

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.

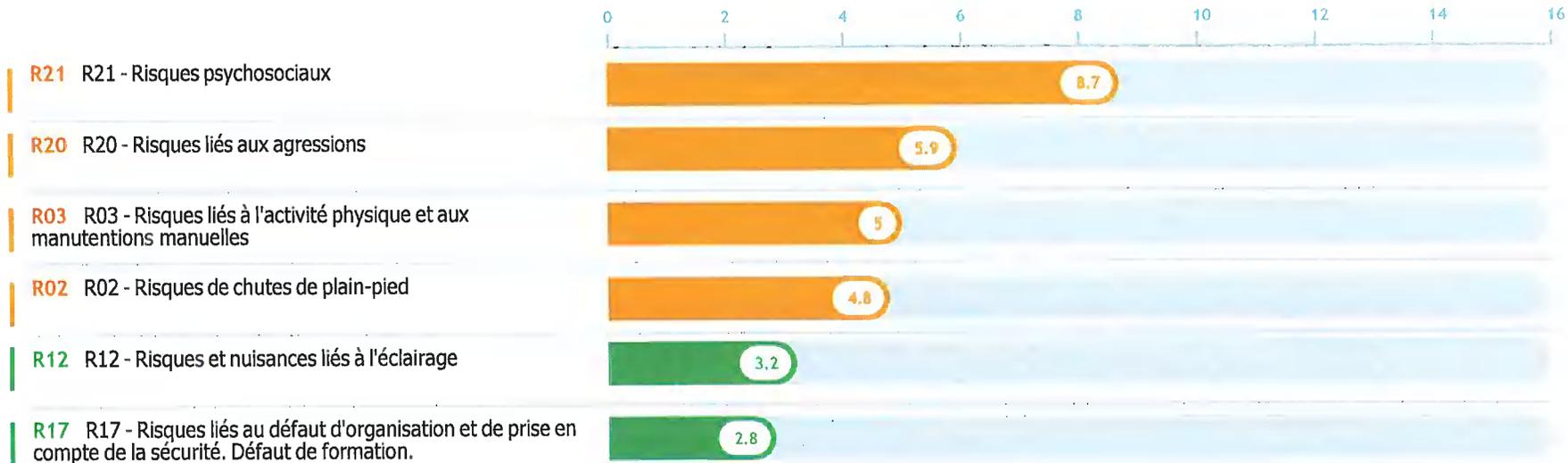
CMPP VILLENEUVE

- 122 Avenue de Valenton
 - 94190 Villeneuve St Georges
- Siret : 77574052500230
Code Naf : 8621Z

Mis à jour le 21/11/2024

Hierarchie des risques

Unité de travail : Activité d'accueil



MESURES DE PRÉVENTION EN PLACE SUR LE SITE

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

Unité de travail : Activité d'accueil

RISQUE: R21 - Risques psychosociaux

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
Le salarié assure la sécurité de la structure.	Sécurisation de l'ensemble des accès à l'établissement, hormis celui placé sous la surveillance des salariés.	SECURISATION

RISQUE: R20 - Risques liés aux agressions

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
Le salarié accueille une personne agressive.	Formation des salariés en charge de l'accueil à la gestion des situations conflictuelles.	CONTRÔLE
Le salarié reçoit les personnes et s'assure de leur identité.	Mise en place d'une procédure pour le cas où un visiteur n'aurait pas de justificatif d'identité.	FORMATION

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.	Aménagements adaptés des espaces de travail.	ORGANISATION
	Analyse ergonomique du poste de travail pour limiter les contraintes physiques.	ORGANISATION
	Consultation des salariés concernés lors d'une réorganisation et prise en compte de leurs remarques pour limiter leurs contraintes.	ORGANISATION

RISQUE: R02 - Risques de chutes de plain-pied

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
Le salarié travaille et circule dans l'espace d'accueil.	Désencombrement des espaces derrière la banque d'accueil, pour faciliter la circulation des salariés et éviter les chutes et les chocs.	EQUIPEMENT
	Organisation de l'espace avec au moins 1,80 m derrière le poste de travail (voir INRS Aménagement des bureaux ED23).	EQUIPEMENT

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

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
Le salarié travaille dans la zone d'accueil.	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. Déficit 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
Le salarié reçoit les personnes et s'assure de leur identité.	Mise en place d'une procédure pour le cas où un visiteur n'aurait pas de justificatif d'identité.	FORMATION

PLAN D'ACTION

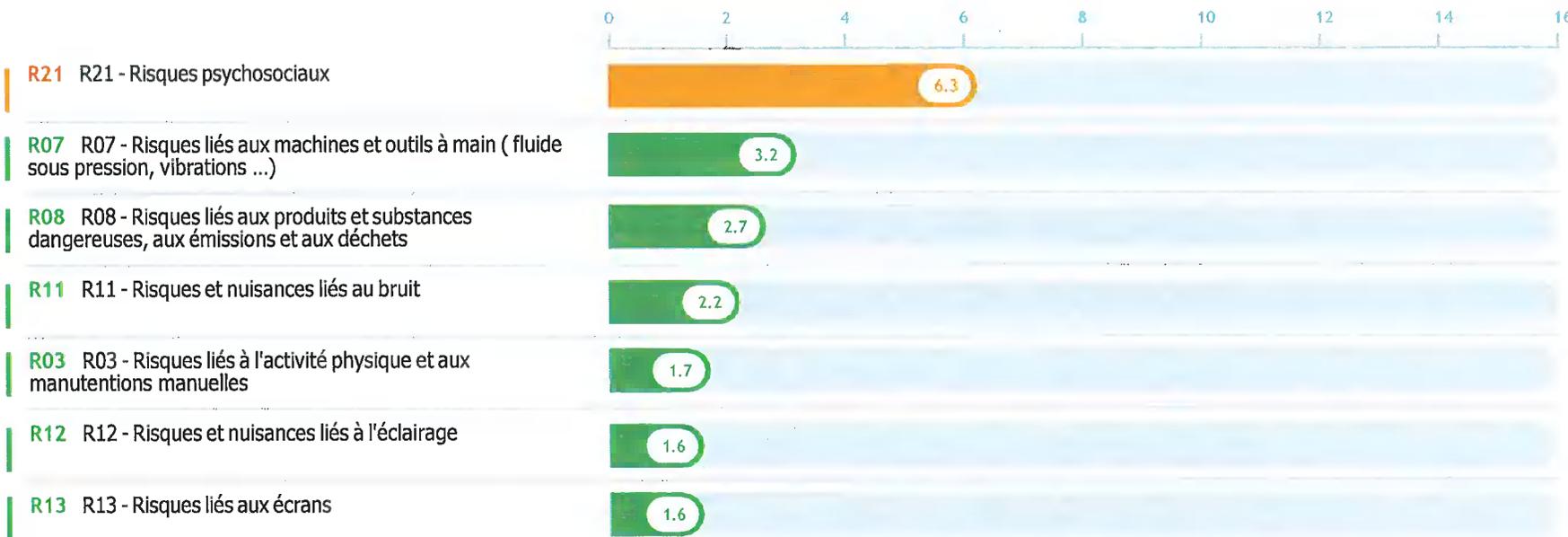
Actions retenues Unité de travail : Activité d'accueil

RISQUE	ACTIONS RETENUES	PERSONNE RESPONSABLE	BUDGET ESTIMÉ	DATE DE MISE EN PLACE
R21 R21 - Risques psychosociaux	Formation des salariés en charge de l'accueil à la gestion des situations conflictuelles.	direction.polecmppcmp@apsi.fr	Non renseigné	31/12/2025
R21 R21 - Risques psychosociaux	Gestion du planning des professionnels permettant de gérer les éventuels afflux de personnes.	direction.polecmppcmp@apsi.fr	Non renseigné	10/05/2024
R20 R20 - Risques liés aux agressions	Formation des salariés en charge de l'accueil à la gestion des situations conflictuelles.	direction.polecmppcmp@apsi.fr	Non renseigné	31/12/2025
R20 R20 - Risques liés aux agressions	Installation d'un visiophone	direction.polecmppcmp@apsi.fr	Non renseigné	20/05/2024
R20 R20 - Risques liés aux agressions	Règle de fonctionnement, les salariés doivent construire leurs emplois du temps afin de ne pas être seul au sein de leurs établissements.	direction.polecmppcmp@apsi.fr	Non renseigné	20/05/2024

RISQUE	ACTIONS RETENUES	PERSONNE RESPONSABLE	BUDGET ESTIMÉ	DATE DE MISE EN PLACE
R03 R03 - Risques liés à l'activité physique et aux manutentions manuelles	Mise à disposition des agents du service technique pour la manipulation des charges lourdes.	direction.polecmppcmp@apsi.fr	Non renseigné	10/05/2024
R02 R02 - Risques de chutes de plain-pied	Désencombrement des espaces derrière la banque d'accueil, pour faciliter la circulation des salariés et éviter les chutes et les chocs.	direction.polecmppcmp@apsi.fr	Non renseigné	05/05/2024

Hierarchie 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
	Réapprovisionnement régulier de celle-ci par un salarié identifié.	FORMATION

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

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

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

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

RISQUE: R13 - Risques liés aux écrans

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

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.	direction.polecmppcmp@apsi.fr	Non renseigné	10/05/2024
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.	direction.polecmppcmp@apsi.fr	Non renseigné	12/05/2024

PLAN D'ACTION

Actions retenues Unité de travail : Risques généraux communs

RISQUE	ACTIONS RETENUES	PERSONNE RESPONSABLE	BUDGET ESTIMÉ	DATE DE MISE EN PLACE
R20 R20 - Risques liés aux agressions	Formation des personnels chargés d'accueil aux situations d'agressivité	rh.cmppcmbapu@apsi.fr	Non renseigné	31/12/2025
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.	direction.polecmppcmp@apsi.fr	Non renseigné	31/12/2025
R17 R17 - Risques liés au défaut d'organisation et de prise en compte de la sécurité. Défaut de formation.	Réalisation d'un bilan des AT/MP, de l'absentéisme.	c.chambas@apsi.fr	Non renseigné	31/12/2024

RISQUE	ACTIONS RETENUES	PERSONNE RESPONSABLE	BUDGET ESTIMÉ	DATE DE MISE EN PLACE
R17 R17 - Risques liés au défaut d'organisation et de prise en compte de la sécurité. Défaut de formation.	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.	direction.polecmppcmp@apsi.fr	Non renseigné	31/12/2025
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.	direction.polecmppcmp@apsi.fr	Non renseigné	10/05/2024
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.	direction.polecmppcmp@apsi.fr	Non renseigné	10/05/2024

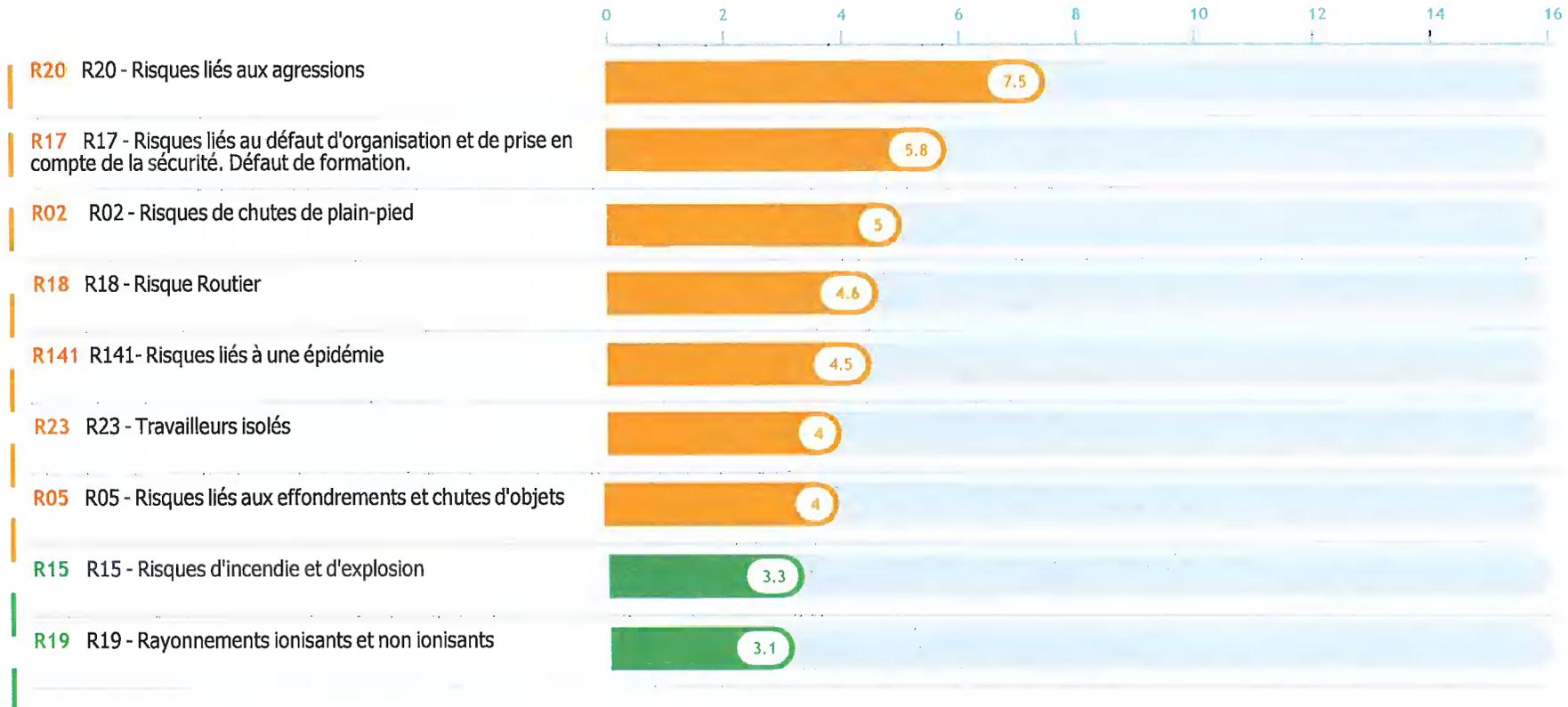
RISQUE	ACTIONS RETENUES	PERSONNE RESPONSABLE	BUDGET ESTIMÉ	DATE DE MISE EN PLACE
R17 R17 - Risques liés au défaut d'organisation et de prise en compte de la sécurité. Défaut de formation.	Renseignement correct du registre de sécurité incendie. Regroupement avec l'ensemble des documents et procédures 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...	direction.polecmpc@apsi.fr	Non renseigné	10/05/2024
R17 R17 - Risques liés au défaut d'organisation et de prise en compte de la sécurité. Défaut de formation.	Formation des salariés concernés aux gestes de premiers secours.	direction.polecmpc@apsi.fr	Non renseigné	10/05/2025
R02 R02 - Risques de chutes de plain-pied	Désencombrement des zones de circulation pour éviter les risques de chutes		Non renseigné	10/05/2024
R18 R18 - Risque Routier	Contrôle périodique de la validité du permis de conduire des salariés amenés à conduire un véhicule dans le cadre de leur travail.	rh.cmppc@apsi.fr	renseigné	31/12/2024

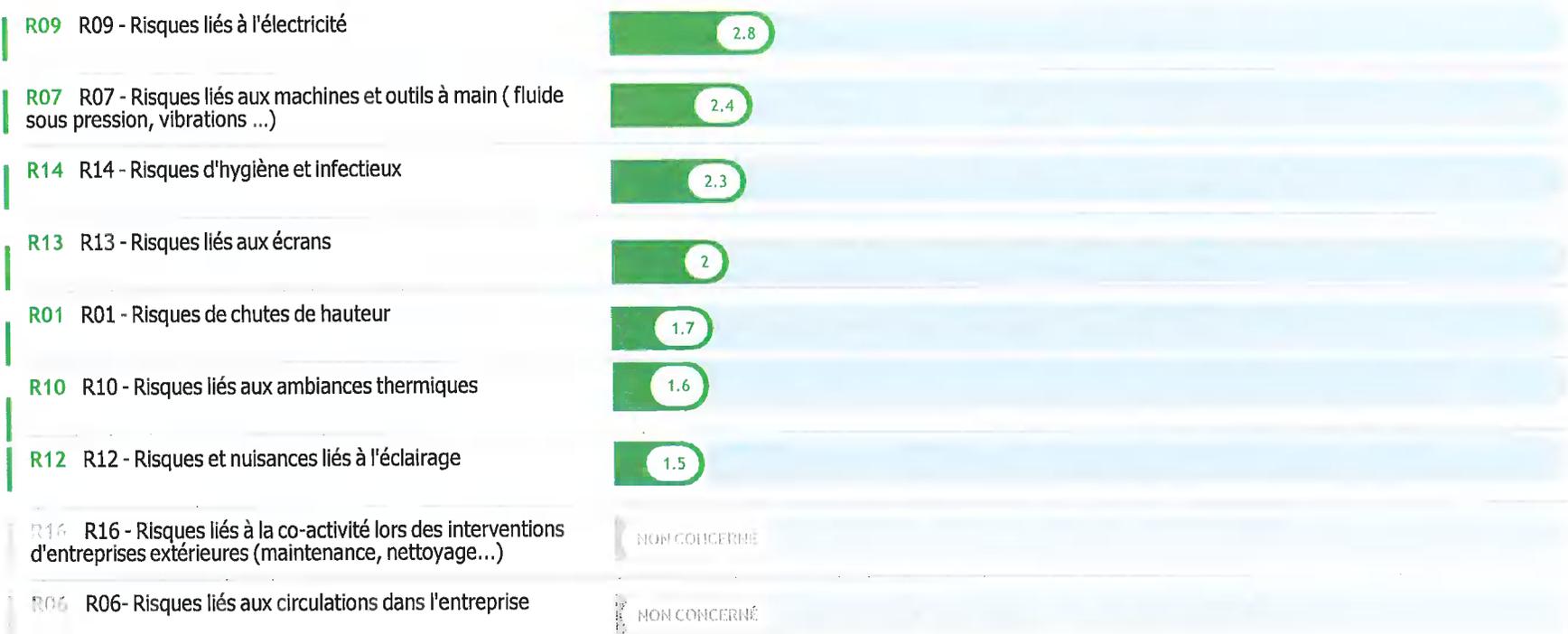
RISQUE	ACTIONS RETENUES	PERSONNE RESPONSABLE	BUDGET ESTIMÉ	DATE DE MISE EN PLACE
R18 R18 - Risque Routier	Sensibilisation des salariés aux risques d'addictions par le service de prévention et santé au travail	rh.cmppcmbapu@apsi.fr	Non renseigné	20/05/2024
R141 R141- Risques liés à une épidémie	Mise en 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.	direction.polecmpccmp@apsi.fr	Non renseigné	07/05/2024
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.	direction.polecmpccmp@apsi.fr	Non renseigné	07/05/2024
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.	direction.polecmpccmp@apsi.fr	Non renseigné	05/05/2024
R23 R23 - Travailleurs isolés	Formalisation des mesures de prévention en cas de situation exceptionnelle de travail isolé	direction.polecmpccmp@apsi.fr	Non renseigné	20/05/2024

RISQUE	ACTIONS RETENUES	PERSONNE RESPONSABLE	BUDGET ESTIMÉ	DATE DE MISE EN PLACE
R05 R05 - Risques liés aux effondrements et chutes d'objets	Désencombrement du dessus des armoires.	direction.polecmppcmp@apsi.fr	Non renseigné	07/05/2024
R05 R05 - Risques liés aux effondrements et chutes d'objets	Diffusion et affichage d'une note d'information sur le risque de stockage au-dessus des armoires	direction.polecmppcmp@apsi.fr	Non renseigné	31/12/2024
R09 R09 - Risques liés à l'électricité	Maintien des câbles d'alimentation du matériel en bon état.	servicetechniques@apsi.fr	renseigné NON	20/05/2024
R09 R09 - Risques liés à l'électricité	Contrôle annuel des installations électriques par un cabinet extérieur	servicetechniques@apsi.fr	Non renseigné	20/05/2024

Hiérarchie des risques

Unité de travail : Risques généraux communs





Unité de travail : Risques généraux communs

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.	Archivage des traces écrites des formations à la sécurité au travail. Signature d'une attestation par le salarié qui a reçu la formation.	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
Le salarié se blesse et a besoin d'aide.	Quand la taille de la structure le permet, formation et mise en place d'un ou plusieurs Sauveteurs Secouristes du Travail. Mise à disposition à ces SST d'un moyen de contact personnalisé et connu des autres salariés.	ENTRETIEN

Le salarié a accès à l'affichage obligatoire.	Réalisation de l'affichage obligatoire dans l'établissement.	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 est désigné comme référent sécurité.	Désignation, conformément à la réglementation, d'un salarié "référent" en santé sécurité au travail, et identification par tous. A défaut, sollicitation des services de santé au travail. A défaut un IPRP figurant sur les listes de la DIRECCTE ou de l'ANACT.	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
Un salarié fait part de son sentiment d'isolement.	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.	ORGANISATION

RISQUE: R02 - Risques de chutes de plain-pied

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
Le personnel circule le soir tard dans les locaux.	Mise à disposition du personnel travaillant tard ou la nuit, d'un éclairage portatif en état de fonctionnement.	EQUIPEMENT
Le salarié se déplace au sein de la structure.	Nettoyage et dégagement régulier des couloirs, de tout ce qui encombre.	ENTRETIEN

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
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: R141- Risques liés à une épidémie

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
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 matériels, du courrier...	Mise à disposition en permanence dans les locaux sanitaires, de savon, serviettes jetables ou sèche-mains.	ORGANISATION

venant de l'extérieur ou qui lui ont été transmis par un collègue.	Mise à disposition, sur les postes de travail, de bouteilles de gel hydroalcoolique.	ORGANISATION
	Mise à disposition de désinfectant ménager pour les surfaces et matériels.	ORGANISATION
Le salarié est en contact avec des agents infectieux.	Mise à disposition des moyens techniques, matériels et humains suffisants.	ORGANISATION
	Mise en application des protocoles et gestes barrière.	ORGANISATION
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

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
La bouilloire d'un salarié est restée allumée toute la nuit.	Mise en place d'une consigne pour limiter la présence dans la structure, d'équipements électriques non contrôlés et non sécurisés.	ORGANISATION
Un départ de feu intervient dans la structure.	Formation des salariés à l'utilisation des moyens de lutte contre le feu.	FORMATION
Un départ de feu intervient dans la structure.	Formation des salariés à la sécurité incendie et aux gestes de premiers secours. Mise en place de formations de recyclage pour les salariés précédemment formés.	FORMATION
Un départ de feu intervient dans la structure.	Mise en conformité des escaliers avec la réglementation applicable dans l'établissement.	EQUIPEMENT
Un départ de feu intervient dans la structure.	Affichage des procédures de sécurité, d'alerte et de secours. Sensibilisation des salariés.	ORGANISATION

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: 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: 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.	Contrôle lors de l'achat du marquage CE pour les outils et matériels achetés..	CONTRÔLE
	Contrôle régulier et suivi de ces contrôles dans un carnet d'entretien.	CONTRÔLE
	Remplacement systématique en cas de détérioration.	CONTRÔLE

RISQUE: R14 - Risques d'hygiène et infectieux

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
Un salarié est sensible aux acariens.	Entretien et nettoyage régulier de tous les locaux utilisés par les salariés.	ENTRETIEN
Un salarié prend son repas sur place.	Entretien et nettoyage quotidien du local disponible pour les salariés qui déjeunent sur place, par le personnel d'entretien.	ENTRETIEN
Les locaux présentent un risque infectieux pour le salarié.	Organisation de l'entretien et, d'une désinfection régulière des équipements mis à disposition des salariés.	ORGANISATION
Le salarié est en contact avec 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

RISQUE: R13 - Risques liés aux écrans

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
Le salarié travaille devant son ordinateur.	Installation des ordinateurs de façon à limiter les éblouissements.	SECURISATION
	Mise à disposition de stores ou de rideaux pour éviter les reflets (voir note réglementaire rubrique pilotage).	SECURISATION
Le salarié travaille devant son ordinateur.	Organisation de l'intervention d'un ergonome.	FORMATION
Le salarié travaille assis à son bureau.	Mise à disposition de sièges réglables en hauteur et inclinaison et adaptés à la morphologie (taille et poids) de chaque salarié.	EQUIPEMENT

RISQUE: R01 - Risques de chutes de hauteur

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

RISQUE: R10 - Risques liés aux ambiances thermiques

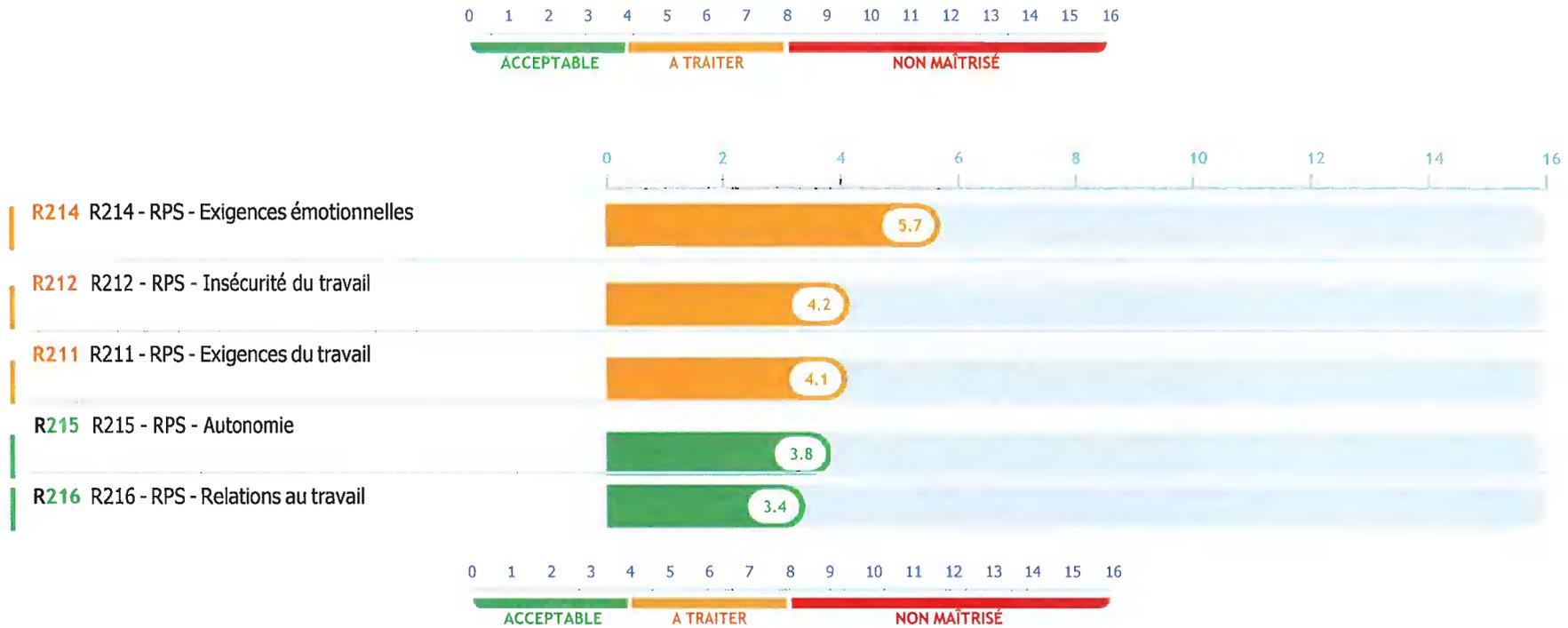
SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
Le salarié est exposé à des températures inférieures aux températures habituelles.	Mise en place dans les locaux d'un système de chauffage adapté aux tâches effectuées : activité physique réduite, moyenne, intense (Entre 15 et 24 degrés) (voir rubrique pilotage INRS ED 950 et Code du travail art. R. 4223-13 à 15).	EQUIPEMENT
	Mise en place de radiateurs d'appoint homologués NF, si nécessaire.	EQUIPEMENT
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
	Installation de pare-soleil sur les fenêtres exposées.	ORGANISATION
	Limitation des expositions extérieures au soleil.	ORGANISATION

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

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

Hiérarchie des risques

Unité de travail : Risques psychosociaux communs



Unité de travail : Risques psychosociaux communs

RISQUE: R214 - RPS - Exigences émotionnelles

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
Le salarié est 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: 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
	Collaboration / sollicitation de l'association OETH pour anticiper et prévenir le risque de désinsertion.	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 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 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.	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
Un salarié doit être remplacé en urgence.	Organisation des plannings en concertation avec les salariés pour permettre des conditions de remplacement interne.	ORGANISATION
Le salarié demande une modification temporaire de son activité et / ou de son emploi du temps pour des raisons personnelles.	Anticipation des demandes de modification de planning et de l'organisation du travail des salariés, en cas d'imprévu personnel.	ORGANISATION
	Communication de l'organigramme des responsables des ressources humaines.	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

<p>Le salarié utilise un nouveau dispositif digital.</p>	<p>Organisation de la formation et de l'accompagnement des salariés à l'utilisation des nouveaux outils et logiciels de l'établissement.</p>	<p>ORGANISATION</p>
<p>Une augmentation des absences est observée.</p>	<p>Suivi, sur un tableau de bord, des absences, quelles qu'en soient les causes . Identification et analyse des différentes causes avec le management de proximité et mise en place de mesures de prévention. Réalisation de diagnostics ciblés. Identification et proposition de solutions individuelles pour chaque professionnel présentant un absentéisme anormal. Analyse et prévention des absences pour raisons de santé.</p>	<p>ORGANISATION</p>
<p>Une réflexion globale sur la prévention des RPS est envisagée / actualisée dans la structure.</p>	<p>Consultation des instances représentatives du personnel (CSE, représentant de proximité...) voir fiche dans la fonction "pilotage" de G2P.</p>	<p>MANAGEMENT</p>
<p>Le salarié est concerné par un changement d'organisation.</p>	<p>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.</p>	<p>FORMATION</p>
<p>Le salarié ne dispose pas du matériel nécessaire et adapté pour réaliser son activité.</p>	<p>Mise à disposition des salariés, de ressources et moyens pour réaliser les missions qui leur sont confiées.</p>	<p>MANAGEMENT</p>
<p>Un salarié constate un dysfonctionnement réel ou potentiel.</p>	<p>Prévoir, lors des réunions d'équipe, un temps d'échange sur les dysfonctionnements éventuels.</p>	<p>ORGANISATION</p>
<p>Un salarié réalise une mission dans une contrainte de temps inadéquate.</p>	<p>Évaluation, avec les salariés, du temps de réalisation des différentes étapes concourant à la réalisation des missions. Adaptation de l'organisation, au temps nécessaire pour la réalisation de la mission.</p>	<p>MANAGEMENT</p>

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
	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
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
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
	Renforcement du travail collaboratif et de l'esprit d'entraide entre les salariés, en particulier dans les cas de demandes importantes et imprévues.	ORGANISATION

Un salarié est mis en difficulté par une surcharge de travail.	Prévision d'une marge d'autonomie aux équipes pour qu'elles puissent se réorganiser.	ORGANISATION
	Sensibilisation de l'encadrement au travail collaboratif.	ORGANISATION
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
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
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
R214 R214 - RPS - Exigences émotionnelles	Mise en place d'un affichage obligatoire concernant le harcèlement sexuel, dans les lieux de travail et dans les locaux où ont lieu les embauches. Contrôle du fait que cet affichage explicite clairement les sanctions applicables, les actions contentieuses civiles et pénales en matière de harcèlement sexuel et les coordonnées des autorités et services compétents. Mentions obligatoires dans le règlement intérieur.	rh.cmppcmbapu@apsi.fr	Non renseigné	20/03/2024
R214 R214 - RPS - Exigences émotionnelles	Formation des personnels chargés d'accueil à la gestion des situations conflictuelles	rh.cmppcmbapu@apsi.fr	Non renseigné	31/12/2025
R214 R214 - RPS - Exigences émotionnelles	Possibilité, en cas d'agression, de reprise en réunion d'équipe ou individuellement avec un psychologue	direction.cmppcmp@apsi.fr	Non renseigné	20/03/2024

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.	direction.polecmppcmp@apsi.fr	Non renseigné	13/03/2024
R211 R211 - RPS - Exigences du travail	Adaptation de l'organisation du travail avec des solutions de remplacement sous l'égide du management de proximité, en cas d'absence prolongée et programmée d'un salarié.	direction.polecmppcmp@apsi.fr	Non renseigné	13/03/2024
R211 R211 - RPS - Exigences du travail	Prise en compte, dans la mesure du possible et la dans le respect de la continuité d'accompagnement, des contraintes de la vie privée des salariés dans l'organisation du travail et la mise en place des plannings. Dans la mesure du possible, apporter des modifications de planning permettant de prendre en compte les évolutions de la vie privée.	direction.polecmppcmp@apsi.fr	renseigné NON	13/03/2024
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.	rh.cmppcmpbapu@apsi.fr	Non renseigné	31/12/2024

RISQUE	ACTIONS RETENUES	PERSONNE RESPONSABLE	BUDGET ESTIMÉ	DATE DE MISE EN PLACE
<p>R211 R211 - RPS - Exigences du travail</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>rh.cmppcmpbabu@apsi.fr</p>	<p>Non renseigné</p>	<p>13/03/2024</p>

Hiérarchie des risques

Unité de travail : Activité d'accompagnement psychologique



Unité de travail : Activité d'accompagnement psychologique

RISQUE: R21 - Risques psychosociaux

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
Le salarié travaille à son bureau.	Mise à disposition d'un bureau permettant la confidentialité des échanges	EQUIPEMENT
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.	Facilitation de la mise en partage d'informations avec les partenaires extérieurs (éducation, sanitaire, judiciaire).	FORMATION
	Organisation des réunions de service pour que le psychologue puisse y participer.	FORMATION
Le psychologue est présent lors des réunions concernant le projet individuel de la personne accompagnée.	Participation de l'équipe pluridisciplinaire au projet individuel.	ORGANISATION
Le psychologue 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.

Prise en compte des contraintes de l'activité et des contraintes des structures dans l'organisation du travail des psychologues.

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 psychologue reçoit un bénéficiaire présentant une addiction.	Formation des psychologues à la prévention et à la prise en charge des spécificités des publics accompagnés.	FORMATION

RISQUE: R11 - Risques et nuisances liés au bruit

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
Le salarié travaille à son bureau.	Mise à disposition d'un bureau permettant la confidentialité des échanges	EQUIPEMENT

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

SITUATION DE TRAVAIL	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
R21 R21 - Risques psychosociaux	Participation de l'équipe pluridisciplinaire au projet individuel.	direction.polecmpccmp@apsi.fr	Non renseigné	01/09/2024
R21 R21 - Risques psychosociaux	Les psychologues disposent d'un temps de documentation et de formation, en toute autonomie, à hauteur de 10% de leur temps de travail.	direction.polecmpccmp@apsi.fr	Non renseigné	01/09/2024
R21 R21 - Risques psychosociaux	Définition des emplois du temps individuels sur la base de propositions des salariés		Non renseigné	01/09/2024

Hierarchie des risques

Unité de travail : Activité d'accompagnement social



Unité de travail : Activité d'accompagnement social

RISQUE: R20 - Risques liés aux agressions

SITUATION DE TRAVAIL	MESURE DE PRÉVENTION	TYPE DE MESURE
Le salarié 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: 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
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 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
	Formation des salariés pour qu'ils puissent développer leurs connaissances et acquérir d'autres compétences, utiles pour leur travail.	ORGANISATION
Le salarié souhaite partager avec ses collègues sur ses 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
R20 R20 - Risques liés aux agressions	Formation des salariés à la prévention et à la gestion de situations conflictuelles.	direction.polecmppcmp@apsi.fr	Non renseigné	10/05/2025
R20 R20 - Risques liés aux agressions	Mise en place d'un dialogue systématique après une agression, pour leur apporter le soutien de l'établissement et les accompagner, si besoin, dans l'ensemble des démarches qu'ils pourraient être amenés à engager.	direction.polecmppcmp@apsi.fr	Non renseigné	10/05/2024
R20 R20 - Risques liés aux agressions	Mise à disposition par la branche, d'une plateforme d'écoute psychologique au 0 805 230 443.	direction.polecmppcmp@apsi.fr	Non renseigné	31/12/2024
R17 R17 - Risques liés au défaut d'organisation et de prise en compte de la sécurité. Défaut de formation.	Formation des salariés aux gestes de premiers secours et assurer leur identification dans la structure.		Non renseigné	05/05/2025

RISQUE	ACTIONS RETENUES	PERSONNE RESPONSABLE	BUDGET ESTIMÉ	DATE DE MISE EN PLACE
R17 R17 - Risques liés au défaut d'organisation et de prise en compte de la sécurité. Défaut de formation.	Mise à disposition d'une trousse de secours spécifique et identification de son emplacement. Identification de la personne chargée de la vérifier et de la réapprovisionner.	direction.polecmppcmp@apsi.fr	Non renseigné	01/05/2024
R17 R17 - Risques liés au défaut d'organisation et de prise en compte de la sécurité. Défaut de formation.	Autonomie dans la gestion du travail	direction.polecmppcmp@apsi.fr	Non renseigné	01/05/2024
R21 R21 - Risques psychosociaux	Organisation de réunions d'équipe pour évoquer l'ensemble des situations.	direction.polecmppcmp@apsi.fr	Non renseigné	10/05/2024
R21 R21 - Risques psychosociaux	Mise en place d'échanges informels.	direction.polecmppcmp@apsi.fr	Non renseigné	12/05/2024
R21 R21 - Risques psychosociaux	Communication du numéro vert (0 805 230 443) de la plateforme de psychologues mise à disposition par la branche.	direction.polecmppcmp@apsi.fr	Non renseigné	31/12/2024
R23 R23 - Travailleurs isolés	Mise à disposition des salariés, d'un téléphone portable ou d'un moyen de communication opérationnel, lorsqu'ils travaillent de façon isolée.	direction.polecmppcmp@apsi.fr	Non renseigné	10/05/2024

Hierarchie des risques

Unité de travail : Activité d'encadrement



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



R21 R21 - Risques psychosociaux



R20 R20 - Risques liés aux agressions



R12 R12 - Risques et nuisances liés à l'éclairage



Unité de travail : Activité d'encadrement

RISQUE: R21 - Risques psychosociaux

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
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.	Mise en place d'une organisation, de délégations et de procédures pour assurer la gestion de l'établissement en l'absence du responsable.	ORGANISATION
Le salarié est interpellé par son équipe sur les changements à venir dans l'établissement.	Information des encadrants, dans le cadre de réunions organisées par la direction, sur la stratégie et les projets envisagés dans l'établissement. Rédaction et diffusion des comptes rendus de ces réunions auprès des participants et de ceux qui n'ont pas pu y assister.	MANAGEMENT
Le salarié souhaite changer l'organisation de son service.	Mise en place d'un dialogue permanent entre l'encadrement et la direction.	ORGANISATION

On demande au salarié de prendre en charge un nouveau projet.	Identification, dans le cadre de l'entretien professionnel de l'adéquation entre les missions fixées et les compétences nécessaires de l'encadrant.	ORGANISATION
	Prise en compte des besoins de formations dans la cadre du plan de développement des compétences.	ORGANISATION
	Mise à disposition d'une offre de formations spécifiques à l'encadrement.	ORGANISATION
Le salarié a une amplitude de travail importante.	Mise à disposition des encadrants d'une autonomie suffisante pour organiser et hiérarchiser leurs activités, afin de les réaliser dans le cadre de leurs horaires de travail. Evaluation régulière de leur charge de travail. Réalisation des ajustements si nécessaire. Mise en place des délégations de tâches et des procédures pour assurer leur responsabilité opérationnelle.	ORGANISATION
L'encadrant est questionné par son équipe sur un projet dont il n'a pas encore entendu parler.	Organisation de la circulation de l'information vers les encadrants.	ORGANISATION
	Organisation de réunions régulières et systématiques.	ORGANISATION

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.	direction.polecmppcmp@apsi.fr	Non renseigné	03/09/2024
R21 R21 - Risques psychosociaux	Identification des périodes de travail en dehors des heures habituelles. Prise en compte de ces temps par la hiérarchie et manifestation de reconnaissance.	direction.polecmppcmp@apsi.fr	Non renseigné	10/09/2024
R21 R21 - Risques psychosociaux	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.	direction.polecmppcmp@apsi.fr	Non renseigné	09/09/2024