

PAROLE DE PRO P.12

DECouvrez LE TRAVAIL D'UNE RESPONSABLE QHSE AU SEIN DU GROUPE BUREAU VERITAS

LES CONSEILS P.16

ON VOUS EXPLIQUE COMMENT NEGOCIER VOTRE SALAIRE LORS D'UN ENTRETIEN D'EMBAUCHE

OFFRES D'EMPLOI P.17

RETROUVEZ LES MEILLEURES OFFRES DU MOMENT EN QSE



PLEIN PHARE P.4

L'ERGONOMIE AU TRAVAIL

NOUS VOUS PARLONS DE L'ERGONOMIE AU TRAVAIL, DES TROUBLES MUSCULO-SQUELETTIQUES, DES LEURS CAUSES ET DES FORMATIONS ASSOCIEES.

ACTUALITE QSE P.2

NOUS REVENONS SUR LES GRANDES LIGNES DE LA REFORME DU TRAVAIL

ZOOM P.8

MODIFICATION D'UN POSTE DE TRAVAIL

ON VOUS EXPLIQUE, A L'AIDE D'UN CAS CONCRET, LES GRANDES ETAPES POUR MODIFIER UN POSTE DE TRAVAIL

PORTRAIT D'ANCIEN MQSE P.14

CE MOIS CI, RETROUVEZ LE PARCOURS DE DEUX ETUDIANTS EN M2 MQSE.



La réforme du Code du travail, quels sont les changements ?

Le taux de chômage étant toujours élevé, la ministre du travail, Myriam El Khomri, a jugé nécessaire d'apporter des modifications au Code du travail afin d'assurer une convergence des marchés du travail européens, développer l'emploi et renforcer la compétitivité de notre économie. La réforme du Code du travail concerne tous les salariés, mais elle est actuellement une source de conflit. En effet, plusieurs manifestations ont eu lieu depuis le jeudi 10 mars. Beaucoup dénoncent le projet de réforme de Myriam El Khomri qui, selon eux, nous fait revenir des années en arrière. Le texte définitif a été présenté en Conseil des ministres le 31 mars 2016.

Les principaux changements

Thèmes	Avant la réforme	Après la réforme
Les négociations dans l'entreprise	Un accord entre syndicats et patrons au niveau de l'entreprise doit être plus favorable qu'un accord au niveau d'une branche d'activité (banque et assurance, hôtellerie....).	Un accord entre syndicats et patrons au niveau d'une branche d'activité peut être plus favorable qu'un accord au niveau de l'entreprise.
Temps de travail	Un salarié ne peut pas travailler plus de 44h en moyenne sur 12 semaines.	Un salarié peut travailler au maximum 46h sur 16 semaines.
Les heures supplémentaires	Les heures supplémentaires sont payées ou posées en récupération après chaque semaine ou dans un délai de 1 an maximum en cas d'accord collectif.	Les heures supplémentaires sont payées ou posées en récupération après chaque semaine ou dans un délai de 3 ans maximum en cas d'accord de branche .
Les dates et durées de congés	Un employeur ne peut pas modifier les dates et les durées de congés moins d'un mois avant le début des congés.	Le délai pour modifier les congés peut être changé par un accord d'entreprise.
La déconnexion du travail en congés		La loi instaure un « droit à la déconnexion dans l'utilisation des outils numériques » – effectif le 1 ^{er} janvier 2018 – pour s'assurer du « respect du temps de repos et de congé »
Le passage au forfait jour	Le salarié a un nombre maximal d'heures à travailler au cours d'une journée ou d'une semaine.	L'employé doit travailler un nombre de jours dans l'année, sans heures supplémentaires rémunérées, mais généralement avec davantage de jours de repos.
Congés pour événement familiaux	4 jours pour le mariage 4 jours pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité 2 jours pour le décès d'un enfant	Les entreprises négocient ce nombre de jours. Ils peuvent être revus à la hausse ou à la baisse.

Thèmes	Avant la réforme	Après la réforme
Le licenciement économique	Un licenciement pour motif économique n'est valable qu'en cas de fermeture d'entreprise, de réorganisation, de mutations technologiques ou de difficultés économiques.	Un licenciement économique pourra être justifié par une baisse du chiffre d'affaire ou du montant des commandes pendant quelques mois.
Le travail de nuit	La durée maximale de travail de nuit est de 40h par semaine pendant 3 mois.	La durée maximale de travail de nuit sera de 40h par semaine pendant 4 mois.
Temps partiel	Un salarié à temps partiel doit être prévenu 7 jours à l'avance pour un changement d'horaire	Les changements d'horaires des travailleurs à temps partiel sont possibles avec ou sans accord avec un délais minimum de 3 jours.
Indemnité pour licenciement abusif	Le salarié touche au minimum 6 mois de salaire pour une entreprise d'au moins 10 salariés et une ancienneté de 2 ans minimum	Le plancher est supprimé. Il n'y a plus de salaire minimum.

A l'article 2 du projet de loi, il est mentionné que le Code du travail devra être réécrit dans les deux ans après l'entrée en vigueur de la loi. Cette réécriture du code du travail est basée sur 3 niveaux conformément aux recommandations du rapport Combexelle :

- Les dispositions d'ordre public;
- Le champ ouvert à la négociation et l'articulation entre les accords d'entreprise et les accords de branche (secteur économique);
- Les dispositions dites supplétives (dispositions s'imposant en l'absence d'accord).

POUR PLUS D'INFORMATION

Consulter la totalité du projet de loi sur le site du gouvernement ou regarder notre article sur le site :

<http://myqse.16mb.com>

Les salons/expositions/conférences de avril 2016

Salon Passibat 2016

Salon professionnel / 10€.

Du **11 avril 2016 au 12 avril 2016** à Paris 12 – France

Le Salon Passi'bat est dédié à la construction passive, véritable solution d'excellence énergétique. 100 exposants y présenteront les produits et services à la pointe du bâtiment très basse consommation.

Colloque : Carbone et Efficacité énergétique : enjeux, défis et premiers résultats d'une transition en marche

Conférence réservée aux professionnels / Gratuit - inscription obligatoire –
14 avril 2016 Poitiers (86) – France

Objectif: Illustrer les problématiques suivantes et leur apporter des réponses :

- Le bilan GES : comment le valoriser, les actions et opportunités
- Les synergies entre démarches Carbone et Efficacité Energétique
- Exemples de challenges Carbone et Energies

L'ERGONOMIE AU TRAVAIL

Selon une étude européenne menée en 2010, de nombreux travailleurs de l'UE se sont plaint de douleurs musculaires. Ces douleurs font partie de ce que l'on appelle plus communément les *troubles musculo-squelettiques (TMS)* qui affectent principalement les nerfs, les tendons, les articulations, les muscles et les os.

Les douleurs dorsales remportent le palmarès avec 45% de salariés impactés. D'ailleurs, ne dit-on pas que le mal de dos est la maladie du siècle ? Aujourd'hui, 8 français sur 10 en souffrent.

Elles sont suivies de près par les douleurs au cou, des épaules et/ ou des membres supérieurs avec 44% de salariés touchés et enfin, les douleurs des membres inférieurs avec 33% de travailleurs touchés.

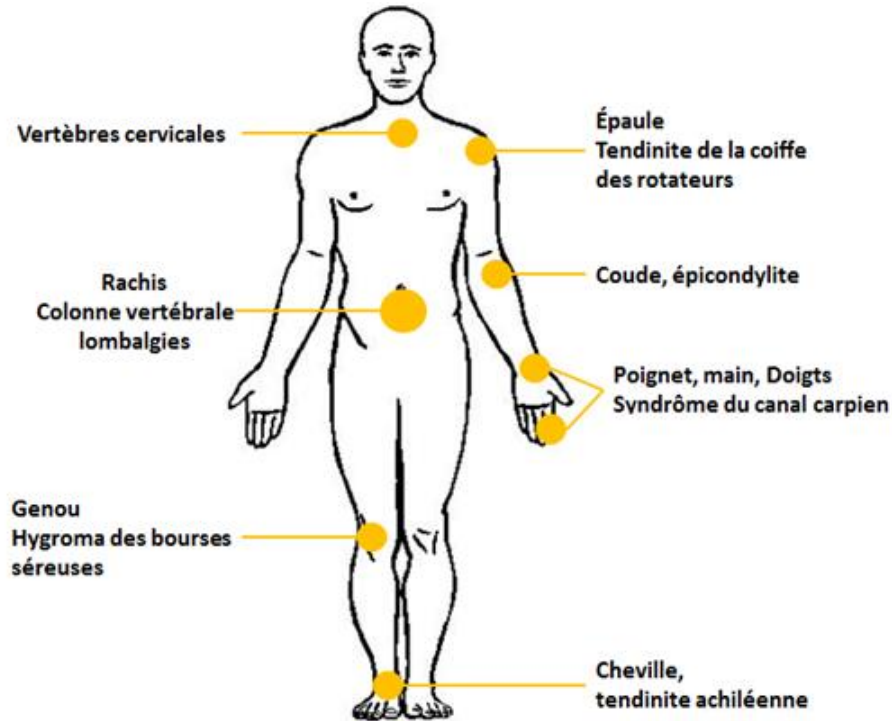


Figure 1: Sièges des TMS

LES CAUSES

Les facteurs sont multiples et d'origine professionnelle. On dénombre principalement :

- Les facteurs biomécaniques qui impliquent la répétitivité des gestes, les postures pénibles, les efforts excessifs comme le port de charge et le travail,
- Les facteurs psychosociaux, c'est-à-dire la façon dont le travail est perçu par le salarié, la pression, la charge de travail, les relations avec les collègues qui constituent une source de stress,
- Les facteurs organisationnels liés à l'organisation du travail comme le travail en horaires variables, les pauses, la dépendance aux machines,
- Les facteurs individuels sont liés aux caractéristiques de l'individu tel que l'âge, le sexe ou l'état de santé,

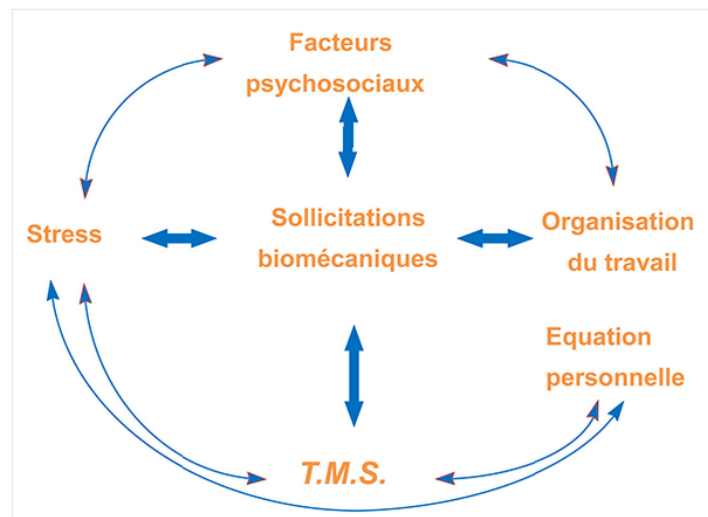


Figure 2: Schéma d'apparition des TMS

Source : INRS

DES CONSEQUENCES MULTIPLES

Les TMS font partie des maladies professionnelles les plus reconnues par la sécurité sociale. En effet, en 2014, 87% des maladies professionnelles sont des TMS. Ils figurent dans les tableaux suivants :

TMS	TABLEAU DE LA SECURITE SOCIALE
Affections péri articulaires provoquées par certains gestes et postures de travail	Tableau n° 57
Affections provoquées par les outils vibrants à la main	Tableau n° 69
Lésions chroniques du ménisque	Tableau n° 79
Affections chroniques du rachis lombaire provoquées par des vibrations transmises à l'ensemble du corps	Tableau n° 97
Affections chroniques du rachis lombaire provoquées par la manutention manuelle	Tableau n° 98

L'impact pour les salariés est très important : souffrances, pertes de capacités, handicap, reclassement, dépréciation de l'image de soi, inaptitude médicale à un poste de travail, désinsertion sociale, etc.

Les TMS représentent un coût financier non négligeable pour les entreprises. La branche AT-MP est financée intégralement par les entreprises qui paient une cotisation annuelle proportionnelle au nombre de prestations versées pour les salariés touchés.

Les entreprises sont confrontées également à un fort taux d'absentéisme. Ces absences désorganisent fortement le fonctionnement de l'entreprise (remplacement, perte de productivité, etc.) et engendrent des coûts supplémentaires.

C'est pourquoi, une prévention de l'apparition des TMS est nécessaire dans chaque entreprise.

LES FORMATIONS,

UNE SOLUTION

ERGONOMIE

Racines grecques : *ergon* (travail) et *nomos* (règles),

Le terme signifie « *les règles appliquées au travail* » ou « *ce qu'il convient de faire au travail* ».

Au sens plus large, il s'agit de « *la science qui étudie les relations entre l'Homme et son environnement et qui s'efforce de les améliorer* ». L'objectif de cette discipline est d'adapter le travail aux capacités de l'être humain.

La lutte contre les TMS, un des sujets primordiaux de nos jours dans les conditions de travail, passe par de nombreuses actions. Ces actions se retrouvent dans l'organisation même du travail avec l'adaptation du poste de travail ou le changement régulier de poste, mais aussi dans le domaine de la formation. Les employés sont sensibilisés et formés aux risques liés à l'ergonomie des postes de travail.

Nous parlerons à travers cet article des formations suivantes :

- **Gestes et postures,**
- **Prévention des Risques liés à l'Activité Physique.**

Ces formations sont adaptables à tous les types d'activités. Elles possèdent un cœur de connaissances obligatoires et, en fonction de l'entreprise, une partie spécifique qui permet de personnaliser les objectifs de la formation en fonction des attentes de l'entreprise.

Gestes et postures

La durée de cette formation est d'environ une journée. Cette formation « gestes et postures » vise à apporter des connaissances en ergonomie afin d'améliorer les conditions de travail de la personne formée.

En fonction de son activité, le salarié recevra des conseils pour réaliser ses missions en réduisant la probabilité de survenue des TMS. Chaque domaine d'activité possède ses propres techniques pour améliorer les conditions de travail. Prenons deux exemples :

- **Un employé de bureau :** la formation lui apprendra comment organiser son bureau pour éviter les torsions, les mouvements critiques pour les articulations. Cette organisation peut passer par la hauteur du siège ou l'emplacement du téléphone sur le poste de travail.
- **Un employé travaillant en réception :** La formation « gestes et postures » lui expliquera les positions correctes à adopter pour soulever un colis en diminuant un maximum l'effort fourni par son dos. Ces conseils peuvent être de plier les jambes pour ramasser le carton ou bien de privilégier les cartons se trouvant à sa hauteur.

Cette formation est composée de théorie sur la santé, sécurité au travail et le fonctionnement du corps, mais aussi de mises en pratique avec de la manutention manuelle ou de l'organisation de bureau pour reprendre les exemples précédents.

PRAP : Prévention des Risques liés à l'Activité Physique

Cette **formation de deux jours** a pour objectif d'amener l'employé à réaliser une démarche personnelle **d'identification des risques liés à l'ergonomie** et de participer à la **recherche d'amélioration d'un poste de travail**.

Pour atteindre ces objectifs, la formation PRAP pose les bases de **deux domaines**. Tout d'abord, elle présente celui de **la santé, sécurité au travail** en sensibilisant sur les principes de prévention des risques, d'accident du travail et de maladie professionnelle. Puis, elle explique les **bases de l'anatomie et de la physiologie**, afin de comprendre les principes de « gestes et postures ».

Grâce à ces connaissances, l'employé a la possibilité de réaliser des études ergonomiques simples des postes. Ces études offrent une première approche du risque ergonomique du poste et peuvent amener à mettre en place des actions ou à faire intervenir un ergonome qui réalisera une étude plus approfondie.

De plus, l'employé peut participer plus efficacement à la recherche de solutions pour l'amélioration ou la création d'un poste de travail en s'appuyant sur les éléments déterminants en matière de port de charge, de posture ou encore de répétition.

Ces notions d'ergonomie sont évaluées en fin de formation par une mise en pratique. Chaque participant doit réaliser l'étude d'un poste.

Pourquoi parler de ces formations ?

Leur domaine d'application est le même, mais leur approche du risque est totalement différente. Il est important de différencier l'adaptation d'un poste de travail à l'Homme et la formation d'un Homme à un poste de travail.

Cette nuance vise la formation « gestes et postures », car elle forme l'employé à travailler dans des conditions réduisant le risque de TMS. En développant les compétences de l'employé, celui-ci pourra compenser le manque d'ergonomie de son poste. Il faut donc considérer cette formation comme un plus de dernier recours. Une solution qui permettra de perfectionner une démarche de prévention réalisée en amont.

Quels sont les avantages liés à ces formations ?

Former les employés à prévenir les risques liés à l'ergonomie est une action qui permettra de préserver leur santé en entreprise, mais aussi dans leur vie personnelle. Cette vision n'est pas toujours suffisante pour monter un plan de formation annuel, car tout ceci a évidemment un coût. Il faut bien retenir que la sécurité est bénéfique pour les employés, mais aussi pour l'employeur. Il est nécessaire pour ce dernier d'avoir une vision sur le long terme, vision parfois difficile à appréhender. Les avantages

principaux sont la diminution du nombre d'accident du travail et de maladie professionnelle et de leurs coûts directs et indirects. De plus, de bonnes conditions de travail permettent de motiver le personnel et d'avancer dans un esprit dynamique. Mais chercher à développer la prévention des risques possède aussi des retours financiers très concrets pouvant amener à faire accepter un projet de formation au sein de l'entreprise.

Les caisses régionales proposent des aides financières pour les actions en lien avec la prévention des risques et les formations en font partie. En voici quelques exemples :

Les aides des caisses régionales:

Pour les entreprises possédant moins de 150 salariés, effectuant un effort important pour la diminution des risques et ayant des résultats concrets peuvent recevoir des aides financières de la part de leur caisse régionale. Ces aides correspondent à une diminution du taux de cotisation pour les AT/MP. Les formations dont nous avons parlé précédemment rentrent dans ces critères et peuvent aider à soulager financièrement l'entreprise par la suite.

Aides TPE, PME :

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, des aides, en fonction de différents critères et plafonnées à 25 000 euros, sont apportées pour améliorer les conditions de travail des salariés. Parmi les utilisations de ces fonds nous retrouvons les formations.

COMMENT AMENAGER LE POSTE DE TRAVAIL D'UN COLLABORATEUR RECONNU TRAVAILLEUR HANDICAPE ?

La loi n°2005-102 définit la notion de handicap :
« Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. ».



DEFINITIONS

ET REGLEMENTATION

Concernant l'insertion des personnes handicapées depuis **la loi du 10 juillet 1987**, les entreprises de 20 salariés et plus ont l'obligation de compter un minimum de 6 % de personnes handicapées dans leur effectif. Les entreprises ne respectant pas cette obligation d'emploi se voient imposer le versement d'une contribution financière à l'Agefiph, contribution destinée à compenser l'absence totale ou partielle de personnes handicapées dans leur effectif.

Depuis 10 ans, **la loi du 11 février 2005** renforce l'obligation d'emploi dans les entreprises et introduit la notion de « *droit à la compensation des conséquences de son handicap quels que soient l'origine et la nature de sa déficience, son âge ou son mode de vie* ». Cette loi pose également le **principe de non-discrimination et d'égalité de traitement vis-à-vis des personnes handicapées**, tant pour leur accès à l'emploi que pour leur maintien dans l'emploi et leur évolution de carrière. **Elle instaure, dans les entreprises ayant des représentants du personnel, l'obligation annuelle de négocier sur l'emploi des personnes handicapées.**

L'aménagement de la situation de travail vise à apporter des solutions techniques et organisationnelles aux éléments qui, dans l'exécution d'une tâche, sont particulièrement contraignants et/ou inadaptés pour la personne qui l'exerce. Il prend en compte l'ensemble des caractéristiques de l'employeur (économiques, conditions de production, amélioration des conditions de travail, prévention des risques professionnels...) ainsi que les capacités fonctionnelles, cognitives et psychiques de la ou des personnes concernées.

En entreprise, le recrutement ou le maintien dans l'emploi d'un collaborateur handicapé rend parfois nécessaire l'aménagement de la situation de travail. Solution permettant de compenser le handicap, cet aménagement est aussi une opportunité pour réfléchir à l'organisation et aux conditions de travail, et sensibiliser les collaborateurs à la problématique du handicap.

Pour cet article, nous avons décidé de vous parler de l'aménagement des postes de travail des travailleurs handicapés à travers un exemple concret en vous expliquant les différents acteurs (internes et externes à l'entreprise) et les différentes étapes.

« Arthur est employé depuis novembre 2010, à Batipub, une entreprise spécialisée dans les travaux publics. En 2015, il a été muté sur un site en construction à Aubervilliers. Alors qu'il travaillait sur le chantier ce jeudi matin, un accident grave s'est produit. En effet, Arthur a fait une chute du troisième étage de l'immeuble. Les secours l'ont transporté d'urgence dans l'hôpital le plus proche.

Le pire a été évité mais Arthur a tout de même perdu ses deux jambes suite à sa chute. Il a été déclaré en arrêt de travail pour une durée d'un an.

Un an plus tard, à la fin de son arrêt de travail, le médecin du travail l'a déclaré inapte à reprendre son poste de travail après avoir réalisé :

- Une étude de poste,
- Une étude des conditions de travail dans l'entreprise,
- Les deux examens médicaux d'Arthur espacés de deux semaines.

Arthur a entamé des démarches pour être reconnu travailleur handicapé. De son côté, l'entreprise Batipub souhaite conserver Arthur parmi son effectif, et a donc décidé de lui proposer une reconversion en interne en suivant les indications du médecin du travail sur son aptitude au travail.

Le nouveau poste proposé par Batipub consiste à faire de la saisie de commandes au service des achats. Le directeur de l'entreprise a décidé de faire appel à un ergonome et au médecin du travail pour l'aménagement du nouveau bureau d'Arthur.

Une équipe pluridisciplinaire a été mise en place. Elle est composée du :

- Directeur des ressources humaines,
- Chef de service,
- Gestionnaire de proximité,
- Responsable de formation,
- Correspondant handicap local,
- Chargé de prévention.



Cette équipe a pour but de réfléchir au nouveau poste de travail d'Arthur et de faire en sorte que ce dernier puisse reprendre le travail dans les meilleures conditions.

Les différentes étapes de l'aménagement pour poste de travail

Dans un premier temps, l'entreprise a **contacté le médecin du travail** afin que ce dernier participe à la modification du poste de travail. En effet, d'après l'article 4624-1 du Code du travail «le médecin du travail est habilité à proposer des mesures individuelles telles que mutations ou transformations de postes, justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé physique et mentale des travailleurs ».

Lors de ces visites de pré-reprise (article R4624-21) ou de reprise du travail (article R4624-23), "L'employeur est tenu de prendre en considération ces propositions (ndlr : du médecin du travail) et, en cas de refus, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite. En cas de difficulté ou de désaccord, l'employeur ou le salarié peut exercer un recours devant l'inspecteur du travail. Ce dernier prend sa décision après avis du médecin inspecteur du travail." (Article L4624-1).

En aucun cas, l'employeur ne doit sanctionner le salarié rencontrant des difficultés dans son travail ou ayant une faible productivité à cause de son état de santé, alors que le médecin du travail avait demandé un changement de poste (arrêté du 19 décembre 2007 n° 06-43918 de la Chambre sociale de la Cour de cassation).

Pour Arthur, le médecin du travail a demandé un aménagement du poste de travail. Cet aménagement préconise les actions suivantes :

- Une rampe d'accès pour personne à mobilité réduite,
- Des accès et passages de largeur suffisante,
- Un mobilier adapté (bureau et meubles de rangement à niveau),
- Un espace optimal pour faciliter la circulation en fauteuil roulant,
- La création ou la mise en conformité des sanitaires,
- Si le poste de travail reste à l'étage, la mise en fonctionnement d'un ascenseur aux normes.

Dans le cas d'Arthur, le médecin du travail n'a pas proposé un aménagement des horaires de travail. Cependant, d'après la loi du 11 février 2005 (article L3122-26) « Les salariés handicapés [...] d'aménagements d'horaires individualisés propres à faciliter leur accès à l'emploi, leur exercice professionnel ou le maintien dans leur emploi. Les aidants familiaux et les proches de la personne handicapée bénéficient dans les mêmes conditions d'aménagements d'horaires individualisés propres à faciliter l'accompagnement de cette personne handicapée ».

L'entreprise Batipub a donc pris connaissance des aménagements indiqués par la médecine du travail. Le groupe de travail et la direction de l'entreprise, qui ont donné leur accord pour effectuer ces travaux, ont décidé de **faire appel à des partenaires-services pour des conseils**.

Qui sont ces différents acteurs ?



L'**Agefiph** (l'Association de Gestion du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées) pour le secteur privé. Elle a pour mission d'accompagner les entreprises mais également les salariés en situation de handicap durant leur vie professionnelle.

Le **Fiphfp** (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique) consacré au secteur public. Cet organisme a pour objectif de relever le défi de l'égalité professionnelle et de l'accessibilité dans le secteur public.



Le **Sameth**, a pour objectif de faciliter le maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans les entreprises du secteur privé et les établissements du secteur public (administrations d'Etat, collectivités territoriales, fonction publique hospitalière).

Et enfin Cap Emploi financé par l'Agefiph, le Fiphfp et le Pôle Emploi. Leur mission consiste à assister les personnes en situation de handicap dans leur recherche d'emploi et de mettre en lien les chercheurs d'emploi et les employeurs.

Après plusieurs rendez-vous avec des conseillers de la Sameth, des ergonomes spécialisés et des spécialistes des handicaps physiques, les études pour l'ensemble des modifications étaient réalisées et les adaptations du poste de travail d'Arthur étaient donc en bonne voie.

Avant d'engager toute dépense et tout aménagement de la situation de travail, l'Agefiph conseille d'établir un accord explicite avec le salarié et le médecin du travail.

Une fois l'accord signé, n'hésitez pas à solliciter l'Agefiph pour obtenir une aide financière de leur part. L'association peut participer non seulement au financement des aménagements en stricte compensation du handicap, mais aussi à celui des dispositions complémentaires (formation, tutorat) accompagnant l'aménagement.

Une fois les travaux et la reprise du travail par le salarié, **l'Agefiph s'engage à effectuer un suivi régulier de l'aménagement.** Ce suivi a pour but de vérifier que l'aménagement mis en place convient toujours au salarié, si le salarié est capable d'effectuer son travail dans les meilleures conditions ou encore s'il est nécessaire d'envisager des nouvelles modifications suite à l'aggravation de la santé du salarié.

LES TROIS CONSEILS DE L'AGEFIPH A RETENIR

1 Savoir s'entourer de compétences

L'adaptation d'un poste de travail qu'elle soit technique ou organisationnelle, ne s'improvise pas. Elle requiert parfois des compétences externes à l'entreprise, soit parce que le temps manque en interne pour chercher des solutions, soit parce qu'il n'en existe pas de simples, mobilisables au sein de l'entreprise.

2 Impliquer dans la démarche d'aménagement

Les acteurs clés. L'employeur, les représentant du personnel, le salarié et le médecin du travail participent tous à la réflexion autour de l'aménagement de la situation de travail. Ne pas hésiter à associer aussi le responsable de direct et les collègues.

3 Penser l'aménagement

De la situation de travail dans la durée et envisager un suivi personnalisé. Un tuteur ou un référent pourra par exemple, s'assurer que l'adaptation mise en place ne devient pas obsolète qu'elle continue de satisfaire le collectif de travail...

Plus d'information

Pour plus d'information, n'hésitez pas à consulter les sites suivant :

<http://travail-emploi.gouv.fr/>

<http://www.inrs.fr/media.htm?refINRS=TD%20211>

<https://www.agefiph.fr/>

Les multi-compétences d'une responsable Qualité et HSE chez Bureau Veritas



Créé en 1828, Bureau Veritas est un leader mondial des tests, de l'inspection et de la certification. Elle aide ses clients à répondre aux défis croissants liés à la qualité, la sécurité, à la protection de l'environnement et à la responsabilité sociale. Bureau Veritas offre des solutions innovantes, afin de réduire les risques, améliorer les performances et promouvoir un développement durable.

C'est une société reconnue et accréditée par les plus grands organismes nationaux et internationaux.

Isabelle Baïsade travaille chez Bureau Veritas depuis 1992. Elle est Responsable Qualité et Santé - Sécurité - Environnement pour la Division « Services aux Gouvernements et Commerce International » depuis 2009.

Elle est titulaire d'un BTS Secrétariat de Direction et a réalisé une 1^{ère} année Universitaire en Sciences Economiques. Afin de se spécialiser dans les domaines Qualité-Sécurité-Environnement, elle a suivie des formations aux normes ISO 9001, 14001, 17020 et OHSAS 18001, ainsi que des formations pour être responsable d'audit et formatrice.



TOUT D'ABORD, NOUS AVONS CONSTATÉ UN CHANGEMENT ENTRE VOS ÉTUDES ET VOTRE TRAVAIL ACTUEL, POUVEZ-VOUS NOUS EXPLIQUER CELA ?

Avant d'être Manager Qualité-Hygiène-Sécurité-Environnement (QHSE), j'ai été assistante du directeur Qualité du Groupe pendant six ans, puis Administrateur des systèmes de gestion Qualité pendant six ans.

Toutes les formations qualité et HSE ont été réalisées dans le cadre de la formation professionnelle continue.



POUVEZ-VOUS NOUS DÉCRIRE VOS PRINCIPALES MISSIONS ?

Je dois m'assurer que le système QHSE est conforme aux procédures Groupe, Division et aux normes ISO dans l'ensemble de notre réseau mondial.

Je dois également décliner les objectifs QHSE du Groupe et de la Division sur le réseau, en m'assurant de la mise en place de ces objectifs.

Je suis aussi en charge de la mise en place et de la consolidation des indicateurs clés de performance (ou Key Performance Indicators en anglais (KPI)) dans les domaines QHSE.

Pour finir, j'assure l'organisation des audits internes et externes, je réalise et suis les audits internes, ainsi que des formations internes sur le QHSE.



DE NOMBREUSES CONNAISSANCES ET COMPÉTENCES SONT DONC NÉCESSAIRES POUR CE POSTE ?

Oui. Il faut connaître toutes les normes ISO (9001, 14001 et OHSAS 18001).

Des formations d'auditeur interne et tierce partie, ou encore concernant le Lean Management sont très utiles.

Les compétences les plus recherchées sont les suivantes : rigueur et autonomie, esprit d'analyse et de synthèse, capacité d'écoute et d'empathie, ainsi que la facilité de communication et un bon niveau linguistique



COMMENT VOUS TENEZ-VOUS À JOUR VIS-À-VIS DES NOUVELLES RÉGLEMENTATIONS ?

Via l'organisme de certification TUV Nord, d'accréditation Cofrac et Afnor, ainsi qu'avec la Direction générale Qualité-Hygiène-Santé-Sécurité-Environnement du groupe.

Remarque : si vous souhaitez plus de renseignement sur l'organisme TUV Nord, vous pouvez vous rendre sur leur site internet www.tuev-nord.fr/fr



QU'IMPLIQUENT CES MISES À JOUR DANS LE CADRE DE VOTRE TRAVAIL ?

Cela implique forcément la mise à jour de notre documentation, ainsi que la formation de notre personnel

LE CONSEIL D'ISABELLE BAISSADE :

AVANT UN ENTRETIEN, RENSEIGNEZ-VOUS SUR L'ENTREPRISE AVEC LAQUELLE VOUS AVEZ RENDEZ-VOUS : SA POLITIQUE QUALITÉ ET HSE, SES IMPLANTATIONS DANS LE MONDE, SUR LE MÉTIER ET ESSAYEZ D'IDENTIFIER CE QUE VOUS ALLEZ APPORTER DE PLUS À L'ENTREPRISE, SI ELLE VOUS EMBAUCHE.

ATTENTION NOUVEAUTE !

LE PORTRAIT D'UN ANCIEN ÉTUDIANT DU MASTER MQSE

PORTAIT DE LEHNA OULD YOUNES

Dans cette rubrique, des anciens étudiants du master MQSE vous parlent de leur nouvelle vie après le master. Venez découvrir ce qu'ils sont devenus !

1) PEUX-TU TE PRÉSENTER?

Bonjour, je suis Lehna Ould Younes, diplômée du master MQSE en Juin 2015, que j'ai effectué en alternance au sein de l'entreprise Bosch, sur le site de Drancy. Deux années mémorables !
Pendant ma 2^{ème} année de master, j'ai fait partie de l'AQSE, en tant que vice-présidente Partenariats.

2) QUE FAIS-TU ACTUELLEMENT?

Actuellement, je suis chargée de mission HSE, toujours au sein du groupe Bosch, mais sur le site de Vendôme (41).

3) AS-TU EU DES DIFFICULTÉS À TROUVER UN EMPLOI ? EN COMBIEN DE TEMPS L'AS-TU TROUVÉ?

Après mon alternance, j'ai eu l'opportunité de rester 6 mois de plus sur le site de Drancy, en CDD. Ce qui m'a permis d'être au courant, en interne, de la création d'un poste supplémentaire sur le site de Vendôme. J'ai eu la chance de pouvoir enchaîner mes contrats, sans période transitoire.

4) QUE T'AS APPORTÉ LE MASTER MQSE?

Un métier diversifié, et j'insiste sur le mot « diversifié ». C'est ce qui le rend intéressant, pas le temps de s'ennuyer !
Avant ce master, je ne savais même pas que ce domaine existait.
Et surtout, un réseau professionnel, à travers les différentes promotions d'étudiants.

5) AS-TU DES CONSEILS À DONNER AUX FUTURS DIPLÔMÉS?

Ne révisez pas trop à l'avance, la mémoire vive fonctionne mieux pour les partiels ...
Commencez à postuler même si vous n'êtes pas encore diplômé, ce n'est pas grave !
Travaillez votre anglais, qui prend une place de plus en plus importante dans nos fonctions !
Mais surtout, gardez contact ! Partagez les infos ! N'hésitez pas à contacter d'anciens étudiants ! Nous avons la possibilité de créer une communauté MQSE importante, alors faites la vivre !

Portrait de Vannel DYLAN & de Luz SANCHEZ

Afin de vous faire part des expériences et missions des étudiants du master MQSE, nous avons rencontré pour vous, deux de nos camarades qui n'ont pas hésité à se dévoiler.



Peux-tu te présenter ?

Je m'appelle, Vannel Dylan, j'ai 24 ans et je suis étudiant en MQSE M1 en apprentissage chez ELIS Pantin.

Peux-tu présenter ton entreprise/service ?

ELIS est un groupe multi-services, leader Européen des services de location-entretien de linge plat, de vêtements de travail et d'équipements d'hygiène et de bien-être. L'entreprise propose des articles à la location, qui permettent ainsi de maîtriser ses coûts tout en garantissant un excellent contrôle qualité et en proposant une démarche environnementale active.

Je suis affecté au service maintenance, qui s'occupe aussi de la sécurité sur le site. Ce service gère les dépannages, réparations et réglages de l'ensemble du parc machine de l'entreprise. Notre service est souvent amené à participer à des études d'amélioration du processus industriel et nous devons donc prendre en compte des critères de qualité, de sécurité, d'environnement et de coûts.

Peux-tu nous présenter tes différentes missions ?

Mes missions sont pluridisciplinaires, mais je choisis de mettre en avant une mission essentielle pour tout service de maintenance : la gestion et la valorisation du stock. Mes missions sur ce sujet sont l'installation complète du stock des pièces détachées de la maintenance, l'organisation, le suivi et la valorisation de celles-ci, ainsi que l'intégration dans le logiciel de GMAO.

Peux-tu énoncer les points forts et les freins de cette alternance ?

Points forts :

- Site de production neuf
- Environnement de travail

Difficultés :

- Manque de compétences techniques

Qu'envisages - tu de faire suite à l'obtention de ton diplôme ?

Pour le moment je n'ai pas encore de plan précis quant à mon avenir après le Master. J'aimerais voyager et parfaire mes connaissances dans ce que je fais.

Peux-tu te présenter ?

Bonjour à tous ! Je m'appelle Luz Sanchez, j'ai 32 ans et je suis d'origine mexicaine. Je suis étudiante en deuxième année de master MQSE à l'Université Paris 13. J'ai intégré ce cursus en alternance au sein de la division "Services aux gouvernements et Commerce International" de Bureau Veritas, entreprise dans laquelle j'ai déjà travaillé pendant quatre ans au Mexique..

Peux-tu présenter ton entreprise/service ?

Bureau Veritas est un leader mondial dans l'évaluation de la conformité et la certification. C'est une société de services proposant des prestations touchant de nombreux domaines et couvrant l'inspection, l'audit, les tests, jusqu'à l'analyse.

La division « Services aux Gouvernements & Commerce international » (GSIT), dans laquelle je travaille, permet aux acteurs économiques publics ou privés d'assurer leurs transactions commerciales à travers des inspections, avant et après l'expédition de biens dans des domaines aussi variés que l'agroalimentaire, l'automobile, ou l'électronique, que ce soit en Afrique, en Asie, en Amérique, au Moyen-Orient et bien sûr en Europe.

Peux-tu nous présenter tes différentes missions

J'ai eu, durant cette année d'alternance, l'opportunité de travailler sur la consolidation des indicateurs QHSE, le suivi d'incidents et l'élaboration d'alertes « sécurité ». J'ai également traité le bilan des audits internes et externes selon les normes ISO 9001, ISO 14001 et OHSAS 18001, la synthèse des non conformités et du plans d'action, ainsi que la préparation des enquêtes satisfaction client. Les objectifs finaux de nos actions sont la réduction effective du nombre d'accidents l'amélioration de la satisfaction client et la fiabilisation de la communication.

Peux-tu énoncer les points forts et les freins de cette alternance ?

Points forts :

- Enseignement pluridisciplinaire
- Beaucoup d'autonomie
- Possibilité d'échanger avec des interlocuteurs dans différentes langues

Difficultés :

- Rythme d'alternance, qui n'est pas adapté pour suivre des projets en continu

Qu'envisages - tu de faire suite à l'obtention de ton diplôme ?

Je souhaiterais m'orienter vers les métiers du conseil à destination des entreprises du secteur privé et de me spécialiser dans l'accompagnement dans la mise en place de système de « management qualité » de ces structures.



La soirée SPEED MEETING

Le mois dernier, nous évoquions la soirée événement de Mars à ne surtout pas rater. Eh oui! C'était le 21 Mars dernier ! Professionnels, professeurs, étudiants et diplômés du master MQSE se sont retrouvés autour d'une table à la Cité du Cinéma à Saint-Denis.

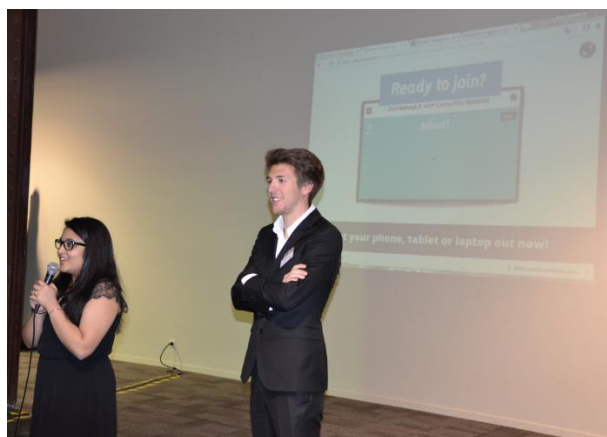
Tout comme les fameux Speed Dating, cette soirée aura eu pour objectif d'élargir le réseau entre professionnels du domaine QSE, mais aussi de permettre aux étudiants de poser des questions sur le recrutement, le déroulement des futurs embauches et la multitude de tâches qui pourront nous être confiées dans le cadre de nos missions.

Cette soirée animée s'est donc déroulée en trois parties :

➤ **1^{ère} partie : Speed Meeting (échanges entre les participants)**



➤ **2^{ème} partie : Quizz autour du thème QSE**



➤ **3^{ème} partie : Buffet libre et musique.**



Pour plus d'informations, vous pouvez contacter les membres du groupe avec l'adresse suivante : speedmeeting.mqse@gmail.com.

Quelles sont vos prétentions salariales ?

Il est difficile d'évaluer le salaire que l'on peut demander pour une première embauche. Nous allons voir ensemble quelques démarches à entreprendre pour espérer le meilleur salaire qui soit

De quoi est constitué le salaire ?

Le brut annuel

C'est généralement la façon dont le recruteur annonce une rémunération ("30 000 €" ou "30 k€"). Le brut annuel comprend le salaire de base brut mensuel, multiplié par n mois.

Exemple : $3000 \times 12 = 36\,000$ € annuel brut. Certaines rémunérations peuvent se composer d'un fixe et de commissions, calculées en général en pourcentage d'un chiffre d'affaires ou de ventes réalisées. Elles concernent essentiellement les fonctions commerciales.

Les variables collectives

La participation consiste à associer les salariés aux résultats économiques et financiers de l'entreprise et est calculée sur une partie des bénéfices réalisés. Le salarié peut demander le versement immédiat dans un délai de 15 jours suivant la notification et soumis à l'impôt. A défaut, les sommes ne sont plus imposables, et sont versées sur un plan épargne entreprise pour le salarié et sont non disponibles pendant 5 ans sauf, dans certains cas comme un mariage ou la naissance d'un troisième enfant.

Facultatif, l'intéressement est un système collectif qui permet d'associer les salariés aux résultats de l'entreprise. Les sommes peuvent être disponibles immédiatement et soumises à l'impôt, ce qui n'est pas le cas si elles sont bloquées sur un plan épargne entreprise. Autres variables collectives : les primes sur les objectifs, le 13^{ème} mois.

Les variables individuelles

A ne pas confondre avec les commissions ! Ce sont les primes accordées en fonction des résultats du salarié, selon des barèmes négociés annuellement. Les « variables » comprennent aussi les avantages en nature - voiture de fonction, téléphone portable, ordinateur, ou autres composantes à la carte.

Comment se préparer pour obtenir le meilleur salaire possible à la suite d'un entretien ?

La rémunération est un sujet à préparer en amont de l'entretien pour être capable, le jour J, d'aborder cette discussion avec tact et diplomatie.

Il faut :

Se renseigner pour savoir se situer.

« Quelles sont vos prétentions salariales ? » Pour ne pas rester muet face à cette question, mieux vaut se présenter avec une fourchette crédible en tête. 30 000€ brut, c'est le salaire annuel médian des jeunes diplômés (Bac+5) selon l'APEC. Un salaire moyen qui varie en fonction de la formation suivie. Vous pouvez aussi compléter cette données en arpentant les forums, les salons de l'emploi, en rencontrant des recruteurs afin d'évaluer de sa valeur sur le marché du travail.

Evoquer le sujet lors de l'entretien d'embauche.

Tous les recruteurs sont unanimes : la plus grosse erreur à éviter est de ne pas en parler du tout et de quitter son interlocuteur sans la moindre idée du salaire proposé.

Ne pas confondre le salaire brut et le salaire net.

• Il est important d'avoir bien en tête les fourchettes des salaires annuels et mensuels brut et leurs correspondances en net. Il est aussi nécessaire de connaître la définition de notions telles que participation, intéressement, avantages en nature (voir plus haut) pour pouvoir négocier plus rapidement.

La notion de salaire intéresse tout le monde. Afin d'optimiser ses chances d'avoir un salaire conséquent, il ne faut pas hésiter à en discuter avec son futur employeur, mais surtout se renseigner sur les prix du marché.



INGENIEUR QSE

Référence apec : 161418781W-143850-7194

Date de publication : 14/03/2016

Type de contrat : Ingenieur QSE en CDI

Société : SAMSIC SECURITE **Lieu** : Saint-Denis

Salaire : 30K€ brut/an

Expérience : 2 ans d'expérience min

Entreprise : Samsic Sécurité se développe sur le marché de la sécurité, de la surveillance, et de la prévention incendie.

Poste et missions

- Gérer la satisfaction Client
- Manager la Santé Sécurité Environnement
- Piloter, améliorer, animer
- Audits

Profil :

Bac + 4/5 minimum ou équivalent avec formation QSE reconnue.

Connaître et maîtriser les référentiels QSE : ISO 9001, MASE, OHSAS 18001, ISO 45001

Etre capable de mettre en place, animer et suivre un système de management

Compétences rédactionnelles : capacité d'analyse et de synthèse

Autonome, pédagogue, pragmatique, organisé(e) et rigoureux(se)

INGENIEUR QSE

Référence emploi environnement :

CWE-EST-V-INGQSEN/EE - 12702

Date de publication : 21/03/16

Type de contrat : Ingénieur QSE nucléaire en CDI

Société : DEKRA

Lieu : France / Lorraine

Salaire : à définir

Expérience : 2 ans min

Entreprise : Partenaire global pour un monde plus sûr, DEKRA est le leader européen du contrôle et de l'inspection dans les domaines du bâtiment, de l'industrie et de l'environnement.

Poste et missions :

Analyse de risques , Etude légionnelle
- Document unique et analyse environnementale

- Dossiers réglementaires (études de dangers, impacts)

- Etude ATEX, HAZOP, Audits QHSE

- Assistance gestion de crise

Profil :

Formation BAC +5 dans le domaine QSE
Autonomie, rigueur, bonne aptitude relationnelle

Chargé QSE

Référence estjob : 4511/EJ

Date de publication : 23/03/16

Type de contrat : Chargé QSE en CDI

Société : Groupe Exacompta Clairefontaine

Lieu : Vosges (88)

Salaire : à définir - **Expérience** : 1 an min

Entreprise : Groupe Exacompta Clairefontaine est un des leaders européens des articles de papeterie.

Poste et missions :

- L'analyse des risques, des accidents,
- Mise à jour du document unique,
- Rédaction et la mise à jour des directives, procédures,.... ,
- Formation et la sensibilisation des nouveaux arrivants,
- Mise en place d'indicateurs.

Profil :

Formation QSE et justifiant d'une expérience sur une fonction similaire en milieu industriel, vous Bonne sensibilité juridique

Connaissance des outils d'amélioration continue.

Anglais

Capacités d'analyse, force de proposition et conviction, aisance relationnelle et rédactionnelle, organisation et rigueur, goût pour le terrain et curiosité.

COORDINATEUR QUALITE SYSTEME

Référence meteojob : JO - 054654 12902120

Date de publication : 21/03/16

Type de contrat : Coordinateur Qualité Système en CDI

Société : Fed Ingénierie

Lieu : Ile de France

Salaire : à définir - **Expérience** : 1 an min

Entreprise : Fed Ingénierie, cabinet de recrutement temporaire et permanent spécialisé sur les métiers de l'Ingénierie et de la Production,).

Poste et missions :

- Préparer et assurer le suivi des audits clients
- Rédiger et préparer des instructions de travail pour les clients.
- Répondre aux demandes des clients sur des sujets en assurance qualité
- Assurer la libération et la maintenance des lots dans le logiciel SAP
- Reporter les déviations et proposer des actions correctives.

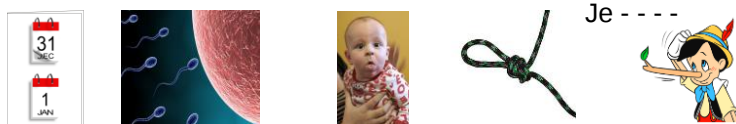
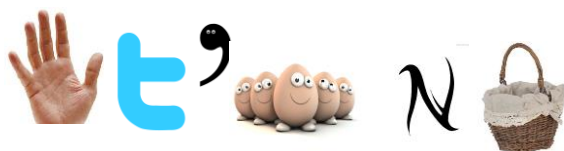
Profil :

Issu d'une formation supérieure de Bac+2 à Bac+5 spécialisée en Qualité, vous disposez d'une première expérience sur un poste similaire en qualité système développée dans l'industrie.

Autonome et rigoureux, vous êtes reconnu pour vos capacités relationnelles et vous aimez travailler en équipe.

Le petit moment de détente

REBUS



Réponse : _____

CHARADE

Mon 1er est une interjection qui exprime la sensation de froid

On a mon 2ème quand on est en colère contre tous !

Mon 3ème est le bruit du serpent

Quand on a mon 4ème, c'est qu'on a pas raison

Mon 5ème remplit le pain

Mon 6ème est le son de la lettre "N"

Mon 7ème est l'ancien nom donné aux pauvres

Et mon tout est une technique formalisée de résolution créative de problème sous la direction d'un animateur.

Réponse : _____

SUDOKU

Mot à deviner : Ensemble de techniques qui ont pour objet de définir les produits et/ou les méthodes de fabrication aptes à satisfaire des besoins spécifiés.

			S	O		E		N
	A	L		E				
	E	N			I	R		
R	N	S		I		L		
M						S		O
		O		N		A		R
		M	N		E	I	O	
				L		M	A	
N		E		A	M			

RESULTATS

D'ici quelques jours, vous retrouverez les résultats sur notre site internet:

<http://myqse.16mb.com>

APPEL A REPRENEUR

Suite aux premiers résultats de l'enquête de satisfaction (nous tenons à vous remercier de votre participation, l'ensemble des résultats seront communiqués lors du journal du mois de mai), **vous nous avez réconfortés dans l'idée de faire perdurer ce journal une troisième année.**

C'est pourquoi, dans l'espoir qu'il ne disparaisse pas à la fin de l'année, nous faisons appel aux futurs Masters 2 du master MQSE pour prendre en main ce journal.

En effet, si vous faites parti du Master MQSE et que vous êtes curieux, c'est une aventure faite pour vous . Si vous avez peur de ne pas avoir le temps de vous en occuper, oubliez tout de suite cette peur ! Avec une bonne équipe et une bonne organisation vous n'aurez aucun souci !

Promis, nous serons là pour vous aider à reprendre le projet.

Nous nous tenons à votre disposition si ce projet vous intéresse et que vous avez des questions.

Alors n'hésitez surtout pas à nous contacter à l'adresse : journal.myqse@gmail.com



Le journal créé par des étudiants du Master MQSE

On se retrouve le 10 mai 2016 !