

ETUDE DOCUMENTAIRE SUR LES
CONDITIONS DE TRAVAIL DANS LA
BRANCHE DES ACTEURS DU LIEN
SOCIAL ET FAMILIAL

Etude réalisée par

Emmanuelle Paradis

Chef de projet prévention et santé au travail
CIDES – Chorum

Elodie Jung

Etudiante en Master 2 de Sociologie
Université Paris V – René Descartes

Juin 2009

Sommaire

	Page
Introduction	4
Le contexte de l'étude	
Les métiers de la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial	
La démarche méthodologique de l'étude	
Comment ces informations seront-elles traitées ?	
1. Données transversales sur la branche des acteurs du lien social et familial	7
1.1. Données à caractère national	7
1.1.1. Données sur les accidents du travail (AT)	7
Les facteurs contribuant à la survenue d'accidents du travail	
1.1.2. Données sur les maladies professionnelles (MP)	10
1.1.3. Données épidémiologiques sur la santé mentale des salariés	12
1.2. Données recueillies par la branche professionnelle	13
1.3. Caractéristiques des activités au sein de la branche	14
1.3.1. Le lien avec un public	14
1.3.2. Caractéristiques des métiers et formes d'organisation du travail	14
1.3.3. Les salariés et le projet de la structure	15
1.4. Les risques professionnels identifiés à partir des données générales sur la branche	16
1.4.1. Les risques physiques	17
1.4.2. Les risques psychosociaux	18
Stress et organisation du travail	
Le contact avec un public	
2. Métiers éducatifs et de l'animation socioculturelle	20
2.1. Caractéristiques des métiers	20
2.1.1. Identification et profil des salariés	20
La particularité du personnel occasionnel	
2.2.2. Missions des salariés, d'après la convention collective nationale du 4 juin 1983	21
2.2.3. Diplômes et formations	22
2.2.4. Temps de travail	22
2.2. Exposition à des contraintes professionnelles et conditions de travail	23
2.2.1. L'exposition à des contraintes professionnelles	23
2.2.2. Eléments sur les conditions de travail dans les centres sociaux	24
2.2.3. Eléments sur les conditions de travail dans les métiers de l'animation	24

2.3. Identification des risques professionnels dominants	25
2.3.1. Le risque routier	25
2.3.2. Les risques biologiques	26
3. Métiers de la petite enfance	27
3.1. Caractéristiques des métiers	28
3.1.1. Présentation de l'activité principale	28
3.1.2. Conditions de travail	28
3.1.3. Missions des salariés, d'après la convention collective nationale du 4 juin 1983	29
3.2. Exposition à des contraintes professionnelles et conditions de travail	30
4. Autres métiers	31
4.1. Caractéristiques des métiers	31
4.2. Exposition à des contraintes professionnelles et conditions de travail	32
4.2.1. L'exposition à des contraintes professionnelles dans les métiers d'administration et de gestion	32
4.2.2. L'exposition à des contraintes professionnelles dans les métiers des services	33
4.3. Identification des risques professionnels dominants	34
4.3.1. Le travail sur écran	34
4.3.2. Les contraintes posturales et la manutention de charges	35
4.3.3. L'exposition à des agents chimiques	36
Conclusion	37
Sources et bibliographie	38
1. Données spécifiques à la branche des acteurs du lien social et familial	
2. Données générales sur les associations	
3. Données sur les activités et métiers de la branche	
4. Données sur les accidents du travail et maladies professionnelles	
5. Données sur la souffrance au travail des salariés	
6. Données sur les risques professionnels	

Introduction

Le contexte de l'étude

Depuis plusieurs années, la France, comme les autres pays européens, est confrontée à d'importants problèmes de santé au travail. Les troubles musculo-squelettiques (TMS), qui progressent de 20% chaque année, représentent 75% des maladies professionnelles reconnues en France par la caisse d'assurance maladie et concernent tous les secteurs d'activité. Le coût social, sur le territoire, lié aux risques psychosociaux est estimé entre 10 et 20% des dépenses de la Sécurité Sociale.

Les différentes branches de l'Economie Sociale sont elles aussi touchées par les problèmes actuels de santé au travail. La prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail sont des enjeux majeurs pour les structures et pour les salariés.

Les professionnels relevant de la convention collective des acteurs du lien social et familial sont confrontés à des risques spécifiques.

CIDES, « Chorum Initiatives pour le Développement de l'Economie Sociale », est un pôle de recherche et d'action créé par Chorum dans l'objectif de promouvoir l'identité et les spécificités de l'économie sociale, aux côtés des organisations professionnelles, des mouvements fédératifs, de leurs centres de ressources et de l'ensemble des salariés. Cides a été créé dans l'objectif de promouvoir l'identité et les spécificités de l'économie sociale, et a notamment pour vocation de soutenir l'entrepreneuriat de l'économie sociale en aidant les structures dans leur rôle d'employeur et en appuyant des démarches innovantes en termes, notamment, de prévention et santé au travail.

Cides travaille en réseau et a pour souci premier la mutualisation des connaissances et leur essaimage afin que le plus grand nombre d'acteurs de l'économie sociale sur le territoire puisse en bénéficier.

Le partenariat entre Chorum et les représentants de la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial a pour objet de développer la connaissance des risques professionnels et des conditions de travail de ces professionnels.

Les métiers de la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial

La Convention Collective Nationale a été signée le 4 juin 1983. Son application est obligatoire pour tous les centres sociaux et socioculturels, les associations de développement local et les associations d'accueil de la petite enfance (depuis le 7 juillet 2007).

Les associations relevant de la branche sont « *des organismes de droit privé à but non lucratif qui gèrent des équipements sur un ou plusieurs secteurs géographiques. Ces équipements se définissent par :*

- *leur vocation à caractère social global ;*
- *leur vocation familiale et leur ouverture à toutes les catégories de population, quels que soient leur âge et leur origine ;*
- *être un lieu d'animation de la vie sociale ;*
- *être un support d'interventions sociale et culturelle concertées. »*

D'après la CCN, plusieurs types d'emplois repères sont identifiés :

- Le personnel en contact direct avec le public accueilli :
 - Animation : animateur, assistant d'animation, intervenant technique.
 - Petite enfance : auxiliaire petite enfance, éducateur de jeunes enfants.
- Le personnel d'encadrement (directeur, coordinateur).
- Le personnel administratif (assistant de direction, comptable, chargé d'accueil, secrétaire).
- Le personnel technique (agent de maintenance, personnel de service).

L'étude présentée ici traitera de ces différentes catégories de métiers, de façon transversale et de façon plus ciblée sur les familles de métiers, hormis pour le personnel d'encadrement, pour lequel les éléments d'analyse manquent à ce jour.

La démarche méthodologique de l'étude

L'objectif de la réalisation d'une étude documentaire sur la prévention des risques professionnels et la santé au travail dans la branche des acteurs du lien social et familial est de permettre une vision d'ensemble de la santé au travail des salariés de ce secteur.

Il s'agit d'obtenir une « photographie » de l'état de santé au travail dans le secteur de l'économie sociale, et d'élaborer des indicateurs permettant aux partenaires sociaux d'approfondir la démarche de prévention et la veille sur les évolutions des risques les plus prévalents et le suivi des populations les plus exposées.

Il n'existe que peu d'études portant sur la santé au travail dans l'économie sociale, quels que soient les secteurs.

Une lecture des sources utilisées, en fin de l'étude, permet d'identifier les types d'informations disponibles :

- Des informations sur la structure du salariat dans la branche.
- Des éléments sur les risques professionnels dominants dans certains métiers de la branche.
- Des données sur les accidents du travail et les maladies professionnelles en fonction des métiers ou des secteurs d'activités, sans tenir compte de la nature de l'employeur, relevant ou non de l'économie sociale.
- Des données sur les risques professionnels en fonction des métiers ou des secteurs d'activités, sans tenir compte de la nature de l'employeur, relevant ou non de l'économie sociale.

Le recueil d'informations sur ce secteur d'activités et son croisement avec des données recueillies au niveau national permet d'établir une vision globale des problèmes principaux de santé. Ces données permettent de définir des hypothèses sur les risques professionnels. S'il n'est pas possible de définir la probabilité de survenue d'un dommage, l'approche statistique permettra en effet d'identifier des caractéristiques en fonction des risques et des métiers.

Cette étude se veut un des outils pour l'identification des risques, en permettant de repérer des types de risques et d'atteintes à la santé présents de façon significative dans la branche, en amont d'une évaluation menée au sein d'établissements de la branche.

Comment ces informations seront-elles traitées ?

Dans une première partie, nous aborderons des données transversales sur la branche des acteurs du lien social et familial et ses salariés.

Ces données portent sur les accidents du travail et maladies professionnelles, la dépressivité des salariés, sur la structure des associations de la branche et le salariat, sur les caractéristiques des activités développées au sein de la branche.

Cette première partie se conclura sur une première approche des risques professionnels dans la branche.

Les sources utilisées pour cette première partie sont issues de données publiées par la CNAMTS, la DARES (Ministère du Travail), l'INRS, l'INVS, mais aussi par la CPNEF de la branche, et des études plus ponctuelles réalisées sur le secteur associatif.

Dans une deuxième partie, nous aborderons de façon plus précise les métiers éducatifs et de l'animation socioculturelle : caractéristiques des métiers, exposition à des contraintes professionnelles spécifiques, identification des risques professionnels dominants.

Dans une troisième partie, nous étudierons plus particulièrement les caractéristiques professionnelles des métiers de la petite enfance, et leur exposition à des risques professionnels spécifiques.

Enfin, dans une quatrième partie, nous verrons les caractéristiques des métiers d'administration, de gestion et des métiers de services, ainsi que les contraintes professionnelles auxquelles ils sont statistiquement exposés.

Ces deuxième, troisième et quatrième parties s'appuient sur des sources très diverses : données rassemblées par la CPNEF de la branche, par la DARES, le CREDOC, études sectorielles, dossiers de l'INRS...

A la fin de l'étude, une présentation de l'ensemble des sources utilisées est proposée.

1. Données transversales sur la branche des acteurs du lien social et familial

L'objectif de cette partie est de situer l'étude dans un contexte général, au travers de données à caractère national concernant les accidents du travail, les maladies professionnelles ainsi que des données épidémiologiques sur la santé mentale des salariés (point 1).

Une caractérisation des structures et des salariés de la branche professionnelle (point 2) ainsi que de leurs activités (point 3) permet d'identifier les risques professionnels inhérents à la branche (point 4), qu'il s'agisse des risques physiques ou des risques psychosociaux.

1.1. Données à caractère national

1.1.1. Données sur les accidents du travail (AT)

Un accident du travail est un accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise¹. Il doit ensuite faire l'objet d'une déclaration d'accident du travail auprès de la Sécurité sociale.

Le rapport Diricq² évaluait à 100 000 le nombre d'accidents du travail non déclarés à la Sécurité sociale (25 000 accidents avec arrêts, 75 000 accidents sans arrêt), à rapporter à un total de 1,3 millions d'accidents du travail déclarés (soit environ 8%).

Les accidents du travail pris en compte dans les statistiques sont ceux qui ont occasionné un arrêt de travail et ont été déclarés comme tels. A l'échelon national, la branche Accidents du Travail et Maladies Professionnelles de la CNAMTS compte environ 40 accidents du travail avec arrêt de travail pour 1 000 salariés chaque année³.

L'enquête SUMER 2003, qui portait sur un échantillon représentatif des salariés, a sensiblement les mêmes chiffres : 4,5% des salariés interrogés dans ce cadre ont eu au moins un accident du travail avec arrêt de travail au cours des douze mois précédant l'enquête, hors accidents de trajet⁴.

La branche AT/MP de la CNAMTS réalise des statistiques par CTN (« comité technique national », c'est-à-dire grands secteurs d'activités). Les activités du secteur de la branche des acteurs du lien social et familial se retrouvent essentiellement dans le CTN « Activités de services II et travail temporaire » (santé, action sociale, associations culturelles et socio-éducatives...).

1. Article L.411-1 du Code de la Sécurité sociale.

2. Rapport de la commission instituée par l'article L. 176-2 du code de la sécurité sociale, dit « rapport Diricq », de juin 2005.

3. Statistiques générales Accidents du travail, www.risquesprofessionnels.ameli.fr.

4. « Accidents et conditions de travail », Premières informations – Premières synthèses, DARES, août 2007, N° 31.2.

Données 2006 de la branche Accidents du Travail et Maladies Professionnelles de la CNAMTS⁵ :

	Nombre total d'AT avec arrêt	Nombre d'AT avec arrêt (%)	Nombre de journées avec IT	Nombre de décès
Activités de services II et travail temporaire (3 148 365 salariés)	137 763	4,4% des salariés concernés	7 204 994	58
- Du fait d'objets en cours de manipulation	39 730	28,8% du nombre d'AT de la CTN	1 969 535	3
- Du fait de chutes de plain-pied	36 873	26,8%	2 007 534	2
- Du fait de chutes avec dénivellation	15 926	11,6%	1 183 828	6
- Causes diverses (incendies, rixes, jeux et sports, animaux, foudre...)	8 256	6%	459 318	2
- Du fait d'objets ou masses en mouvement accidentel	7 712	5,6%	270 026	4
- Du fait d'objets en cours de transport manuel	6 725	4,9%	340 981	0
- Du fait d'appareils de levage et de manutention	4 285	3,1%	214 533	3
- Du fait de véhicules (conducteurs, passagers ou piétons)	3 194	2,3%	220 276	11
- Du fait d'outils pneumatiques (meules, ponceuses, marteaux, burins, scies, tondeuses...)	1 662	1,2%	60 652	0
- Du fait d'appareils ou ustensiles mettant en œuvre des produits caustiques, corrosifs, toxiques	1 038	0,75%	20 864	0
- Du fait de scies	826	0,6%	34 313	1
Action sociale sous toutes ses formes (comprenant garderies, haltes-garderies, centres de réadaptation fonctionnelle et rééducation professionnelle, ESAT...) (616 247 salariés)	30 915	5% des salariés concernés	1 680 982	7
- Du fait de chutes de plain-pied	9 755	31,6% du nombre total d'AT	525 151	0
- Du fait d'objets en cours de manipulation	9 440	30,5%	534 807	0
- Causes diverses (incendies, rixes, jeux et sports, animaux, foudre...)	3 806	12,3%	202 289	0
- Du fait de chutes avec dénivellation	3 278	10,6%	212 423	0
- Du fait d'objets en cours de transport manuel	1 319	4,3%	71 987	0
Associations culturelles et socio-éducatives ne gérant pas d'équipement (77 257 salariés)	1 031	1,3% des salariés concernés	52 986	1
- Du fait de chutes de plain-pied	319	30,9% du nombre total d'AT	17 536	0
- Causes diverses (incendies, rixes, jeux et sports, animaux, foudre...)	198	19,2%	9 261	0
- Du fait de chutes avec dénivellation	145	14,1%	8 168	0
- Du fait d'objets en cours de transport manuel	140	13,6%	5 658	0

5. « Répartition par élément matériel à quatre chiffres et par CTN », Statistiques générales Accidents du travail, www.risquesprofessionnels.ameli.fr.

Les métiers du CTN « Activités de services II » sont touchés par les accidents du travail à un taux proche de la moyenne nationale. Les causes importantes d'accidents sont nombreuses, même si les chutes sont le premier facteur d'accidents.

L'« action sociale » est globalement plus concernée (5% des salariés ont eu un accident, soit plus que la moyenne nationale et plus que la moyenne du CTN), et les associations culturelles et socio-éducatives le sont nettement moins.

Les facteurs contribuant à la survenue d'accidents du travail

Dans le cadre de l'enquête SUMER 2003, une des questions posées aux salariés interrogés portait sur les accidents du travail avec arrêt survenus au cours des douze mois précédents. Cette question a permis de dégager des indications concernant les salariés les plus exposés et les facteurs contribuant à la survenue des accidents du travail⁶.

Facteurs de risques :

- Le bruit et le travail dans le froid.
- Le port de charges plus de 10 heures par semaine.
- La conduite sur la voie publique (6,2% d'accidents).
- L'exposition à des agents biologiques.
- La position debout et le piétinement prolongé.
- Le travail dans des positions « pénibles » (travail à genou, bras en l'air, par exemple, plus de 2 heures par semaine).
- Le cumul des contraintes posturales ou articulaires entraîne les effets les plus néfastes (près de 9% d'accidents avec arrêt à partir de trois contraintes posturales).
- Le travail dans l'urgence (salariés disant « devoir toujours se dépêcher » : 6,4% d'accidents).
- Les horaires imprévisibles ou irréguliers (6%).
- Le manque d'effectifs entraînant une surcharge de travail.

L'âge et l'ancienneté :

- L'âge et l'ancienneté diminuent les risques d'accidents : 7,9% des moins de 25 ans ont eu un accident avec arrêt, tandis ce taux est de 3,2% pour les personnes ayant plus de 10 ans d'ancienneté dans l'établissement.
- Cependant, avec l'âge, la gravité des accidents augmente : la durée moyenne d'arrêt est de 18,7 jours pour les moins de 25 ans, plus de 30 jours pour les plus de 40 ans.

Les relations avec le public :

- Travailler au contact avec le public n'est pas en soi un facteur d'accident du travail.
- En revanche, les salariés qui signalent vivre toujours ou souvent des tensions avec le public risquent nettement plus souvent d'être accidentés.

Autres remarques :

- Peu de différences selon la taille de l'établissement.
- L'exposition à des produits chimiques n'augmente pas le risque d'accident, les effets en étant différés.
- Les salariés exposés au travail sur écran plus de 20 heures par semaine sont moins sujets aux accidents.
- L'existence d'un soutien de la part des supérieurs et des collègues est un facteur de protection de la santé.

6. « Accidents et conditions de travail », Premières informations – Premières synthèses, DARES, août 2007, N°31.2.

1.1.2. Données sur les maladies professionnelles (MP)

Une maladie professionnelle est une atteinte à la santé liée à l'exposition plus ou moins prolongée à un risque durant l'activité professionnelle⁷. La cause professionnelle de la maladie est rarement évidente et il est parfois très difficile de retrouver, parmi les produits manipulés, ceux qui peuvent être responsables des troubles constatés.

Il existe aussi des maladies professionnelles consécutives à un accident du travail (ex. : tétanos après une blessure).

Depuis 1919, une maladie peut être reconnue professionnelle si elle figure sur un des tableaux annexés au Code de la Sécurité sociale. Ces tableaux évoluent avec le temps.

Un système complémentaire de reconnaissance existe, qui permet la reconnaissance comme maladie professionnelle de maladies figurant dans un tableau mais pour lesquelles toutes les conditions ne sont pas remplies, ou de maladies non mentionnées dans un tableau mais imputables à l'activité professionnelle de la victime.

La complexité du processus de reconnaissance des maladies professionnelles conduit à une sous-déclaration importante de celles-ci. Les éléments présentés ci-dessous proviennent du rapport Diricq. Il existe des associations de victimes des maladies professionnelles, qui estiment en général la sous-évaluation encore plus importante. On peut considérer ces évaluations comme un plancher.

Evaluation de la sous-déclaration en fonction des pathologies selon le rapport Diricq⁸ :

Pathologies	Nombre de cas déclarés, constatés et reconnus en 2002 ou 2003 (selon les pathologies) par le régime général	Appréciation de la sous-déclaration pour les assurés au régime général
Cancers professionnels	1 466 cancers	De 3 400 à 6 800 cancers
Asthme	283 cas	De 500 à 5 000 cas
TMS	28 531 affections périarticulaires (tableau 57)	Environ 50% des syndromes du canal carpien ⁹
Dermatoses	800	Semble importante ¹⁰
Lombalgies et dorsalgies	444 (tableau 97 – vibrations) 2 428 (tableau 98 – charges lourdes)	Peu d'éléments permettant d'apprécier la sous-déclaration ¹¹
Stress au travail et troubles psychosociaux	Prise en compte récente du stress professionnel	1 à 1,4% de la population active serait touchée par une pathologie liée au stress professionnel

7. Pour plus d'éléments sur les maladies professionnelles, consulter « Les maladies professionnelles – Guide d'accès aux tableaux du régime général et du régime agricole de la Sécurité sociale », guide édité par l'INRS.

8. Rapport de la commission instituée par l'article L. 176-2 du code de la sécurité sociale, dit « rapport Diricq », de juin 2005, p. 45 à 59.

9. Pour l'ensemble des TMS, une étude de l'INVS (Institut de Veille Sanitaire) dans les Pays-de-la-Loire estime qu'un TMS des membres supérieurs peut être diagnostiqué pour 13% des salariés en 2002. Rapport Diricq, p. 51.

10. Peu de données, mais une étude de 1992 estime les dermatoses chimiques professionnelles à 15 000 cas en France. Rapport Diricq, p. 54.

11. Un dossier de l'INRS indique que les lombalgies sont à l'origine d'environ 100 000 AT avec arrêt. Rapport Diricq, p. 55.

Les statistiques que nous allons évoquer ici ne tiennent compte que des maladies professionnelles, c'est-à-dire reconnues formellement comme telles par la CNAMTS.

Elles portent sur le CTN « Activités de services II et travail temporaire » (santé, action sociale, associations culturelles et socio-éducatives...).

Données 2006 de la branche Accidents du Travail et Maladies Professionnelles de la CNAMTS¹² :

	Nombre total de MP avec arrêt	Nombre de MP avec arrêt (%)	Nombre de journées perdues	Nombre de décès
Activités de services II et travail temporaire (3 148 365 salariés)	3 409	0,11% des salariés concernés	672 139	0
- Tableau 57 (affections périarticulaires)	2 896	85% du nombre total de MP	574 984	0
- Tableau 98 (affections du rachis lombaire liées à la manutention de charges)	148	4,3%	52 855	0
- Tableau 65 (eczéma allergique)	124	3,6%	10 814	0
Ensemble des grandes branches d'activités (17 786 989 salariés)	42 306	0,24% des salariés concernés	7 535 058	467

Ces données permettent de constater que les maladies professionnelles dominantes dans les métiers des « activités de services » sont les TMS, et que l'exposition aux maladies professionnelles est en moyenne moins forte dans ces activités que dans l'ensemble du salariat.

12. « Statistiques technologiques des maladies professionnelles – Année 2006 – Résultats ventilés par CTN », CNAMTS, Direction des risques professionnels, www.risquesprofessionnels.ameli.fr.

1.1.3. Données épidémiologiques sur la santé mentale des salariés

L'Institut de Veille Sanitaire (INVS) a réalisé, en s'appuyant sur les données de l'enquête décennale santé de l'INSEE menée en France en 2002-2003, une étude sur la prévalence de dépressivité parmi les actifs au travail¹³.

L'indicateur de santé mentale étudié dans ce rapport est constitué de 20 items basés sur les symptômes cliniques de la dépression. Une codification des données recueillies permet d'obtenir un score compris entre 0 et 60. Au-delà d'un score supérieur à 17 pour les hommes et 23 pour les femmes, on considère que la personne présente une symptomatologie dépressive, appelée aussi dépressivité.

La prévalence de dépressivité est d'environ 11% parmi les actifs au travail, en moyenne. Elle varie selon les catégories sociales et les secteurs d'activités.

Prévalence de dépressivité selon l'emploi exercé au moment de l'enquête :

	% des hommes en situation de dépressivité	% des femmes en situation de dépressivité
Ensemble du tertiaire	11,7%	10,7%
CDI	11,3%	10,3%
CDD	15%	15,3%
Cadres et professions intellectuelles supérieures	7,8%	7,6%
Professions intermédiaires	10,1%	8,6%
Employés	15,7%	12,3%
Secteur des services collectifs, sociaux et personnels	13,6%	15,5%
Professionnels de santé et du travail social	6,9%	6,6%
Personnels des services directs aux particuliers	27,4%	14,1%

Entre 2006 et 2008, l'enquête Samotrace, pilotée par l'INVS, a mobilisé 120 médecins du travail, qui ont suivi 6 000 salariés des régions Centre, Poitou-Charentes et Pays-de-la-Loire. Elle a permis de mesurer le sentiment de mal-être et d'étudier les conditions de travail des salariés interrogés¹⁴.

Cette enquête valide notamment les effets négatifs sur la santé du déséquilibre entre efforts et récompense, du surinvestissement dans le travail, du manque de soutien de l'encadrement ou des collègues, mais aussi du fait de travailler « d'une façon qui heurte la conscience professionnelle ».

Il est à noter que, d'après les résultats de cette enquête, 21% des hommes et 40% des femmes travaillant des services collectifs, sociaux et personnels, sont en situation de souffrance psychique.

13. « Santé mentale et activité professionnelle dans l'enquête décennale santé 2003 de l'INSEE », rapport réalisé par l'INVS, Institut de veille sanitaire, octobre 2007.

14. Premiers résultats publiés : www.invs.sante.fr/publications/2007/samotrace/

1.2. Données recueillies par la branche professionnelle

Les éléments présentés ici sont une synthèse des données rassemblées par l'Observatoire Emploi-Formation de la CPNEF de branche¹⁵.

Des associations de petite taille (effectifs hors salariés occasionnels) :

Moins de 5 ETP	34% des associations	Moins de 5 personnes physiques	17% des associations
5 à 9 ETP	32%	5 à 9 personnes physiques	23%
10 à 19 ETP	16%	10 à 19 personnes physiques	16%
20 à 49 ETP	8%	20 à 49 personnes physiques	15%
50 ETP et plus	10%	50 personnes physiques et plus	10%

Des salariés jeunes :

- Moins de 25 ans : 23% (9,4% pour l'ensemble du salariat)
- 25-34 ans : 29%
- 35-44 ans : 23%
- 45-54 ans : 18%
- 55 ans et plus : 7% (12% pour l'ensemble du salariat)

Une certaine fragilité de la situation des salariés :

- Un turn-over fort : 38% en moyenne en 2007.
- Une proportion de salariés à temps partiel importante : 31% des salariés travaillent à temps plein.
- Une proportion de CDI de 52% des salariés de la branche (hors salariés occasionnels).
- Un salaire horaire brut moyen de 12,5 €.

Un important accès à la formation : 19% des salariés de la branche ont bénéficié d'une formation en 2007. En comparaison, pour l'ensemble du salariat (moyennes 2007)¹⁶, le taux d'accès à la formation était de 12,9% dans les entreprises de 10 à 19 salariés.

15. « Note de cadrage 2007 Emploi-Formation », Observatoire Emploi-Formation, Branche professionnelle des centres sociaux, des établissements d'accueil petite enfance et des associations de développement social local, Janvier 2009.

16. « La formation professionnelle tout au long de la vie », Rapport de la Cour des Comptes, 2008, p. 39.

1.3. Caractéristiques des activités au sein de la branche

1.3.1. Le lien avec un public

L'une des caractéristiques des activités déployées par les associations de la branche des acteurs du lien social et familial est le lien avec un ou des publics. Nous ne nous étendrons pas davantage ici, mais cette donnée sera présente dans les éléments d'analyse qui suivront.

1.3.2. Caractéristiques des métiers et formes d'organisation du travail

Nous avons croisé ici un certain nombre d'éléments caractéristiques des métiers de la branche des acteurs du lien social et familial. Nous n'avons pas pris en compte, dans ce schéma, les métiers de direction et d'encadrement, qui sont confrontés à des contraintes spécifiques.

	Contraintes physiques				Contraintes organisationnelles				Autonomie			Soutien social	
	Efforts physiques	Port de charge, manutention, postures pénibles	Contacts avec des agents chimiques ou biologiques	Travail sur écran	Contact avec un public	Contact avec un public en difficulté	Contraintes de rythme	Polyvalence	Tâches monotones et à faible contenu cognitif	Autonomie	Conduite de projets	Situations de travail solitaire	Travail au sein d'un collectif
Métiers de l'animation					X	X		X		X	X		X
Métiers de la petite enfance		X			X		X						X
Personnels administratifs				X	X			X	X				
Personnels de service		X	X				X	X	X			X	

1.3.3. Les salariés et le projet de la structure

Dernier aspect important à aborder, une caractéristique forte des structures associatives est qu'il s'agit d'organisations porteuses de projets, à la fois en termes de finalités et d'organisation. Une étude menée par Chorum et la Fonda a souligné « *la capacité de l'économie sociale à susciter l'engagement de bénévoles, mais aussi de salariés* », même si « *une grande part des acteurs a le sentiment de vivre une forme de banalisation des projets* »¹⁷. « *Nombre de personnes (...) sont en recherche de valeurs pour s'engager face à un monde qui leur paraît fermé et traversé de nombreuses inégalités et précarités. (...) Ainsi les salariés acceptent des salaires moins importants que ceux auxquels ils pourraient prétendre dans la fonction publique ou le secteur privé lucratif pour peu qu'ils puissent vivre une expérience qui répond à leur désir "altruiste".* »¹⁸

Cette implication des salariés dans le projet peut également avoir pour pendant une implication dans la gestion de la structure. L'étude Chorum-Fonda a montré que, même lorsque les salariés ne perçoivent pas la dimension « associative » et le « projet » de leur structure, ils savent qu'il s'agit d'un organisme à but non lucratif¹⁹, conscience renforcée par la coprésence de salariés et de bénévoles, lorsque c'est le cas. Dans l'ensemble, même si l'organisation des structures de l'économie sociale ne laisse pas toujours une grande place aux salariés (l'étude Chorum-Fonda décrit le management comme « plutôt directif », par exemple²⁰), on constate une implication dans le projet de la structure qui se traduit souvent par une capacité d'innovation dont on trouve de nombreux exemples, dans les associations notamment²¹.

17. « L'articulation entre l'offre des organismes de l'économie sociale, leur management et les aspirations et comportements des nouveaux acteurs salariés et bénévoles », étude Chorum – Fonda soutenue par la Fondation Crédit Coopératif, 2005-2006, p. 17.

18. Etude Chorum – Fonda, p. 19.

19. Etude Chorum – Fonda, p. 28.

20. « L'accent mis sur les compétences techniques se fait au détriment des compétences managériales. Résultat : des faiblesses sont manifestes pour ce qui relève des capacités à décider, à déléguer, à communiquer ou encore à animer. Il en découle que le mode de management de l'économie sociale est plutôt directif. A la décharge de ses dirigeants salariés, les conseils d'administration précisent rarement ce que pourrait être un mode de management spécifique à l'économie sociale, par exemple en termes de partage des valeurs ou d'altruisme. », Etude Chorum – Fonda, p. 29.

21. Une étude menée en 2003-2004 par le CEE montre que « Pour qu'un processus d'innovation s'engage, il faut que la structure reconnaisse à ses salariés une capacité et une légitimité à développer des actions spécifiques, une sorte de spécialisation informelle. (...) Toute innovation demande une certaine liberté d'action. », et recense de nombreuses pratiques innovantes dans les missions locales. « Innover dans le social : l'exemple des missions locales », Connaissance de l'emploi, CEE, N°12, février 2005.

1.4. Les risques professionnels identifiés à partir des données générales sur la branche

Les données recueillies ci-dessus permettent d'identifier quelques caractéristiques dominantes des expositions à des risques professionnels du fait des caractéristiques des associations et des métiers rassemblés dans la branche des acteurs du lien social et familial.

Synthèse de ces données :

- Accidents du travail majoritairement dus à des chutes de personnes ou d'objets.
- Maladies professionnelles : TMS, lombalgies, allergies.
- Dépressivité et souffrance psychique : semble être relativement importante, et peut-être légèrement au-dessus de la moyenne des salariés au niveau national, dans les secteurs d'activité auxquels appartiennent les activités de la branche.
- Caractéristiques des associations et des salariés de la branche : des associations de petite taille, des salariés jeunes, une certaine fragilité de la situation des salariés, mais un important accès à la formation.
- Le lien avec un public.
- Des contraintes physiques et organisationnelles assez présentes, qui seront détaillées davantage dans les autres parties de l'étude, portant sur des métiers de façon plus ciblée.
- Des salariés concernés par les projets des associations qui les emploient.

Ces éléments, assez généraux, sont issus de données qui ne concernent pas toutes uniquement les associations de la branche professionnelle, et sont donc à prendre avec des réserves.

Cependant, en les croisant avec les principaux facteurs de risques identifiés par les études épidémiologiques, il est possible d'en tirer quelques pistes d'analyse et de réflexion.

1.4.1. Les risques physiques

Le premier risque dû à des contraintes physiques est le risque de chutes.

L'exposition aux risques physiques, contraintes posturales, port de charges, etc., peut se traduire par des symptômes du type lombalgies (douleurs dans le bas du dos) ou dorsalgies (douleurs dans le dos), douleurs articulaires, ou à plus long terme par des TMS. Les lombalgies sont des affections courantes : l'INRS met à disposition un dossier sur ce sujet²².

Les troubles musculo-squelettiques (TMS) sont des pathologies multifactorielles à composante professionnelle. Les sollicitations qui sont à l'origine des TMS sont biomécaniques (gestes), organisationnelles (organisation du travail) et psychosociales (stress).

L'exposition à des contraintes physiques et le stress sont donc des facteurs différents qui jouent l'un et l'autre sur la possibilité de survenue d'accidents ou de pathologies.

Nous reviendrons plus en détails sur l'exposition aux contraintes physiques dans la suite de cette étude, consacrée à une analyse plus fine par familles de métiers. D'ores et déjà, on peut considérer que les risques physiques sont une des familles de risques auxquels sont exposés les salariés de la branche.

En matière de prévention des lombalgies et des TMS, les recommandations de l'INRS sont les suivantes :

- Prendre en compte l'ensemble des facteurs de risques, donc analyser les situations de travail en préalable à la mise en place d'actions de prévention.
- Faire participer les salariés à la démarche de prévention.
- Réduire les contraintes par l'utilisation de matériel et la réduction du poids (par exemple en travaillant en binômes).
- Aménager les lieux de travail.
- Allouer plus de temps aux tâches concernées.
- Alternier des tâches lourdes et des tâches plus légères.
- Organiser des temps de pause.
- Former et informer les salariés.

22. « Les lombalgies », dossier web, www.inrs.fr.

1.4.2. Les risques psychosociaux

On rassemble sous le terme générique de « risques psychosociaux » (parce qu'il s'agit d'atteintes à la santé psychique) ou de « risques organisationnels » (parce qu'ils sont liés à des caractéristiques de l'organisation du travail) différents éléments : stress, violences externes ou internes (dont le harcèlement moral), souffrance mentale, mal-être...

Nous allons d'abord nous intéresser ici aux facteurs de survenue du stress liés à l'organisation du travail, puis, dans un second temps, aux questions liées aux relations avec un public.

Stress et organisation du travail

Le stress est à l'origine un concept biologique, découvert dans les années 1930. Il est défini comme les réactions de l'organisme face aux agressions, réactions qui entraînent à terme des affections pathologiques (affections cardio-vasculaires, affections du système digestif, perturbations du système immunitaire...). Avec le développement des théories cognitives du stress, une nouvelle conception émerge, selon laquelle le stress dépend moins des conditions objectives que de la perception qu'a le sujet de l'équilibre ou du déséquilibre entre les contraintes auxquelles il est soumis et les ressources qu'il peut mobiliser pour y répondre.

Les travaux du sociologue Robert Karasek²³ ont permis de formaliser cette analyse. Ils constituent un des modèles dominants aujourd'hui pour expliquer les situations de stress professionnel.

C'est un modèle simple qui relie trois composantes :

- les exigences du travail (quantité, complexité, contrainte de temps),
- le degré d'autonomie (les « marges de manœuvre » - possibilité de choisir les modes opératoires, de modifier les objectifs ou les moyens -, la capacité à peser sur les décisions, la créativité dans le travail),
- le soutien social (soutien technique et émotionnel sur lequel le salarié peut compter de la part de son encadrement et de ses collègues).

Aucune de ces composantes ne suffit, seule, à expliquer le stress au travail. C'est la combinaison d'un fort niveau d'exigence et d'un faible niveau d'autonomie qui engendre le stress. Le manque de soutien de la part de la hiérarchie et des collègues renforce significativement cet effet. Karasek a mis au point un questionnaire qui permet d'évaluer ces trois items.

De nombreuses études ont été réalisées sur cette base depuis les années 1970-1980. Sur trois types de pathologies (maladies cardio-vasculaires, TMS et manifestations dépressives), le questionnaire de Karasek a un caractère très prédictif au niveau global auquel sont menées des études²⁴. Ce questionnaire est celui qui est utilisé pour l'enquête SUMER 2003 (auto questionnaire). Cette enquête permet donc d'identifier les contraintes organisationnelles auxquelles sont soumis les salariés en fonction des familles d'activités²⁵.

Nous avons utilisé ces éléments dans les parties suivantes de l'étude. Cependant, d'ores et déjà, il est possible d'identifier dans les premières caractéristiques générales relevées sur la branche des éléments qui concourent à la survenue du stress, et d'autres qui pourraient aller dans le sens contraire.

23. Stress, productivity and the reconstruction of the workinglife, R. KARASEK, T. THEORELL, H. Work, Basic Books, 1990.

24. Les travaux de Karasek montrent que l'association de fortes exigences et d'une faible autonomie s'accompagne d'une augmentation très nette des maladies cardiovasculaires, des signes de souffrance psychique et des manifestations dépressives (Karasek, 1990 ; Stanfeld SA, 1999). Le lien avec les pathologies ostéoarticulaires (lombalgies, TMS) a aussi été établi (Bongers, 1993 ; Houtmann, 1994 ; Ariens, 2001).

25. « Les expositions aux risques professionnels par famille professionnelle – Résultats SUMER 2003 », Document d'études, DARES, N°121, décembre 2006.

Ce qui favorise le développement du stress :

- Les exigences du travail : Ces exigences sont renforcées, pour les activités de la branche, par le fait qu'il s'agit d'actions pour des bénéficiaires, par lesquels les salariés se sentent concernés.
- Le manque d'autonomie et de moyens : Les associations de la branche sont confrontées, comme l'ensemble des associations, à des moyens matériels alloués par les différents financeurs qui sont globalement faibles au regard du travail effectué. De plus, la petite taille (en termes d'effectifs) des associations, l'importance des CDD, temps partiels, etc., jouent également dans ce sens.

Les facteurs qui atténuent le risque de stress :

- Le degré d'autonomie : Le fait que les salariés soient jeunes, leur implication dans les projets des associations qui les emploient, leur choix, même temporaire (cf. turn-over), d'une activité qui fait « sens », favorise la créativité, la recherche de solutions aux exigences posées.
- Le soutien social : Les associations, rassemblées autour d'un ou de plusieurs projets, sont des lieux au sein desquels les salariés peuvent trouver un soutien technique et émotionnel auprès de leurs collègues, voire des bénévoles.

Le contact avec un public

Le contact avec le public peut entraîner des tensions, voire des agressions verbales ou même physiques.

Mais il s'agit d'abord d'un moteur d'engagement affectif des salariés, qui vont souvent au-delà de leurs obligations professionnelles dans la réponse aux demandes et aux attentes du public concerné par les différentes activités des associations de la branche. Dans le cadre d'études de terrain, les salariés en souffrance mentionnent leur implication dans le travail, y compris émotionnelle, de par leur attachement aux personnes accompagnées ou bénéficiaires de leurs actions.

Cet élément, qui a des côtés positifs et négatifs, est à prendre en compte dans l'organisation du travail, pour ne jamais laisser de salariés « déraiper » dans la relation au public. Les moyens d'action sont nombreux : formalisation de « règles de fonctionnement » élaborées en commun, réunion d'équipes où la question des relations avec le public est abordée, formations...

De façon générale, en matière de prévention des risques psychosociaux, l'INRS préconise :

- De mettre en place un groupe projet associant les représentants du personnel.
- D'examiner les contraintes organisationnelles, réaliser des entretiens, passer des questionnaires, etc.
- D'informer et d'impliquer l'ensemble du personnel.
- De faire appel à des compétences externes (médecin du travail ou IPRP²⁶, CRAM²⁷, ARACT²⁸, par exemple).
- De présenter aux salariés concernés les résultats de l'analyse des contraintes avant de passer à l'étape du plan d'action, puis ensuite de l'évaluation et du suivi.

En terme de plan d'action l'INRS insiste sur la définition des rôles et des responsabilités de chacun, sur la participation aux décisions, la communication interne, le dialogue social...

26. Intervenant en Prévention des Risques Professionnels.

27. Caisses Régionales d'Assurance Maladie.

28. Agences Régionales pour l'Amélioration des Conditions de Travail.

2. Métiers éducatifs et de l'animation socioculturelle

D'après les données recueillies par la CPNEF de la branche²⁹, ces métiers comprennent différentes fonctions :

- Animateur : 21,9% des salariés de la branche.
- Assistant d'animation : 27%.
- Intervenant technique : 13,1%.

L'ensemble des métiers regroupés sous le terme générique d'animation, d'après les emplois-repères définis par la CCN, représente donc 62% des effectifs de la branche (environ 10 230 ETP).

2.1. Caractéristiques des métiers

2.1.1. Identification et profil des salariés³⁰

Dans la branche, 6 salariés sur 10 occupent des postes d'animation, dont les salariés sont le plus souvent employés par les centres sociaux.

Plusieurs données statistiques permettent de décrire les métiers éducatifs et de l'animation socioculturelle :

- Les femmes sont les plus représentées dans ce type de métier (à hauteur de 70%).
- Le temps partiel est majoritaire dans les centres sociaux (à 71%).
- Dans les métiers de l'animation, on compte 11,2% de contrats aidés.

	Animateur	Assistant d'animation	Intervenant technique
Age moyen	35 ans	28 ans	40 ans
Ancienneté moyenne	4 ans	1,8 an	4 ans
Proportion de salariés en CDI	62%	38%	50%
Rémunération en points (moyenne = 392 en 2009)	492	329	451

Les domaines d'activité des métiers de l'animation sont variés puisqu'il peut d'agir d'activités physiques et sportives et/ou d'activités socioculturelles envers des publics très divers (enfants, adolescents, adultes).

La particularité du personnel occasionnel

Les salariés des CLSH (Centre de Loisirs Sans Hébergement) ou les salariés relevant de l'annexe 4 de la CCN (personnel pédagogique occasionnel des centres de vacances et de loisirs) représentent environ le quart de l'ensemble des personnes physiques employées sur l'année par la branche.

Leurs conditions de travail sont particulières puisqu'il s'agit, la plupart du temps de travail saisonnier (un ou deux mois dans l'année). La moyenne d'âge des salariés est ici de 24 ans et 80% d'entre eux ont moins de 26 ans. On y rencontre plus d'hommes que de femmes. Leur rémunération moyenne horaire brute est de 9,7 euros.

29. « Note de cadrage 2007 Emploi-Formation », op.cit., janvier 2009.

30. « Note de cadrage 2006 Emploi-Formation », Observatoire Emploi-Formation, Branche professionnelle des centres sociaux, des établissements d'accueil petite enfance et des associations de développement social local, novembre 2007.

Les salariés occasionnels sont dans la plupart des cas employés en CDD et à temps partiel. Ils travaillent notamment les mercredis, les samedis ainsi que les vacances scolaires et ont des journées de travail longues (environ 10 heures). Cela pose donc un certain nombre de problématiques en termes de santé au travail.

2.2.2. Missions des salariés, d'après la convention collective nationale du 4 juin 1983³¹

Chaque emploi repère comporte des missions spécifiques.

La profession d'**animateur** consiste à « *assurer une mission socio-éducative dans le cadre du projet de l'association :*

- *Est responsable de la définition des moyens à mettre en œuvre, de l'organisation matérielle, de la gestion financière et de l'encadrement des activités dont il a la charge ; est responsable des différents intervenants et/ou bénévoles ainsi que du suivi, de l'évaluation de son action et du respect du projet.*
- *Intervient dans des domaines et pour des publics divers : activités de loisirs, accompagnement sociale de type insertion, santé, logement, animation de quartier, médiation...*
- *Peut être responsable d'un secteur : jeunes, enfants... dont il coordonne les actions.*
- *Assure parfois alternativement un travail d'animation et de suivi individuel.*
- *Travaille avec les partenaires concernés par son domaine d'intervention ou son projet. »*

Toujours d'après la même source, la mission de l'**assistant d'animation** est de « *participer à la fonction socio-éducative dans le cadre de la mise en œuvre du projet social :*

- *Organise matériellement les activités qu'il encadre, soit sous la responsabilité d'un professionnel confirmé, soit en rendant compte à son supérieur.*
- *Peut être amené, selon son expérience et sa qualification, à définir les moyens qu'il met en œuvre, à participer au montage des dossiers.*
- *Participe à la mise en œuvre du projet, notamment en ce qui concerne l'animation des loisirs, le soutien scolaire, la santé »*

La mission de l'**intervenant technique**, quant à elle, est la suivante : « *maîtrisant une spécialité, participe par une fonction éducative technique à la mise en œuvre du projet social :*

- *Collabore à la définition des moyens à mettre en œuvre, à l'organisation matérielle, à l'encadrement et au développement d'une activité dont il a la charge et pour laquelle il possède une compétence spécialisée.*
- *Est responsable du suivi de l'activité.*
- *Intervient dans les domaines des loisirs, de la culture, du sport et du développement personnel.*
- *Travaille en collaboration avec l'ensemble de l'équipe professionnelle. »*

Outre ces missions déterminées, ces métiers ont des caractéristiques différentes, en ce qui concerne le temps de travail et les conditions de travail. Toutefois, il est important de noter, pour chacun, une forte implication, la nécessité d'une connaissance du public accompagné, qui peut parfois se trouver en situation de fort désavantage social.

31. CCN du 4 juin 1983 – Mise à jour mars 2008, page 42.

2.2.3. Diplômes et formations

Il est nécessaire de distinguer deux types de formations et de diplômes dans les métiers éducatifs et de l'animation socioculturelle : certains sont professionnalisant (DEFA, BP JEPS, par exemple) tandis que d'autres ne le sont pas (BAFA)³².

La formation des salariés au sein des centres sociaux est très développée puisqu'elle atteint un taux de 85%³³. Toutefois, un tiers des animateurs a suivi une formation en 2006 alors que seulement 2% des assistants d'animation et 4% des intervenants techniques ont fait usage de leur droit à la formation³⁴.

Il existe donc une forte corrélation entre l'ancienneté et l'accès à la formation.

L'évolution dans les métiers se fait par le biais de la formation, selon une hiérarchie plus ou moins ordonnée, en fonction :

- d'une logique de spécialisation,
- d'un choix de public,
- d'une volonté d'accession à un poste de direction.

Ainsi, d'après une enquête menée par l'observatoire de la CPNEF de la branche³⁵, « *les animateurs constituent une population très hétérogène* ». Plusieurs types de compétences sont nécessaires, qui va de la mise en place d'un programme d'activité à l'animation d'une activité. Au cours des entretiens menés lors de cette enquête, trois difficultés principales ont été évoquées par les professionnels : le manque de reconnaissance, la difficulté de recherche de subventions, le rythme et l'usure inhérents au métier.

2.2.4. Temps de travail

D'après la convention collective nationale du 4 juin 1983 :

Chapitre IV. Durée et conditions de travail :

« 1.3. *L'organisation du travail. [...] La journée de travail peut être continue ou discontinue. La journée de travail s'effectue en une ou deux périodes, exceptionnellement en trois périodes. [...] L'amplitude de la journée de travail est de dix heures. Elle peut être portée exceptionnellement à douze heures. [...]*

Pause. Dès que le temps de travail au cours d'une journée atteint six heures, le salarié doit bénéficier d'une pause, d'une durée minimale de 20 minutes. Lorsque le salarié ne peut s'éloigner de son poste de travail durant la pause, celle-ci doit être rémunérée et est considérée comme temps de travail effectif. [...]

1.5. *Conditions particulières concernant les repas*

Lorsque l'employeur oblige le salarié à demeurer en service pendant les repas, ce temps de repas est considéré comme temps de travail. »

32. DEFA : Diplôme d'Etat relatif aux Fonctions d'Animation ; BP JEPS : Brevet Professionnel de la Jeunesse, de l'Education Populaire et du Sport ; BAFA : Brevet d'Aptitude aux Fonctions d'Animateur.

33. « Note de cadrage 2007 Emploi-Formation », op.cit., janvier 2009.

34. « Note de cadrage 2006 Emploi-Formation », op.cit., novembre 2007.

35. Observatoire Emploi-Formation, CPNEF, « Qu'est-ce qu'un animateur en centre social ? », septembre 2007

2.2. Exposition à des contraintes professionnelles et conditions de travail

Nous avons utilisé ici diverses sources, qui apportent des éléments complémentaires d'analyse des conditions de travail des métiers éducatifs et de l'animation. Toutes ne concernent pas directement la branche, ni exactement les métiers que l'on retrouve dans la branche des acteurs du lien social et familial. Cependant, ces données permettent d'approfondir les éléments généraux abordés dans la première partie.

2.2.1. L'exposition à des contraintes professionnelles

Nous utilisons ici les résultats de l'enquête SUMER 2003, qui décrit les contraintes organisationnelles, les expositions professionnelles de type physique, biologique et chimique auxquelles sont soumis les salariés. 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. Les médecins du travail tirent les personnes à enquêter parmi les salariés qu'ils voient en visite systématique selon une méthode de tirage aléatoire.

Les éléments utilisés ici sont issus de la présentation par familles professionnelles des résultats de l'enquête. Elles sont disponibles dans leur intégralité sur le site Internet du Ministère du Travail : <http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/DE121fichesfapsumer.pdf>.

Nous avons retenu pour cette synthèse les données concernant la famille « Professionnels de l'action sociale, culturelle et sportive », et, dans ce cadre, les items montrant une exposition plus forte que celle de la moyenne des salariés.

Types de contraintes physiques (entre parenthèse, exposition pour l'ensemble des salariés)	Proportion de salariés exposés
Conduite sur la voie publique : auto, camion, car, autobus... (25,4%)	49,6%
Types de contraintes organisationnelles	
Etre en contact avec le public (70%)	95,3%
Durée de travail variable selon les semaines (72,5%)	76,2%
Exposition à un risque d'agression verbale du public (42,2%)	73,9%
Abandon fréquent d'une tâche pour une autre non prévue (58,1%)	65,7%
Exposition à un risque d'agression physique du public (19%)	51,9%
Horaires variables d'un jour à l'autre (21,1%)	36,6%
Moyens matériels insuffisants et inadaptés pour le travail (20,4%)	29,1%
Travail au moins 10 dimanches par an (15,7%)	24,3%
Informations insuffisantes pour le travail (18,7%)	23,1%
Contact tendu avec le public (10,2%)	22,9%
Travail comportant des coupures dans la journée (7,7%)	18,1%
Types d'expositions à des agents biologiques	
Exposition à des agents biologiques (14,9%)	33%
Travailler au contact d'un réservoir humain (9,2%)	33%

2.2.2. Eléments 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 sociaux³⁶.

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 sociaux³⁷ :

- 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).

2.2.3. Eléments 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* »³⁸, 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.* »³⁹

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. »⁴⁰

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

37. « 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.

38. « 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.

39. Ibid, p. 112-113.

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

2.3. Identification des risques professionnels dominants

Les éléments rassemblés ici permettent d'ajouter aux principaux risques identifiés au niveau de la branche deux autres types de risques : les risques routiers et les risques biologiques.

En matière de risques physiques, les risques dominants sont des risques de chutes, éventuellement de risques liés au port de charge ou à des accidents dans le cadre des activités des animateurs (pour plus d'éléments, voir page 15).

En matière de risques psychosociaux, on retrouve les éléments déjà présentés en première partie (voir page 17), susceptibles de favoriser mais aussi d'atténuer la survenue du stress ou plus largement du mal-être au travail. Les caractéristiques des missions des salariés, d'après la CCN, permettent de noter l'importance de la conduite de projets, ou de la participation à des projets, du travail collectif, des relations avec les publics des activités des associations.

Ces éléments, associés à l'information sur l'usure liée aux relations avec le public et à l'intensité du rythme de travail relevée par les études citées en page précédente, ont un impact, positif pour certains et négatif pour d'autres, sur la survenue du stress et plus largement de l'usure au travail.

2.3.1. Le risque routier

Le risque routier est globalement le premier des risques professionnels quant au nombre de décès provoqués. Sur 3 morts liés au travail, 2 personnes se tuent sur la route.

Les métiers de l'animation sont par nature confrontés à la question des déplacements sur la voie publique, que ce soit avec un véhicule, à pied ou par les transports en commun, en fonction de l'environnement de travail.

L'enquête SUMER 2003 évalue à près de 50% le nombre de professionnels de l'action sociale, culturelle et sportive amenés à conduire sur la voie publique dans le cadre de leurs missions. De nombreux facteurs liés à l'organisation du travail peuvent aggraver les risques d'accidents de la route (temps de déplacements programmés trop courts, retards pris, nécessité de communiquer par téléphone avec la structure...).

Pour agir sur les risques routiers, même si une démarche de sensibilisation est utile, c'est avant tout l'organisation du travail qu'il faut prendre en compte, en particulier les délais de trajets et temps de repos.

En matière de prévention des risques routiers, les recommandations de l'INRS sont les suivantes :

- Action sur l'organisation du travail (planification des déplacements, horaires et état du trafic, délais, temps de pause, etc.).
- Action sur les moyens (maintenance des véhicules).
- Protocole de communication lors des déplacements pour éviter l'utilisation des téléphones portables au volant.
- Éviter les déplacements en deux-roues.
- Formation et information des salariés.
- Utilisation de moyens de transport alternatifs quand c'est possible.

Certaines associations ont mis en place des partenariats en continu avec la sécurité routière ou la gendarmerie pour agir sur ces risques.

2.3.2. Les risques biologiques

L'INRS⁴¹ indique que « *Les agents biologiques sont présents dans tous les environnements de travail. Certains sont responsables de maladies chez l'homme : infections, allergies, intoxications... [...] Deux grands types de situations professionnelles exposant à des risques biologiques sont à distinguer [...] : utilisation délibérée d'agents biologiques [...], situations d'exposition potentielle.* »

Modalités d'exposition potentielle : travaux au contact d'humains ou de produits d'origine humaine (milieux de soins et de diagnostic, milieu médico-social, toutes autres activités exposant à des contacts humains), travaux en contact avec des animaux ou leurs produits (dont animaux domestiques)...

Répercussions sur la santé : infections (localisations diverses : lésions cutanées, pneumonie, jaunisse...), effets immuno-allergiques (allergies ou réactions d'hyper-sensibilité, rhinites, asthmes, alvéolites...), toxiques (intoxications).

L'exposition à des contacts humains, ou à des contacts avec des animaux domestiques, concerne l'essentiel des métiers de la branche des acteurs du lien social et familial.

Les principales conséquences de l'exposition à ces risques sont des arrêts de travail dus à des affections diverses. L'enquête SUMER 2003 a également relevé que l'exposition à des agents biologiques est un facteur de risques d'accidents du travail supplémentaire⁴².

En matière de prévention des risques biologiques, les recommandations de l'INRS sont les suivantes :

- L'identification des sources de risques biologiques et d'exposition potentielle.
- La prise de conscience de ces risques par les salariés (formation et information).
- En terme d'action sur la source des risques, ce peut être la vaccination des personnes ou des animaux avec lesquels les salariés sont en contact, dans certains cas, ou une information sur les vaccinations, par exemple.
- Fournir des équipements de protection individuelle adaptés au contexte aux salariés, ce qui dépend complètement des métiers et n'est pas toujours possible.
- Adopter des mesures d'hygiène individuelle (se laver les mains avant de manger, ne pas porter d'objets à la bouche, se changer après avoir quitté le travail...).
- La vaccination des salariés intervient en complément de ces mesures.
- Le médecin du travail et les CRAM peuvent aider à la mise en place de ces mesures.

41. « Risque biologique en milieu professionnel », dossier web, www.inrs.fr.

42. « Accidents et conditions de travail », Premières informations – Premières synthèses, DARES, août 2007, N°31.2.

3. Métiers de la petite enfance

Dans les structures collectives de la petite enfance, des métiers différents se rencontrent autour de ce public : auxiliaire petite enfance, éducateur de jeunes enfants (d'après les emplois repères de la CCN).

Le réseau de structures d'accueil de la petite enfance est constitué d'associations, qu'elles soient en milieu urbain ou rural et sont de nature différente : crèches parentales, crèches collectives, haltes-garderies, relais assistantes-maternelles, centres de loisirs petite enfance...

D'après les données recueillies par l'observatoire emploi-formation de la branche⁴³, ces métiers représentent :

- Auxiliaire petite enfance : 6,2% des salariés de la branche.
- Educateur petite enfance : 2,4%.

L'ensemble des métiers de la petite enfance représente donc 8,6% des effectifs de la branche (environ 1 419 ETP).

Identification et profil des salariés⁴⁴

Ce sont dans les EAJE (Etablissements d'accueil de jeunes enfants) que sont pour la plupart du temps employés les salariés des métiers de la petite enfance. Au sein des EAJE, la proportion de salariés à temps plein est de 34%. 69% des salariés des EAJE sont en CDI et 9% de contrats aidés ont été identifiés.

	Auxiliaire petite enfance	Educateur petite enfance
Age moyen	35 ans	38 ans
Ancienneté moyenne	5 ans	5 ans
Rémunération en points (moyenne = 392 en 2009)	334	461

Ces métiers requièrent des formations de niveaux différents. Le taux de départ en formation des salariés de la petite enfance atteint 28%⁴⁵.

Il existe une forte corrélation entre l'ancienneté et l'accès à la formation.

43. « Note de cadrage 2007 Emploi-Formation », op.cit., janvier 2009.

44. « Note de cadrage 2006 Emploi-Formation », op.cit., novembre 2007.

45. « Note de cadrage 2007 Emploi-Formation », op.cit., janvier 2009.

3.1. Caractéristiques des métiers

3.1.1. Présentation de l'activité principale⁴⁶

- Assurer les soins courants (déshabiller, habiller, change, aide à la prise des repas, coucher).
- Promenade.
- Organiser et participer à des exercices et jeux éducatifs.
- Echange avec l'enfant.
- Effectuer le nettoyage, l'entretien et la remise en ordre des locaux, équipements, matériel, etc.
- Surveiller l'état de santé général de l'enfant et dispenser les soins courants.

Utilisation de matériel :

- Utilisation de tables à langer, mobilier non adapté aux adultes.
- Utilisation de poussettes.
- Utilisation de produits ménagers, produits de toilette et d'hygiène.
- Utilisation de matériel pédagogique (jouets, ciseaux, colle...).

Contact avec le public :

- Relation avec l'enfant : tenue d'un rôle pédagogique ; peut être amené à s'occuper d'enfants en difficultés physiques, psychologiques, affectives, sociales.
- Relation avec la famille.
- Relation avec les autres membres du personnel en lien direct avec les enfants.
- Relation avec le personnel d'encadrement de la structure.

3.1.2. Conditions de travail

D'après la convention collective nationale du 4 juin 1983 : Chapitre IV. Durée et conditions de travail :
« 1.3. *L'organisation du travail. [...] La journée de travail peut être continue ou discontinue. La journée de travail s'effectue en une ou deux périodes, exceptionnellement en trois périodes. [...] L'amplitude de la journée de travail est de dix heures. Elle peut être portée exceptionnellement à douze heures. [...] Pause. Dès que le temps de travail au cours d'une journée atteint six heures, le salarié doit bénéficier d'une pause, d'une durée minimale de 20 minutes. Lorsque le salarié ne peut s'éloigner de son poste de travail durant la pause, celle-ci doit être rémunérée et est considérée comme temps de travail effectif. [...]*
1.5. *Conditions particulières concernant les repas : Lorsque l'employeur oblige le salarié à demeurer en service pendant les repas, ce temps de repas est considéré comme temps de travail. »*

Le taux d'encadrement est actuellement d'un adulte pour cinq enfants qui ne marchent pas et un adulte pour huit enfants qui marchent⁴⁷. Couramment, la plage horaire d'accueil est de 7h30 à 18h30 environ⁴⁸.

La question de l'absentéisme⁴⁹ se pose. Le pourcentage d'absentéisme est passé de 4% en 2005 à 5% en 2006, sachant que :

- le temps de formation est pris en compte dans le taux d'absentéisme,
- ce taux varie d'une crèche à l'autre,
- les absences ponctuelles et imprévues sont plus difficiles à gérer que les arrêts de longue durée,
- le problème de l'absentéisme est plus dur à gérer dans les petites structures.

46. D'après les fiches d'activité professionnelle Bossons Futé n°26 (Assistante Maternelle) et n°78 (Auxiliaire de Puériculture). Ces fiches sont disponibles en ligne.

47. Décret n° 2000-762 du 1er août 2000, Code de la Santé Publique.

48. « Les professionnel(le)s de la petite enfance à l'épreuve des horaires atypiques », Centre d'Etudes de l'Emploi, n°9, novembre 2004.

49. Relevé de conclusions d'un groupe de travail sur les conditions de travail dans les crèches mis en place par la ville d'Asnières-sur-Seine (92), 2007.

3.1.3. Missions des salariés, d'après la convention collective nationale du 4 juin 1983⁵⁰

Chaque emploi repère comporte des missions spécifiques.

Plusieurs missions sont octroyées à l'auxiliaire petite enfance :

- *« Organise matériellement, en lien avec l'Educateur Petite Enfance, les activités d'éveil qu'il encadre.*
- *Assure les soins d'hygiène et de vie quotidienne des enfants ;*
- *Peut en fonction du diplôme être responsable d'un groupe d'enfants ;*
- *Peut encadrer, sous la responsabilité de l'Educateur Petite Enfance, du personnel non qualifié en contact avec des jeunes enfants (assistant d'animation). »*

Toujours d'après la même source, la mission de l'éducateur petite enfance est la suivante :

- *« Assure l'encadrement du travail de l'équipe éducative et met en pratique le projet pédagogique du lieu d'accueil de jeunes enfants en concertation avec l'ensemble du personnel et en cohérence avec les orientations.*
- *Peut être responsable technique au regard de l'agrément délivré par le Conseil Général.*
- *Peut être en charge de certaines tâches administratives en lien avec son supérieur ou un membre du Bureau ».*

50. CCN du 4 juin 1983 – Mise à jour mars 2008, page 42.

3.2. Exposition à des contraintes professionnelles et conditions de travail

Les professionnels de la petite enfance sont confrontés à des risques spécifiques, principalement des 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 publication⁵¹, 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...).

Les missions définies par la CCN nous permettent d'ajouter à ces contraintes quelques éléments importants de l'activité des professionnels de la petite enfance, notamment la conduite d'activités, la conduite ou la participation à des projets, la responsabilité de groupes d'enfants... Tous ces éléments renforcent d'une part l'intérêt des métiers de la petite enfance, et sont facteurs d'autonomie des salariés, mais, d'autre part, constituent des facteurs de « charge mentale ».

Un « guide des bonnes pratiques dans les crèches »⁵², 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).

Les pistes de préconisations identifiées par ce guide :

- sur le mobilier, le stockage, le sol, les tenues vestimentaires,
- sur le port des enfants, le travail debout ou assis,
- sur les vaccinations, les règles d'hygiène,
- sur les horaires, les pauses, les congés, les remplacements,
- sur la formation,
- sur la communication,
- sur la conception et l'aménagement des locaux, l'équipement...

51. « 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.

52. « 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.

4. Autres métiers

D'après la convention collective nationale, d'autres métiers œuvrant dans les centres sociaux peuvent être identifiés :

- le personnel d'encadrement (directeur, coordinateur),
- le personnel administratif (assistant de direction, comptable, chargé d'accueil, secrétaire),
- le personnel technique (agent de maintenance, personnel de service).

Nous traiterons ici essentiellement des métiers d'administration et de gestion, des services et de la maintenance.

D'après les données recueillies par l'observatoire emploi-formation de la branche⁵³, ces métiers représentent :

- Assistant de direction : 1,1% des salariés de la branche.
- Secrétaire : 4,4%.
- Personnel administratif : 0,9%.
- Chargé d'accueil : 2,2%.
- Comptable : 2,1%.
- Personnel de service : 8,3%.
- Agent de maintenance : 2,1%.

L'ensemble des métiers de l'administration et de la gestion représente donc 10,7% des effectifs de la branche (environ 1 765,5 ETP), et les métiers des services et de la maintenance 10,4% (environ 1 716 ETP).

4.1. Caractéristiques des métiers

Ces métiers sont répartis dans les différentes structures de manière relativement homogène.

Toutefois certains emplois repères sont concentrés dans les fédérations des centres sociaux (cadre fédéral et assistant de direction).

Les hommes sont plus nombreux dans les postes de direction et parmi le personnel de service tandis que les femmes sont majoritaires dans les postes administratifs.

	Personnel d'encadrement	Personnel administratif	Personnel technique
Proportion de salariés en CDI	92%	70%	36%
Contrats aidés	5,5%	18,2%	30,2%

37% des salariés occupant des postes de direction ou d'encadrement ont suivi une formation en 2006, contre 26% pour le personnel administratif et 6% pour le personnel technique.

53. « Note de cadrage 2007 Emploi-Formation », op.cit., janvier 2009.

4.2. Exposition à des contraintes professionnelles et conditions de travail

Nous avons utilisé ici essentiellement l'enquête SUMER 2003, qui ne concerne pas directement la branche, ni les métiers que l'on retrouve dans la branche des acteurs du lien social et familial.

4.2.1. L'exposition à des contraintes professionnelles dans les métiers d'administration et de gestion

Nous utilisons ici les résultats de l'enquête SUMER 2003. Pour plus d'éléments sur cette enquête, voir page 23.

Nous avons retenu pour cette synthèse les données concernant certaines familles professionnelles, et, dans ce cadre, les principaux items montrant une exposition plus forte que celle de la moyenne des salariés. Ces données sont à prendre comme des indicateurs assez généraux. En effet, l'économie sociale, et plus particulièrement les centres sociaux, représentent une part faible des effectifs pris en compte par l'enquête SUMER. Or, les contextes de travail peuvent être très différents pour ces métiers selon l'environnement.

Les familles identifiées par l'enquête SUMER 2003 que nous avons retenues ici :

- secrétaires,
- employés de la comptabilité,
- employés administratifs d'entreprise,
- techniciens des services administratifs, comptables et financiers.

<i>Entre parenthèse, exposition pour l'ensemble des salariés</i>	Proportion de salariés exposés			
	Secrétaires	Employés adm.	Employés compta.	Techniciens
Types de contraintes physiques				
Situations avec contraintes visuelles (55,3%)	94,7%	89,5%	95,1%	93%
Travail sur écran (50%)	94,3%	88,4%	94,7%	92,4%
Position fixe de la tête et du cou (22,5%)	39,5%	30,4%	40,2%	30,9%
Types de contraintes organisationnelles				
Etre en contact avec le public (70%)	92,8%	87,2%	84,4%	83,9%
Abandon fréquent d'une tâche pour une autre non prévue (58,1%)	78,2%	67,4%	67,5%	74,7%
Demande extérieure n'obligeant pas à une réponse immédiate (58,9%)	67,3%	62,7%	63,7%	69,8%
Demande extérieure obligeant à une réponse immédiate (55,2%)	65,5%	69,1%	---	64,3%
Exposition à un risque d'agression verbale du public (42,2%)	58,9%	57,6%	---	47,1%

Le fort taux de CDI relevé par l'observatoire de branche pour ces métiers (70% en moyenne) est un facteur de satisfaction au travail⁵⁴.

54. Une étude sur les déterminants de la satisfaction au travail a déterminé des facteurs permanents de satisfaction au travail, dont le fait d'être en CDI, l'accès à des stages de formation professionnelle, et d'avoir une durée du travail "standard". « Les déterminants de la satisfaction au travail en Europe : l'importance du contexte », L. Davoine, Document de travail du CEE, N°76, décembre 2006.

4.2.2. L'exposition à des contraintes professionnelles dans les métiers des services

Nous utilisons ici également les résultats de l'enquête SUMER 2003, de la même façon que pour le paragraphe précédent.

Les familles professionnelles identifiées par l'enquête SUMER 2003 que nous avons retenues ici :

- agents d'entretien,
- employés des services divers.

<i>Entre parenthèse, exposition pour l'ensemble des salariés</i>	Proportion de salariés exposés	
	Agents d'entretien	Employés des services
Types de contraintes physiques		
Contraintes posturales et articulaires (71,8%)	92,6%	82,2%
Position debout ou piétinement (48,9%)	81%	66,8%
Déplacement à pied dans le travail (43,5%)	74,1%	56,3%
Manutention manuelle de charges (42,8%)	57,3%	57,2%
Autres contraintes posturales : accroupi, en torsion... (24,9%)	51,7%	---
Maintien de bras en l'air (15,2%)	32,7%	---
Position à genoux (14,9%)	31,6%	---
Gestes répétitifs à cadence élevée (16,9%)	24,8%	---
Types de contraintes organisationnelles		
Etre en contact avec le public (70%)	---	98,3%
Durée du travail variable selon les semaines (72,5%)	---	80,4%
Demande extérieure obligeant à une réponse immédiate (55,2%)	---	74,9%
Exposition à un risque d'agression verbale du public (42,2%)	---	71,4%
Travail au moins 20 samedis par an (26,4%)	41,9%	68,4%
Doit faire appel à d'autres en cas d'incident (22,4%)	38,8%	---
Travail au moins 10 dimanches par an (15,7%)	30,4%	---
Nombre insuffisant de collègues pour le travail (25,7%)	29,7%	---
Types d'expositions à des agents biologiques		
Exposition à des agents biologiques (14,9%)	47%	---
Travailler au contact d'un réservoir humain (9,2%)	35,8%	---
Nuisances chimiques		
Exposition à un ou plusieurs agents chimiques (37,5%)	74,7%	---
Dont exposition à des tensio-actifs (9,5%)	50%	---

4.3. Identification des risques professionnels dominants

Les données fournies par l'enquête SUMER 2003 permettent de lister certains risques, auxquels les salariés des autres métiers de la branche, administration, gestion, services, peuvent être confrontés :

- risques liés au travail sur écran,
- contraintes posturales et manutention de charges,
- contraintes organisationnelles,
- exposition à des agents biologiques,
- exposition à des agents chimiques.

Nous ne traiterons pas ici les risques psychosociaux, liés à des contraintes organisationnelles. Ils ont été abordés précédemment (voir page 17). Notons cependant que le degré d'autonomie des salariés de ces différents métiers, au plan national, est plus faible que celui des métiers de l'animation (demandes extérieures obligeant à des réponses immédiates, abandon fréquent de tâches...).

Nous ne traiterons pas non plus la question des risques biologiques, liés aux contacts humains, qui ont été abordés également (voir page 25).

4.3.1. Le travail sur écran

L'INRS propose un dossier web très complet sur le travail sur écran⁵⁵.

Notons que :

- Le travail sur écran peut engendrer de la fatigue visuelle.
- Le travail sur écran impose une posture statique pendant de longues périodes. Ce phénomène engendre d'autant plus de TMS douloureux que la posture est peu ergonomique. Les muscles et tendons touchés sont essentiellement ceux de la nuque, des épaules, de la région lombaire, des poignets et des mains. Le syndrome du canal carpien (SCC) est la pathologie la plus connue et la plus répandue : il s'agit d'une inflammation du nerf carpien due à sa compression au niveau du poignet.
- Le travail sur écran peut être un facteur de stress (nouveaux logiciels, pression temporelle...).

Les principales préconisations en matière de travail sur écran sont : traitement anti-reflets pour les écrans cathodiques, position des écrans perpendiculaire aux fenêtres, mobilier réglable (écran, clavier, fauteuil, plan de travail, pieds...), pauses dans le travail...

55. [http://www.inrs.fr/INRS-PUB/inrs01.nsf/inrs01_catalog_view_view/9017808DDD930636C1256D3B002E178C/\\$FILE/visu.html?OpenElement](http://www.inrs.fr/INRS-PUB/inrs01.nsf/inrs01_catalog_view_view/9017808DDD930636C1256D3B002E178C/$FILE/visu.html?OpenElement)

4.3.2. Les contraintes posturales et la manutention de charges

Les contraintes posturales et de port de charges entraînent des effets sur la santé :

- Position debout prolongée, piétinement, déplacements à pied : conséquences circulatoires, varices des membres inférieurs.
- Position à genoux prolongée (plus de 2 heures par semaine) : inconfort, douleurs, hygromas du genou, parfois interventions chirurgicales, voire incapacités et pertes d'emploi.
- Maintien de bras en l'air plus de 2 heures par semaine : pathologies des épaules.
- Posture accroupie ou en torsion plus de 2 heures par semaine : accroissement de l'effet des manutentions.
- Poids porté, manutention répétitive ou en posture défavorable : lombalgies (douleurs dans le bas du dos), dorsalgies, sciatiques, TMS...
- Manutention : blessures causées par la chute de l'objet transporté.

Rappelons ici les recommandations de l'INRS sur ces questions :

- Prendre en compte l'ensemble des facteurs de risques, donc analyser les situations de travail en préalable à la mise en place d'actions de prévention.
- Faire participer les salariés à la démarche de prévention.
- Réduire les contraintes par l'utilisation de matériel et la réduction du poids (par exemple en travaillant en binômes).
- Aménager les lieux de travail.
- Allouer plus de temps aux tâches concernées.
- Alternier des tâches lourdes et des tâches plus légères.
- Organiser des temps de pause.
- Former et informer les salariés.

4.3.3. L'exposition à des agents chimiques

Les agents chimiques, et particulièrement les tensio-actifs, sont essentiellement présents dans les détergents et autres produits de nettoyage. Comme l'indique l'INRS, « *aucun solvant n'est inoffensif. Même si la toxicité est très variable d'un solvant à un autre, tous peuvent être à l'origine d'intoxications professionnelles.* »⁵⁶. Ils peuvent provoquer des irritations et des atteintes plus graves en cas d'exposition à forte dose.

Quelques éléments sur la procédure de prévention des risques chimiques :

- S'informer sur les risques des produits chimiques.
- Informer les salariés de la nécessité de connaître les risques chimiques pour les contrôler.
- Identifier les situations à risque en partant du schéma du processus de travail pour en identifier les possibilités d'exposition, en prenant en compte tous les types de produits et de déchets et toutes les étapes, permanentes ou occasionnelles, du déroulement des activités concernées.
- Identifier les substances dangereuses pour chaque situation à risque.
- Identifier les risques, en fonction des conditions d'utilisation et/ou d'exposition.
- Planifier l'intervention : information et formation des salariés, suppression du risque, mesures de réduction ou contrôle de l'exposition, évaluations techniques, surveillance de la santé, surveillance de l'environnement...

Certains interlocuteurs peuvent aider les associations dans leur démarche :

- Le médecin du travail.
- Le service prévention de la CRAM.

Et, pour une information complète sur les risques associés aux substances utilisées, le site Internet de l'INRS : www.inrs.fr.

56. Dossier web « Les solvants », www.inrs.fr.

Conclusion

Il ressort de cette étude que les risques professionnels auxquels sont confrontés les différents acteurs du lien social et familial sont variés.

Les corps de métier de la branche professionnelle des centres sociaux et socioculturels, les associations de développement local et les associations d'accueil de la petite enfance sont globalement tous confrontés aux **risques de TMS et de chutes** lié à la manutention et au port de charge et aux **risques psychosociaux**, en lien avec l'organisation du travail et le contact permanent avec le public.

Toutefois, les grandes familles identifiées sont confrontées à des risques particuliers :

- Les métiers éducatifs et de l'animation socioculturelle : risque routier, risque biologique (contact avec des humains ou des animaux).
- Les métiers de la petite enfance : charge mentale supérieure du fait d'intervention auprès des enfants ainsi que des risques liés à leur environnement de travail (comme le bruit, par exemple).
- Les personnels d'administration et de gestion : travail sur écran.
- Le personnel technique : risques liés à l'utilisation de produits chimiques.

Cette étude a donc permis d'identifier un certain nombre de risques dominants, ainsi que des facteurs limitant les risques professionnels, propres à la branche des acteurs du lien social et familial et au fonctionnement de ses structures.

Cependant, quelques précautions quant à l'utilisation de ces données sont à prendre.

En effet, il ne s'agit pas uniquement, ici, de données concernant strictement la branche des acteurs du lien social et familial, mais de données concernant de façon globale les métiers ou le secteur de l'action sociale et socioculturelle.

Le croisement de l'ensemble de ces éléments permet toutefois une identification de données générales, qui peuvent être des pistes pour l'action, tant au niveau de la branche que des associations locales. Pour aller plus loin dans l'analyse, il serait nécessaire de développer des enquêtes complémentaires au niveau local.

Sources et bibliographie

1. Données spécifiques à la branche des acteurs du lien social et familial :

- « Note de cadrage 2007 Emploi-Formation », Observatoire Emploi-Formation, Branche professionnelle des centres sociaux, des établissements d'accueil petite enfance et des associations de développement social local, janvier 2009.
- « Note de cadrage 2006 Emploi-Formation », Observatoire Emploi-Formation, Branche professionnelle des centres sociaux, des établissements d'accueil petite enfance et des associations de développement social local, novembre 2007.
- « Qu'est-ce qu'un animateur en centre social ? », Observatoire Emploi-Formation, CPNEF, Branche professionnelle des centres sociaux, des établissements d'accueil petite enfance et des associations de développement social local, septembre 2007.

2. Données générales sur les associations :

- « L'articulation entre l'offre des organismes de l'économie sociale, leur management et les aspirations et comportements des nouveaux acteurs salariés et bénévoles », étude Chorum – Fonda soutenue par la Fondation Crédit Coopératif, 2005-2006.
- « Innover dans le social : l'exemple des missions locales », Connaissance de l'emploi, CEE, N°12, février 2005.

3. Données sur les activités et métiers de la branche :

- « Les centres sociaux face à la montée de la précarité », Consommation et modes de vie, CREDOC, N°128, juin 1998.
- « 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.
- « 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.
- « Animation culturelle et sportive, cahier sectoriel », Mission Observatoire emploi-formation, GREF-Bretagne, déc. 2006.
- « 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.
- « 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.
- Fiches d'activité professionnelle « Bossons Futé » n°26 (Assistante Maternelle) et n°78 (Auxiliaire de Puériculture).
- « Les professionnel(le)s de la petite enfance à l'épreuve des horaires atypiques », Centre d'Etudes de l'Emploi, n°9, novembre 2004.

4. Données sur les accidents du travail et maladies professionnelles :

- Rapport de la commission instituée par l'article L. 176-2 du code de la sécurité sociale, dit « rapport Diricq », de juin 2005.
- Statistiques générales Accidents du travail, www.risquesprofessionnels.ameli.fr.
- « Accidents et conditions de travail », Premières informations – Premières synthèses, DARES, août 2007, N° 31.2.
- « Répartition par élément matériel à quatre chiffres et par CTN », Statistiques générales Accidents du travail, www.risquesprofessionnels.ameli.fr.
- « Les maladies professionnelles – Guide d'accès aux tableaux du régime général et du régime agricole de la Sécurité sociale », guide édité par l'INRS.
- « Statistiques technologiques des maladies professionnelles – Année 2006 – Résultats ventilés par CTN », CNAMTS, Direction des risques professionnels, www.risquesprofessionnels.ameli.fr.

5. Données sur la souffrance au travail des salariés :

- « Santé mentale et activité professionnelle dans l'enquête décennale santé 2003 de l'INSEE », rapport réalisé par l'INVS, Institut de veille sanitaire, octobre 2007.
- Etude Samotrace : www.invs.sante.fr/publications/2007/samotrace/

6. Données sur les risques professionnels :

- « Les lombalgies », dossier web, www.inrs.fr.
- « Les expositions aux risques professionnels par famille professionnelle – Résultats SUMER 2003 », Document d'études, DARES, N°121, décembre 2006.
- « Risque biologique en milieu professionnel », dossier web, www.inrs.fr.
- Dossier web « Le travail sur écran », [http://www.inrs.fr/INRS-PUB/inrs01.nsf/inrs01_catalog_view_view/9017808DDD930636C1256D3B002E178C/\\$FILE/visu.html?OpenElement](http://www.inrs.fr/INRS-PUB/inrs01.nsf/inrs01_catalog_view_view/9017808DDD930636C1256D3B002E178C/$FILE/visu.html?OpenElement)