

LA QVCT DANS LES ORGANISATIONS DE L'ESSMS, C'EST POSSIBLE !

D U E R P

Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels

WEBINAIRE

17 décembre 2025



SOMMAIRE

- ✓ Pourquoi parler du DUERP aujourd'hui ?
- ✓ Le DUERP : de quoi parle-t-on vraiment ?
- ✓ Les risques professionnels spécifiques au médico-social
- ✓ Construire ou actualiser son DUERP
- ✓ DUERP et QVCT : passer de l'évaluation à l'action
- ✓ Affichage et diffusion du DUERP
- ✓ Questions-Réponses
- ✓ 3 messages clés à retenir





INTRODUCTION

Pourquoi parler du DUERP
aujourd'hui ?



CONTEXTE ACTUEL

Les enjeux spécifiques du secteur médico-social :

- pénurie de personnel
- usure professionnelle
- exigences de qualité et de continuité de service

Le DUERP : une **obligation légale**, mais surtout un **outil de prévention**

L'objectif du webinaire :

- démystifier le DUERP et montrer comment en faire un levier concret de QVCT (*Qualité de Vie et Conditions de Travail*)



LE DUERP :

De quoi parle-t-on vraiment ?

Le **DUERP** (document unique d'évaluation des risques professionnels) est un **document obligatoire**, qui **permet d'identifier, d'évaluer et de prévenir les risques professionnels** auxquels sont exposés les **salariés**, afin de **protéger leur santé et améliorer leurs conditions de travail**

Il aide l'entreprise à formaliser **un plan d'actions de prévention** ou un programme annuel de prévention des risques professionnels ou d'amélioration des conditions de travail, selon la taille des entreprises.

A quoi sert le DUERP ?

**LE DUERP DEVIENT UTILE QUAND IL TRANSFORME UN PROBLÈME VÉCU
EN ACTION CONCRÈTE**

L'employeur est responsable de la santé et de la sécurité des travailleurs. Aussi, il a l'**obligation légale** de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer leur sécurité et protéger leur santé physique et mentale.

Ces mesures, qui doivent toujours être adaptées à l'évolution des circonstances, recouvrent :

- Des actions de **prévention des risques professionnels**,
- Des actions d'**information** et de **formation**,
- La mise en place d'une **organisation** et de **moyens adaptés**.

La loi « Santé au travail » a renforcé cette obligation, en imposant notamment la **conservation du DUERP** et en **ouvrant aux salariés concernés la possibilité de le consulter**.



Cadre légal (Code du travail) :

- Obligations de l'Employeur, **dès 1 salarié** (Art. R4121-1 à R4121-4) de rédiger et tenir à jour un DUERP.
- **Mise à jour annuelle obligatoire**, ou en cas de changement significatif ou d'accident.
- Conservation pendant au **moins 40 ans** (loi Santé au travail 2022).
- Accessibilité : **salariés**, CSE, Service de Santé au Travail (SST) et à l'inspection du travail.

1. À l'employeur

Il est **responsable légalement** de l'élaboration, de la mise à jour et de la mise en œuvre du DUERP.

Le DUERP l'aide à :

- respecter ses obligations,
- anticiper les risques,
- organiser la prévention,
- protéger ses équipes.

Responsabilité finale : employeur / direction

2. Aux salariés

Le DUERP concerne **tous les professionnels**, quels que soient leur métier ou leur statut.

Le DUERP permet :

- de rendre visibles les risques du travail réel,
- d'améliorer les conditions de travail,
- de réduire les accidents, la fatigue et l'usure professionnelle.

Les salariés sont **bénéficiaires directs** du DUERP

3. Aux managers de proximité

Ils jouent un rôle clé dans :

- l'identification des risques,
- la mise à jour du DUERP,
- le suivi des actions de prévention.

Le DUERP les aide à :

- mieux organiser le travail,
- prévenir les situations à risque,
- soutenir leurs équipes.

Le DUERP n'est pas réservé à la direction ou aux RH : il concerne toute l'organisation et se construit avec le terrain.

4. Aux représentants du personnel (CSE / CSSCT)

Ils sont consultés sur le DUERP.

Ils participent à :

- l'analyse des risques,
- la priorisation des actions,
- le suivi du plan de prévention

5. Aux acteurs de la prévention

- Médecine du travail
- Services de prévention et de santé au travail
- Intervenants externes (ANACT, consultants QVCT...)

Ils utilisent le DUERP pour :

- appuyer leurs actions de prévention,
- formuler des recommandations,
- accompagner les établissements.

DUERP : points clés des nouvelles obligations

Traçabilité étendue : chaque version du DUERP doit être conservée pendant 40 ans, notamment pour les expositions chimiques.

Dépôt numérique en attente : le lancement de la plateforme électronique est reporté, les versions papier ou internes restent utilisées.

Référent santé-sécurité : obligatoire dès le premier salarié, il coordonne la prévention et le suivi des mesures.

Implication du CSE : dans les entreprises de 50 salariés et plus, le comité doit être consulté à chaque mise à jour, même pour des risques peu probables.

La conservation des documents constitue un enjeu majeur pour les employeurs. Cette obligation vise à assurer une traçabilité complète des expositions professionnelles, particulièrement pour les agents chimiques dangereux.

La plateforme numérique de dépôt, initialement prévue pour mai 2025, connaît un report. Les versions papier et numériques internes restent la norme.

L'organisation des responsabilités évolue de manière significative. Dès l'embauche du premier salarié, la nomination d'un **référent santé-sécurité devient obligatoire**. Cette personne coordonne les actions préventives et assure le suivi des mesures de protection.

Pour les entreprises de 50 salariés et plus, la **consultation du CSE** s'impose à chaque mise à jour du document. Cette procédure renforce la participation des représentants du personnel dans la démarche préventive.

DIFFERENCE : DUERP & PAPRI Pact ?

Le **PAPRI Pact** (Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail) représente un document obligatoire pour les entreprises d'au moins 50 salariés. Il définit les actions de prévention nécessaires face aux risques identifiés dans le DUERP. Ce programme peut s'étendre sur une ou plusieurs années et constitue la continuité logique de l'évaluation des risques.

Le **DUERP** (Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels), quant à lui, recense et évalue l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les salariés, à partir d'un salarié.

❑ « ASTUCES » :

- Dans la pratique, voici la métaphore du diagnostic et du traitement médical = le DUERP diagnostique les "pathologies" potentielles de l'entreprise, tandis que le PAPRI Pact prescrit les "traitements" appropriés.
- Ces deux documents forment un **duo indissociable dans la gestion de la santé et de la sécurité au travail.**



Lien avec la QVCT (Qualité de Vie et des Conditions de Travail)

Le DUERP devient un **outil stratégique RH**, et doit être **articulé avec la politique QVCT**, notamment via :

- Des actions de prévention co-construites avec les équipes.
 - Des indicateurs de suivi (absentéisme, turnover, accidents).
 - Des formations et sensibilisations régulières en lien avec la politique QVCT.
- Le DUERP doit **favoriser une démarche participative**, impliquant les équipes dans l'identification et la prévention des risques.



LES RISQUES

Professionnels spécifiques au
médico-social

PRINCIPAUX RISQUES PROFESSIONNELS

L'évaluation des risques doit concerner l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs au cours de leur travail.

Voici une liste (non exhaustive et non hiérarchisée) des principaux risques professionnels



- **Risques chimiques** liés aux produits, aux émissions et aux déchets ;
- **Risques biologiques** liés aux ; contaminations et infections
- Risques psychosociaux ;
- Risques liés aux rayonnements ionisants ou non ionisants ;
- **Risques de chute** de plain-pied ou de hauteur ;
- **Risques liés aux vibrations** ;
- **Risques liés à la manutention** manuelle ou mécanique ;
- **Risques liés aux circulations** et aux déplacements ;
- Risques liés aux **effondrements** et aux **chutes d'objets** ;
- Risques liés aux **machines** et aux **outils** ;
- Risques et nuisance liés au bruit ;
- Risques d'**incendie**, d'**explosion** ;
- Risques liés à l'**électricité** ;
- Risques liés à l'**éclairage** ;
- Risques liés à l'utilisation d'**écran** ;
- Risques liés aux **ambiances climatiques** et températures extrêmes ;
- Risques liés à l'**intervention d'une entreprise extérieure** ;
- Risques liés au **manque de formation** ;
- Risques liés au **travail de nuit** ;
- Risques liés au **travail répétitif** et aux **postures pénibles** ;
- Risques liés aux activités exercées en milieu hyperbare ;
- Risques liés aux **violences** et **agressions** ;
- Risques liés aux addictions...



Les risques liés à l'activité physique

Les professionnels du secteur médico-social sont confrontés à des risques physiques tels que **les lombalgies, les troubles musculosquelettiques (TMS) et les accidents résultant des manutentions répétées de charges et de personnes**. Les gestes répétitifs et les efforts liés à la prise en charge des patients peuvent entraîner des atteintes à la santé physique.

Les risques de chutes et glissades

La nature des activités dans le secteur médico-social, qu'elles se déroulent dans un établissement de soins ou au domicile des patients, expose les professionnels aux risques de chutes et de glissades. Les **sols parfois glissants** et les **contraintes d'espace** peuvent accroître ces dangers.

Les risques psychosociaux (RPS - Stress)

Le **manque de reconnaissance** et la nature du travail, impliquant une **organisation stressante**, une **confrontation quotidienne à la maladie**, à la fin de vie et à la mort, à la misère sociale ainsi que des **violences potentielles des patients** et de leur entourage, peut entraîner un épuisement professionnel et des troubles psychologiques.

Les risques routiers

Les déplacements dans le cadre des **activités à domicile** exposent les professionnels du secteur médico-social à des **risques routiers**. Les trajets pour se rendre au domicile des patients peuvent en effet être source d'accidents et nécessitent donc une vigilance accrue. La gestion de ces risques nécessite une approche proactive en matière de prévention, de formation et de sensibilisation au sein du secteur médico-social.



Les risques organisationnels

Une organisation fragilisée par des **plannings instables**, le **sous-effectif** et les **absences répétées** expose les équipes à des risques organisationnels, avec un impact direct sur la charge de travail et la santé des professionnels.

NB - Risques liés au travail isolé (SAAD)

Les risques liés aux infections

Voici quelques exemples concrets

- Le Code du Travail prévoit ainsi des principes de prévention et des démarches à respecter pour protéger ces professionnels.

- Exposition aux virus et bactéries lors des soins ou de l'accompagnement (grippe, gastro-entérites, infections respiratoires).
- **Contacts rapprochés et répétés avec les personnes accompagnées** (toilette, aide aux déplacements, soins d'hygiène).
- Manipulation de linge souillé ou de déchets contaminés.
- **Transmission croisée entre résidents, bénéficiaires et professionnels.**
- Manque ou mauvais usage des équipements de protection (gants, masques, surblouses).
- Nettoyage ou désinfection insuffisants des surfaces, matériels ou véhicules.
- Travail en contexte épidémique ou lors de pics infectieux.
- **Interventions à domicile dans des environnements à risque** (logements insalubres, manque d'hygiène).
- Fatigue ou surcharge de travail augmentant le risque d'erreur dans les gestes barrières.



L'employeur met en œuvre les **mesures de prévention des risques** en appliquant les principes généraux de prévention suivants :

- **Éviter les risques**, c'est-à-dire supprimer le danger ou l'exposition au danger
- **Évaluer les risques** (qui ne peuvent pas être évités), c'est-à-dire apprécier l'exposition au danger et l'importance du risque pour prioriser les actions de prévention à mener
- **Combattre les risques à la source**, c'est-à-dire intégrer la prévention le plus en amont possible, notamment dès la conception des locaux, des postes de travail ou des process
- **Adapter le travail à l'homme**, c'est-à-dire tenir compte des différences individuelles (choix des équipements de travail, méthodes de travail et de production) dans le but de limiter le travail monotone et le travail cadencé, et de réduire les effets du travail sur la santé
- **Tenir compte de l'état d'évolution de la technique**, c'est-à-dire adapter la prévention aux évolutions techniques et organisationnelles
- **Remplacer un produit ou un procédé dangereux** par ce qui l'est moins, lorsqu'un même résultat peut être obtenu avec une solution présentant des dangers moindres
- **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, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article
- **Prendre des mesures de protection collective** en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle
- **Donner les instructions** appropriées aux salariés, c'est-à-dire les former et les informer pour qu'ils connaissent les risques et les mesures de prévention

Construire ou actualiser son DUERP : Les étapes clés

- **Identifier les unités de travail**
- **Repérer les situations à risques**
- **Évaluer la gravité et la fréquence**
- **Prioriser**
 - ✓ **Associer les équipes**
 - ✓ **Mettre à jour régulièrement**

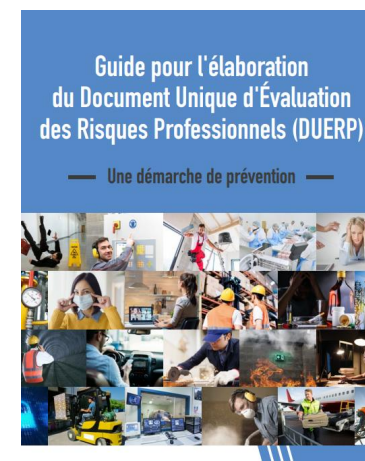
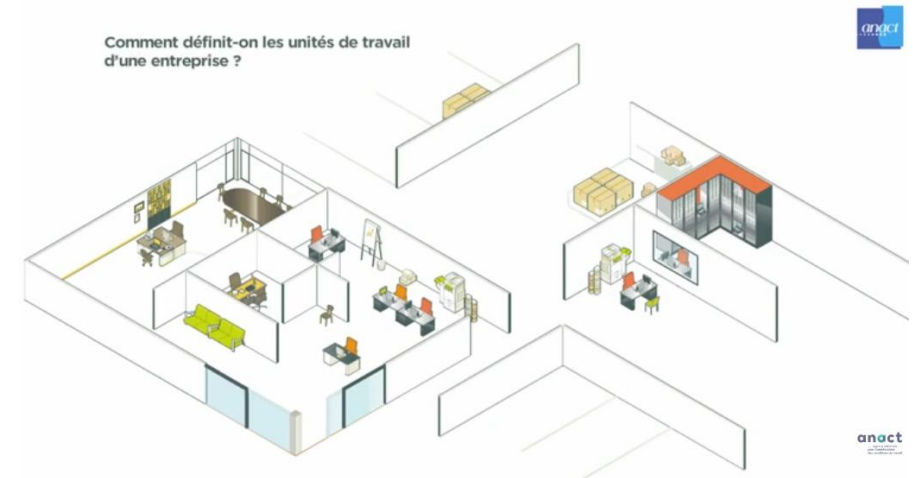
1 – IDENTIFIER LES UNITES DE TRAVAIL

Définir les unités de travail revient à découper virtuellement la structure (association, entreprise ou collectivité locale) en plusieurs ensembles.

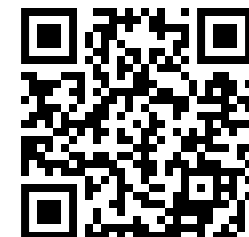
Chaque unité de travail regroupe des salariés qui sont exposés à des risques similaires ou qui rencontrent des conditions homogènes d'exposition à ces risques.

L'ensemble des unités de travail représente l'entreprise dans sa totalité. Elles doivent paraître le plus logique possible pour l'ensemble des salariés (tous les salariés doivent donc être intégrés dans au moins une unité de travail).

- **Pour aller plus loin**, voir la vidéo expliquant « comment définir les unités de travail » sur le site de l'Anact (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail) = **lien + QR code**
- **GUIDE ACMS - 26 fiches pratiques sur les risques professionnels**



LIEN :
<https://www.youtube.com/watch?v=B3uIIISQ6L0>



2 – REPERER LES SITUATIONS A RISQUES (CAS PRATIQUE)

Risques prof. identifiés en SAAD

Type de risque	Métiers concernés	Exemples concrets
Troubles musculosquelettiques (TMS)	Aide à domicile, AVS, TISF	Port de charges, gestes répétitifs, postures contraignantes
Risques psychosociaux (RPS)	Tous	Isolement, surcharge émotionnelle, agressivité de bénéficiaires
Risques routiers	Aide à domicile, AVS, responsable de secteur	Déplacements fréquents, fatigue au volant
Risques infectieux	Aide à domicile, AVS, TISF	Contact avec fluides, manque d'équipements adaptés
Risques liés aux chutes	Aide à domicile, AVS	Sols encombrés ou glissants chez les bénéficiaires
Risques chimiques	Aide à domicile, agent d'entretien	Produits ménagers, aérosols, mélanges dangereux
Risques liés à l'organisation du travail	Tous	Horaires morcelés, amplitude horaire, manque de repos

Risques prof. identifiés en EHPAD

Type de risque	Métiers concernés	Exemples concrets
Troubles musculosquelettiques (TMS)	Aide-soignant(e), ASH, infirmier(ère)	Manutention des patients, gestes répétitifs
Risques psychosociaux (RPS)	Tous	Stress, surcharge émotionnelle, agressivité de résidents
Risques infectieux	Soignants, cuisine, entretien	Contact avec fluides biologiques, contamination croisée
Risques chimiques	Entretien, maintenance, cuisine	Produits de nettoyage, désinfection
Risques liés aux chutes	Tous	Sols glissants, déplacements dans les couloirs
Risques thermiques	Cuisine, maintenance	Exposition à la chaleur, brûlures
Risques auditifs	Animateur, personnel en salle commune	Bruit ambiant élevé
Risques liés à l'organisation du travail	Tous	Travail de nuit, horaires décalés, manque de repos

3 – EVALUER LA GRAVITE ET LA FREQUENCE

L'évaluation des risques est réalisée à l'aide des 3 critères suivants :

- la **gravité du dommage** (importance de l'atteinte à la santé)
- la **fréquence d'exposition du salarié** à chaque situation dangereuse
- la **pertinence et l'efficacité des mesures de prévention** et moyens de protection existants

Les deux premiers critères déterminent le **risque brut**, c'est-à-dire le risque existant au poste de travail pour le salarié. Les mesures de prévention et les moyens de protection existants ne sont pas pris en compte.

$$\text{Risque brut} = \text{Gravité} \times \text{Fréquence}$$

Risque brut = Gravité x Fréquence

Gravité du dommage	Fréquence d'exposition			
	Exceptionnelle (2) « moins d'une fois par semaine »	Périodique (4) « au moins une fois par semaine »	Fréquente (8) « moins de 4 heures par jour »	Continue (16) « plus de 4 heures par jour »
Accident/maladie pouvant être mortel(le) (16)	32	64	128	256
Accident/maladie entraînant des séquelles (incapacité temporaire ou permanente de travail...) (8)	16	32	64	128
Accident/maladie entraînant un arrêt de travail (4)	8	16	32	64
Accident bénin sans arrêt de travail (2)	4	8	16	32
Gêne, fatigue... (1)	2	4	8	16

Priorité 1 (rouge) : 128, 256, 64, 128
Priorité 2 (orange) : 16, 32, 16, 32
Priorité 3 (vert) : 8, 16, 4, 8, 2, 4, 8

Le troisième critère peut atténuer la valeur du risque brut **en tenant compte des mesures de prévention et des moyens de protection** déjà mis en place par l'entreprise (maîtrise des risques).

$$\text{Risque résiduel} = (\text{Gravité} \times \text{Fréquence}) / \text{Prévention}$$

Hiérarchiser les risques à partir du « risque résiduel »

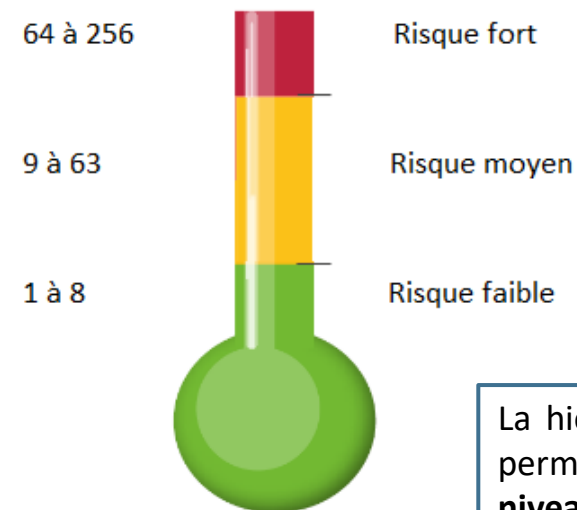
Evaluer les risques

Critères de cotation (exemples)

Gravité	Cotation
Gêne, fatigue... (1)	1
Accident bénin sans arrêt de travail (2)	2
Accident/maladie entraînant un arrêt de travail (4)	4
Accident/maladie entraînant des séquelles (incapacité temporaire ou permanente de travail...) (8)	8
Accident/maladie pouvant être mortel(le) (16)	16

Fréquence	Cotation
Exceptionnelle « moins d'une fois par semaine » (2)	2
Périodique « au moins une fois par semaine » (4)	4
Fréquente « moins de 4 heures par jour » (8)	8
Continue « plus de 4 heures par jour » (16)	16

Mesures de prévention et moyens de protection	Cotation
Aucune mesure de prévention (1)	1
Au minimum une de ces mesures de prévention (procédures, consignes, formation, information, sensibilisation, équipements de protection individuelle adaptés et portés) (2)	2
Ensemble de ces mesures de prévention (procédures, consignes, formation, information, sensibilisation, équipements de protection individuelle adaptés et portés) (4)	4
Protections collectives adaptées (8)	8
Protections collectives adaptées avec suivi d'efficacité périodique (16)	16



La hiérarchisation des risques permet de **déterminer des niveaux de priorité** afin d'élaborer un plan d'actions cohérent.

$$\text{Risque résiduel} = (\text{Gravité} \times \text{Fréquence}) / \text{Prévention}$$



DUERP & QVCT:

Passer de l'évaluation à l'action

Élaborer un plan d'actions : Mettre en œuvre les actions de prévention et en assurer le suivi

Le plan d'actions permet d'assurer **un suivi annuel de la prévention**, en s'appuyant sur les principes généraux de prévention.

Proposer des actions d'amélioration des conditions de travail pertinentes (mesures de prévention et moyens de protection) pour éviter les risques et/ou limiter leurs impacts sur la santé des salariés, en fonction :

- des mesures de prévention et des moyens de protection en place,
- des ressources (matérielles, humaines, financières).

Définir, en fonction de la cotation du risque, pour chaque mesure de prévention proposée :

- un délai de réalisation,
- un responsable d'action.

Ces **mesures de prévention** (au niveau organisationnel, technique et humain) ont pour **objectif de supprimer ou de réduire les risques**.

Dans le cadre du groupe de travail, les **mesures de prévention seront réfléchies et choisies en collaboration**, en se posant au moins les questions suivantes pour chacune d'elles :

- la mesure sera-t-elle stable ? (Persistera-t-elle dans le temps ?)
- n'apporte-t-elle pas de gêne pour le salarié ?
- ne crée-t-elle pas un autre risque ?





AFFICHAGE ET DIFFUSION

☐ Rappel rapide de l'obligation

L'employeur doit :

- mettre le DUERP à disposition des salariés,
- informer sur son existence, son accès et ses mises à jour,
- rendre compréhensibles les risques et les actions de prévention.

L'objectif n'est pas seulement d'« afficher un document », mais de **rendre la prévention accessible et utile**.

☐ Tracer la diffusion (sécurisation employeur)



Très important en cas de contrôle ou d'accident.

À conserver :

Feuilles d'émargement (réunions DUERP)
Mail ou note d'information
Dates de mise à jour
Supports diffusés

1 - Mettre le DUERP à disposition (accès formel obligatoire)

Au minimum, l'employeur doit proposer :

-  Une version papier accessible (classement identifié, lieu connu)
-  Une version numérique (intranet, dossier partagé, outil RH)

Bonnes pratiques médico-sociales :

- Un DUERP synthétique (5–10 pages max) + le document complet
- Une fiche “où trouver le DUERP ?” affichée clairement

2 - Afficher une information claire sur le DUERP (obligation d'information)

Il ne s'agit pas d'afficher le DUERP intégral, mais d'informer sur son existence et son accès.

À afficher obligatoirement :

- « Le DUERP est consultable par tous les salariés »
- Lieu d'accès (bureau, intranet, responsable)
- Nom du référent prévention / RH
- Date de la dernière mise à jour

Lieux d'affichage recommandés :

- salle de pause - salle de transmission – vestiaires - bureau administratif

Diffuser une version compréhensible pour les équipes

Formats efficaces :

✓ Une **synthèse DUERP en 1 page** :

- principaux risques
- actions prioritaires

✓ Des **affiches par type de risques** :

- manutention
- risques infectieux
- risques organisationnels

✓ Une **checklist prévention terrain**

Présenter le DUERP en réunion ou temps collectif

C'est fortement recommandé (et très apprécié des inspections)

Bonnes pratiques :

• Présentation du DUERP :

- en réunion d'équipe
- lors de l'accueil des nouveaux

• Temps court (15–20 min) :

- risques principaux
- actions engagées
- comment signaler un risque

➤ Message clé : *le DUERP parle du travail réel.*



QUESTIONS – RÉPONSES

- ✓ **Quelles sont les erreurs fréquentes à éviter ?**
- ✓ **Quelles sont les sanctions en cas de non respect des obligations de l'employeur ?**
- ✓ **A qui faire appel pour être accompagné.s dans l'élaboration ou la mise à jour du DUERP ?**



ERREURS FREQUENTES A EVITER

- Ne pas actualiser le DUERP régulièrement.
- Le considérer comme une simple formalité administrative.
- Omettre les risques émergents (ex. : télétravail, isolement, surcharge mentale)



SANCTIONS



Sanctions en cas de manquements de l'employeur dans la tenue et de mise à disposition du DUERP

Le défaut de transcription ou de mise à jour des résultats de l'évaluation des risques professionnels est puni d'une amende pouvant aller jusqu'à 1 500 euros pour une personne physique et 7 500 euros pour une personne morale (sanctions doublées en cas de récidive).

(Article R. 4741-1 du Code du travail)

L'absence de tenue à disposition du CSE du DUERP peut être qualifié de délit d'entrave, portant atteinte à la mise en place et au bon déroulement de la mission des représentants du personnel et à l'exercice du droit syndical. Il s'agit d'une infraction passible d'une peine pouvant aller jusqu'à un an d'emprisonnement et 7 500 euros d'amende.

(Article L. 2317-1 du Code du travail)

Les salariés peuvent aussi solliciter des dommages et intérêts au titre du manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, dans le cadre d'un contentieux prud'homal ou lors d'une demande de reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur devant le pôle social du tribunal judiciaire, après un accident du travail ou une maladie professionnelle.

FAITES APPEL A DES RESSOURCES EXTERNES

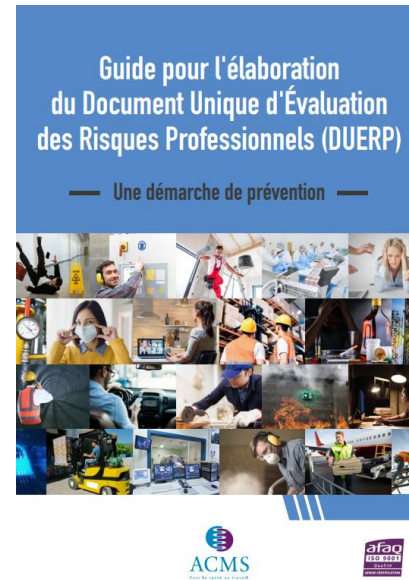
Pour vous accompagner dans votre démarche de prévention, vous pouvez recourir à des ressources externes telles que l'ACMS - votre service de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI) -, la Caisse régionale d'assurance maladie d'Île-de-France (Cramif), l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact), l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS), votre branche professionnelle...

Date de mise à jour :
Rédacteur(s) :

Unité de travail : A compléter...										
Famille de risque	Phénomène dangereux (danger)	Description de la situation dangereuse (exposition)	Domage possible	Gravité	Fréquence	Risque brut	Mesures de prévention et moyens de protection existants (au niveau organisationnel, technique, humain)	Prévention	Risque résiduel	Actions d'amélioration (au niveau organisationnel, technique, humain)
						###			###	
						###			###	
						###			###	
						###			###	
						###			###	
						###			###	
						###			###	
						###			###	
						###			###	
						###			###	



SUPPORTS ACMS



Exemple d'application de la méthode d'évaluation des risques professionnels

Unité de travail : Agent de maintenance										
Date de mise à jour : .../.../...										
Rédacteur(s) : ...										
Famille de risque	Phénomène dangereux (danger)	Description de la situation dangereuse (exposition)	Dompage possible	Gravité	Fréquence	Risque brut	Mesures de prévention et moyens de protection existants (au niveau organisationnel, technique, humain)	Prévention	Risque résiduel	Actions d'amélioration (au niveau organisationnel, technique, humain)
Risques de chute de plain-pied	Sol du local glissant : déchets, eaux de lavage.	Le salarié peut chuter ou glisser lors de son déplacement	Accident du travail (lésions traumatiques, entorse, fracture...).	4	8	32	<ul style="list-style-type: none"> Port de chaussures de sécurité antidérapantes ; procédures et consignes (port des chaussures de sécurité, nettoyage immédiat...); information, sensibilisation sur les risques professionnels. 	4	8	<ul style="list-style-type: none"> Revêtement du sol antidérapant ; entretien régulier du sol ; outils de nettoyage à proximité (raclette...); signalisation du sol mouillé.

Exemple de plan d'actions de prévention des risques et de protection des salariés

Date de mise à jour : .../.../...								
Rédacteur(s) : ...								
Situations existantes		Actions de prévention				Résultats		
Unités de travail concernées	Situations dangereuses	Risque résiduel	Actions envisagées	Responsable(s)	Délais	Coûts éventuels	État d'avancement des actions (en cours, suspendu, terminé...)	Commentaires
Agent de maintenance	Le salarié utilise un équipement électrique présentant un défaut d'isolement.	128	<ul style="list-style-type: none"> Consignation immédiate et remplacement de l'équipement défaillant ; contrôle, vérification périodique des installations et des équipements de travail ; formation à l'utilisation des équipements de travail en sécurité ; procédure de remontée d'anomalies à mettre en place. 	M. ... (fonction)	.../.../...	...	Terminé	...
Agent de maintenance	Le salarié peut chuter ou glisser lors de son déplacement	8	<ul style="list-style-type: none"> Revêtement du sol antidérapant ; entretien régulier du sol ; outils de nettoyage à proximité (raclette...); signalisation 	Mme. ... (fonction)	.../.../...	...	En cours	...



3 MESSAGES CLES

À retenir



- ✓ En 2025, la mise en œuvre du DUERP est à la fois **une contrainte légale et une opportunité pour les entreprises.**
- ✓ Un **DUERP utile n'est pas un document administratif** : c'est un support pour mieux organiser le travail et prévenir l'usure professionnelle.
- ✓ En 2025, le DUERP est renforcé par des obligations réglementaires clés : il doit être **actualisé, accessible, et intégré à une démarche QVCT.**

A vous de jouer !



CONTACTS UNISAP 95

Accompagnement RH-QVCT

VOS CONTACTS

Mme Angelika MLECZKO - Chargée de mission QVCT - RH

Tél : 06 70 54 42 91

Mail : amleczko@mderpfr.fr

Mme Ilhame RADID – Responsable de la Plateforme UNISAP 95

Tél : 06 49 43 20 81

Mail : iradid@mderpfr.fr

MERCI DE VOTRE CONFIANCE

