

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 Le Plateau

- 132, rue Julian Grimau 1
 - 94400 VITRY SUR SEINE
 - Siret : 77574052500420
- Code Naf :

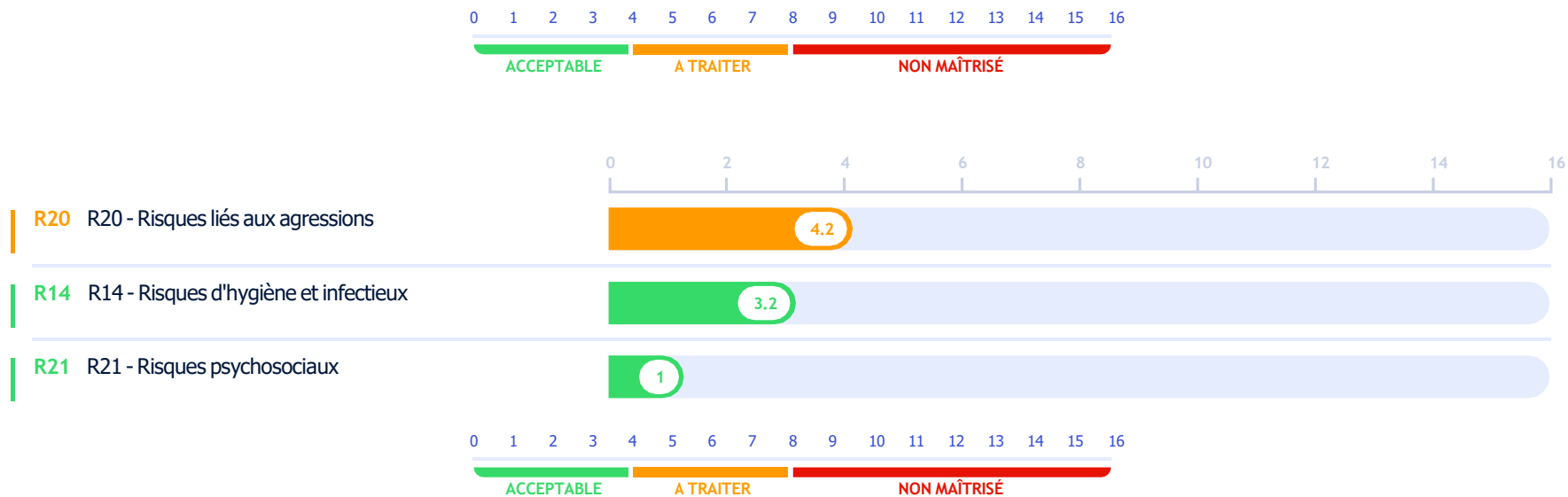
Mis à jour le 19/07/2024

LISTE DES UNITÉS DE TRAVAIL CONCERNÉES

- Activité d'accompagnement des familles d'accueil
- 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

Hiérarchie des risques

Unité de travail : Activité d'accompagnement des familles d'accueil



MESURES DE PRÉVENTION EN PLACE SUR LE SITE

Cette section récapitule les mesures indiquées comme existantes au sein de vore structure pour chaque Unité de travail.

Unité de travail : Activité d'accompagnement des familles d'accueil

RISQUE: R20 - Risques liés aux agressions

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
Le salarié est face à un enfant avec un trouble du comportement.	Formation des salariés à la gestion des situations conflictuelles verbales et physiques dans le cadre de leur "mission d'accueil".	FORMATION
Le salarié prend accueille des enfants de différentes nationalités.	Sensibilisation / Formation des salariés aux spécificités des publics accompagnés.	FORMATION

RISQUE: R14 - Risques d'hygiène et infectieux

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
Le salarié est au contact d'enfants présentant un risque de contamination infectieuse.	Sensibilisation des salariés aux risques infectieux, aux risques liés aux maladies transmissibles (VIH, VHC) à leurs modes de contamination et à leurs conséquences. Mise en place de moyens de prévention et de protection adaptés (gestes barrière, hygiène approfondie des locaux...).	FORMATION

RISQUE: R21 - Risques psychosociaux

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
Le salarié a la responsabilité quotidienne des enfants qu'il accompagne dans le cadre de son activité professionnelle.	Accompagnement des salariés pour maintenir une dissociation entre leur vie privée familiale et leur activité professionnelle. Ecoute de la part de leurs référents sociaux.	ORGANISATION
Le salarié s'est attaché à l'enfant qu'il gardait depuis de nombreuses années et un retrait de l'enfant est opéré.	Sensibilisation des salariés sur la distanciation dans la relation avec les enfants qu'ils accueillent. Echanges réguliers sur ce point par leur référent social et au cours des formations qu'ils suivent.	FORMATION
Le salarié souhaite prendre les congés qui ont été validés.	Communication des dates de congés des salariés conformément à la réglementation. Respect des dates de congés. Respect des délais en cas de changement (délais prévus à l'article L3141-16 du Code du travail).	ORGANISATION
Le salarié partage ses difficultés et ses préoccupations de travail avec ses collègues.	Organisation régulière des réunions avec les salariés pour qu'ils puissent échanger sur l'analyse des pratiques.	ORGANISATION
Le salarié partage ses difficultés et ses préoccupations de travail avec ses collègues.	Mise à disposition de temps d'échanges réguliers avec leurs collègues	ORGANISATION
	Mise en place d'analyses de la pratique professionnelle.	ORGANISATION
Le salarié rend compte régulièrement de son activité au travers d'un rapport qu'il transmet à sa direction.	Prise en compte de l'avis des salariés dans les décisions qui sont prises dans la gestion et l'éducation des enfants dont ils ont la garde.	ORGANISATION

L'enfant gardé par le salarié lui est retiré.	Information des salariés, lorsque cela est possible légalement, sur les décisions qui ont motivé le retrait des enfants qu'ils ont accueillis.	FORMATION
Le salarié qui a la responsabilité de l'enfant qu'il accueille, n'a pas l'autorité parentale sur lui.	Organisation d'une autonomie suffisante pour accompagner et éduquer les enfants qu'ils gardent dans le respect des missions attribuées.	MANAGEMENT
	Comptes rendus réguliers au référent social de la structure.	MANAGEMENT
	Maintien d'un dialogue constant avec les parents pour prendre les décisions qui relèvent de l'autorité parentale, lorsque cela s'avère possible.	MANAGEMENT
Le salarié accueille un enfant maltraité.	Accompagnement dans la prise de distance face à des situations émotionnellement difficiles. Mise à disposition d'un espace de dialogue sur ces questions.	FORMATION
Le salarié apprend qu'un collègue est accusé d'acte répréhensible sur un enfant.	Communication aux salariés de la convention relative aux droits de l'enfant, ainsi que des règles qui régissent la protection des mineurs, pour une application stricte.	MANAGEMENT
Le salarié rencontre des difficultés dans son travail et souhaite en parler avec un professionnel spécialisé.	Organisation de la possibilité pour les salariés qui rencontrent des difficultés d'ordre professionnel, de contacter un professionnel de l'écoute. Pour information, la branche met à disposition une plateforme d'écoute psychologique au 0 805 230 443.	ORGANISATION
L'enfant accompagné se blesse grièvement.	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
Des faits de "maltraitance" sont rapportés au siège de l'association	Mise en place d'un entretien avec le salarié avant toute décision, lorsque c'est possible.	ORGANISATION

PLAN D'ACTION

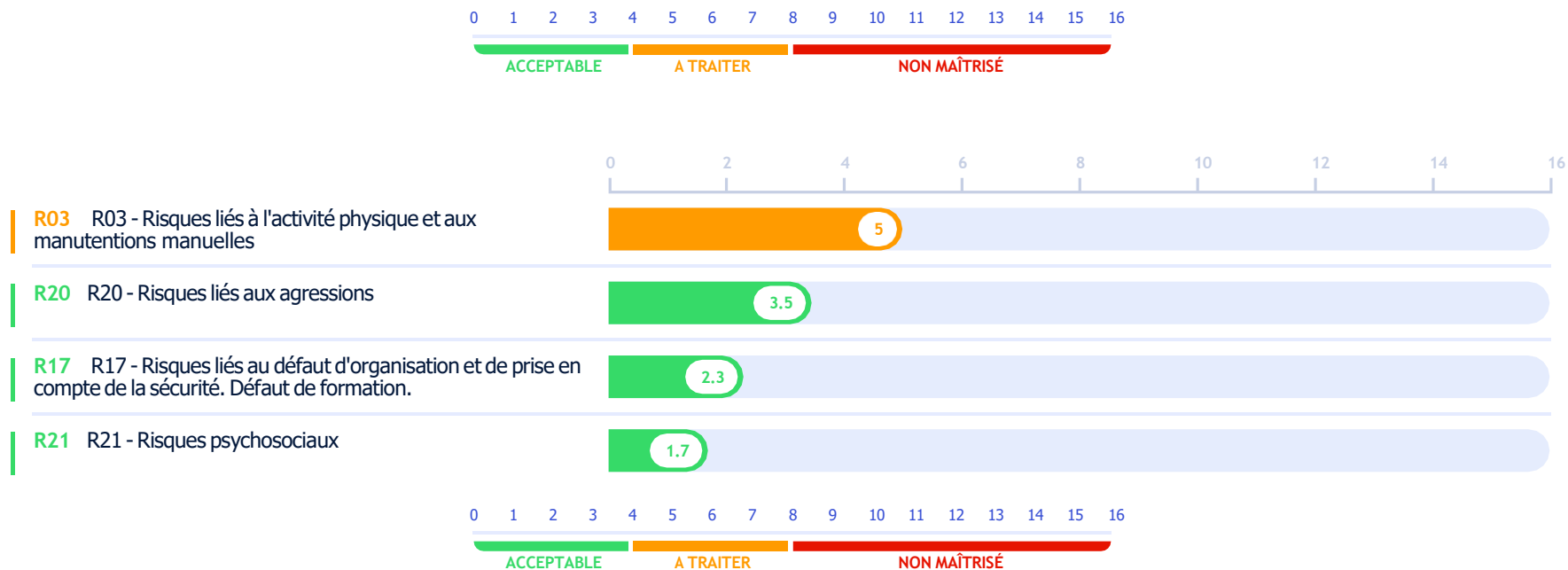
Actions retenues

Unité de travail : Activité d'accompagnement des familles d'accueil

RISQUE	ACTIONS RETENUES	PERSONNE RESPONSABLE	BUDGET ESTIMÉ	DATE DE MISE EN PLACE
R20 R20 - Risques liés aux agressions	Sensibilisation / Formation des salariés aux spécificités des publics accompagnés.		Non renseigné	01/05/2024
R21 R21 - Risques psychosociaux	Organisation régulière des réunions avec les salariés pour qu'ils puissent échanger sur l'analyse des pratiques.	c.tarrin@apsi.fr	200 000,00 € TTC	01/05/2024

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.	Mise en place d'un partage et de retours d'expérience, pour améliorer l'anticipation des crises et des conflits.	FORMATION
	Signalement des incidents survenus.	FORMATION
	Mise en place d'une médiation si nécessaire.	FORMATION
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: 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	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

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
Le salarié est confronté à la détresse de personnes en grande difficulté.	Accompagnement dans la prise de distance avec leurs émotions.	FORMATION
	Participation à des groupes d'analyse de la pratique professionnelle.	FORMATION
Le salarié souhaite échanger sur une situation vécue.	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
Le salarié souhaite échanger avec ses collègues sur un cas difficile à gérer.	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
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

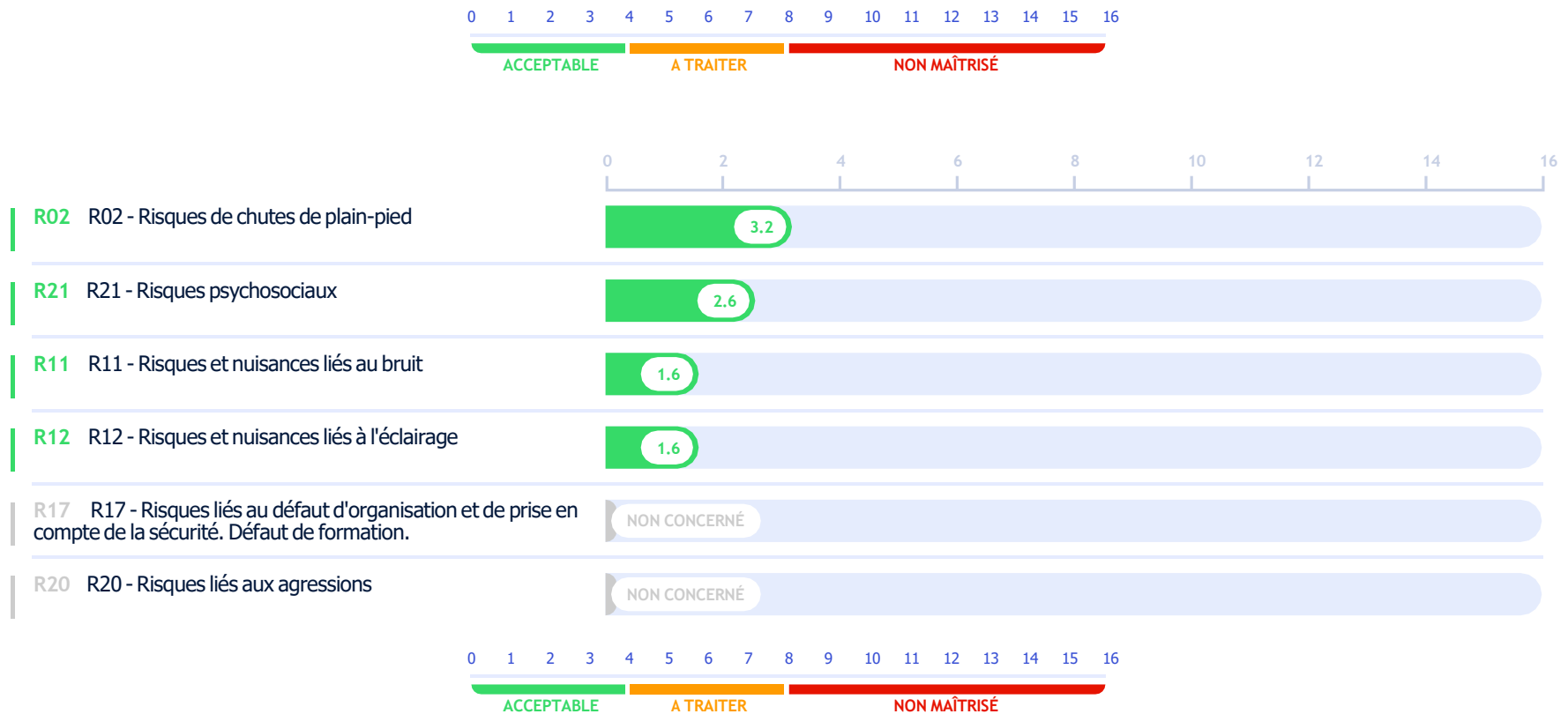
PLAN D'ACTION

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	31/10/2024

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 réalise une tâche se heurtant à son éthique professionnelle	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 échange sur ses pratiques professionnelles.	Mise en place d'une supervision externe pour les psychologues.	ORGANISATION
Le psychologue rencontre les bénéficiaires ou leur famille.	Information des psychologues sur le fonctionnement des services avec lesquels ils travaillent.	FORMATION
	Organisation des réunions de service pour que le psychologue puisse y participer.	FORMATION

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 travaille dans différents établissements / services.	Prise en compte des temps de déplacement des psychologues dans la planification de leurs activités.	ORGANISATION
Le psychologue est en contrat court et / ou travaille pour plusieurs services de la structure.	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

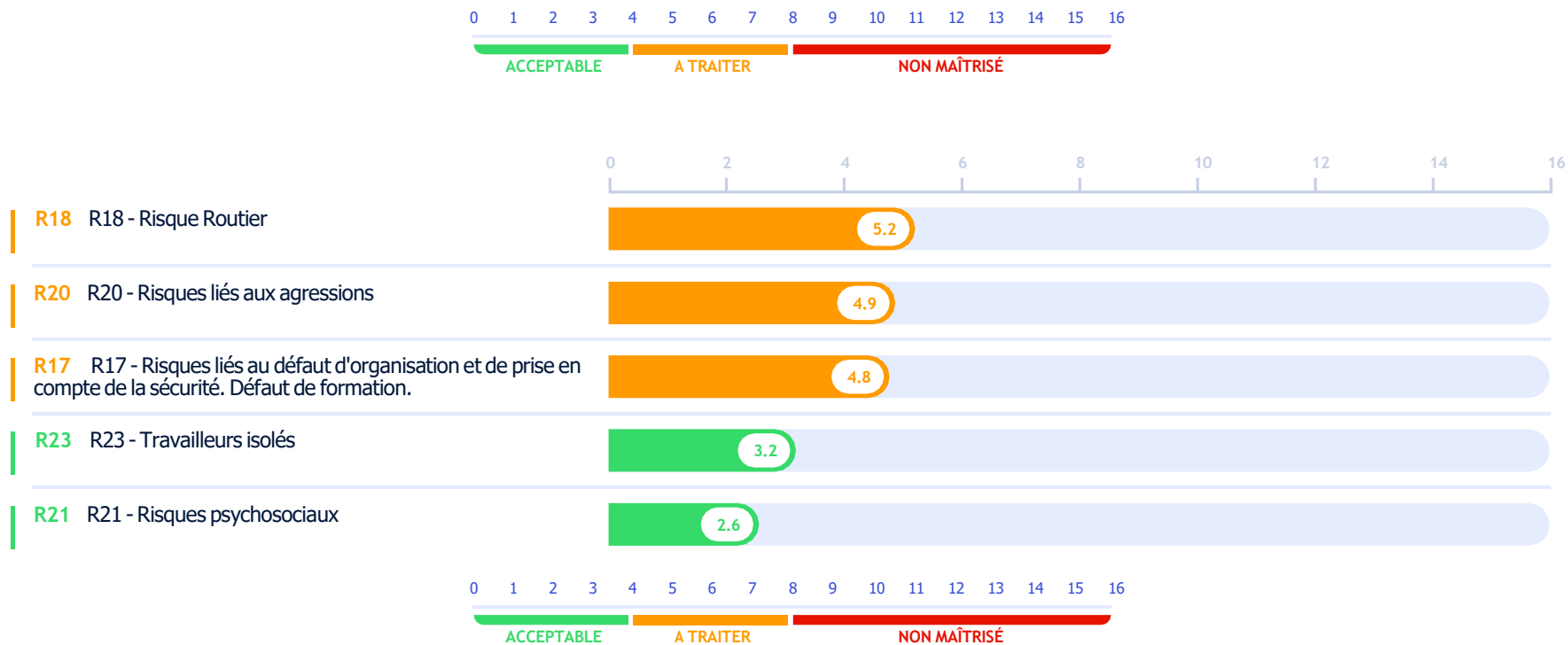
Actions retenues

Unité de travail : Activité d'accompagnement psychologique

RISQUE	ACTIONS RETENUES	PERSONNE RESPONSABLE	BUDGET ESTIMÉ	DATE DE MISE EN PLACE
R11 R11 - Risques et nuisances liés au bruit	Mise à disposition d'un bureau permettant la confidentialité des échanges	c.tarrin@apsi.fr	Non renseigné	01/09/2024
R11 R11 - Risques et nuisances liés au bruit	suivi extérieur et personnel en supervision	c.tarrin@apsi.fr	0,00 € TTC	01/09/2024

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

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.	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.	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
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.	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.	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

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
R18 R18 - Risque Routier	Mise en place d'une autonomie suffisante dans les plannings d'intervention de façon à faire face aux imprévus.	c.tarrin@apsi.fr	Non renseigné	01/05/2024
R20 R20 - Risques liés aux agressions	Mise à disposition par la branche, d'une plateforme d'écoute psychologique au 0 805 330 443		Non renseigné	01/05/2024
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	01/05/2024
R17 R17 - Risques liés au défaut d'organisation et de prise en compte de la sécurité. Défaut de formation.	Formalisation d'une procédure prévoyant les mesures que les animateurs doivent prendre en cas de situation d'urgence. Communication à tous de cette procédure.		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 travaille dans la zone d'accueil.	Analyse ergonomique du poste de travail pour limiter les contraintes physiques.	ORGANISATION

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

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
Le salarié travaille dans la zone d'accueil.	Favorisation, à chaque fois que cela est possible, de l'éclairage naturel.	EQUIPEMENT
	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
Le salarié de l'accueil répond, ventile les appels téléphoniques.	Adaptation de l'équipement technique aux besoins, tenue à jour de l'annuaire interne. Formation des salariés à ce poste.	ORGANISATION

Une personne se présente sans rdv.	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
R20 R20 - Risques liés aux agressions	Lors de la conception et l'aménagement du poste d'accueil, prise en compte du risque d'éventuelles agressions.		Non renseigné	01/05/2024
R20 R20 - Risques liés aux agressions	Mise en place d'une procédure pour les aider dans la gestion des situations les plus difficiles et éviter les agressions.		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	30/01/2025
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
R03 R03 - Risques liés à l'activité physique et aux manutentions manuelles	Aménagements adaptés des espaces de travail.		Non renseigné	01/05/2024
l'activité physique et aux manutentions manuelles	lors d'une réorganisation et prise en compte de leurs remarques pour limiter leurs contraintes.		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
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

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.	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: 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
	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
<p>Le salarié travaille devant un écran d'ordinateur.</p>	<p>Organisation de l'emplacement des ordinateurs de façon à limiter les éblouissements.</p>	<p>FORMATION</p>
	<p>Mise à disposition de stores ou de rideaux, pour éviter les éblouissements.</p>	<p>FORMATION</p>
	<p>Réglage des écrans d'ordinateur à une hauteur adaptée.</p>	<p>FORMATION</p>

PLAN D'ACTION

Actions retenues Unité de travail : Activité d'administration

RISQUE	ACTIONS RETENUES	PERSONNE RESPONSABLE	BUDGET ESTIMÉ	DATE DE MISE EN PLACE
R21 R21 - Risques psychosociaux	Favorisation de l'autonomie des salariés pour qu'ils puissent apprécier les urgences, organiser et prioriser leur travail, en respectant les contraintes de leur activité.		Non renseigné	01/05/2024
R21 R21 - Risques psychosociaux	Mise en place, au sein de l'équipe administrative, de partages d'expérience sur les situations sensibles vécues. Identification par l'équipe, des solutions pour anticiper ces situations et les éviter.		Non renseigné	01/05/2024
R11 R11 - Risques et nuisances liés au bruit	Installation des photocopieuses dans un local insonorisé et correctement ventilé, séparé des postes de travail. Installation de cloisons isolantes, si nécessaire.	c.tarrin@apsi.fr	Non renseigné	10/10/2024

Hiérarchie des risques

Unité de travail : Activité de conduite



Unité de travail : Activité de conduite

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
	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
Un salarié conduit le véhicule de service au garage pour une vidange.	Mise en place, d'une procédure pour l'entretien et le contrôle régulier des véhicules par un professionnel.	ENTRETIEN
Un salarié récupère les clés du véhicule de service.	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
Le salarié conduit un véhicule pour emmener des personnes	Application des principes d'un bon comportement de conduite au volant d'un véhicule transportant des personnes accompagnées.	FORMATION

accompagnées sur le lieu d'une animation.	Contrôle du bon équipement et du bon entretien du véhicule.	FORMATION
Le salarié conduit un véhicule pour emmener des personnes accompagnées sur le lieu d'une animation.	Mise en place des mesures de sécurité à respecter lorsque les salariés sont au volant : hygiène et rangement du véhicule, vigilance, attention...	SECURISATION

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: 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
	Accompagnement, si besoin, dans la prise de distance avec les situations à forte charge émotionnelle, qu'ils rencontrent dans leur activité.	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

RISQUE: R14 - Risques d'hygiène et infectieux

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
Le salarié transporte des personnes malades ou présentant un risque infectieux.	Nettoyage et désinfection régulière de l'intérieur des véhicules.	ENTRETIEN

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	Sensibilisation et formation des salariés au réglage des sièges.		Non renseigné	30/01/2025
R18 R18 - Risque Routier	Organisation d'un temps suffisant pour déjeuner.		Non renseigné	01/05/2024
R18 R18 - Risque Routier	Prise de pauses lorsque les salariés conduisent sur de longues distances.		Non renseigné	01/05/2024
R18 R18 - Risque Routier	Mise en place, d'une procédure pour l'entretien et le contrôle régulier des véhicules par un professionnel.	c.tarrin@apsi.fr	Non renseigné	01/05/2024
R18 R18 - Risque Routier	A la demande de l'employeur, le salarié est en capacité de fournir un permis de conduire valide. Incitation des salariés à déclarer la suspension de leur permis de conduire.		Non renseigné	01/05/2024
R18 R18 - Risque Routier	respecter lorsque les salariés sont au volant : hygiène et rangement du véhicule, vigilance, attention...		Non renseigné	01/05/2024

RISQUE	ACTIONS RETENUES	PERSONNE RESPONSABLE	BUDGET ESTIMÉ	DATE DE MISE EN PLACE
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	Sensibilisation des salariés aux risques d'agression.		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 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.	Désignation d'un encadrant d'astreinte.	ORGANISATION

<p>Le salarié est interpellé par son équipe sur les changements à venir dans l'établissement.</p>	<p>Information des encadrants, dans le cadre de réunions organisées par la direction, sur la stratégie et les projets envisagés dans l'établissement. Rédaction et diffusion des comptes rendus de ces réunions auprès des participants et de ceux qui n'ont pas pu y assister.</p>	<p>MANAGEMENT</p>
<p>Le salarié souhaite changer l'organisation de son service.</p>	<p>Mise à disposition de l'encadrant d'une fiche de fonctions qui précise le périmètre de ses missions et sa délégation de pouvoir.</p>	<p>ORGANISATION</p>
	<p>Mise en place d'un dialogue permanent entre l'encadrement et la direction.</p>	<p>ORGANISATION</p>
<p>On demande au salarié de prendre en charge un nouveau projet.</p>	<p>Identification, dans le cadre de l'entretien professionnel de l'adéquation entre les missions fixées et les compétences nécessaires de l'encadrant.</p>	<p>ORGANISATION</p>
	<p>Prise en compte des besoins de formations dans la cadre du plan de développement des compétences.</p>	<p>ORGANISATION</p>
	<p>Mise à disposition d'une offre de formations spécifiques à l'encadrement.</p>	<p>ORGANISATION</p>
<p>Le salarié a une amplitude de travail importante.</p>	<p>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.</p>	<p>ORGANISATION</p>
<p>Le salarié a la responsabilité hiérarchique et fonctionnelle d'une équipe.</p>	<p>Rédaction et clarification de la matrice des rôles et responsabilités de chacun.</p>	<p>FORMATION</p>
<p>L'encadrant est questionné par son équipe sur un projet dont il n'a pas encore entendu parler.</p>	<p>Organisation de la circulation de l'information vers les encadrants.</p>	<p>ORGANISATION</p>
	<p>Organisation de réunions régulières et systématiques.</p>	<p>ORGANISATION</p>

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: 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: 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

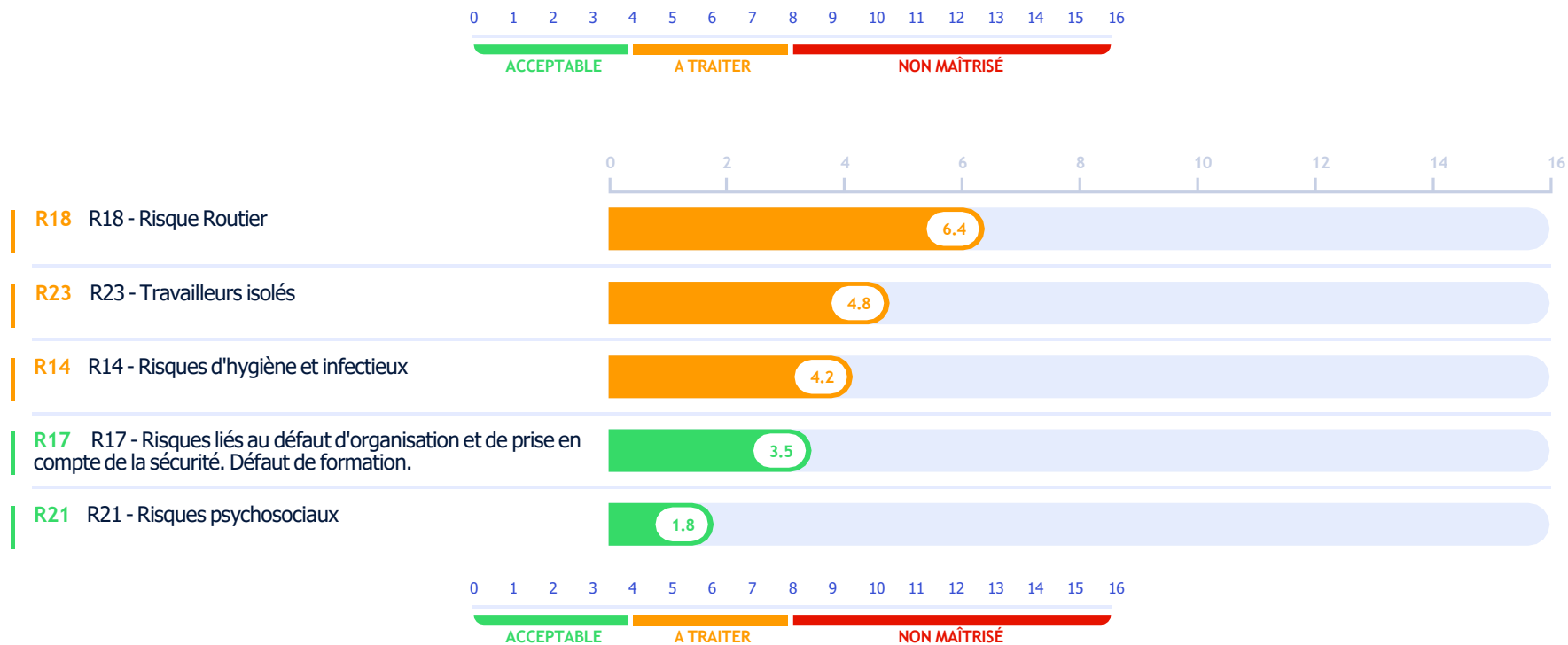
Actions retenues Unité de travail : Activité d'encadrement

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
R21 R21 - Risques psychosociaux	Transmission des informations utiles à l'encadrant concernant les échanges avec les partenaires et les tutelles pour en assurer la cohérence.	c.tarrin@apsi.fr	Non renseigné	01/05/2024
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	01/05/2024
R21 R21 - Risques psychosociaux	Formalisation des subdélégations.		Non renseigné	01/05/2024

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

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

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
Le salarié se rend chez une personne accompagnée.	Fourniture de masques et de gel en période d'épidémie contagieuse.	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 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
Le salarié est confronté à une urgence vitale pour la personne accompagnée au domicile.	Mise en place d'une procédure d'urgence notamment les personnes à contacter.	FORMATION
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: R21 - Risques psychosociaux

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

<p>Le salarié se rend chez plusieurs personnes accompagnées éloignées les unes des autres.</p>	<p>Sensibilisation des salariés à l'organisation des visites et déplacements.</p>	<p>FORMATION</p>
<p>L'intervenant est confronté à des situations complexes.</p>	<p>Prise de connaissance de la situation en amont de l'intervention.</p>	<p>ORGANISATION</p>
	<p>Anticipation de situations potentielles, de façon à ne pas agir dans l'urgence et dans l'émotion.</p>	<p>ORGANISATION</p>
	<p>Soutien par le chef de service, si nécessaire.</p>	<p>ORGANISATION</p>
	<p>Réorganisation potentielle de l'activité au sortir d'une situation difficile.</p>	<p>ORGANISATION</p>
	<p>Mise en place d'un échange des bonnes pratiques et des retours d'expérience.</p>	<p>ORGANISATION</p>
	<p>Mise en place de binômes pour faire face aux situations difficiles prévisibles (ex : fin de vie, agressivité,...).</p>	<p>ORGANISATION</p>
<p>La personne accompagnée est agressive.</p>	<p>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).</p>	<p>FORMATION</p>
<p>Le salarié souhaite partager sur ses activités.</p>	<p>Organisation régulière de réunions de travail pour permettre aux salariés d'échanger sur leurs pratiques professionnelles.</p>	<p>ORGANISATION</p>
<p>Le salarié a une amplitude de travail importante.</p>	<p>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.</p>	<p>ORGANISATION</p>
<p>Le salarié accompagne une personne étrangère.</p>	<p>Organisation de sensibilisations sur les interactions culturelles des personnes accompagnées.</p>	<p>ORGANISATION</p>

Le salarié est confronté à la violence.

Sensibilisation à l'interculturalité, aux troubles du comportement et aux pathologies psychiatriques.

FORMATION

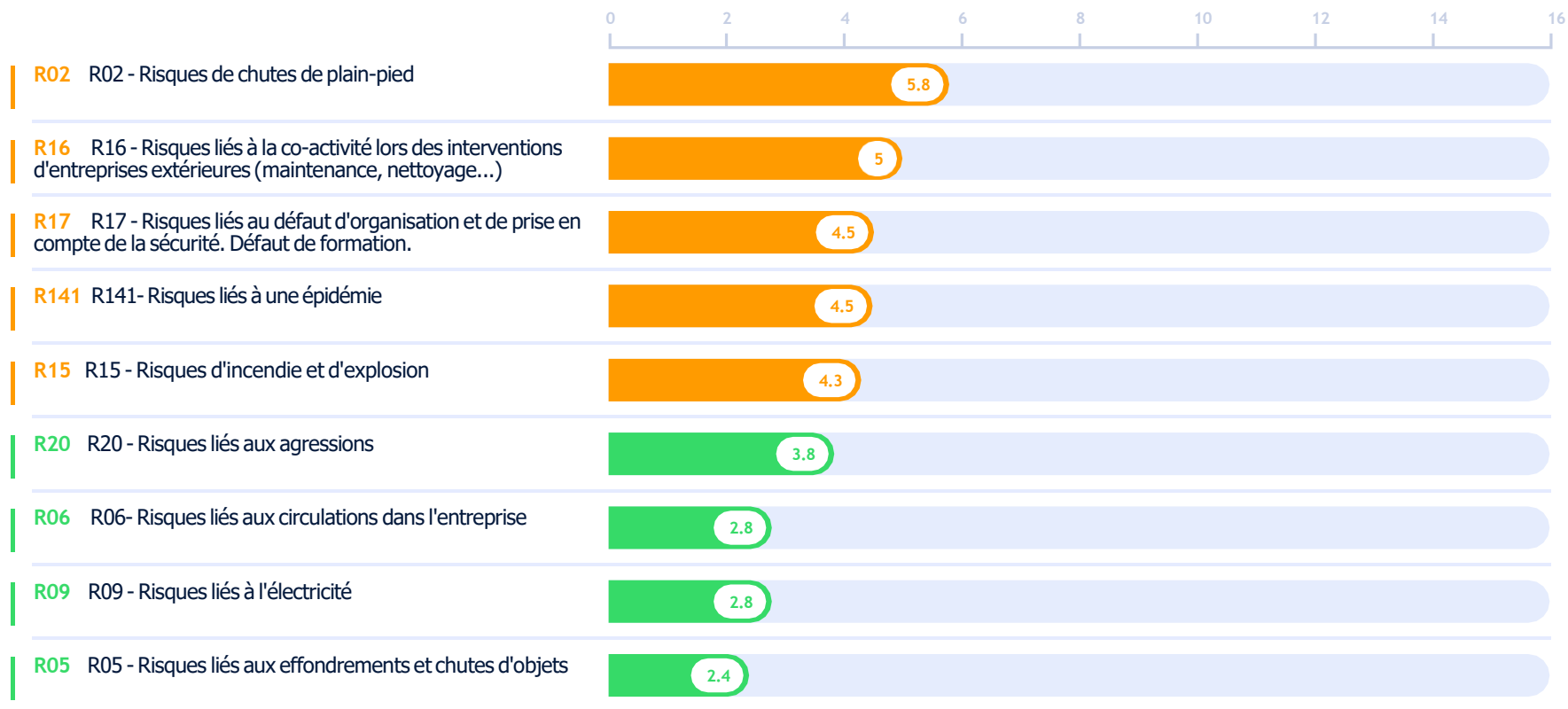
PLAN D'ACTION

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	Organisation du travail en binôme, dans le cas de nouvelles personnes accompagnées ou de personnes accompagnées ayant un comportement dangereux ou agressif.	c.tarrin@apsi.fr	2 500,00 € TTC	01/05/2024
R23 R23 - Travailleurs isolés	Mise en place d'une procédure lorsque les salariés travaillent dans des conditions d'isolement.		Non renseigné	31/12/2024
R14 R14 - Risques d'hygiène et infectieux	Sensibilisation du professionnel au risque lié au manque d'hygiène chez la personne accompagnée. Information sur les précautions élémentaires à prendre.		Non renseigné	01/05/2024
Risques d'hygiène et infectieux	Mise à disposition des éléments de protection nécessaires.		Non renseigné	01/05/2024

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
R14	R14 - Risques d'hygiène et infectieux	2.3
R19	R19 - Rayonnements ionisants et non ionisants	2.1
R18	R18 - Risque Routier	2
R13	R13 - Risques liés aux écrans	2
R12	R12 - Risques et nuisances liés à l'éclairage	1.9
R10	R10 - Risques liés aux ambiances thermiques	1.2
R01	R01 - Risques de chutes de hauteur	NON CONCERNÉ
R23	R23 - Travailleurs isolés	NON CONCERNÉ



Unité de travail : Risques généraux communs

RISQUE: R02 - Risques de chutes de plain-pied

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
Le salarié se déplace au sein de la structure.	Balisage des zones humides après nettoyage.	ENTRETIEN

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.	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: 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 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'un bilan des AT/MP, de l'absentéisme.	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 d'un suivi des visites médicales et des vaccinations obligatoires (arrêtés du 15 mars 1991 et 29 mars 2005 Code Santé Publique).	ORGANISATION
	Organisation des convocations avec le service de santé au travail.	ORGANISATION
Un salarié est désigné comme référent sécurité.	Désignation, conformément à la réglementation, d'un salarié "réfèrent" en santé sécurité au travail, et identification par tous. A défaut, sollicitation des services de santé au travail. A défaut un IPRP figurant sur les listes de la DIRECCTE ou de l'ANACT.	ORGANISATION
La structure applique les consignes de sécurité.	Renseignement correct du registre de sécurité incendie. Regroupement avec l'ensemble des documents et procédures santé et sécurité de la structure. Rangement dans un endroit facilement accessible et nomination d'une personne en charge de son suivi. Contrôle du respect de toutes les exigences réglementaires en matière de sécurité : contrôles, habilitations...	ORGANISATION

<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: R141- Risques liés à une épidémie

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
<p>Le salarié est au contact de la famille d'un bénéficiaire lors d'une épidémie.</p>	<p>Sensibilisation des salariés au risque infectieux et notamment au risque d'épidémie, à son mode de contamination et à ses conséquences collectives et individuelles.</p>	<p>FORMATION</p>
	<p>Mise à disposition des salariés des règles et les moyens de prévention et de protection adaptés, notamment en cas d'épidémie.</p>	<p>FORMATION</p>
<p>Le salarié est au contact de la famille d'une personne accompagnée lors d'une épidémie.</p>	<p>Information auprès des personnes accompagnées et de leurs familles, des mesures mises en place au sein de la structure.</p>	<p>ORGANISATION</p>
<p>Les locaux présentent un risque infectieux pour le salarié.</p>	<p>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.</p>	<p>ENTRETIEN</p>
<p>Le salarié est en contact avec un public sensible.</p>	<p>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.</p>	<p>FORMATION</p>

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 matériels, du courrier... venant de l'extérieur ou qui lui ont été transmis par un collègue.	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
Le salarié est en contact avec des agents infectieux.	Mise en application des protocoles et gestes barrière.	ORGANISATION

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

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

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.	Formation des salariés les plus exposés à la gestion des situations sensibles.	SECURISATION
	Enregistrement des incidents survenus dans le registre dédié.	SECURISATION
Le salarié est en relation verbale et / ou physique avec la population accueillie.	Identification des situations pouvant générer des risques d'agressivité de la part des usagers et de leurs familles. Mise en place de mesures pour gérer ces situations.	ORGANISATION

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 au sein de la structure.	Identification correcte des zones de stationnement à l'aide d'un marquage au sol.	SECURISATION

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: 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.	Désencombrement du dessus des armoires.	ENTRETIEN

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: 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: R18 - Risque Routier

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

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
Le salarié travaille devant son ordinateur.	Mise à disposition de stores ou de rideaux pour éviter les reflets (voir note réglementaire rubrique pilotage).	SECURISATION
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

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

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
L'éclairage des locaux n'est pas adapté à l'activité réalisée par le salarié.	Mise en place d'un nombre suffisant de sources lumineuses pour éclairer correctement les postes de travail des salariés (250 lux.minimum).	EQUIPEMENT

RISQUE: R10 - Risques liés aux ambiances thermiques

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
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.	Installation de pare-soleil sur les fenêtres exposées.	ORGANISATION

PLAN D'ACTION

Actions retenues Unité de travail : Risques généraux communs

RISQUE	ACTIONS RETENUES	PERSONNE RESPONSABLE	BUDGET ESTIMÉ	DATE DE MISE EN PLACE
R02 R02 - Risques de chutes de plain-pied	Nettoyage et dégagement régulier des couloirs, de tout ce qui encombre.		Non renseigné	01/05/2024
R16 R16 - Risques liés à la co-activité lors des interventions d'entreprises extérieures (maintenance, nettoyage...)	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.		Non renseigné	01/05/2024
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

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.	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
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

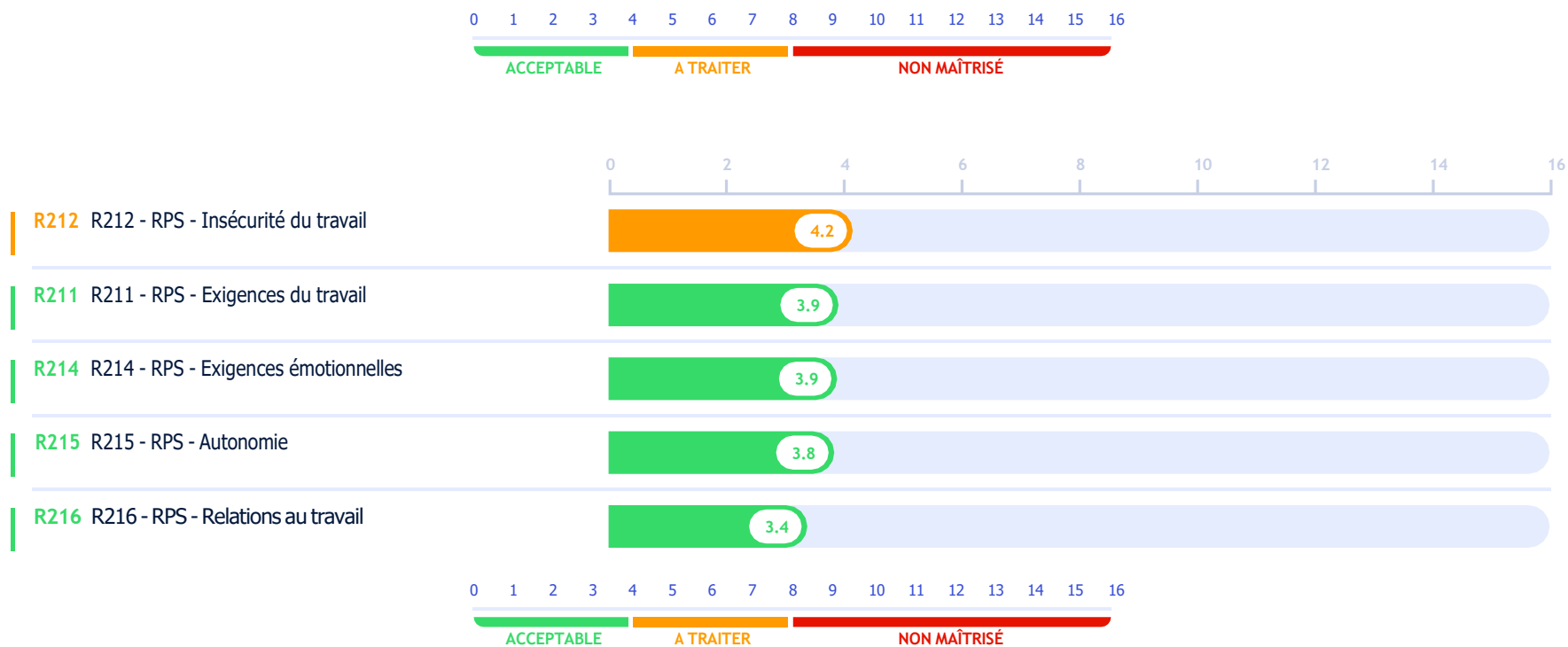
RISQUE	ACTIONS RETENUES	PERSONNE RESPONSABLE	BUDGET ESTIMÉ	DATE DE MISE EN PLACE
R17 R17 - Risques liés au défaut d'organisation et de prise en compte de la sécurité. Défaut de formation.	Renseignement correct du registre de sécurité incendie. Regroupement avec l'ensemble des documents et procédures 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
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	01/05/2024
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	01/05/2024

RISQUE	ACTIONS RETENUES	PERSONNE RESPONSABLE	BUDGET ESTIMÉ	DATE DE MISE EN PLACE
R141 R141- Risques liés à une épidémie	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.		Non renseigné	01/05/2024
R141 R141- Risques liés à une épidémie	Information des salariés sur la procédure mise en place en cas de détection d'un risque infectieux dans la structure. Respect de cette procédure. Mise en place immédiate des mesures de protection prévues par la procédure.		Non renseigné	01/05/2024
R141 R141- Risques liés à une épidémie	Mise à disposition de désinfectant ménager pour les surfaces et matériels.		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.	c.tarrin@apsi.fr	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

RISQUE	ACTIONS RETENUES	PERSONNE RESPONSABLE	BUDGET ESTIMÉ	DATE DE MISE EN PLACE
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	Mise en place d'un référent handicap.	ORGANISATION
	Travail avec le service de santé au travail (SPSTI) sur la prévention de la désinsertion (analyse de poste, entretien de pré-reprise...).	ORGANISATION

RISQUE: R211 - RPS - Exigences du travail

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
Le salarié est concerné par un changement d'organisation.	Mise en place de mesures d'accompagnement du changement, individuelles ou collectives (formation, notamment groupes de parole) en tenant compte, dans le choix des mesures, de la nature du changement ponctuel, court terme, structurel, majeur... Prise en compte des évolutions récurrentes qui peuvent apparaître comme mineures.	FORMATION
Un salarié a besoin d'un renseignement, une aide.	Mise à disposition des salariés du projet de service et du projet d'établissement.	MANAGEMENT
	Organisation de l'accueil et du parcours d'intégration des nouveaux salariés.	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
	Mise en cohérence et adaptation du travail demandé, avec les activités définies dans la fiche de poste.	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.	Mise en place d'une organisation permettant le remplacement impromptu d'un salarié absent.	ORGANISATION
	Organisation des plannings en concertation avec les salariés pour permettre des conditions de remplacement interne.	ORGANISATION
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
	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
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
Un salarié réalise une mission dans une contrainte de temps inadéquate.	Évaluation, avec les salariés, du temps de réalisation des différentes étapes concourant à la réalisation des missions. Adaptation de l'organisation, au temps nécessaire pour la réalisation de la mission.	MANAGEMENT
Le salarié ne dispose pas du matériel nécessaire et adapté pour réaliser son activité.	Mise à disposition des salariés, de ressources et moyens pour réaliser les missions qui leur sont confiées.	MANAGEMENT
Le salarié remplace un collègue absent.	Identification des compétences / diplômes / qualifications requis des salariés, hors de leur cœur de métier. Utilisation de ces compétences / diplômes / qualifications lors du remplacement d'un salarié absent.	MANAGEMENT
Une augmentation des absences est observée.	Suivi, sur un tableau de bord, des absences, quelles qu'en soient les causes . Identification et analyse des différentes causes avec le management de proximité et mise en place de mesures de prévention. Réalisation de diagnostics ciblés. Identification et proposition de solutions individuelles pour chaque professionnel présentant un absentéisme anormal. Analyse et prévention des absences pour raisons de santé.	ORGANISATION

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

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

MANAGEMENT

RISQUE: R214 - RPS - Exigences émotionnelles

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
Le salarié est confronté à un public sensible.	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
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 exposé dans son travail à une charge émotionnelle intense.	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
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
	Mise à disposition des salariés, les numéros d'urgence (police, pompiers, SAMU, justice).	FORMATION
Un salarié se dit victime de harcèlement.	Mise en place d'un référent harcèlement (CT. art. L. 1153-5-1 voir rubrique "Pilotage" dans G2P).	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: 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
	Favorisation des échanges sur l'organisation du travail et clarification éventuelle des priorités avec l'encadrement.	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
	Sensibilisation de l'encadrement au travail collaboratif.	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
	Identification et valorisation des compétences des salariés.	MANAGEMENT
	Organisation des entretiens professionnels.	MANAGEMENT
Un salarié est en conflit avec un autre.	Analyse systématique, par le management, des situations de conflit identifiées entre collègues. Organisation d'entretiens individuels avec les protagonistes du conflit. Mise en place de la présence d'un accompagnement externe (médecin du travail, infirmier santé au travail, assistante sociale du travail).	ORGANISATION
Un salarié participe à la réunion annuelle.	Organisation périodique (au moins un fois / an) d'une réunion de l'ensemble des salariés de l'établissement. Organisation d'un temps de réponse aux questions des salariés. Diffusion de la tenue de cette réunion à tous les salariés. Favorisation de la solidarité et de l'importance du travail collectif, par la direction.	ORGANISATION
un salarié s'interroge sur sa mission.	Missions confiées aux salariés dans le cadre d'un échange avec leur hiérarchie, au cours duquel leurs contraintes sont formulées. Moyens mis à leur disposition pour leur permettre d'atteindre les objectifs fixés.	ORGANISATION

PLAN D'ACTION

Actions retenues Unité de travail : Risques psychosociaux communs

RISQUE	ACTIONS RETENUES	PERSONNE RESPONSABLE	BUDGET ESTIMÉ	DATE DE MISE EN PLACE
R212 R212 - RPS - Insécurité du travail	Communication sur l'évolution du secteur d'activité, sur la situation de l'établissement et sur les réorganisations éventuelles.		Non renseigné	30/08/2024
R211 R211 - RPS - Exigences du travail	Organisation de la formation et de l'accompagnement des salariés à l'utilisation des nouveaux outils et logiciels de l'établissement.	c.tarrin@apsi.fr	Non renseigné	01/08/2025