Réseaux de veille
et de prévention
des risques
professionnels
en PACA

La Prévention en Action

Pour la santé des salariés et des entreprises.

- ÉVALUER POUR PRÉVENIR, Qu'est-ce-que-c'est ? p.3
- ÉVALUER POUR PRÉVENIR Pourquoi ? p.4 Les 5 raisons pour agir
- ÉVALUER POUR PRÉVENIR Comment ? p.6 Les 5 clés pour réussir
- LES 5 ETAPES DE LA DÉMARCHE PRÉVENTION p.9
- ÉVALUER POUR PRÉVENIR Avec qui ? p.20

Les Aides à domicile

FOND SOCIAL EUROPEEN
Région Provence-Alpes-Côte d'Azur
AMFD
ADMR
Unassad la qualité de vie à domicile
MSP
cgt
FO
CFTC
CFE CGC Le syndicat
Cfdt

La Prévention en action

Les aides à domicile

Edito

Je suis très heureux, en préfaçant ce guide, de pouvoir féliciter ses rédacteurs pour la qualité du travail accompli et la démarche concertée, menée avec les fédérations professionnelles d'employeurs, les organisations syndicales de salariés et d'autres structures (URIOPSS et MSD) autour de la question de la prévention des risques professionnels dans le secteur spécifique de l'aide à domicile.

Cette démarche a pu se mettre en place grâce à l'implication de treize entreprises ou associations qui se sont portées volontaires pour évaluer leurs risques professionnels et réfléchir aux mesures de prévention les plus adaptées.

Dans ces structures, les différents acteurs ont pu confronter leurs points de vue (direction et encadrement, représentants du personnel et salariés, médecin du travail) et proposer des solutions. Ce travail collectif a permis une meilleure identification des risques et des points d'amélioration possible. Telle est la raison d'être de ce guide qui est mis à disposition des entreprises du secteur de l'aide à domicile.

Si la démarche d'évaluation des risques et la mise en œuvre des mesures de prévention reposent sur des obligations légales, elles impliquent nécessairement une attention particulière à l'organisation du travail des intervenant(e)s à domicile et elles invitent au renforcement du dialogue social entre employeurs, représentants du personnel et salariés.

Ce guide a été conçu pour rappeler les étapes incontournables d'une démarche pragmatique de prévention incluant les questions incontournables touchant à la préparation et à l'organisation du travail effectué chez des particuliers.

Il ne propose pas de solutions toutes faites, mais il doit aider les entreprises et associations concernées à évaluer les risques professionnels propres à leur activité en fonction de leur taille et de leur organisation, à élaborer un programme d'actions et à en assurer le suivi dans le temps.

Je souhaite que ce travail incite d'autres secteurs d'activité à initier des démarches partenariales de réflexion sur la prévention des risques professionnels.

Michel DELARBRE
Directeur Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle des Bouches-du-Rhône

Évaluer pour prévenir, qu'est-ce que c'est ?

La prévention des risques professionnels consiste à **prendre les mesures nécessaires pour préserver la santé et la sécurité** des travailleurs, dans le cadre du droit du travail et du dialogue social.

Pour agir, il est indispensable de :

Réaliser une évaluation des risques professionnels,

c'est-à-dire établir un diagnostic des risques en entreprises

Puis

Mettre en œuvre des mesures de prévention

Ces mesures résultent de choix et de priorités inscrits dans un plan d'action.

Ces deux phases sont indissociablement liées : l'évaluation n'a aucun intérêt si elle ne conduit pas à la mise en œuvre de mesures de prévention.

Évaluer pour prévenir pourquoi ?

5 raisons pour agir

1 Protéger la santé et la sécurité des travailleurs

Aujourd'hui encore, un grand nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles (AT/MP) surviennent en France durant le travail. Chaque jour, 170 accidents du travail entraînent une incapacité permanente ou un décès, et environ 80 personnes sont reconnues atteintes d'une maladie professionnelle[1].
La nécessité d'évaluer les risques ne résulte pas uniquement de ce constat. L'absence d'accident ou de maladie professionnelle ne signifie pas qu'il n'y a pas de risque : zéro AT/MP n'équivaut pas au risque zéro.

En effet, l'évaluation des risques professionnels suppose qu'un travail d'anticipation soit réalisé au sein de l'entreprise afin de comprendre et d'analyser tous les phénomènes susceptibles de faire naître un risque pour la santé et la sécurité au travail.

La perception par les travailleurs de leurs conditions de travail le montre bien : 76 % d'entre eux considèrent que le mode d'organisation du travail a un effet important sur les risques d'accidents du travail ou de maladies professionnelles[2].
Toute entreprise est concernée, quels que soient sa taille et son secteur d'activité. L'évaluation des risques vise à tenir compte aussi bien des aspects humains, techniques, organisationnels du travail.

2 Répondre aux obligations de prévention

L'employeur doit respecter ses obligations en matière de santé et de sécurité au travail. Les principes généraux de prévention, inscrits dans le code du travail (article L 230-2 et rappelés en annexe I), prévoient notamment que tout employeur est responsable de l'évaluation des risques et des actions de prévention qui en découlent. Il revient à l'employeur de mettre en place les moyens les plus adaptés pour répondre à son obligation de résultat dans ce domaine.

Un état des lieux réalisé dans le secteur des aides à domicile a permis de repérer :
☐ ***des accidents de travail*** *nombreux en termes de trajets, de lombalgies et de chutes,*
☐ ***des déclarations de maladies professionnelles*** *de types TMS et affections dorso-lombaires,*
☐ *des déclarations fréquentes d'inaptitudes en liens avec* ***la charge physique*** *(manutentions, postures, efforts...) mais aussi en lien avec la forte* ***charge psychologique*** *(pathologies d'ALZHEIMER, difficultés personnelles, confrontation à la mort et au vieillissement...).*

Une étude menée par la médecine du travail révèle que 46,5% des intervenantes sont concernées par des arrêts maladie en lien avec des états de mal de dos, dépression, fatigue et surmenage entraînant des consommations médicamenteuses dans 55% des cas .

En revanche, la relation avec les personnes aidées représente une grande source de satisfaction (89,5%) ainsi que l'accompagnement social. Les tâches ménagères sont considérées par la majorité comme peu intéressantes (69%) mais c'est à travers ces activités que les aides à domicile sont acceptées.

L'analyse des représentations des intervenantes fait ressortir des risques exprimés davantage en terme de violence physique et verbale, harcèlement moral de la part des bénéficiaires ou de leur famille. Les formations attendues relèvent davantage de l'accompagnement et la prise en compte de la charge psychologique.

Évaluer pour prévenir pourquoi ?

3 Favoriser le dialogue social

La prévention des risques professionnels et l'évaluation des risques s'appuient sur un dialogue constant et constructif entre l'employeur, les représentants du personnel et les salariés. Ce dialogue est la garantie d'une meilleure compréhension et d'un traitement efficace des risques professionnels.

4 Créer un emploi de qualité

Cet enjeu, de niveau national et européen, a pour composante essentielle un environnement de travail sûr et sain.
Dans l'entreprise, il s'agit d'assurer de bonnes conditions de travail par une démarche de prévention ambitieuse. L'image de l'entreprise professionnelle en est valorisée, ce qui peut notamment favoriser le recrutement.

5 Contribuer à la performance de l'entreprise

Chaque année, les accidents du travail, les accidents de trajet et les maladies professionnelles se traduisent par la perte de 42 millions de journées de travail (soit environ 115 000 salariés absents par jour)[3]. C'est un coût humain et économique très important pour les entreprises :

- ☐ Temps et production perdus,
- ☐ Dégâts causés aux matériels, équipements et produits,
- ☐ Augmentation des primes d'assurance, frais de justice,
- ☐ Difficultés de remplacement,
- ☐ Baisse du moral et de la motivation des salariés,
- ☐ Dégradation du climat social...

L'évaluation des risques professionnels permet, à cet égard, d'identifier les dysfonctionnements susceptibles d'affecter la santé et la sécurité des travailleurs et de nuire à la compétitivité de l'entreprise. Ainsi, de bonnes conditions de santé et de sécurité au travail contribuent à l'amélioration de la situation économique des entreprises.

La démarche de prévention engagée dans l'entreprise entre acteurs internes (CHSCT, DP, salariés) et externe (médecine du travail...) va contribuer à échanger sur un objectif commun de prévention.

***Le turnover** dans ce secteur d'activité est très fort. Les activités psychologiquement et physiquement exigeantes, avec des niveaux de rémunération bas, contribuent à ces départs. Les conditions de travail en lien avec l'organisation sont des facteurs importants. Ces entrées/sorties de personnel ne garantissent pas une continuité de prestation, critère de qualité pour l'entreprise.*
Par ailleurs, ce mécanisme rend inefficace la mise en place de formations et génère des pertes de savoir-faire.

***L'absentéisme** est très fort dans la profession. De ce fait, la gestion de planning par les chefs de secteurs ampute d'autant leur travail de suivi des intervenants et de régulation avec les familles ou bénéficiaires. Le manque de suivi des aides à domicile aura des répercussions sur les risques encourus et sur le vécu de leurs conditions de travail. Derrière ce constat, se cache aussi la question de la gestion d'une population "vieillissante" qui entre tardivement dans la profession et se retrouve en difficultés sur des tâches ménagères pures.*

Du point de vue du vécu des conditions de travail, 67% des aides à domicile ressentent l'insuffisance de leur formation initiale (notamment dans la dimension relationnelle de leur travail). Les besoins exprimés vont dans le sens d'une meilleure communication, d'une meilleure écoute, d'une meilleure prise en compte de leurs difficultés ainsi que vers l'instauration d'un soutien psychologique et de groupes de paroles favorisant le dialogue et l'échange de savoir-faire.

Phase 2

Évaluer pour prévenir comment ?

Les 5 clés pour réussir

1 L'employeur est le garant de la sécurité et de la santé des travailleurs

Afin de favoriser la prévention des risques professionnels, l'employeur s'engage sur les objectifs, les modalités et les moyens permettant de créer une démarche durable. Pour cela, il associe l'ensemble des acteurs de l'entreprise (salariés, instances représentatives du personnel, médecin du travail, ingénieurs et techniciens de la prévention).

Le chef d'entreprise peut aussi s'adjoindre, si nécessaire, des appuis extérieurs tout en demeurant le seul responsable de l'évaluation des risques et des mesures de prévention qui en découlent.

Le CHSCT et le DP poursuivent un objectif de prévention. La faible représentation des instances représentatives du personnel dans le secteur limite la mise en œuvre de la prévention dans les entreprises.

Le médecin du travail est le conseiller de l'employeur et des salariés. Son association est particulièrement précieuse pour :
☐ *Le choix des Equipements de Protection Individuels (EPI) pour se protéger des produits chimiques et des risques de contamination.*
☐ *L'information et la sensibilisation du personnel (gestes et postures, ...)*
☐ *L'aménagement des postes de travail.*
Il peut effectuer à la demande de la Direction des études ponctuelles qui viendront éclairer et appuyer certains choix en matière de prévention.

2 Une démarche globale

Un des objectifs d'une démarche globale d'évaluation des risques est de parvenir à une analyse exhaustive des risques professionnels, passage obligé vers des actions concrètes de prévention.
Comprendre pour agir, tel est l'esprit de l'évaluation des risques : analyser les situations de travail en s'appuyant sur les conditions d'exposition des travailleurs aux risques, afin de mieux les maîtriser.

Pour ce faire, il convient de prendre en compte toutes les composantes du travail :
☐ Personnel,
☐ Organisation et méthode de travail,
☐ Environnement de travail,
☐ Produits, matières et déchets,
☐ Équipements et matériels.
La prise en compte de l'ensemble de ces composantes nécessite une approche pluridisciplinaire de la prévention des risques professionnels ; il s'agit donc d'associer des compétences, notamment médicales, organisationnelles et techniques.

Dimension technique du travail
Les aides à domicile sont exposées à des risques en lien avec ***l'état des domiciles*** *(manque de propreté, insalubrité, électricité hors norme...) mais aussi en lien avec* ***les outils de travail*** *(escabeau, planche et fer à repasser, appareils ménagers...) parfois défectueux. Il est indispensable de faire remonter ces informations du terrain. Chaque Direction doit se positionner (fiche de poste, cadre d'intervention...), sur certaines conditions de prestations. Le positionnement peut amener à accepter ou pas la prestation.*

Dimension organisationnelle du travail
Les procédures d'affectation des bénéficiaires à une aide à domicile sont variables. Les trajets professionnels (distance, durée, moyen de transport) occasionnés auront une incidence sur la fatigabilité de la personne. De même, confier à une même intervenante 3 bénéficiaires sur 5 qui souffrent d'une pathologie Alzheimer aura une incidence forte sur sa charge psychologique. Des bénéficiaires plus ou moins valides et autonomes, selon la grille " AGIR ", auront une incidence sur les risques encourus de lombalgies.

Dimension personnelle du travail
Les aides à domicile sont souvent des femmes seules avec des enfants à charge, avec un faible niveau de qualification et sont parfois confrontées à des problèmes de discrimination. Elles rentrent dans cette profession généralement autour de 45 ans, ce qui fait d'elles rapidement des travailleuses "vieillissantes". L'âge peut avoir des répercussions sur l'aptitude au travail.

Évaluer pour prévenir comment ?

3 Une démarche dynamique

L'évaluation des risques professionnels doit permettre la mise en œuvre d'une démarche concertée qui s'enrichit progressivement, en s'inscrivant dans le temps. De cette façon, tous les acteurs de l'entreprise acquièrent une plus grande maîtrise de la prévention en s'appropriant la démarche.

4 La participation des salariés et de leurs représentants

Les salariés sont les premiers concernés par les risques professionnels auxquels ils sont exposés.

À ce titre, leurs expériences, leur savoir-faire et leurs connaissances individuelles et collectives des situations de travail contribuent à l'évaluation des risques et à la recherche des actions de prévention à engager. Naturellement, cette participation est assurée pendant les heures de travail des salariés.

Les instances représentatives du personnel[4] participent non seulement à l'analyse des risques, mais contribuent aussi à la préparation et au suivi des actions de prévention. C'est non seulement un droit, mais aussi une nécessité.

Associer les salariés :

☐ *estimer leur perception des risques.*
☐ *avoir une analyse approfondie de la réalité des conditions d'exposition aux risques*
☐ *permettre et faciliter leur appropriation des mesures de prévention.*

La manière d'intervenir d'une aide à domicile est le fruit de son expérience professionnelle et du sens qu'elle donne à ce qu'elle fait. L'aide à domicile a pu prévoir un repas rapide, parce qu'elle a voulu, ce jour-là, privilégier dans l'intérêt de la personne âgée, sa promenade et l'entretien de son lieu de vie. Cette autre intervenante nous parle du risque d'exposition à la fumée de cigarettes et de ses difficultés à faire le ménage dans un domicile très sale.

La participation des salariés peut se faire de différentes façons (entretiens individuels, observations aux domiciles, groupes de paroles...) mais la plus intéressante pour une véritable démarche de prévention est la mise en place d'un " groupe prévention " constitué des personnes suivantes :

☐ *représentant de la Direction*
☐ *chef de secteur ou coordinateur*
☐ *représentant du personnel CHSCT ou DP*
☐ *salarié de l'activité étudiée*
☐ *médecin du travail*
☐ *responsable qualité*

Les échanges de points de vue sur les risques encourus et les moyens de prévention permettront d'atteindre plus efficacement l'objectif du document unique.

Évaluer pour prévenir comment ?

5 La prise en compte du travail réel

La pertinence de l'évaluation des risques repose, en grande partie, sur la prise en compte des situations concrètes de travail qui se différencient des procédures prescrites et des objectifs assignés par l'entreprise.
En effet, le salarié est amené à mettre en œuvre des modes opératoires ou des stratégies pour faire face aux aléas ou dysfonctionnements qui surviennent pendant le travail. Selon le cas, le salarié peut donc être conduit soit à prendre un risque, soit à l'éviter.
De ce fait, l'analyse des risques a pour objet d'étudier les contraintes subies par les salariés et les marges de manœuvre

Lors de l'observation du travail réel, il faut savoir distinguer :
les situations à risques " habituelles "
☐ encombrement du domicile
☐ pathologie de la personne
☐ insalubrité du domicile
☐ appareils ménagers défectueux

les situations "exceptionnelles" :
☐ maladie ou état physique de la personne
☐ surcroît de travail lié à l'état de manque de propreté
Un défaut de vigilance au niveau de l'organisation du travail peut entraîner des situations à risques permanentes.

Les savoirs faire de prudence
Nous avons observé que les aides à domicile expérimentées et souvent les plus âgées associaient plus facilement, aux tâches ménagères, des tâches d'écoute (ex : prendre le temps de boire un café) et d'accompagnement (ex : prendre le temps de discuter). Evoluer vers ce type de tâches diminue leur fatigue physique mais pas forcément psychique. Les plus jeunes qui consacrent globalement plus de temps aux activités ménagères ont du mal à s'affirmer et à refuser parfois des tâches non prévues dans leur contrat de travail (ex : demande d'une bénéficiaire de laver la voiture ou vider une partie de la cave). En acceptant ou refusant ces tâches, l'intervenante s'expose à des risques professionnels différents. En ce sens, la définition de ses missions (fiche de poste) par la Direction, est fondamentale.

L'analyse du travail réel permet de mesurer les écarts entre le travail prescrit et formel au niveau des fiches de postes (listing de tâches autorisées...) et la réalité des tâches effectuées. Par exemple, sur les 13 structures, et bien qu'ayant la même convention collective, nous n'avons pas retrouvé 2 fiches de postes semblables. L'activité qui consiste à "faire les vitres" est autorisée sans condition dans certaines structures, alors qu'elle peut être refusée par d'autres, ou bien encore autorisée mais avec des limites (une fois par mois à une hauteur maximum de 2m50...).
Il est important de repérer les tâches exécutées qui ne figurent pas sur la fiche de poste. Par exemple, le changement de la couche de la personne âgée n'entre pas dans la mission autorisée de l'aide à domicile. L'intervenante peut être amenée à le faire car elle sait que l'infirmier ne passera pas avant le soir. Cette tâche "exceptionnelle" l'expose à des risques de contamination microbienne ou de lombalgies suivant les cas. ***Les risques encourus ne sont pas les mêmes selon qu'on les considère en fonction du travail réel effectué ou en fonction du travail strictement prévu.***

Analyser le travail réel, c'est en particulier comprendre pourquoi les tâches peuvent être réalisées différemment par 2 personnes intervenant chez le même bénéficiaire au même domicile. Telle intervenante privilégiera des tâches d'écoute ou de stimulation de sortie à l'extérieur alors que telle autre fera le choix d'approfondir les tâches ménagères. Ces différences sont liées à la qualité de la relation construite entre l'intervenante et le bénéficiaire mais aussi au sens que l'aide à domicile donne à son intervention et son expérience professionnelle.
Bien que la mission de l'aide à domicile soit définie par l'organisation du travail et plus ou moins précisée dans une fiche de poste, les tâches ne sont pas pour autant figées. Il existe des marges de manœuvre laissées au libre arbitre de l'intervenante. Par exemple, l'aide à domicile acceptera de promener exceptionnellement le chien de Mr X qui ne peut le faire aujourd'hui en sachant que cela n'entre pas dans ses missions.

NB : La mise en évidence de différences entre le réel et le prescrit ne doit pas être à l'origine de sanction pour les salariés mais au contraire, l'occasion d'une meilleure connaissance du métier et d'une valorisation du travail fait, par la prise en compte des risques professionnels inhérents à la profession.

Les 5 étapes de la démarche prévention

Étape 1
Préparer la démarche de prévention

- ☐ Élaborer une stratégie
- ☐ Recenser les analyses
- ☐ Préciser les modalités
- ☐ Planifier la démarche

Étape 2
Évaluer les risques

- ☐ Phase 1 : Définir les unités de travail
- ☐ Phase 2 : Réaliser un inventaire des risques
- ☐ Phase 3 : Estimer les risques
- ☐ Phase 4 : Rédiger le document unique

Étape 3
Élaborer un programme d'actions

- ☐ Opérer des choix
- ☐ Mettre au point une stratégie

Étape 4
Mettre en œuvre les actions

- ☐ Désigner une personne chargée du suivi
- ☐ Disposer d'outil de pilotage

Étape 5
Évaluer la démarche de prévention

- ☐ Assurer le suivi : valider, corriger
- ☐ Dresser un bilan périodique

Phase 2

ÉTAPE 1 - Préparer la démarche de prévention

C'est l'étape fondamentale qui conditionne le succès de la démarche. Pour cela, il est nécessaire de :

• **Élaborer une stratégie** en santé et sécurité au travail intégrée à l'activité de l'entreprise en fixant des objectifs et en définissant une organisation adaptée.

• **Recenser les analyses effectuées,** les données produites et les mesures prises en matière de prévention des risques professionnels.

Parmi les données disponibles dans l'entreprise, citons pour mémoire :

- ☐ *les accidents du travail (AT) ou maladies professionnelles (MP), ou incidents mineurs observés à chaque poste*
- ☐ *les risques identifiés par le médecin du travail*
- ☐ *la fiche d'entreprise du médecin du travail*
- ☐ *les risques identifiés et la liste des postes présentant des risques particuliers*
- ☐ *les observations faites par les organismes institutionnels de prévention (CRAM, inspection du travail)*

L'accord national interprofessionnel du 13/09/2000 prévoit que le CHSCT est obligatoirement consulté sur la démarche mise en œuvre pour l'évaluation des risques.

• **Préciser les modalités de participation des acteurs internes** à l'entreprise (CHSCT/DP, groupe de travail, personnes ressources...) et de recours à des compétences externes à l'entreprise (voir point 4 "évaluer pour prévenir : avec qui ?).

• **Planifier la démarche** (calendrier, ressources, modalités de définition des unités de travail, méthodes d'analyse des risques...).

L'accord national interprofessionnel du 13 septembre 2000 prévoit que le CHSCT (pour les entreprises de 50 salariés et plus) est obligatoirement consulté sur la démarche mise en œuvre pour l'évaluation des risques.

ÉTAPE 2 - Évaluer les risques

2

Évaluer, c'est comprendre et estimer les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, dans tous les aspects liés au travail. Cela implique que l'entreprise dresse, pour chaque unité de travail un inventaire des risques identifiés. Ensuite les résultats de cette analyse, conformément au code du travail, doivent être transcrits dans un document unique.

L'étape d'évaluation des risques se décompose ainsi en 4 phases :

Phase 1 : Définir les unités de travail 12

Phase 2 : Réaliser un inventaire des risques 13
exemple pour une aide à domicile *14*

Phase 3 : Estimer les risques 15

Phase 4 : Rédiger le document unique 16
8/9

ÉTAPE 2 - Évaluer les risques • Phase 1

Définir les unités de travail

2

L'identification des unités de travail constitue la clef de voûte pour mener à bien l'analyse des risques.
Elle nécessite une concertation entre le chef d'entreprise, les travailleurs et leurs représentants. L'activité réelle du travailleur ou d'un collectif de travail sert d'ancrage pour opérer ce découpage. Afin de tenir compte des situations très diverses d'organisation du travail, il revient à chaque entreprise de procéder à un tel découpage selon son organisation, son activité, ses ressources et ses moyens techniques.

Pour ce faire la méthode "quoi ? qui ? où ? quand ? comment ?" peut-être utilisée afin de recouvrir toutes les situations de travail :

- ☐ Quelle est l'activité réelle des travailleurs ?
- ☐ Qui l'exerce ?
- ☐ Où est-elle exercée (durée, temps) ?
- ☐ Comment (avec quels moyens) ?

De ce questionnement, peuvent résulter des regroupements de situations de travail présentant des caractéristiques voisines, sans pour autant occulter les particularités de certaines expositions individuelles.

☐ Une unité de travail est à considérer comme une famille de risques auxquels un salarié se trouve exposé. On retrouve 2 logiques d'unités de travail :

☐ l'une centrée sur les activités de l'association d'aide à domicile (aide à domicile, soins infirmiers, unité technique, jardinage, administratif). Pour chaque activité, on peut redécouper en fonction des publics concernés.

☐ l'autre centrée sur le type de public (les familles, les personnes âgées, les personnes handicapées, les administratifs...)

En outre, il convient de différencier l'activité de simple prestataire et l'activité mixte, mandataire/prestataire. L'activité mandataire, pour une demande de tâche ménagère semblable, exposerait l'intervenante à des exigences plus fortes. En l'occurrence, le client qui paye la prestation, dans le cas du mandataire, demande des travaux plus ponctuels et donc moins réguliers sur l'activité d'entretien du domicile avec des exigences fortes (ex : nettoyer le four, les placards...). La différence avec l'activité prestataire n'est pas une question de nature mais de degré d'exigence. L'intensité des efforts et les marges de manœuvre ne sont pas les mêmes.

Réaliser un inventaire des risques

En identifiant les dangers

C'est repérer la propriété ou la capacité intrinsèque : d'un lieu, d'un équipement, d'une substance, d'un procédé, d'une méthode ou d'une organisation du travail... de causer un dommage pour la santé des travailleurs.

Puis

En analysant les risques

C'est étudier les conditions concrètes d'exposition des travailleurs à ces dangers ou à des facteurs de risques comme cela peut être observé en matière d'organisation du travail.

La réalité du travail peut souvent faire apparaître des situations complexes.

Les risques en liens avec l'organisation du travail.
Dans ce secteur, il apparaît que les risques encourus sont fortement liés à l'organisation du travail.
Cette notion d'organisation du travail renvoie à 3 niveaux :
☐ l'organisation du travail définie par la Direction en fonction des financeurs et des autres acteurs,
☐ l'organisation définie par le chef de secteur ou le coordonnateur qui définit le travail de chaque intervenante,
☐ l'auto-organisation de l'intervenante qui réalisera ses missions d'une certaine façon.
Chacun de ces niveaux peut générer des risques professionnels pour celui qui intervient au domicile des personnes.

L'organisation du travail définie par la Direction
Il est apparu que les conditions de travail de la fonction de chef de secteur étaient très différentes d'une structure à l'autre. Dans certaines associations, on compte un coordonnateur pour gérer 25 aides à domicile et 50 bénéficiaires. Dans d'autres, on fait le constat d'un chef de secteur pour 75 aides à domicile et près de 250 bénéficiaires. Dans ces 2 configurations, le chef de secteur/ coordonnateur ne pourra pas faire le même suivi.
Dans le premier cas, il pourra se rendre au domicile du demandeur et faire des repérages importants (état domicile, autonomie/pathologie de la personne, besoins de prestation...).
Dans le deuxième cas, il ne pourra pas se déplacer et affectera une intervenante sans aucun repérage de la situation de travail. L'intervenante positionnée pourra être plus ou moins adaptée à la mission confiée, de même la mission plus ou moins adaptée aux besoins réels de la personne... Cette personne pourra se trouver surexposée à certains risques en lien avec la charge psychique par exemple ou en terme de lombalgies.

L'organisation du travail des chefs de secteurs
Le chef de secteur se déplace la première fois pour faire l'état des lieux. Il va pouvoir repérer des situations à risques du point de vue de l'état du domicile, de la pathologie du bénéficiaire, du contexte familial... Plus tard, dans le cadre du suivi des prestations, il pourra également réguler certains incidents avant qu'ils ne s'agravent. S'il ne le fait pas, il devra gérer des situations de conflits nuisibles pour l'intervenante et la structure en terme d'image de marque. De même, le nombre de bénéficiaires affectées à une aide à domicile, la durée des prestations mais surtout les tâches à exercer vont avoir une incidence sur la charge de travail de cette dernière en termes physique et psychique. Réaliser un équilibre entre les bénéficiaires qui ont besoin de prestations ménagères ou de prestations d'accompagnement contribuera à équilibrer la charge de travail globale des intervenantes.

L'auto-organisation de l'intervenante
L'intervenante, en fonction de ses marges de manœuvre dans ses prestations, va s'exposer à certains risques. Elle va devoir gérer l'urgence de certaines demandes (nettoyage lié à des intempéries, médicaments à aller chercher ...) et prioriser certaines tâches au détriment d'autres. Les risques liés au cumul d'exposition à des produits dangereux, aux postures de travail en élévation devront par exemple être pris en compte surtout lorsqu'ils sont réalisés dans l'urgence.

Les risques liés aux cumuls d'expositions ou de facteurs
Les troubles musculo-squelettiques (TMS) sont liés à plusieurs facteurs
☐ mécaniques : répétitivité, port de charge, cadences, ambiance humide ...
☐ psychosociaux : stress, rapidité d'intervention.
La charge psychique est liée à des aspects cumulés de la personne (discrimination, difficultés personnelles, âge ...) au travail (pathologie des bénéficiaire, confrontation à la mort, à la sénescence...) et à l'entourage.

ÉTAPE 2 - Évaluer les risques • Phase 2

Exemple d'une aide à domicile

2

Comment analyser les risques ?
Parmi les questions à se poser : à quels dangers est exposé le salarié ? dans quelles circonstances le salarié s'expose-t-il ou est-il exposé à un danger ?

Exemple d'évaluation des risques lors d'une prestation chez une famille

Le contexte
La bénéficiaire est une dame de 55 ans atteinte d'une longue maladie dans sa phase terminale. Elle fume beaucoup exposant fortement son domicile à cet environnement. Elle a plusieurs chiens et chats qui vivent dans son appartement, lequel est particulièrement sale. Elle a à sa charge son fils de 14 ans.
Le travail prescrit
Il est prévu que l'intervenante Jeanne exécute des tâches ménagères (entretien du domicile, cuisine, repassage) et exceptionnellement des promenades.
Sans l'analyse du travail réel et la participation de Jeanne à l'analyse, on s'attendrait à ce que le danger principal auquel elle est exposée soit lié à l'utilisation des produits d'entretien et aux tâches d'entretien du domicile pouvant conduire à des lombalgies. Même si ces dangers ne sont pas à exclure, l'analyse du travail réel a permis de mettre en évidence d'autres dangers.
L'analyse du travail réel
En observant Jeanne en activité et en discutant avec elle et la bénéficiaire, on s'aperçoit que la demande prédominante de cette dernière est de réaliser des promenades : elle en a besoin pour évacuer l'angoisse liée à sa maladie. La demande psychologique est forte : elle pleure parfois en l'absence de son fils et attend de Jeanne un soutien moral même s'il n'est pas mis en avant dans la demande initiale.
Ensembles, elles effectuent de nombreuses sorties et des temps de discussion parfois longs sont nécessaires. Les conditions de travail pour l'intervenante, autour des tâches ménagères, sont alors difficiles à réaliser dans le temps imparti.

La charge psychologique rencontrée dans son activité de travail présente plusieurs caractéristiques. On est face à un cumul d'expositions liées au travail et à l'intervenante elle même.

Les facteurs en lien avec la charge psychique :
1 – L'absence de formation à l'accompagnement psychologique
Jeanne ne se sent pas suffisamment armée pour répondre à la " demande psychologique " de cette bénéficiaire. La dégradation progressive de son état de santé, la présence d'un enfant à charge l'angoisse profondément, elle redoute d'apprendre la mort de cette personne.
2 – Le manque d'expérience professionnelle
Jeanne a 42 ans, elle a été embauchée dans cette structure d'aide à domicile depuis moins d'un an. Elle n'a pas encore bénéficié de formation interne à l'exception d'une sensibilisation sur les gestes et postures par la médecine du travail.
3 – Un conflit entre les tâches ménagères prévues et l'aide psychologique attendue
Jeanne ne sait plus si elle doit poursuivre ses tâches ménagères ou les interrompre pour réaliser les promenades. Pourtant le domicile est sale et il y a un enfant à charge. Néanmoins, elle a l'impression que tous ses efforts de ménage son réduits à néant par l'ambiance enfumée et les animaux. Elle préfère se concentrer sur les tâches de cuisine.
4– L'histoire personnelle de l'intervenante
Jeanne est divorcée et a à sa charge 3 enfants dont un qui a l'âge du fils de la bénéficiaire. Cette situation l'interpelle fortement et lui renvoie qu'elle pourrait se retrouver dans la même situation.
5- La gestion d'autres bénéficiaires présentant des pathologies difficiles (Alzheimer, Parkinson

Autres risques mis en évidence :
Le risque animalier
La présence des nombreux chats et chiens expose l'appartement à certaines conditions (poils, excréments, odeurs...). La présence de tous ces animaux rend difficile l'entretien des sols et anéantit certaines tâches de repassage (chat couché sur le linge, linge rempli de poils avant d'être repassé)
Le risque lié à l'ambiance de travail enfumée
La bénéficiaire est une grande fumeuse. L'appartement est imprégné par l'odeur du tabac (tenture, linge). L'ambiance enfumée est difficile à supporter pour l'intervenante qui est une non fumeuse.
Le risque transport et trajet
Cette bénéficiaire se situant à 20 km de son domicile, Jeanne dit prendre 2 bus et marcher 15 min à pied. Cette fatigue se rajoute au fait qu'elle intervient entre 10h00 et 13h00 ce qui ne lui laisse pas le temps de déjeuner avant la bénéficiaire suivante.

ÉTAPE 2 - Évaluer les risques • Phase 3

Estimer les risques

2

Cela conduit à définir des critères d'appréciation propres à l'entreprise, issus notamment de l'analyse des conditions d'exposition aux risques.
Il s'agit de :
- La fréquence d'exposition,
- La gravité envisageable des conséquences,
- La probabilité d'occurrence des risques (permanents ou occasionnels)
- Le nombre de salariés concernés
- La perception du risque par les salariés...

Tous ces critères doivent être discutés entre les acteurs internes à l'entreprise servant ainsi d'outil d'aide à la décision, en s'assurant qu'aucun risque n'est écarté.

Certains risques peuvent être mesurés à partir des indicateurs de l'entreprise (nombre d'accidents du travail, taux d'absentéisme, turnover, maladies professionnelles déclarées, nombre d'inaptitudes posées ...). Les indicateurs sont des traces de fonctionnement de l'entreprise et des outils internes de gestion utiles dès lors qu'on les étudie de près et que l'on cherche à réduire les risques associés (par exemple : qui sont les plus absents ? les jeunes ou les vieillissants ? à quelle période ? pour quels motifs ?...). La non sécurité a un coût financier et humain.

ÉTAPE 2 - Évaluer les risques • Phase 4

Rédiger le document unique

C'est le support transcrivant les résultats de l'évaluation des risques. Le document unique **ne se réduit en aucun cas à un document-type** (réalisé par une structure externe ou non à l'entreprise) **une check-list ou une grille,** par exemple. Bien au contraire, il convient d'adapter la forme de ce document aux particularités de l'entreprise, afin de le rendre opérationnel en tant **qu'outil d'aide à la décision.**

Les données (fiche entreprise, mesurages, fiches des données de sécurité...) contribuant à l'évaluation des risques ainsi que la méthode utilisée peuvent figurer en annexe du document unique.

Une fois réalisé, le document unique reste un outil de :
- ☐ dialogue social, en étant consulté par les acteurs internes[5] et externes[6] à l'entreprise,
- ☐ pérennisation de la démarche de prévention, par sa mise à jour régulière et son exploitation dans un programme d'action

Le chef d'entreprise doit recueillir l'avis du CHSCT sur le document unique

Exemple document unique en annexe III

5- le CHSCT,
Délégué du Personnel (DP)
à défaut de représentant du personnel,
les personnes soumises à un risque pour leur santé ou leur sécurité,
et le médecin du travail.

6 - Les agents de l'inspection du travail,
les agents de la CRAM,
de la MSA,
de l'OPPBTP,
les ingénieurs de prévention des DRTEFP,
et les médecins inspecteurs du travail
et de la main d'œuvre

3

ÉTAPE 3 - Élaborer un programme d'action

Les priorités d'actions de prévention sont déterminées sur la base de l'estimation des risques. L'employeur va opérer des choix et rechercher des solutions permettant de mettre au point une stratégie et un ou des programmes d'action

☐ en respectant, dans l'ordre suivant, les principes généraux de prévention :
- suppression des risques,
- mise en œuvre des mesures de protection collective,
- prise de mesure de protection individuelle

☐ en tenant compte, à la fois, des facteurs organisationnel, technique et humain

☐ en définissant les moyens humains et financiers (coûts et opportunités d'investissements)

☐ en fixant un calendrier précis, selon les priorités issues de l'évaluation des risques et en respectant les obligations spécifiques du Code du Travail.

Lorsque les risques ne peuvent pas être supprimés immédiatement, des mesures provisoires doivent être prises pour assurer la protection des travailleurs. Ces décisions doivent garantir une protection suffisante, dans l'attente de la mise en œuvre de moyens techniques et financiers susceptibles d'éliminer les risques.
Dans cet esprit, grâce à un dialogue social permanent, **le programme d'action devient un véritable instrument de pilotage et de suivi de la prévention au sein de l'entreprise.**

Quand le risque ne peut être supprimé, il convient de le réduire en recherchant les moyens de prévention adaptés, ces moyens concernent :

Les domiciles ou les outils de travail fournis :

☐ *en repérant, directement par leur suivi, l'état des domiciles et équipements de travail,*

☐ *en favorisant la remontée de ces informations par les intervenantes elles-mêmes,*

☐ *en précisant auprès des bénéficiaires par écrit les règles d'intervention (outils adaptés, domicile conforme, ...),*

☐ *en fournissant à l'aide à domicile certaines protections (gants, blouse, ...),*

L'organisation du travail

Bien souvent, des solutions organisationnelles permettent de réduire voire supprimer certains risques.
Par exemple une visite systématique du domicile et la rencontre de la bénéficiaire permettront de faire des repérages importants. Organiser des temps d'échanges entre intervenantes permettra de se libérer de certains stress et surtout de partager des bonnes pratiques (savoir-faire, astuces) pour gérer des situations difficiles.

Les salariés

☐ *s'assurer que le salarié est médicalement apte à exécuter la tâche,*

☐ *s'assurer que le salarié dispose de la compétence professionnelle pour réaliser la tâche (VAE, formation AVS...),*

☐ *s'assurer que le salarié a suivi la formation adaptée aux publics (personnes âgée, Alzheimer, sida, fin de vie) ou les formations spécifiques (gestes et postures, secourisme...),*

☐ *former les intervenantes à l'accompagnement psychologique (" la bonne distance professionnelle "),*

☐ *proposer des temps de parole pour réguler les difficultés rencontrées.*

ÉTAPE 4 – Mettre en œuvre les actions

4

Quelle que soit l'action envisagée, il est nécessaire de :
- ☐ désigner une personne chargée du suivi,
- ☐ disposer d'outils de pilotage permettant d'ajuster les choix, de contrôler l'efficacité des mesures et de respecter les délais (tableaux de bord, indicateurs...).

ÉTAPE 5 – Évaluer la démarche de prévention

5

Cette phase dynamique consiste à :

Assurer le suivi
- ☐ des mesures réalisées dans le cadre du plan d'action ;
- ☐ des méthodes utilisées (définition des unités de travail, modalités de concertation, appréciation des moyens engagés...)

Dresser un bilan périodique

Ce bilan peut conduire à :
- ☐ valider les actions et méthodes mises en œuvre,
- ☐ corriger les actions réalisées, lorsqu'elles conduisent à des changements techniques et organisationnels dans les situations de travail susceptibles de générer de nouveaux risques,
- ☐ relancer la démarche de prévention, conformément aux obligations de l'employeur en matière d'évaluation des risques :
  - au moins une fois par an
  - ou lors d'aménagements importants ayant un impact sur la santé et la sécurité des travailleurs
  - ou lorsque toute nouvelle information nécessite une évaluation des risques.

Il sera important, après la mise en place du plan de prévention, de ré-interroger les indicateurs (taux d'accidents du travail, absentéisme, turn-over...) pour suivre leur évolution. Les indicateurs sont des outils précieux de gestion interne

Ainsi les enseignements tirés des actions et méthodes utilisées enrichissent la démarche de prévention et contribuent au développement d'une culture de prévention dans l'entreprise.

5- Évaluer pour prévenir avec qui ?

Voir en annexe les contacts utiles en région PACA.

Le succès de la démarche de prévention repose en premier lieu sur **l'apport des connaissances et des savoirs faire des salariés et des représentants du personnel** de l'entreprise (voir les 5 clés pour réussir : la participation des salariés et de leurs représentants).

Un appui externe peut conforter la mise en place de la démarche de prévention. Les **organisations et branches professionnelles** jouent un rôle actif en élaborant des guides et outils méthodologiques d'évaluation des risques, à l'attention des entreprises.
Les **organismes de prévention** s'engagent à mettre en place cette démarche, afin de favoriser une culture de prévention en entreprise.

Les **Services de Santé au Travail** développent une approche pluridisciplinaire de la prévention des risques professionnels. En associant des compétences médicales, techniques et organisationnelles, ils contribuent, dans chaque entreprise, à l'évaluation des risques et à la réalisation des actions de prévention.
Le **Médecin du Travail,** conseiller de l'employeur, des salariés et de leur représentant, consacre un tiers de son temps à l'analyse du milieu de travail, élabore la fiche d'entreprise qui consigne les risques professionnels, les effectifs des personnels exposés et les moyens préconisés pour les prévenir.

Les **Services de l'État** (Services d'Inspection du Travail) contribuent également à la mise en œuvre de la démarche de prévention. La DRTEFP et les DDTEFP interviennent sur :

- ☐ la sensibilisation en amont des acteurs internes à l'entreprise (employeurs, travailleurs, représentants du personnel et médecin du travail), aux enjeux de l'évaluation des risques
- ☐ le suivi de la démarche, en particulier lors des réunions du CHSCT
- ☐ le contrôle du respect des obligations en matière de santé et de sécurité au travail

ANACT – Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail répond aux demandes des chefs d'entreprise ou à celles des acteurs de la prévention. Son approche organisationnelle de la prévention, basée sur l'analyse de l'organisation et du travail réel, permet de mettre en évidence les conditions d'exposition aux risques des salariés. L'apport des salariés et de leurs représentants permet de développer une démarche effective de la prévention des risques professionnels en entreprise.
Site internet : www.anact.fr

CNAMTS - Caisse Nationale d'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés propose aux entreprises via les services de prévention des CRAM (caisse régionale) : documentation et information sur les risques et leur prévention, formation des chefs d'entreprise et des salariés à l'analyse des risques et des situations de travail, conseil et assistance en entreprise grâce au concours d'ingénieurs et de techniciens en prévention.
Site internet : www.ameli.fr

En PACA :
ACT MEDITERRANEE, association régionale de l'ANACT répond aux demandes des chefs d'entreprise ou à celles des acteurs de la prévention. Son approche organisationnelle de la prévention, basée sur l'analyse de l'organisation et du travail réel, permet de mettre en évidence les conditions d'exposition aux risques des salariés. L'apport des salariés et de leurs représentants permet de développer une démarche effective de la prévention des risques professionnels en entreprise.

L'URIOPSS Provence-Alpes-Côte d'Azur et Corse a pour mission de regrouper les associations, établissements et services sans but lucratif agissant dans le domaine de la santé et de l'action sociale, l'Uriopss en regroupe plus de 500 dans notre région

Annexes

1 Liste des risques "points clés ou quelles questions se poser"

2 Deux exemples de présentation d'une évaluation sur une activité et des programmes de prévention

3 Textes réglementaires

4 Bibliographie

5 Contacts utiles
Bibliographie

Points clés indicatifs (non exhaustifs) pour l'évaluation des risques

Obligations de résultat	S'interroger
Incendie - Explosion	
	Risque d'A.T. (très grave)
☐ Éviter le risque ☐ Évacuer rapidement ☐ Limiter la propagation ☐ Combattre efficacement	☐ Avez-vous tenu compte de l'état d'autonomie et du niveau de conscience de la bénéficiaire et du fait de remplacer les feux à gaz par des feux électriques ? ☐ Les produits inflammables sont-ils stockés dans un lieu spécifique, éloignés des sources de chaleur ? ☐ Dans ce cas, une procédure a t'elle été fournie à l'intervenante ? ☐ L'intervenant(e) a-t-il(elle) été sensibilisé(e) à ce risque ? ☐ Connaît-elle les gestes de premiers secours ?
Électricité	
	Risque d'A.T. (potentiellement très grave)
☐ Conception et installation sûres ☐ Interventions réservées au seul personnel habilité	☐ L'installation électrique est-elle conforme ? ☐ Les fils ou prises dénudés ont-ils été signalés à la structure et quelles solutions ont été mises en place ? ☐ Existe-il des consignes de 1ers secours aux victimes d'accidents électriques ? Les numéros d'urgence sont-ils affichés ? Quelle information, formation des salariés ?
Manutention des charges	
	Risque d'A T et de maladie prof. (hernie discale et tendinite) très fréquents
☐ Repérer les postures fatigantes, pénibles, dangereuses ☐ Supprimer/réduire les manutentions et les gestes répétitifs ☐ Aménager les conditions de manutention	☐ Dans quelles situations, le ou la salarié(e) effectue-t-il des manutentions manuelles ? Certaines de ces manutentions peuvent-elles être réduites voire supprimées ? ☐ Eviter les manutentions inutiles : - former et informer les salariés exposés à la connaissance de ce risque et aux moyens de prévention - s'interroger sur les aides techniques et solutions d'aide à la manutention. ☐ Les salariés sont-ils formés à l'utilisation de ces appareils ? ☐ Lors de manutentions manuelles, les conditions de travail sont-elles favorables ? (espace de circulation non encombré, facilitation des moyens de préhension des charges ...) ☐ Si non pourquoi ? Quels aspects de l'organisation du travail devez vous améliorer ? Avez-vous pensé à la rotation des salarié(e)s pour les bénéficiaires "lourds" (perte d'autonomie, handicap ...)

Points clés indicatifs (non exhaustifs) pour l'évaluation des risques

Obligations de résultat	S'interroger
Utilisation de produits chimiques (produits d'entretien...)	
	risque d'A.T. et Maladies professionnelles : allergies , intoxication, possibles effets irréversibles
☐ Recenser les produits et connaître les dangers et risques ☐ Rechercher des produits de substitution moins dangereux ☐ Limiter l'exposition des salariés à toutes les phases de la manipulation	☐ Les risques liés à l'utilisation des produits sont-ils connus par les personnes? ☐ Les salarié(e)s sont-ils(elles) formés et informés sur : ☐ les symboles figurant sur les produits d'entretien ? ☐ le port de protections individuelles (nature des gants à utiliser, ...) ? ☐ les risques pour leur santé ? ☐ Avez-vous fait appel au médecin du travail pour donner ces informations/formations ?
La charge psychologique	
	Risque de stress, insomnie, dépression
☐ Ecouter et soutenir le salarié par des réunions d'échanges ou un soutien psychologique ☐ Réduire la charge psychologique	☐ Quels moyens avez vous pour apprécier ces éléments de charge psychologique ? (plaintes, absences ... ?) ☐ Existe-t-il des réunions de synthèse ou de régulation avec un psychologue ? ☐ Existe-t-il une supervision de la hiérarchie ? Quel soutien est offert aux salarié(e)s ? ☐ Les salarié(e)s sont–ils (elles) formé(e)s à l'accompagnement social et psychologique ? (Quelle formation continue envisager ?) ☐ Quelle est la nature du suivi médical ? ☐ Existe-t-il des procédures de recrutement et d'intégration ? ☐ Disposez vous de la liste des bénéficiaires " lourds " du point de vue psychologique (en lien avec la pathologie, l'entourage, l'évolution de la maladie,....) et quelle organisation est mise en place pour y faire face ? ☐ Quels critères sont pris en compte dans le cadre de l'affectation des bénéficiaires ?
Agents infectieux	
	Risque de contamination microbienne
☐ Repérer les situations de risques infectieux ☐ Donner aux salariés les moyens de se protéger	☐ Les salarié(e)s connaissent-ils(elles) les risques infectieux et les voies de propagation des agents bactériologiques ? ☐ Quelle formation/information a été dispensée par la médecine du travail ? ☐ Existe-t-il un cahier de liaison ? Ont-ils(elles) le temps de le lire ? ☐ Ont-ils(elles) des gants à leur disposition ? ☐ Connaissent-ils(elles) les règles d'hygiène ?

Points clés indicatifs (non exhaustifs) pour l'évaluation des risques

Obligations de résultat	S'interroger
Transport et trajet	
	Risque d'accidents de la circulation et fatigue
☐ Limiter le plus possible la fatigue physique	☐ Comment se fait la sectorisation des salarié(e)s ? Tient-on compte des distances parcourues, des moyens de transport pris, du temps nécessaire pour se rendre d'un domicile à l'autre, du nombre de bénéficiaires affectés ? ☐ Ce travail d'affectation est-il en lien avec la prise en compte de la charge psychologique liée aux caractéristiques des bénéficiaires?
Chutes	
	Risques d'A.T.
☐ Equipements de travail ☐ Etat des sols ☐ Travaux autorisés	☐ Comment sont prévues les tâches impliquant des travaux en élévation (nettoyer les vitres, faire le dessus des armoires, faire les lustres , ...) ☐ Le domicile est-il encombré par des meubles, des tapis, ... ? ☐ Quel est l'état de l'éclairage, des escaliers pour accéder au domicile ? ☐ Quel est l'état des sols (pentes, obstacles, trous ...) ? ☐ Les entrées, escaliers, issues de secours sont-ils libres de tout obstacle ?
Organisation du travail.	
	Co-facteur fondamental de tous les risques
☐ L'organisation du travail peut générer ou réduire certains risques ☐ Rechercher les meilleures conditions de travail	☐ Lors d'une nouvelle demande, le chef de secteur se rend-il au domicile pour estimer les besoins en termes de prestations, repérer l'état du domicile, l'autonomie de la personne ... ? Quel suivi est prévu (fréquence, nature ?) ? Quelles sont les procédures d'accueil et de recrutement ? ☐ Comment se font les attributions de bénéficiaires ? Tient-on compte de l'expérience professionnelle de l'intervenant(e) ? De sa qualification ? Du degré d'autonomie des bénéficiaires ? Des pathologies rencontrées ? ☐ Comment se fait l'affectation géographique ? Tient-on compte des distances parcourues, des moyens de locomotion ? ☐ Comment fait-on remonter les informations de terrain ? Les procédures et consignes de la structure sont-elles bien connues ? ☐ Les fonctions autorisées sont-elles bien connues des intervenant(e)s ? Quelles sont leurs représentations des risques professionnels ? Comment les salarié(e)s sont-ils(elles) sollicité(e)s ? ☐ Comment sont gérés les délais d'intervention, comment sont gérés les fréquences d'intervention, la rotation des intervenant(e)s est-elle utilisée chez les bénéficiaires les plus difficiles ? ☐ Comment les salarié(e)s peuvent-ils vous faire part à leur direction ou à l'encadrement de leurs difficultés liées à l'entourage, aux équipements de travail, à l'état du domicile, ... ? Quelles solutions sont apportées ? ☐ Comment se font les échanges de savoir-faire et de pratiques entre les salarié(e)s les plus expérimenté(e)s et les novices dans la profession ?

Points clés indicatifs (non exhaustifs) pour l'évaluation des risques

Obligations de résultat	S'interroger
Conditions d'environnement (thermique et sonore)	
☐ Eviter la fatigue	☐ Avez-vous repérer les bénéficiaires exposant les salariés à ces risques ? ☐ Y-a-t-il des consignes de la direction, des procédures claires pour les salarié(e)s ? Les intervenant(e)s signalent-ils(elles) ces situations ? Comment réagissent-ils(elles) dans ces situations là ?
Outils de travail	
	Risques liés aux équipements (blessures)
☐ Eviter les risques d'accidents	☐ Le bénéficiaire dispose-t-il des aides techniques adaptées à ses difficultés (lit médicalisé, barre d'appui...) ☐ L'intervenant(e) a–t-il(elle) connaissance de ces aides ? ☐ Que propose la structure pour en permettre l'acquisition ?
Transfert et déplacements	
	risque de lombalgie
☐ Remonter les informations du terrain ☐ faciliter la mise en place des aides techniques ☐ former le personnel	☐ Quelle est la situation rencontrée et comment est organisée la remontée d'informations à la structure ? ☐ Le logement est-il encombré ? ☐ Quelles solutions pour faciliter les transferts sont apportées par la structure ? ☐ Comment a été évaluée l'autonomie de la personne ? ☐ Les salarié(e)s ont-ils(elles) reçu une formation gestes et postures et une sensibilisation à la manipulation des malades
Co-activité	
	risques liés à l'intervention d'autres professionnels au domicile
☐ ☐ Favoriser le passage des informations ☐ Limiter les risques	☐ Le cahier de liaison est-il rempli ? ☐ Quelle complémentarité entre les intervenant(e)s ? Comment se fait le passage des informations ? ☐ Comment l'intervenant(e) doit-il(elle) faire remonter les informations ? ☐ Quels positionnements de la structure ?

LISTE INDICATIVE DES RISQUES (NON EXHAUSTIVE)

L'évaluation a priori des risques professionnels du secteur de l'aide à domicile a permis de dénombrer 16 risques professionnels :

1. LE RISQUE PSYCHOLOGIQUE
Ses conséquences : souffrance psychique, trouble du sommeil, anxiété, dépression, fatigue nerveuse, augmentation de la fatigue physique et des TMS
En lien avec :
- La dimension relationnelle : agressivité, stress, méfiance, accusations, pressions, agressions physiques et verbales, attachement excessif au bénéficiaire, relations avec l'entourage familial.
- Situations difficiles d'une famille à l'autre
- Isolement du fait que la personne est seule en activité

2. LE RISQUE TRANSPORT ET TRAJETS
Ses conséquences : traumatisme, fatigue, stress, accidents de la route
En lien avec :
- Accident de la circulation (véhicule, piétons)
- Prise de transport en commun (fatigue)
- Contrainte horaire

3. LE RISQUE LIE AUX TRANSFERTS ET DEPLACEMENTS DU BENEFICIAIRE
Ses conséquences : chute, contusions, lombalgies
En lien avec :
- Manque d'autonomie de la personne
- Transfert fauteuil/lit
- Encombrement du logement
- Obstacle, exiguïté, mauvais éclairage
- Sol en mauvais état, escaliers, dénivelé

4. LE RISQUE CHIMIQUE
Ses conséquences : allergie respiratoire et cutanée, irritation, intoxication, brûlure
En lien avec :
- Utilisation de produits ménagers, de nettoyage, de désinfection, de détachants, de dépoussiérant...
- Incompatibilité lors de mélanges de produits d'entretien, non étiquetage des contenants renfermant des produits chimiques (bouteilles alimentaires utilisées pour contenir des produits d'entretien, ...)

5. LE RISQUE BRULURE
Ses conséquences : atteintes au niveau des yeux, voies respiratoires, peau
En lien avec :
- Contact avec objet ou liquide chaud
- Contact avec produits corrosifs ou inflammables

6. LE RISQUE BLESSURE
Ses conséquences : risque traumatique, risque infectieux
En lien avec :
- Utilisation d'objets coupants, piquants,
- Risque d'écrasement et de chute d'objet

7. LE RISQUE ELECTRIQUE
Ses conséquences : électrisation, électrocution
En lien avec :
- Utilisation d'appareils en électroménager défectueux
- Etat du domicile (prises défectueuses, fils dénudés, installation électrique non conforme, ...)

8. LE RISQUE EXPLOSION,INCENDIE
Ses conséquences : incendie, intoxication
En lien avec :
- Fuite de gaz
- Utilisation de produits inflammables
- Chauffage ou chauffe-eau défectueux
- Utilisation d'appareils en électroménager défectueux
- Etat du domicile (prises défectueuses, fils dénudés, installation électrique non conforme, ...)

9. LE RISQUE LIE A L'ENVIRONNEMENT (thermique, sonore, fumée...)
Ses conséquences : fatigue, gène respiratoire, maladie liée aux écarts de température
En lien avec :
- Habitation non chauffée ou sur-chauffée
- Appareils électro-ménagers bruyants, télévision
- Etat du logement insalubre (mauvaise aération, humidité, ...)
- Tabagisme passif

10. LE RISQUE DE CHUTE
Ses conséquences : blessures corporelles
En lien avec :
- Travaux en élévation sur échelle, escabeau, chaise
- Présence d'escaliers
- Mauvais état du domicile, mauvais éclairage

11. LE RISQUE LIE A LA COACTIVITE
Ses conséquences : accroissement du risque infectieux, risque de lombalgies
En lien avec :
- Risque générés par les autres intervenants (kiné, femme de ménage, ...)
- Contact avec objets souillés (seringues, pansements, ... laissés par l'infirmier)

12. LE RISQUE INFECTIEUX
Ses conséquences : contamination microbienne
En lien avec :
- Contact avec le bénéficiaire parfois malade
- Contact avec les enfants (maladies infantiles)
- Contact avec les animaux
- Contact avec les déchets, le linge sale et les objets souillés (seringues, pansements, ...)

13. LE RISQUE LIE AUX MANUTENTIONS (lombalgies et TMS)
Ses conséquences : blessures, hernie discale
En lien avec :
- Manipulation de charges
- Efforts physiques
- Gestes répétitifs
- Rythmes de travail

14. LE RISQUE ANIMALIER
Ses conséquences : griffures, morsures, irritations, maladies infectieuses, allergies
En lien avec :
- Contact avec animaux domestiques (chien, chat, oiseaux, rongeurs...)
- Etat du logement insalubre (rats, blattes, puces, poux)

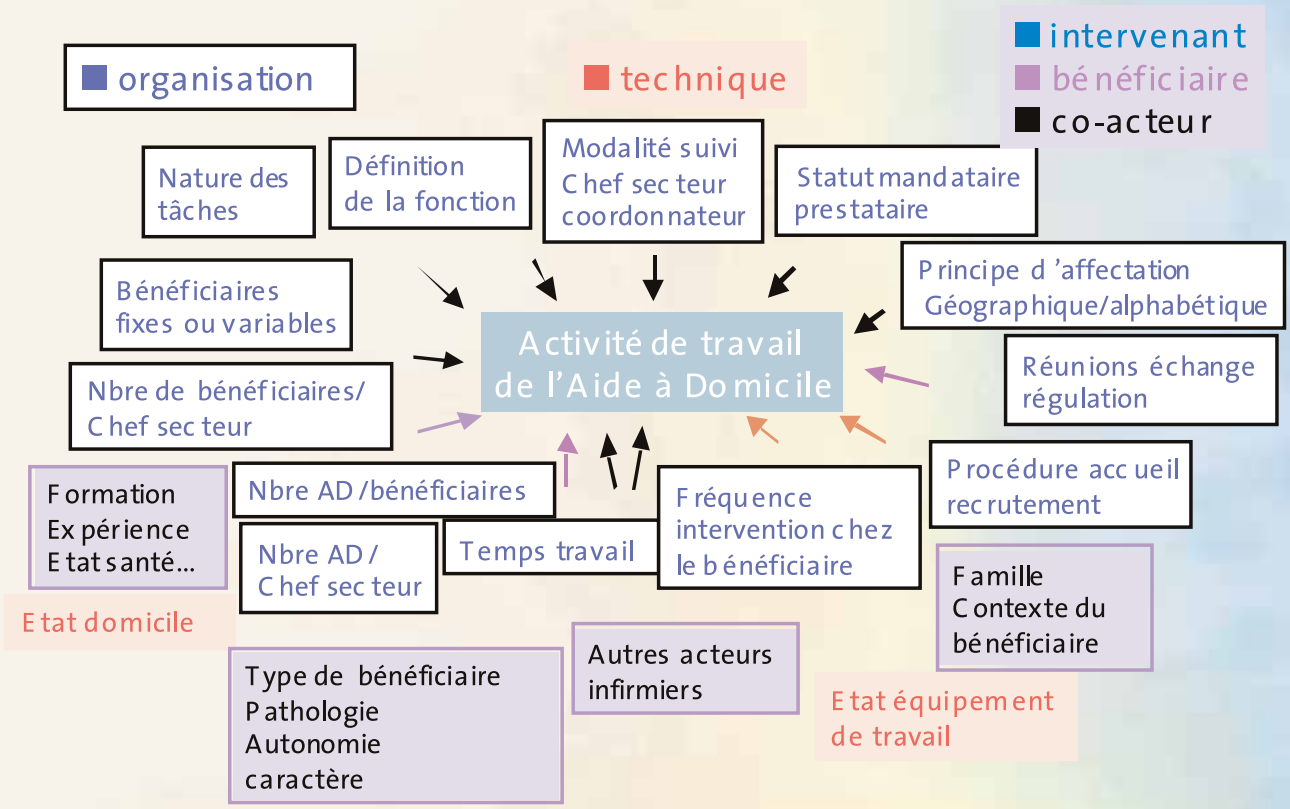
15. LES RISQUES LIES AUX EQUIPEMENTS DE TRAVAIL
Ses conséquences : blessures, fatigue physique, lombalgies et TMS
En lien avec :
- Absence d'équipements adaptés (lit médicalisé, déambulateurs, fauteuil roulant)
- Mauvais état du matériel et accessoires (barres d'appui...)

16. LES RISQUES LIES A L'ORGANISATION DU TRAVAIL
Ses conséquences : amplification ou diminution des 15 risques précités
En lien avec :
- organisation du travail définie par la Direction (procédures, consignes, ...)
- organisation du travail des chefs de secteurs (affectations, ...)
- organisation du travail de l'intervenante elle même (procédures, savoir-faire, ...)

N.B. Concernant les activités de soins à domicile (aide soignante, infirmier les risques encourus sont semblables à ceux précités mais avec une pondération différente.

FACTEURS DE RISQUES PROFESSIONNELS

L'évaluation a priori des risques professionnels du secteur de l'aide à domicile a permis de dénombrer 16 risques professionnels :



L'action menée a permis la mise en évidence des risques liés principalement à l'organisation du travail, aux aspects techniques et aux personnes (intervenants, bénéficiaires, co-acteurs).

☐ Organisation définie par la direction et en lien avec les financeurs
(ex. affectation nombre d'aides à domicile et bénéficiaire / chef de secteur)

☐ Organisation définie par les chefs de secteur au niveau de la gestion des plannings
(ex. nature et nombre de bénéficiaires affectés à une même intervenante)

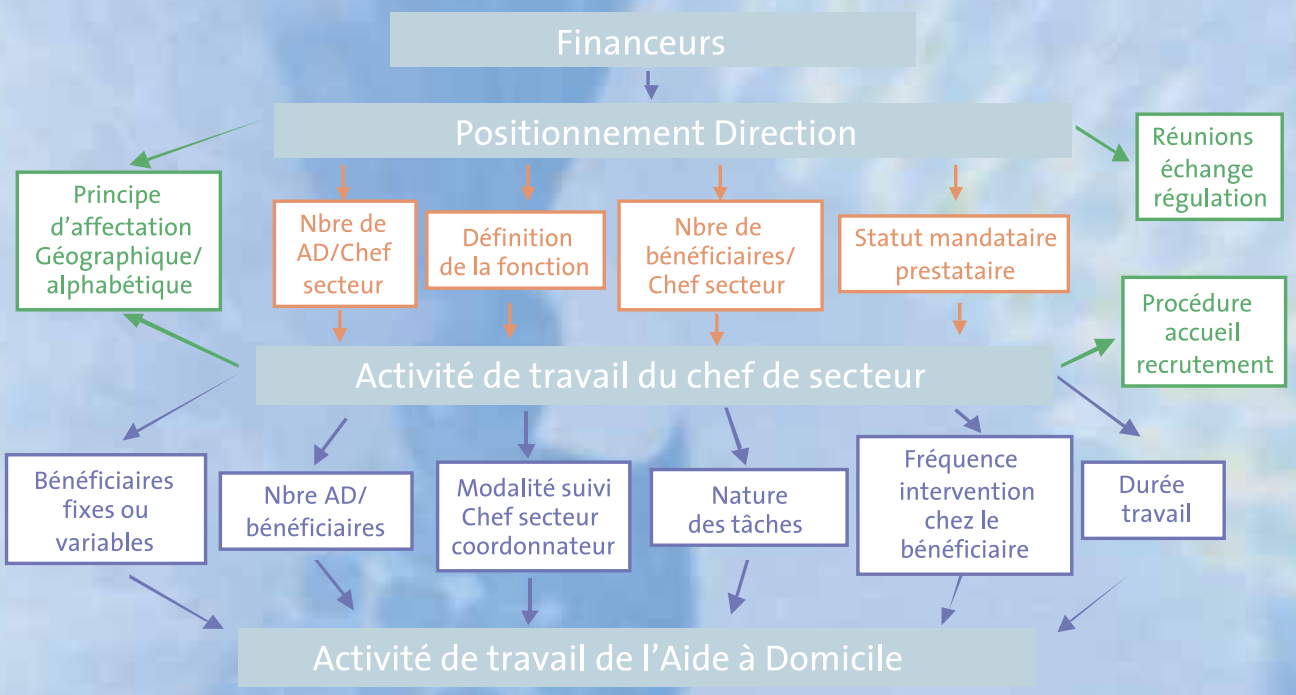
☐ L'auto organisation de l'intervenante dans la réalisation de ses missions en fonction des marges de manœuvre dont elle dispose

Agir simultanément sur les 3 niveaux, organisation, aspects techniques, et personnes est nécessaire pour garantir une prévention efficace.

Ce diagnostic s'est conduit dans le cadre d'une action collective avec la collaboration de 13 structures.

FACTEURS DE RISQUES LIES A L'ORGANISATION DU TRAVAIL

L'évaluation a priori des risques professionnels du secteur de l'aide à domicile a permis de mettre en évidence 3 niveaux d'organisation interdépendant.



Pistes de réflexion en vue d'une action sur l'organisation du travail

Auprès du positionnement de la Direction

- ☐ Etat des domiciles
- ☐ Mise à disposition des outils de travail
- ☐ Définition des obligations des bénéficiaires (matériel...)
- ☐ ...

Auprès des chefs de secteurs

- ☐ Analyse des besoins et repérages préliminaires au domicile lors de la 1ère visite
- ☐ Présentation de l'intervenante
- ☐ Principes d'affectation des bénéficiaires (nombre, pathologie et niveau d'autonomie...)
- ☐ Modalités de suivi des bénéficiaires et des intervenantes
- ☐ Organisation de temps d'échanges de pratiques et de savoir faire
- ☐ Procédure de recrutement et d'accueil
- ☐ ...

Auprès des intervenantes

- ☐ Définition des missions autorisées (fiche de poste)
- ☐ Définition de procédures claires (ex. mélange de produits, demandes particulières, situation d'urgence...)
- ☐ Procédures pour la remontée des informations du bénéficiaire
- ☐ Protections individuelles
- ☐ Rappels règlementaires
- ☐ ...

Compte-rendu d'évaluation des risques en entreprise

Désignation de l'activité, de l'unité ou du poste de travail : aide à domicile personnes agées et famille
Rédacteur : Employeur
Personnes associées à l'évaluation des risques : aide à domicile,chef de secteur,CHSCT,médecin du travail
date évaluation des risques du 20 février 2004

Description des phases de travail	Dangers ou facteurs de risques identifiés	Description des risques, modalités d'exposition aux dangers	Description des moyens de prévention existants	Satisfaisant	À améliorer	À redéfinir
Activité d'aide à la mobilité	RISQUE TRANSFERT ET DEPLACEMENT	Cette personne handicapée rencontre des difficultés. Le fauteuil roulant ne peut pas toujours être employé du fait de l'encombrement de son domicile. Elle demande à l'aide à domicile de l'aider au transfert entre fauteuil/lit/fauteuil roulant	formation gestes et postures		X	
Activité de ménage	RISQUE COACTIVITE	Cet infirmier peu scrupuleux laisse au sol la couche souillée de cette bénéficiaire	cahier de liaison		X	
	RISQUE INFECTIEUX	Le domicile est particulièrement sale. La présence des animaux rend le ménage difficle et peu efficace	utilisation des gants. Suivi médical		X	
	RISQUE LIE A LA MANUTENTON	La demande fréquente de cette bénéficiaire est de retourner le matelas avant de refaire le lit	formation gestes et postures		X	
Déplacement professionnel pour aller d'un domicile à l'autre	RISQUE TRAJET/TRANSPORT	Pour accomplir sa journée de travail, madame X doit se rendre chez 4 personnes différentes. Cela représente près d'une heure et demi de transport en commun, une demie heure de marche et 5 bus à prendre	visite médicale. Tentative de sectorisation géographique des interventions des aides à domiciles par le chef de secteur		X	
Activité de ménage dans contexte particulier (bénéficiaire, entourage)	RISQUE PSYCHOLOGIQUE	La bénéficiaire est atteinte de la maladie d'Alzheimer ; ses réactions sont imprévisibles ; le mari de la bénéficiaire, lui même agé et malvoyant, fait des reproches incessants à l'aide à domicile et l'accuse de voler ou de casser du matériel.	formation spécifique à la prise en charge de la pathologie Alzheimer		X	
Activité d'aide et soutien moral	RISQUE PSYCHOLOGIQUE	Cette travailleuse familiale redoute la mort annoncée d'une bénéficiaire, mère de famille de 4 enfants souffrant d'une leucémie. Elle a du mal à faire face à ses demandes d'écoute et de soutien moral	supervision mensuelle avec une une psychologue		X	
Activité de lavage des vitres	RISQUE DE CHUTE	Monsieur Y demande à cette intervenante de lui laver les vitres une fois par semaine. Il ne dispose pas d'équipement adapté ce qui nécessite l'emploi d'une chaise.	fiche de poste et de mission qui prévoit cette activité une fois par mois			X
Entretien du domicile et de repassage	RISQUE ELECTRIQUE	Ce domicile est hors norme. Des fils électriques se situent sous le lit exposant l'intervenante à des risques d'électrocution si elle n'y prend garde. De même le fer à repasser vétuste présente des fils dénudés.	remontée des informations à la hiérarchie		X	
Activité de cuisine ou de ménage	RISQUES DE TMS	D'un bénéficiaire on observe des tâches récurrentes de type épluchage de légumes, nettoyage des vitres, tordre la serpillère...	mise à disposition de matériels particuliers (raclette à vitres, balai espagnol ...)		X	
Activité d'entretien des sols	(Troubles musculosquelettiques)	cette bénéficiaire impose l'utilisation de certains poduits d'entretien et le mélange de javel avec nettoyant sol	sensibilisation aux mélanges dangereux (mélange dangereux car incompatibilité des produits)			X

REMARQUES
Décrire les phases de travail consiste à énumérer l'ensemble des activités du salarié sans omettre les activités du salarié occasionnelles, exceptionnelles.... L'identification des dangers ou des facteurs de risques peut se baser, pour chacunes des phases de travail, sur la liste indicative jointe; les dangers une fois identifiés pourront être caractérisés ou mesurés. La description détaillée des modalités d'exposition aux dangers est nécessaire pour déterminer les actions de prévention adaptées qui figuront dans le plan d'action. La description des moyens de prévention existants a pour finalité : de les lister et de vérifier leur pertinence. Même quand ils sont jugés satisfaisants, il est utile de les noter pour pouvoir suivre leur évolution dans le temps.
Liste indicative des dangers ou des facteurs de risques : éclairage, bruit, ambiance thermique, agents biologiques, risque chimique et cancérogène, aération-ventilation, électricité, manutention manuelle, organisation du travail, circulmation, rayonnements ionisants, opération de maintenance, écrans de visualisation, risque incendie-explosion, coactivité avec des entreprises extérieures, ergonomie du poste de travail, équipements de travail, charges mentales...

Programme d'actions de prévention

Désignation de l'activité, de l'unité ou du poste de travail : aide à domicile personnes agées et famille
Rédacteur : Employeur
Personnes associées à l'évaluation des risques : aide à domicile,chef de secteur,CHSCT,médecin du travail
Atelier ou service : activité à domicile
date évaluation des risques du 20 février 2004

Risques identifiés	Mesures de prévention	Délai d'exécution	Personne chargée de l'action
Risque transfert et déplacement	T. outil d'aide au transfert et déplacement O.signalement du logement	6 mois 2 mois	CHSCT Chef de secteur
Risque de coactivité	O. signalement en faisant remonter les informations T. achat de gants	2 mois 1 semaine	Chef de secteur Direction
Risque infectieux	P. formation /sensibilisation	6 mois	chef de secteur / médecin du travail
Risque lié à la manutention	O. limiter la fréquence de cette opération	immédiat	Chef de secteur
Risque trajet / transport	O. meilleure organisation dans le planning (temps de trajet, éloignement domicile)	2 mois	Chef de secteur
Risque psychologique (pathologie Alzheimer + accusations de l'entourage)	T. suivi régulier de ce bénéficiaire O. repérage en amont, par le chef de secteur, des bénéficiaires considérés "cas lourds (pathologie ou handicap)" et mise en place d'une rotation (alternance) des intervenantes pour ces cas jugés difficiles O. mise en place de réunion de synthèse P. formation des salariées pour l'accompagnement de ces bénéficiaires	6 mois 6 mois immédiat an	Chef de secteur Chef de secteur Chef de secteur Direction
Risque psychologique (travailleuse familiale)	P. formation à la prise en charge psychologique et à la "bonne distance professionnelle" O. rotation fréquente de l'intervenante	1an 2 mois	Direction Chef de secteur
RIsque de chute	T. imposer un matériel minimal en bon état O. faire remonter l'information du terrain	6 mois 1 mois	Direction Chef de secteur
Risque électrique	O. signalement et prise de position de la direction T. imposer du matériel minimal en bon état	6 mois	Direction
Risque lié à la manutention et TMS	O. rappel des procédures et remontée des infos P. sensibiliser à l'alternance des tâches O. organiser une rotation des personnes difficiles	1 mois 3 mois 3 mois	Direction Médecine du travail Chef de secteur
Risque chimique	P. formation/ information T. port de gants O. rappel des procédures	3 mois 1 mois 1 mois	Direction

La description des moyens de prévention existants a pour finalité : de les lister et de vérifier leur pertinence. Même quand ils sont jugés satisfaisants, il est utile de les noter pour pouvoir suivre leur évolution dans le temps.
T : Technique • O : Organisationnelle • P : Personnelle

Compte-rendu d'évaluation des risques en entreprise

A dupliquer autant que de besoins

Remplir une fiche par activité, unité ou poste de travail

DÉSIGNATION DE L'ACTIVITÉ, DE L'UNITÉ OU DU POSTE DE TRAVAIL :	RÉDACTEUR :
ATELIER OU SERVICE :	

DESCRIPTION DES PHASES DE TRAVAIL	DANGERS OU FACTEURS DE RISQUES IDENTIFIÉS	DESCRIPTION DES RISQUES MODALITÉ D'EXPOSITION AUX DANGERS
Décrire les phases de travail consiste à énumérer l'ensemble des activités du salarié sans omettre les activités occasionnelles, exceptionnelles...	L'identification des dangers ou des facteurs de risques peut se baser, pour chacune des phases de travail, sur la liste indicative jointe ; Les dangers une fois identifiés pourront être caractérisés ou mesurés.	La description détaillée des modalités d'exposition aux dangers est nécessaire pour déterminer les actions de prévention adaptées qui figureront dans le plan d'action.

Liste indicative des dangers ou des facteurs de risques : éclairage, bruit, ambiance thermique, agents biologiques, risque chimique et can
écrans de visualisation, risque incendie-explosion, coactivité avec des entreprises extérieures, ergonomie du poste de travail, équipements de travail, c

FEUILLET 2

PERSONNES ASSOCIÉES À L'ÉVALUATION DES RISQUES :

DATE DE L'ÉVALUATION DES RISQUES :

	MOYENS DE PRÉVENTION EXISTANTS			
	DESCRIPTION	SATISFAISANT	À AMELIORER	À REDÉFINIR

La description des moyens de prévention existants a pour finalité : de les lister et de vérifier leur pertinence. Même quand ils sont jugés satisfaisants, il est utile de les noter pour pouvoir suivre leur évolution dans le temps.

...ogène, aération-ventilation, électricité, manutention manuelle, organisation du travail, circulation, rayonnements ionisants, opérations de maintenance, ...ges mentales...

Évaluation des risques en entreprise et programmation des actions de prévention

Article L. 230-2 du code du travail

FEUILLET 1

Nom :

Raison sociale :

Adresse :

Activité de l'entreprise :

Effectif total : ☐ dont CDI : ☐ Intérimaires : ☐

CDD : ☐ Salariés d'entreprises extérieures : ☐

Existence d'un Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail ? ☐ Oui ☐ Non ☐ Sans objet

Existence de délégués du personnel : ☐ Oui ☐ Non

Le CHSCT (ou les délégués du personnel) a-t-il été consulté ? ☐ Oui ☐ Non

Nom du chef de projet :

Description succincte de la démarche mise en œuvre par l'entreprise (participants au groupe de travail, nombre de réunions, moyens alloués,...) :

Listes des documents à tenir à disposition de l'inspection du travail :

- compte rendu de l'évaluation des risques,
- programme d'actions de prévention,
- avis du CHSCT ou des délégués du personnel,
- avis du médecin du travail,
- autres documents utiles.

Programme d'actions de prévention

FEUILLET 3

A dupliquer autant que de besoins

Remplir une fiche par activité, unité ou poste de travail

DÉSIGNATION DE L'ACTIVITÉ, DE L'UNITÉ OU DU POSTE DE TRAVAIL :	RÉDACTEUR :
ATELIER OU SERVICE :	
PERSONNES ASSOCIÉES :	DATE :

RISQUES IDENTIFIÉS	MESURES DE PRÉVENTION	DÉLAI D'EXÉCUTION	PERSONNE CHARGÉE DE L'ACTION
	TECHNIQUES		
	ORGANISATIONNELLES		
	PERSONNEL		
	TECHNIQUES		
	ORGANISATIONNELLES		
	PERSONNEL		
	TECHNIQUES		
	ORGANISATIONNELLES		
	PERSONNEL		

Principes généraux de prévention de la loi 1991 (Article L. 230-2 du code du travail)

Le chef d'établissement prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs de l'établissement, y compris les travailleurs temporaires. Ces mesures comprennent les actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. Les mesures de prévention prises doivent respecter l'ordre suivant :

• éviter les risques
• évaluer les risques qui ne peuvent être évités
• combattre les risques à la source
• adapter le travail à l'homme en particulier lors de la conception des postes de travail, du choix des équipements de travail, des méthodes de travail et de production afin de limiter le travail monotone et cadencé au regard de leurs effets sur la santé
• tenir compte de l'état d'évolution de la technique
• remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux
• planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants
• prendre les mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle"
• donner les instructions appropriées aux travailleurs

Décret du 5 novembre 2001 (Article R. 230-1 du Code du Travail)

"L'employeur transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la sécurité et la santé des travailleurs à laquelle il doit procéder en application du paragraphe III a) de l'article L.230-2. Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement. La mise à jour est effectuée au moins chaque année ainsi que lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail, au sens du septième alinéa de l'article L.236-2, ou lorsqu'une information supplémentaire concernant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie.
Dans les établissements visés au premier alinéa de l'article L.236-1, cette transcription des résultats de l'évaluation des risques est utilisée pour l'établissement des documents mentionnés au premier alinéa de l'article L.236-4.
Le document mentionné au premier alinéa du présent article est tenu à la disposition des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou des instances qui en tiennent lieu, des délégués du personnel ou à défaut des personnes soumises à un risque pour leur sécurité ou leur santé, ainsi que du médecin du travail.
Il est également tenu, sur leur demande, à la disposition de l'inspecteur ou du contrôleur du travail ou des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale et des organismes mentionnés au 4° de l'article L.231-2."

La circulaire d'application du dit décret rappelle la méthodologie générale de la démarche de prévention à mettre en œuvre dans l'entreprise. Le présent guide reprend la méthodologie proposée par la circulaire.

Pour information, certains risques font l'objet d'une réglementation spécifique et demande une évaluation spécifique

■ Risques liés à la manutention manuelle des charges	art R231-68 du code du travail
■ Risques et nuisances liés au bruit	art R232-8-1
■ Risques liés à l'utilisation d'écran ■ Risques liés aux situations de co-activité	décret du 14 mai 1991 décret du 20 février 1992 (plan de prévention) décret du 26 déc. 1994 (coordination BTP) arrêté du 26 avril 1996 (protocole de sécurité)

Pour vous aider à évaluer vos risques dans votre structure, vous pouvez également vous appuyer sur les documents édités par l'INRS, la médecine du travail et l'ANACT qui selon les cas peuvent vous apporter des éclairages spécifiques sur certains risques connus dans la profession (cf. bibliographie jointe)

CONTACTS UTILES en Provence Alpes Côte d'Azur

Les contacts utiles dans les départements en Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Les services de santé au travail

contacter le Médecin du Travail dont dépend votre entreprise.

Les services de l'Etat

- DRTEFP : 180, Avenue du Prado 13285 MARSEILLE Cedex 08 -Tél. 04.91.15.12.12
Site Internet de la Prévention : **www.sante-securite-paca.org**

- DDTEFP : Contacter l'Inspecteur du Travail ou le Contrôleur du Travail dont dépend votre entreprise

Organisations syndicales d'employeurs régionales et départementales

- U.P.R. (Union Patronale Régionale PACA) :
16, Place Général de Gaulle 13231 MARSEILLE Cedex 1 - Tél. 04.91.57.71.80 – Fax : 04.91.57.71.81

- Fédération ADESSA : 3, rue de Nancy 75010 PARIS - Tél. 01.44.52.82.82 – Fax : 01.44.52.83.00
E-mail contact@federation-adessa.org
Site internet : **www.federation-adessa.org**

- Fédération AMFD : 54, Allées Turcat Méry 13295 MARSEILLE Cedex 08 - Tél. 04.91.78.08.61

- Fédération ADMR : Route de Maillane – BP 31 – 13532 SAINT REMY DE PROVENCE
Tél. 04.90.92.55.30 – Fax : 04.90.92.55.29

- UDASSAD : 10, rue des Héros 13001 MARSEILLE - Tél. 04.91.32.02.30

Organisations syndicales régionales de salariés

- Union Régionale CGT : 26, rue du Verger 13002 MARSEILLE
- Union Régionale CFDT : 11, rue de Muletiers 13100 AIX EN PROVENCE
- Union Régionale CGT-FO : 13, rue de l'Académie 13001 MARSEILLE
- Union Régionale CFTC : 93, Avenue de Montolivet 13248 MARSEILLE
- Union Régionale CFE-CGC : 24, Avenue du Prado 13008 MARSEILLE

Autres structures

- ACT Méditerranée : Europarc de Pichaury Bât C1 1330, rue Guillibert de la Lauzière
13856 AIX EN PROVENCE Cedex 03 - Tél. 04.42.90.30.20 – Fax : 04.42.90.30.21
Site Internet : **www.anact.fr/aract/actmed.fr**
e-mail : actmed@wanadoo.fr

- CRAMSE : 35, rue Georges 13385 MARSEILLE Cedex 20
Site Internet : **www.cramse-preges.org**
Service documentation : Tél. 04.91.85.85.36 – Fax : 04.91.85.75.66

- URIOPSS PACA ET CORSE : 54, rue Paradis 13286 MARSEILLE Cedex 6
Tél. 04.96.11.02.20 – Fax : 04.96.11.02.39
Site Internet : **www.uriopss-paca.asso.fr**
e-mail : accueil@uriopss-paca.asso.fr

- MSD (Marseille Services Développement) :
63, rue Forbin 13002 MARSEILLE - Tél. 04.96.11.62.50 – Fax : 04.96.11.62.59
Site Internet : **www.marseille-msd.org**
e-mail : info@marseille-msd.org

Réseaux de veille et de prévention des risques professionnels en PACA

La Prévention en Action

Ce guide a été réalisé grâce à la participation :

■ **des structures d'aide à domicile des Bouches du Rhône :**
ADAR, ADOM Services, APAF, Arcade Assistances Services, ASAMAD Le Chaînon, Croix Rouge Française, Générations Services, La Mémoire du Temps, La Ronde des Ages, Osiris Plus, Domus Vivendi, Soins Assistances, Vivre Autrement.

de l'URIOPSS PACA ET CORSE
54, rue Paradis 13286 MARSEILLE Cedex 6 –
Tél. 04.96.11.02.20 – Fax : 04.96.11.02.39

de MSD (Marseille Services Développement) :
63, rue Forbin 13002 MARSEILLE
Tél. 04.96.11.62.50 – Fax : 04.96.11.62.59

■ **des services de santé au travail des Bouches-du-Rhône :**
GIMS – 11 rue république 13002 Marseille
Tél. 04 91 14 32 14
Santé au Travail et Médecine du Travail
41 chemin de la Durance 13300 Salon de Provence - Tél. 04 90 56 82 14
AIMT – 7-9 rue Falque 13006 Marseille
Tél. 04 91 81 20 29
SIMTPA – 450 rue Albert Einstein ZI BP47000
13792 Aix en Provence cedex 3
n° vert 0 800 360 400
Service Médical Personnel Employé de Maison - 52 rue Edmond Rostand 13006 Marseille - Tél. 04 91 63 44 55

■ **des fédérations professionnelles patronales du secteur de l'aide à domicile :**
Fédération Départementale ADMR - Route de Maillane - BP 31 - 13532 SAINT REMY DE PROVENCE - Tél. 04 90 92 55 30
Fédération AMFD - 54 allées Turcat Méry - 13295 MARSEILLE Cedex 08 - Tél. 04 91 78 08 61
Fédération ADESSA - 3, rue de Nancy 75010 PARIS - Tél. 01.44.52.82.82
UDASSAD : 10, rue des Héros 13001 MARSEILLE - Tél. 04.91.32.02.30

■ **des unions départementales de salariés des Bouches-du-Rhône :**
CGT - 23 bd Charles Nédelec 13003 MARSEILLE - Tél. 04.91.64.70.88
CFDT - 18 rue Sainte 13001 MARSEILLE - Tél. 04.91.33.40.73
CFDT Secteur Santé : 1, rue du Commandant Imhaus 13006 MARSEILLE –
Tél. 04. 91.48.99.09
CGT-FO - Place Léon Jouhaux 13001 MARSEILLE - Tél. 04.91.00.34.00
CFTC - 93, avenue de Montolivet 13248 MARSEILLE - Tél. 04.91.49.10.79
CFE-CGC – 24, Avenue du Prado 13006 MARSEILLE - Tél. 04.91.59.88.38

que nous remercions et en collaboration avec :

DDTEFP 13 - Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
55 bd Périer 13415 MARSEILLE Cedex 20 – Tél. 04 91 57 96 00

ACT Méditerranée Association Régionale pour l'Amélioration des Conditionsde Travail
Europarc de Pichaury Bât. C1 1330 rue Guillibert de la Lauzière 13856 AIX EN PROVENCE Cedex 03
Tél. 04 42 90 30 20

Ce guide a été construit sur la base du guide national "Évaluer pour prévenir, comprendre pour réagir" élaboré par :
- Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale.
- Ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche et des affaires rurales
- Ministère de l'équipement, des transports, du logement, du tourisme et de la mer
- Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS)
- Institut national de recherche et de sécurité (INRS)
- Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT/ARACT)
- Mutualité sociale agricole (MSA)
- Organisme professionnel de prévention du bâtiment et de travaux publics (OPPBTP)
- Institut maritime de prévention (IMP)

CAFÉ NOIR COMMUNICATION 04 42 24 31 41 Photos : X-DR

Le site des acteurs régionaux de la prévention : www.sante-securite-paca.org