



La prévention des risques professionnels dans la branche du Sport

Avec l'appui de :



Enquête de terrain et rédaction de l'étude :

Emmanuelle PARADIS, Chef de projet « Prévention et santé au travail », CIDES

Sommaire

	Page
Introduction	5
1. Les associations ayant participé à l'enquête	7
1.1. Les profils des associations	7
1.2. Une comparaison avec les associations adhérentes en prévoyance collective à Chorum	7
1.3. Les activités des associations	8
2. Les métiers et modes d'organisation de ces associations	9
2.1. Les emplois sportifs	9
2.2. Les emplois administratifs, d'organisation et de direction	9
2.3. L'organisation et le fonctionnement des associations	10
2.3.1. L'organisation des activités sportives	10
2.3.2. Le rôle des éducateurs sportifs salariés	10
2.3.3. Le rôle des équipes administratives	10
3. Les risques professionnels dominants	11
3.1. Les indicateurs : absences au travail, turn-over...	11
3.2. Les principaux risques identifiés pour les salariés encadrant des activités sportives	12
3.2.1. Risques liés à l'activité	12
3.2.2. Risques liés aux locaux et au matériel	12
3.2.3. Risques liés à la manutention	12
3.2.4. Risques liés au transport d'usagers	12
3.2.5. Risques liés aux tensions avec les usagers et l'environnement	12
3.3. Les pratiques de prévention des associations pour les salariés encadrant des activités sportives	13
3.3.1. Cadrage général de la prévention	13
3.3.2. Prévention des risques liés à l'activité	13
3.3.3. Prévention des risques liés aux locaux et au matériel	13
3.3.4. Prévention des risques liés à la manutention	14
3.3.5. Prévention des risques liés au transport d'usagers	14
3.3.6. Prévention des risques liés aux tensions avec les usagers et l'environnement	14
3.3.7. Organisation du travail	15
3.4. Les principaux risques identifiés pour les salariés administratifs et de direction	16
3.4.1. Risques liés aux locaux	16
3.4.2. Risques liés à la charge de travail et aux horaires	16
3.4.3. Risques de tensions internes	16
3.4.4. Risques liés à des tensions avec les usagers	16
3.4.5. Risques liés aux trajets et déplacements	16

	Page
3.5. Les pratiques de prévention des associations pour les salariés administratifs et de direction	17
3.5.1. Prévention des risques liés aux locaux	17
3.5.2. Prévention des risques liés à la charge de travail	17
3.5.3. Prévention des risques de tensions internes	17
3.5.4. Prévention des risques liés à des tensions avec les usagers	18
3.5.5. Prévention des risques liés aux trajets et déplacements	18
4. La réalisation du document unique d'évaluation des risques professionnels	19
4.1. La définition des « unités de travail »	19
4.2. Les points d'appui des associations	19
4.3. Des outils d'aide à la réalisation du DUERP	21
4.3.1. Une proposition de DUERP « type »	21
4.3.2. Pour aller plus loin	22
5. Les points d'appui pour les associations	23
5.1. Le médecin du travail et le service de santé au travail	23
5.2. Les appuis administratifs	23
5.3. L'appartenance à des réseaux	23
5.4. Les DLA	24
6. Les propositions d'actions de Chorum pour ses adhérents en prévoyance collective	25
6.1. Réalisation d'un guide pratique	25
6.2. Proposition d'une action de formation	25

Introduction

La Mutuelle CHORUM est la mutuelle de protection sociale complémentaire dédiée aux acteurs de l'économie sociale et solidaire (ESS). A ce titre, elle met en œuvre les garanties de prévoyance collective de plus de 600 000 assurés du secteur.

Face à ces responsabilités, CHORUM a souhaité aller plus loin dans son engagement en faveur de l'ESS et contribuer davantage à son développement en créant CIDES, son centre de ressources et d'action au service des professionnels du secteur pour favoriser le développement de l'emploi de qualité.

L'année 2011 a été marquée, pour CIDES, par la parution de l'étude « Absences au travail pour raisons de santé dans l'économie sociale »¹. Celle-ci montre que, si les salariés de l'économie sociale sont globalement peu absents, les liens sont cependant statistiquement importants entre les absences pour raisons de santé (arrêts maladie, accidents du travail) et certaines caractéristiques de l'environnement de travail : l'activité (branches professionnelles, codes NAF), l'âge, l'ancienneté, l'effectif des structures, le milieu rural ou urbain...

Cette étude constitue un point d'appui pour le développement de démarches de prévention. En effet, elle confirme le lien important entre les atteintes à la santé et l'environnement du travail. Dans l'économie sociale, en effet, les risques professionnels comme les facteurs de protection des salariés sont liés à la nature de l'activité et aux conditions de sa mise en œuvre :

- relations avec un public en situation de difficultés sociales, source d'engagement personnel fort des salariés, élément qui donne du sens au travail mais qui peut également constituer une charge émotionnelle, facteur de risques psychosociaux,
- tensions avec les usagers, conflits, situations de violence, en lien avec la crise sociale qui renforce les attentes vis-à-vis de l'ensemble des actions initiées par l'économie sociale,
- modes de financement et moyens matériels contraints, impliquant une charge de travail importante, des difficultés matérielles,
- pénibilité liée à l'implication physique dans l'activité (chutes, accidents, problèmes de dos, d'articulation, de TMS, etc.),
- mais aussi attention aux parcours des salariés, à la formation professionnelle qualifiante, à la prévention des risques professionnels, collectifs de travail soudés, soutien des collègues et de l'encadrement...

Dans nos branches professionnelles, les risques professionnels, qu'il s'agisse des risques physiques, du risque routier ou des risques psychosociaux, sont liés à une pluralité de facteurs, que les démarches de prévention doivent prendre en compte.

A travers des études, des expérimentations, la réalisation d'outils de prévention, l'objectif de CIDES est d'appuyer les démarches des branches professionnelles de l'économie sociale et des structures qui en dépendent, afin d'agir concrètement pour l'amélioration des conditions de travail et le développement de la qualité de l'emploi.

La CCN Sport a mis en place une commission paritaire chargée des questions de santé et sécurité au travail, la CPNPHSVS. En octobre 2011, à la suite de présentation des résultats de l'étude « Absences au travail pour raisons de santé dans l'économie sociale », la CPNPHSVS a sollicité CIDES afin de

1. Pour télécharger la synthèse de l'étude : <http://cides.chorum.fr> → « Etudes »

réaliser une enquête plus qualitative sur la prévention des risques professionnels dans les associations relevant de la branche du Sport, plus particulièrement dans le champ du loisir sportif.

Les objectifs de cette enquête étaient d'évaluer :

- les situations rencontrées et les risques professionnels auxquels sont confrontés les salariés,
- les éventuels outils ou documents utilisés par les associations,
- leur disponibilité à agir dans le domaine de la prévention des risques professionnels,
- leurs attentes et leurs souhaits sur ces questions.

Le 13 février 2012, un courrier co-signé par Chorum et par la CPNPHSVS a été envoyé à une sélection d'associations relevant de Chorum pour la prévoyance collective, dans les départements suivants :

- Paris (1^{er}, 2^e, 5^e, 6^e, 7^e, 8^e, 14^e, 15^e, 16^e et 17^e arrondissements),
- Yvelines,
- région Picardie,
- région Centre.

L'enquête a été menée auprès d'associations volontaires, en mars et avril 2012. Elle s'est appuyée sur des entretiens, notamment avec des directeurs et des présidents d'associations, et sur une étude documentaire (documents uniques d'évaluation des risques professionnels, fiches d'entreprises réalisées par les services de santé au travail, plaquettes de présentation des activités des associations, fiches de postes, etc.).

Ce sont les résultats de ces travaux que nous vous présentons ici.

1. Les associations ayant participé à l'enquête

Quatre associations ont participé à l'enquête menée par CIDES.

1.1. Les profils des associations

Il s'agit de trois clubs omnisports et d'une association départementale membre du groupement « Profession Sport & Loisirs ».

Ces clubs omnisports sont tous situés en Ile-de-France, l'un à Paris et les deux autres dans des communes de la grande couronne, l'un dans un environnement urbain composé majoritairement de catégories socioprofessionnelles supérieures et l'autre dans une zone socialement plus défavorisée.

Les effectifs salariés de ces quatre associations sont les suivants :

- 23 salariés représentant 5 ETP,
- 40 salariés représentant 17 ETP,
- 66 salariés représentant 26 ETP,
- 150 salariés représentant 11 ETP.

Globalement, les associations ayant participé à l'enquête sont des structures de taille plutôt importante, gérées par des salariés pour la partie administrative, financière et de gestion de l'organisation et du fonctionnement.

1.2. Une comparaison avec les associations adhérentes en prévoyance collective à Chorum

A titre de comparaison, pour situer les associations ayant participé à l'enquête, en termes d'effectifs, par rapport aux les associations visées par la démarche expérimentale, on peut dresser le tableau suivant :

- 78,6 % de ces associations ont moins de 5 salariés,
- 12,8 % ont de 5 à 9 salariés,
- 5,7 % ont de 10 à 19 salariés,
- 1,5 % ont de 20 à 29 salariés,
- 0,6 % ont de 30 à 39 salariés,
- 0,3 % ont de 40 à 49 salariés,
- 0,2 % ont de 50 à 99 salariés,
- 0,3 % ont 100 salariés et plus.

Du point de vue des effectifs, les associations ayant participé à l'enquête ne sont pas représentatives de l'ensemble des associations relevant de la CCN Sport.

Quelles incidences cela peut-il avoir sur une analyse des risques professionnels rencontrés par les salariés ? L'étude menée auprès des associations ayant participé à l'enquête a couvert de nombreuses questions, relatives à leur organisation, leurs activités, leurs moyens d'action. Si les risques professionnels rencontrés par les salariés sont probablement de même nature dans des associations de tailles différentes, c'est probablement au niveau des moyens d'action que se fait la différence.

Nous aborderons cette question en quatrième partie de cette étude, dans le cadre de la réflexion sur les outils à mettre en place.

1.3. Les activités des associations

Les activités mises en œuvre par les trois clubs omnisports sont variées :

- enseignement sportif dans de nombreuses disciplines, auprès de publics enfants et adultes,
- compétitions,
- handisport², sport adapté³,
- partenariats scolaires (accompagnement éducatif après la classe),
- stages multisports pendant les vacances scolaires,
- stages sportifs,
- manifestations sportives de loisirs (ex. : cross familles),
- sorties,
- accueil de loisirs sportifs pendant les vacances scolaires,
- organisation de championnats de France,
- organisation d'épreuves sportives annuelles (courses),
- gestion d'une salle de musculation...

L'association « Profession Sport » exerce d'autres types d'activités :

- conseil auprès des associations sportives,
- gestion administrative des salariés des associations,
- mise à disposition d'éducateurs sportifs.

Ces activités ont un lien direct avec les modes d'organisation mis en place par les associations.

2. Un handisport est un sport dont les règles ont été aménagées pour qu'il puisse être pratiqué par des personnes ayant un handicap physique ou sensoriel.

3. On nomme sports adaptés les sports pratiqués par les personnes ayant un handicap mental.

2. Les métiers et modes d'organisation de ces associations

2.1. Les emplois sportifs

Animées par des éducateurs sportifs diplômés (BE, BP JEPS, diplômes de STAPS, CQP...), les activités sportives s'adressent à différents publics (enfants, adultes, personnes en situation de handicap), pour une pratique sportive régulière ou occasionnelle, voire multisports.

Dans les associations ayant participé à l'étude, on rencontre deux types de profils d'éducateurs sportifs.

Pour une importante part des éducateurs sportifs, il s'agit d'un second emploi, très différent du premier (qui peut être secrétaire, comptable, professeur de philosophie...). Cette activité, bien que salariée, est vécue comme une activité choisie « par passion ». Ces salariés n'exercent cette activité que quelques heures par semaine. Ils sont en général titulaires d'un BE, mais certains commencent à passer des CQP.

D'autres éducateurs sportifs sont des sportifs de métier. Ils peuvent être enseignants sportifs et pratiquer une activité associative de façon complémentaire, ou rechercher un temps plein ou proche du temps plein, parfois en travaillant dans plusieurs associations.

La grande majorité des emplois sportifs sont des emplois à temps partiel, souvent très courts, parfois moins (mi-temps, par exemple). On trouve également quelques temps pleins. L'association « Profession Sport » ayant participé à l'enquête propose notamment, dans le cadre de ses services aux associations adhérentes, la mise à disposition de salariés. Parmi ceux-ci, 10% sont en emplois « mutualisés » (sur plusieurs associations, proches du temps plein), et 90% n'interviennent qu'au sein d'une seule association sportive.

2.2. Les emplois administratifs, d'organisation et de direction

Les associations ayant participé à l'enquête disposent toutes de salariés permanents assurant la gestion administrative, financière, de l'organisation et du fonctionnement. Elles ont toutes un directeur ou une directrice.

Dans ces associations, les emplois administratifs sont des postes de comptables, secrétaires, assistants, chargés de l'accueil, directeur adjoint. Une association a un poste d'animateur sportif, chargé de l'organisation des activités, des relations avec la commune, avec les salariés et bénévoles, des manifestations organisées par l'association...

Ces associations ont de deux à six salariés permanents sur ces fonctions.

Ces postes sont pour certains à temps complet, notamment le poste de directeur, et pour certains à temps partiel. Il s'agit en général de temps partiels importants (50%, 60%, 70% du temps plein...).

Selon les modalités de mise à disposition des équipements sportifs et de la délégation de leur gestion aux associations, certaines associations ont également des salariés en charge du gardiennage de ces équipements.

2.3. L'organisation et le fonctionnement des associations

2.3.1. L'organisation des activités sportives

Dans les clubs omnisports, les activités sportives sont organisées dans le cadre de sections animées par des bénévoles, souvent présidents de la fédération sportive locale. Ce sont eux qui définissent le projet associatif pour la discipline sur laquelle ils interviennent. Ils participent parfois à l'animation des activités sportives, en appui aux éducateurs sportifs salariés.

Ces responsables de sections, qui fonctionnent seuls (président) ou à plusieurs (président, trésorier, secrétaire...), encadrent l'activité des éducateurs sportifs, en terme de fonctionnement et d'organisation de leur activité.

Par ailleurs, ils prennent en charge les inscriptions des adhérents, en début d'année, de façon plus ou moins importante selon les associations et les sections. Ils peuvent avoir des relations de « premier niveau » avec les gestionnaires d'équipement, notamment avec les gardiens, pour des questions liées notamment à l'entretien des équipements.

2.3.2. Le rôle des éducateurs sportifs salariés

Les éducateurs sportifs salariés encadrent les activités sportives, sous la responsabilité et en lien avec les responsables de sections.

Dans certaines associations, ils participent à la prise en charge des inscriptions, par exemple sur des heures se substituant aux heures de pratique sportive en septembre.

Ils ont également des relations de « premier niveau » avec les gestionnaires d'équipement, notamment avec les gardiens, pour des questions liées notamment à l'entretien des équipements.

2.3.3. Le rôle des équipes administratives

Les équipes administratives assurent l'ensemble des fonctions « ressources humaines » de l'association : embauche, gestion des contrats, de la paye, des congés, éventuellement des sanctions vis-à-vis des salariés. Elles mettent en place le plan de formation, les entretiens annuels...

Pour ce qui est de la gestion de l'association, elles ont notamment en charge la gestion des inscriptions, des adhérents, des cotisations, des achats et de l'entretien du matériel, la recherche de subventions, les relations avec les partenaires institutionnels.

Elles ont une implication plus ou moins grande dans l'organisation des activités sportives. Dans une association, par exemple, l'ensemble des activités non directement liées à une pratique sportive (loisirs d'enfants, activités multisports, accompagnement éducatif après la classe, manifestations sportives...) est géré uniquement par une équipe de salariés, sans implication directe de bénévoles. Dans une autre association, l'organisation des activités sportives est prise en charge par un « animateur sportif » rattaché à l'équipe de salariés permanents.

3. Les risques professionnels dominants

Globalement, les associations ayant participé à l'enquête estiment que les risques professionnels sont faibles, que « l'absentéisme » est inexistant et les accidents du travail rares.

3.1. Les indicateurs : absences au travail, turn-over...

En 2011, CIDES a réalisé une étude sur les « Absences au travail pour raisons de santé dans l'économie sociale », à partir des données rassemblées par Chorum dans le cadre de la prévoyance⁴.

Cette étude montrait que, en 2008, le taux de fréquence des arrêts maladie recensés par Chorum était de :

- 81 pour 1 000 pour l'ensemble des salariés de l'économie sociale,
- 11,8 pour 1 000 pour les salariés relevant de la branche du Sport,
- 22 pour 1 000 pour les salariés relevant du code NAF « Activités culturelles, récréatives et sportives ».

D'autre part, le taux de fréquence des accidents du travail était de :

- 6,6 pour 1 000 pour l'ensemble des salariés de l'économie sociale,
- 1,4 pour 1 000 pour les salariés relevant de la branche du Sport,
- 1,5 pour 1 000 pour les salariés relevant du code NAF « Activités culturelles, récréatives et sportives ».

Ces données montrent que les arrêts de travail pour raisons de santé sont relativement peu importants dans les associations relevant de la branche du Sport.

Les associations ayant participé à l'enquête recensent également peu d'arrêts de travail pour raisons de santé, quelle qu'en soit la cause. Leurs dirigeants constatent quelques arrêts maladie occasionnels (rhume, grippe saisonnière...), de rares accidents du travail (une blessure en parant un enfant, par exemple), quelques accidents de la vie courante entraînant des arrêts ou accidents de trajet, rares également.

Dans ces associations, il y a un faible turn-over, hormis celui des personnes en contrat d'apprentissage (jeunes en formation initiale parmi le personnel administratif ou sportif). Les âges des salariés vont de 18 à 69 ans (!).

Les salariés occupant des fonctions administratives et de direction, ainsi que les gardiens lorsqu'il y en a, sont en CDI. Les éducateurs sportifs sont en CDI s'ils sont à temps plein, en contrat à durée indéterminée intermittent (CDII) s'ils sont à temps partiel. Les CDD sont utilisés exclusivement pour des remplacements ou des activités à caractère saisonnier.

Cependant, si ces éléments semblent faire état de conditions de travail plutôt satisfaisantes, il n'en reste pas moins que les salariés peuvent être exposés à des risques d'atteintes à la santé du fait de leur travail.

4. Pour télécharger la synthèse de l'étude : <http://cides.chorum.fr> → « Etudes »

3.2. Les principaux risques identifiés pour les salariés encadrant des activités sportives

3.2.1. Risques liés à l'activité

Il s'agit tout d'abord des risques directement liés à la pratique de l'activité (accidents, chutes, blessures...).

On peut également inclure dans cette catégorie les risques liés à la fatigue due au travail le week-end (compétitions) et en soirée (jusqu'à 23 heures pour des séances de pratique sportive).

3.2.2. Risques liés aux locaux et au matériel

Les locaux sont en général mis à disposition par les collectivités territoriales, et diversement entretenus (« *On voit de tout* », selon une directrice d'association). Dans la plupart des cas, l'entretien matériel et d'hygiène des locaux est pris en charge par la collectivité territoriale. Il est parfois à la charge de l'association.

L'achat et l'entretien du matériel sont en général à la charge de l'association, sauf parfois certains équipements (paniers de basket, cages de but...). Le manque d'entretien peut être une cause d'accidents.

Pour les associations ayant de petits budgets, on nous a indiqué que le matériel peut être en quantité insuffisante au regard des besoins, en terme de pratique de l'activité.

3.2.3. Risques liés à la manutention

Il y a dans le cadre de certaines activités du transport de matériel lourd (équipement nautique...).

Dans une association ayant des gardiens salariés sur certains équipements sportifs, ceux-ci peuvent également être confrontés à de la manutention (sacs de terre...).

3.2.4. Risques liés au transport d'usagers

Dans la plupart des associations, il y a du transport d'usagers (pour les compétitions, ou des sorties).

3.2.5. Risques liés aux tensions avec les usagers et l'environnement

Les tensions avec les adhérents sont occasionnelles, le plus souvent liées à des pratiques consuméristes (des usagers estiment qu'ils devraient avoir une heure de plus, par exemple...), mais elles peuvent survenir.

Plus rarement, il peut y avoir des agressions physiques ou verbales, voire des incivilités, de la part d'usagers ou non. Une agression survenue en 2010 nous a été relatée.

3.3. Les pratiques de prévention des associations pour les salariés encadrant des activités sportives

3.3.1. Cadrage général de la prévention

Les associations mettent en place différents moyens d'action pour agir de façon préventive sur les risques professionnels :

- rédaction d'un règlement intérieur avec les représentants des salariés et envoi à tous les salariés,
- échanges réguliers avec les délégués du personnel (DP),
- mise en place de fiches de postes fournies aux salariés lors de l'embauche.

3.3.2. Prévention des risques liés à l'activité

Les actions mises en place pour prévenir les risques liés à l'activité sont nombreuses :

- importance de la formation initiale des encadrants sportifs (BE, BP JEPS, STAPS, CQP...),
- fourniture de trousse de secours à tous les éducateurs sportifs,
- vérification des moyens de communication en cas de problème,
- formations « PSC1 » et/ou « SST » régulières, recyclages,
- formations « défibrillateur » avec les pompiers,
- respect des taux d'encadrement réglementaires,
- lors de l'organisation de manifestations importantes, appel à des équipes de secouristes de la Croix-Rouge française,
- intégration fonctionnelle dans l'activité, lors de l'embauche de nouveaux salariés, par les responsables de sections,
- organisation de formations « à la demande » (formations logues, CQP, formations courtes, recyclages diplômants...), après une information envoyée à chaque salarié pour l'informer de l'existence d'un plan de formation.

3.3.3. Prévention des risques liés aux locaux et au matériel

Les locaux sont la plupart du temps mis à disposition, en général par des collectivités territoriales. Leur entretien est plus ou moins délégué aux associations, selon les cas : parfois pas du tout, parfois l'entretien courant. De façon générale, l'hygiène des locaux est assurée soit par la collectivité territoriale, soit par une entreprise extérieure.

Les associations prennent en charge une veille sur l'état des locaux et une attention aux problèmes d'entretien, en général assurées par les utilisateurs, éducateurs salariés et responsables de sections.

Des relations régulières et structurées sont en place avec les services techniques des collectivités territoriales, pour la prise en charge des problèmes repérés. Des « tournées » d'inspection des locaux sont organisées, pour certaines associations, une fois par an, avec les services techniques en charge de la gestion des équipements.

Lors de l'embauche de nouveaux salariés, certaines associations organisent une visite des lieux de pratique sportive pour ceux-ci, avec lecture des consignes de sécurité quand elles existent.

En cas d'important problème, les éducateurs sportifs auraient la possibilité de faire cesser la pratique de l'activité. Ce type d'événement est exceptionnel.

3.3.4. Prévention des risques liés à la manutention

Les associations disposent de peu de matériel adapté pour aider au port de lourdes charges.

La demande est faite aux salariés, de façon générale, de ne pas porter de poids importants seuls, mais systématiquement à deux.

3.3.5. Prévention des risques liés au transport d'usagers

Les associations tentent de limiter le transport d'usagers par des salariés, pour les compétitions d'enfants notamment, en demandant aux parents de l'organiser. Cependant, pour certaines activités, le transport d'usagers est inévitable.

Les associations mettent à disposition des salariés des minibus, appartenant soit à l'association elle-même, soit aux collectivités territoriales. Si le véhicule appartient à l'association, celle-ci désigne une personne en charge de l'entretien, y compris, dans certains cas, un éducateur sportif disposant de quelques heures pour cela. Cela permet un entretien régulier du véhicule.

Certaines associations demandent que les salariés aient au moins deux ans de permis pour pouvoir conduire un minibus transportant des usagers.

Une autre pratique de prévention est l'interdiction des communications téléphoniques au volant.

3.3.6. Prévention des risques liés aux tensions avec les usagers et l'environnement

Les éducateurs sportifs, en cas de conflits, peuvent renvoyer la personne mécontente vers la structure administrative de l'association. Ils ont également la possibilité de faire appel à la direction de l'association si les comportements des adhérents ou usagers sortent des limites.

Une des associations ayant participé à l'enquête a mentionné le renvoi d'un adhérent, de façon exceptionnelle.

La gestion des conflits et des mécontentements des adhérents est en général prise en charge par la structure administrative (ou par le président de l'association), qui propose un échange sur les difficultés rencontrées et une écoute.

Une association cite un cas (exceptionnel) d'agression d'un éducateur sportif, dans un équipement, par des personnes extérieures. Dans ce cas, les mesures mises en place après cet événement sont par exemple :

- la recommandation de fermer les portes lorsqu'on est seuls utilisateurs de l'équipement,
- de ne pas se substituer au gardien pour rappeler les règles d'utilisation, etc.

3.3.7. Organisation du travail

Les associations ayant participé à l'enquête ne mettent pas en place d'actions de prévention des risques psychosociaux à proprement parler. Cependant, les modes d'organisation du travail comportent pour les éducateurs sportifs des facteurs « protecteurs », notamment en termes d'autonomie et de soutien social.

L'autonomie, c'est-à-dire la possibilité de prendre des décisions sur l'activité que l'on gère, est un facteur de protection vis-à-vis des risques psychosociaux.

Les éducateurs sportifs ont la possibilité de gérer des problèmes de fonctionnement, en appui sur les responsables de sections et en informant la direction de l'association.

Le soutien des collègues et de l'encadrement est un facteur de protection vis-à-vis des risques psychosociaux.

La conception du projet associatif est du ressort des bénévoles et des membres des différentes instances de l'association, au niveau des sections et au niveau du conseil d'administration. Les éducateurs sportifs sont partie prenante du projet associatif par l'intermédiaire des responsables de sections.

Certaines associations ont mis en place différentes pratiques permettant de maintenir un lien entre les éducateurs sportifs et la structure administrative :

- « petits déjeuners » organisé avec les salariés dans les locaux de l'association,
- entretien avec le président de l'association une fois par an pour ceux qui le souhaitent,
- entretiens « de début de saison » avec le directeur...

3.4. Les principaux risques identifiés pour les salariés administratifs et de direction

3.4.1. Risques liés aux locaux

Les locaux associatifs sont soit mis à disposition par des collectivités territoriales, soit loués. La plupart du temps, ils sont en bon état et l'entretien en est correctement assuré.

Cependant, certaines associations rencontrent des problèmes de locaux :

- taille des locaux insuffisante,
- « plateaux », bureaux collectifs favorisant les échanges mais posant des problèmes de concentration ou d'isolement sonore,
- problèmes d'isolement thermique, phonique, etc.

Dans certaines associations, les locaux sont « multi-usages » : ils servent de bureau au personnel administratifs, de vestiaires à certains éducateurs sportifs, et peuvent également accueillir du public. Dans ce cas, l'encombrement de ces locaux peut devenir une cause d'accidents ou de chutes.

3.4.2. Risques liés à la charge de travail et aux horaires

Toutes les associations rencontrent des périodes de forte charge de travail pour les salariés en charge de la gestion administrative, entraînant la réalisation d'heures supplémentaires : inscriptions en début d'année scolaire, demandes de subventions, réalisation du budget, clôture des comptes, événements exceptionnels, manifestations sportives...

Les salariés permanents travaillent aussi en dehors des horaires de semaine « standard » : travail du week-end lors de certains événements, ou en soirée, réunions le soir avec des bénévoles...

3.4.3. Risques de tensions internes

Des risques de tensions internes peuvent être liés à l'organisation des missions, des responsabilités, à la répartition de la charge de travail, à l'organisation du travail...

Dans certaines équipes, l'organisation du travail en horaires décalés (matin / après-midi) peut amener à des problèmes de communication et de coordination, et à terme des tensions.

3.4.4. Risques liés à des tensions avec les usagers

Les tensions avec les usagers peuvent provenir de réclamations à caractère « consumériste » (sur le prix d'une activité, les horaires...), ou parfois du mécontentement vis-à-vis d'un éducateur sportif. Les salariés en charge de la gestion administrative gèrent également ces conflits et tensions.

3.4.5. Risques liés aux trajets et déplacements

Les trajets réalisés le sont dans le cadre de visites des activités, des locaux, ou de relations avec les institutions (réunions, négociations de subventions...).

3.5. Les pratiques de prévention des associations pour les salariés administratifs et de direction

3.5.1. Prévention des risques liés aux locaux

Les associations ayant participé à l'enquête s'organisent pour acheter le matériel nécessaire sans délai : matériel informatique, mobilier de bureau... Elles peuvent prendre en charge la réfection des peintures lorsque le besoin s'en fait sentir.

Dans certaines associations, des travaux ont été faits pour aménager une salle de pause, une cuisine pour le déjeuner.

Mais les problèmes de locaux nécessitent parfois des négociations avec les collectivités territoriales, qui n'aboutissent pas toujours. Dans une des associations, certains salariés sont installés dans un Algeco (qui devait être une « solution provisoire ») depuis huit ans, sans qu'aucune perspective d'emménagement dans de nouveaux locaux ne soit définie.

3.5.2. Prévention des risques liés à la charge de travail

Les périodes de forte charge de travail amènent les salariés à réaliser des heures supplémentaires, parfois de façon importante, qui peuvent entraîner des situations de fatigue excessive.

Les associations s'organisent pour compenser ces périodes de surcharge de différentes façons :

- rémunération des heures supplémentaires,
- récupération des heures supplémentaires,
- modulation des horaires sur l'année (39 heures en période de forte charge, 20 heures en période de basse activité).

3.5.3. Prévention des risques de tensions internes

Différents types d'actions et de solutions ont été mis en place par les associations ayant participé à l'enquête pour prévenir les risques liés à des tensions entre salariés :

- réunions bilatérales direction/salariés pour faire le point sur l'activité,
- entretiens annuels,
- réunions d'équipes par projets,
- formations (une formation Photoshop pour développer de nouveaux outils de communication, par exemple),
- réalisation de fiches de postes pour chaque salarié,
- réunions de toute l'équipe trois fois par an...

Une des associations s'est appuyée sur un DLA⁵ pour mettre à plat son organisation et concevoir de nouveaux outils RH.

5. Voir 5^e partie, « Les points d'appui pour les associations », page 23.

3.5.4. Prévention des risques liés à des tensions avec les usagers

Dans la plupart des associations, lorsque des tensions importantes se font jour, le relais est pris par le directeur (ou le président de l'association), qui apporte une écoute attentive aux plaintes et mécontentements, démarque la plupart du temps suffisante pour dissiper les tensions.

3.5.5. Prévention des risques liés aux trajets et déplacements

Une association a pris un véhicule de service en location-vente pour les déplacements des salariés, ce qui garantit l'état et l'entretien du véhicule.

4. La réalisation du document unique d'évaluation des risques professionnels

Le Code du Travail définit l'obligation, pour tout employeur, sans seuil minimal d'effectif salarié, de rassembler dans un document unique (classeur, dossier...) les résultats de l'évaluation des risques professionnels. Ce document doit a minima être révisé une fois par an, et il doit donner lieu chaque année à l'élaboration d'un programme de prévention (articles R.4121-1 à R.4121-4 du Code du Travail).

La circulaire d'application de cette mesure précise que cette démarche doit associer les salariés et leurs représentants, et se baser sur une analyse du travail dit « réel » (celui qu'effectuent concrètement les salariés). L'objectif est un inventaire exhaustif des risques, c'est-à-dire des possibilités d'atteintes à la santé des salariés du fait du travail.

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) est un outil de prévention des risques professionnels intéressant, qui permet de se poser des questions sur l'organisation de l'activité, à partir de l'expérience qu'en ont les salariés, et de trouver parfois des solutions simples et adaptées permettant de limiter l'exposition à ces risques.

4.1. La définition des « unités de travail »

Les associations ayant commencé à réaliser leur DUERP ont identifié des unités de travail liées aux grandes familles de métiers :

- personnel administratif,
- gardiens d'équipements,
- éducateurs sportifs.

Dans certaines associations, les éducateurs sportifs ont eux-mêmes été répartis dans plusieurs unités de travail :

- éducateurs sportifs intervenant en extérieur / à l'intérieur,
- séparation de certaines activités ayant des risques spécifiques, par exemple encadrants nautiques.

L'objectif de la définition d'unités de travail est de constituer des groupes de salariés suffisamment homogènes pour avoir des situations de travail proches et des risques professionnels communs.

4.2. Les points d'appui des associations

Pour réaliser le document unique d'évaluation des risques professionnels, les associations disposent de points d'appui qui peuvent les aider.

Dans les associations de plus de dix ETP ayant procédé à l'élection de délégués du personnel sans carence, les échanges avec le(s) délégué(s) du personnel sont une ressource importante :

- pour la réalisation du DUERP,
- pour un échange autour du DUERP dont la rédaction a été pilotée par le directeur...

Dans tous les cas, l'évaluation des risques pourra être faite avec la participation et l'avis des salariés, surtout ceux présents de façon importante au sein de l'association, sur de grands temps partiels ou du temps plein.

Enfin, le service de santé au travail peut également constituer un point d'appui significatif pour la réalisation du DUERP et la mise en œuvre d'actions de prévention, notamment grâce à la réalisation de la « fiche d'entreprise ».

Dans une association, la fiche d'entreprise réalisée par le service de santé au travail a permis d'identifier des pistes d'action prioritaires :

- évaluation du bruit dans les gymnases,
- remplacer les locaux en préfabriqué par des locaux en « dur ».

Ces éléments peuvent appuyer les demandes faites par l'association auprès de la collectivité territoriale responsable de ces locaux et équipements.

Au-delà, la fiche d'entreprise établit une liste de risques identifiés (risques physiques liés aux ambiances sonores, risques infectieux liés aux contacts avec les adhérents, risques liés à des postures, à de la manutention manuelle de charges, au travail sur écran, aux déplacements, risques d'accidents...), et fait le point sur certaines mesures de prévention déjà en place. Ces éléments peuvent être repris dans le DUERP.

4.3. Des outils d'aide à la réalisation du DUERP

A partir des travaux réalisés par plusieurs associations, nous proposons ici un exemple de tableau permettant la réalisation du DUERP.

4.3.1. Une proposition de DUERP « type »

Unité de travail	Risques professionnels identifiés	Modalités d'exposition Situations de travail	Estimation de l'importance du risque	Mesures de prévention déjà en place	Plan d'actions
Educateurs sportifs	Risques liés à l'activité : - accidents, chutes, blessures - travail le week-end et en soirée	<i>Inscrire ici des éléments synthétiques décrivant les situations de travail dans lesquelles les salariés peuvent être exposés aux risques identifiés</i>	<i>Dans cette colonne, il est possible d'identifier par exemple simplement deux niveaux de risques : - faible - important</i>	<i>Inscrire ici les actions déjà mises en place qui contribuent à la prévention des risques identifiés.</i>	<i>Indiquer ici les actions décidées à la suite de la rédaction du DUERP, en précisant le responsable de l'action et le délai prévu pour sa mise en œuvre.</i>
	Risques liés aux locaux et au matériel (état et entretien)				
	Risques liés à la manutention				
	Risques liés au transport d'usagers				
	Risques liés aux tensions avec les usagers et l'environnement				
Salariés administratifs	Risques liés aux locaux (état et entretien)		<i>Dans une association, quatre niveaux d'importance des risques ont été retenus : - sans objet - faible - moyen - important</i>		
	Risques liés à la charge de travail				
	Risques de tensions internes				
	Risques liés à des tensions avec les usagers				
	Risques liés aux trajets et déplacements				

Une précision quant à la colonne « Estimation de l'importance du risque » : la cotation n'est pas une obligation dans le cadre de la réalisation du DUERP. Elle doit juste, si elle est utilisée, être un moyen d'aide à la décision. C'est pourquoi une simple cotation « risque faible / risque important » peut suffire.

Nous l'avons vu en première partie de cette étude, les associations ayant participé à l'enquête sont des structures disposant d'effectifs relativement importants, si on les compare à l'ensemble des associations relevant de la branche.

De ce fait, il est nécessaire, pour concevoir des outils de prévention, d'imaginer les conditions de leur prise en charge par des associations ayant des effectifs nettement moins importants, et aucun salarié « administratif », ce qui suppose que la réalisation de l'évaluation des risques professionnels soit menée par des bénévoles. C'est pourquoi nous avons fait le choix de proposer un outil simple, que les éléments rassemblés en troisième partie peuvent aider à compléter.

Cependant, nous pouvons souligner ici que cet outil, bien que simple, fait le point sur les grandes familles de risques rencontrées dans les métiers de la branche du Sport, et constitue une aide significative à la mise en place de démarches de prévention actives.

4.3.2. Pour aller plus loin

Pour les associations souhaitant aller plus loin dans l'évaluation des risques professionnels liés aux situations de travail spécifiques à la branche du Sport, différents outils ont été conçus, et peuvent servir de points d'appui :

- « 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, www.asmis.net
- « Guide de concertation Déparis – Centres récréatifs et sportifs », www.sobane.be
- « L'évaluation des risques professionnels dans le club », FFCO

Ces outils, à travers un questionnaire sur les risques professionnels, permettent une investigation approfondie sur différents aspects du travail administratif ou sportif :

- règlement intérieur, affichage, information des salariés,
- relations avec le médecin du travail,
- sanitaires,
- circulation dans et autour des locaux,
- nettoyage,
- bruit,
- électricité,
- incendie,
- déplacements,
- matériel,
- communication interne,
- accidents du travail,
- équipements sportifs,
- secours et assistance,
- travaux de bureau...

5. Les points d'appui pour les associations

La prévention des risques professionnels, de façon générale, prend appui sur tout ce qui permet de mieux structurer l'organisation du travail, en améliorant la définition des missions et facilitant les échanges professionnels, par exemple, et sur tous les apports qui vont permettre de mieux identifier les risques auxquels sont confrontés les salariés.

Les associations de la branche du Sport bénéficient de plusieurs points d'appui très concrets sur ces différents éléments.

5.1. Le médecin du travail et le service de santé au travail

Chaque salarié, lors de l'embauche et tous les deux ans au minimum, doit bénéficier d'une visite médicale du travail, effectuée par un médecin du travail, qui lui remet un certificat d'aptitude⁶.

Dans un contexte comme celui de la branche du sport, dans lequel les associations ont de nombreux salariés effectuant très peu d'heures de travail, ces visites médicales sont difficiles à organiser, d'autant plus que les services de santé au travail sont parfois peu disponibles.

Il est possible d'opérer une certaine mutualisation des visites médicales : si les salariés travaillent par ailleurs dans d'autres structures sur des missions identiques, ils peuvent fournir une copie de leur avis d'aptitude à leurs autres employeurs. Les associations du groupement « Profession Sport & Loisirs » peuvent aider leurs associations adhérentes à mettre en place ce type de mutualisation.

La réalisation des visites médicales permet au médecin du travail de porter un regard d'ensemble sur l'état de santé des salariés et d'en faire part à l'employeur, ce qui constitue un point d'appui pour la mise en place de démarches de prévention.

Par ailleurs, la réalisation de la fiche d'entreprise par le service de santé au travail est également une aide à la réalisation du DUERP et plus globalement à la mise en œuvre d'une démarche de prévention des risques professionnels.

5.2. Les appuis administratifs

L'appel, en terme de soutien à la gestion administrative de l'association, à un cabinet comptable, et plus encore à une association membre du groupement « Profession Sport & Loisirs », constitue également un point d'appui, ces structures, au-delà de la prise en charge de certaines missions, jouant un rôle de conseil, notamment juridique.

5.3. L'appartenance à des réseaux

Les associations ayant participé à l'enquête adhèrent toutes à plusieurs réseaux, qui apportent un soutien qu'elles jugent important, voire essentiel.

6. Pour plus d'éléments, consulter les fiches pratiques « Prévention des risques professionnels dans l'économie sociale », <http://cides.chorum.fr> → « Guides »

Voici quelques-uns des réseaux d'appartenance de ces associations :

- CNEA,
- Cosmos,
- FFCO (fédération française des clubs omnisports),
- Groupement « Profession Sport & Loisirs »,
- UNCU (union nationale du sport universitaire)...

Ces réseaux apportent différents types de soutiens :

- information juridique,
- possibilité de mise en relation avec des juristes, des avocats spécialisés,
- proposition d'outils, de fiches pratiques, bases documentaires,
- formations,
- rencontres, échanges de pratiques entre associations, via les AG ou commissions...

5.4. Les DLA

Le Dispositif Local d'Accompagnement (DLA) est un dispositif d'appui et de conseil aux structures qui développent des activités d'utilité sociale, notamment les associations.

Répartis sur tout le territoire, des chargés de mission DLA réalisent un diagnostic de ces structures et leur proposent des prestations de conseil adaptées à leurs besoins.

Ils peuvent porter sur diverses thématiques telles que :

- l'appui à la définition du projet associatif,
- la consolidation économique,
- la gestion des ressources humaines,
- la stratégie de communication,
- la mutualisation d'emplois,
- l'appui à la diversification des financements (partenariats / mécénat),
- etc.

Depuis 2002, l'Avise⁷ assure l'animation de ce dispositif public dont la finalité est le développement de l'emploi durable et de qualité.

Les associations ayant fait appel à un DLA pour aider à la structuration de leur activité et de leur organisation, en dressent un bilan extrêmement positif.

7. Association créée en 2002 par la Caisse des Dépôts et des acteurs représentatifs de l'économie sociale, l'Avise agit pour accroître le nombre et la performance des entreprises de l'économie sociale et solidaire (ESS), créatrices d'emplois et d'activités nouvelles. Plus d'informations sur le DLA : www.avise.org

6. Les propositions d'actions de Chorum pour ses adhérents en prévoyance collective

Au-delà de la réalisation de cette étude, pour l'ensemble de la branche du Sport, Chorum a la responsabilité de soutenir ses adhérents en prévoyance collective dans l'ensemble de leurs démarches de structuration et d'amélioration de la qualité de l'emploi.

C'est pourquoi, suite à cette enquête, Chorum mettra en place des actions destinées à ses adhérents relevant de la branche du Sport.

6.1. Réalisation d'un guide pratique

Disposer d'un guide est un soutien utile à la mise en place de démarches de prévention, pour des salariés et des bénévoles, dirigeants d'associations, pour lesquels cette mission ne constitue pas le cœur de l'activité.

C'est pourquoi nous mettrons à disposition de nos adhérents un guide pratique, qui fournira des éléments pratiques :

- risques professionnels présents dans les métiers de la branche du sport,
- pratiques de prévention des associations,
- modèle de réalisation du DUERP,
- conseils pour les relations avec le service de santé au travail,
- etc.

6.2. Proposition d'une action de formation

Chorum et l'Usgeres (union des groupements d'employeurs représentatifs dans l'économie sociale), dans le cadre d'un partenariat avec l'INRS, ont conçu et expérimenté une formation intitulée « La prévention des risques professionnels dans l'économie sociale : repères pour l'action ».

Cette formation est animée par des organismes agréés par Chorum et l'Usgeres, des intervenants spécialisés dans la prévention des risques professionnels, connaissant l'économie sociale, et ayant suivi la formation spécifique mise en place par l'INRS.

Cette formation de deux jours porte, le premier jour, sur les éléments-clés de mise en place d'une démarche de prévention des risques professionnels, notamment la réalisation du DUERP, et le deuxième jour sur les risques psychosociaux.

Les associations ayant participé à l'enquête ont estimé que, dans un premier temps, il serait intéressant de mettre en place, pour la branche du Sport, des formations axées sur la première de ces deux journées.

Chorum proposera cette formation à ses adhérents.



CHORUM est la mutuelle de protection sociale complémentaire dédiée aux entreprises et aux salariés de l'Économie Sociale et Solidaire (ESS). Elle apporte aux employeurs de l'ESS et à leurs salariés des garanties et services en prévoyance, santé, épargne, retraite et d'ingénierie sociale, adaptés à leurs besoins.

 www.chorum.fr



CIDES, créé par la mutuelle CHORUM, est un centre de ressources et d'action pour le développement de l'emploi de qualité dans l'économie sociale et solidaire. Conçu comme un outil au service des dirigeants et des employeurs de l'économie sociale et solidaire, CIDES produit des études pour mieux prendre en compte les évolutions du secteur, soutient les expérimentations innovantes des acteurs, et propose des outils pour faire évoluer les pratiques.

 <http://cides.chorum.fr>

ETUDE **La prévention des risques professionnels dans la branche du Sport**

Etude réalisée par :

> **Emmanuelle Paradis**, Chef de projet prévention et santé au travail, CIDES - Chorum

Juin 2012