

# DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Ce document récapitule le résultat de l'évaluation des risques professionnels au sein de votre entreprise. Il s'agit d'un document conforme qui pourra être remis en cas de besoin.

## RELAIS 94

- 8, rue Marco Polo 1
  - 94370 SUCY EN BRIE
- Siret : 77574052500388  
Code Naf :

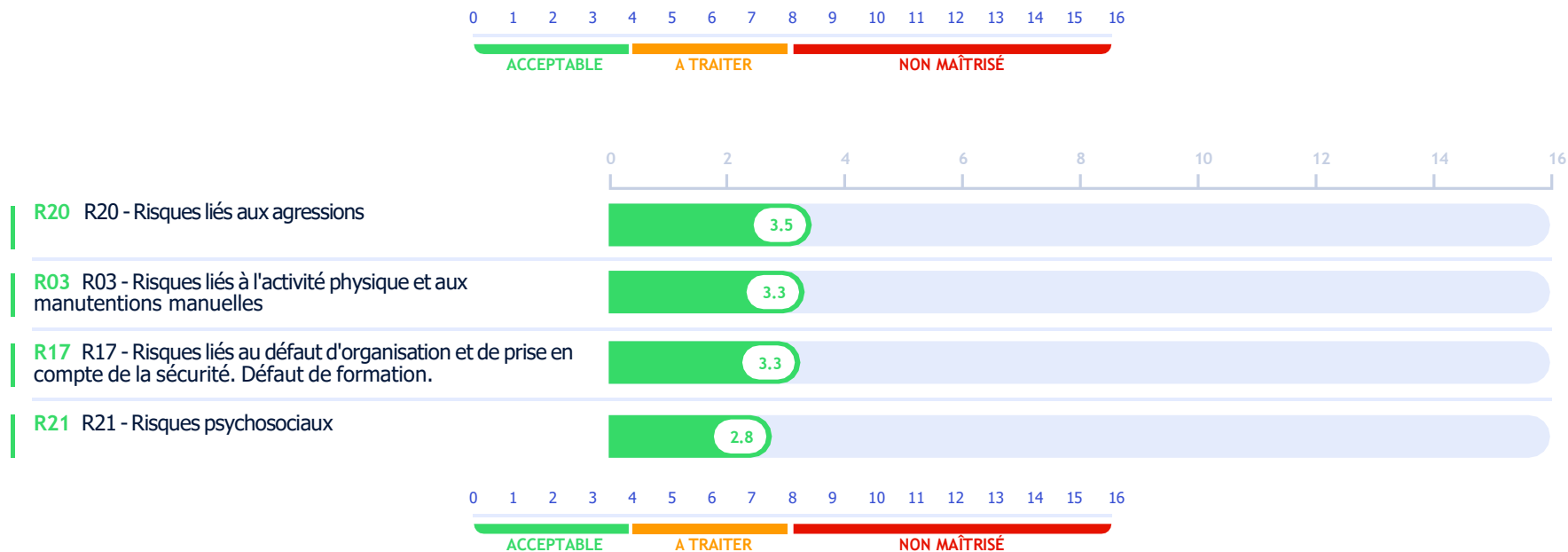
Mis à jour le 02/07/2024

## LISTE DES UNITÉS DE TRAVAIL CONCERNÉES

- Activité d'accompagnement éducatif
- Activité d'accompagnement  
psychologique
- Activité d'accompagnement social
- Activité d'accueil
- Activité d'administration
- Activité d'encadrement
- Activité d'intervention à domicile
- Risques généraux communs
- Risques psychosociaux communs
- Activité de conduite

## Hiérarchie des risques

### Unité de travail : Activité d'accompagnement éducatif



## RISQUE: R20 - Risques liés aux agressions

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
<b>Le salarié fait face à l'agressivité d'une personne.</b>	Mise en place d'un partage et de retours d'expérience, pour améliorer l'anticipation des crises et des conflits.	FORMATION
	Signalement des incidents survenus.	FORMATION
	Mise en place d'une médiation si nécessaire.	FORMATION
	Formation des salariés à la prévention et à la prise en charge des conduites addictives.	FORMATION
<b>Le salarié est victime d'une agression.</b>	Mise à disposition par la branche, d'une plateforme d'écoute psychologique au 0 805 230 443.	FORMATION
	Echange systématique avec les salariés après une agression, pour leur apporter le soutien de l'établissement et les accompagner, si besoin, dans les démarches administratives, médicales et judiciaires qu'ils pourraient être amenés à engager.	ORGANISATION
	Formation et sensibilisation des salariés aux bonnes pratiques en matière de gestes de contention bienveillante.	ORGANISATION
<b>Le salarié prend en charge des personnes accompagnées de différentes nationalités.</b>	Formation des salariés à la prévention et à la prise en charge des spécificités des publics accompagnés.	FORMATION

**RISQUE: R03 - Risques liés à l'activité physique et aux manutentions manuelles**

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
Le salarié est amené à assurer de la manutention de personnes accompagnées	Fourniture de matériel pour réduire les contraintes de charges et de postures.	FORMATION

**RISQUE: R17 - Risques liés au défaut d'organisation et de prise en compte de la sécurité. Défaut de formation.**

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
Le salarié intervient pour une urgence auprès d'une personne accompagnée	Evaluation des risques liés aux différentes activités des salariés : loisirs éducatifs, activités de plein air... Mise en place de mesures de prévention et respect de ces mesures. Rédaction d'un compte-rendu des incidents.	ORGANISATION
Le salarié prépare une activité de plein air pour un groupe de personnes accompagnées.	Organisation et traçage du suivi des animations.	ORGANISATION
	Réalisation de retours d'expérience.	ORGANISATION
	Mise en place de comptes rendus d'incident.	ORGANISATION

**RISQUE: R21 - Risques psychosociaux**

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
----------------------	----------------------	----------------

<p><b>Le salarié doit s'entretenir avec une personne accompagnée.</b></p>	<p>Mise à la disposition des salariés, d'un espace de travail leur permettant d'assurer, en toute confidentialité, leurs entretiens avec les personnes qu'ils accompagnent.</p>	<p>EQUIPEMENT</p>
<p><b>Le salarié travaille souvent avec des délais contraints.</b></p>	<p>Mise à disposition des salariés, d'une autonomie suffisante dans la gestion de leurs activités quotidiennes dans le respect des contraintes du service et des exigences des situations d'urgence.</p>	<p>MANAGEMENT</p>
	<p>Organisation de l'attribution de la mission le plus en amont possible, pour que les salariés puissent planifier et hiérarchiser leur travail et éviter de le traiter dans l'urgence. Accompagnement par l'encadrant de proximité pour la hiérarchisation éventuelle des situations...</p>	<p>MANAGEMENT</p>
<p><b>Le salarié a une amplitude de travail importante et des horaires atypiques.</b></p>	<p>Evaluation régulière de la charge de travail des salariés. Réalisation d'ajustements, si besoin.</p>	<p>MANAGEMENT</p>
	<p>Etablissement des plannings à l'avance et communication auprès des salariés pour leur permettre de formuler des contraintes personnelles.</p>	<p>MANAGEMENT</p>
	<p>Respect des dispositions conventionnelles relatives aux changements de planning.</p>	<p>MANAGEMENT</p>
	<p>Prise en compte, chaque fois que cela est possible dans le cadre des exigences du service, des contraintes personnelles.</p>	<p>MANAGEMENT</p>
	<p>Respect du droit à la déconnexion.</p>	<p>MANAGEMENT</p>
<p><b>Le salarié est confronté à la détresse de personnes en grande difficulté.</b></p>	<p>Sensibilisation / formation des salariés à la gestion de situations à forte charge émotionnelle.</p>	<p>FORMATION</p>
	<p>Participation à des groupes d'analyse de la pratique professionnelle.</p>	<p>FORMATION</p>

<p><b>Le salarié souhaite échanger sur une situation vécue.</b></p>	<p>Organisation de réunions qui permettent aux salariés d'échanger sur leurs pratiques professionnelles. Si besoin, mise en place d'une supervision externe pour accompagner les salariés.</p>	<p>ORGANISATION</p>
<p><b>Le salarié souhaite échanger avec ses collègues sur un cas difficile à gérer.</b></p>	<p>Organisation de réunions pluridisciplinaires avec l'ensemble des salariés pour évoquer et partager les situations de travail afin d'adopter des stratégies cohérentes au sein de l'équipe. Ecoute et prise en compte de leurs constats et leurs préconisations.</p>	<p>ORGANISATION</p>
	<p>Favorisation du travail collaboratif.</p>	<p>ORGANISATION</p>
<p><b>L'animateur fait face à des situations à forte charge émotionnelle.</b></p>	<p>Mise à disposition de l'intervention d'un psychologue sur site, le cas échéant.</p>	<p>FORMATION</p>

## PLAN D'ACTION

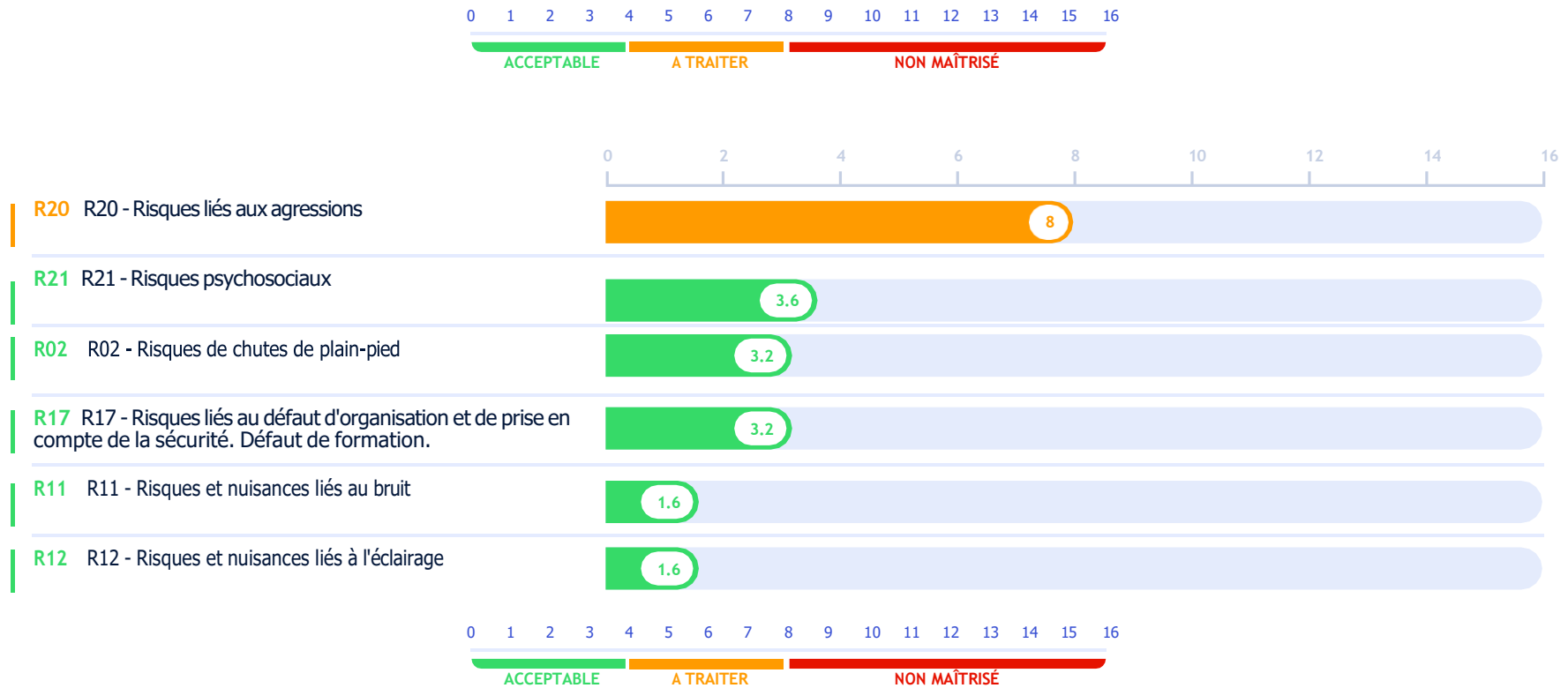
### Actions retenues Unité de travail : Activité d'accompagnement éducatif

RISQUE	ACTIONS RETENUES	PERSONNE RESPONSABLE	BUDGET ESTIMÉ	DATE DE MISE EN PLACE
R21 R21 - Risques psychosociaux	Réflexion en interne sur la composition de l'équipe en lien avec les spécificités du public et les risques induits. Renforcement, si besoin, des groupes en tension ou en fonction des spécificités des personnes accompagnées.		Non renseigné	04/04/2024
R21 R21 - Risques psychosociaux	Mise à la disposition des salariés, d'un espace de travail leur permettant d'assurer, en toute confidentialité, leurs entretiens avec les personnes qu'ils accompagnent.		Non renseigné	04/04/2024
R21 R21 - Risques psychosociaux	Accompagnement dans la prise de distance avec leurs émotions.		Non renseigné	04/04/2024
R21 R21 - Risques psychosociaux	Organisation de réunions qui permettent aux salariés d'échanger sur leurs pratiques professionnelles. Si besoin, mise en place d'une supervision externe pour accompagner les salariés.		Non renseigné	04/04/2024



## Hiérarchie des risques

### Unité de travail : Activité d'accompagnement psychologique



## Unité de travail : Activité d'accompagnement psychologique

### RISQUE: R21 - Risques psychosociaux

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
<b>Le psychologue réalise une tâche se heurtant à son éthique professionnelle</b>	Description claire de leurs missions et des responsabilités et délégations qui leur sont confiées.	ORGANISATION
<b>Le psychologue participe à la réunion pluridisciplinaire.</b>	Participation du psychologue aux réunions de l'équipe pluridisciplinaire.	ORGANISATION
<b>Le psychologue rencontre les bénéficiaires ou leur famille.</b>	Information des psychologues sur le fonctionnement des services avec lesquels ils travaillent.	FORMATION
	Organisation des réunions de service pour que le psychologue puisse y participer.	FORMATION
<b>Le psychologue est présent lors des réunions concernant le projet individuel de la personne accompagnée.</b>	Participation de l'équipe pluridisciplinaire au projet individuel.	ORGANISATION
<b>Le psychologue est soumis à des contraintes psychologiques dans le cadre de son activité professionnelle.</b>	Planification de créneaux pendant lesquels les psychologues peuvent répondre aux éventuelles et diverses sollicitations internes.	ORGANISATION
	Information aux autres salariés afin qu'ils respectent cette planification.	ORGANISATION

**Le psychologue travaille dans différents établissements / services.**

Organisation de points réguliers avec eux pour s'assurer du bon équilibre de leur charge de travail.

ORGANISATION

<p><b>Le psychologue intervient auprès d'un de ses collègues en souffrance.</b></p>	<p>Information des salariés sur la mise la mise en œuvre de l'accompagnement proposé aux salariés par le psychologue. Définition claire de la mission.</p>	<p>FORMATION</p>
<p><b>Le psychologue est en contrat court et / ou travaille pour plusieurs services de la structure.</b></p>	<p>Prise en compte des contraintes de l'activité et des contraintes des structures dans l'organisation du travail des psychologues.</p>	<p>ORGANISATION</p>
	<p>Mise en place de contrats de travail adapté à l'organisation du travail permettant d'assurer la stabilité de l'accompagnement.</p>	<p>ORGANISATION</p>

**RISQUE: R02 - Risques de chutes de plain-pied**

**SITUATION DE TRAVAIL**

**MESURE DE PRÉVENTION**

**TYPE DE MESURE**

**Le salarié travaille à son bureau.**

Mise à disposition d'un bureau permettant la confidentialité des échanges

EQUIPEMENT

**RISQUE: R17 - Risques liés au défaut d'organisation et de prise en compte de la sécurité. Défaut de formation.**

**SITUATION DE TRAVAIL**

**MESURE DE PRÉVENTION**

**TYPE DE MESURE**

**Le psychologue reçoit un bénéficiaire présentant une addiction.**

Formation des psychologues à la prévention et à la prise en charge des spécificités des publics accompagnés.

FORMATION

**RISQUE: R11 - Risques et nuisances liés au bruit**

**SITUATION DE TRAVAIL**

**MESURE DE PRÉVENTION**

**TYPE DE MESURE**

**Le salarié travaille à son bureau.**

Mise à disposition d'un bureau permettant la confidentialité des échanges

EQUIPEMENT

## RISQUE: R12 - Risques et nuisances liés à l'éclairage

### SITUATION DE TRAVAIL

**Le salarié travaille à son bureau.**

### MESURE DE PRÉVENTION

Mise à disposition d'un bureau permettant la confidentialité des échanges

### TYPE DE MESURE

EQUIPEMENT

## PLAN D'ACTION

### Actions retenues

#### Unité de travail : Activité d'accompagnement psychologique

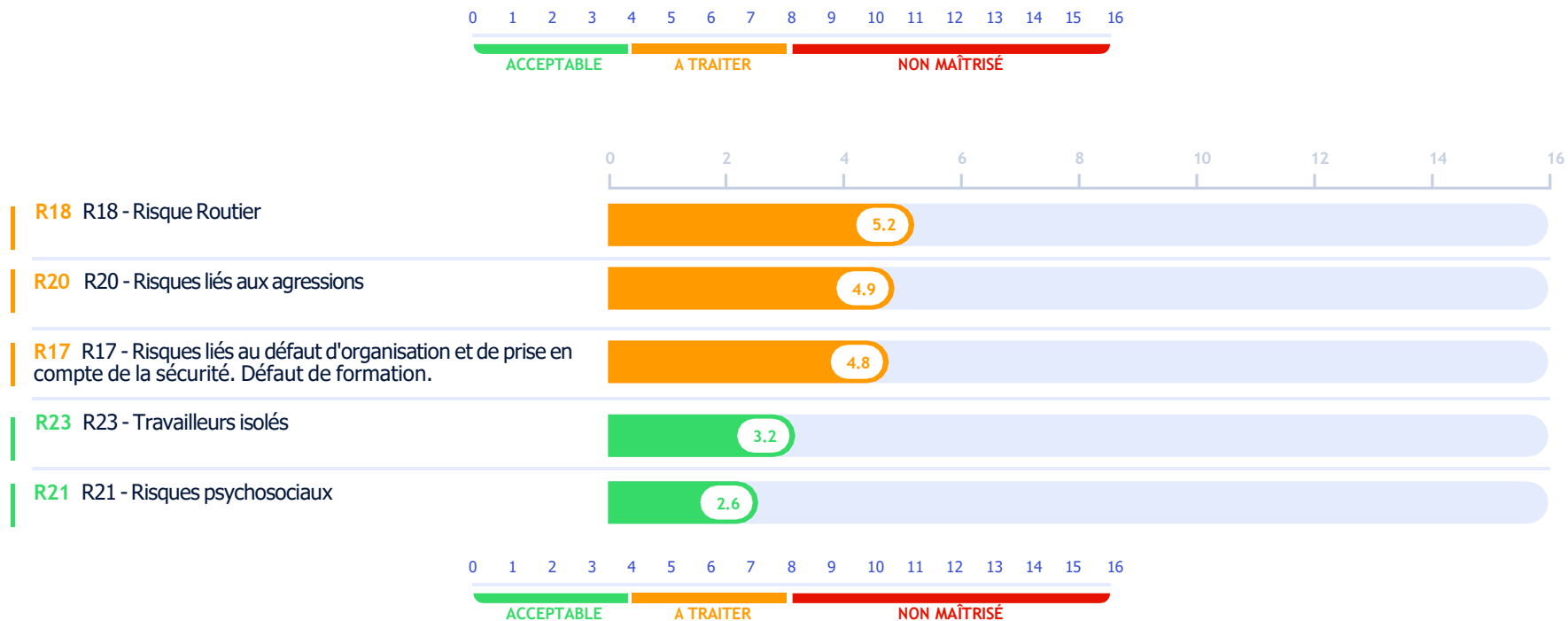
RISQUE	ACTIONS RETENUES	PERSONNE RESPONSABLE	BUDGET ESTIMÉ	DATE DE MISE EN PLACE
R20 R20 - Risques liés aux agressions	Signalement des incidents survenus.			04/04/2024
R20 R20 - Risques liés aux agressions	Identification et recensement des potentielles sources de difficultés rencontrées avec les usagers.			04/04/2024
R21 R21 - Risques psychosociaux	Mise en place d'échanges avec l'encadrement, pour que le psychologue puisse ne pas déroger à son code de déontologie dans la mission qui lui est confiée.			04/04/2024
R21 R21 - Risques psychosociaux	Prise en compte de l'approche psychologique dans le projet de service.			04/04/2024
R21 R21 - Risques psychosociaux	Facilitation de la mise en partage d'informations avec les partenaires extérieurs (éducation, sanitaire, judiciaire).			04/04/2024
R21 R21 Risques psychosociaux	Participation de l'équipe pluridisciplinaire au projet individuel			04/04/2024

RISQUE	ACTIONS RETENUES	PERSONNE RESPONSABLE	BUDGET ESTIMÉ	DATE DE MISE EN PLACE
R21 R21 - Risques psychosociaux	Information des salariés sur la mise la mise en œuvre de l'accompagnement proposé aux salariés par le psychologue. Définition claire de la mission.		Non renseigné	04/04/2024
R21 R21 - Risques psychosociaux	Information des psychologues sur le fonctionnement des services avec lesquels ils travaillent.	s.claude@apsi.fr	0,00 € TTC	04/04/2024



## Hiérarchie des risques

### Unité de travail : Activité d'accompagnement social



## Unité de travail : Activité d'accompagnement social

### RISQUE: R18 - Risque Routier

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
<b>Le salarié se rend chez plusieurs personnes accompagnées, éloignées les uns des autres.</b>	Sensibilisation des salariés à l'organisation des visites et déplacements.	FORMATION
	Mise en place d'une autonomie suffisante dans les plannings d'intervention de façon à faire face aux imprévus.	FORMATION

### RISQUE: R20 - Risques liés aux agressions

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
<b>Le salarié est victime d'une agression verbale ou physique.</b>	Mise en place d'un dialogue systématique après une agression, pour leur apporter le soutien de l'établissement et les accompagner, si besoin, dans l'ensemble des démarches qu'ils pourraient être amenés à engager.	FORMATION
<b>Le salarié prend en charge des personnes accompagnées, de différentes nationalités.</b>	Formation des salariés à la prévention et à la prise en charge des spécificités des publics accompagnés.	FORMATION

### RISQUE: R23 - Travailleurs isolés

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
----------------------	----------------------	----------------

<b>Le salarié intervient dans un endroit isolé.</b>	Mise à disposition des salariés, d'un téléphone portable ou d'un moyen de communication opérationnel, lorsqu'ils travaillent de façon isolée.	EQUIPEMENT
	Organisation du travail en binôme, dans le cas de nouvelles personnes accompagnées ou de personnes accompagnées ayant un comportement dangereux ou agressif.	EQUIPEMENT

**RISQUE: R21 - Risques psychosoci aux**

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
<b>Le salarié est contraint par des problèmes de temps.</b>	Attribution aux salariés d'une latitude suffisante dans la gestion de leurs activités, afin qu'ils les planifient et qu'ils les hiérarchisent pour ne pas avoir à les traiter en urgence.	MANAGEMENT

<b>Le salarié se rend chez plusieurs personnes accompagnées, éloignées les uns des autres.</b>	Sensibilisation des salariés à l'organisation des visites et déplacements.	FORMATION
	Mise en place d'une autonomie suffisante dans les plannings d'intervention de façon à faire face aux imprévus.	FORMATION
<b>Le salarié a une amplitude de travail importante.</b>	Evaluation régulière de la charge de travail des salariés pour mettre en adéquation les objectifs qui leur ont été fixés et le temps dont ils disposent pour les réaliser, afin de concilier vie professionnelle et vie personnelle. Possibilité d'ajustements, si besoin.	ORGANISATION
<b>Le salarié est soumis à des situations complexes.</b>	Organisation de réunions d'équipe pour évoquer l'ensemble des situations.	FORMATION
	Mise en place d'échanges informels.	FORMATION
<b>Le salarié souhaite partager sur ses activités.</b>	Organisation régulière de réunions de travail pour permettre aux salariés d'échanger sur leurs pratiques professionnelles.	ORGANISATION
<b>Le salarié gère seul des dossiers particulièrement complexes.</b>	Organisation du soutien et de l'accompagnement des salariés par leurs responsables, lorsqu'ils connaissent des périodes de doute liées aux difficultés à faire aboutir leurs dossiers.	ORGANISATION
	Encouragement à s'appuyer sur une équipe pluridisciplinaire.	ORGANISATION
<b>Le salarié accompagne une personne étrangère</b>	Organisation de sensibilisations sur les interactions culturelles des personnes accompagnées.	ORGANISATION
<b>Le salarié souhaite partager avec ses collègues sur ses activités .</b>	Mise en place de groupes d'analyse de la pratique professionnelle.	ORGANISATION

## PLAN D'ACTION

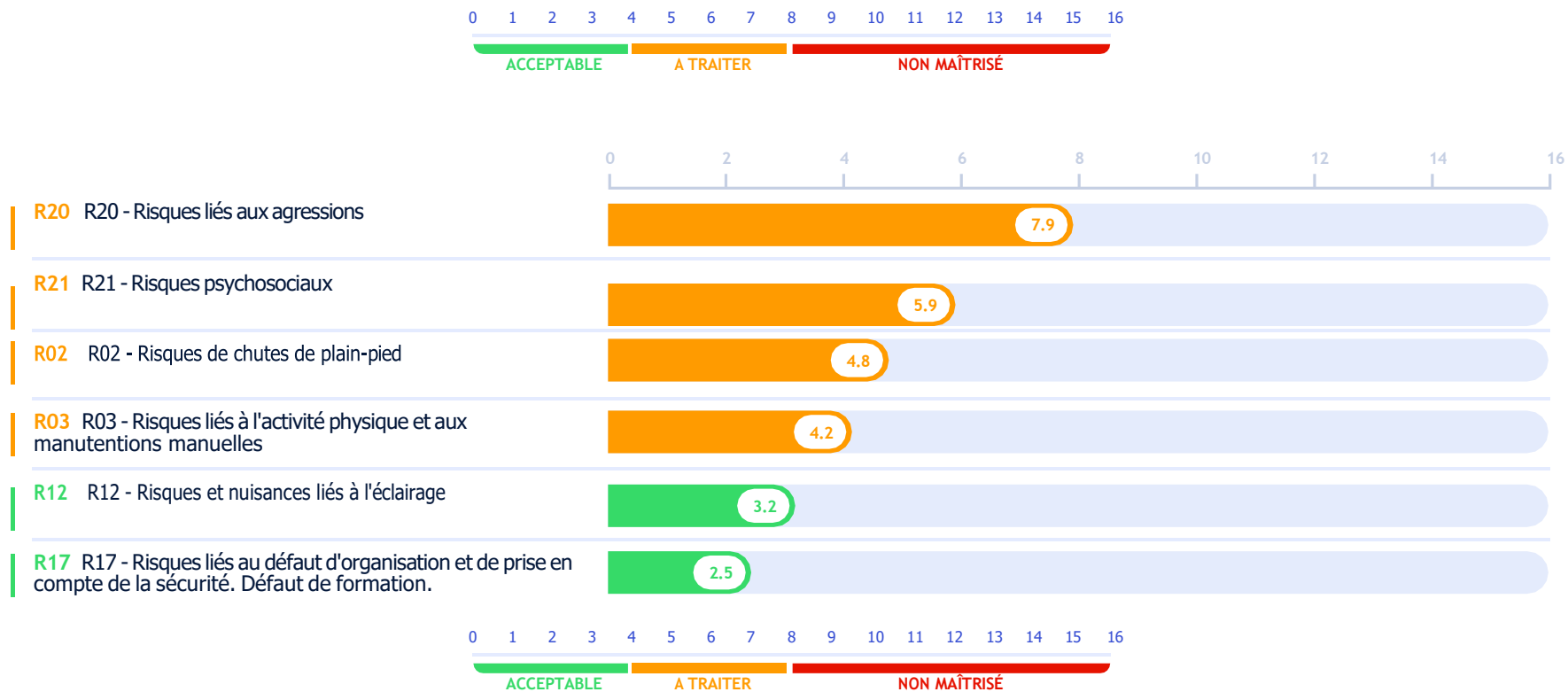
### Actions retenues Unité de travail : Activité d'accompagnement social

RISQUE	ACTIONS RETENUES	PERSONNE RESPONSABLE	BUDGET ESTIMÉ	DATE DE MISE EN PLACE
R17 R17 - Risques liés au défaut d'organisation et de prise en compte de la sécurité. Défaut de formation.	Formation des salariés aux gestes de premiers secours et assurer leur identification dans la structure.		Non renseigné	31/12/2025
R17 R17 - Risques liés au défaut d'organisation et de prise en compte de la sécurité. Défaut de formation.	Mise à disposition d'une trousse de secours spécifique et identification de son emplacement. Identification de la personne chargée de la vérifier et de la réapprovisionner.		Non renseigné	04/04/2024
R21 R21 - Risques psychosociaux	Anticipation des contraintes le plus en amont possible, pour qu'ils puissent les réguler.		Non renseigné	04/04/2024
R21 R21 - Risques psychosociaux	Evaluation régulière de la charge de travail des salariés pour mettre en adéquation les objectifs qui leur ont été fixés et le temps dont ils disposent pour les réaliser, afin de concilier vie professionnelle et vie personnelle. Possibilité d'ajustements, si besoin.	s.claude@apsi.fr	0,00 € TTC	03/04/2024

RISQUE	ACTIONS RETENUES	PERSONNE RESPONSABLE	BUDGET ESTIMÉ	DATE DE MISE EN PLACE
R21 R21 - Risques psychosociaux	Accompagnement à la gestion des émotions.		Non renseigné	04/04/2024
R21 R21 - Risques psychosociaux	Formation des salariés pour qu'ils puissent développer leurs connaissances et acquérir d'autres compétences, utiles pour leur travail.		Non renseigné	04/04/2024
R21 R21 - Risques psychosociaux	Organisation de sensibilisations sur les interactions culturelles des personnes accompagnées.		Non renseigné	04/04/2024
R21 R21 - Risques Psychosociaux	Organisation de temps d'échange en équipe pluridisciplinaire		Non renseigné	04/04/2024
R20 R20 - Risques liés aux agressions	Mise à disposition par la branche, d'une plateforme d'écoute psychologique au 0 805 230 443.		Non renseigné	04/04/2024

## Hiérarchie des risques

### Unité de travail : Activité d'accueil



## Unité de travail : Activité d'accueil

### RISQUE: R20 - Risques liés aux agressions

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
<b>Le salarié accueille une personne agressive.</b>	Lors de la conception et l'aménagement du poste d'accueil, prise en compte du risque d'éventuelles agressions.	ORGANISATION
	Mise en place d'une procédure pour les aider dans la gestion des situations les plus difficiles et éviter les agressions.	ORGANISATION

### RISQUE: R21 - Risques psychosociaux

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
<b>Le salarié accueille une personne mécontente qui formule une réclamation.</b>	Mise en place d'une procédure interne pour aider les salariés à la gestion des situations complexes.	CONTRÔLE
<b>De nombreuses personnes se présentent à la même heure.</b>	Mise en place d'une procédure permettant de gérer les afflux de personnes. Sollicitation, si nécessaire, de personnel en renfort pour l'accueil afin de limiter l'attente.	ORGANISATION
<b>Le salarié assure la sécurité de la structure.</b>	Sécurisation de l'ensemble des accès à l'établissement, hormis celui placé sous la surveillance des salariés.	SECURISATION



### RISQUE: R02 - Risques de chutes de plain-pied

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
Le salarié travaille et circule dans l'espace d'accueil.	Désencombrement des espaces derrière la banque d'accueil, pour faciliter la circulation des salariés et éviter les chutes et les chocs.	EQUIPEMENT

### RISQUE: R03 - Risques liés à l'activité physique et aux manutentions manuelles

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
Le salarié de l'accueil réceptionne des livraisons lourdes.	Achat de chariots de manutention adaptés pour faciliter le rangement et le déplacement des livraisons de consommables.	EQUIPEMENT

### RISQUE: R12 - Risques et nuisances liés à l'éclairage

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
Le salarié travaille dans la zone d'accueil.	Utilisation, si nécessaire, d'une lumière d'appoint.	EQUIPEMENT

**RISQUE: R17 - Risques liés au défaut d'organisation et de prise en compte de la sécurité. Défaut de formation.**

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
<p><b>Le salarié de l'accueil répond, ventile les appels téléphoniques.</b></p>	<p>Adaptation de l'équipement technique aux besoins, tenue à jour de l'annuaire interne. Formation des salariés à ce poste.</p>	<p>ORGANISATION</p>
<p><b>Le salarié reçoit une personne ayant des difficultés d'élocution.</b></p>	<p>Identification, en amont, des situations pouvant concerner des personnes accompagnées parlant peu le français, pour prévoir un accueil spécifique.</p>	<p>ORGANISATION</p>

## PLAN D'ACTION

### Actions retenues Unité de travail : Activité d'accueil

RISQUE	ACTIONS RETENUES	PERSONNE RESPONSABLE	BUDGET ESTIMÉ	DATE DE MISE EN PLACE
R20 R20 - Risques liés aux agressions	La personne chargée de l'accueil demande si le travailleur social référent de la personne à averti de son arrivée. Si oui la personne est autorisée à entrer dans l'établissement. Si cela n'est pas le cas la personne rappelle le travailleur social		Non renseigné	04/04/2024
R21 R21 - Risques psychosociaux	Sécurisation de l'ensemble des accès à l'établissement, hormis celui placé sous la surveillance des salariés.		Non renseigné	04/04/2024
R21 R21 - Risques psychosociaux	Mise en place d'une procédure interne pour aider les salariés à la gestion des situations complexes.		Non renseigné	04/04/2024
R03 R03 - Risques liés à l'activité physique et aux manutentions manuelles	Achat de chariots de manutention adaptés pour faciliter le rangement et le déplacement des livraisons de consommables.		Non renseigné	04/04/2024
R03 R03 - Risques liés à l'activité physique et aux manutentions manuelles	Aménagements adaptés des espaces de travail.		Non renseigné	04/04/2024

RISQUE	ACTIONS RETENUES	PERSONNE RESPONSABLE	BUDGET ESTIMÉ	DATE DE MISE EN PLACE
R03 R03 - Risques liés à l'activité physique et aux manutentions manuelles	Analyse ergonomique du poste de travail pour limiter les contraintes physiques.		Non renseigné	04/04/2024
R03 R03 - Risques liés à l'activité physique et aux manutentions manuelles	Consultation des salariés concernés lors d'une réorganisation et prise en compte de leurs remarques pour limiter leurs contraintes.		Non renseigné	04/04/2024
R02 R02 - Risques de chutes de plain-pied	Nettoyage et dégagement régulier des couloirs et zone d'accueil de tout ce qui encombre.		Non renseigné	04/04/2024

## Hiérarchie des risques

### Unité de travail : Activité d'administration



## Unité de travail : Activité d'administration

### RISQUE: R21 - Risques psychosociaux

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
<b>Le salarié doit interrompre son activité pour traiter une demande urgente.</b>	Favorisation de l'autonomie des salariés pour qu'ils puissent apprécier les urgences, organiser et prioriser leur travail, en respectant les contraintes de leur activité.	MANAGEMENT
<b>Le salarié est confronté à des situations de travail inattendues.</b>	Mise en place, au sein de l'équipe administrative, de partages d'expérience sur les situations sensibles vécues. Identification par l'équipe, des solutions pour anticiper ces situations et les éviter.	ORGANISATION

### RISQUE: R03 - Risques liés à l'activité physique et aux manutentions manuelles

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
<b>Le salarié range et archive des dossiers.</b>	Mise à disposition de rangements en nombre suffisant et réalisation régulière de l'archivage.	EQUIPEMENT

## PLAN D'ACTION

### Actions retenues Unité de travail : Activité d'administration

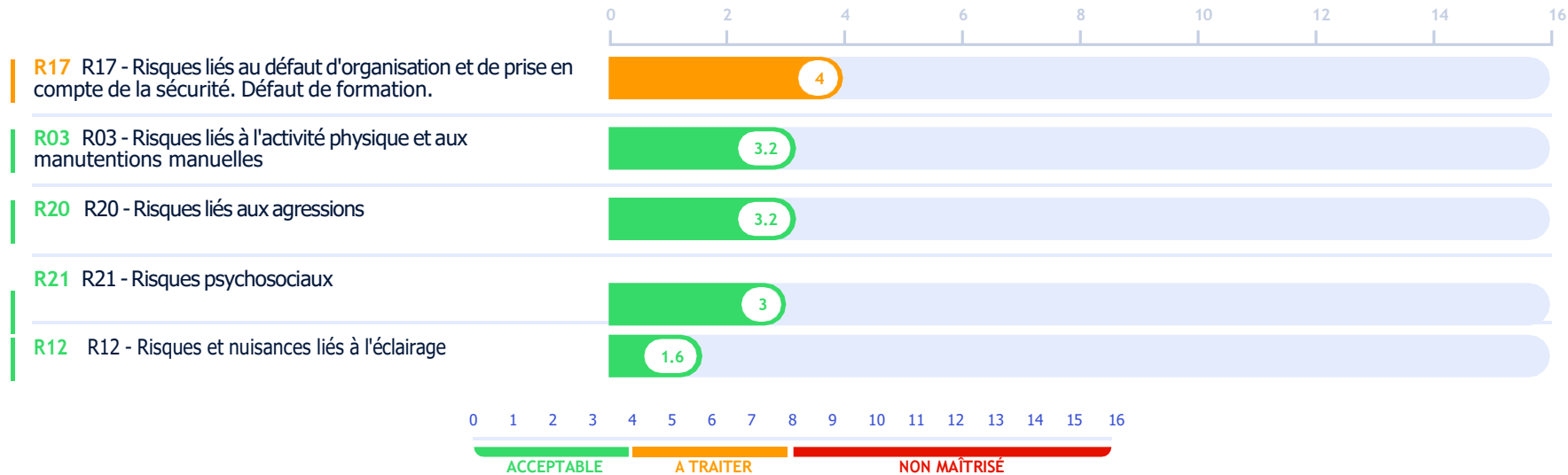
RISQUE	ACTIONS RETENUES	PERSONNE RESPONSABLE	BUDGET ESTIMÉ	DATE DE MISE EN PLACE
R21 R21 - Risques psychosociaux	Favorisation de l'autonomie des salariés pour qu'ils puissent apprécier les urgences, organiser et prioriser leur travail, en respectant les contraintes de leur activité.		Non renseigné	04/04/2024
R21 R21 - Risques psychosociaux	Mise en place, au sein de l'équipe administrative, de partages d'expérience sur les situations sensibles vécues. Identification par l'équipe, des solutions pour anticiper ces situations et les éviter.		Non renseigné	04/04/2024
R07 R07 - Risques liés aux machines et outils à main ( fluide sous pression, vibrations ...)	Sensibilisation des salariés aux risques de blessures lorsqu'ils utilisent du matériel de bureau.		Non renseigné	04/04/2024
R07 R07 - Risques liés aux machines et outils à main ( fluide sous pression, vibrations ...)	Balisage de l'emplacement de la trousse de secours.		Non renseigné	04/04/2024

RISQUE	ACTIONS RETENUES	PERSONNE RESPONSABLE	BUDGET ESTIMÉ	DATE DE MISE EN PLACE
R07 R07 - Risques liés aux machines et outils à main ( fluide sous pression, vibrations ...)	Réapprovisionnement régulier de celle-ci par un salarié identifié.		Non renseigné	04/04/2024
R03 R03 - Risques liés à l'activité physique et aux manutentions manuelles	Adaptation du mobilier (taille, hauteur...) aux tâches effectuées et à la morphologie des salariés.	s.claude@apsi.fr	0,00 € TTC	01/12/2024



## Hiérarchie des risques

### Unité de travail : Activité d'encadrement



## Unité de travail : Activité d'encadrement

**RISQUE: R17 - Risques liés au défaut d'organisation et de prise en compte de la sécurité. Défaut de formation.**

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
L'encadrant reçoit un membre de son équipe en difficulté dans l'exercice de son travail.	Mise à disposition des formations spécifiques pour les encadrants, sur les Risques Psycho-Sociaux, notamment sur le repérage des signaux faibles.	FORMATION

**RISQUE: R03 - Risques liés à l'activité physique et aux manutentions manuelles**

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
Un bureau est attribué au salarié pour son activité dans la structure.	Adaptation de l'environnement du bureau aux conditions et aux exigences des missions de l'encadrant (espace, éclairage naturel, etc...).	ORGANISATION

**RISQUE: R20 - Risques liés aux agressions**

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
Le salarié doit gérer une situation conflictuelle dans son équipe.	Formation de l'encadrant à la gestion des relations conflictuelles au sein de son équipe ou de la structure. Possibilité d'avoir recours à la médiation.	FORMATION

**RISQUE: R21 - Risques psychosociaux**

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
----------------------	----------------------	----------------

<p><b>Le salarié est en contact avec des personnes extérieures à la structure.</b></p>	<p>Transmission des informations utiles à l'encadrant concernant les échanges avec les partenaires et les tutelles pour en assurer la cohérence.</p>	<p>ORGANISATION</p>
<p><b>Le salarié fait face à une période de sur-activité.</b></p>	<p>Identification des périodes de travail en dehors des heures habituelles. Prise en compte de ces temps par la hiérarchie et manifestation de reconnaissance.</p>	<p>ORGANISATION</p>
<p><b>Le salarié participe à l'astreinte.</b></p>	<p>Transmission du planning d'astreinte le plus à l'avance possible, pour favoriser l'équilibre vie privée et vie professionnelle.</p>	<p>ORGANISATION</p>
<p><b>Le salarié fait face à une situation d'urgence.</b></p>	<p>Identification des situations de travail porteuses d'exigences fortes. Mise en place d'un accompagnement et / ou d'une formation des encadrants à ces situations.</p>	<p>ORGANISATION</p>
	<p>Organisation de groupes d'échanges de pratiques spécifiques aux encadrants.</p>	<p>ORGANISATION</p>
	<p>Organisation de réunions de libre expression entre encadrement et direction.</p>	<p>ORGANISATION</p>
<p><b>Le salarié assure le remplacement du directeur.</b></p>	<p>Mise en place d'une organisation, de délégations et de procédures pour assurer la gestion de l'établissement en l'absence du responsable.</p>	<p>ORGANISATION</p>
	<p>Désignation d'un encadrant d'astreinte.</p>	<p>ORGANISATION</p>
<p><b>Le salarié est interpellé par son équipe sur les changements à venir dans l'établissement.</b></p>	<p>Information des encadrants, dans le cadre de réunions organisées par la direction, sur la stratégie et les projets envisagés dans l'établissement. Rédaction et diffusion des comptes rendus de ces réunions auprès des participants et de ceux qui n'ont pas pu y assister.</p>	<p>MANAGEMENT</p>
<p><b>Le salarié souhaite changer l'organisation de son service.</b></p>	<p>Mise à disposition de l'encadrant d'une fiche de fonctions qui précise le périmètre de ses missions et sa délégation de pouvoir.</p>	<p>ORGANISATION</p>
	<p>Mise en place d'un dialogue permanent entre l'encadrement et la direction.</p>	<p>ORGANISATION</p>

<b>On demande au salarié de prendre en charge un nouveau projet.</b>	Identification, dans le cadre de l'entretien professionnel de l'adéquation entre les missions fixées et les compétences nécessaires de l'encadrant.	ORGANISATION
	Prise en compte des besoins de formations dans la cadre du plan de développement des compétences.	ORGANISATION
<b>Le salarié a une amplitude de travail importante.</b>	Mise à disposition des encadrants d'une autonomie suffisante pour organiser et hiérarchiser leurs activités, afin de les réaliser dans le cadre de leurs horaires de travail. Evaluation régulière de leur charge de travail. Réalisation des ajustements si nécessaire. Mise en place des délégations de tâches et des procédures pour assurer leur responsabilité opérationnelle.	ORGANISATION
<b>Le salarié a la responsabilité hiérarchique et fonctionnelle d'une équipe.</b>	Mise en place d'une organisation qui permette d'adapter les ressources humaines (effectif, fonction) aux besoins de l'équipe.	FORMATION
<b>Une situation se présente en dehors des horaires habituels.</b>	Mise à disposition des encadrants, des documents, des outils et des délégations pour répondre aux situations rencontrées lors des astreintes et des gardes.	ORGANISATION
<b>L'encadrant est questionné par son équipe sur un projet dont il n'a pas encore entendu parler.</b>	Organisation de la circulation de l'information vers les encadrants.	ORGANISATION
	Organisation de réunions régulières et systématiques.	ORGANISATION
<b>Le salarié est en contact avec la population accueillie.</b>	Mise en place de formations des encadrants à la spécificité de la population prise en charge (troubles du comportement, handicaps physiques, maladies chroniques...).	FORMATION
<b>Les entretiens individuels d'évaluation font partie des missions du salarié.</b>	Mise en place de groupes d'échanges de pratiques spécifiques aux encadrants.	FORMATION

## RISQUE: R12 - Risques et nuisances liés à l'éclairage

### SITUATION DE TRAVAIL

**Un bureau est attribué au salarié pour son activité dans la structure.**

### MESURE DE PRÉVENTION

Adaptation de l'environnement du bureau aux conditions et aux exigences des missions de l'encadrant (espace, éclairage naturel, etc...).

### TYPE DE MESURE

ORGANISATION

## PLAN D'ACTION

### Actions retenues Unité de travail : Activité d'encadrement

RISQUE	ACTIONS RETENUES	PERSONNE RESPONSABLE	BUDGET ESTIMÉ	DATE DE MISE EN PLACE
R17 R17 - Risques liés au défaut d'organisation et de prise en compte de la sécurité. Défaut de formation.	Mise à disposition des formations spécifiques pour les encadrants, sur les Risques Psycho-Sociaux, notamment sur le repérage des signaux faibles.		Non renseigné	04/04/2024
R21 R21 - Risques psychosociaux	Transmission des informations utiles à l'encadrant concernant les échanges avec les partenaires et les tutelles pour en assurer la cohérence.		Non renseigné	04/04/2024
R21 R21 - Risques psychosociaux	Identification des périodes de travail en dehors des heures habituelles. Prise en compte de ces temps par la hiérarchie et manifestation de reconnaissance.		Non renseigné	04/04/2024
R21 R21 - Risques psychosociaux	Transmission du planning d'astreinte le plus à l'avance possible, pour favoriser l'équilibre vie privée et vie professionnelle.		Non renseigné	04/04/2024
R21 R21 - Risques psychosociaux	Établissement de protocoles de gestion des situations d'urgence afin de les anticiper.		Non renseigné	04/04/2024

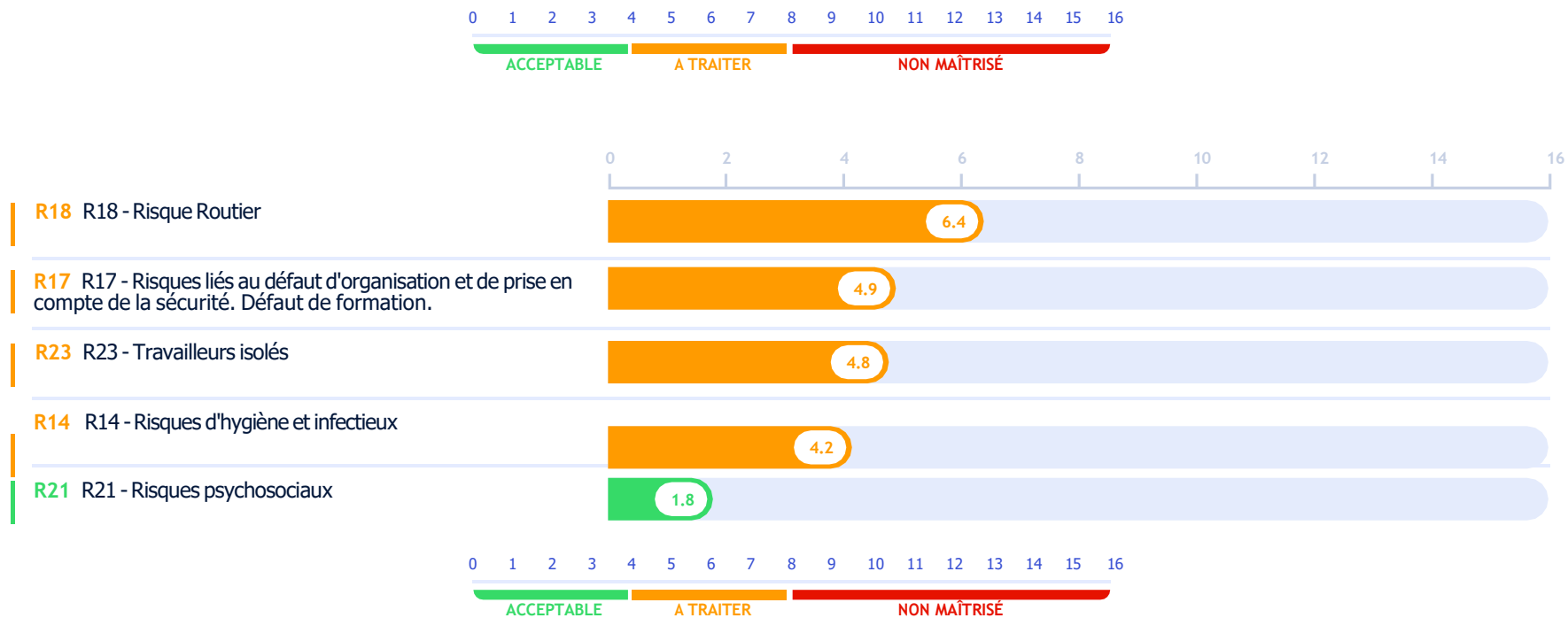
RISQUE	ACTIONS RETENUES	PERSONNE RESPONSABLE	BUDGET ESTIMÉ	DATE DE MISE EN PLACE
R21 R21 - Risques psychosociaux	Information des encadrants, dans le cadre de réunions organisées par la direction, sur la stratégie et les projets envisagés dans l'établissement. Rédaction et diffusion des comptes rendus de ces réunions auprès des participants et de ceux qui n'ont pas pu y assister.		Non renseigné	04/04/2024
R21 R21 - Risques psychosociaux	Formation de l'encadrement à la gestion des priorités et à l'accompagnement du changement.		Non renseigné	04/04/2024
R21 R21 - Risques psychosociaux	Mise à disposition d'une offre de formations spécifiques à l'encadrement.		Non renseigné	04/04/2024
R21 R21 - Risques psychosociaux	Mise à disposition des encadrants d'une autonomie suffisante pour organiser et hiérarchiser leurs activités, afin de les réaliser dans le cadre de leurs horaires de travail. Evaluation régulière de leur charge de travail. Réalisation des ajustements si nécessaire. Mise en place des délégations de tâches et des procédures pour assurer leur responsabilité opérationnelle.		Non renseigné	04/04/2024
R21 R21 - Risques psychosociaux	Mise à disposition des encadrants, des documents, des outils et des délégations pour répondre aux situations rencontrées lors des astreintes et des gardes.		Non renseigné	04/04/2024
R21 R21 - Risques psychosociaux	Mise en place de formations des encadrants à la spécificité de la population prise en charge (troubles du comportement, handicaps physiques, maladies chroniques...).		Non renseigné	04/04/2024

RISQUE	ACTIONS RETENUES	PERSONNE RESPONSABLE	BUDGET ESTIMÉ	DATE DE MISE EN PLACE
R21 R21 - Risques psychosociaux	Mise en place d'un dialogue permanent entre l'encadrement et la direction.	s.claude@apsi.fr	0,00 € TTC	04/04/2024



## Hiérarchie des risques

### Unité de travail : Activité d'intervention à domicile



## Unité de travail : Activité d'intervention à domicile

### RISQUE: R18 - Risque Routier

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
<b>Le salarié se rend chez plusieurs personnes accompagnées éloignées les unes des autres.</b>	Sensibilisation des salariés à l'organisation des visites et déplacements.	FORMATION
	Mise en place d'une autonomie suffisante dans les plannings d'intervention de façon à faire face aux imprévus.	FORMATION

### RISQUE: R17 - Risques liés au défaut d'organisation et de prise en compte de la sécurité. Défaut de formation.

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
<b>Le salarié se rend chez une personne accompagnée.</b>	Organisation des visites avec les renseignements sur l'environnement de la personne accompagnée (adresse précise, code porte, animaux, gardien, ascenseur, etc...).	ORGANISATION
<b>Le salarié est confronté à une urgence vitale pour la personne accompagnée au domicile.</b>	Formation des salariés aux gestes de premiers secours et assurer leur identification dans la structure.	FORMATION
	Mise en place d'une procédure d'urgence notamment les personnes à contacter.	FORMATION

### RISQUE: R23 - Travailleurs isolés

## SITUATION DE TRAVAIL

## MESURE DE PRÉVENTION

## TYPE DE MESURE

**Le salarié intervient dans un  
endroit isolé.**

Mise à disposition des salariés, d'un téléphone portable ou d'un moyen de communication opérationnel, lorsqu'ils travaillent de façon isolée.

EQUIPEMENT

Organisation du travail en binôme, dans le cas de nouvelles personnes accompagnées ou de personnes accompagnées ayant un comportement dangereux ou agressif.

EQUIPEMENT

## RISQUE: R14 - Risques d'hygiène et infectieux

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
<b>Le salarié se rend chez une personne accompagnée.</b>	Sensibilisation du professionnel au risque lié au manque d'hygiène chez la personne accompagnée. Information sur les précautions élémentaires à prendre.	FORMATION
<b>Le salarié se rend chez une personne accompagnée.</b>	Mise à disposition des éléments de protection nécessaires.	EQUIPEMENT
	Fourniture de masques et de gel en période d'épidémie contagieuse.	EQUIPEMENT

## RISQUE: R21 - Risques psychosociaux

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
<b>Le salarié se rend chez plusieurs personnes accompagnées éloignées les unes des autres.</b>	Sensibilisation des salariés à l'organisation des visites et déplacements.	FORMATION
	Mise en place d'une autonomie suffisante dans les plannings d'intervention de façon à faire face aux imprévus.	FORMATION
<b>L'intervenant est confronté à des situations complexes.</b>	Prise de connaissance de la situation en amont de l'intervention.	ORGANISATION
	Soutien par le chef de service, si nécessaire.	ORGANISATION
	Rédaction des comptes rendus après chaque visite, pour une analyse à froid.	ORGANISATION
	Mise en place d'un échange des bonnes pratiques et des retours d'expérience.	ORGANISATION

	Mise en place de binômes pour faire face aux situations difficiles prévisibles (ex : fin de vie, agressivité,...).	ORGANISATION
<b>La personne accompagnée est agressive.</b>	Partage des informations sur les personnes accompagnées au sein de l'équipe et avec les partenaires, notamment dans le cas d'un changement de comportement. Soutien managérial. Accompagnement proposé en cas d'agression (psychologique, dépôt de plainte).	FORMATION
<b>Le salarié souhaite partager sur ses activités.</b>	Organisation régulière de réunions de travail pour permettre aux salariés d'échanger sur leurs pratiques professionnelles.	ORGANISATION
<b>Le salarié a une amplitude de travail importante.</b>	Evaluation régulière de la charge de travail des salariés pour mettre en adéquation les objectifs qui leur ont été fixés et le temps dont ils disposent pour les réaliser, afin de concilier vie professionnelle et vie personnelle. Possibilité d'ajustements, si besoin.	ORGANISATION
<b>Le salarié est confronté à la violence.</b>	Sensibilisation à l'interculturalité, aux troubles du comportement et aux pathologies psychiatriques.	FORMATION
	Sensibilisation / Formations aux spécificités du public accompagné.	FORMATION
<b>Le salarié accompagne une personne étrangère.</b>	Organisation de sensibilisations sur les interactions culturelles des personnes accompagnées.	ORGANISATION
<b>Le salarié fait face à des situations à forte charge émotionnelle.</b>	Mise à disposition de l'intervention d'un psychologue sur site, le cas échéant.	FORMATION

## PLAN D'ACTION

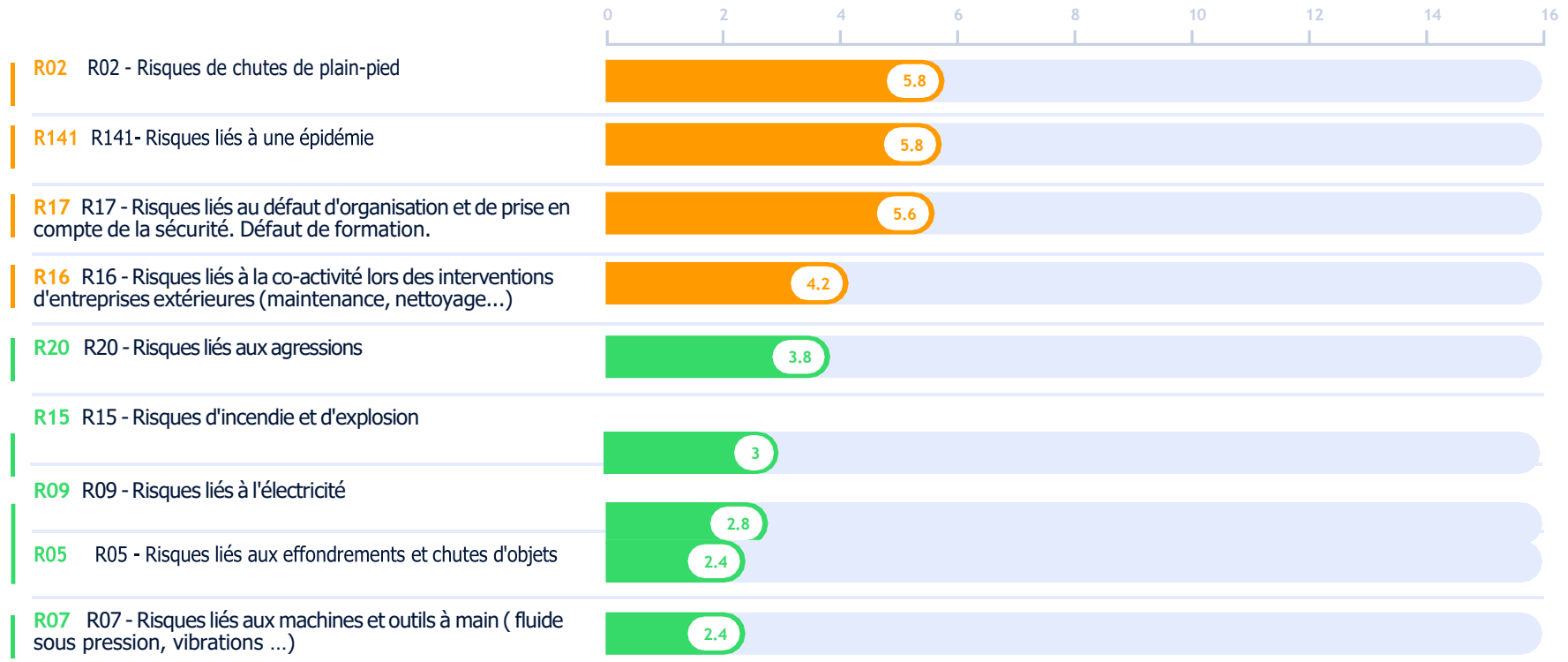
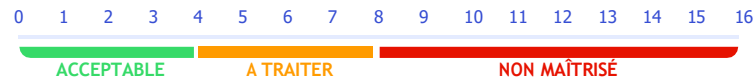
### Actions retenues Unité de travail : Activité d'intervention à domicile

RISQUE	ACTIONS RETENUES	PERSONNE RESPONSABLE	BUDGET ESTIMÉ	DATE DE MISE EN PLACE
R18 R18 - Risque Routier	Diffusion d'une procédure d'organisation des visites pour limiter les déplacements.		Non renseigné	04/04/2024
R17 R17 - Risques liés au défaut d'organisation et de prise en compte de la sécurité. Défaut de formation.	Organisation des visites avec les renseignements sur l'environnement de la personne accompagnée (adresse précise, code porte, animaux, gardien, ascenseur, etc...).		Non renseigné	04/04/2024
R14 R14 - Risques d'hygiène et infectieux	Sensibilisation du professionnel au risque lié au manque d'hygiène chez la personne accompagnée. Information sur les précautions élémentaires à prendre.		Non renseigné	04/04/2024
R21 R21 - Risques psychosociaux	Réorganisation potentielle de l'activité au sortir d'une situation difficile.		Non renseigné	04/04/2024
R21 R21 - Risques psychosociaux	Partage des informations sur les personnes accompagnées au sein de l'équipe et avec les partenaires, notamment dans le cas d'un changement de comportement. Soutien managérial. Accompagnement proposé en cas d'agression (psychologique, dépôt de plainte).		Non renseigné	04/04/2024

RISQUE	ACTIONS RETENUES	PERSONNE RESPONSABLE	BUDGET ESTIMÉ	DATE DE MISE EN PLACE
R21 R21 - Risques psychosociaux	Evaluation régulière de la charge de travail des salariés pour mettre en adéquation les objectifs qui leur ont été fixés et le temps dont ils disposent pour les réaliser, afin de concilier vie professionnelle et vie personnelle. Possibilité d'ajustements, si besoin.		Non renseigné	04/04/2024
R21 R21 - Risques psychosociaux	Organisation de sensibilisations sur les interactions culturelles des personnes accompagnées.		Non renseigné	04/04/2024
R23 R23 - Travailleurs isolés	Sensibilisation des salariés au risque lié au travail isolé. Vérification de la possibilité de téléphoner en cas d'urgence. Le cas échéant, organisation d'un système permettant d'alerter, de situer le travailleur isolé et d'intervenir dans les plus brefs délais.		Non renseigné	04/04/2024
R21 R21 - Risques psychosociaux	Sensibilisation des salariés à l'organisation des visites et déplacements.	s.claude@apsi.fr	0,00 € TTC	04/04/2024

## Hiérarchie des risques

### Unité de travail : Risques généraux communs







## Unité de travail : Risques généraux communs

### RISQUE: R02 - Risques de chutes de plain-pied

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
Le salarié se déplace au sein de la structure.	Nettoyage et dégagement régulier des couloirs, de tout ce qui encombre.	ENTRETIEN

### RISQUE: R141- Risques liés à une épidémie

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
Le salarié est au contact de la famille d'un bénéficiaire lors d'une épidémie.	Sensibilisation des salariés au risque infectieux et notamment au risque d'épidémie, à son mode de contamination et à ses conséquences collectives et individuelles.	FORMATION
	Mise à disposition des salariés des règles et les moyens de prévention et de protection adaptés, notamment en cas d'épidémie.	FORMATION
Le salarié est au contact de la famille d'une personne accompagnée lors d'une épidémie.	Information auprès des personnes accompagnées et de leurs familles, des mesures mises en place au sein de la structure.	ORGANISATION
Les locaux présentent un risque infectieux pour le salarié.	Mise en place d'un nettoyage renforcé des locaux et matériels utilisés par les salariés. Apport d'un soin particulier aux locaux exposés aux contacts avec l'extérieur (accueil, zones visiteurs...), plus particulièrement en cas d'épidémie. Contrôle de l'effectivité de cette mesure.	ENTRETIEN
Le salarié est en contact avec un public sensible.	Information des salariés des mesures organisationnelles adaptées au risque infectieux mises en place par l'entreprise : visioconférences, télétravail, reports et annulations de manifestations... Respect des mesures mises en place.	FORMATION

<b>Le salarié manipule des matériels, du courrier... venant de l'extérieur ou qui lui ont été transmis par un collègue.</b>	Mise à disposition en permanence dans les locaux sanitaires, de savon, serviettes jetables ou sèche-mains.	ORGANISATION
	Mise à disposition, sur les postes de travail, de bouteilles de gel hydroalcoolique.	ORGANISATION
	Mise à disposition de désinfectant ménager pour les surfaces et matériels.	ORGANISATION
	Equiperment des véhicules avec des bouteilles de gel hydroalcoolique ou, à défaut, d'une bonbonne d'eau avec un robinet et du savon liquide.	ORGANISATION
<b>Le salarié est en contact avec des agents infectieux.</b>	Mise en application des protocoles et gestes barrière.	ORGANISATION

**RISQUE: R17 - Risques liés au défaut d'organisation et de prise en compte de la sécurité. Défaut de formation.**

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
<b>Le salarié bénéficie d'une formation hygiène de vie.</b>	Sensibilisation des salariés sur les risques liés aux addictions	ORGANISATION
<b>Le salarié bénéficie d'une formation.</b>	Archivage des traces écrites des formations à la sécurité au travail. Signature d'une attestation par le salarié qui a reçu la formation.	ORGANISATION
<b>Le salarié a accès à l'affichage obligatoire.</b>	Réalisation de l'affichage obligatoire dans l'établissement.	ORGANISATION
<b>Les salariés sont souvent absents.</b>	Analyses des causes de l'absentéisme dans des conditions à définir dans la structure.	ORGANISATION

<b>Les salariés sont souvent absents.</b>	Mise en place de mesures de prévention des risques d'usure professionnelle et d'absence pour raison de santé : tutorat, mobilité professionnelle, formations, VAE, GPEC...	ORGANISATION
<b>Un salarié sur un poste à risque particulier doit passer sa visite médicale obligatoire.</b>	Organisation des convocations avec le service de santé au travail.	ORGANISATION
<b>Un salarié accompagne un résident en dehors de la structure.</b>	Définition d'une procédure reprenant les règles et responsabilités des salariés en cas d'accompagnement d'un bénéficiaire en dehors de l'établissement. Contrôle de l'application de celle-ci à chaque sortie par le salarié.	ORGANISATION
<b>Un salarié est désigné comme référent sécurité.</b>	Désignation, conformément à la réglementation, d'un salarié "réfèrent" en santé sécurité au travail, et identification par tous. A défaut, sollicitation des services de santé au travail. A défaut un IPRP figurant sur les listes de la DIRECCTE ou de l'ANACT.	ORGANISATION
<b>La structure applique les consignes de sécurité.</b>	Renseignement correct du registre de sécurité incendie. Regroupement avec l'ensemble des documents et procédures santé et sécurité de la structure. Rangement dans un endroit facilement accessible et nomination d'une personne en charge de son suivi. Contrôle du respect de toutes les exigences réglementaires en matière de sécurité : contrôles, habilitations...	ORGANISATION

**RISQUE: R16 - Risques liés à la co-activité lors des interventions d'entreprises extérieures (maintenance, nettoyage...)**

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
<b>Une entreprise extérieure intervient dans la structure.</b>	Sécurisation et balisage des zones d'intervention des entreprises extérieures pouvant engendrer des risques pour les salariés. Contrôle du respect de ces zones par les salariés.	SECURISATION
<b>Une entreprise extérieure intervient dans la structure.</b>	Réalisation d'une analyse des risques avant toute intervention de courte durée d'entreprises extérieures ou de travaux. Mise en place de mesures de sécurité avec l'entreprise Protocole de gestion des risques liés à la co-activité .	SECURISATION

## RISQUE: R20 - Risques liés aux agressions

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
<b>Le salarié est en relation verbale et / ou physique avec des visiteurs.</b>	Mise en place une procédure d'alerte pour qu'un salarié en difficulté puisse demander l'aide du service sécurité.	SECURISATION
<b>Le salarié est en relation verbale et / ou physique avec la population accueillie.</b>	Identification des situations pouvant générer des risques d'agressivité de la part des usagers et de leurs familles. Mise en place de mesures pour gérer ces situations.	ORGANISATION
	Mise en place de formations à la prise en charge de publics spécifiques.	ORGANISATION

## RISQUE: R15 - Risques d'incendie et d'explosion

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
Un départ de feu intervient dans la structure.	Vérification de la réalisation des deux exercices d'évacuation annuels prévus par le Code du travail. La sécurité des usagers des structures dépend de la bonne réaction des salariés et donc de leur formation.	CONTRÔLE
Un départ de feu intervient dans la structure.	Équipement de l'établissement avec un nombre suffisant d'extincteurs, conformément à la réglementation ERP. Identification correcte.	EQUIPEMENT
Un départ de feu intervient dans la structure.	Mise en conformité des escaliers avec la réglementation applicable dans l'établissement.	EQUIPEMENT
Un départ de feu intervient dans la structure.	Affichage des procédures de sécurité, d'alerte et de secours. Sensibilisation des salariés.	ORGANISATION
La commission de sécurité ERP demande une révision des cheminements d'évacuation.	Traitement systématique et rapide des remarques des contrôles de la commission sécurité des Etablissements Recevant du Public (ERP).	EQUIPEMENT
La bouilloire d'un salarié est restée allumée toute la nuit.	Mise en place d'une consigne pour limiter la présence dans la structure, d'équipements électriques non contrôlés et non sécurisés.	ORGANISATION
Un départ de feu intervient dans la structure.	Formation des salariés à l'utilisation des moyens de lutte contre le feu.	FORMATION
Un départ de feu intervient dans la structure.	Formation des salariés à la sécurité incendie et aux gestes de premiers secours. Mise en place de formations de recyclage pour les salariés précédemment formés.	FORMATION

## RISQUE: R09 - Risques liés à l'électricité

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
<b>Le salarié manipule des matériels électriques filaires.</b>	Maintien des câbles d'alimentation du matériel en bon état.	SECURISATION
<b>Le salarié manipule des matériels électriques.</b>	Information des salariés sur le risque électrique.	FORMATION

## RISQUE: R06- Risques liés aux circulations dans l'entreprise

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
<b>Le salarié se déplace sur des voies de circulation dans l'enceinte de l'établissement (voies d'accès, parking...).</b>	Identification visible, dans le parking, des zones et des sens de circulation des véhicules à l'aide d'un marquage au sol.	SECURISATION
<b>Le salarié se déplace sur des voies de circulation au sein de la structure.</b>	Identification correcte des zones de stationnement à l'aide d'un marquage au sol.	SECURISATION
<b>Un véhicule de livraison arrive dans l'établissement.</b>	Identification claire du cheminement des véhicules de livraison vers la zone de livraison et de la zone de livraison elle-même.	SECURISATION
	Information des chauffeurs.	SECURISATION

## RISQUE: R19 - Rayonnements ionisants et non ionisants

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
<b>Le salarié utilise des outils numériques.</b>	Réaliser les communications à l'aide d'un casque ou d'un kit piéton et choix d'un téléphone avec un petit DAS (Débit d'Absorption Spécifique).	SECURISATION
<b>Le salarié utilise des outils numériques.</b>	Installation des bornes wifi en hauteur et le plus loin possible des postes de travail. Si besoin, réalisation, par une personne compétente, de l'évaluation des valeurs d'exposition. Mise en place des actions correctrices si les seuils définis par le code du travail sont atteints (voir INRS ED4207 rubrique pilotage).	SECURISATION



## RISQUE: R14 - Risques d'hygiène et infectieux

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
<b>Le salarié est en contact avec une population à risque de contagion.</b>	Mise en place d'un protocole d'hygiène au sein de la structure (lavage ou désinfection des mains, nettoyage des locaux...). Communication aux salariés.	ORGANISATION
	Contrôle par la médecine du travail du fait que les salariés soient à jour de leurs vaccins obligatoires.	ORGANISATION
<b>Un salarié est sensible aux acariens.</b>	Entretien et nettoyage régulier de tous les locaux utilisés par les salariés.	ENTRETIEN
<b>Un salarié prend son repas sur place.</b>	Entretien et nettoyage quotidien du local disponible pour les salariés qui déjeunent sur place, par le personnel d'entretien.	ENTRETIEN
<b>Les locaux présentent un risque infectieux pour le salarié.</b>	Organisation de l'entretien et, d'une désinfection régulière des équipements mis à disposition des salariés.	ORGANISATION
<b>Le salarié est en contact avec des agents infectieux.</b>	Mise à disposition des salariés d'un vestiaire fermant à clef et permettant si besoin de séparer les vêtements propres des tenues de travail sales. (CT Article R4228-6) (voir ED950 INRS).	EQUIPEMENT

## RISQUE: R13 - Risques liés aux écrans

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
<b>Le salarié travaille devant son ordinateur.</b>	Installation des ordinateurs de façon à limiter les éblouissements.	SECURISATION
	Mise à disposition de stores ou de rideaux pour éviter les reflets (voir note réglementaire rubrique pilotage).	SECURISATION
<b>Le salarié travaille devant son ordinateur.</b>	Formation des salariés au risque lié au travail sur écran afin qu'ils règlent confortablement leur poste de travail : hauteur du siège, hauteur de l'écran, aménagement et rangement du bureau...	FORMATION
<b>Le salarié travaille assis à son bureau.</b>	Mise à disposition de sièges réglables en hauteur et inclinaison et adaptés à la morphologie (taille et poids) de chaque salarié.	EQUIPEMENT

## RISQUE: R18 - Risque Routier

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
<b>Le salarié circule sur la voie publique.</b>	Sensibilisation des salariés au risque d'accident pendant le trajet en transports en commun.	FORMATION
<b>Le salarié circule sur la voie publique.</b>	Sensibilisation des salariés aux risques de la route sur le trajet domicile-travail.	FORMATION
<b>Le salarié se déplace pour effectuer une mission dans le cadre de son travail.</b>	Mise en place de sensibilisations au risque routier en mission, par exemple mettre en place une charte des bons comportements au volant.	FORMATION
<b>Le salarié accompagne en voiture un bénéficiaire.</b>	Contrôle périodique de la validité du permis de conduire des salariés amenés à conduire un véhicule dans le cadre de leur travail.	CONTRÔLE
<b>Le salarié se rend à une réunion d'une instance départementale avec la voiture de service.</b>	Sensibilisation des salariés sur la nécessité de bien entretenir le véhicule mis à sa disposition.	FORMATION
	Vérification régulière, par l'intéressé, de l'état et de la conformité des équipements (système de sécurité, matériels nécessaires en cas de panne ou d'accident, ceinture de sécurité, équipement d'hiver...), ainsi que du bon état de marche du véhicule (carnet d'entretien à jour, système de freinage, pneumatiques en bon état et adaptés à l'utilisation prévue).	FORMATION
<b>L'activité du salarié comprend de nombreux trajets en voiture.</b>	Mise à disposition d'un véhicule conforme et adapté aux trajets.	ORGANISATION

## RISQUE: R01 - Risques de chutes de hauteur

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
Le salarié est amené à circuler dans les parties communes à l'intérieur de tout l'établissement (couloir, escalier, etc.).	Éclairage suffisant des escaliers.	ENTRETIEN
	Changement des ampoules rapidement en cas de besoin.	ENTRETIEN
Le salarié est amené à circuler dans les parties communes à l'intérieur de tout l'établissement (couloir, escalier, etc.).	Installation d'au moins une rampe pour éviter les chutes. Sensibilisation des salariés à la nécessité de tenir la rampe dans les escaliers.	EQUIPEMENT
Le salarié est amené à circuler dans les parties communes à l'intérieur de tout l'établissement (couloir, escalier, etc.).	Réparation des escaliers dont les marches sont usées.	ENTRETIEN
	Installation de nez de marches antidérapants.	ENTRETIEN

## RISQUE: R12 - Risques et nuisances liés à l'éclairage

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
Le salarié est amené à circuler dans les parties communes à l'intérieur de tout l'établissement (couloir, escalier, etc.).	Éclairage suffisant des escaliers.	ENTRETIEN
	Changement des ampoules rapidement en cas de besoin.	ENTRETIEN
L'éclairage des locaux n'est pas adapté à l'activité réalisée par le salarié.	Mise en place d'un nombre suffisant de sources lumineuses pour éclairer correctement les postes de travail des salariés (250 lux.minimum).	EQUIPEMENT

## RISQUE: R10 - Risques liés aux ambiances thermiques

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
<b>Un salarié travaille dans un local avec une ventilation mécanique.</b>	Contrôle et entretien annuel des systèmes de ventilation pour qu'ils restent conformes aux caractéristiques de fonctionnement définies lors de leur installation (voir Code du Travail R4222-1 à R4222-17 et rubrique pilotage). Contrôle et remise en état après chaque signalement.	CONTRÔLE
<b>Le salarié est exposé à des températures inférieures aux températures habituelles.</b>	Mise en place dans les locaux d'un système de chauffage adapté aux tâches effectuées : activité physique réduite, moyenne, intense (Entre 15 et 24 degrés) (voir rubrique pilotage INRS ED 950 et Code du travail art. R. 4223-13 à 15).	EQUIPEMENT
	Mise en place de radiateurs d'appoint homologués NF, si nécessaire.	EQUIPEMENT
<b>Le salarié est exposé à des températures excessives supérieures aux températures habituelles.</b>	Adaptation de l'organisation du travail en cas de fortes chaleurs : lieux de pause climatisés, zones ventilées, fourniture d'eau. (Voir rubrique pilotage INRS ED 950 et Code du travail art. R. 4223-13 à 15).	ORGANISATION
	Installation de pare-soleil sur les fenêtres exposées.	ORGANISATION
	Limitation des expositions extérieures au soleil.	ORGANISATION
	Contrôle de la propreté des points d'eau.	ORGANISATION

## PLAN D'ACTION

### Actions retenues Unité de travail : Risques généraux communs

RISQUE	ACTIONS RETENUES	PERSONNE RESPONSABLE	BUDGET ESTIMÉ	DATE DE MISE EN PLACE
R02 R02 - Risques de chutes de plain-pied	Espace de rangement à disposition pour éviter tout risque d'encombrement		Non renseigné	04/04/2024
R141 R141- Risques liés à une épidémie	Information auprès des personnes accompagnées et de leurs familles, des mesures mises en place au sein de la structure.		Non renseigné	04/04/2024
R141 R141- Risques liés à une épidémie	Mise en place d'un nettoyage renforcé des locaux et matériels utilisés par les salariés. Apport d'un soin particulier aux locaux exposés aux contacts avec l'extérieur (accueil, zones visiteurs...), plus particulièrement en cas d'épidémie. Contrôle de l'effectivité de cette mesure.		Non renseigné	04/04/2024
R141 R141- Risques liés à une épidémie	Information des salariés sur la procédure mise en place en cas de détection d'un risque infectieux dans la structure. Respect de cette procédure. Mise en place immédiate des mesures de protection prévues par la procédure.		Non renseigné	04/04/2024
R141 R141- Risques liés à une épidémie	Mise à disposition des moyens techniques, matériels et humains suffisants.		Non renseigné	04/04/2024

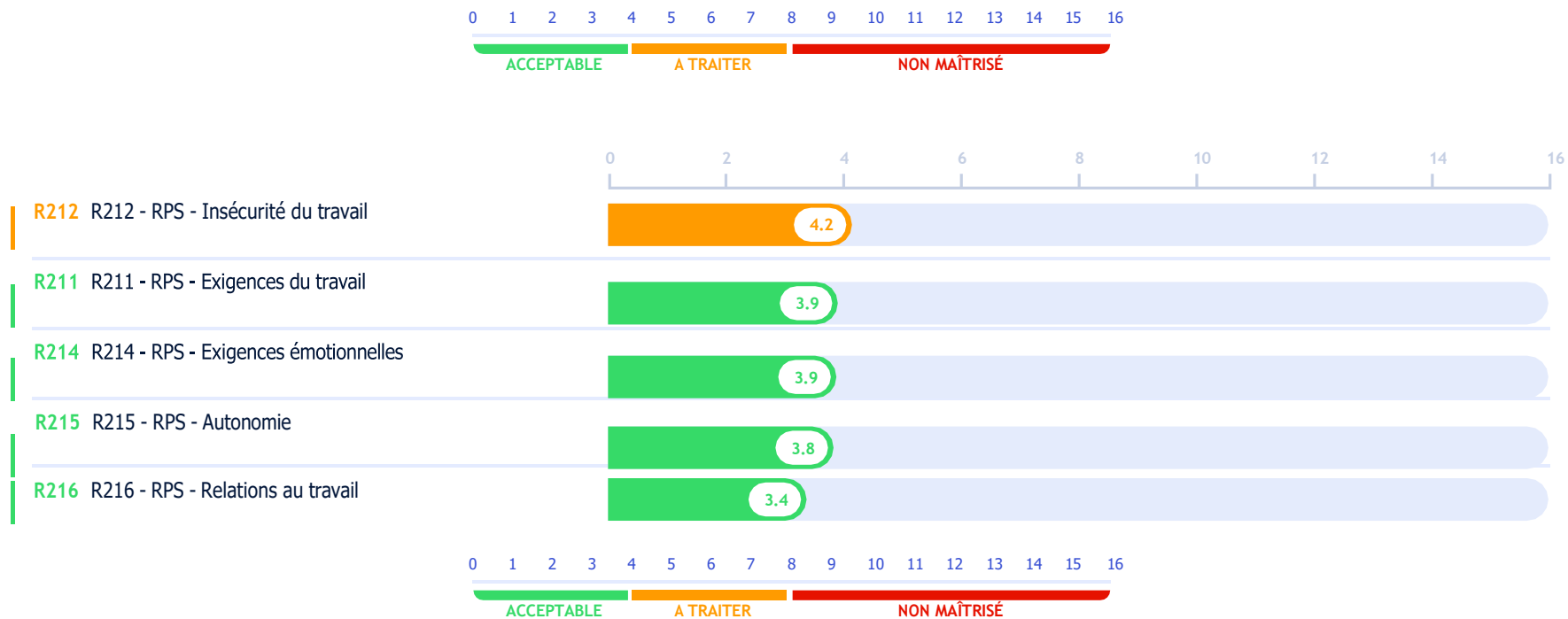
RISQUE	ACTIONS RETENUES	PERSONNE RESPONSABLE	BUDGET ESTIMÉ	DATE DE MISE EN PLACE
R17 R17 - Risques liés au défaut d'organisation et de prise en compte de la sécurité. Défaut de formation.	Quand la taille de la structure le permet, formation et mise en place d'un ou plusieurs Sauveteurs Secouristes du Travail. Mise à disposition à ces SST d'un moyen de contact personnalisé et connu des autres salariés.	s.claude@apsi.fr	Non renseigné	31/12/2026
R17 R17 - Risques liés au défaut d'organisation et de prise en compte de la sécurité. Défaut de formation.	Lors de l'intégration des nouveaux salariés, organisation d'une formation à la sécurité et aux règles de sécurité dans la structure.	s.claude@apsi.fr	Non renseigné	31/12/2026
R17 R17 - Risques liés au défaut d'organisation et de prise en compte de la sécurité. Défaut de formation.	Réalisation de l'affichage obligatoire dans l'établissement.		Non renseigné	31/12/2024
R17 R17 - Risques liés au défaut d'organisation et de prise en compte de la sécurité. Défaut de formation.	Définition d'une procédure reprenant les règles et responsabilités des salariés en cas d'accompagnement d'un bénéficiaire en dehors de l'établissement. Contrôle de l'application de celle-ci à chaque sortie par le salarié.		Non renseigné	31/12/2024



RISQUE	ACTIONS RETENUES	PERSONNE RESPONSABLE	BUDGET ESTIMÉ	DATE DE MISE EN PLACE
R17 R17 - Risques liés au défaut d'organisation et de prise en compte de la sécurité. Défaut de formation.	Formation des salariés concernés aux gestes de premiers secours.	s.claude@apsi.fr	Non renseigné	31/12/2026
R17 R17 - Risques liés au défaut d'organisation et de prise en compte de la sécurité. Défaut de formation.	Mise en place d'une sensibilisation à propos des possibles mauvaises interprétations des écrits.		Non renseigné	31/12/2026
R16 R16 - Risques liés à la co-activité lors des interventions d'entreprises extérieures (maintenance, nettoyage...)	Sécurisation et balisage des zones d'intervention des entreprises extérieures pouvant engendrer des risques pour les salariés. Contrôle du respect de ces zones par les salariés.		Non renseigné	04/04/2024

## Hiérarchie des risques

### Unité de travail : Risques psychosociaux communs



## Unité de travail : Risques psychosociaux communs

### RISQUE: R212 - RPS - Insécurité du travail

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
Un salarié exprime à sa hiérarchie une crainte sur l'évolution de son emploi.	Communication sur l'évolution du secteur d'activité, sur la situation de l'établissement et sur les réorganisations éventuelles.	FORMATION
Un salarié est en risque d'inaptitude	Mise en place d'un référent handicap.	ORGANISATION
	Travail avec le service de santé au travail (SPSTI) sur la prévention de la désinsertion (analyse de poste, entretien de pré-reprise...).	ORGANISATION

### RISQUE: R211 - RPS - Exigences du travail

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
Le salarié est concerné par un changement d'organisation.	Mise en place de mesures d'accompagnement du changement, individuelles ou collectives (formation, notamment groupes de parole) en tenant compte, dans le choix des mesures, de la nature du changement ponctuel, court terme, structurel, majeur... Prise en compte des évolutions récurrentes qui peuvent apparaître comme mineures.	FORMATION
Un salarié a besoin d'un renseignement, une aide.	Organisation de l'accueil et du parcours d'intégration des nouveaux salariés.	MANAGEMENT
Le salarié souhaite savoir quand et comment la charge de travail est évaluée.	Information des salariés sur les missions qui leur sont confiées et les critères d'évaluation de la charge de travail. Intégration d'échanges sur ces points au sein de l'équipe et / ou lors d'échanges individuels.	FORMATION
Le salarié travaille avec des missions définies.	Rédaction et communication des fiches de poste à chaque salarié.	MANAGEMENT

	Mise en cohérence et adaptation du travail demandé, avec les activités définies dans la fiche de poste.	MANAGEMENT
<b>Un nouveau salarié est embauché.</b>	Accompagnement des nouveaux salariés par un tutorat pédagogique associant professionnalisation et expérience.	FORMATION
	Mise en place pour les salariés d'un temps d'accueil pour expliquer le fonctionnement de l'établissement.	FORMATION
<b>Le salarié a des horaires atypiques ou irréguliers.</b>	Prise en compte, dans la mesure du possible et la dans le respect de la continuité d'accompagnement, des contraintes de la vie privée des salariés dans l'organisation du travail et la mise en place des plannings. Dans la mesure du possible, apporter des modifications de planning permettant de prendre en compte les évolutions de la vie privée.	ENVIRONNEMENT
<b>Le salarié absent pour une durée prolongée est remplacé.</b>	Adaptation de l'organisation du travail avec des solutions de remplacement sous l'égide du management de proximité, en cas d'absence prolongée et programmée d'un salarié.	ORGANISATION
<b>Un salarié doit être remplacé en urgence.</b>	Mise en place d'une organisation permettant le remplacement impromptu d'un salarié absent.	ORGANISATION
	Organisation des plannings en concertation avec les salariés pour permettre des conditions de remplacement interne.	ORGANISATION
<b>Le salarié demande une modification temporaire de son activité et / ou de son emploi du temps pour des raisons personnelles.</b>	Anticipation des demandes de modification de planning et de l'organisation du travail des salariés, en cas d'imprévu personnel.	ORGANISATION
<b>Le salarié demande à réaliser une formation pour accroître ses compétences.</b>	Identification des besoins de formation du personnel lors des entretiens professionnels.	FORMATION

	Analyse des demandes de formations faites par les salariés.	FORMATION
	Information des salariés sur l'accès aux formations, en fonction des besoins de l'activité.	FORMATION
<b>Le salarié utilise un nouveau dispositif digital.</b>	Organisation de la formation et de l'accompagnement des salariés à l'utilisation des nouveaux outils et logiciels de l'établissement.	ORGANISATION
<b>Un salarié constate un dysfonctionnement réel ou potentiel.</b>	Prévoir, lors des réunions d'équipe, un temps d'échange sur les dysfonctionnements éventuels.	ORGANISATION
<b>Un salarié réalise une mission dans une contrainte de temps inadéquate.</b>	Évaluation, avec les salariés, du temps de réalisation des différentes étapes concourant à la réalisation des missions. Adaptation de l'organisation, au temps nécessaire pour la réalisation de la mission.	MANAGEMENT
<b>Le salarié ne dispose pas du matériel nécessaire et adapté pour réaliser son activité.</b>	Analyse des besoins des salariés pour réaliser les missions qui leur sont confiées.	MANAGEMENT
	Mise à disposition des salariés, de ressources et moyens pour réaliser les missions qui leur sont confiées.	MANAGEMENT
<b>Le salarié remplace un collègue absent.</b>	Identification des compétences / diplômes / qualifications requis des salariés, hors de leur cœur de métier. Utilisation de ces compétences / diplômes / qualifications lors du remplacement d'un salarié absent.	MANAGEMENT
<b>Une augmentation des absences est observée.</b>	Suivi, sur un tableau de bord, des absences, quelles qu'en soient les causes . Identification et analyse des différentes causes avec le management de proximité et mise en place de mesures de prévention. Réalisation de diagnostics ciblés. Identification et proposition de solutions individuelles pour chaque professionnel présentant un absentéisme anormal. Analyse et prévention des absences pour raisons de santé.	ORGANISATION

**Une réflexion globale sur la prévention des RPS est envisagée / actualisée dans la structure.**

Consultation des instances représentatives du personnel (CSE, représentant de proximité...) voir fiche dans la fonction "pilotage" de G2P.

MANAGEMENT

**RISQUE: R214 - RPS - Exigences émotionnelles**

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
<b>Le salarié est confronté à un public sensible.</b>	Formation des salariés à la gestion des situations sensibles pour apprendre à gérer les conflits.	FORMATION
	Mise en place d'une procédure interne pour accompagner les salariés victimes d'une agression. Mise en place d'un entretien systématique avec les salariés concernés, par le manager de proximité, dans le but d'apporter un soutien psychologique.	FORMATION
<b>Un salarié est menacé par un usager en dehors de son travail.</b>	Information des salariés sur la nécessité de signaler toute menace ou agression, en lien avec leur activité professionnelle, en dehors de leur travail. Mise en place d'un suivi de ces événements. Mise en oeuvre des actions de soutien qui en découlent et accompagnement dans les démarches.	FORMATION
<b>Le salarié est exposé dans son travail à une charge émotionnelle intense.</b>	Mise en place d'une procédure pour accompagner spécifiquement les salariés exposés à une charge émotionnelle intense dans une approche préventive et curative. Mise en place d'un dialogue avec l'encadrement de proximité.	ORGANISATION
<b>Le salarié est confronté à une situation grave, à gérer dans l'urgence.</b>	Mise en place de procédures d'appui managérial.	FORMATION
<b>Un salarié se dit victime de harcèlement.</b>	Mise en place d'une procédure et d'une organisation pour la prise en charge des salariés subissant un harcèlement dans l'établissement.	ORGANISATION

	Mise en place d'un référent harcèlement (CT. art. L. 1153-5-1 voir rubrique "Pilotage" dans G2P).	ORGANISATION
<b>Un salarié veut savoir qui est le référent harcèlement.</b>	Mise en place d'un affichage obligatoire concernant le harcèlement sexuel, dans les lieux de travail et dans les locaux où ont lieu les embauches. Contrôle du fait que cet affichage explicite clairement les sanctions applicables, les actions contentieuses civiles et pénales en matière de harcèlement sexuel et les coordonnées des autorités et services compétents. Mentions obligatoires dans le règlement intérieur.	ORGANISATION

**RISQUE: R215 - RPS - Autonomie**

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
<b>Le salarié doit souvent interrompre son activité.</b>	Mise en place, pour les salariés, d'une marge d'autonomie pour gérer leurs missions dans le respect du cadre fixé par l'encadrement de proximité.	ORGANISATION
	Favorisation des échanges sur l'organisation du travail et clarification éventuelle des priorités avec l'encadrement.	ORGANISATION
<b>Le salarié souhaite s'isoler pour réaliser une activité exigeant de la concentration.</b>	Planification, par les salariés, de leur activité et de leurs rendez-vous pour ne pas qu'ils soient interrompus dans leur travail.	ORGANISATION
	Possibilité pour un salarié de s'isoler et / ou de ne pas être dérangé.	ORGANISATION

**RISQUE: R216 - RPS - Relations au travail**

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
----------------------	----------------------	----------------

<b>Le salarié travaille dans une équipe et / ou participe à un projet.</b>	Attention particulière portée à la possibilité d'expression de chacun sur ses éventuelles contraintes ou difficultés lors des différentes réunions. Mise en place d'un temps de parole individuel.	MANAGEMENT
<b>Un salarié est mis en difficulté par une surcharge de travail.</b>	Renforcement du travail collaboratif et de l'esprit d'entraide entre les salariés, en particulier dans les cas de demandes importantes et imprévues.	ORGANISATION
	Prévision d'une marge d'autonomie aux équipes pour qu'elles puissent se réorganiser.	ORGANISATION
	Sensibilisation de l'encadrement au travail collaboratif.	ORGANISATION
<b>Le salarié souhaite s'investir dans les projets d'établissement.</b>	Favorisation et organisation des rencontres entre la direction et les équipes, sur les projets de l'établissement.	MANAGEMENT
<b>Le salarié souhaite évoluer dans la structure.</b>	Identification et valorisation des compétences des salariés.	MANAGEMENT
	Organisation des entretiens professionnels.	MANAGEMENT
<b>Un salarié est en conflit avec un autre.</b>	Analyse systématique, par le management, des situations de conflit identifiées entre collègues. Organisation d'entretiens individuels avec les protagonistes du conflit. Mise en place de la présence d'un accompagnement externe (médecin du travail, infirmier santé au travail, assistante sociale du travail).	ORGANISATION
<b>Un salarié participe à la réunion annuelle.</b>	Organisation périodique (au moins un fois / an) d'une réunion de l'ensemble des salariés de l'établissement. Organisation d'un temps de réponse aux questions des salariés. Diffusion de la tenue de cette réunion à tous les salariés. Favorisation de la solidarité et de l'importance du travail collectif, par la direction.	ORGANISATION
<b>un salarié s'interroge sur sa mission.</b>	Missions confiées aux salariés dans le cadre d'un échange avec leur hiérarchie, au cours duquel leurs contraintes sont formulées. Moyens mis à leur disposition pour leur permettre d'atteindre les objectifs fixés.	ORGANISATION



## PLAN D'ACTION

### Actions retenues Unité de travail : Risques psychosociaux communs

RISQUE	ACTIONS RETENUES	PERSONNE RESPONSABLE	BUDGET ESTIMÉ	DATE DE MISE EN PLACE
R212 R212 - RPS - Insécurité du travail	Communication sur l'évolution du secteur d'activité, sur la situation de l'établissement et sur les réorganisations éventuelles.		Non renseigné	04/04/2024
R211 R211 - RPS - Exigences du travail	Mise à disposition des salariés du projet de service et du projet d'établissement.		Non renseigné	04/04/2024
R211 R211 - RPS - Exigences du travail	Mise en place d'un organigramme.		Non renseigné	04/04/2024
R211 R211 - RPS - Exigences du travail	Information des salariés sur les missions qui leur sont confiées et les critères d'évaluation de la charge de travail. Intégration d'échanges sur ces points au sein de l'équipe et / ou lors d'échanges individuels.		Non renseigné	04/04/2024
R211 R211 - RPS - Exigences du travail	Réalisation régulière de l'analyse des écarts travail "prescrit" et "réel".	s.claude@apsi.fr	Non renseigné	04/04/2024

RISQUE	ACTIONS RETENUES	PERSONNE RESPONSABLE	BUDGET ESTIMÉ	DATE DE MISE EN PLACE
R211 R211 - RPS - Exigences du travail	Prise en compte, dans la mesure du possible et la dans le respect de la continuité d'accompagnement, des contraintes de la vie privée des salariés dans l'organisation du travail et la mise en place des plannings. Dans la mesure du possible, apporter des modifications de planning permettant de prendre en compte les évolutions de la vie privée.		Non renseigné	04/04/2024
R211 R211 - RPS - Exigences du travail	Adaptation de l'organisation du travail avec des solutions de remplacement sous l'égide du management de proximité, en cas d'absence prolongée et programmée d'un salarié.		Non renseigné	04/04/2024
R211 R211 - RPS - Exigences du travail	Organisation de la formation et de l'accompagnement des salariés à l'utilisation des nouveaux outils et logiciels de l'établissement.		Non renseigné	31/12/2024
R211 R211 - RPS - Exigences du travail	Mise en place d'une procédure permettant d'être attentif et de recueillir les signalements des anomalies et dysfonctionnements dans le cadre d'une amélioration continue.		Non renseigné	31/12/2024
R211 R211 - RPS - Exigences du travail	Évaluation, avec les salariés, du temps de réalisation des différentes étapes concourant à la réalisation des missions. Adaptation de l'organisation, au temps nécessaire pour la réalisation de la mission.		Non renseigné	04/04/2024
R211 R211 - RPS - Exigences du travail	Identification des compétences / diplômes / qualifications requis des salariés, hors de leur cœur de métier. Utilisation de ces compétences / diplômes / qualifications lors du remplacement d'un salarié absent.		Non renseigné	04/04/2024

RISQUE	ACTIONS RETENUES	PERSONNE RESPONSABLE	BUDGET ESTIMÉ	DATE DE MISE EN PLACE
<p><b>R211 R211 - RPS - Exigences du travail</b></p>	<p>Suivi, sur un tableau de bord, des absences, quelles qu'en soient les causes . Identification et analyse des différentes causes avec le management de proximité et mise en place de mesures de prévention. Réalisation de diagnostics ciblés. Identification et proposition de solutions individuelles pour chaque professionnel présentant un absentéisme anormal. Analyse et prévention des absences pour raisons de santé.</p>	<p>s.claude@apsi.fr</p>	<p>Non renseigné</p>	<p>31/12/2026</p>

## Hiérarchie des risques

### Unité de travail : Activité de conduite



## Unité de travail : Activité de conduite

### RISQUE: R03 - Risques liés à l'activité physique et aux manutentions manuelles

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
<b>Le salarié porte une personne handicapée en adoptant des postures pénibles.</b>	Fourniture de matériel pour réduire les contraintes de charges et de postures.	FORMATION
<b>Le salarié récupère le nouveau véhicule mis à sa disposition.</b>	Mise à disposition de véhicules disposant de postes de conduite ergonomiques, équipés notamment de sièges adaptés à la morphologie du conducteur et avec une suspension adaptée.	FORMATION
	Sensibilisation et formation des salariés au réglage des sièges.	FORMATION

### RISQUE: R20 - Risques liés aux agressions

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
<b>Le salarié circule dans une zone à risque.</b>	Identification en amont des zones et horaires à risque.	ORGANISATION
	Sensibilisation des salariés aux risques d'agression.	ORGANISATION
	Verrouillage des portes du véhicule au démarrage.	ORGANISATION
	Mise en sécurité des effets personnels.	ORGANISATION

## RISQUE: R18 - Risque Routier

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
<b>Le salarié circule par tous les temps.</b>	Mise en place d'équipements adaptés sur les véhicules de service : kit téléphonique bluetooth, supports de smartphones / GPS au pare-brise et pneus adaptés aux conditions météorologiques particulières.	EQUIPEMENT
	Mise en place, dans les véhicules mis à la disposition des salariés, d'un extincteur, d'une trousse de secours régulièrement vérifiée, d'un gilet réfléchissant de haute visibilité, d'un triangle de signalisation de câles, d'un coffret d'ampoules et d'au moins deux éthylotests.	EQUIPEMENT
<b>Le salarié vérifie la pression des pneus du véhicule.</b>	Mise en place d'une procédure permettant de signaler et traiter les dysfonctionnements sur les véhicules mis à disposition.	ORGANISATION
	Encouragement à signaler toute anomalie ou tout dysfonctionnement du véhicule (fiche d'observations, demande d'intervention...).	ORGANISATION
<b>Le salarié conduit longtemps et souvent.</b>	Sensibilisation des salariés sur l'importance d'une alimentation équilibrée et d'un sommeil récupérateur pour garder une vigilance au volant.	FORMATION
	Organisation d'un temps suffisant pour déjeuner.	FORMATION
	Prise de pauses lorsque les salariés conduisent sur de longues distances.	FORMATION
<b>Un salarié conduit le véhicule de service au garage pour une vidange.</b>	Mise en place, d'une procédure pour l'entretien et le contrôle régulier des véhicules par un professionnel.	ENTRETIEN

<p><b>Un salarié récupère les clés du véhicule de service.</b></p>	<p>A la demande de l'employeur, le salarié est en capacité de fournir un permis de conduire valide. Incitation des salariés à déclarer la suspension de leur permis de conduire.</p>	<p>CONTRÔLE</p>
<p><b>Un salarié utilise son véhicule personnel pour ses déplacements professionnels.</b></p>	<p>Contrôle des assurances et des contrôles techniques des véhicules personnels utilisés pour les déplacements professionnels (pour les salariés eux-mêmes et les personnes transportées). Prise en charge possible de l'assurance à titre professionnel, par l'employeur.</p>	<p>CONTRÔLE</p>
<p><b>Le salarié conduit un véhicule pour emmener des personnes accompagnées sur le lieu d'une animation.</b></p>	<p>Sensibilisation des salariés au risque routier.</p>	<p>FORMATION</p>
	<p>Application des principes d'un bon comportement de conduite au volant d'un véhicule transportant des personnes accompagnées.</p>	<p>FORMATION</p>
	<p>Contrôle du bon équipement et du bon entretien du véhicule.</p>	<p>FORMATION</p>
<p><b>Le salarié conduit un véhicule pour emmener des personnes accompagnées sur le lieu d'une animation.</b></p>	<p>Mise en place des mesures de sécurité à respecter lorsque les salariés sont au volant : hygiène et rangement du véhicule, vigilance, attention...</p>	<p>SECURISATION</p>

## RISQUE: R21 - Risques psychosociaux

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
<b>Un salarié conduit un véhicule du parc automobile de l'entreprise.</b>	Mise à disposition de véhicules de service adéquats (nombre de sièges, places handicapées, boîte de vitesses...) et adaptés aux besoins de la structure.	EQUIPEMENT
<b>Le salarié transporte, dans son véhicule, une personne susceptible de comportements inattendus.</b>	Organisation d'échanges entre les salariés et les équipes médico-sociales.	ORGANISATION
	Prise en compte des remarques des salariés dans l'analyse des comportements des personnes qu'ils accompagnent.	ORGANISATION
	Accompagnement, si besoin, dans la prise de distance avec les situations à forte charge émotionnelle, qu'ils rencontrent dans leur activité.	ORGANISATION
<b>Un salarié conduit un véhicule du parc automobile de l'entreprise.</b>	Diffusion et respect des règles d'utilisation des véhicules de service : prise du véhicule, contrôle, retour, plein de carburant...	ORGANISATION

## RISQUE: R04 - Risques liés à la manutention mécanique

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
<b>Le salarié constate un dysfonctionnement du matériel embarqué (rampe d'accès pour fauteuil roulant...).</b>	Vérification régulière du bon fonctionnement des rampes d'accès et engins de manutention notamment électriques. Mise en place de contrôles réglementaires adaptés. Incitation des salariés à signaler tout dysfonctionnement dans leur utilisation.	CONTRÔLE



## RISQUE: R14 - Risques d'hygiène et infectieux

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
<p><b>Le salarié transporte des personnes malades ou présentant un risque infectieux.</b></p>	<p>Nettoyage et désinfection régulière de l'intérieur des véhicules.</p>	<p>ENTRETIEN</p>
	<p>Mise en place d'un kit de nettoyage d'urgence dans le véhicule.</p>	<p>ENTRETIEN</p>

## PLAN D'ACTION

### Actions retenues Unité de travail : Activité de conduite

RISQUE	ACTIONS RETENUES	PERSONNE RESPONSABLE	BUDGET ESTIMÉ	DATE DE MISE EN PLACE
R18 R18 - Risque Routier	Mise en place, d'une procédure pour l'entretien et le contrôle régulier des véhicules par un professionnel.		Non renseigné	04/04/2024
R18 R18 - Risque Routier	A la demande de l'employeur, le salarié est en capacité de fournir un permis de conduire valide. Incitation des salariés à déclarer la suspension de leur permis de conduire.		Non renseigné	04/04/2024
R18 R18 - Risque Routier	Contrôle des assurances et des contrôles techniques des véhicules personnels utilisés pour les déplacements professionnels (pour les salariés eux-mêmes et les personnes transportées). Prise en charge possible de l'assurance à titre professionnel, par l'employeur.		Non renseigné	04/04/2024
R18 R18 - Risque Routier	Mise en place des mesures de sécurité à respecter lorsque les salariés sont au volant : hygiène et rangement du véhicule, vigilance, attention...		Non renseigné	04/04/2024
R03 R03 - Risques liés à l'activité physique et aux manutentions manuelles	Mise à disposition de véhicules disposant de postes de conduite ergonomiques, équipés notamment de sièges adaptés à la morphologie du conducteur et avec une suspension adaptée		Non renseigné	04/04/2024

**R20 R20 -  
Risques liés  
aux agressions**

Identification en amont des zones et horaires à  
risque. Mise en sécurité des effets personnels

Non  
renseigné

04/04/2024