Industrie des biens de consommation	216	0	360	0	37 697	38 273
Industrie automobile	12	0	0	0	2 149	2 161
Industries des biens d'équipement	114	17	6	1	34 827	34 965
Industries des biens intermédiaires	188	0	89	0	51 952	52 229
Énergie	24	0	2	0	9 093	9 119
Construction	549	0	73	0	236 444	237 066
Commerce	3 748	606	210	1	450 968	455 533
Transports	301	0	2 455	1	59 252	62 009
Activités financières	13 714	5 268	225	0	39 726	58 933
Activités immobilières	171	39	278	15	164 450	164 953
Services aux entreprises	1 168	12	9 017	48	268 957	279 202
Services aux particuliers	256	28	62 404	97	267 626	330 411
Éducation, santé, action sociale	259	925	52 698	699	179 705	234 286
Administration	40	1	45 703	115	84 630	130 489
Total	21 964	6 896	173 533	977	1 942 761	2 146 131

Effectifs de l'économie sociale par famille de l'économie sociale, sexe et secteur d'activité (en %)

	Coopérative		Mutuelle		Association		Fondation		Hors économie sociale		Total	
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
NES16												
Industries agricoles et alimentaires	c	c	0,0	0,0	c	c	0,0	0,0	59,3	40,7	59,9	40,1
Industrie des biens de consommation	60,3	39,7	0,0	0,0	46,2	53,8	0,0	0,0	51,9	48,1	51,9	48,1
Industrie automobile	88,7	11,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	82,2	17,8	82,2	17,8
Industries des biens d'équipement	85,0	15,0	60,9	39,1	c	c	c	c	80,5	19,5	80,5	19,5
Industries des biens intermédiaires	79,0	21,0	0,0	0,0	63,8	36,2	0,0	0,0	76,0	24,0	76,0	24,0
Énergie	c	c	0,0	0,0	c	c	0,0	0,0	77,1	22,9	77,1	22,9
Construction	91,9	8,1	0,0	0,0	80,5	19,5	0,0	0,0	90,8	9,2	90,8	9,2
Commerce	65,1	34,9	34,4	65,6	52,7	47,3	0,0	0,0	52,3	47,7	52,5	47,5
Transports	c	c	0,0	0,0	c	c	c	c	77,3	22,7	77,0	23,0
Activités financières	45,8	54,2	30,4	69,6	26,8	73,2	0,0	0,0	43,2	56,8	42,3	57,7
Activités immobilières	47,1	52,9	21,3	78,7	40,9	59,1	37,0	63,0	41,0	59,0	41,0	59,0
Services aux entreprises	58,6	41,4	39,0	61,0	46,9	53,1	35,6	64,4	58,7	41,3	58,4	41,6
Services aux particuliers	54,7	45,3	35,0	65,0	50,1	49,9	44,9	55,1	47,9	52,1	48,1	51,9
Éducation, santé, action sociale	35,8	64,2	20,5	79,5	27,7	72,3	27,9	72,1	28,0	72,0	27,9	72,1
Administration	c	c	0,0	0,0	32,6	67,4	c	c	43,7	56,3	42,9	57,1
Total	55,9	44,1	28,1	71,9	31,3	68,7	29,1	70,9	55,1	44,9	53,1	46,9

Annexe 2 : Données sur le salariat dans les branches de l'économie sociale rassemblées au sein de l'USGERES

Aide à domicile

Environ 230 000 salariés travaillent dans les 5 000 structures de la branche de l'aide à domicile¹.

Éléments statistiques¹

Nombre moyen de salariés par établissement	46
Nb établissements – 10 salariés	4 193 (2,5%)
Nb établissements 10-19 salariés	12 490 (7,5%)
Nb établissements 20-49 salariés	44 631 (26,5%)
Nb établissements 50-199 salariés	51 507 (30,5%)
Nb établissements 200-499 salariés	27 714 (16,5%)
Nb établissements 500-1 999 salariés	22 043 (13%)
Nb établissements + 2 000 salariés	4 474 (2,5%)

Éléments sur les salariés

Réalisations 2007 (chiffres provisoires)²	
Nombre de salariés des associations agréées en mode prestataire	234 900
Nombre d'heures prestées par les associations agréées	190 700 000
<i>Nombre moyen d'heures/salarié en mode prestataire</i>	<i>811,8³</i>
Nombre de salariés des associations agréées en mode mandataire	140 500
Nombre d'heures en mode mandataire réalisées par les associations agréées	82 000 000
<i>Nombre moyen d'heures/salarié en mode mandataire</i>	<i>583,6</i>
Caractéristiques du salariat⁴	
Age moyen	42 ans (+/- 8 ans)
Part des aides à domicile de plus de 40 ans ⁵	70%
Part des aides à domicile de plus de 50 ans ⁵	35%
Soignants à domicile	- Population jeune, peu d'ancienneté
Principales caractéristiques repérées	- Niveau de qualification : V -VI
	- Rémunérations modestes
	- Temps partiel fractionné, souvent subi
	- Population essentiellement féminine
	- Turn-over élevé
	- Absentéisme fort
Nb de salariés ayant suivi une formation en 2006 ¹	47 966 soit 21% des salariés, dont 97,65% de femmes

1. Profil de branche 2008 de la branche de l'aide à domicile, Uniformation.

2. Rapport d'activité 2007, ANSP.

3. Un emploi à temps plein représentant environ 1 500 heures/an.

4. Présentation des travaux de la mission nationale CNAMTS « Prévention des risques professionnels dans les métiers d'aide et de soins à domicile », B. Senault, chargé de mission, Journées santé-travail du CISME, Paris, 17/10/07.

5. « Quelques éléments de cadrage des conditions de travail des aides à domicile », F. Jany-Catrice, CLERSE-CNRS, Université Lille 1, IUF.

Animation

En 2006, la branche de l'animation représentait 12 000 structures adhérentes à Uniformation, représentant 150 000 salariés¹.

Principaux domaines d'activités des entreprises de la branche²

Activités culturelles (théâtre, danse, musique, cirque, arts plastiques, bibliothèques...)	30% des entreprises ³
Education scolaire et périscolaire (CVL, soutien scolaire, séjours linguistiques...)	24%
Activités physiques et sportives (clubs, sport loisir, sport compétition...)	9%
Politique de la ville et développement local (animation de quartier, insertion, centres sociaux, alphabétisation, animation rurale...)	8%
Environnement (gestions d'espaces naturels, classes environnement, animation pédagogique...)	7%
Développement de la vie associative (accompagnement d'associations, de projets, fédérations...)	6%

Éléments statistiques²

Nb établissements – 5 salariés	51% des entreprises
Nb établissements 6-10 salariés	18%
Nb établissements 11-20 salariés	15%
Nb établissements 21-50 salariés	11%
Nb établissements + 50 salariés	3%

Éléments sur les salariés (hors personnel pédagogique occasionnel)

Caractéristiques du salariat²	
Hommes	37%
CDI ⁴	58%
Ancienneté des salariés en CDI	Moins de 7 ans : 61%
Diplômes des salariés en CDI	Titre ou diplôme de l'animation : 30%
Temps partiel ⁵	75%
Emplois aidés	19%
Nb de salariés ayant suivi une formation en 2006	15 561, soit 10%
Pyramide des âges⁶	
Salariés de – de 30 ans	38,6%
Salariés 30-40 ans	30,5%
Salariés 41-50 ans	19,5%
Salariés 51-55 ans	7%
Salariés + 55 ans	4,4%

1. Présentation de l'observatoire de l'animation, www.uniformation.fr.

2. Profil de branche 2007 de la branche de l'animation, Uniformation.

3. Plusieurs réponses possibles pour chaque structure, les deux tiers des répondants ayant déclaré au moins 2 activités, la moitié au moins 3.

4. 43% en incluant le personnel pédagogique occasionnel.

5. La part de temps partiels croît avec l'effectif global de l'entreprise.

6. Enquête Ithaque 2003 pour l'Observatoire des métiers de l'animation.

Eléments sur les salariés (hors personnel pédagogique occasionnel)

Métiers et qualifications ¹	
Niveaux de formation à l'embauche dans la branche	
- Niveau I	6%
- Niveau II	12%
- Niveau III	31%
- Niveau IV	31%
- Niveau V	13%
- Sans diplôme	7%
Effectif de la famille « animation » (animateurs, formateurs, responsables de services ou d'équipements...)	78% dont 39% CDI/61% CDD
- Recrutement au niveau III	27%
- Recrutement au niveau IV	39%
Effectif de la famille « administration-gestion » (direction, communication, comptabilité, administration, secrétariat, accueil...)	13% dont 81% CDI/19% CDD
Effectif de la famille « technique » (économat, cuisine, techniciens, maintenance, ménage...)	9% dont 33% CDI/67% CDD

1. Enquête Ithaque 2006 pour l'Observatoire des métiers de l'animation.

Centres sociaux

1 486 associations appartiennent à la branche des centres sociaux, établissements d'accueil petite enfance et associations de développement social local, et représentent près de 50 000 salariés, soit 18 000 ETP¹.

Eléments statistiques¹

Centres sociaux	68% des associations	
Etablissements d'accueil de jeunes enfants	5%	
Autres associations	25%	
Nb établissements – 10 salariés	30% hors CLSH	28% ensemble
Nb établissements 10-20salariés	27% hors CLSH	20% ensemble
Nb établissements 20-30 salariés	17% hors CLSH	17% ensemble
Nb établissements 30-50 salariés	16% hors CLSH	18% ensemble
Nb établissements + 50 salariés	10% hors CLSH	17% ensemble

Eléments sur les salariés¹

Métiers	
Métiers de direction et d'encadrement	8% (dont 43% d'hommes)
Métiers de l'animation	62% - 65 % dans les centres sociaux, 45% dans les autres structures (dont 30% d'hommes)
Personnels administratifs	11% (dont 8% d'hommes)
Métiers de la petite enfance	8% (dont 1% d'hommes)
Personnels de service	10% (dont 30% d'hommes)
Caractéristiques du salariat	
Temps de travail	La moitié des salariés travaillent moins de 257 heures/an
Hommes	26%
Age moyen	36 ans
Ancienneté moyenne hors CLSH	4 ans
CDI	55%
Temps partiel	69% (71% dans les centres sociaux, 55% dans les autres associations)
CDI à temps plein	25% (environ 8 900 au total)
CDI dans les métiers de direction et d'encadrement	92%
CDI dans les métiers de l'animation	62% pour les animateurs – 38% pour les assistants d'animation
Personnels administratifs en CDI	70%

1. Note de cadrage 2006 emploi-formation de l'observatoire emploi-formation de la CPNEF de branche.

Eléments sur les salariés (suite)¹

Caractéristiques du salariat (suite)	
CDI dans les métiers de la petite enfance	68%
Personnels de service en CDI	36%
Contrats aidés	14% des salariés de la branche (30% chez le personnel de service)
Nb salariés ayant suivi une formation (2006)	6 429, soit 17% hors salariés des CLSH

Une enquête réalisée par l'observatoire de branche en 2006 montre que « *les salariés à temps partiel de notre branche sont (...) une population plus féminisée, plus jeune, davantage en CDD et beaucoup positionnée sur les emplois repères d'assistants d'animation, d'intervenant technique et de personnel de service. (...) Il faut distinguer clairement, parmi les salariés en CDD, les "moins de 15 heures" des "plus de 30 heures" : les premiers sont plutôt des étudiants satisfaits d'être en CDD, les seconds cherchent "un vrai travail", plutôt un CDI et plutôt à temps plein.* »².

1. Note de cadrage 2006 emploi-formation de l'observatoire emploi-formation de la CPNEF de branche.

2. Le temps partiel dans notre branche est-il subi ou choisi ?, observatoire emploi-formation de la CPNEF de branche, mars 2008.

Coopératives

1 826 SCOP emploient 38 156 salariés dans plus d'une centaine de branches professionnelles¹.

Éléments statistiques sur les SCOP¹

Taille des structures	
Nb coopératives – de 10 salariés	55,5%
Nb coopératives 10-50 salariés	35%
Nb coopératives 51-200 salariés	10%
Nb coopératives + 200 salariés	1,2% (+ de 20% des effectifs)
Secteurs d'activité	
BTP	11 801 emplois salariés, 481 coopératives
Services intellectuels et culturels	8 313 emplois salariés, 577 coopératives
Services matériels (nettoyage, taxis, restaurations...)	6 821 emplois salariés, 253 coopératives
Métallurgie, fonderie	5 498 emplois salariés, 159 coopératives
Alimentation, agriculture, horticulture	1 300 emplois salariés
Taux de sociétariat²	
Taux de sociétariat (salariés associés) moyen	58%
Taux de sociétariat à plus de 2 ans	85%

Éléments sur les organisations coopératives de crédit en 2001³

Banques Populaires	34 800 salariés (16%)	30 établissements (20%)
Crédit Agricole	102 200 salariés (48%)	49 établissements (34%)
Crédit Mutuel	30 450 salariés (14%)	23 établissements (16%)
Réseaux Crédit Coopératif	2 676 salariés (1%)	10 établissements (7%)
Caisses d'Épargne	44 400 salariés (21%)	34 établissements (23%)

En 2001, les établissements des banques coopératives représentaient 14% des établissements de crédit.

1. Chiffres-clés, Bilan des SCOP en 2007, www.scop.coop.

2. « 1996-2006 : 10 ans de croissance », dossier, *Participer*, N°622, mars-avril 2007.

3. « Le mouvement coopératif en France », rapport du Conseil Supérieur de la Coopération, 2002.

Foyers et services pour jeunes travailleurs

330 associations, dont 271 sont des FJT (la plupart des autres sont des foyers de travailleurs, pas forcément jeunes)¹, 5 500 salariés en CDI et 8 000 bénévoles².

Eléments statistiques¹

Nb établissements – 11 salariés	28%
Nb établissements 11-20salariés	41%
Nb établissements 21-50 salariés	25%
Nb établissements + 50 salariés	6%
Nombre moyen de salariés ³	21,4, soit 17,8 ETP

Eléments sur les salariés¹

Caractéristiques du salariat	
CDI	80,5%
CDD	7%
Contrats aidés, apprentis...	12,5%
Temps plein	67%
Hommes	41%
Emplois féminins à plus de 80%	Agent réceptionniste, agent technique administratif, assistant, technicien d'administration
Emplois exclusivement masculins	Agent de maintenance, agent technique de maintenance, chef de restauration
Ancienneté	
Ancienneté de moins de 2 ans	27%
Entre 2 et 6 ans	25%
Entre 6 et 15 ans	28%
Plus de 15 ans	21%
Pyramide des âges	
Salariés de moins de 25 ans	6,4%
De 26 à 35 ans	21,9%
De 36 à 45 ans	29,0%
De 46 à 55 ans	30,1%
Plus de 55 ans	12,4%

1. Rapport de branche 2006-2007 des organismes gestionnaires de FSJT, juin 2008.

2. « Les clés de lecture du secteur des FSJT », www.uniformation.fr.

3. Eléments établis sur la base de 146 réponses.

Eléments sur les salariés (suite)¹

Métiers	
Personnels de service	18%
Animateurs	14%
Directeurs et directeurs-adjoints	11%
Aides-cuisiniers	9%
Veilleurs de nuit	9%
Cuisiniers	8%
Agents d'accueil	6%
Agents d'entretien	6%
Secrétaires	5%
Comptables et économistes	5%
Associations percevant la prestation socio-éducative (PSE) de la CNAF ²	4,57 personnels éducatifs en moyenne
Associations ne percevant pas la PSE de la CNAF ²	2 personnels éducatifs en moyenne

Le rapport de branche précise que « les emplois à temps partiel se situent majoritairement dans ceux qui requièrent un niveau de qualification de 1 ou 2. ».

1. « Les clés de lecture du secteur des FSJT », www.uniformation.fr.

2. Rapport de branche 2006-2007 des organismes gestionnaires de FSJT, juin 2008.

Logement social : le mouvement Pact-Arim

145 associations et organismes, 2 600 administrateurs bénévoles et 2 500 salariés¹, pour une activité du mouvement Pact qui s'inscrit dans deux grands domaines, l'amélioration de l'habitat (améliorations de logements, diagnostics, contrats avec des collectivités, travaux, recherches de subventions...) et l'aide aux ménages (contrats avec des collectivités, aide dans le parcours habitat, production de logements d'insertion, accompagnement de familles...)².

L'action du mouvement Pact-Arim

Axes de travail	Types d'activités
Développer une offre locative à loyer bas	<ul style="list-style-type: none"> - Etudes sur les politiques locales de l'habitat - Accompagnement social - Réalisation d'aires d'accueil pour gens du voyage - Accompagnement de ménages dans le parc privé - Logement de travailleurs saisonniers
Produire une offre nouvelle de logements très sociaux	<ul style="list-style-type: none"> - Accueil de familles modestes dans les centres-villes - Production de logements - Appui aux propriétaires-bailleurs pour résorber l'habitat indigne
Rendre les quartiers et les territoires attractifs	<ul style="list-style-type: none"> - Rénovations, renouvellement urbain, restauration d'immeubles historiques - Promotion de la mixité sociale - Accueil de ménages en milieu rural - Evaluation et suivi de copropriétés dégradées
Assurer un service personnalisé aux ménages	<ul style="list-style-type: none"> - Assistance aux ménages en situation d'impayés - Prévention des risques liés aux charges d'énergie - Prise en compte des besoins d'habitat des gens du voyage - Insertion des familles Roms - Accessibilité urbaine pour favoriser l'accueil des personnes handicapées - Adaptation de l'habitat au handicap
Lutte contre l'habitat indigne	<ul style="list-style-type: none"> - Baux à réhabilitation (transferts de propriété au Pact pour une durée donnée) - Traitement d'habitat non décent en privilégiant un maintien sur place - Réalisation de diagnostics - Relogements - Eradication de l'insalubrité et lutte contre le saturnisme - Résorption de bidonvilles
Capter l'offre locative privée pour un usage social	<ul style="list-style-type: none"> - Gestion locative sociale - Gestion immobilière à caractère social
Maîtrise des charges et protection de l'environnement	<ul style="list-style-type: none"> - Production de logements « développement durable » - Réhabilitations écologiques - Réhabilitation de patrimoine rural

1. Chiffres-clés, www.pact-habitat.org.

2. « L'action du mouvement Pact-Arim – Habitat et solidarités : l'efficacité au quotidien », 30 cas pratiques, juin 2008.

Éléments sur les salariés du secteur du logement social¹

Métiers du gardiennage	Population estimée à 30 000 salariés au total.
Métiers de l'entretien et du patrimoine	Population estimée à 3 000 salariés au total.
Métiers de la gestion locative	Population estimée à 20 000 salariés au total.
Métiers de la maintenance	Population estimée à 5 000 salariés au total.
Métiers de la propreté	Population estimée à 15 000 salariés au total.

Éléments sur les salariés du mouvement PACT-ARIM²

Éléments statistiques généraux	
Etablissements de – de 10 salariés	48,85%
Etablissements de 10-49 salariés	43,5%
Etablissements de 50-199 salariés	7,6%
Éléments sur les salariés	
CDD	3,9% de la masse salariale globale
Hommes	38%
Participants à des stages de formation continue (établissements de plus de 10 salariés)	366, soit 17,6% ³
Participants à des stages de formation continue (établissements de moins de 10 salariés)	114, soit 39,2%
Classification	
Ouvriers	10%
Employés	64%
Agents de maîtrise	8%
Ingénieurs et cadres	19%
Pyramide des âges	
Moins de 26 ans	8,2%
26-34 ans	23,5%
35-44 ans	31,7%
45-54 ans	27,7%
55 ans et plus	8,9%

1. Fiches-métiers, www.habitat-formation.fr.

2. « Tableaux de bord PACT-ARIM », exercice 2005, document publié par Habitat-Formation, 2006.

3. Pourcentage approximatif, un même salarié pouvant suivre plusieurs stages. Il s'agit ici du nombre de stagiaires.

Missions locales – PAIO

568 entreprises et 11 000 salariés selon l'observatoire de branche¹. Dans 417 missions locales et 72 PAIO, 11 183 professionnels ont permis d'accueillir, en 2006, 477 000 jeunes pour la première fois et plus de 1 200 000 au total².

Éléments statistiques (2006)

Moyenne effectif/structure	19
Nb établissements – 10 salariés	25,7%
Nb établissements 10-19 salariés	36,9%
Nb établissements 20-24 salariés	12,7%
Nb établissements 25-49 salariés	20,3%
Nb établissements + 50 salariés	4,4%

Éléments sur les salariés (2006)

Caractéristiques du salariat	
Hommes	25%
Moins de 30 ans	21,4%
30-50 ans	65%
Plus de 50 ans	13,6%
Non cadres	89,4%
Temps plein	75,3%
CDI	88,4%
Salariés partis en formation	53,8%
Métiers	
Nb salariés – Filière insertion sociale et professionnelle	67%
Nb salariés – Filière information communication	3,2%
Nb salariés – Filière gestion	14,4%
Nb salariés – Filière encadrement	9,6%
Nb salariés – Autres emplois (agents d'entretien – psychologues)	5,7%
Salariés en contact direct avec les jeunes ²	72,83%
Niveau de formation	
Diplômes de niveau I	13,6%
Diplômes de niveau II	27,2%
Diplômes de niveau III	27,9%
Diplômes de niveau IV	19,9%
Diplômes de niveau V	8,8%
Diplômes de niveau inférieur à V – Sans diplômes	2,5%

1. Tous les éléments présentés sur cette page sont issus de l'enquête 2006 de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche ML PAIO.

2. Bilan d'activité 2006 des missions locales et PAIO édité par le CNML (Conseil national des missions locales).

Éléments sur les salariés (suite)¹

Ancienneté dans la structure	
Moins de 1 an	13,42%
1-2 ans	23,27%
3-5 ans	21,12%
6-8 ans	15,59%
9-11 ans	9,92%
12-20 ans	14,95%
21 ans et +	1,74%

1. Enquête 2006 de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche ML PAIO.

Mutuelles et organismes mutualistes

En 2005, la branche de la mutualité représentait 2 268 entreprises et 5 781 établissements pour un total de 72 432 salariés¹.

Les activités des mutuelles¹

Régime général d'assurance maladie	Participation à la gestion du régime général Représentation au sein des caisses Gestion du régime obligatoire pour certains secteurs (fonctionnaires, étudiants...)
Régime complémentaire santé	59% du marché, devant les assurances (27% et les institutions de prévoyance (18%)
Services médicaux, paramédicaux et sociaux	550 centres d'optique, 420 centres dentaires, 320 établissements de services pour personnes âgées, 160 centres d'audioprothèse, 103 centres et services de loisirs-vacances, 87 centres de soins médicaux et infirmiers, etc.
Actions de prévention et de promotion de la santé	Cancers, adductions, suicides...
Contribution à la CMU	80% des personnes ayant choisi un organisme complémentaire pour gérer leur CMU ont choisi une mutuelle
Prévoyance	Assurances-vie, épargne, retraites supplémentaires, couverture des risques lourds...

Éléments statistiques²

Mutuelles 0-9 salariés	54,3%
Mutuelles 10-19 salariés	11,3%
Mutuelles 20-49 salariés	13,6%
Mutuelles 50-99 salariés	7,7%
Mutuelles 100-199 salariés	6,7%
Mutuelles + 200 salariés	6,3% (dont 3% ont + 300 salariés ³)
Assurance et services supports	64,9% des établissements, 52,5% des salariés
Réalisations sociales	35,1% des établissements, 47,5% des salariés

Éléments sur les métiers de la mutualité³

Gestion des adhérents, des prestations santé et prévoyance	14 000 salariés (51,3%)
- Moins de 30 ans	7%
- Plus de 50 ans	33%
Développement et relations clientèle (commerciaux, marketing, conseillers et téléconseillers, chargés d'accueil, de relations adhérents...)	7 000 salariés (25,6%)
- Moins de 30 ans	16%
- Plus de 50 ans	18%
Support (administratif, financier, juridique, RH, comptabilité, contrôle et organisation, communication et information, graphisme, qualité, logistique, sécurité...)	5 000 salariés (18,5%)
- Moins de 30 ans	11%
- Plus de 50 ans	29%
Informatique et réseaux	800 salariés (3%)

1. Présentation de l'OEMM (observatoire de l'emploi et des métiers en mutualité), www.uniformation.fr.

2. Carte d'identité de la branche de la mutualité, OEMM-CEREQ, février 2008.

3. Contrat d'études prospectives dans le secteur de la mutualité, Rapport final, juin 2007, réalisé par deux cabinets, Manexpert et CG conseil, pour les partenaires sociaux de la branche et la DGEFP.

Éléments sur les salariés (suite)¹

Caractéristiques du salariat	
Cadres	15,4% (34,1% dans le secteur assurantiel marchand)
Professions intermédiaires	28,2% (43,8% dans le secteur assurantiel marchand)
- Prof. intermédiaires de la santé et du travail social	12,2% (majoritairement dans les établissements de + 100 salariés)
Employés et ouvriers	56,4% (22,1% dans le secteur assurantiel marchand)
- Aides soignantes, agents de service hospitalier...	16,9% (20,3% dans les établissements de + 200 salariés)
- Employés administratifs d'entreprise	29,4% (49,2% dans les établissements de moins de 10 salariés)
- Autres employés ou ouvriers	10%
Temps partiels	30,5% (45,8% chez les « autres employés ou ouvriers », 20% parmi les hommes)
CDI	89,1%
Apprentis et contrats de professionnalisation	1%
Femmes	76,7% (46,8% des cadres, 92% des aides soignantes et agents de service hospitalier)
Nombre de stagiaires partis en formation (2007)	13 778 (19% des salariés environ, sachant que le nb de stagiaires comptabilise les départs en formation et non le nombre de personnes formées, qui peut être inférieur)
Pyramide des âges	
- 30 ans	14,7%
30-34 ans	12,1%
35-39 ans	13%
40-44 ans	15,1%
45-49 ans	16,5%
50-54 ans	15,5%
+ 55 ans	13%
Niveaux de diplômes	
Niveaux I-II	10,9%
Niveau III	18,6%
Niveau IV	21,4%
Niveau V	29,4%
Niveau VI – Aucun diplôme	19,7%
Ancienneté	
Moins de 1 an	9,9%
1-4 ans	19,6%
5-9 ans	13,8%
+ 10 ans	56,7%

1. Carte d'identité de la branche de la mutualité, OEMM-CEREQ, février 2008.

Radios libres

En 2006, l'AFDAS, OPCA des intermittents du spectacle, comptabilisait 942 entreprises dans le secteur de la production et diffusion radio¹.

Éléments statistiques sur les entreprises de production et diffusion radio

Entreprises de 0-4 salariés	609 (75%)
Entreprises de 5-9 salariés	140 (17%)
Entreprises de 10-19 salariés	27 (3%)
Entreprises de 20-49 salariés	21 (2,5%)
Entreprises de 50-249 salariés	16 (2%)
Entreprises de + 250 salariés	3 (0,4%)

Éléments sur les salariés des entreprises de production et diffusion radio

Salariés non-journalistes	Journalistes
- Animateurs, animateurs technico-réalisateurs, animateurs-réalisateurs, réalisateurs	- Journalistes stagiaires
- Programmateurs, assistants-programmateurs	- Reporters, rédacteurs, présentateurs
- Assistants administratifs, employés de bureau, secrétaires, standardistes, coursiers...	
- Employés d'entretien, de manutention, techniciens de surface	- Coordinateurs de rédaction, rédacteurs en chef
- Techniciens	
- Commerciaux	
- Comptables	
Caractéristiques du salariat	
Nb de salariés permanents	10 032
Nb de salariés permanents ayant suivi une formation en 2006	2 936, soit 29%

1. Statistiques entreprises et formation en 2006 dans le secteur de l'audiovisuel, OPMQ-AV, document de travail au 12/09/07.

Régies de quartier

Eléments sur les salariés¹

Métiers de la médiation	- Correspondants de jour, de nuit, de proximité, de parking...
	- Médiateurs, agents d'environnement, agents d'ambiance dans les transports
	- Permanences juridiques, EDF, la Poste...
Animation locale	- Appui aux habitants et associations
	- Décoration, fêtes de quartiers, organisation de repas, de sorties...
	- Jardins associatifs
	- Consultations des habitants
	- Gestion et animation de lieux d'accueil
Services de proximité	- Services à domiciles
	- Garages, cafés, restaurants associatifs
	- Transports et services, coursiers
	- Ateliers bricolage, dépannages, remise en état de mobilier...
	- Points multimédias
	- Mise à disposition de moyens de mobilité
Gestion urbaine	- Nettoyage des parties communes ou de la voirie
	- Maintenance des parties communes
	- Collecte de déchets, tri sélectif
	- Entretien des espaces verts

1. www.cnlrq.org.

Sport

Plus de 172 000 associations sportives, dont environ 15 000 employeurs associatifs, et environ 100 000 salariés¹.

Éléments statistiques (2006)

Associations de très petite taille ²	90%
Structures de moins de 10 salariés	94% (AGEFOS-PME) ³ – 76,4% (Uniformation) ⁴
- dont structures de 1 à 2 salariés	62% (AGEFOS-PME) – 51,8% (Uniformation)

Éléments sur les salariés (2006)²

Caractéristiques du salariat	
Hommes	58% ⁵
Moins de 29 ans	40%
CDI	56%
Temps partiel	2/3
Salaire annuel moyen en 2005 ³ (les structures de moins de 10 salariés représentent 53% des salariés et 29% de la masse salariale)	2 472 €
Métiers¹	
Emplois liés à la compétition ⁶	30 000
Emplois liés aux loisirs associatifs	40 000
Qualifications (données 2005)³	
Ouvriers	12%
Employés	72,3%
Agents de maîtrise et techniciens	7%
Ingénieurs et cadres	8,7%

Éléments sur les salariés des métiers du golf⁷

Caractéristiques du salariat	
Nombre de golfs	669
Nombre de salariés	7 000
CDI à temps plein	51,4%
CDI à temps partiel	19,5%
CDD à temps plein	15,4%
CDD à temps partiel	3,7%
Nombre d'hommes	72%

1. Éléments issus de la présentation du secteur du sport, www.uniformation.fr.

2. Éléments issus de la première enquête réalisée par l'Observatoire du Sport, août 2007.

3. Analyse statistique des adhérents de la branche, Branche du sport, AGEFOS-PME, 29 mars 2007. Les adhérents de la branche du sport à AGEFOS-PME relèvent essentiellement du code NAF 92.6C, c'est-à-dire organisation et gestion d'activités sportives, de manifestations sportives, sportifs professionnels, enseignement du sport, sport de loisirs et de tourisme...

4. Analyse statistique des adhérents de la branche sport, Uniformation, 29 mars 2007. Les adhérents de la branche du sport à Uniformation relèvent aussi essentiellement du code NAF 92.6C

5. 65% pour les adhérents d'AGEFOS-PME en 2006, 59% pour ceux d'Uniformation.

6. Parmi les emplois du secteur privé, comprenant secteur associatif et entreprises à but lucratif.

7. Observatoire des métiers du golf, étude de la CPNEF du golf, synthèse de l'enquête nationale 2002-2003.

Eléments sur les salariés des métiers du golf (suite)¹

Formation initiale	
Bac + 2 et +	25%
Niveau IV	26%
CAP, brevet	33%
Certificat de formation générale	4%
Aucun diplôme	12%
Métiers	
Accueil	La majorité des salariés a moins de 25 ans et moins de 5 ans d'ancienneté.
Administration	La majorité a entre 30 et 40 ans et moins de 5 ans d'ancienneté.
Terrain	La majorité a entre 30 et 40 ans et moins de 2 ans d'ancienneté.
Restauration	La majorité a moins de 25 ans et moins de 2 ans d'ancienneté.
Enseignement	La majorité a entre 30 et 40 ans et moins de 11 ans d'ancienneté.

1. Observatoire des métiers du golf, étude de la CPNEF du golf, synthèse de l'enquête nationale 2002-2003.

Tourisme social et familial

650 structures et 7 200 salariés selon l'observatoire de branche¹, plus de 800 structures, 12 000 ETP et 60 000 travailleurs saisonniers selon l'UNAT, ce secteur gère plus de 500 000 lits sur le territoire, soit 10% de l'offre d'hébergement payante².

Eléments statistiques (2006)³

Nb établissements – 10 salariés	69%
Nb établissements 10-19 salariés	13,5%
Nb établissements 20-49 salariés	10,6%
Nb établissements + 50 salariés	6,9%

Eléments sur les salariés (2006)⁴

Métiers de l'animation	28%
- <i>Animateurs</i>	<i>30% des effectifs – 56% de femmes – Peu de CDI – Formation BAFA</i>
- <i>Guides accompagnateurs</i>	<i>2% des effectifs – Peu de CDD – Pas de formation spécifique</i>
- <i>Animateurs-moniteurs sportifs</i>	<i>11% des effectifs – 82% d'hommes – Peu de CDI – Diplômes spécifiques</i>
Métiers de la restauration	30%
- <i>Chefs de restauration</i>	<i>2% des effectifs – Peu de femmes – Peu de CDD – Pas de formation spécifique</i>
- <i>Cuisiniers</i>	<i>28% de l'effectif – 77% d'hommes – Majorité de CDD Pas de formation spécifique</i>
- <i>Commis de cuisine, plongeurs</i>	<i>18% de l'effectif – 63% d'hommes – Majorité de CDD Pas de formation spécifique</i>
- <i>Maîtres d'hôtel</i>	<i>2% de l'effectif – Majorité de CDI – Pas de formation spécifique</i>
- <i>Employés de salles, serveurs, barmans</i>	<i>49% de l'effectif – 73% de femmes – Majorité de CDD Pas de formation spécifique</i>
Métiers de l'hébergement	19%
- <i>Responsables d'hébergement</i>	<i>6% des effectifs – 79% de femmes – Majorité de CDI Pas de formation spécifique</i>
- <i>Gouvernantes (en charge du ménage et de l'entretien)</i>	<i>4% des effectifs – 100% de femmes – Majorité de CDI Pas de formation spécifique</i>
- <i>Réceptionnistes</i>	<i>11% des effectifs – 85% de femmes – Majorité de CDI Pas de formation spécifique</i>
- <i>Agents de nettoyage et d'entretien</i>	<i>77% des effectifs – 93% de femmes – Majorité de CDD Pas de formation spécifique</i>

1. Données 2006 recueillies par l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications du tourisme social et familial.

2. Eléments issus de la présentation du secteur du tourisme social et familial, www.uniformation.fr.

3. Profil de branche 2007 de la branche du tourisme social et familial, Uniformation.

4. Eléments issus de l'enquête auprès des entreprises réalisée par l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications du tourisme social et familial, 12 mars 2008.

Éléments sur les salariés (suite)¹

Métiers techniques	8%
- <i>Employés, ouvriers de maintenance</i>	<i>82% des effectifs – Majorité d'hommes – Majorité de CDI Pas de formation spécifique hormis habilitations électriques</i>
- <i>Autres métiers (agents de gardiennage, jardiniers, chauffeurs...)</i>	<i>100% d'hommes – Majorité de CDD – Pas de formation spécifique</i>
Métiers administratifs	7%
- <i>Accueil, information, relations</i>	<i>65% des effectifs – 86% de femmes – Majorité de CDD Pas de formation spécifique</i>
- <i>Administration, gestion</i>	<i>24% des effectifs – Majorité de CDI</i>
- <i>Développement, marketing</i>	<i>11% des effectifs</i>
Métiers de direction	7%
- <i>Directeurs ou gérants non salariés</i>	<i>80% des effectifs – 72% d'hommes – Pas de saisonniers – Formation BAFD</i>
- <i>Cadres administratifs</i>	<i>18% des effectifs – 58% de femmes – Presque tous permanents Pas de formation spécifique</i>
- <i>Cadres techniques</i>	<i>2% des effectifs</i>
Caractéristiques du salariat²	
Effectifs ayant des fonctions polyvalentes	38%
Nombre de départs en formation en 2006	2 219 (30% des salariés environ, sachant que le nb de stagiaires comptabilise les départs en formation et non le nombre de personnes formées, qui peut être inférieur)

1. Données 2006 recueillies par l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications du tourisme social et familial.

2. Profil de branche 2007 de la branche du tourisme social et familial, Unifformation.

Annexe 3 : Cartographie des métiers de l'économie sociale

Les éléments présentés dans cette annexe sont les classifications des CCN et accords collectifs de l'économie sociale.

Le but de cette annexe est, en présentant des extraits de conventions collectives, d'illustrer la diversité des métiers de l'économie sociale.

Aide à domicile

Convention collective des organismes d'aide ou de maintien à domicile du 11 mai 1983
 Accord collectif du 29 mars 2002 relatif aux emplois et rémunérations

Convention collective nationale des aides familiales rurales et personnels
 de l'aide à domicile en milieu rural (ADMR) du 6 mai 1970
 Définition des emplois

Filière Catégorie	INTERVENTION	ADMINISTRATIF	ENCADREMENT
A	Agent à domicile Agent polyvalent	Agent de bureau Agent d'entretien	
B	Employé à domicile	Employé de bureau Employé d'entretien Cuisinier	
C	Auxiliaire de vie sociale (AVS) Aide médico-psychologique Aide soignant(e) Auxiliaire de puériculture	Secrétaire Aide comptable Hôtesse d'accueil Technicien téléalarme	
D	Technicien d'intervention sociale et familiale (TISF)	Secrétaire de direction Assistant technique Secrétaire médicale	
E	Infirmier Chargé d'évaluation et de suivi social Educateur de jeunes enfants (EJE) Ergothérapeute Délégué à la tutelle Médiateur familial	Assistant de direction Chargé de développement Comptable Formateur	Responsable de secteur Conseiller technique Maîtresse de maison
F		Cadre administratif ou technique	Cadre de secteur ou de proximité Coordinateur de service de soins Responsable de service
G	Psychologue		Responsable d'entité Chef de service
H		Médecin	Directeur de fédération départementale Directeur d'entité Directeur de service
I			Directeur général d'entité

Les emplois des catégories A, B, C et D sont des emplois d'employés.

Les emplois de la catégorie E sont des emplois d'agent de maîtrise.

Les emplois des catégories F, G, H, I, sont des emplois de cadres susceptibles de bénéficier du forfait en jour des cadres autonomes.

Animation

Convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988
ANNEXE I Classifications et salaires Avenant n° 46 du 2 juillet 1998

Classification	Groupe	Définition	Exemples d'emplois
Employés	Groupe 2	Exécution de tâches prescrites exigeant une adaptation de courte durée à l'emploi (de l'ordre d'une journée).	Agent administratif, agent d'accueil, aide de cuisine, agent de maintenance, agent de service, agent de surveillance ou de sécurité, agent technique d'entretien, employé de restauration, standardiste, surveillant post et périscolaire...
Employés	Groupe 3	L'emploi requiert des connaissances techniques simples. Sous la subordination d'un responsable, le salarié est capable d'exécuter des tâches sans nécessairement que lui soit indiqué le mode opératoire.	Agent d'accueil et d'information, agent d'accueil et de vente, secrétaire, agent de maintenance et de gardiennage, aide bibliothécaire, aide documentaliste, aide éducateur, animateur périscolaire, auxiliaire de puériculture, commis de cuisine, machiniste, opérateur projectionniste...
Techniciens, agents de maîtrise	Groupe 4	Exécution de tâches qui se différencient des précédentes par une technicité supérieure et une plus grande autonomie laissée à l'exécutant dans le choix des moyens qu'il met en oeuvre.	Animateur, animateur ou éducatrice sportif, comptable, cuisinier, documentaliste, éducateur sportif, garde-animateur (environnement), guide accompagnateur, guide, informateur jeunesse, secrétaire, secrétaire comptable, technicien spectacle...
Techniciens, agents de maîtrise	Groupe 5	Prise en charge d'un ensemble de tâches, d'une équipe ou d'une fonction impliquant une conception des moyens et une bonne maîtrise de la technicité requise par le (ou les) domaine(s) d'intervention.	Animateur, bibliothécaire, chargé d'études environnement, chef de cuisine, comptable, économiste, conseiller familial ou professionnel, directeur CLSH, documentaliste, éducateur sportif, entraîneur sportif, formateur, guide, guide accompagnateur, informateur jeunesse, intendant, régisseur, secrétaire comptable, secrétaire de direction, secrétaire principale...
Techniciens, agents de maîtrise	Groupe 6	L'emploi implique : - soit la responsabilité d'une mission par délégation, requérant une conception des moyens et une assez large autonomie. - soit la responsabilité d'un service. - soit la gestion d'un équipement de petite taille.	Adjoint de direction, bibliothécaire, chargé d'études ou de mission chef comptable, conservateur, conseiller familial ou professionnel, documentaliste-bibliothécaire, entraîneur sportif, guide, guide accompagnateur, intendant, régisseur, secrétaire de direction, responsable d'équipement, responsable de formation, responsable de service ou de secteur...
Cadres	Groupes 7 et 8	Personnel disposant d'une délégation permanente de responsabilité. L'autonomie laissée au salarié implique que le contrôle s'appuie notamment sur une évaluation des écarts entre les objectifs et les résultats.	Conservateur, directeur administratif et financier, directeur d'association, directeur d'équipement, directeur de service...
Cadres	Groupe 9	Salarié répondant à la définition de cadre dirigeant.	

Centres sociaux et socioculturels

Convention collective nationale des personnels des centres sociaux et socioculturels et des associations
adhérentes au SNAECSO du 4 juin 1983

Emplois repères	Emplois rattachés	Positionnement
Personnel de service Aussi appelé : agent ou personnel d'entretien, agent de service, agent de nettoyage, technicien de surface, femme/homme de ménage	Gardien, concierge	292-305
Personnel administratif Aussi appelé : agent administratif, employé de bureau, employé-dactylo, employé polyvalent, employé de service administratif	Aide-comptable, dactylo	292-331
Assistant d'animation Aussi appelé : assistant en animation, aide-animateur, animateur CLSH, animateur loisirs, animateur débutant	Moniteur, aide à domicile, aide-ménagère	292-365
Agents de maintenance	Ouvrier d'entretien, régisseur technique, factotum	298-356
Auxiliaire petite enfance ou de soins Aussi appelé : animateur petite enfance	Auxiliaire de puériculture, aide soignante	300-370
Chargé d'accueil Aussi appelé : hôtesse d'accueil		305-370
Intervenant technique Aussi appelé : animateur spécialisé	Professeur de ..., kinésithérapeute, puéricultrice, infirmière, orthophoniste, psychologue, psychomotricien, documentaliste, écrivain public, chargé(e) de mission	319-584
Secrétaire Aussi appelé : secrétaire administrative, secrétaire de service, secrétaire de gestion	Secrétaire accueil, secrétaire comptable, secrétaire fédérale, secrétaire de direction	337-454
Assistant de direction	Secrétaire de direction, assistant(e) fédéral(e), assistant(e) de gestion, responsable administratif	371-522
Educateur petite enfance Aussi appelé : éducateur de jeunes enfants	Puéricultrice, animateur responsable de halte-garderie	384-607
Animateur Aussi appelé : animateur d'enfants/adolescents/jeunes, animateur socioculturel, animateur d'insertion, animateur de prévention	Agent de développement, conseiller de mission locale, conseiller bilan, formateur Conseiller en économie sociale et familiale, assistant(e) social(e), éducateur spécialisé, conseillère conjugale Animateur coordinateur, animateur responsable de secteur	386-599
Comptable	Comptable-secrétaire, gestionnaire, intendant	390-550
Coordinateur Aussi appelé : coordonnateur	Infirmière responsable de la coordination de service de soin, chef de projet, responsable de secteur	444-647
Directeur	Responsable de centre, directeurs fonctionnels (administratif, financier, des ressources humaines...), directeur adjoint	552-876
Cadre fédéral	Délégué, délégué adjoint, délégué général, délégué fédéral, délégué départemental, délégué régional, chargé de mission fédéral, délégué chargé de ...	578-876

Foyers et services de jeunes travailleurs

Convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs
du 16 juillet 2003

Groupes	Fonctions et emplois entrant généralement dans ces groupes	Indices
Groupe I Personnel de service	Nettoyage Service de cuisine et restaurant Petit entretien Réception Surveillance des locaux Gardiennage Travaux simples de bureau et dactylographie	100-124
Groupe II Professionnels	Commis de cuisine Secrétaire 1er échelon Aide-comptable Employé d'économat Employé de maintenance Lingère Agent d'accueil et de sécurité	105-129
Groupe III Techniciens et agents de maîtrise	Cuisinier Secrétaire sténodactylographe 2e échelon Comptable 1er échelon	114-138
Groupe IV Collaborateurs	Chef de restauration Secrétaire de direction Comptable 2e échelon Animateur-éducateur Educateur spécialisé Assistant social Econome Intendant Directeur adjoint	114-196
Groupe V Direction	Directeur	200-236

Logement social

Convention collective nationale des personnels P.A.C.T. et A.R.I.M. du 21 octobre 1983

	Administration	Comptabilité	Technique	Gestion	Accueil, conseil, traitement des dossiers	Documentation, information, communication	Etudes et suivi, animation	Direction
250	Employé d'entretien des bureaux Employé de bureau 1 ^{er} échelon	Aide-comptable 1 ^{er} échelon	Aide-mètreur Dessinateurs 1 ^{er} échelon	Agent d'entretien Gardien d'immeuble 1 ^{er} échelon				
275	Employé de bureau 2 ^e échelon Standardiste- réceptionniste 1 ^{er} échelon							
280				Ouvrier d'entretien 1 ^{er} échelon Gardien d'immeuble 2 ^e échelon				
300		Aide-comptable 2 ^e échelon		Ouvrier qualifié 1 ^{er} échelon Gestionnaire 1 ^{er} échelon			Enquêteur	
325	Employé de bureau 3 ^e échelon Standardiste- réceptionniste 2 ^e échelon Secrétaire 1 ^{er} échelon							
350		Aide-comptable 3 ^e échelon	Dessinateurs 2 ^e échelon	Ouvrier d'entretien 2 ^e échelon Ouvrier qualifié 2 ^e é. Receveur- encaisseur				

	Administration	Comptabilité	Technique	Gestion	Accueil, conseil, traitement des dossiers	Documentation, information, communication	Etudes et suivi, animation	Direction
380				Ouvrier qualifié 3 ^e échelon				
400	Secrétaire 2 ^e échelon	Comptable 1 ^{er} échelon	Mètreur-évaluateur 1 ^{er} échelon	Ouvrier hautement qualifié 1 ^{er} échelon Gestionnaire 2 ^e échelon Agent social 1 ^{er} échelon	Conseiller habitat 1 ^{er} échelon	Documentaliste 1 ^{er} échelon		
450			Dessinateur-projeteur 1 ^{er} échelon	Ouvrier hautement qualifié 2 ^e échelon				
480				Chef d'équipe 1 ^{er} échelon				
500	Secrétaire 3 ^e échelon	Comptable 2 ^e échelon		Chef d'équipe 2 ^e échelon Gestionnaire 3 ^e échelon Agent social 2 ^e échelon	Conseiller habitat 2 ^e échelon			
530			Mètreur-évaluateur 2 ^e échelon Dessinateur-projeteur 2 ^e échelon Conseillers techniques 1 ^{er} échelon			Documentaliste 2 ^e échelon Chargé d'information-communication 1 ^{er} échelon	Assistant d'études ou d'opérations 1 ^{er} échelon	
550			Vérificateur-mètreur 1 ^{er} échelon					
600	Secrétaire de direction 1 ^{er} échelon		Vérificateur-mètreur 2 ^e échelon Dessinateur-projeteur-compositeur 1 ^{er} éch. Conseillers techniques 2 ^e éch.	Encadrant technique 1 ^{er} échelon Agent social 3 ^e échelon	Conseiller habitat 3 ^e échelon		Assistant d'études ou d'opérations 2 ^e échelon	

	Administration	Comptabilité	Technique	Gestion	Accueil, conseil, traitement des dossiers	Documentation, information, communication	Etudes et suivi, animation	Direction
660		Comptable 3 ^e échelon	Technicien spécialisé 1 ^{er} échelon Conducteur de travaux 1 ^{er} échelon	Agent social 4 ^e échelon		Chargé d'information-communication 2 ^e échelon	Chargé d'études 1 ^{er} échelon Chargé d'opérations 1 ^{er} échelon	
700	Secrétaire de direction 2 ^e échelon			Encadrant technique 2 ^e échelon				
730		Comptable principal	Technicien spécialisé 2 ^e échelon Conducteur de travaux 2 ^e échelon Conseillers techniques 3 ^e échelon	Gestionnaire immobilier Coordinateur social 1 ^{er} échelon	Conseiller habitat 4 ^e échelon		Chargé d'études 2 ^e échelon Chargé d'opérations 2 ^e échelon	
750	Agent de maîtrise niveau 1	Agent de maîtrise niveau 1	Agent de maîtrise niveau 1	Agent de maîtrise niveau 1	Agent de maîtrise niveau 1	Agent de maîtrise niveau 1	Agent de maîtrise 1 ^{er} échelon	
800	Agent de maîtrise niveau 2	Agent de maîtrise niveau 2	Agent de maîtrise niveau 2	Agent de maîtrise niveau 2	Agent de maîtrise niveau 2	Agent de maîtrise niveau 2	Agent de maîtrise 2 ^e échelon	
870	Assistant(e) de direction	Chef comptable	Technicien hautement spécialisé Conducteur principal Agent de maîtrise 2 ^e échelon	Gestionnaire immobilier principal Agent de maîtrise 2 ^e échelon	Conseiller(ère) habitat principal	Agent de maîtrise 3 ^e échelon	Agent de maîtrise 3 ^e échelon	
900							Chargé de mission 1 ^{er} échelon	
1000							Chargé de mission 2 ^e échelon	Chef d'agence Responsable de service

Missions locales et PAIO

Convention collective nationale des missions locales et PAIO du 21 février 2001

Filière Cotation	Insertion sociale et professionnelle	Information – communication de projet	Gestion	Encadrement
4			Assistant administratif	
5				
6	Chargé d'accueil	Chargé d'animation		
7			Assistant de gestion	
8		Chargé de documentation		
9				
10		Chargé d'information et de communication	Assistant de direction Assistant financier	
11	Conseiller niveau 1		Assistant informatique	
12	Conseiller niveau 2			
13				
14	Chargé de projet			
15				Responsable de secteur
16				Directeur

Définition des catégories et cotations :

Catégorie	Classe	Cotation
Employés	E1	1 000 à 1 140
	E2	1 150 à 1 320
	E3	1 330 à 1 530
	E4	1 540 à 1 760
Techniciens, agents d'encadrement	T1	1 770 à 2 130
	T2	2 140 à 2 580
Cadres	C1	2 590 à 3 190
	C2	3 200 à 3 930
	C3	3 940 à 4 860
	C4	4 870 à 6 000
Directeurs	D	

Méthode de cotation :

Critères	Degré 1	Degré 2	Degré 3	Degré 4	Degré 5	Degré 6
Compétence et technicité	utilisateur	opérateur	professionnel	concepteur	spécialiste	Expert
Cotation	200	290	410	590	840	1200
Autonomie	exécution	réalisation	coordination	mise en oeuvre	fixation d'objectifs	définition de stratégie
Cotation	200	290	410	590	840	1200
Dimension relationnelle	échange d'information	explication	adaptation	argumentation	négociation	mobilisation
Cotation	200	290	410	590	840	1200
Gestion : moyens et ressources	utilisation	exploitation	adaptation des moyens	proposition de moyens	définition de moyens	pilotage de l'ensemble des moyens
Cotation	200	290	410	590	840	1200
Contribution	limitée à la fonction	localisée	partielle	globale	décisive	stratégique
Cotation	200	290	410	590	840	1200

Radios libres

Convention collective nationale de la radiodiffusion du 11 avril 1996

	Administratif et logistique	Technique	Artistique	Commercial
NIVEAU I	Dactylo débutant(e), employé(e) de bureau, employé(e) d'entretien, de manutention, coursier, hôte(sse)-standardiste, technicien de surface		Animateur(trice) débutant(e)	
NIVEAU II	Aide-comptable, dactylo, facturier(e), opérateur(rice) de saisie, secrétaire, sténodactylographe	Assistant(e), technicien(ne), technico-réalisateur	Animateur(trice), producteur-speaker de messages publicitaires. Animateur(trice)-technico-réalisateur(trice) (1 ^{er} échelon)	Agent commercial
NIVEAU III	Comptable (1 ^{er} échelon)	Technicien(ne) d'exploitation	Animateur(trice)-réalisateur(trice)	
NIVEAU IV	Comptable (2 ^e échelon)	Technicien(ne) de maintenance	Animateur(trice)-technico-réalisateur(trice) (2 ^e échelon)	Attaché commercial
NIVEAU V	Chef comptable, chef de service administratif, secrétaire de direction	Chef de service technique	Assistant(e) à la programmation, programmeur(trice), réalisateur(trice)	Chef de publicité ou de ventes
NIVEAU VI	Assistant(e) de direction ou secrétaire général, directeur de service	Directeur de service	Directeur(trice) de programmes, directeur de service	Directeur de service

Les journalistes dépendent d'une autre convention, la convention collective nationale des journalistes du 1^{er} novembre 1976, refondue le 27 octobre 1987

Régies de quartiers

Accord collectif national professionnel régies de quartier et comité national de liaison des régies de quartier
du 12 avril 1999 - Avenant N°5 du 12 juin 2002

Niveau	Emploi	Missions	Formation Professionnelle de base
Niveau 1	Opérateur de quartier Employé de bureau	Tâches élémentaires	Pas d'expérience Niveau inférieur ou égal à 6
	Opérateur de quartier qualifié	Ensemble des opérations du métier Expérience du métier	Niveau 5, ou expérience 3 ans ou niveau équivalent
Niveau 2	Opérateur de quartier Responsable d'un chantier	Capacité et expérience dans un métier donné et capacité à exécuter une tâche au moyen de quelques salariés de niveau 1	Niveau 5 éducation nationale, ou expérience 3 ans ou niveau équivalent
	Opérateur de proximité qualifié	Participe à la mise en œuvre d'un projet de proximité	Niveau 5, ou expérience 3 ans ou niveau équivalent
	Secrétaire	- Rédige des réponses à des correspondances simples - Organise un classement rationnel de documents - Réunit les éléments nécessaires à la constitution d'un dossier ou d'un planning - Assure des fonctions d'accueil	Niveau CAP ou BEP ou niveau équivalent
	Aide Comptable	Sous la responsabilité de son supérieur hiérarchique : - Exécute des travaux d'écritures comptables - Tient des fichiers suivant directives du responsable de la comptabilité - Tient les comptes clients et fournisseurs - Etablit les factures	Niveau CAP ou BEP ou niveau équivalent
Niveau 3	Secrétaire	- A partir de directives générales, rédige et présente la correspondance simple - Assure un secrétariat de réunion, en présente le compte rendu et le rédige - Assure des fonctions d'accueil - Peut être chargé de démarches extérieures simples, administratives ou diverses, directement liées au fonctionnement du secrétariat - Animation d'une équipe administrative	Niveau BEP avec expérience professionnelle confirmée ou BAC professionnel ou niveau équivalent
	Comptable	- Connaît les rouages de la comptabilité générale et d'exploitation - Etablit des calculs de ratios, de tenue de comptabilité et de synthèse sur directives précises - Etablit une interprétation élémentaire de résultats - Responsable de la tenue permanente d'une caisse et de comptes bancaires	Niveau BEP avec expérience professionnelle confirmée ou BAC professionnel ou niveau équivalent
	Opérateur de quartier Responsable de chantiers et/ou de projets	- Dirige une équipe pour la réalisation de projets - A la responsabilité de l'organisation et de l'exécution du travail - Gestion d'équipes avec éventuellement, des salariés en insertion - Il établit des devis simples et assure l'approvisionnement de ses chantiers	Niveau 5, ou compétence équivalente Expérience 3 ans minimum dans la gestion d'une équipe Formation interne Capacité d'intervention dans plusieurs activités
Niveau 4	Secrétaire de Direction	Collaborateur immédiat du Directeur de la Régie de Quartier Outre les capacités demandées au secrétaire niveau 3, peut recevoir délégation du Directeur pour l'accomplissement de tâches précises, notamment le suivi et la gestion administrative du personnel Supplée le Directeur dans certaines tâches Peut être amené à prendre des décisions urgentes	Niveau 3, ou compétence équivalente Bon niveau d'expérience dans le travail social Bonne expérience du monde de l'insertion

Niveau	Emploi	Missions	Formation Professionnelle de base
Niveau 4 (suite)	Comptable	Responsabilité de l'ensemble du secteur comptable de la Régie de Quartier Responsable de l'établissement d'un bilan, de l'analyse et de l'interprétation d'un compte de résultats Propose des solutions liées aux problèmes de gestion Responsable des obligations de la Régie de Quartier envers les administrations et les services fiscaux Etablit les budgets prévisionnels selon les directives de la direction Gère avec l'équipe de direction, toutes les opérations financières	Niveau 3, ou compétence équivalente Bon niveau d'expérience en comptabilité et gestion financière
	Coordonnateur Technique de chantiers et/ou de projets	En collaboration avec la direction : - Responsable de la filière technique de la Régie de Quartier - Organise les différents chantiers et peut être amené à les négocier - Etablit les devis - Veille à la gestion et à l'entretien du matériel - Dirige le personnel technique et coordonne toute l'activité en collaboration avec les différents responsables d'équipes - Coordonne et suit la mise en œuvre de projets - Attentif aux problématiques de l'insertion	Niveau 3, ou compétence équivalente Expérience de management technique
	Coordonnateur Social	Suscite et accompagne les projets des habitants et participe à leur mise en œuvre Responsable de l'accompagnement et du suivi social du personnel de la Régie de Quartier Met en œuvre les plans de formation Suit les itinéraires professionnels des salariés à l'interne et à l'externe	Niveau 3, ou compétence équivalente Expérience en management social
Niveau 5	Directeur Adjoint	Seconde le Directeur dans l'ensemble de ses fonctions : - Montage de projets - Recrutement et gestion du personnel - Gestion du budget Assure les responsabilités au plus haut niveau en cas d'absence temporaire du Directeur	Niveau 3, ou compétence équivalente Expérience nécessaire en ressources humaines Bonne connaissance du public des quartiers
	Directeur	Assure la réalisation des objectifs de la Régie de Quartier Propose au Conseil d'Administration, des objectifs et des moyens à mettre en œuvre dans le cadre des orientations définies par celui-ci	Niveau 2, ou compétence équivalente Expérience nécessaire dans la gestion d'une structure entreprise Bonnes connaissances dans le milieu de l'action sociale Bonne connaissance du public des quartiers
	Attaché à la Délégation Générale du CNLRQ	Dans le cadre déterminé avec le Délégué Général, chargé de l'animation et de la gestion de son secteur ainsi que du développement des projets	Niveau 3, ou compétence équivalente
Niveau 6	Délégué Général du CNLRQ	Assure la réalisation des objectifs du réseau national Propose des objectifs et les moyens à mettre en œuvre	Niveau 2, ou compétence équivalente

Exemples d'emploi et de certifications professionnelles relatifs aux filières de l'administration, de l'entretien, de l'accueil et de la restauration :

Groupe	Administration	Entretien, accueil, restauration
1. Employé	Agent administratif	Agent d'entretien, gardien, agent d'accueil, placier, stadier, guichetier, aide de cuisine
2. Employé	Aide-comptable, agent administratif, secrétaire, opérateur de saisie, magasinier, agent d'intendance, chauffeur	Ouvrier d'entretien, agent de maintenance, jardinier, hôtesse d'accueil, surveillant d'activité, surveillant de centre de formation, commis de cuisine
3. Technicien	Assistant généraliste, comptable, assistant communication et marketing, statisticien, infographiste	Technicien de maintenance, cuisinier
4. Technicien	Assistant spécialisé, secrétaire principal comptable, économiste, attaché de presse, assistant communication et marketing, documentaliste, chargé de billetterie	Animateur, chef de cuisine
5. Technicien	Assistant de direction, responsable de service, chef comptable, attaché de presse, chargé de la gestion des stocks, informaticien	Responsable d'équipement, responsable de la sécurité (événements ou installations), responsable maintenance
6 et 7. Cadre	Directeur (petite structure), responsable de service, responsable des services généraux, responsable informatique, chef directeur adjoint, directeur de service, directeur administratif et financier, directeur de la communication et du marketing, chef comptable, contrôleur de gestion, ingénieur comptable	Directeur d'équipement
8. Cadre	Directeur général	

Classification des emplois sportifs professionnels :

Classe	Définition	Emplois types relevés
Classe A Technicien	Prise en charge d'une équipe de jeunes ou d'un ensemble de tâches ou d'une fonction rattachée à une équipe de jeunes par délégation requérant une conception des moyens.	Entraîneur d'équipes de jeunes (en général ayant moins de 18 ans) Entraîneur adjoint d'équipes de jeunes (en général ayant moins de 18 ans)
Classe B Technicien	Prise en charge d'une équipe de jeunes ou d'un ensemble de tâches ou d'une fonction rattachée à une équipe de jeunes par délégation requérant une conception des moyens.	Entraîneur principal ou co-entraîneur d'équipes de jeunes (en général ayant moins de 18 ans) Entraîneur de centre de formation agréé
Classe C Agent de Maîtrise	Prise en charge d'une équipe ou d'un ensemble de tâches ou d'une fonction rattachée à une équipe par délégation requérant une conception des moyens. Ils participent à la définition des objectifs, à l'établissement du programme de travail et à sa conduite.	Entraîneur Adjoint de l'équipe fanion d'une structure sportive sous forme de société sportive (SASP, SAOS, EURLS...) ou d'une association membre d'une ligue professionnelle Entraîneur de centre de formation agréé Entraîneur principal de l'équipe fanion ou réserve d'une structure sportive
Classe D Cadre	Personnels disposant d'une délégation permanente de responsabilités émanant d'un cadre d'un niveau supérieur ou des instances statutaires. Ils participent à la définition des objectifs, à l'établissement du programme de travail et à sa conduite ainsi qu'à son évaluation.	Entraîneur principal ou co-entraîneur de l'équipe fanion d'une structure sportive sous forme de société sportive (SASP, SAOS, EURLS ...) ou d'une association membre d'une ligue professionnelle Directeur sportif d'un centre de formation agréé

Sport (suite)

Convention collective nationale du golf du 13 juillet 1998

Entretien de terrain	Ouvrier jardinier Praticeman Ouvrier jardinier Jardinier de golf Mécanicien de golf Fontainier Jardinier spécialisé Responsable entretien terrain Intendant de terrain Surintendant de terrain
Accueil et animation	Personnel d'accueil Caddy master Starter Commissaire de parcours Personnel d'accueil Animateur de garderie Animateur de parcours Responsable d'accueil Responsable de la gestion sportive Responsable d'équipe d'accueil Directeur de golf
Administration – Services généraux	Homme ou femme de ménage Employé(e) ou agent de maintenance Aide comptable Comptable Attaché(e) commercial Secrétaire comptable Responsable des services généraux Responsable commercial Directeur de golf Adjoint de direction
Enseignement	Enseignant de golf Responsable enseignement Chef de cuisine Directeur de restauration Responsable enseignement restauration
Boutique	Vendeur Responsable boutique Gestionnaire boutique Maître d'hôtel
Bar restaurant	Plongeur Commis de cuisine Serveur Commis de salle Barman Chef de partie Premier de cuisine, second de cuisine Chef de rang Chef de cuisine Responsable de salle Responsable restauration

Les emplois repères sont donnés à titre d'exemple pour faciliter l'affectation des salariés dans les différents groupes de classification en tenant compte de la taille de l'entreprise ; cette liste n'est pas exhaustive.

Tourisme social et familial

Convention collective nationale de tourisme social et familial du 28 juin 1979

Emplois repères :

Niveau	Animation	Accueil	Restauration	Cuisine	Entretien	Administration
A	Animateur	Réceptionniste	Serveur	Aide de cuisine	Ouvrier d'entretien Employé de collectivité	Employé administratif
B	Animateur qualifié	Réceptionniste qualifié	Serveur qualifié Econome	Cuisinier	OEQ. Employé de collectivité qualifié	Agent de vente Comptable
C	Animateur hautement qualifié	Réceptionniste hautement qualifié		Second de cuisine	OEHQ	
D	Responsable d'animation	Responsable accueil/hébergement	Responsable de restauration	Responsable de cuisine	Responsable d'entretien	Responsable de réservation Responsable de promotion-vente
E	Responsable adjoint de direction Directeur stagiaire					
F - G	Directeur de service Chef de service					

Statut cadre obligatoire à partir du niveau F.

Annexe 4 : Les expositions aux risques professionnels par secteurs d'activités (extraits)

Résultats SUMER 2003

Les fiches présentées ici sont extraites des documents d'études réalisés par la DARES pour présenter les résultats de l'enquête SUMER 2003.

Nous avons reproduit l'introduction du document, qui reprend la méthodologie de l'enquête SUMER.

Les principaux secteurs de cette nomenclature que l'on retrouve dans l'économie sociale sont les suivants :

- Construction (présent dans les SCOP)
- Ensemble du tertiaire (afin de disposer d'un élément de comparaison)
- Activités financières (présent dans les coopératives et le secteur des mutuelles d'assurance)
- Santé et action sociale (hors médecins, crèches publiques et maisons de retraites gérées par les collectivités territoriales)
- Services collectifs, sociaux et personnels

Pour la version électronique de l'étude, vous pouvez vous reporter directement à l'intégralité des résultats présentés sur le site Internet du Ministère du Travail :

<http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/DE109fichemodifsept.pdf>

L'ENQUETE SUMER 2003¹

La genèse

Le ministère du travail a mis en place un outil d'évaluation des expositions aux risques professionnels des salariés en France : l'enquête SUMER1. Celle-ci vise à en établir la cartographie. L'objectif est de permettre ainsi de définir des actions prioritaires de prévention et de réaliser des outils d'aide au repérage des expositions pour tous les acteurs impliqués dans le domaine du travail et de la santé au travail, d'alimenter la réflexion sur les politiques de prévention et les politiques de recherche.

Après une enquête expérimentale en 1987, l'enquête de 1994 a établi le modèle qui fonde l'enquête actuelle, tant du point de vue du questionnement que de la méthode de collecte. Le protocole de l'enquête a été élaboré en concertation avec des experts de toutes les disciplines du champ santé et travail. Les partenaires sociaux ont approuvé le projet dans le cadre de la commission "médecine du travail" du conseil supérieur de prévention des risques professionnels.

L'enquête 2003

Elle a été lancée et gérée conjointement par la Direction des Relations du Travail (Inspection médicale du travail) et la Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques. La collecte s'est déroulée sur le terrain de juin 2002 à fin 2003.

Sumer 2003 a été conçu et lancé selon le même protocole que Sumer 1994. Le salarié est interrogé par son médecin du travail, qui pour l'occasion fait office d'enquêteur, sur son activité professionnelle de la dernière semaine travaillée. Un auto-questionnaire a été proposé à un salarié sur deux.

Les médecins du travail volontaires tirent les personnes à enquêter parmi les salariés qu'ils voient en visite systématique selon une méthode de tirage aléatoire. Le taux de sondage moyen est de un sur quatorze. On compte en moyenne 32 questionnaires par médecin enquêteur.

Le champ de l'enquête

L'enquête couvrait en 1994 l'ensemble des salariés du régime général et de la Mutualité Sociale Agricole. En 2003 le champ a été étendu aux hôpitaux publics, à La Poste, EDF-GDF, la SNCF et Air France. Les résultats présentés dans ce volume concernent donc ce nouveau champ.

L'échantillon

Dans ce champ, un échantillon représentatif a été tiré par un sondage à deux degrés : 1°) les médecins du travail 2°) les salariés surveillés par les médecins.

Seuls les médecins du travail pouvaient avoir une connaissance précise des postes de travail. Outre l'examen médical périodique de chaque salarié surveillé, les médecins du travail doivent en effet consacrer le tiers de leur temps pour étudier l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail de l'ensemble des entreprises dont ils ont la charge.

La participation des médecins du travail à l'enquête a reposé sur le volontariat, mais leur collaboration massive, un cinquième de la profession, relativise en partie le biais dû à celui-ci. Chaque médecin du travail enquêteur a tiré un échantillon aléatoire de salariés parmi ceux qu'il voyait à l'occasion de l'examen clinique annuel.

1792 médecins du travail ont interrogé 56 345 salariés dont 49 984 ont répondu. L'exploitation statistique porte sur 48 984 questionnaires validés. Il y a eu 6 330 refus ou impossibilités de répondre à l'enquête.

1. Extrait de l'introduction des « Documents d'études » publiés par la DARES pour présenter les résultats de l'enquête SUMER.

Le questionnaire

Le questionnaire principal fournit des informations sur le salarié (sexe, âge, statut de l'emploi, profession exercée, tâche principale, fonction principale et position professionnelle) et sur l'établissement qui l'emploie (secteur d'activité, effectif de salariés, existence d'un CHSCT, de normes ISO, d'un accord ARTT).

Dans la deuxième partie, le médecin du travail fait le relevé des expositions que subit le salarié à partir d'une liste de plus de 200 situations de travail, classées en quatre catégories : les contraintes organisationnelles, les nuisances physiques, les expositions aux agents biologiques et aux agents chimiques. Enfin, il donne un avis pour chacun de ces aspects sur la qualité du poste de travail en termes de prévention des risques.

Ce questionnaire a été enrichi en 2003 sur le thème de l'organisation du travail, la partie « agents biologiques » a été refondue et la partie « produits chimiques » présentée de façon nouvelle afin d'en faciliter le remplissage.

Pour les contraintes organisationnelles, la période de référence est « la situation habituelle de travail », et les réponses sont de type « oui-non ». Pour les autres types d'exposition, le questionnement porte sur la dernière semaine travaillée, et pour chaque exposition identifiée, le médecin du travail évalue sa durée, l'existence de protections collectives et la mise à disposition de protections individuelles. Pour les agents biologiques sont également notés les moyens d'hygiène adaptés et pour les produits chimiques l'intensité de l'exposition, mesurée ou évaluée.

L'auto questionnaire est axé sur le vécu subjectif du salarié au travail, avec notamment le questionnaire de Karasek, la santé ressentie, la relation santé - travail, l'évaluation des effets de l'ARTT, les comportements agressifs au travail.

La pondération

La pondération a été réalisée à l'aide de la macro CALMAR (Calage sur marges) selon un certain nombre de critères : sexe, tranche d'âge, catégorie socioprofessionnelle, secteur d'activités regroupées et taille d'établissement. Les populations de référence sont issues des DADS2, de l'Enquête Emploi et de sources spécifiques pour les grandes entreprises intégrées en 2003 et la Mutualité Sociale Agricole (MSA).

Les résultats

Ce volume contient les fiches décrivant les principales expositions déclarées par les salariés dans chacun des secteurs d'activité de la Nomenclature des Activités Françaises de niveau 31 (voir annexe 1), ainsi que des fiches décrivant le regroupement en 4 postes (Agriculture, Industrie, Construction et Tertiaire).

Pour chaque secteur, après une description de la population des salariés de ce secteur par taille d'établissement, sexe, tranche d'âge et catégorie socioprofessionnelle regroupée, les différents types d'exposition sont passés en revue et classés par ordre d'importance décroissante dans le secteur. La nomenclature utilisée pour la catégorie socioprofessionnelle est spécifique. Ont été regroupés les vendeurs, les employés de service directs aux particuliers et les agents de service de l'enseignement, des hôpitaux, les aides soignants et les ambulanciers sous le terme « employés de commerce et de service ».

Pour les contraintes physiques sont donnés d'abord les résultats synthétiques par grand type de contraintes, qui correspondent aux questions filtres du questionnaire (voir annexe 2). Ensuite sont fournis les résultats par exposition détaillée :

- taux d'exposition global dans le secteur
- taux d'exposition avec une durée supérieure à 10 heures par semaine
- taux d'exposition moyen pour l'ensemble des salariés de l'enquête.

Pour les contraintes organisationnelles, certaines correspondent directement aux questions posées, d'autres ont été construites à partir de plusieurs questions. Les résultats sont pour chaque contrainte :

- taux d'exposition global dans le secteur
- taux d'exposition moyen pour l'ensemble des salariés de l'enquête.

Pour les expositions aux agents biologiques, on donne le taux synthétique et pour les principales expositions retenues les taux suivants :

- taux d'exposition global dans le secteur
- taux d'exposition moyen pour l'ensemble des salariés de l'enquête.

Pour les expositions aux produits chimiques, on donne le taux d'exposition à au moins un produit chimique, toutes durées confondues et pour chaque produit :

- taux d'exposition global dans le secteur
- taux d'exposition avec une durée supérieure à 2 heures par semaine
- taux d'exposition moyen pour l'ensemble des salariés de l'enquête.

Tous les taux d'exposition, y compris ceux avec durée, sont toujours calculés avec le même dénominateur, l'effectif du secteur décrit. Cela peut entraîner une sous estimation des taux avec durée, dans la mesure où la durée n'est pas toujours déclarée.

Limites de significativité

Certains secteurs n'ont pas été traités car le nombre de salariés enquêtés y est trop faible. C'est pourquoi ils sont notés non significatif, « ns » dans le sommaire.

L'ensemble de ces résultats ne figure qu'à condition que les effectifs enquêtés ne soient pas trop faibles.

En deçà d'un seuil fixé à 40 salariés concernés, les résultats statistiques ne sont en effet pas significatifs, compte tenu des aléas de sondage. C'est pourquoi, si dans une case, résultant du croisement de la nuisance avec les autres variables, l'effectif non pondéré exposé est :

- supérieur à 40 : toute l'information est donnée
- compris entre 10 et 40 : seuls les intitulés des items sont donnés. Les effectifs pondérés et les pourcentages ne sont pas fournis, mais sont remplacés par un point.
- inférieur à 10 : aucune information n'est donnée, celle-ci n'étant pas significative compte tenu de la faiblesse des effectifs.

Lorsque la durée ne peut pas être calculée, pour des regroupements d'items par exemple, la donnée indisponible est alors notée « nd ».

Annexe 5 : Les expositions aux risques professionnels par famille professionnelle (extraits)

Résultats SUMER 2003

Les fiches présentées ici sont extraites des documents d'études réalisés par la DARES pour présenter les résultats de l'enquête SUMER 2003.

Nous avons retenu pour l'étude les familles professionnelles suivantes :

- Ouvriers du gros œuvre du bâtiment, des travaux publics et de l'extraction (métiers de la construction présents dans les SCOP)
- Ouvriers du bâtiment, second œuvre
- Secrétaires (les métiers de l'administration, de la comptabilité et des services sont présents dans la plupart des conventions collectives de l'économie sociale)
- Employés administratifs d'entreprises
- Employés et techniciens de la banque (métiers présents dans les coopératives)
- Employés et techniciens des assurances (métiers présents dans le secteur des mutuelles d'assurance)
- Cuisiniers (métier présent dans plusieurs conventions collectives de l'économie sociale)
- Aides à domicile et aides ménagères (salariés des entreprises ou associations)
- Agents d'entretien (métiers présents dans plusieurs conventions collectives de l'économie sociale)
- Aides soignants
- Professionnels de l'action sociale, culturelle et sportive

Pour la version électronique de l'étude, vous pouvez vous reporter directement à l'intégralité des résultats présentés sur le site Internet du Ministère du Travail :

<http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/DE121fichesfapsumer.pdf>

Annexe 6 : Données sur les expositions aux risques professionnels par secteurs d'activités

Les éléments présentés ici sont issus de diverses sources. Les informations présentées selon les secteurs professionnels ne sont donc pas toutes de même nature.

Nous avons rassemblé ici les rubriques davantage par types d'activités professionnelles que par branches. Ainsi, les centres sociaux se retrouvent dans la même rubrique que l'animation, tandis que les métiers de la petite enfance constituent une rubrique à part.

Aide à domicile

« Les chiffres clés en 2006 – France entière »¹ :

Nous disposons, pour l'aide à domicile, de chiffres rassemblés par la mission nationale « Prévention des risques dans les métiers de l'aide et du soin à domicile » pour l'année 2006. Ces données ne distinguent pas les différents types d'employeurs, et portent sur un effectif salarié de 516 285 personnes en 2006, travaillant dans 8 497 établissements.

	Aide et soins à domicile	Ensemble des salariés
Accidents du travail		
- avec arrêt	22 692 (4,4 % des salariés ²)	3,9 % des salariés
- ayant entraîné une incapacité permanente	1 266 (0,25 %)	0,26 %
- mortels	8 (0,0015 %)	0,003 %
- durée moyenne de l'arrêt de travail en jours	49	50
Maladies professionnelles		
- avec arrêt	769 (0,15 % des salariés)	0,24 %
- ayant entraîné une incapacité permanente	300 (0,06 %)	0,13 %
- mortelles	0	0,0025 %
- durée moyenne de l'arrêt de travail en jours	190	178
Accidents du trajet		
- avec arrêt	3 695 (0,71 % des salariés)	0,47 %
- ayant entraîné une incapacité permanente	329 (0,06 %)	0,05 %
- mortels	11 (0,002 %)	0,002 %
- durée moyenne de l'arrêt de travail en jours	56	64

Une étude réalisée par la CRAM- Auvergne³ identifie comme principales origines des accidents de travail avec arrêt en Auvergne en 2006 :

- les manutentions manuelles (lever de la personne du lit ou du fauteuil, ou soulèvement d'objets),
- les chutes de plain-pied,
- les chutes de hauteur.

Dans la base EPICEA, qui recense tous les accidents de travail mortels survenus dans des entreprises du régime général de Sécurité sociale, 20 accidents survenus chez des aides à domicile ont été retrouvés⁴ :

- 12 décès dus à des accidents de la voie publique, dont 8 accidents de voiture lors de missions et un accident en tant que piéton.
- 6 décès dus à des malaises durant le travail, infarctus ou AVC.
- 1 décès lors d'un incendie provoqué par un poêle à pétrole.
- 1 décès par arme à feu (le fils d'une personne aidée tira sur l'aide à domicile, la tuant sur le coup).

Pour les aides travaillant pour des particuliers-employeurs, « selon l'Ircem (...), les demandes de prestations liées au risque incapacité-invalidité ont progressé de 9,4% en 2003. Selon une étude de la CGT, les incapacités de travail se déclareraient en moyenne autour de 45 ans, contre 52 ans dans le cas général. Une autre étude, de la CFDT, situe cet âge à 47 ans. »⁵

1. « Les chiffres clés en 2006 – France entière », CRAM Languedoc-Roussillon, Mission nationale « Prévention des risques dans les métiers de l'aide et du soin à domicile », Assurance Maladie, mars 2008.

2. C'est nous qui ajoutons le pourcentage par rapport au nombre de salariés, donnée qui n'a pas de valeur absolue, mais peut juste servir de point de comparaison avec l'ensemble du salariat.

3. « Les services à la personne », www.cram-auvergne.fr/service.a.la.personne.html.

4. « Evaluation et prévention des risques chez les aides à domicile », INRS, Documents pour le Médecin du Travail, n°102, 2^e trimestre 2005, p. 169.

5. « Aide à domicile : des métiers peu ménagés », dossier, *Santé & Travail* N°51, avril 2005, p. 29.

Les risques liés aux caractéristiques des métiers

Une fiche réalisée par le CISME pour les médecins du travail recense plusieurs nuisances liées aux caractéristiques techniques et organisationnelles des métiers de l'aide à domicile et leurs effets sur la santé¹. Nous les reprenons ici.

Nuisances et contraintes	Effets sur la santé
Posture debout prolongée avec piétinements. Posture contraignante. Posture en antéflexion. Charge physique de travail, manutention ou manipulation. Transfert de personne invalide.	Maladies du système ostéo-articulaire, des muscles et du tissu conjonctif. Troubles veineux. Rachialgies dorsales, région dorso-lombaire. TMS.
Poussières de maison. Déchets ménagers.	Asthme à prédominance allergique.
Aide à la toilette et à l'habillage : situation entraînant une charge psychologique. Accompagnement psychosocial de la personne aidée : non reconnaissance de l'activité.	Souffrance psychique.
Déchets de nursing.	Hépatites virales. Maladies contagieuses.
Circulation routière.	Lésions traumatiques de plusieurs parties du corps.

Un autre guide pour les médecins du travail, mis à disposition par l'INRS, précise que « *le métier d'auxiliaire de vie sociale (...) est en plein développement, aussi bien d'un point de quantitatif que qualitatif, avec une meilleure définition de la profession, une amélioration de la formation, une revalorisation du travail. (...) Cette nouvelle profession est née d'emblée sous le signe de la précarité : précarité des structures (simples associations, sans moyens financiers, disposant d'un encadrement réduit), précarité des personnes aidées (...), précarité des aides à domicile elles-mêmes (sans formation, sans statut, sans garanties de salaires, sans protection). L'évolution récente vers plus de professionnalisme est donc un grand progrès. De nombreuses améliorations sont cependant encore nécessaires, notamment concernant le statut des employés et les conditions de travail. L'évaluation des risques fait apparaître une charge de travail, mentale et physique, très importante du fait des difficultés de statut, des modes de rémunération, de l'environnement de travail, des conditions de travail difficiles chez certaines personnes aidées.* »²

Ce guide détaille plusieurs risques et modes d'exposition.

En voici quelques exemples (liste non exhaustive)³ :

- Contraintes organisationnelles : déplacements chez plusieurs personnes dans la journée, contraintes horaires (amplitude, rythme), travail le week-end et les jours fériés, impossibilité de prendre les jours de congés, difficulté pour prendre les repas pouvant conduire à un déséquilibre nutritionnel...
- Contraintes augmentant la charge mentale : consignes imprécises, adaptation aux demandes de la famille ou de la personne aidée, reconnaissance professionnelle, communication, stress liés aux situations d'urgence, à la gestion du temps, isolement professionnel, confrontation à la souffrance et à la mort, liens affectifs tissés avec les personnes aidées, sollicitation en dehors des heures de travail...
- Risques physiques : dus au déplacement, liés aux manutentions manuelles, postures, gestes répétitifs, chutes, risque électrique, incendie, risques liés à l'utilisation de matériel et d'outils...
- Risques chimiques : produits irritants et/ou sensibilisants, produits corrosifs, produits inflammables, produits de combustion...
- Risque biologique infectieux en fonction de la situation médicale de la personne aidée mais aussi de son environnement (habitation ancienne, présence d'animaux...).

1. « Fiche métier – Aide à domicile », CISME (Centre Interservices de Santé et de Médecine du travail en Entreprise), www.fmpcisme.org.

2. « Evaluation et prévention des risques chez les aides à domicile », INRS, DMT n°102, 2^e trimestre 2005, p. 174-175.

3. Ibid., p. 168-171.

Le guide réalisé par l'ANACT sur la prévention des risques pour les aides à domicile¹ cite :

- des accidents de travail nombreux en termes de trajets, de lombalgies et de chutes,
- des déclarations de maladies professionnelles de type TMS et affections dorso-lombaires,
- des déclarations fréquentes d'inaptitudes en liens avec la charge physique et la forte charge psychologique,
- 46,5% des intervenantes concernées par des arrêts maladie en lien avec des états de mal de dos, dépression, fatigue et surmenage entraînant des consommations médicamenteuses dans 55% des cas,
- un très fort turn-over,
- un très fort absentéisme.

De très nombreuses études portent sur les conditions de travail des aides à domiciles, et toutes citent les mêmes types de risques, modes d'exposition et conséquences pour la santé.

Citons notamment :

- « Regards sur le travail : quand les aides à domicile deviennent "auxiliaires de vie sociale" pour agir sur leurs conditions de travail et sur leur santé », INRS, Note scientifique et technique NS 257, octobre 2005.
- « Document de synthèse des interventions conduites dans les structures dont les salariés assurent un service à la personne à domicile », étude à l'intention de l'USGERES, ANACT, février 2008.
- Plusieurs « Cas d'entreprise » présentés sur le site de l'ANACT.

1. « La prévention en action – Les aides à domicile », guide réalisé par ACT Méditerranée et la DDTEFP 13.

Action sociale – Action culturelle – Animation – Centres sociaux

Éléments sur les conditions de travail dans les métiers de l'animation

Une enquête importante sur les métiers de l'animation, indique que « *malgré des conditions d'emploi précaires, le travail d'animateur reste valorisant et agréable* »¹, tout en soulignant divers problèmes : stress, conciliation vie privée/vie professionnelle du fait des horaires, rémunération des heures supplémentaires, pessimisme sur les possibilités d'évolution de carrière, métiers fatigants, difficultés à monter des projets...

Des questionnaires remplis par 1 582 animateurs en 2006-2007 dans le cadre de cette enquête complètent cette première analyse : « *Une fraction non négligeable des animateurs permanents estiment que leur travail est pénible (environ 31%). (...) Plus les salariés sont âgés, plus leur travail leur apparaît pénible. (...) La flexibilité du travail est un facteur immédiat de pénibilité, pour les vacataires comme pour les permanents. (...) Pour les permanents, le premier motif est le stress, suivi de leur responsabilité et des horaires fluctuants. Pour les vacataires, cette question des horaires passe en premier, qui s'accompagne d'une dose de stress (second motif). L'agressivité du public est également fréquemment ressentie comme un motif de pénibilité, alors que pour les permanents ce motif est moins souvent cité.* »²

Une étude régionale souligne que si « *la fonction animation compte 2,5 fois plus de jeunes (de 30 ans et moins) que d'actifs de 50 ans et plus* », ce qui « *se vérifie aussi pour les moniteurs et éducateurs sportifs* », cela « *s'explique par* :

- *des perspectives d'évolution limitée au sein d'entreprises de petite taille,*
- *l'usure au travail dans un métier exercé en face à face avec le public,*
- *les conditions d'emploi (salaires, temps partiels),*
- *les conditions de travail (amplitude horaire et travail le week-end et pendant les vacances scolaires).*

Le désir de valoriser leurs compétences dans d'autres secteurs d'activité (vente, marketing et enseignement) provoque des départs précoces, évalués entre 3 et 5 ans après leur entrée dans le secteur. »³

Éléments sur les conditions de travail dans les centres sociaux

Une enquête réalisée par le CREDOC pour le congrès de la Fédération des centres sociaux de juin 1998 a relevé plusieurs difficultés, sources de dégradation des conditions de travail, auxquelles sont confrontés les centres sociaux :

- manque de moyens et contraintes budgétaires, précarité des emplois,
- poids des procédures et lourdeur des tâches administratives,
- décalage entre élus et salariés « de terrain »,
- difficultés de communication au sein des centres sociaux⁴.

Une autre étude, réalisée en Languedoc-Roussillon dans le cadre de la rédaction d'un guide pour la mise en place du document unique et l'amélioration des conditions de travail dans les centres sociaux, définit quatre « familles de risques » au sein des centres sociaux⁵ :

- Risques liés à l'organisation du travail et à la charge de travail (chutes, manutention manuelle, postures, co-activité avec les bénévoles, travail isolé, travail sur écran, organisation du travail, charge mentale...).
- Risques liés à la relation avec le public accueilli (relations au public, maladies des enfants...).
- Risques liés aux activités réalisées avec le public (activités sportives...).
- Risques liés aux déplacements (piétons, véhicules).

1. « La qualité de l'emploi dans les métiers de l'animation », rapport réalisé par ORSEU pour le centre Henri Aigueperse (UNSA-Education) avec le concours de l'IRES, septembre 2007, p. 76.

2. Ibid, p. 112-113.

3. « Animation culturelle et sportive, cahier sectoriel », Mission Observatoire emploi-formation, GREF-Bretagne, déc. 2006.

4. « Les centres sociaux face à la montée de la précarité », Consommation et modes de vie, CREDOC, N°128, juin 1998.

5. « L'évaluation et la prévention des risques professionnels : l'amélioration des conditions de travail dans les centres sociaux », ARACT LR et Fédération régionale des centres sociaux du Languedoc-Roussillon, 2007.

« Cas d'entreprises » de l'ANACT

Pour une analyse plus « qualitative », l'ANACT a réalisé plusieurs interventions dans ces secteurs, qui ont donné lieu à la rédaction de « cas d'entreprise » disponibles sur son site Internet. Les éléments ci-dessous sont extraits de ces synthèses.

Types de structures ayant demandé des interventions :

- Association socioculturelle.
- MJC.
- Association de loisirs et d'action sociale.
- Association de prestations de loisirs en direction des comités d'entreprises.
- Centre d'appel d'urgence pour sans abris ou personnes en grande difficulté.
- Accueil de sans domicile fixe.

Origines des demandes des associations :

- Demande d'appui, de médiation, pour surmonter un conflit entre le bureau et les salariés d'une association.
- Charge de travail lourde pour les directeurs de MJC.
- Volonté de faire évoluer les métiers dans une situation où l'activité est en baisse et la vie de la structure menacée.
- Volonté de mettre en place une démarche continue de prévention des risques professionnels.
- Volonté de réaliser un diagnostic général des conditions de travail dans une situation où des éléments d'amélioration n'ont pas réglé les problèmes relationnels.
- Plaintes des salariés confirmées par le médecin du travail.

Éléments de constats :

- Relations entre administrateurs et salariés dégradées.
- Déclaration par le médecin du travail de maladies à caractère professionnel en lien avec la souffrance mentale des personnes concernées.
- Accroissement des tâches administratives dans l'activité des directeurs de MJC.
- Multiplicité des interlocuteurs du directeur de MJC.
- Travail le week-end, débordements entre vie professionnelle et vie privée.
- Nécessité de passer d'un financement basé sur des subventions à un autofinancement.
- Communication interne assise essentiellement sur des échanges informels.
- Risques routiers, port de charges, travail sur écran...
- Fonctionnement informel, sans procédures, sans documents partagés...
- Insuffisance de moyens techniques.
- Présence de conduites addictives.
- Augmentation de l'absentéisme et du turn-over.
- Tension sociale, dégradation des relations dans le travail.
- Difficultés à tenir les objectifs quantitatifs et qualitatifs.
- Problèmes de répartition du travail.
- Troubles du sommeil, état de stress, mal-être.

Pistes de préconisations :

- Consolidation de la présence du CHSCT.
- Développement du travail collectif.
- Développement du dialogue social autour d'instruments de suivi du temps de travail.
- Fonctionnement par conduite de projets pour la mise en œuvre des activités.
- Mise en place d'une démarche formalisée d'évaluation des risques : identification d'unités de travail par métiers, entretiens avec des référents, formalisation de grilles d'évaluation des risques, réflexion sur les actions de prévention...

Pistes de préconisations (suite) :

- Créer les conditions d'une professionnalisation des salariés : échanges de pratiques, outils de travail, mise en place de passerelles entre différents postes ou métiers par la formation et la VAE...
- Redéfinition des orientations de la structure.
- Réaménagement des locaux (accueil, bureaux...).
- Suivi des incidents.

Missions locales – PAIO – Associations d’insertion et de formation

L’ANACT a réalisé plusieurs interventions dans ce secteur, qui ont donné lieu à la rédaction de « cas d’entreprise » disponibles sur son site Internet. Les éléments ci-dessous sont extraits de ces synthèses.

Types de structures ayant demandé des interventions :

- Missions locales et associations pour l’emploi
- Associations d’insertion professionnelle
- Association chargée de réaliser des bilans de compétences.
- Association d’insertion sociale (accueil et orientation de personnes sans domicile)
- Organisme de gestion de formation
- Association d’aide à l’insertion professionnelle de personnes handicapées

Origines des demandes des associations :

- Dégradation des conditions de travail (climat détérioré, succession de plusieurs directions, conflits de personnes, expression d’un malaise par les salariés...).
- Arrêts maladie importants, augmentation en fréquence, durée et nombre de personnes concernées.
- Fort absentéisme.
- Turn-over important.
- Conseil du médecin du travail concernant des problèmes de stress.
- Organisation floue.
- Recherche d’une convention collective adaptée susceptible de procurer un cadre pour les questions sociales, demande de reconnaissance des salariés.
- Création de nouvelles activités, évolutions d’activités anciennes.
- Volonté de mettre en œuvre une démarche de GPEC.
- Professionnalisation des conseillers.
- Volonté d’analyser les difficultés rencontrées « sur le terrain » par des responsables d’insertion.

Eléments de constats :

- Charge de travail accrue par l’empilement de projets et le manque de moyens humains.
- Evolution du travail entraînant une montée en qualification sans augmentation des rémunérations.
- Conflit entre la définition d’objectifs quantitatifs pour des conseillers emploi et une logique de partenariats plus qualitative.
- Augmentation de la part de gestion administrative (mise en place de logiciels de suivi des jeunes).
- Objectifs quantitatifs (nombre de rendez-vous).
- Développement d’entretiens sans rendez-vous très brefs (parfois 5 minutes).
- Manque de régulation interne, d’organisation du partenariat entre salariés.
- Manque de communication interne.
- Travail des assistantes en flux tendus, sans possibilité de régulation.
- Agressions verbales fréquentes.
- Manque d’opérationnalité du système d’évaluation des salariés.
- Peu d’évolution interne.
- Difficulté à faire partager le projet de l’association aux salariés, manque de déclinaison opérationnelle du projet de la structure.
- Pas de cadre défini et partagé des missions des salariés.

Pistes de préconisations :

- Création d'une instance de dialogue social paritaire.
- Mise en place d'une communication sur les enjeux et les objectifs de la structure.
- Redéfinition des horaires de travail.
- Définition d'un plan de formation cohérent.
- Rédaction, associant les salariés, d'un document décrivant les activités de la structure.
- Définition d'une progression professionnelle appuyée sur la convention collective des missions locales.
- Organisation du travail prenant en compte les périodes « de pointe ».
- Organisation participative plus structurée.
- Implication des salariés dans la définition et la mise en œuvre des projets.
- Implication du CHSCT.
- Mise en place d'un processus de recrutement organisé.
- Mise en place d'un livret d'accueil et d'un tutorat pour les nouveaux embauchés.
- Mise en place d'un dispositif de formation permettant aux professionnels de progresser dans leur travail quotidien.
- Définition des différents métiers et de parcours de progression.
- Définition d'un plan d'action partagé.
- Définition des besoins de formation en associant les salariés.
- Evaluation de la charge réelle de travail des salariés.
- Organisation d'échanges entre pairs sur les difficultés rencontrées en situation de travail.

Pour compléter ces données, nous reprenons ici quelques éléments issus d'une étude du CEE :

« L'innovation prend sens en réponse à une situation critique, susceptible d'évoluer vers un état de crise aiguë.

(...) On peut distinguer (...) quatre catégories de situations critiques auxquelles sont confrontées les équipes des ML et PAIO. Nous pouvons différencier ces situations selon qu'elles présentent un caractère d'urgence ou correspondent plutôt à un problème chronique :

- *les difficultés de plus en plus fréquentes et graves des jeunes au niveau de la santé, du logement et de la vie familiale ;*
- *l'enfermement des jeunes dans un marché de l'insertion ;*
- *la désaffection des jeunes vis-à-vis des institutions ;*
- *le déficit d'expression dans l'espace public des jeunes issus des milieux populaires.*

(...) Pour qu'un processus d'innovation s'engage (...), cela suppose, d'une part, d'alléger le travail quotidien des conseillers en termes d'accompagnement individualisé et de gestion des dispositifs, de façon à ce qu'ils puissent libérer du temps et de l'énergie pour la construction de projets ; d'autre part, de prévoir des temps d'échanges formalisés, afin que ces projets ne soient pas seulement portés par des personnes, mais aussi par des équipes.

(...) Toute innovation exige une certaine liberté d'action. Or, on demande aux conseillers d'être les bons gestionnaires de dispositifs sans cesse imposés par une main institutionnelle. Ces dispositifs sont évalués à travers une moisson de chiffres (...) et les équipes ont quelquefois le sentiment de consacrer plus de temps à justifier de leur action qu'à agir. »¹

1. « Innover dans le social : l'exemple des missions locales », Connaissance de l'emploi, CEE, N°12, février 2005.

Mutuelles et organismes mutualistes

En 2004, le cabinet Bernard Brunhes consultants a mené pour l'UGEM et Chorum une étude sur l'absentéisme¹, qui a porté sur 11 mutuelles et unions départementales mutualistes, 2 autres n'ayant pas pu accueillir l'enquête du fait de situations sociales tendues au plan local.

Les constats issus de cette étude :

- Grande variété de situations, d'un absentéisme fort (5 organismes) à pas d'absentéisme du tout (4 organismes).
- Prédominance des arrêts de très courte durée (1 à 3 jours).
- Personnel concerné : majoritairement des femmes non cadres dont l'ancienneté est soit faible, soit importante.
- Davantage d'absentéisme dans certains métiers : activités répétitives, contact avec le public.
- Dans un contexte d'évolutions fortes (nouvelle classification, Code de la Mutualité, restructurations, modifications de l'organisation du travail et des systèmes d'information, évolution des métiers...), pas d'explosion soudaine de l'absentéisme.
- Les raisons à l'absentéisme invoquées par les salariés sont de plusieurs ordres : restructurations du secteur, perte de valeurs, réduction du temps de travail (qui a entraîné une plus grande flexibilité, une surcharge de travail...).

La synthèse réalisée par l'ANACT sur les thèmes des demandes d'interventions émanant d'assurance et de mutuelles² peut renseigner sur leurs préoccupations :

- GPEC : 3 demandes.
- GRH : 8 demandes.
- Mutations économiques et changements organisationnels : 4 demandes.
- Egalité professionnelle : 2 demandes.
- Dialogue social : 4 demandes.
- Santé : 16 demandes, dont 1 portant sur handicap et maintien dans l'emploi.

1. « L'absentéisme : analyser les causes et rechercher les solutions », rapport intermédiaire, TRANS/FORMATION, Bernard Brunhes consultants pour l'UGEM et Chorum, 26 janvier 2005.

2. « Document de synthèse sur le thème de la prévention des risques et des conditions de travail », étude à l'attention de l'USGERES, ANACT, février 2008.

Petite enfance

Les professionnels de la petite enfance sont confrontés à des risques spécifiques, principalement TMS d'origine lombaire. Une étude de poste menée par un médecin du travail ayant montré que les causes de ces atteintes étaient d'une part le port des enfants, mais aussi, d'autre part, l'utilisation d'un matériel non adapté, surtout lors du change, il a fait appel à une ergonome de son service de santé au travail pour développer une action pluridisciplinaire en direction des structures d'accueil collectives de la petite enfance.

Cette action a fait l'objet d'une publication¹, dont nous reprenons ici quelques éléments.

Les contraintes identifiées :

- contraintes organisationnelles (contrats de travail, type d'accueil, effectifs, horaires, gestion des absences, organisation des groupes d'enfants),
- contraintes environnementales (architecture globale et par espace de vie, problèmes de conception, d'aménagement et d'ameublement des locaux),
- contraintes de l'environnement physique du travail (éclairage, bruit, température...),
- contraintes posturales,
- contraintes sécuritaires (accessibilité des différents espaces aux enfants),
- contraintes sanitaires (risques d'infections),
- contraintes mentales (conditions de surveillance des enfants...).

Un « guide des bonnes pratiques dans les crèches »², qui porte sur la prévention des risques professionnels mais plus largement sur la conception même des bâtiments, et propose point par point de très nombreuses pistes d'actions de prévention, détermine les principaux facteurs de risques suivants :

- manutention et postures,
- risques infectieux (et risques infectieux spécifiques à la grossesse),
- charge mentale due à l'attention continue et à la fréquence des interventions auprès des enfants,
- éclairage,
- bruit (pas de risque pour l'audition, mais inconfort, fatigue, défaut d'attention et de concentration).

1. « Exemple de démarche pluridisciplinaire dans un service de médecine et de santé au travail : réalisation d'un guide des "bonnes pratiques" pour les structures d'accueil collectif de la petite enfance », N. Lachambre, Service interprofessionnel de la santé au travail et de médecine de la Somme (ASMIS), communication au congrès de la SELF de 2006, p. 571 à 578.

2. « Guide des bonnes pratiques dans les crèches – Aspects de Sécurité et de Santé au Travail », Service de Santé au Travail Multisectoriel, Luxembourg, http://www.stm.lu/Doc/brochures/brochure_complete_FR.pdf.

Sport

Les études portant sur le secteur de l'animation intègrent souvent les moniteurs et éducateurs sportifs¹. Cependant, des risques spécifiques existent.

Un service de santé au travail a réalisé un dossier d'aide à l'évaluation des risques professionnels dans les associations sportives qui identifie certains éléments à prendre en compte².

En matière d'installations et de matériels sportifs :

- Utilisation d'un bien public : existence de conventions précisant notamment les conditions d'utilisation.
- Respect des normes en vigueur (marquage « CE ») pour les équipements sportifs.
- Etat des équipements sportifs.
- Présence et état des équipements de sécurité des installations sportives.
- Vérifications des équipements de travail et de protection individuels.
- Propreté des installations sanitaires.
- Etat fonctionnel des installations sanitaires.
- Protection et évacuation incendie.
- Circulation dans les locaux et aux abords des bâtiments.
- Nettoyage et entretien des locaux (notamment produits utilisés et conditions de stockage).

En matière d'encadrement des activités physiques et sportives :

- Diplômes, qualifications, expérience et attitude des animateurs en matière de protection des pratiquants.
- Connaissance des règles de sécurité par l'encadrement.
- Préparation des activités physiques et sportives : équipements, conditions de pratique en cas d'activité de pleine nature...
- Respect des effectifs maximum de pratiquants à encadrer.
- Capacité à apprécier les risques liés aux lieux de pratique.
- Connaissances en matière de secourisme.
- Trousse de secours adaptée aux pratiques sportives.
- Formation adéquate en cas d'accueil d'un public particulier (handicapés...).

Dans le cadre d'un projet de recherche mené par le Pr Malchaire, de l'Université de Louvain, un « guide de dépistage participatif des risques » spécifique aux métiers du sport a été réalisé³.

Il préconise de porter attention aux aspects suivants :

- Extérieur du centre sportif ou récréatif (éclairage, accès...), bâtiments (ensemble de ses parties, issues de secours, accès handicapés, chauffage, signalisation des locaux à risques...).
- Organisation (travail des salariés, matériel, moyens de communication...).

1. Voir par exemple : « Animation culturelle et sportive, cahier sectoriel », Mission Observatoire emploi-formation du GREF-Bretagne, décembre 2006 (cité dans le chapitre portant sur l'animation au sein de cette annexe).

2. « Dossier d'aide à l'évaluation des risques professionnels, Associations sportives employant un ou des salariés », ASMIS (association santé et médecine interentreprises du département de la Somme).

3. Guide de concertation Déparis : centres récréatifs et sportifs, www.deparisnet.be.

Suite des préconisations :

- Sécurité (clés des locaux, surveillance, rôles des divers acteurs, plans d'urgence, règlement intérieur, politique d'accueil des nouveaux salariés, risques électrique et incendie...).
- Accidents (chutes, risques mécaniques, travaux d'entretiens et de réparations, infirmerie...).
- Matériel de travail, entretien et formation.
- Positions, efforts et manutentions.
- Aires de jeux (état, contrôle, signalisation, inspections...).
- Salles de sports (sol, locaux, vestiaires et douches, équipement de secourisme...).
- Hygiène générale, éclairage, bruit, ambiance thermique...
- Autonomie et responsabilités individuelles, contenu du travail, relations de travail au sein du personnel et avec la hiérarchie, promotions, discriminations, salaires, emploi...