

# 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.

## SESSAD L'Escale

- 41, avenue de Lattre de Tassigny 1
  - 94000 CRETEIL
  - Siret : 77574052500370
- Code Naf :

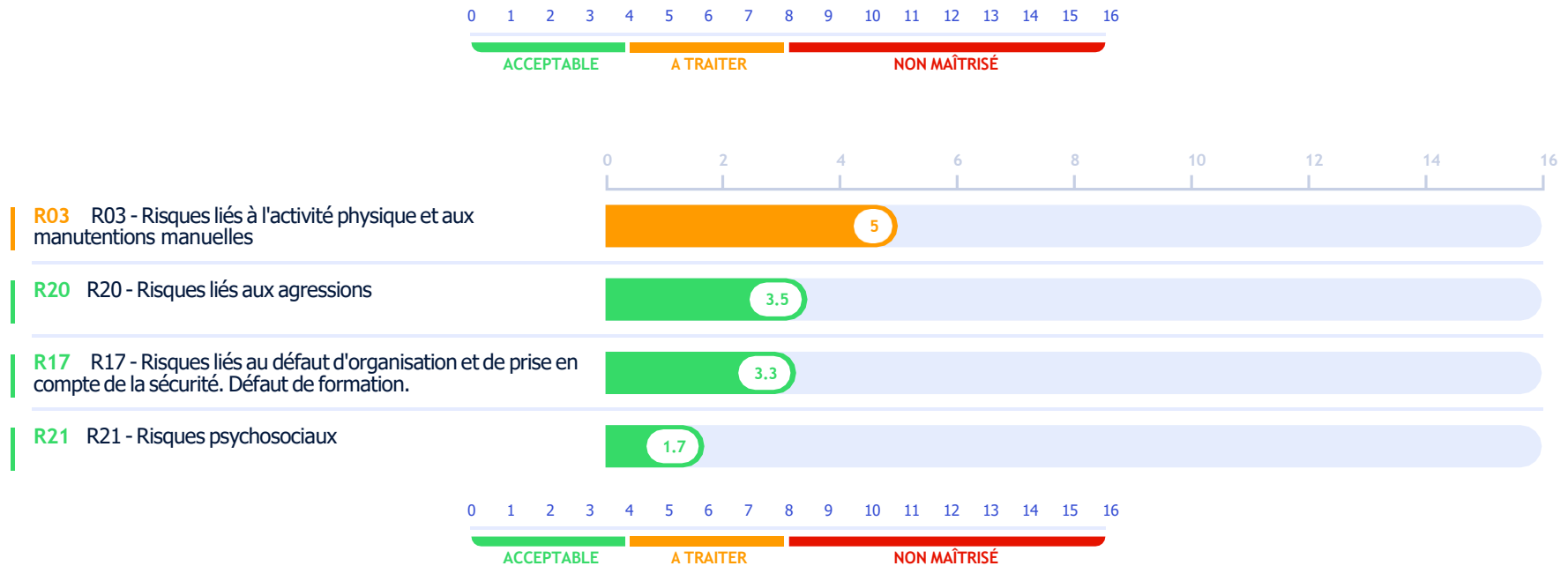
Mis à jour le 19/07/2024

## 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 de conduite
- Activité d'encadrement
- Activité d'intervention à domicile
- Risques généraux communs
- Risques psychosociaux communs
- Activité de nettoyage des locaux

## 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
<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
	Identification et recensement des potentielles sources de difficultés rencontrées avec les usagers.	FORMATION
	Mise en place d'une médiation si nécessaire.	FORMATION
	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.	FORMATION
<b>Le salarié est victime d'une agression.</b>	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
<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: 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 intervient pour une urgence auprès d'une personne accompagnée</b>	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
<b>Le salarié prépare une activité de plein air pour un groupe de personnes accompagnées.</b>	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
<b>Le salarié est seul face à une situation complexe.</b>	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
<b>Le salarié doit s'entretenir avec une personne accompagnée.</b>	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
<b>Le salarié travaille souvent</b>	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

<b>avec des délais contraints.</b>	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...	MANAGEMENT
<b>Le salarié a une amplitude de travail importante et des horaires atypiques.</b>	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
<b>Le salarié est confronté à la détresse de personnes en grande difficulté.</b>	Accompagnement dans la prise de distance avec leurs émotions.	FORMATION
	Participation à des groupes d'analyse de la pratique professionnelle.	FORMATION
<b>Le salarié souhaite échanger sur une situation vécue.</b>	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.	ORGANISATION
<b>Le salarié souhaite échanger avec ses collègues sur un cas difficile à gérer.</b>	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.	ORGANISATION
	Favorisation du travail collaboratif.	ORGANISATION

<b>Le salarié connaît les premiers gestes d'urgence.</b>	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
<b>L'animateur 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'accompagnement éducatif

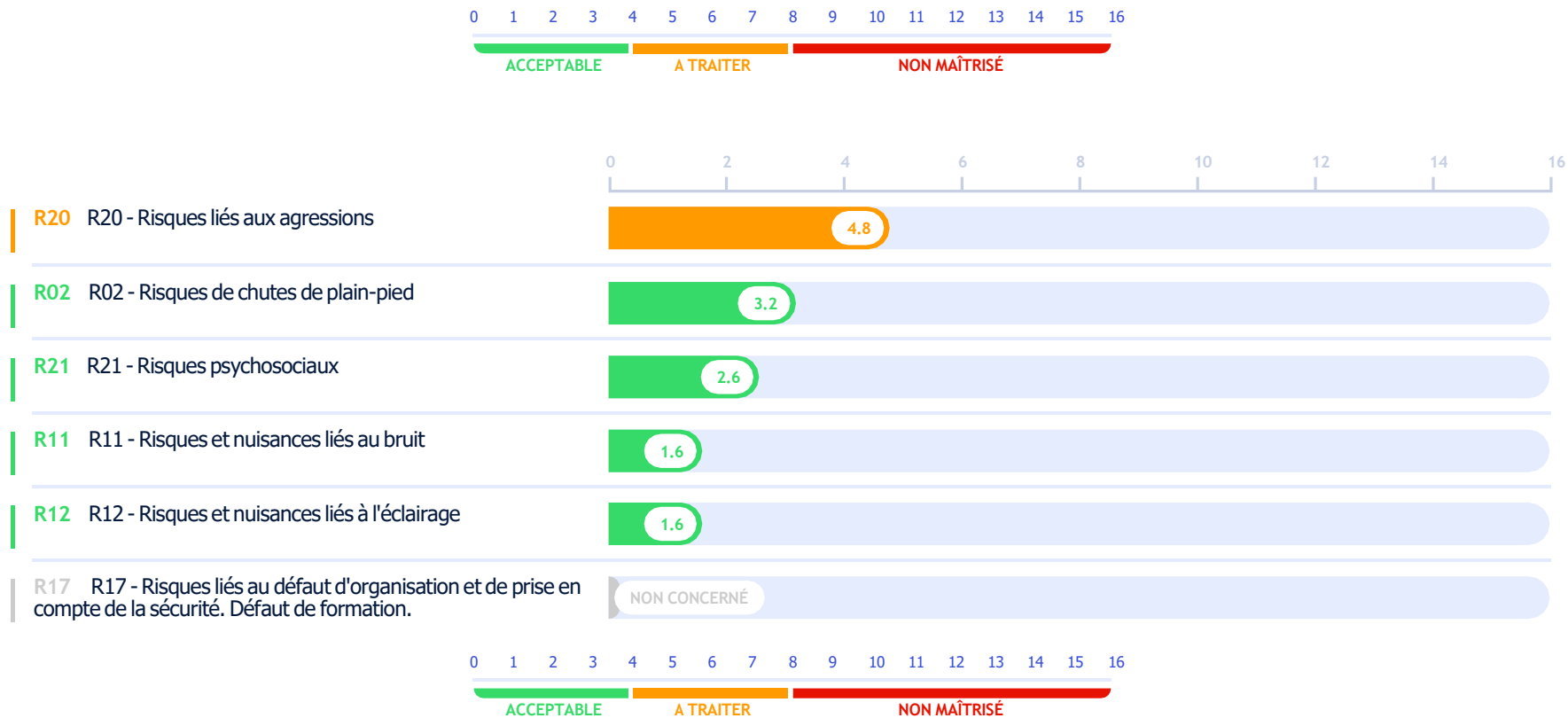
RISQUE	ACTIONS RETENUES	PERSONNE RESPONSABLE	BUDGET ESTIMÉ	DATE DE MISE EN PLACE
R03 R03 - Risques liés à l'activité physique et aux manutentions manuelles	Fourniture de matériel pour réduire les contraintes de charges et de postures.		Non renseigné	30/10/2024
R21 R21 - Risques psychosociaux	Réflexion 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	01/05/2024
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	01/05/2024
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	01/05/2024
R21 R21 - Risques psychosociaux	Formalisation d'une procédure prévoyant les mesures que les salariés doivent prendre en cas de situation d'urgence. Communication à tous de cette procédure.		Non renseigné	01/05/2024



RISQUE	ACTIONS RETENUES	PERSONNE RESPONSABLE	BUDGET ESTIMÉ	DATE DE MISE EN PLACE
R21 R21 - Risques psychosociaux	Mise à disposition des salariés, de la possibilité d'appeler un psychologue indépendant afin d'évacuer la charge émotionnelle accumulée au cours de son activité.		Non renseigné	01/05/2024

## Hiérarchie des risques

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



## Unité de travail : Activité d'accompagnement psychologique

### 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: R21 - Risques psychosociaux

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
Le psychologue échange sur ses pratiques professionnelles.	Mise en place d'une supervision externe pour les psychologues.	ORGANISATION
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 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**

**MESURE DE PRÉVENTION**

**TYPE DE MESURE**

**Le salarié travaille à son bureau.**

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

EQUIPEMENT

## PLAN D'ACTION

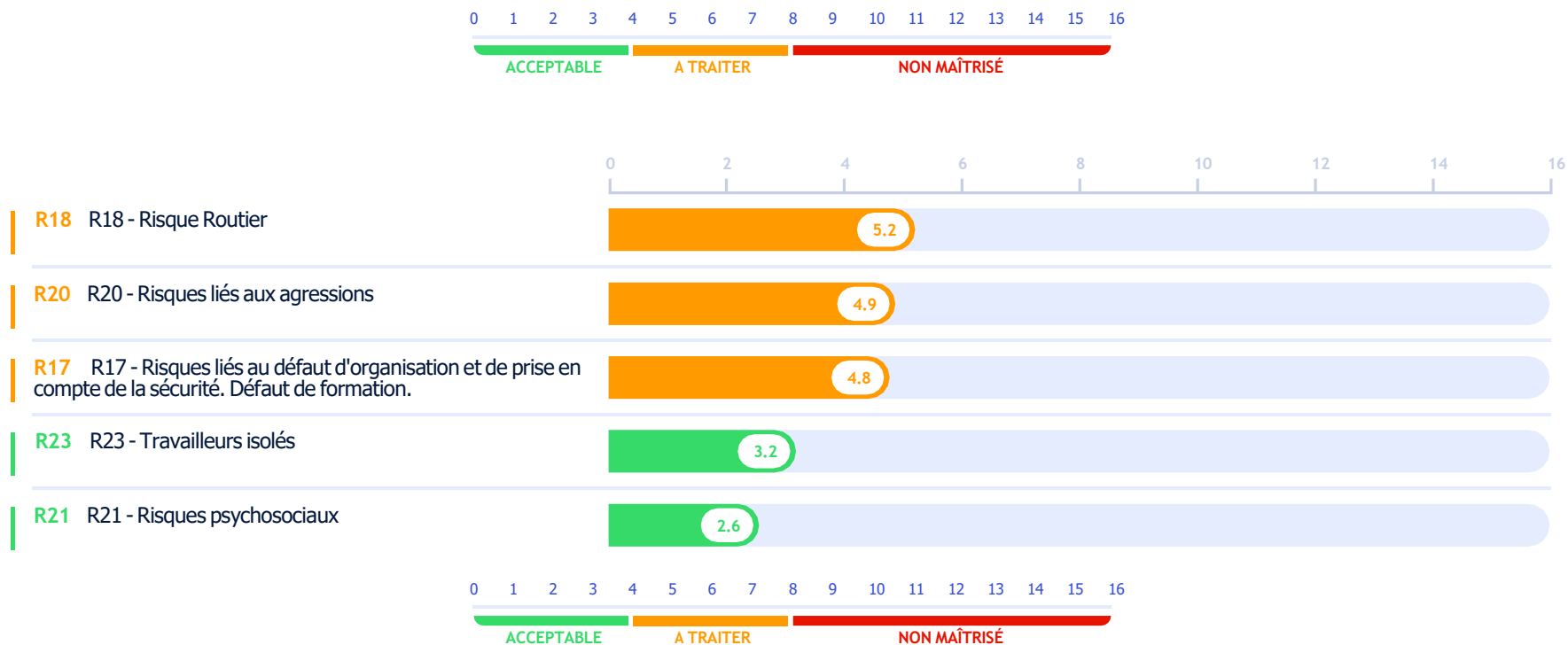
### Actions retenues

#### 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'un partage et de retours d'expérience, pour améliorer l'anticipation des crises et des conflits.	c.tarrin@apsi.fr	Non renseigné	01/05/2024
R20 R20 - Risques liés aux agressions	Signalement des incidents survenus.		Non renseigné	01/05/2024
R20 R20 - Risques liés aux agressions	Identification et recensement des potentielles sources de difficultés rencontrées avec les usagers.		Non renseigné	01/05/2024
R20 R20 - Risques liés aux agressions	Mise en place d'une médiation si nécessaire.		Non renseigné	01/05/2024
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	01/05/2024

## 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
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: 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
	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
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: 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.**

Formalisation d'une procédure prévoyant les mesures que les animateurs doivent prendre en cas de situation d'urgence. Communication à tous de cette procédure.

ORGANISATION

**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**

Sensibilisation des salariés à l'organisation des visites et déplacements.

FORMATION



<b>plusieurs personnes accompagnées, éloignées les uns des autres.</b>	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>	Formation des salariés à la gestion de situations à forte charge émotionnelle.	FORMATION
	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
<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
	Formation des salariés pour qu'ils puissent développer leurs connaissances et acquérir d'autres compétences, utiles pour leur travail.	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</b>	Mise en place de groupes d'analyse de la pratique professionnelle.	ORGANISATION

**activités .**

Organisation de temps d'échange en équipe pluridisciplinaire.

**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
R18 R18 - Risque Routier	Diffusion d'une procédure d'organisation des visites pour limiter les déplacements.		Non renseigné	31/12/2024
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	01/05/2024
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	01/05/2024

## Hiérarchie des risques

### Unité de travail : Activité d'accueil



## Unité de travail : Activité d'accueil

### 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: R20 - Risques liés aux agressions

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
Le salarié accueille une personne agressive.	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: R12 - Risques et nuisances liés à l'éclairage

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
	Favorisation, à chaque fois que cela est possible, de l'éclairage naturel.	EQUIPEMENT

<b>Le salarié travaille dans la zone d'accueil.</b>	Mise en place d'un nombre d'éclairages adapté pour éclairer correctement les postes de travail des chargés d'accueil (environ 250 lux).	EQUIPEMENT
	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
<b>Le salarié de l'accueil répond, ventile les appels téléphoniques.</b>	Adaptation de l'équipement technique aux besoins, tenue à jour de l'annuaire interne. Formation des salariés à ce poste.	ORGANISATION
<b>Une personne se présente sans rdv.</b>	Mise à disposition des salariés de toutes les listes à jour des convocations et rendez-vous divers prévus.	ORGANISATION
	Incitation des salariés à solliciter directement leurs collègues pour identifier les solutions et régulariser les situations.	ORGANISATION

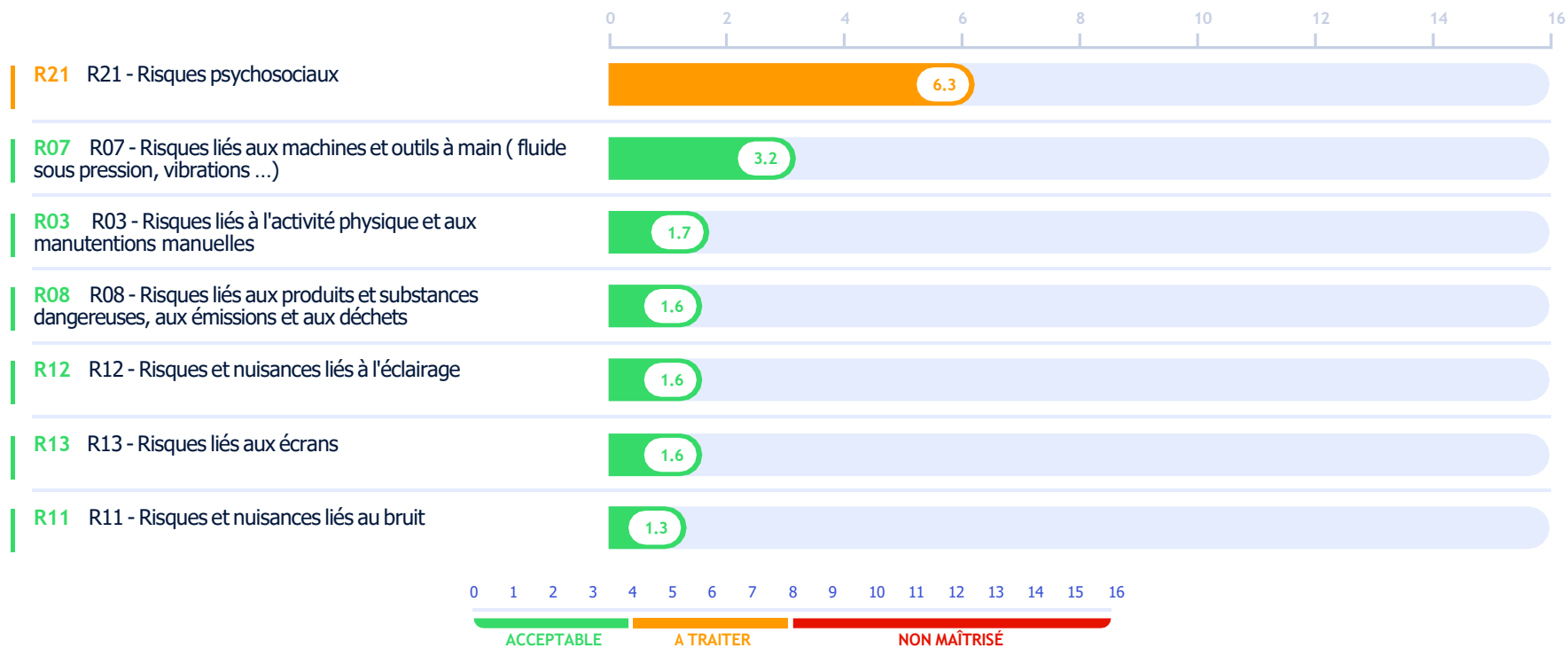
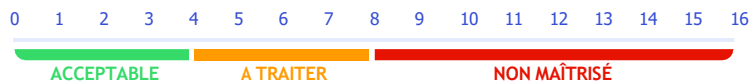
## PLAN D'ACTION

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

RISQUE	ACTIONS RETENUES	PERSONNE RESPONSABLE	BUDGET ESTIMÉ	DATE DE MISE EN PLACE
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	30/10/2024
R03 R03 - Risques liés à l'activité physique et aux manutentions manuelles	Aménagements adaptés des espaces de travail.		Non renseigné	01/05/2024
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	01/05/2024
R20 R20 - Risques liés aux agressions	Mise en place d'un système d'alerte permettant aux salariés de bénéficier du soutien d'un collègue.		Non renseigné	31/12/2025
R21 R21 - Risques psychosociaux	Mise en place d'une procédure interne pour aider les salariés à la gestion des situations complexes.		Non renseigné	01/05/2024

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

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
<b>Le salarié utilise un massicot.</b>	Balisage de l'emplacement de la trousse de secours.	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.	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
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

### 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.	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

## RISQUE: R13 - Risques liés aux écrans

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
<b>Le salarié travaille devant un écran d'ordinateur.</b>	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

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

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
<b>Le salarié utilise du matériel bureautique d'imprimerie.</b>	Installation des photocopieuses dans un local insonorisé et correctement ventilé, séparé des postes de travail. Installation de cloisons isolantes, si nécessaire.	EQUIPEMENT
<b>Le volume de la sonnette de l'interphone est élevé.</b>	Installation des bureaux des salariés à l'écart des sources sonores bruyantes.	EQUIPEMENT

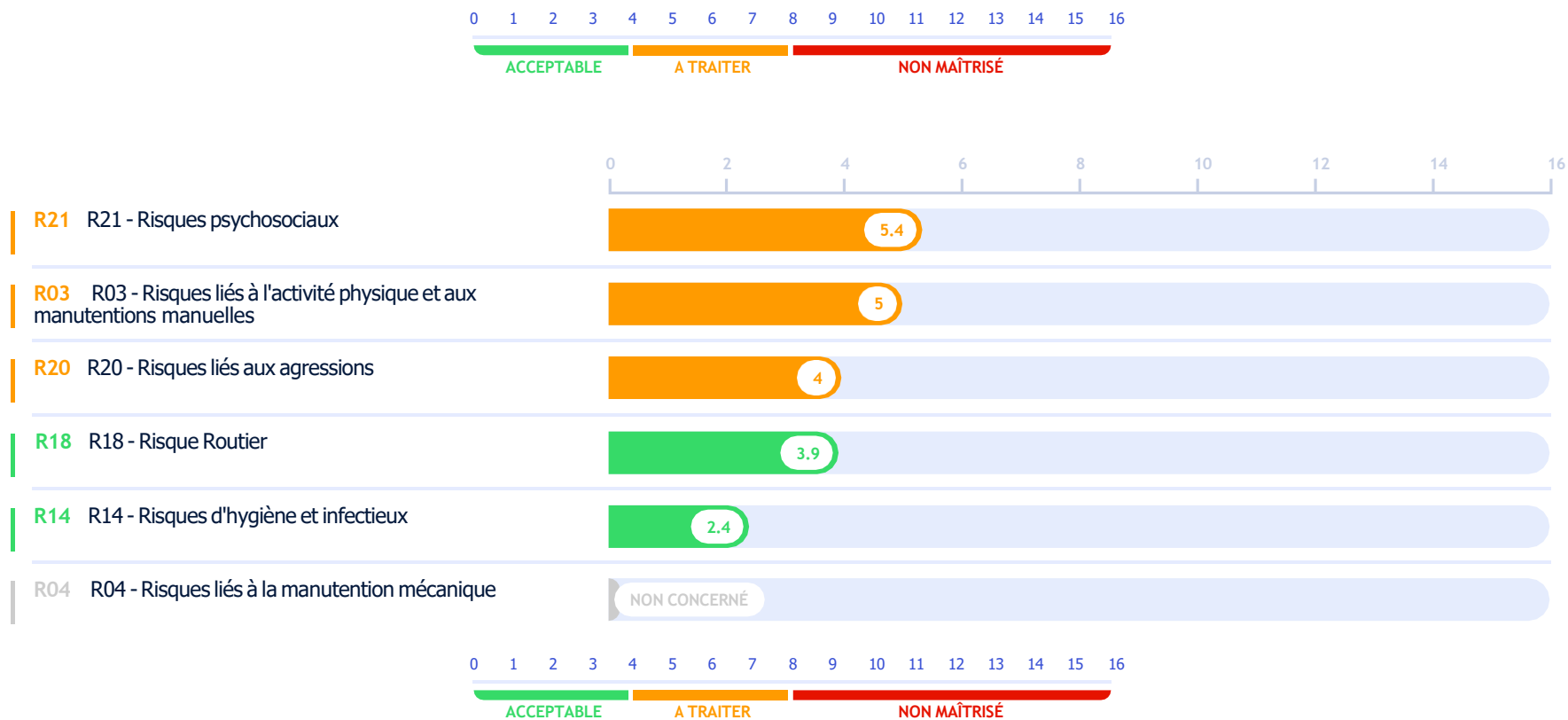
## PLAN D'ACTION

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

RISQUE	ACTIONS RETENUES	PERSONNE RESPONSABLE	BUDGET ESTIMÉ	DATE DE MISE EN PLACE
<b>R21 R21 - Risques psychosociaux</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.		Non renseigné	01/05/2024
<b>R21 R21 - Risques psychosociaux</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.		Non renseigné	01/05/2024

## Hiérarchie des risques

### Unité de travail : Activité de conduite



## Unité de travail : Activité de conduite

### 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
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

### RISQUE : R20 - Risques liés aux agressions

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
Le salarié circule dans une zone à risque.	Verrouillage des portes du véhicule au démarrage.	ORGANISATION

### RISQUE : R18 – Risque Routier

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
Le salarié circule par tous les temps.	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

**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
<b>Le salarié conduit longtemps et souvent.</b>	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
<b>Un salarié récupère les clés du véhicule de service.</b>	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.	CONTRÔLE
<b>Un salarié utilise son véhicule personnel pour ses déplacements professionnels.</b>	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.	CONTRÔLE
<b>Le salarié conduit un véhicule pour emmener des personnes accompagnées sur le lieu d'une animation.</b>	Contrôle du bon équipement et du bon entretien du véhicule.	FORMATION
<b>Le salarié conduit un véhicule pour emmener des personnes accompagnées sur le lieu d'une animation.</b>	Mise en place des mesures de sécurité à respecter lorsque les salariés sont au volant : hygiène et rangement du véhicule, vigilance, attention...	SECURISATION



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

### SITUATION DE TRAVAIL

**Le salarié transporte des personnes malades ou présentant un risque infectieux.**

### MESURE DE PRÉVENTION

Nettoyage et désinfection régulière de l'intérieur des véhicules.

### TYPE DE MESURE

ENTRETIEN

## PLAN D'ACTION

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

RISQUE	ACTIONS RETENUES	PERSONNE RESPONSABLE	BUDGET ESTIMÉ	DATE DE MISE EN PLACE
R21 R21 - Risques psychosociaux	Mise à disposition de véhicules de service adéquats (nombre de sièges, places handicapées, boîte de vitesses...) et adaptés aux besoins de la structure.		Non renseigné	01/10/2024
R21 R21 - Risques psychosociaux	Diffusion et respect des règles d'utilisation des véhicules de service : prise du véhicule, contrôle, retour, plein de carburant...		Non renseigné	01/05/2024
R03 R03 - Risques liés à l'activité physique et aux manutentions manuelles	Sensibilisation et formation des salariés au réglage des sièges.		Non renseigné	30/01/2025
R20 R20 - Risques liés aux agressions	Identification en amont des zones et horaires à risque.		Non renseigné	01/05/2024
R20 R20 - Risques liés aux agressions	Mise en sécurité des effets personnels.		Non renseigné	01/05/2024

## 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: 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 a la responsabilité hiérarchique et fonctionnelle d'une équipe.	Rédaction et clarification de la matrice des rôles et responsabilités de chacun.	FORMATION
	Mise en place d'une organisation qui permette d'adapter les ressources humaines (effectif, fonction) aux besoins de l'équipe.	FORMATION

<b>L'encadrant est questionné par son équipe sur un projet dont il n'a pas encore entendu parler.</b>	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
<b>Le salarié fait face à une situation d'urgence.</b>	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.	ORGANISATION
	Organisation de groupes d'échanges de pratiques spécifiques aux encadrants.	ORGANISATION
	Organisation de réunions de libre expression entre encadrement et direction.	ORGANISATION
<b>Le salarié assure le remplacement du directeur.</b>	Désignation d'un encadrant d'astreinte.	ORGANISATION

<b>Le salarié est interpellé par son équipe sur les changements à venir dans l'établissement.</b>	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
<b>Le salarié souhaite changer l'organisation de son service.</b>	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
<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

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

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
<b>Un bureau est attribué au salarié pour son activité dans la structure.</b>	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

**Le salarié doit gérer une situation conflictuelle dans son équipe.**

### MESURE DE PRÉVENTION

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.

### TYPE DE MESURE

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

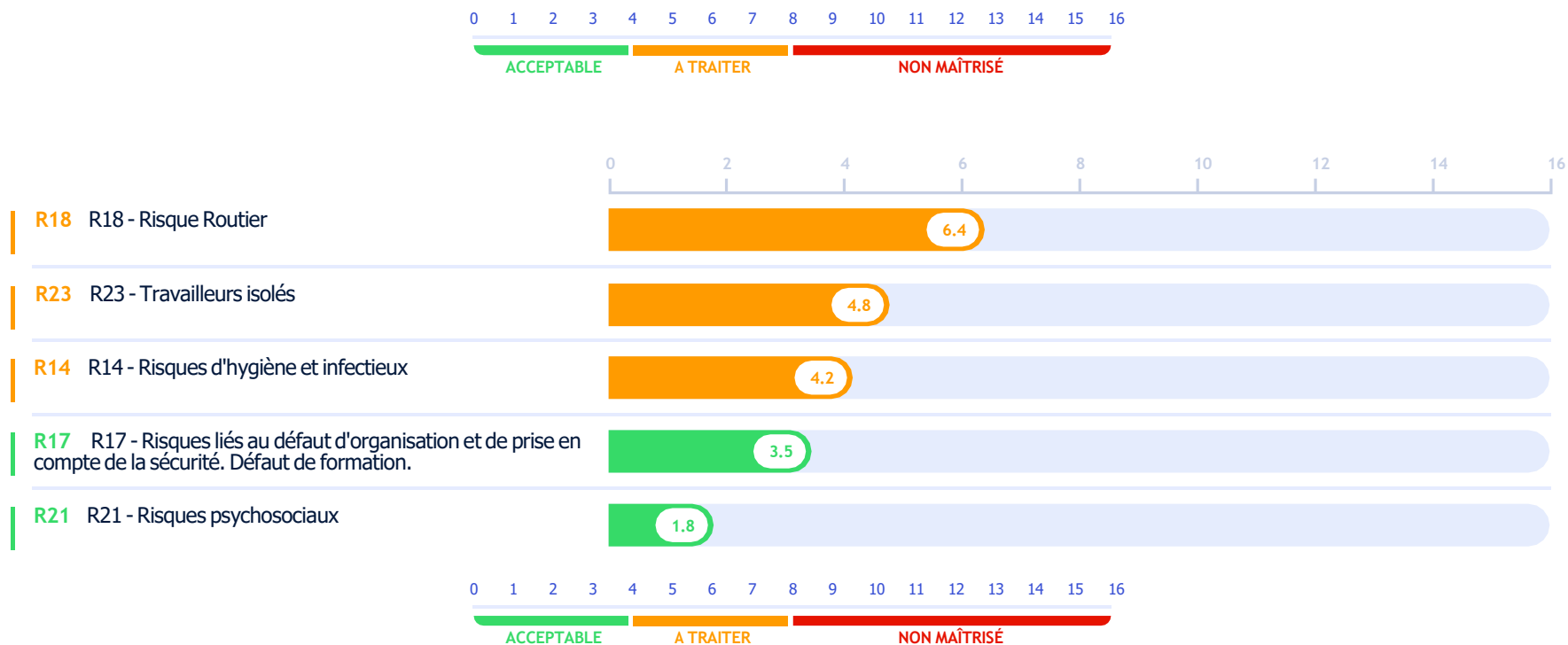
### Actions retenues Unité de travail : Activité d'encadrement

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	01/05/2024



## 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
Le salarié se rend chez plusieurs personnes accompagnées éloignées les unes des autres.	Sensibilisation des salariés à l'organisation des visites et déplacements.	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
----------------------	----------------------	----------------

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

**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 connaît les premiers gestes d'urgence.</b>	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: 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
<b>L'intervenant est confronté à des situations complexes.</b>	Prise de connaissance de la situation en amont de l'intervention.	ORGANISATION
	Anticipation de situations potentielles, de façon à ne pas agir dans l'urgence et dans l'émotion.	ORGANISATION
	Soutien par le chef de service, si nécessaire.	ORGANISATION
	Réorganisation potentielle de l'activité au sortir d'une situation difficile.	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

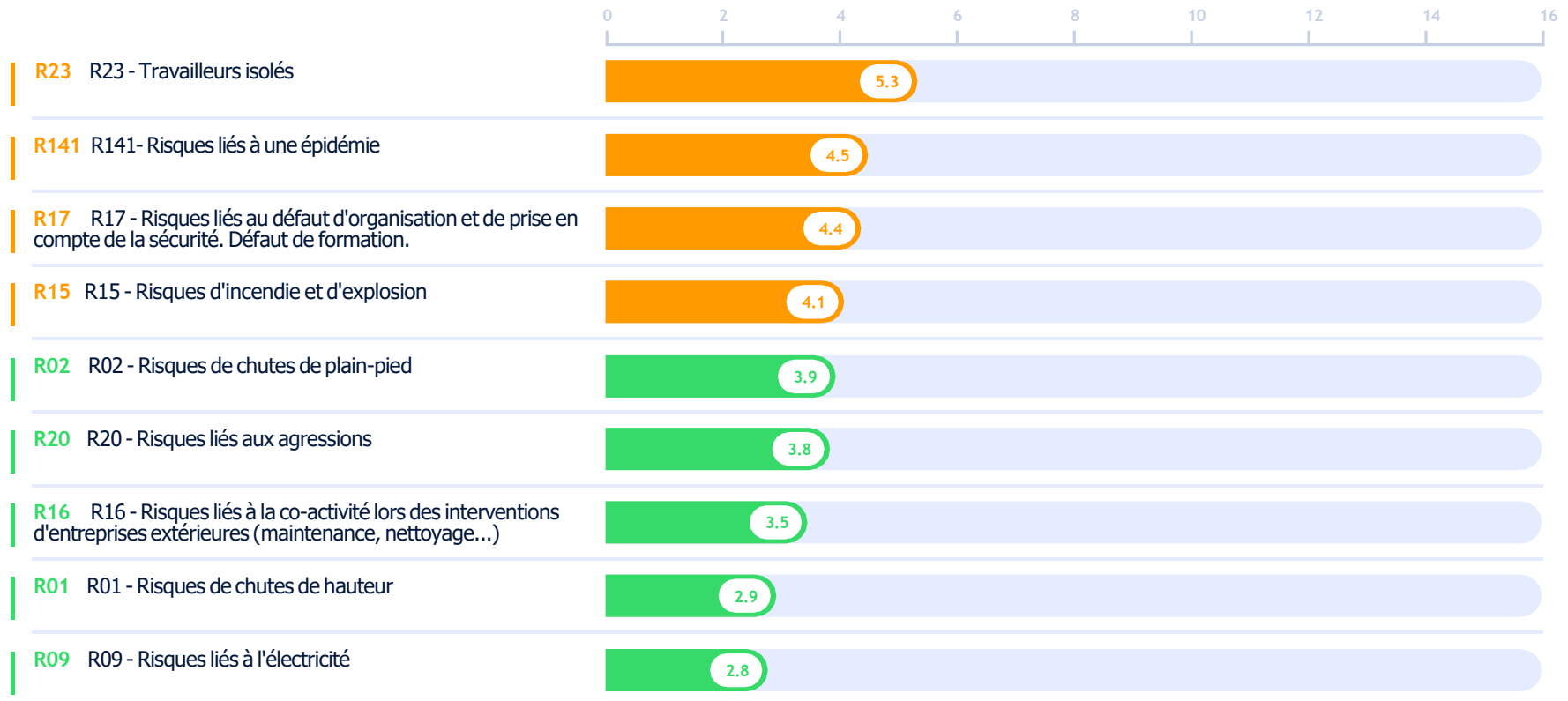
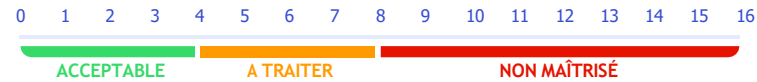
## PLAN D'ACTION

### 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	31/12/2024
R18 R18 - Risque Routier	Mise en place d'une autonomie suffisante dans les plannings d'intervention de façon à faire face aux imprévus.		Non renseigné	01/05/2024
R23 R23 - Travailleurs isolés	Mise en place d'une procédure lorsque les salariés travaillent dans des conditions d'isolement		Non renseigné	30/12/2024
R14 R14 - Risques d'hygiène et infectieux	Sensibilisation du professionnel au risque lie au manque d'hygiène chez la personne accompagnée. Information sur les précautions élémentaires à prendre.		Non renseigné	01/05/2024

## Hiérarchie des risques

### Unité de travail : Risques généraux communs



<b>R18</b>	R18 - Risque Routier	2.5
<b>R07</b>	R07 - Risques liés aux machines et outils à main ( fluide sous pression, vibrations ...)	2.4
<b>R05</b>	R05 - Risques liés aux effondrements et chutes d'objets	2.4
<b>R14</b>	R14 - Risques d'hygiène et infectieux	2.3
<b>R19</b>	R19 - Rayonnements ionisants et non ionisants	2.1
<b>R13</b>	R13 - Risques liés aux écrans	2
<b>R12</b>	R12 - Risques et nuisances liés à l'éclairage	1.4
<b>R10</b>	R10 - Risques liés aux ambiances thermiques	1.2
<b>R06</b>	R06- Risques liés aux circulations dans l'entreprise	NON CONCERNÉ





## 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
	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
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, 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

<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 se blesse et a besoin d'aide.</b>	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
<b>Le salarié bénéficie d'une formation.</b>	Lors de l'intégration des nouveaux salariés, organisation d'une formation à la sécurité et aux règles de sécurité dans la structure.	FORMATION
<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>	Réalisation d'un bilan des AT/MP, de l'absentéisme.	ORGANISATION
	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</b>	Organisation d'un suivi des visites médicales et des vaccinations obligatoires (arrêtés du 15 mars 1991 et 29 mars 2005 Code Santé Publique).	ORGANISATION

<p><b>sa visite médicale obligatoire.</b></p>	<p>Organisation des convocations avec le service de santé au travail.</p>	<p>ORGANISATION</p>
<p><b>Un salarié accompagne un résident en dehors de la structure.</b></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><b>La structure applique les consignes de sécurité.</b></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><b>Le salarié intervient auprès d'une personne victime d'un malaise.</b></p>	<p>Formation des salariés concernés aux gestes de premiers secours.</p>	<p>FORMATION</p>
<p><b>Un salarié se plaint de recevoir des messages de plus en plus agressifs.</b></p>	<p>Mise en place d'une sensibilisation à propos des possibles mauvaises interprétations des écrits.</p>	<p>FORMATION</p>

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

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
<b>Un départ de feu intervient dans la structure.</b>	Équipement de l'établissement avec un nombre suffisant d'extincteurs, conformément à la réglementation ERP. Identification correcte.	EQUIPEMENT
<b>Un départ de feu intervient dans la structure.</b>	Mise en conformité des escaliers avec la réglementation applicable dans l'établissement.	EQUIPEMENT
<b>Un départ de feu intervient dans la structure.</b>	Affichage des procédures de sécurité, d'alerte et de secours. Sensibilisation des salariés.	ORGANISATION
<b>La commission de sécurité ERP demande une révision des cheminements d'évacuation.</b>	Traitement systématique et rapide des remarques des contrôles de la commission sécurité des Établissements Recevant du Public (ERP).	EQUIPEMENT
<b>La bouilloire d'un salarié est restée allumée toute la nuit.</b>	Mise en place d'une consigne pour limiter la présence dans la structure, d'équipements électriques non contrôlés et non sécurisés.	ORGANISATION
<b>Un départ de feu intervient dans la structure.</b>	Formation des salariés à l'utilisation des moyens de lutte contre le feu.	FORMATION

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

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
<b>Un salarié circule sur le parking, glissant à cause des conditions météorologiques.</b>	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
<b>Le salarié se déplace au sein de la structure.</b>	Balisage des zones humides après nettoyage.	ENTRETIEN
	Nettoyage et dégagement régulier des couloirs, de tout ce qui encombre.	ENTRETIEN
<b>Le salarié se déplace au sein de la structure.</b>	Équipement des zones de circulation avec un système de déclenchement lumineux par détecteur de présence.	EQUIPEMENT

## 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
	Enregistrement des incidents survenus dans le registre dédié.	SECURISATION
<b>Le salarié est en relation verbale et / ou physique avec la population accueillie.</b>	Mise en place de mesures de prévention pour accompagner les salariés en cas d'agression.	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
<b>Une entreprise extérieure intervient dans la structure.</b>	Etablissement d'un plan de prévention pour les interventions de longue durée ou à risque, des entreprises extérieures. Communication à tous les acteurs et contrôle de son respect.	ORGANISATION

## RISQUE: R01 - Risques de chutes de hauteur

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
<b>Le salarié est amené à circuler dans les parties communes à l'intérieur de tout l'établissement (couloir, escalier, etc.).</b>	Installation de nez de marches antidérapants.	ENTRETIEN
	Balisage des zones humides après nettoyage.	ENTRETIEN

## 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: R18 - Risque Routier

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
Le salarié circule sur la voie publique.	Sensibilisation des salariés aux risques de la route sur le trajet domicile-travail.	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
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
	Mise à disposition d'un véhicule conforme et adapté aux trajets.	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: 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.**

Sensibilisation à l'utilisation en sécurité des matériels à disposition.

CONTRÔLE

**RISQUE: R05 - Risques liés aux effondrements et chutes d'objets**

**SITUATION DE TRAVAIL**

**MESURE DE PRÉVENTION**

**TYPE DE MESURE**

**Le salarié range un objet lourd sur le haut d'une armoire.**

Sensibilisation des salariés pour qu'ils évitent de stocker des objets au-dessus des armoires.

ENTRETIEN

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

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
Le salarié est en contact avec une population à risque de contagion.	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
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

## RISQUE: R19 - Rayonnements ionisants et non ionisants

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
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: R13 - Risques liés aux écrans

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
<b>Le salarié travaille devant son ordinateur.</b>	Mise à disposition de stores ou de rideaux pour éviter les reflets (voir note réglementaire rubrique pilotage).	SECURISATION
<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: R12 - Risques et nuisances liés à l'éclairage

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
<b>Le salarié se déplace au sein de la structure.</b>	Équipement des zones de circulation avec un système de déclenchement lumineux par détecteur de présence.	EQUIPEMENT
<b>L'éclairage des locaux n'est pas adapté à l'activité réalisée par le salarié.</b>	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
Un salarié travaille dans un local avec une ventilation mécanique.	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
Le salarié est exposé à des températures inférieures aux températures habituelles.	Mise en place de radiateurs d'appoint homologués NF, si nécessaire.	EQUIPEMENT
Le salarié est exposé à des températures excessives supérieures aux températures habituelles.	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
	Limitation des expositions extérieures au soleil.	ORGANISATION

## PLAN D'ACTION

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

RISQUE	ACTIONS RETENUES	PERSONNE RESPONSABLE	BUDGET ESTIMÉ	DATE DE MISE EN PLACE
<b>R23 R23 - Travailleurs isolés</b>	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	31/12/2024
<b>R23 R23 - Travailleurs isolés</b>	Le travailleur doit s'enfermer à clé lorsqu'il se trouve seul pour éviter les agressions. Il doit se déplacer avec son téléphone professionnel et il doit envoyer un SMS au moment de son départ à son supérieur hiérarchique.	c.tarrin@apsi.fr	0,00 € TTC	01/05/2024
<b>R141 R141- Risques liés à une épidémie</b>	Information auprès des personnes accompagnées et de leurs familles, des mesures mises en place au sein de la structure.		Non renseigné	01/05/2024
<b>R141 R141- Risques liés à une épidémie</b>	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	01/05/2024

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.	Archivage des traces écrites des formations à la sécurité au travail. Signature d'une attestation par le salarié qui a reçu la formation.		Non renseigné	01/05/2024
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	01/05/2024
R17 R17 - Risques liés au défaut d'organisation et de prise en compte de la sécurité. Défaut de formation.	Réalisation d'une analyse des accidents du travail avec un responsable et les instances compétentes (CSE, commission santé sécurité...).		Non renseigné	01/05/2024
R17 R17 - Risques liés au défaut d'organisation et de prise en compte de la sécurité. Défaut de formation.	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...		Non renseigné	01/05/2024

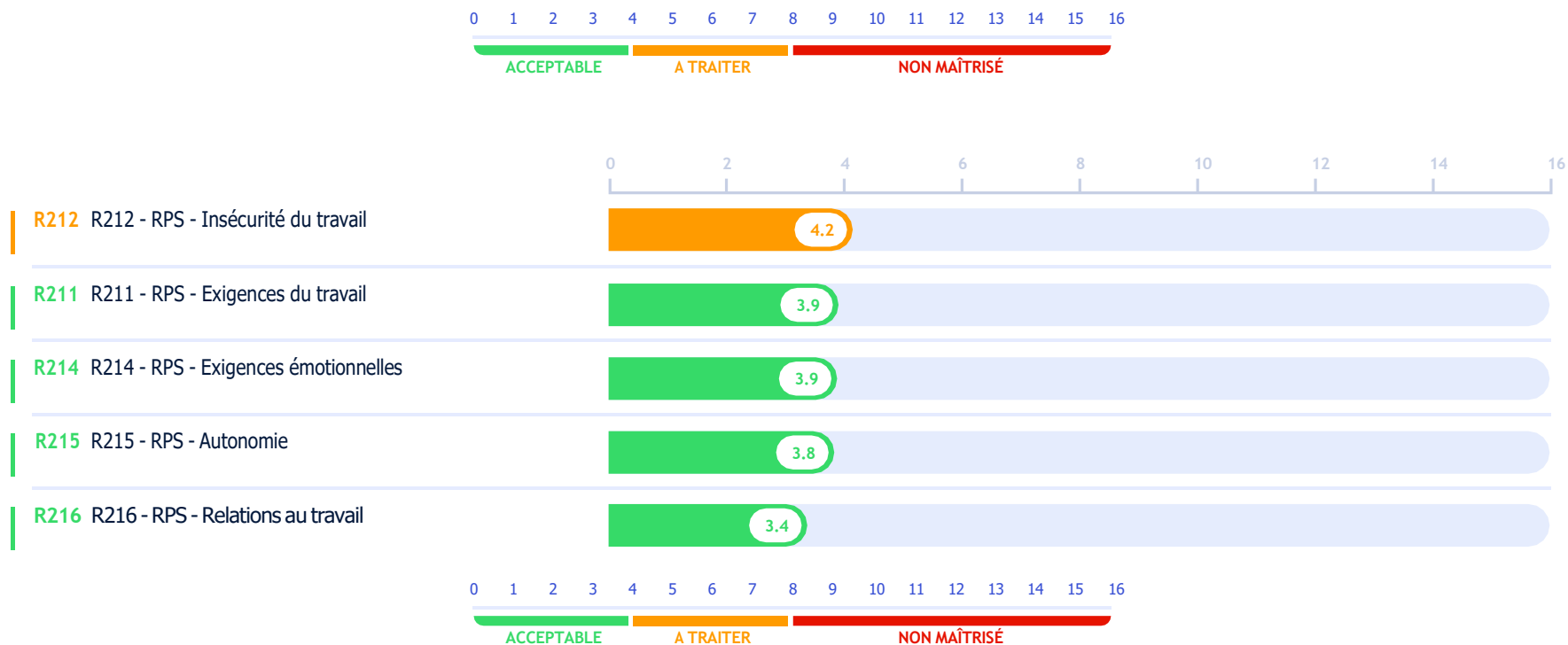
RISQUE	ACTIONS RETENUES	PERSONNE RESPONSABLE	BUDGET ESTIMÉ	DATE DE MISE EN PLACE
R17 R17 - Risques liés au défaut d'organisation et de prise en compte de la sécurité. Défaut de formation.	Désignation, conformément à la réglementation, d'un salarié "réfèrent" en santé sécurité au travail, et identification 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.		Non renseigné	01/05/2024
R17 R17 - Risques liés au défaut d'organisation et de prise en compte de la sécurité. Défaut de formation.	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...		Non renseigné	01/05/2024
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	01/05/2024
R15 R15 - Risques d'incendie et d'explosion	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.		Non renseigné	01/05/2024
R15 R15 - Risques d'incendie et d'explosion	Équipement de l'établissement avec un nombre suffisant d'extincteurs, conformément à la réglementation ERP. Identification correcte.		Non renseigné	01/05/2024

RISQUE	ACTIONS RETENUES	PERSONNE RESPONSABLE	BUDGET ESTIMÉ	DATE DE MISE EN PLACE
R15 R15 - Risques d'incendie et d'explosion	Mise en conformité des escaliers avec la réglementation applicable dans l'établissement.		Non renseigné	01/05/2024
R15 R15 - Risques d'incendie et d'explosion	Affichage des procédures de sécurité, d'alerte et de secours. Sensibilisation des salariés.		Non renseigné	01/05/2024
R15 R15 - Risques d'incendie et d'explosion	Traitement systématique et rapide des remarques des contrôles de la commission sécurité des Établissements Recevant du Public (ERP).		Non renseigné	01/05/2024
R15 R15 - Risques d'incendie et d'explosion	Formation des salariés à l'utilisation des moyens de lutte contre le feu.		Non renseigné	31/12/2025



## 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	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.	Mise à disposition des salariés du projet de service et du projet d'établissement.	MANAGEMENT
	Mise en place d'un organigramme.	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

Réalisation régulière de l'analyse des écarts travail "prescrit" et "réel".

MANAGEMENT

<b>Un nouveau salarié est embauché.</b>	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>	Organisation des plannings en concertation avec les salariés pour permettre des conditions de remplacement interne.	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

<p><b>Un salarié réalise une mission dans une contrainte de temps inadéquate.</b></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><b>Le salarié remplace un collègue absent.</b></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><b>Une augmentation des absences est observée.</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>ORGANISATION</p>
<p><b>Une réflexion globale sur la prévention des RPS est envisagée / actualisée dans la structure.</b></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: R214 - RPS - Exigences émotionnelles

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
<b>Le salarié est confronté à un public sensible.</b>	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 à disposition des salariés, les numéros d'urgence (police, pompiers, SAMU, justice).	FORMATION
	Mise en place de procédures d'appui managérial.	FORMATION
<b>Un salarié se dit victime de harcèlement.</b>	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>	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
<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

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



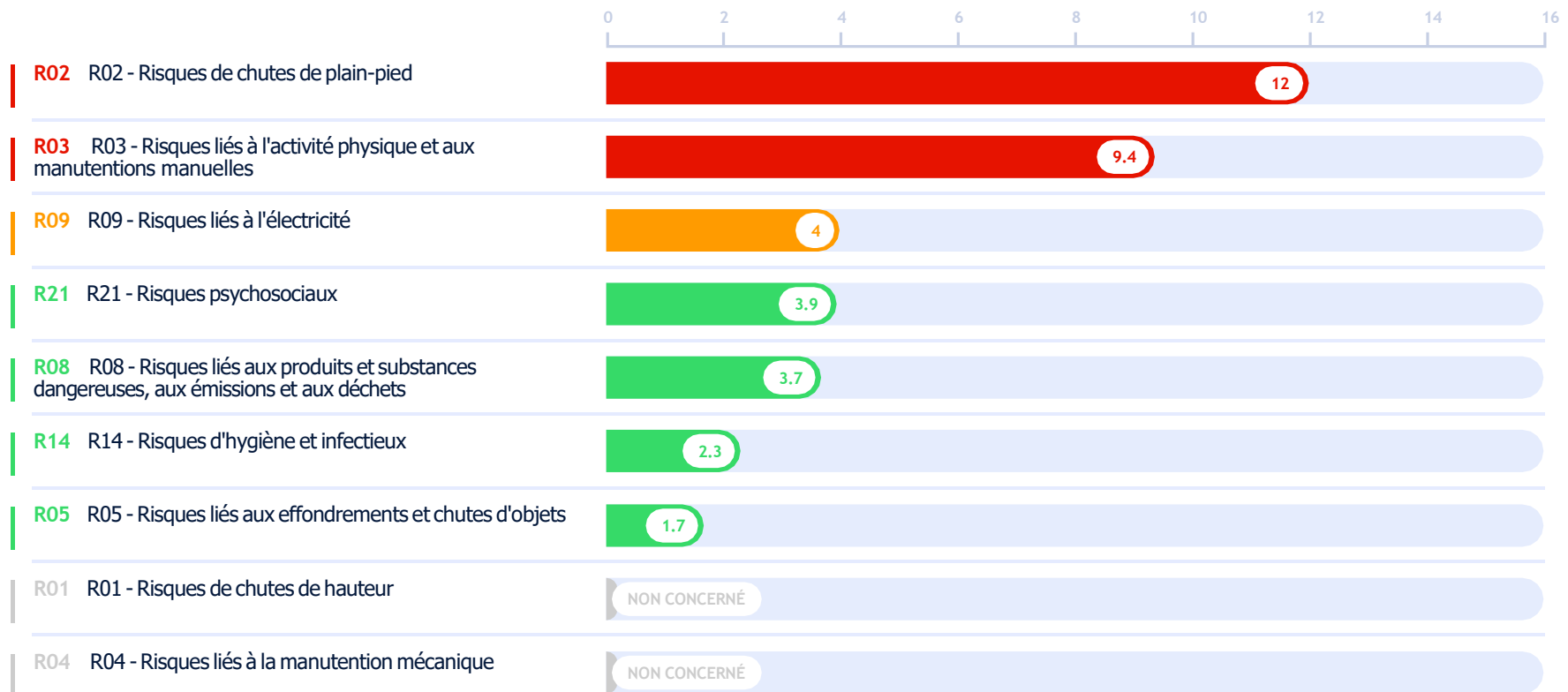
## PLAN D'ACTION

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

RISQUE	ACTIONS RETENUES	PERSONNE RESPONSABLE	BUDGET ESTIMÉ	DATE DE MISE EN PLACE
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	30/08/2024
R212 R212 - RPS - Insécurité du travail	Mise en place d'un référent handicap.		Non renseigné	01/05/2024

## Hiérarchie des risques

### Unité de travail : Activité de nettoyage des locaux



## Unité de travail : Activité de nettoyage des locaux

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

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
<b>Le salarié nettoie le sol des salles et des escaliers.</b>	Mise à disposition des salariés, d'équipements adaptés pour réaliser le nettoyage du sol : seaux à roulettes, chariots de ménage, balais à franges, balais avec réservoir d'eau et aspirateur dorsal pour les escaliers, manches télescopiques, pour limiter les efforts et postures pénibles. Systématisation de leur entretien et remplacement.	EQUIPEMENT
<b>Le salarié intervient dans un local où sont stockés les produits de nettoyage.</b>	Rangement correct des produits et matériels pour éviter qu'ils ne tombent.	ORGANISATION
	Rangement des objets lourds à une hauteur de nature à éviter les postures pénibles.	ORGANISATION

### RISQUE: R21 - Risques psychosociaux

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
<b>Le salarié quitte son travail en cours, pour réaliser une activité urgente de nettoyage.</b>	Planification de l'activité tout en laissant aux salariés une autonomie pour organiser leur travail, hiérarchiser les priorités et traiter les urgences.	ORGANISATION
<b>Le salarié connaît des difficultés pour réaliser, dans le temps qui lui est imparti, l'ensemble des tâches qui lui sont confiées.</b>	Mise en place d'un plan de nettoyage, pour organiser et répartir le travail entre les activités récurrentes et le turnover des départs et arrivées des résidents. Contrôle régulier de l'efficacité de ce plan.	ORGANISATION
<b>Le personnel manque de produits pour réaliser ses activités.</b>	Élaboration d'un processus de réassortiment des produits d'entretien, selon les besoins exprimés par les salariés afin qu'ils travaillent dans de bonnes conditions.	EQUIPEMENT

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

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
<b>Le salarié utilise des produits nettoyants et détartrants achetés par l'établissement.</b>	Prise en compte de la dangerosité des produits de nettoyage lors de leur achat. Préférence donnée aux produits d'entretien enzymatiques.	SECURISATION
<b>Le salarié range les produits d'entretien.</b>	Mise à disposition du personnel d'entretien d'un local aéré et sécurisé pour ranger les produits selon la nature des risques.	EQUIPEMENT
<b>Le salarié manipule les produits et liquides d'entretien.</b>	Communication sur les dangers potentiels des mélanges de produits.	FORMATION
<b>Le salarié utilise des produits de nettoyage.</b>	Mise à disposition des salariés d'équipements de protection individuelle (EPI) adaptés, lorsqu'ils utilisent des produits d'entretien : gants de ménage professionnels résistants, lunettes, tenues jetables en cas de surface très sale... Contrôle de leur utilisation systématique et changement régulier.	EQUIPEMENT
<b>Le salarié renverse accidentellement un bidon de détartrant</b>	Sensibilisation à l'importance de porter les EPI. Motivation au port des EPI	FORMATION

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

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
<b>Le salarié vide les sacs de déchets dans les poubelles.</b>	Contrôle du port systématique des équipements de protection individuelle adaptés, pour manutentionner les poubelles et autres déchets (gants anti perforation).	FORMATION
<b>Le salarié travaille dans un endroit contaminé.</b>	Mise en place de mesures préventives pour prévenir le risque de contamination par des insectes.	ORGANISATION
<b>Le salarié est au contact de résidents atteints de pathologies infectieuses.</b>	Mise en place d'une procédure systématique de signalement à la direction en cas d'apparition de problèmes cutanés, respiratoires ou de contagion. Mise en place de mesures sanitaires adéquates. Information du médecin du travail.	ORGANISATION

## RISQUE: R05 - Risques liés aux effondrements et chutes d'objets

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
<b>Le salarié intervient dans un local où sont stockés les produits de nettoyage.</b>	Rangement correct des produits et matériels pour éviter qu'ils ne tombent.	ORGANISATION
	Rangement des objets lourds à une hauteur de nature à éviter les postures pénibles.	ORGANISATION

## PLAN D'ACTION

### Actions retenues Unité de travail : Activité de nettoyage des locaux

RISQUE	ACTIONS RETENUES	PERSONNE RESPONSABLE	BUDGET ESTIMÉ	DATE DE MISE EN PLACE
<b>R02 R02 - Risques de chutes de plain-pied</b>	Mise à disposition des salariés, de chaussures de sécurité antidérapantes. Contrôle de leur port. Changement dès que nécessaire.		Non renseigné	31/12/2024
<b>R03 R03 - Risques liés à l'activité physique et aux manutentions manuelles</b>	Mise à disposition des salariés, d'équipements adaptés pour réaliser le nettoyage du sol : seaux à roulettes, chariots de ménage, balais à franges, balais avec réservoir d'eau et aspirateur dorsal pour les escaliers, manches télescopiques, pour limiter les efforts et postures pénibles. Systématisation de leur entretien et remplacement.		Non renseigné	01/05/2024
<b>R03 R03 - Risques liés à l'activité physique et aux manutentions manuelles</b>	Facilitation de l'accessibilité des produits le plus fréquemment utilisés.		Non renseigné	01/05/2024
<b>R09 R09 - Risques liés à l'électricité</b>	Vérification régulière du bon fonctionnement des appareils électriques (notamment les câbles de raccordement) et changement si nécessaire.		renseigné	01/05/2024