

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.

APSI

- 1 rue de l'Yser 1
 - 94370 Sucy en brie
 - Siret : 77574052500487
- Code Naf : 8621Z

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'administration
- Activité de conduite
- Activité d'encadrement
- Activité d'intervention à domicile
- Risques généraux communs
- Risques psychosociaux communs

Hiérarchie des risques

Unité de travail : Activité d'accompagnement éducatif



Unité de travail : Activité d'accompagnement éducatif

RISQUE: R20 - Risques liés aux agressions

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
Le salarié fait face à l'agressivité d'une personne.	Formation des psychologues à l'anticipation et à la gestion de situations conflictuelles.	FORMATION
	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
	Identification et recensement des potentielles sources de difficultés rencontrées avec les usagers.	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
Le salarié est victime d'une agression.	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
Le salarié prend en charge des personnes accompagnées de différentes nationalités.	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
Le salarié anime un atelier de menuiserie.	Mise à disposition des salariés d'équipements de protection individuelle pour assurer certaines activités à risque. Contrôle de leur port.	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 salarié intervient pour une urgence auprès d'une personne accompagnée	Formation des salariés aux gestes de premiers secours et assurer leur identification dans la structure.	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.	FORMATION
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
	Mise à disposition des salariés, de fiches sur les risques des différentes animations et formalisant les mesures de prévention à mettre en œuvre.	ORGANISATION

RISQUE: R21 - Risques psychosociaux

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

Le salarié est seul face à une situation complexe.	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.	ORGANISATION
Le salarié doit s'entretenir avec une personne accompagnée.	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.	EQUIPEMENT
Le salarié travaille souvent avec des délais contraints.	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.	MANAGEMENT
Le salarié a une amplitude de travail importante et des horaires atypiques.	Evaluation régulière de la charge de travail des salariés. Réalisation d'ajustements, si besoin.	MANAGEMENT
	Etablissement des plannings à l'avance et communication auprès des salariés pour leur permettre de formuler des contraintes personnelles.	MANAGEMENT
	Respect des dispositions conventionnelles relatives aux changements de planning.	MANAGEMENT
	Prise en compte, chaque fois que cela est possible dans le cadre des exigences du service, des contraintes personnelles.	MANAGEMENT
	Respect du droit à la déconnexion.	MANAGEMENT
Le salarié est confronté à la détresse de personnes en grande difficulté.	Accompagnement dans la prise de distance avec leurs émotions.	FORMATION

<p>Le salarié souhaite échanger sur une situation vécue.</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>Le salarié souhaite échanger avec ses collègues sur un cas difficile à gérer.</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>Le salarié connaît les premiers gestes d'urgence.</p>	<p>Formalisation d'une procédure prévoyant les mesures que les salariés doivent prendre en cas de situation d'urgence. Communication à tous de cette procédure.</p>	<p>ORGANISATION</p>
<p>L'animateur fait face à des situations à forte charge émotionnelle.</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
R20 R20 - Risques liés aux agressions	Rédaction de protocoles de coordination et de gestion de crise décrivant le rôle de chacun, les personnes ou services à contacter et la conduite à tenir.		Non renseigné	05/04/2024
R20 R20 - Risques liés aux agressions	Formation des salariés à la prévention et à la prise en charge des spécificités des publics accompagnés.		Non renseigné	05/04/2024

Hiérarchie des risques

Unité de travail : Activité d'accompagnement psychologique



Unité de travail : Activité d'accompagnement psychologique

RISQUE: R20 - Risques liés aux agressions

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
Le psychologue rencontre les bénéficiaires ou leur famille.	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
	Identification et recensement des potentielles sources de difficultés rencontrées avec les usagers.	FORMATION

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: R21 - Risques psychosociaux

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
Le psychologue réalise une tâche se heurtant à son éthique professionnelle	Description claire de leurs missions et des responsabilités et délégations qui leur sont confiées.	ORGANISATION
	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.	ORGANISATION
Le psychologue participe à la réunion pluridisciplinaire.	Participation du psychologue aux réunions de l'équipe pluridisciplinaire.	ORGANISATION
	Prise en compte de l'approche psychologique dans le projet de service.	ORGANISATION
Le psychologue rencontre les bénéficiaires ou leur famille.	Information des psychologues sur le fonctionnement des services avec lesquels ils travaillent.	FORMATION
	Facilitation de la mise en partage d'informations avec les partenaires extérieurs (éducation, sanitaire, judiciaire).	FORMATION
	Organisation des réunions de service pour que le psychologue puisse y participer.	FORMATION
Le psychologue est présent lors des réunions concernant le projet individuel de la personne accompagnée.	Participation de l'équipe pluridisciplinaire au projet individuel.	ORGANISATION
Le psychologue est soumis à des contraintes psychologiques dans le cadre de son activité professionnelle.	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.	Prise en compte des temps de déplacement des psychologues dans la planification de leurs activités.	ORGANISATION
	Organisation de points réguliers avec eux pour s'assurer du bon équilibre de leur charge de travail.	ORGANISATION
Le psychologue intervient auprès d'un de ses collègues en souffrance.	Information des salariés sur la mise la mise en œuvre de l'accompagnement proposé aux salariés par le psychologue. Définition claire de la mission.	FORMATION
Le psychologue est en contrat court et / ou travaille pour plusieurs services de la structure.	Prise en compte des contraintes de l'activité et des contraintes des structures dans l'organisation du travail des psychologues.	ORGANISATION
	Mise en place de contrats de travail adapté à l'organisation du travail permettant d'assurer la stabilité de l'accompagnement.	ORGANISATION
Le salarié connaît les premiers gestes d'urgence.	Formalisation d'une procédure prévoyant les mesures que les salariés doivent prendre en cas de situation d'urgence. Communication à tous de cette procédure.	ORGANISATION

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

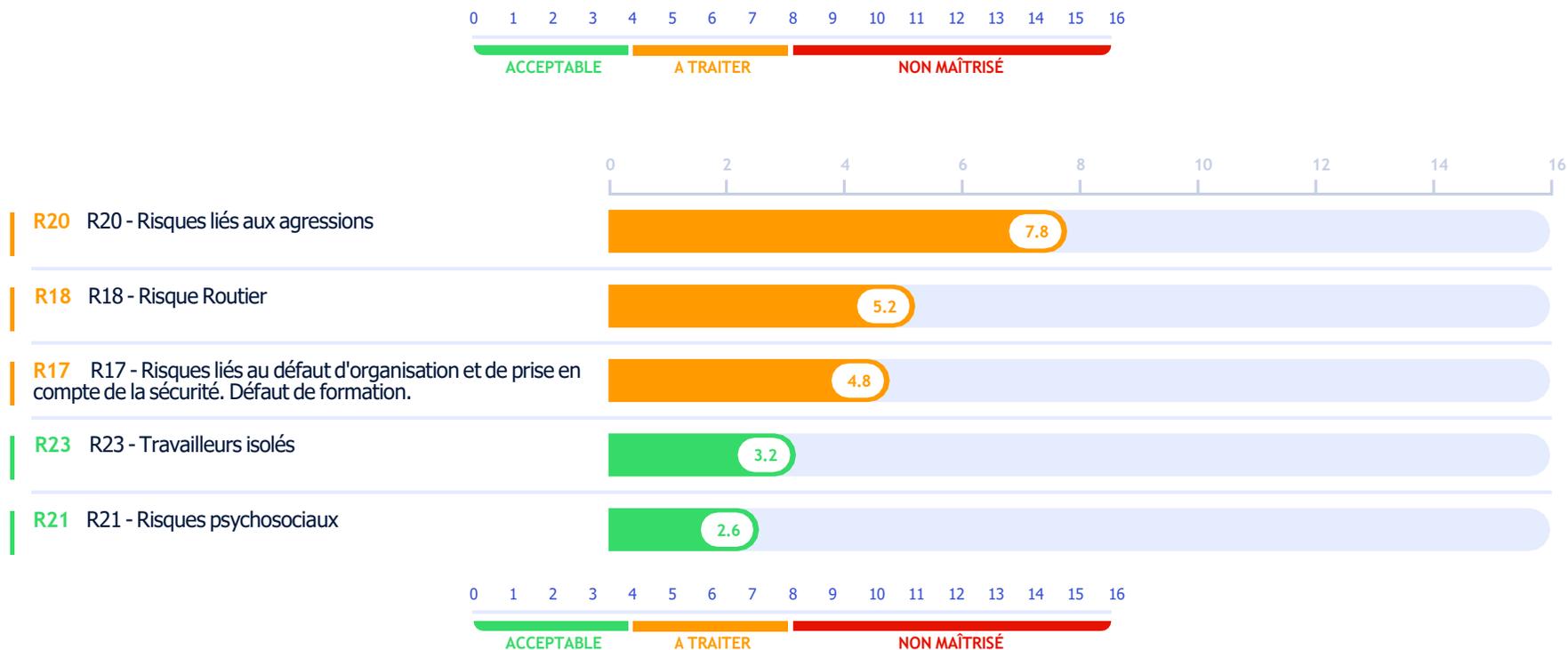
Actions retenues

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	Mise en place d'une médiation si nécessaire.		Non renseigné	26/04/2024
R20 R20 - Risques liés aux agressions	Mise en place d'un partage et de retours d'expérience, pour améliorer l'anticipation des crises et des conflits.		Non renseigné	26/04/2024
R20 R20 - Risques liés aux agressions	Signalement des incidents survenus.		Non renseigné	26/04/2024
R20 R20 - Risques liés aux agressions	Identification et recensement des potentielles sources de difficultés rencontrées avec les usagers.		renseigné Non	26/04/2024

Hiérarchie des risques

Unité de travail : Activité d'accompagnement social



Unité de travail : Activité d'accompagnement social

RISQUE: R20 - Risques liés aux agressions

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
Le salarié est victime d'une agression verbale ou physique.	Formation des salariés à la prévention et à la gestion de situations conflictuelles.	FORMATION

RISQUE: R18 - Risque Routier

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
Le salarié se rend chez plusieurs personnes accompagnées, éloignées les uns des autres.	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
Le salarié intervient pour une urgence auprès d'une personne.	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.	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: R21 - Risques psychosociaux

SITUATION DE TRAVAIL

MESURE DE PRÉVENTION

TYPE DE MESURE

Le salarié est contraint par des problèmes de temps.	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
	Anticipation des contraintes le plus en amont possible, pour qu'ils puissent les réguler.	MANAGEMENT
Le salarié se rend chez plusieurs personnes accompagnées, éloignées les uns des autres.	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
Le salarié a une amplitude de travail importante.	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
Le salarié est soumis à des situations complexes.	Accompagnement à la gestion des émotions.	FORMATION
	Organisation de réunions d'équipe pour évoquer l'ensemble des situations.	FORMATION
	Mise en place d'échanges informels.	FORMATION
Le salarié souhaite partager sur ses activités.	Organisation régulière de réunions de travail pour permettre aux salariés d'échanger sur leurs pratiques professionnelles.	ORGANISATION
Le salarié gère seul des dossiers particulièrement complexes.	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
Le salarié accompagne une personne étrangère	Organisation de sensibilisations sur les interactions culturelles des personnes accompagnées.	ORGANISATION
Le salarié souhaite partager avec ses collègues sur ses activités .	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
R20 R20 - Risques liés aux agressions	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.		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	26/04/2024
R20 R20 - Risques liés aux agressions	Formation des salariés à la prévention et à la prise en charge des spécificités des publics accompagnés.		Non renseigné	04/04/2024
R20 R20 - Risques liés aux agressions	Formation des salariés à la prévention et à la gestion de situations conflictuelles.		Non renseigné	26/04/2024
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	26/04/2024

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.	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	26/04/2024
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.		Non renseigné	26/04/2024
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	26/04/2024
R21 R21 - Risques psychosociaux	Organisation de sensibilisations sur les interactions culturelles des personnes accompagnées.		Non renseigné	04/04/2024
R21 R21 - Risques psychosociaux	Possibilité pour le salarié d'avoir recours à un psychologue indépendant afin d'évacuer la charge émotionnelle éventuelle.		Non renseigné	05/04/2024
R21 R21 - Risques psychosociaux	Organisation de temps d'échange en équipe pluridisciplinaire.		Non renseigné	04/04/2024

RISQUE	ACTIONS RETENUES	PERSONNE RESPONSABLE	BUDGET ESTIMÉ	DATE DE MISE EN PLACE
R21 R21 - Risques psychosociaux	Anticipation des contraintes le plus en amont possible, pour qu'ils puissent les réguler.		Non renseigné	26/04/2024
R21 R21 - Risques psychosociaux	Mise en place d'une autonomie suffisante dans les plannings d'intervention de façon à faire face aux imprévus.		Non renseigné	26/04/2024
R21 R21 - Risques psychosociaux	Organisation de réunions d'équipe pour évoquer l'ensemble des situations.		Non renseigné	26/04/2024
R21 R21 - Risques psychosociaux	Mise en place d'échanges informels.		Non renseigné	26/04/2024
R21 R21 - Risques psychosociaux	Organisation régulière de réunions de travail pour permettre aux salariés d'échanger sur leurs pratiques professionnelles.		Non renseigné	26/04/2024
R21 R21 - Risques psychosociaux	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.		Non renseigné	26/04/2024
R21 R21 - Risques psychosociaux	Encouragement à s'appuyer sur une équipe pluridisciplinaire.		Non renseigné	26/04/2024
R21 R21 - Risques psychosociaux	Mise en place de groupes d'analyse de la pratique professionnelle.		Non renseigné	26/04/2024

Hiérarchie des risques

Unité de travail : Activité d'administration



RISQUE: R21 - Risques psychosociaux

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
Le salarié doit interrompre son activité pour traiter une demande urgente.	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
Le salarié est confronté à des situations de travail inattendues.	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: R07 - Risques liés aux machines et outils à main (fluide sous pression, vibrations ...)

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
Le salarié utilise un massicot.	Balisage de l'emplacement de la trousse de secours.	FORMATION
	Réapprovisionnement régulier de celle-ci par un salarié identifié.	FORMATION

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

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
Le salarié s'installe dans un nouveau bureau.	Respect des normes dans la gestion des bureaux attribués aux salariés, notamment pour tout ce qui concerne leur superficie (norme NF X 35-102 : 10 m2/personne), les espaces entre les bureaux (plan de travail INRS ED 23) et l'éclairage qui doit être suffisant (norme EN 12464) tout en privilégiant la lumière naturelle.	EQUIPEMENT
	Réflexion sur l'implantation des bureaux, en concertation avec les salariés.	EQUIPEMENT
Le salarié s'installe dans un nouveau bureau.	Fourniture de sièges réglables en hauteur, en inclinaison et adaptés aux morphologies (taille et poids) des utilisateurs.	EQUIPEMENT
	Adaptation du mobilier (taille, hauteur...) aux tâches effectuées et à la morphologie des salariés.	EQUIPEMENT
Le salarié range et archive des dossiers.	Mise à disposition de rangements en nombre suffisant et réalisation régulière de l'archivage.	EQUIPEMENT

RISQUE: R08 - Risques liés aux produits et substances dangereuses, aux émissions et aux déchets

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
Le salarié utilise du matériel bureautique d'imprimerie.	Installation des photocopieuses dans un local insonorisé et correctement ventilé, séparé des postes de travail. Installation de cloisons isolantes, si nécessaire.	EQUIPEMENT
	Mise en place d'un entretien et d'un nettoyage régulier des photocopieuses.	EQUIPEMENT

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

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
Le salarié travaille devant un écran d'ordinateur.	Sensibilisation des salariés travaillant de façon prolongée sur écran, aux risques (TMS, fatigue visuelle) et à la nécessité d'alterner les tâches ou de faire des pauses.	FORMATION
	Organisation de l'emplacement des ordinateurs de façon à limiter les éblouissements.	FORMATION
	Mise à disposition de stores ou de rideaux, pour éviter les éblouissements.	FORMATION
	Réglage des écrans d'ordinateur à une hauteur adaptée.	FORMATION

RISQUE: R13 - Risques liés aux écrans

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
Le salarié travaille devant un écran d'ordinateur.	Sensibilisation des salariés travaillant de façon prolongée sur écran, aux risques (TMS, fatigue visuelle) et à la nécessité d'alterner les tâches ou de faire des pauses.	FORMATION
	Organisation de l'emplacement des ordinateurs de façon à limiter les éblouissements.	FORMATION
	Mise à disposition de stores ou de rideaux, pour éviter les éblouissements.	FORMATION
	Réglage des écrans d'ordinateur à une hauteur adaptée.	FORMATION

RISQUE: R11 - Risques et nuisances liés au bruit

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
Le salarié utilise du matériel bureautique d'imprimerie.	Installation des photocopieuses dans un local insonorisé et correctement ventilé, séparé des postes de travail. Installation de cloisons isolantes, si nécessaire.	EQUIPEMENT
	Mise en place d'un entretien et d'un nettoyage régulier des photocopieuses.	EQUIPEMENT
Le volume de la sonnette de l'interphone est élevé.	Installation des bureaux des salariés à l'écart des sources sonores bruyantes.	EQUIPEMENT
	Equipement des salles communes et espaces de travail contre le bruit : revêtement de sol, de murs, panneaux absorbants, appareils et équipements silencieux...	EQUIPEMENT

PLAN D'ACTION

Actions retenues Unité de travail : Activité d'administration

RISQUE	ACTIONS RETENUES	PERSONNE RESPONSABLE	BUDGET ESTIMÉ	DATE DE MISE EN PLACE
R03 R03 - Risques liés à l'activité physique et aux manutentions manuelles	Mise à disposition de rangements en nombre suffisant et réalisation régulière de l'archivage.		Non renseigné	04/04/2024
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	01/07/2024

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
Le salarié récupère le nouveau véhicule mis à sa disposition.	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

RISQUE: R20 - Risques liés aux agressions

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
Le salarié circule dans une zone à risque.	Identification en amont des zones et horaires à risque.	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
Le salarié circule par tous les temps.	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

Le salarié vérifie la pression des pneus du véhicule.	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
Le salarié conduit longtemps et souvent.	Organisation d'un temps suffisant pour déjeuner.	FORMATION
	Prise de pauses lorsque les salariés conduisent sur de longues distances.	FORMATION

<p>Un salarié conduit le véhicule de service au garage pour une vidange.</p>	<p>Mise en place, d'une procédure pour l'entretien et le contrôle régulier des véhicules par un professionnel.</p>	<p>ENTRETIEN</p>
<p>Un salarié récupère les clés du véhicule de service.</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>Un salarié utilise son véhicule personnel pour ses déplacements professionnels.</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>Le salarié conduit un véhicule pour emmener des personnes accompagnées sur le lieu d'une animation.</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>Le salarié conduit un véhicule pour emmener des personnes accompagnées sur le lieu d'une animation.</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
Un salarié conduit un véhicule du parc automobile de l'entreprise.	Mise à disposition de véhicules de service adéquats (nombre de sièges, places handicapées, boîte de vitesses...) et adaptés aux besoins de la structure.	EQUIPEMENT
Le salarié transporte, dans son véhicule, une personne susceptible de comportements inattendus.	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
Un salarié conduit un véhicule du parc automobile de l'entreprise.	Diffusion et respect des règles d'utilisation des véhicules de service : prise du véhicule, contrôle, retour, plein de carburant...	ORGANISATION

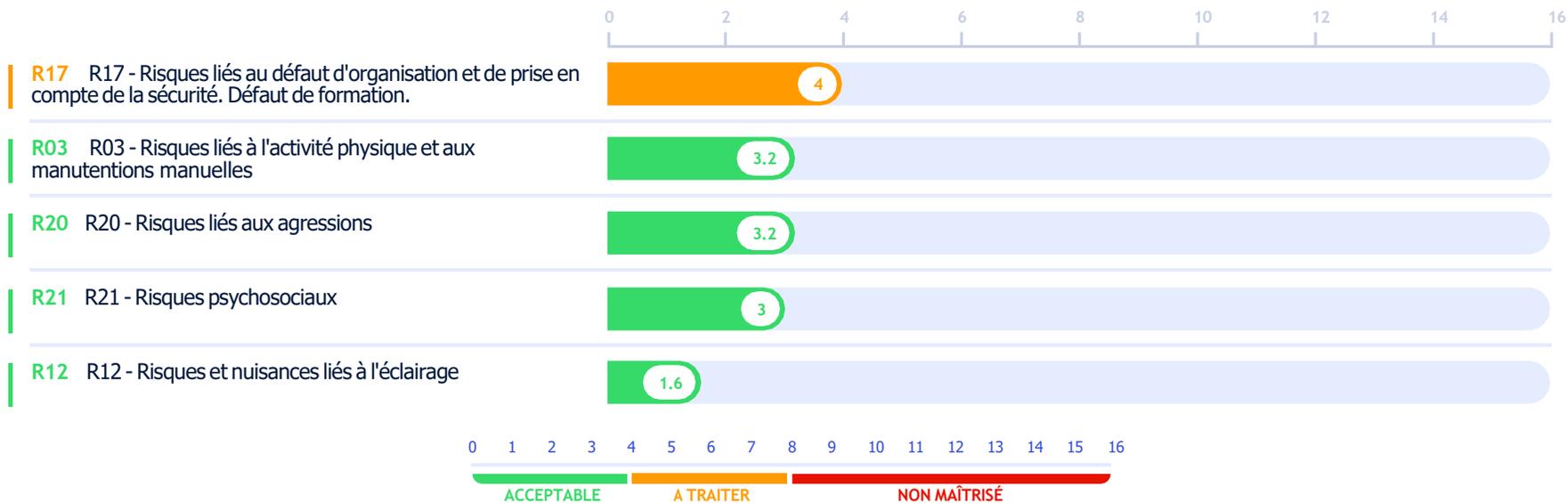
PLAN D'ACTION

Actions retenues Unité de travail : Activité de conduite

RISQUE	ACTIONS RETENUES	PERSONNE RESPONSABLE	BUDGET ESTIMÉ	DATE DE MISE EN PLACE
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	26/04/2024
R20 R20 - Risques liés aux agressions	Identification en amont des zones et horaires à risque.		Non renseigné	26/04/2024

Hiérarchie des risques

Unité de travail : Activité d'encadrement



Unité de travail : Activité d'encadrement

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
Le salarié est en contact avec des personnes extérieures à la structure.	Transmission des informations utiles à l'encadrant concernant les échanges avec les partenaires et les tutelles pour en assurer la cohérence.	ORGANISATION
Le salarié fait face à une période de sur-activité.	Identification des périodes de travail en dehors des heures habituelles. Prise en compte de ces temps par la hiérarchie et manifestation de reconnaissance.	ORGANISATION

Le salarié participe à l'astreinte.

Transmission du planning d'astreinte le plus à l'avance possible, pour favoriser l'équilibre vie privée et vie professionnelle.

ORGANISATION

Le salarié fait face à une situation d'urgence.	Organisation de groupes d'échanges de pratiques spécifiques aux encadrants.	ORGANISATION
	Organisation de réunions de libre expression entre encadrement et direction.	ORGANISATION
Le salarié assure le remplacement du directeur.	Mise en place d'une organisation, de délégations et de procédures pour assurer la gestion de l'établissement en l'absence du responsable.	ORGANISATION
	Désignation d'un encadrant d'astreinte.	ORGANISATION
Le salarié est interpellé par son équipe sur les changements à venir dans l'établissement.	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.	MANAGEMENT
Le salarié souhaite changer l'organisation de son service.	Mise à disposition de l'encadrant d'une fiche de fonctions qui précise le périmètre de ses missions et sa délégation de pouvoir.	ORGANISATION
	Mise en place d'un dialogue permanent entre l'encadrement et la direction.	ORGANISATION
On demande au salarié de prendre en charge un nouveau projet.	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
Le salarié a une amplitude de travail importante.	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

Le salarié a la responsabilité hiérarchique et fonctionnelle d'une équipe.	Mise en place d'une organisation qui permette d'adapter les ressources humaines (effectif, fonction) aux besoins de l'équipe.	FORMATION
Une situation se présente en dehors des horaires habituels.	Mise à disposition des encadrants, des documents, des outils et des délégations pour répondre aux situations rencontrées lors des astreintes et des gardes.	ORGANISATION
L'encadrant est questionné par son équipe sur un projet dont il n'a pas encore entendu parler.	Organisation de la circulation de l'information vers les encadrants.	ORGANISATION
	Organisation de réunions régulières et systématiques.	ORGANISATION
Le salarié est en contact avec la population accueillie.	Mise en place de formations des encadrants à la spécificité de la population prise en charge (troubles du comportement, handicaps physiques, maladies chroniques...).	FORMATION
Les entretiens individuels d'évaluation font partie des missions du salarié.	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	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

PLAN D'ACTION

Actions retenues Unité de travail : Activité d'encadrement

RISQUE	ACTIONS RETENUES	PERSONNE RESPONSABLE	BUDGET ESTIMÉ	DATE DE MISE EN PLACE
R21 R21 - Risques psychosociaux	Transmission du planning d'astreinte le plus à l'avance possible, pour favoriser l'équilibre vie privée et vie professionnelle.	s.claude@apsi.fr	0,00 € TTC	01/12/2026
R21 R21 - Risques psychosociaux	Établissement de protocoles de gestion des situations d'urgence afin de les anticiper.		Non renseigné	04/04/2024
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 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

RISQUE	ACTIONS RETENUES	PERSONNE RESPONSABLE	BUDGET ESTIMÉ	DATE DE MISE EN PLACE
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
R21 R21 - Risques psychosociaux	Mise à disposition, pour les encadrants, de formations spécifiques à l'évaluation des membres de leur équipe, à la réalisation d'entretiens individuels et professionnels et au processus de fixation d'objectifs.		Non renseigné	04/04/2024
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.			01/07/2024

Hiérarchie des risques

Unité de travail : Activité d'intervention à domicile



Unité de travail : Activité d'intervention à domicile

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 se rend chez une personne accompagnée.	Organisation des visites avec les renseignements sur l'environnement de la personne accompagnée (adresse précise, code porte, animaux, gardien, ascenseur, etc...).	ORGANISATION

RISQUE: R18 - Risque Routier

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
Le salarié se rend chez plusieurs personnes accompagnées éloignées les unes des autres.	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: R14 - Risques d'hygiène et infectieux

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
Le salarié se rend chez une personne accompagnée.	Sensibilisation du professionnel au risque lié au manque d'hygiène chez la personne accompagnée. Information sur les précautions élémentaires à prendre.	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: R21 - Risques psychosociaux

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
Le salarié se rend chez plusieurs personnes accompagnées éloignées les unes des autres.	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
La personne accompagnée est agressive.	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
Le salarié souhaite partager sur ses activités.	Organisation régulière de réunions de travail pour permettre aux salariés d'échanger sur leurs pratiques professionnelles.	ORGANISATION
Le salarié a une amplitude de travail importante.	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
Le salarié fait face à des situations à forte charge émotionnelle.	Mise à disposition de l'intervention d'un psychologue sur site, le cas échéant.	FORMATION

PLAN D'ACTION

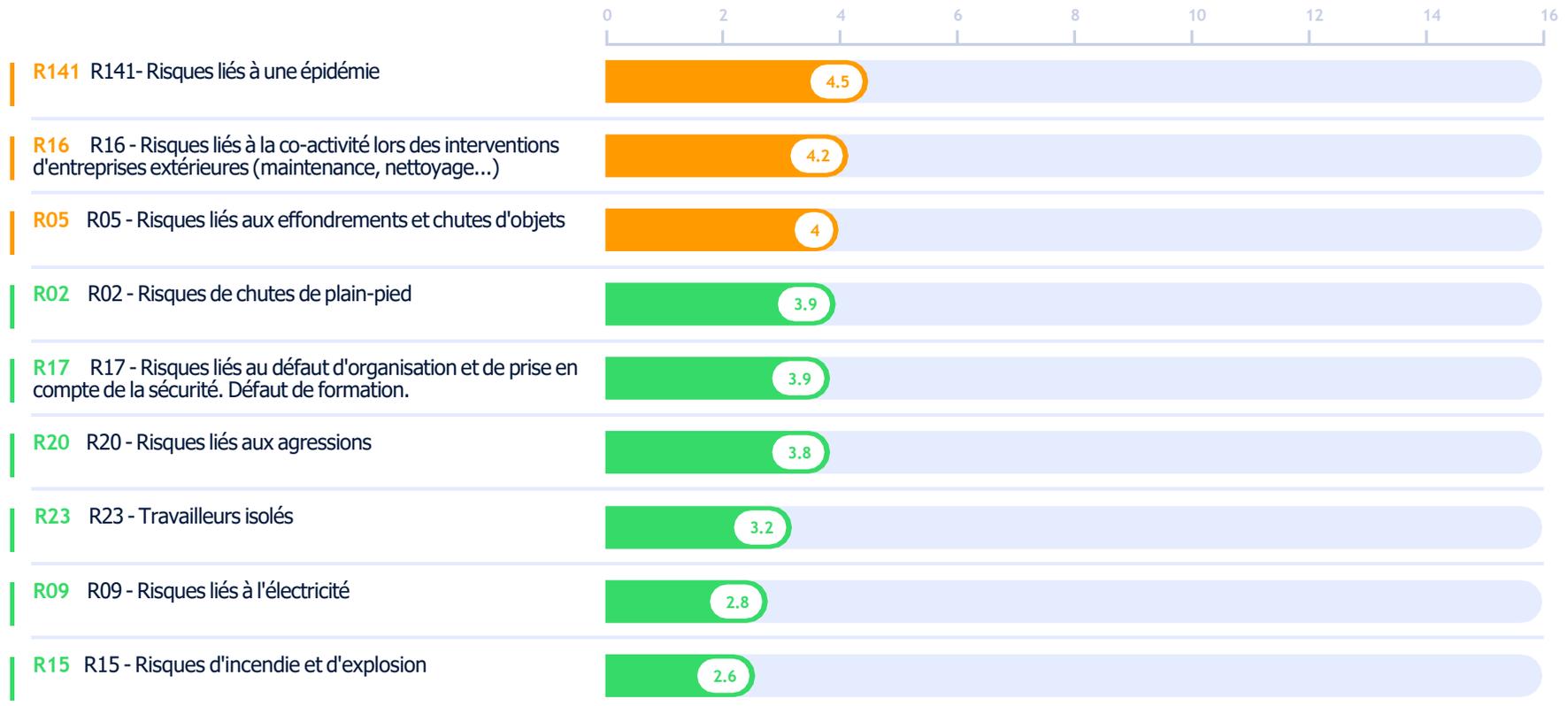
Actions retenues Unité de travail : Activité d'intervention à domicile

RISQUE	ACTIONS RETENUES	PERSONNE RESPONSABLE	BUDGET ESTIMÉ	DATE DE MISE EN PLACE
R17 R17 - Risques liés au défaut d'organisation et de prise en compte de la sécurité. Déficit 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
R17 R17 - Risques liés au défaut d'organisation et de prise en compte de la sécurité. Déficit de formation.	Formation des salariés aux gestes de premiers secours et assurer leur identification dans la structure.		Non renseigné	04/04/2024
R17 R17 - Risques liés au défaut d'organisation et de prise en compte de la sécurité. Déficit de formation.	Mise en place d'une procédure d'urgence notamment les personnes à contacter.		Non renseigné	04/04/2024
R18 R18 - Risque Routier	Diffusion d'une procédure d'organisation des visites pour limiter les déplacements.		Non renseigné	31/12/2025
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

RISQUE	ACTIONS RETENUES	PERSONNE RESPONSABLE	BUDGET ESTIMÉ	DATE DE MISE EN PLACE
R14 R14 - Risques d'hygiène et infectieux	Mise à disposition des éléments de protection nécessaires.		Non renseigné	04/04/2024
R14 R14 - Risques d'hygiène et infectieux	Fourniture de masques et de gel en période d'épidémie contagieuse.		Non renseigné	04/04/2024
R23 R23 - Travailleurs isolés	Mise en place d'une procédure lorsque les salariés travaillent dans des conditions d'isolement.		Non renseigné	04/04/2024
R23 R23 - Travailleurs isolés	Mise à disposition des salariés, d'un téléphone portable ou d'un moyen de communication opérationnel, lorsqu'ils travaillent de façon isolée.	s.claude@apsi.fr	0,00 € TTC	04/04/2024

Hiérarchie des risques

Unité de travail : Risques généraux communs



R07	R07 - Risques liés aux machines et outils à main (fluide sous pression, vibrations ...)	2.4
R06	R06- Risques liés aux circulations dans l'entreprise	2.3
R14	R14 - Risques d'hygiène et infectieux	2.3
R19	R19 - Rayonnements ionisants et non ionisants	2.1
R01	R01 - Risques de chutes de hauteur	1.7
R13	R13 - Risques liés aux écrans	1.7
R18	R18 - Risque Routier	1.5
R12	R12 - Risques et nuisances liés à l'éclairage	1.2
R10	R10 - Risques liés aux ambiances thermiques	1.2



Unité de travail : Risques généraux communs

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
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
Le salarié est en contact avec des agents infectieux.	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.	FORMATION
Le salarié manipule des	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

**matériels, du courrier...
venant de l'extérieur ou qui lui
ont été transmis par un
collègue.**

Mise à disposition de désinfectant ménager pour les surfaces et matériels.

ORGANISATION

Equipement des véhicules avec des bouteilles de gel hydroalcoolique ou, à défaut,
d'une bonbonne d'eau avec un robinet et du savon liquide.

ORGANISATION

Le salarié est en contact avec des agents infectieux.	Mise en application des protocoles et gestes barrière.	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
Une entreprise extérieure intervient dans la structure.	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
Une entreprise extérieure intervient dans la structure.	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: R02 - Risques de chutes de plain-pied

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
Un salarié circule sur le parking, glissant à cause des conditions météorologiques.	Mise en place d'une procédure concernant le nettoyage des allées piétonnes, en cas de neige ou de verglas ou d'accumulation de feuilles. Mise en place immédiate.	ENTRETIEN
Le salarié se déplace au sein de la structure.	Nettoyage et dégagement régulier des couloirs, de tout ce qui encombre.	ENTRETIEN
Le salarié se déplace au sein de la structure.	Équipement des zones de circulation avec un système de déclenchement lumineux par détecteur de présence.	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 salarié se blesse et a besoin d'aide.	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.	ENTRETIEN
Le salarié bénéficie d'une formation hygiène de vie.	Sensibilisation des salariés sur les risques liés aux addictions	ORGANISATION
Le salarié bénéficie d'une formation.	Lors de l'intégration des nouveaux salariés, organisation d'une formation à la sécurité et aux règles de sécurité dans la structure.	FORMATION
Le salarié bénéficie d'une formation.	Archivage des traces écrites des formations à la sécurité au travail. Signature d'une attestation par le salarié qui a reçu la formation.	ORGANISATION
Le salarié a accès à l'affichage obligatoire.	Réalisation de l'affichage obligatoire dans l'établissement.	ORGANISATION
Les salariés sont souvent absents.	Réalisation d'une analyse des accidents du travail avec un responsable et les instances compétentes (CSE, commission santé sécurité...).	ORGANISATION
Les salariés sont souvent absents.	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
Un salarié sur un poste à risque particulier doit passer sa visite médicale obligatoire.	Organisation des convocations avec le service de santé au travail.	ORGANISATION

<p>Un salarié accompagne un résident en dehors de la structure.</p>	<p>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.</p>	<p>ORGANISATION</p>
<p>Un salarié est désigné comme référent sécurité.</p>	<p>Désignation, conformément à la réglementation, d'un salarié "référent" 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.</p>	<p>ORGANISATION</p>
<p>La structure applique les consignes de sécurité.</p>	<p>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...</p>	<p>ORGANISATION</p>
<p>Le salarié intervient auprès d'une personne victime d'un malaise.</p>	<p>Formation des salariés concernés aux gestes de premiers secours.</p>	<p>FORMATION</p>
<p>Le manager souhaite joindre un salarié en télétravail.</p>	<p>Les observations lors de la mise en place du télétravail montrent que les salariés ont tendance à augmenter la durée de leur travail. Sensibilisation sur ce point précis.</p>	<p>FORMATION</p>
<p>Un salarié fait part de son sentiment d'isolement.</p>	<p>Il appartient à l'employeur de s'organiser pour que le salarié garde le lien avec l'entreprise et ses collègues. Une alternance jours de télétravail et jours de présence dans les locaux de l'entreprise est mise en place. En cas de confinement total ce n'est plus possible. Le cas a été prévu et les mesures prises.</p>	<p>ORGANISATION</p>
<p>Un salarié se plaint de recevoir des messages de plus en plus agressifs.</p>	<p>Mise en place d'une sensibilisation à propos des possibles mauvaises interprétations des écrits.</p>	<p>FORMATION</p>

RISQUE: R20 - Risques liés aux agressions

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
Le salarié est en relation verbale et / ou physique avec des visiteurs.	Enregistrement des incidents survenus dans le registre dédié.	SECURISATION
Le salarié est en relation verbale et / ou physique avec la population accueillie.	Mise en place de formations à la prise en charge de publics spécifiques.	ORGANISATION

RISQUE: R23 - Travailleurs isolés

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
Le salarié travaille seul le soir tard ou dans un bâtiment éloigné.	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.	FORMATION

RISQUE: R09 - Risques liés à l'électricité

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

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 Établissements 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
Un départ de feu intervient dans la structure.	Installation d'emplacements réservés aux fumeurs, conformément à la réglementation et identification claire. Contrôle du respect des zones fumeurs.	ORGANISATION

RISQUE: R07 - Risques liés aux machines et outils à main (fluide sous pression, vibrations ...)

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
Le salarié utilise une plaque électrique pour faire chauffer de l'eau.	Remplacement systématique en cas de détérioration.	CONTRÔLE

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

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

RISQUE: R14 - Risques d'hygiène et infectieux

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
Un salarié est sensible aux acariens.	Entretien et nettoyage régulier de tous les locaux utilisés par les salariés.	ENTRETIEN
Un salarié prend son repas sur place.	Entretien et nettoyage quotidien du local disponible pour les salariés qui déjeunent sur place, par le personnel d'entretien.	ENTRETIEN
Les locaux présentent un risque infectieux pour le salarié.	Organisation de l'entretien et, d'une désinfection régulière des équipements mis à disposition des salariés.	ORGANISATION
Le salarié est en contact avec des agents infectieux.	Pour les salariés qui ne sont pas obligés de porter des vêtements de travail spécifiques ou des équipements de protection individuelle, l'employeur peut mettre à leur disposition, en lieu et place de vestiaires collectifs, un meuble de rangement sécurisé, dédié à leurs effets personnels, placé à proximité de leur poste de travail (CT Article R4228-2).	EQUIPEMENT

RISQUE: R19 - Rayonnements ionisants et non ionisants

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
Le salarié utilise des outils numériques.	Limitation de l'utilisation du téléphone portable au profit des téléphones fixes.	SECURISATION
Le salarié utilise des outils numériques.	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: R01 - Risques de chutes de hauteur

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
<p>Le salarié est amené à circuler dans les parties communes à l'intérieur de tout l'établissement (couloir, escalier, etc.).</p>	<p>Éclairage suffisant des escaliers.</p>	<p>ENTRETIEN</p>
<p>Le salarié est amené à circuler dans les parties communes à l'intérieur de tout l'établissement (couloir, escalier, etc.).</p>	<p>Installation d'au moins une rampe pour éviter les chutes. Sensibilisation des salariés à la nécessité de tenir la rampe dans les escaliers.</p>	<p>EQUIPEMENT</p>
<p>Le salarié est amené à circuler dans les parties communes à l'intérieur de tout l'établissement (couloir, escalier, etc.).</p>	<p>Installation de nez de marches antidérapants.</p>	<p>ENTRETIEN</p>

RISQUE: R13 - Risques liés aux écrans

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
Le salarié travaille devant son ordinateur.	Installation des ordinateurs de façon à limiter les éblouissements.	SECURISATION
Le salarié travaille devant son ordinateur.	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
Le salarié travaille assis à son bureau.	Mise à disposition de sièges réglables en hauteur et inclinaison et adaptés à la morphologie (taille et poids) de chaque salarié.	EQUIPEMENT
L'ordinateur du salarié est en panne.	Lors de la mise en place du télétravail dans l'urgence, des solutions "matérielles" provisoires ont pu être adoptées. Mise en place pérenne de l'installation du télétravail dans la durée.	ORGANISATION

RISQUE: R18 - Risque Routier

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
Le salarié circule sur la voie publique.	Sensibilisation des salariés au risque d'accident pendant le trajet en transports en commun.	FORMATION
Le salarié circule sur la voie publique.	Sensibilisation des salariés aux risques de la route sur le trajet domicile-travail.	FORMATION
Le salarié se déplace pour	Mise en place de sensibilisations au risque routier en mission, par exemple mettre en place une charte des bons comportements au volant.	FORMATION

effectuer une mission dans le cadre de son travail.	Lors du renouvellement du parc automobile, achat de véhicules équipés d'aides à la conduite (GPS, téléphonie intégrée) et de systèmes actifs de protection (détecteurs de proximité, système de contrôle de la tenue de route...).	FORMATION
Le salarié accompagne en voiture un bénéficiaire.	Contrôle périodique de la validité du permis de conduire des salariés amenés à conduire un véhicule dans le cadre de leur travail.	CONTRÔLE
Le salarié se rend à une réunion d'une instance départementale avec la voiture de service.	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
L'activité du salarié comprend de nombreux trajets en voiture.	Organisation des déplacements pour réduire le nombre de déplacements en voiture et pour diminuer les temps de trajet.	ORGANISATION
Un salarié conduit un véhicule du parc automobile de l'entreprise.	Sensibilisation des salariés aux risques liés aux addictions et à la prise d'alcool ou de substances illicites au volant. Rappel des règles et de la loi.	FORMATION

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

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
<p>Le salarié est amené à circuler dans les parties communes à l'intérieur de tout l'établissement (couloir, escalier, etc.).</p>	<p>Éclairage suffisant des escaliers.</p>	<p>ENTRETIEN</p>
<p>Le salarié se déplace au sein de la structure.</p>	<p>Équipement des zones de circulation avec un système de déclenchement lumineux par détecteur de présence.</p>	<p>EQUIPEMENT</p>
<p>L'éclairage des locaux n'est pas adapté à l'activité réalisée par le salarié.</p>	<p>Mise en place d'un nombre suffisant de sources lumineuses pour éclairer correctement les postes de travail des salariés (250 lux.minimum).</p>	<p>EQUIPEMENT</p>

RISQUE: R10 - Risques liés aux ambiances thermiques

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
<p>Un salarié travaille dans un local avec une ventilation mécanique.</p>	<p>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.</p>	<p>CONTRÔLE</p>
<p>Le salarié est exposé à des températures inférieures aux températures habituelles.</p>	<p>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).</p>	<p>EQUIPEMENT</p>
	<p>Mise en place de radiateurs d'appoint homologués NF, si nécessaire.</p>	<p>EQUIPEMENT</p>
<p>Le salarié est exposé à des températures excessives supérieures aux températures habituelles.</p>	<p>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).</p>	<p>ORGANISATION</p>

PLAN D'ACTION

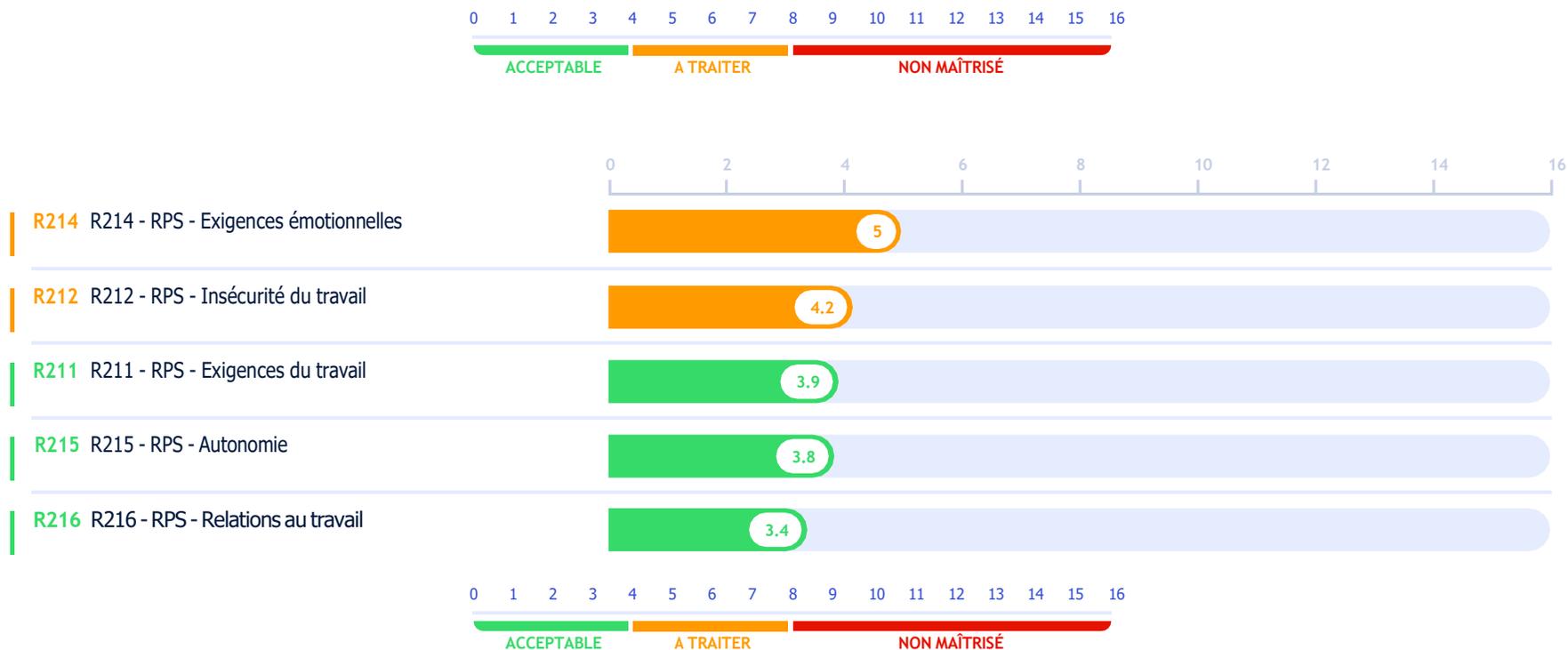
Actions retenues Unité de travail : Risques généraux communs

RISQUE	ACTIONS RETENUES	PERSONNE RESPONSABLE	BUDGET ESTIMÉ	DATE DE MISE EN PLACE
R141 R141- Risques liés à une épidémie	Mise à disposition des salariés des règles et les moyens de prévention et de protection adaptés, notamment en cas d'épidémie.		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	Mise à disposition des moyens techniques, matériels et humains suffisants.		Non renseigné	04/04/2024
R05 R05 - Risques liés aux effondrements et chutes d'objets	Sensibilisation des salariés pour qu'ils évitent de stocker des objets au-dessus des armoires.		Non renseigné	04/04/2024

RISQUE	ACTIONS RETENUES	PERSONNE RESPONSABLE	BUDGET ESTIMÉ	DATE DE MISE EN PLACE
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.	s.claude@apsi.fr	0,00 € TTC	01/01/2026
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.			01/07/2024

Hiérarchie des risques

Unité de travail : Risques psychosociaux communs



Unité de travail : Risques psychosociaux communs

RISQUE: R214 - RPS - Exigences émotionnelles

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
Le salarié est confronté à un public sensible.	Formation des salariés à la gestion des situations sensibles pour apprendre à gérer les conflits.	FORMATION
Un salarié est menacé par un usager en dehors de son travail.	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
Le salarié est confronté à une situation grave, à gérer dans l'urgence.	Mise en place et communication aux salariés, des procédures pour faire face à tous les types de situations.	FORMATION
Un salarié se dit victime de harcèlement.	Mise en place d'une procédure et d'une organisation pour la prise en charge des salariés subissant un harcèlement dans l'établissement.	ORGANISATION
Un salarié veut savoir qui est le référent harcèlement.	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: 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

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.	Mise à disposition des salariés du projet de service et du projet d'établissement.	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

Un nouveau salarié est embauché.	Mise en place pour les salariés d'un temps d'accueil pour expliquer le fonctionnement de l'établissement.	FORMATION
Le salarié a des horaires atypiques ou irréguliers.	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
Le salarié absent pour une durée prolongée est remplacé.	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
Un salarié doit être remplacé en urgence.	Organisation des plannings en concertation avec les salariés pour permettre des conditions de remplacement interne.	ORGANISATION
Le salarié demande une modification temporaire de son activité et / ou de son emploi du temps pour des raisons personnelles.	Anticipation des demandes de modification de planning et de l'organisation du travail des salariés, en cas d'imprévu personnel.	ORGANISATION
Le salarié demande à réaliser une formation pour accroître ses compétences.	Identification des besoins de formation du personnel lors des entretiens professionnels.	FORMATION
Le salarié utilise un nouveau dispositif digital.	Organisation de la formation et de l'accompagnement des salariés à l'utilisation des nouveaux outils et logiciels de l'établissement.	ORGANISATION
Un salarié constate un dysfonctionnement réel ou potentiel.	Prévoir, lors des réunions d'équipe, un temps d'échange sur les dysfonctionnements éventuels.	ORGANISATION

<p>Un salarié réalise une mission dans une contrainte de temps inadéquate.</p>	<p>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.</p>	<p>MANAGEMENT</p>
<p>Le salarié ne dispose pas du matériel nécessaire et adapté pour réaliser son activité.</p>	<p>Analyse des besoins des salariés pour réaliser les missions qui leur sont confiées.</p>	<p>MANAGEMENT</p>
<p>Le salarié remplace un collègue absent.</p>	<p>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.</p>	<p>MANAGEMENT</p>
<p>Une augmentation des absences est observée.</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>ORGANISATION</p>
<p>Une réflexion globale sur la prévention des RPS est envisagée / actualisée dans la structure.</p>	<p>Consultation des instances représentatives du personnel (CSE, représentant de proximité...) voir fiche dans la fonction "pilotage" de G2P.</p>	<p>MANAGEMENT</p>

RISQUE: R215 - RPS - Autonomie

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
Le salarié doit souvent interrompre son activité.	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
Le salarié souhaite s'isoler pour réaliser une activité exigeant de la concentration.	Planification, par les salariés, de leur activité et de leurs rendez-vous pour ne pas qu'ils soient interrompus dans leur travail.	ORGANISATION

RISQUE: R216 - RPS - Relations au travail

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
Le salarié travaille dans une équipe et / ou participe à un projet.	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
Un salarié est mis en difficulté par une surcharge de travail.	Renforcement du travail collaboratif et de l'esprit d'entraide entre les salariés, en particulier dans les cas de demandes importantes et imprévues.	ORGANISATION
Le salarié souhaite s'investir dans les projets d'établissement.	Favorisation et organisation des rencontres entre la direction et les équipes, sur les projets de l'établissement.	MANAGEMENT
Le salarié souhaite évoluer dans la structure.	Communication avec les salariés sur les évolutions possibles dans le cadre de leur fonction au sein de la structure.	MANAGEMENT

<p>Un salarié est en conflit avec un autre.</p>	<p>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).</p>	<p>ORGANISATION</p>
<p>Un salarié participe à la réunion annuelle.</p>	<p>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.</p>	<p>ORGANISATION</p>
<p>un salarié s'interroge sur sa mission.</p>	<p>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.</p>	<p>ORGANISATION</p>

PLAN D'ACTION

Actions retenues Unité de travail : Risques psychosociaux communs

RISQUE	ACTIONS RETENUES	PERSONNE RESPONSABLE	BUDGET ESTIMÉ	DATE DE MISE EN PLACE
R214 R214 - RPS - Exigences émotionnelles	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.		Non renseigné	04/04/2024
R214 R214 - RPS - Exigences émotionnelles	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.		Non renseigné	04/04/2024
R214 R214 - RPS - Exigences émotionnelles	Mise à disposition des salariés, les numéros d'urgence (police, pompiers, SAMU, justice).		Non renseigné	04/04/2024
R214 R214 - RPS - Exigences émotionnelles	Mise en place d'un référent harcèlement (CT. art. L. 1153-5-1 voir rubrique "Pilotage" dans G2P).		Non renseigné	04/04/2024

RISQUE	ACTIONS RETENUES	PERSONNE RESPONSABLE	BUDGET ESTIMÉ	DATE DE MISE EN PLACE
R214 R214 - RPS - Exigences émotionnelles	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.		Non renseigné	04/04/2024
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
R216 R216 - RPS - Relations au travail	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.	s.claude@apsi.fr	0,00 € TTC	01/12/2026
R216 R216 - RPS - Relations au travail	Prévision d'une marge d'autonomie aux équipes pour qu'elles puissent se réorganiser.		Non renseigné	05/05/2024
R216 R216 - RPS - Relations au travail	Sensibilisation de l'encadrement au travail collaboratif.		Non renseigné	05/05/2024
R216 R216 - RPS - Relations au travail	Favorisation et organisation des rencontres entre la direction et les équipes, sur les projets de l'établissement.		Non renseigné	05/05/2024

RISQUE	ACTIONS RETENUES	PERSONNE RESPONSABLE	BUDGET ESTIMÉ	DATE DE MISE EN PLACE
R216 R216 - RPS - Relations au travail	Identification et valorisation des compétences des salariés.		Non renseigné	05/05/2024
R216 R216 - RPS - Relations au travail	Organisation des entretiens professionnels.		Non renseigné	05/04/2024
R216 R216 - RPS - Relations au travail	Identification des passerelles "métiers" et des possibilités de mobilité vers d'autres activités.		Non renseigné	05/05/2024
R216 R216 - RPS - Relations au travail	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.		Non renseigné	05/05/2024
R216 R216 - RPS - Relations au travail	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.		Non renseigné	05/05/2024