

PERSO'NEWS

NUMERO 75 | AUTOMNE 2021



Association **Personnance**
MASTER GRH DIJON



- 3** La promo sortante
- 4** La nouvelle promo
- 11** Retour sur le gala
2021
- 14** Actu Personnance
- 18** Sur le chemin de
Métabief
- 20** Attirer et fidéliser des
talents - L'attractivité
du territoire
- 23** Un jour à La Défense
- 24** L'instant juridique
- 27** Calendrier
-

SOMMAIRE

Félicitations à la promo 2021



Félicitations à la promo 2021 !

La Covid-19 ne les aura pas empêchés de vivre une année enrichissante et de réussir remarquablement leur entrée dans la vie professionnelle.

Merci à eux pour leur investissement tout au long de l'année, malgré le contexte difficile.

Nous leur souhaitons une très bonne continuation !

See you soon !

Bienvenue à la promo 2022



Cette année, ce sont 27 nouveaux futurs RH qui se sont installés dans la salle Christian Goux (CG).

Nous espérons être l'heureuse promo post-Covid. Pour le moment, cela semble bien parti ! Si nous devons décrire notre promo en quelques mots : motivée, déterminée, énergique et débordante d'idées !



Présentation de la promo 2022 et des commissions

Café RH



Perso'news



Com' com



ÉLISA
BRUN



ALEXIA
LESCURE



CHARLÈNE
MONNET



MATHILDE
TROUSSEL

Séminaire international



CHLOÉ
DAIGREMONT



JOHANNA
GRIFFOND



MATHILDE
RIBEIRO



ANDRÉA
TOBIM

Week-end ski



PIERRE
COURTOT



CALVIN
DAVADAN DIB



JUSTINE
GIDA



MARIUS
PERRIGUEUR

La tête et les jambes



PIERRE
COURTOT



CALVIN
DAVADAN DIB



EMMA
LAMY



MARIUS
PERRIGUEUR

Annuaire



NICOLAS
LACOUTURE



LOUISON
POMMIER



MATHILDE
RIBEIRO



ANDRÉA
TOBIM

Plats régionaux et repas de Noël



MÉLISSA
ARNAUD



LAURINE
GALLISSOT



JUSTINE
GIDA



JOHANNA
GRIFFEUL



CÉLINE
PHILLIPEAU





Zoom sur la commission RSE

Cette commission toute nouvelle découle des racines même du master : GRH & RSE. Nous avons beaucoup à dire sur la RSE et surtout beaucoup à faire. C'est pourquoi nous avons eu l'idée de créer une commission spécialement dédiée à la Responsabilité Sociétale de l'Entreprise et de la transposer à l'échelle du master.

En effet, nous avons tous conscience des enjeux sociaux et environnementaux qui reposent sur nos générations et les crises passées nous poussent à agir vite. Ainsi, la promo 2022 du master GRH et RSE participera activement à des actions d'ordres social, écologique et environnemental.

PROGRAMME DES ACTIONS À VENIR

- 18 NOV** ● **Conférence** en partenariat avec **L'ANDRH** sur la RSE. Elle a permis un échange d'idées constructives et des conseils avisés en la matière grâce aux membres de l'ANDRH.
- 14 DÉC** ● Une **collecte de jouets** sera organisée en partenariat avec l'ADEF0 (Association Dijonnaise d'Entraide des Familles Ouvrières). A nous de jouer !
- AVRIL** ● Nous aimerions organiser une **course de Pâques**. Mais nous ne courrons pas après les oeufs, plutôt après les déchets : plus vous en aurez ramassé, plus vous aurez de chocolats ! (+ d'infos à venir)
- GALA PERSONNANCE 2022** ● Une **tombola** sera organisée pour le gala de fin d'année. Les bénéfices seront reversés à une association.

MAIS AUSSI



Dans **chaque numéro Personews** à venir, la commission RSE vous proposera des bonnes pratiques RSE à appliquer dans votre entreprise comme dans votre vie personnelle.

Nous espérons que cette commission sensibilisera son public et aidera, par des actions simples et efficaces, les causes qui en ont le plus besoin.

Merci à la commission RSE pour cet article (Héloïse, Céline, Océane, Laurine, Mélissa)



QUE S'EST-IL PASSÉ DEPUIS LA RENTRÉE ?



Le gala Personnance 2021

Le 11 septembre 2021 s'est tenu le traditionnel gala Personnance au caveau de Savigny-lès-Beaune.

Petits fours, champagne, musique et bonne humeur étaient au rendez-vous et ont permis à tous de passer une soirée mémorable.

Revivez la soirée en images !

Lors de cette soirée, nous avons rencontré notre **marraine** :

Sandrine VANNET, Directrice Générale
Société SEB - DRH des sociétés SEB &
Groupe SEB Moulinex

et notre **parrain** :

Thierry HUCK, Responsable
mission insertion des jeunes du Groupe
ENGIE

(Promo 1984 du Master GRH)



Avant que la soirée ne débute, nous avons pu les écouter et les questionner au sujet de leur parcours et de leur vision de la fonction RH.

Nous tenons à les remercier pour leur présence et la richesse de leurs échanges.

La promo 2022 est très honorée d'avoir Sandrine et Thierry à ses côtés.



Vous avez été très nombreux à répondre présent !



Un grand merci ...

À la commission Gala 2021
(Morgane, Wahid, Chiara et Noé)
pour l'organisation de cette belle
soirée



*Thank
you*



À Lise (M1 GRH), pour toutes les
photos

... A tous pour votre présence !

Prochain gala

17 juin 2022

Une nouvelle présidente pour Personnance

Le 29 septembre, Personnance a élu, à l'unanimité, une nouvelle présidente : Amélie FOURY (promo 2021). Pour cette occasion, nous lui avons posé quelques questions.

Peux-tu te présenter, ainsi que ton parcours et ton poste actuel ?

Mon parcours

Je m'appelle Amélie FOURY et j'ai 27 ans. J'ai commencé mes études supérieures à Clermont-Ferrand. Après un BTS, j'ai réalisé une licence management à l'IAE de Clermont-Ferrand. Ensuite, je me suis dirigée à Dijon pour la poursuite de mes études, au sein de l'IAE de Dijon pour mon master 1 Administration des entreprises et à l'institut Diderot pour mon master 2 Conseiller, Consultant et Responsable de Formation. Depuis ma licence, j'ai toujours effectué mes années d'études en alternance. J'ai intégré APRR en licence et master 1, puis Orange au sein du service recrutement pour mon master 2.

A la fin de mes études, en 2017, j'ai eu l'opportunité de rejoindre le cabinet de recrutement Kelly Services, comme chargée de recrutement dans le domaine de l'industrie qualifiée sur le secteur de Dijon. Même si l'intérim fût très formateur, j'ai souhaité retourner vers l'entreprise. J'ai donc décidé, en 2020, de reprendre mes études et de postuler en master 2 GRH à l'IAE de Dijon. J'ai effectué cette année de master comme assistante RH au sein de l'entreprise Primark à Dijon. En parallèle, je suis administratrice depuis 6 ans dans une mutuelle sur Clermont-Ferrand, où je m'occupe de leur contrôle interne.



Mon poste actuel

J'ai eu l'opportunité de trouver un poste en CDI au sein de METRO comme Chargée de développement RH multi-sites. METRO est un grossiste alimentaire pour les professionnels de la restauration.

J'ai un périmètre de 3 entrepôts, Dijon, Chalon-sur-Saône et Besançon, qui représentent environ 150 collaborateurs. Mes principales missions sont le développement des compétences (formation, accompagnement sur les projets régionaux et nationaux, mise en place et suivi des projets individuels), le recrutement de nouveaux collaborateurs, la gestion administrative RH, et la collaboration au déploiement de projets RH Région/Groupe (Diversité, Santé au travail, alternance...).

Quelles ont été tes motivations pour te présenter à la présidence de Personnance ?

Ma première motivation est de conserver le lien qui existe avec les anciens étudiants. Personnance est un réseau de professionnels RH avec des compétences précieuses et qui est soutien pour notre travail au quotidien.

Ensuite, il est important pour moi de perpétuer les valeurs de l'association qui sont : Partage, Dynamisme, Ethique, Compétences, Solidarité et Convivialité. Des valeurs qui sont au coeur de notre métier et qu'il est important de transmettre par l'ensemble de nos échanges et notre implication via les activités (café RH, Perso'news, l'annuaire, etc...).

Enfin, ma dernière motivation vient du soutien des membres de Personnance. Ils ont cru en moi et à la vision que j'avais pour l'association. Les doutes qui étaient les miens ont été rapidement dissipés par leur confiance et leur bienveillance. Cela m'a encouragé à me présenter pour la présidence de Personnance.

Pour toi, qu'est ce que l'association Personnance ?

L'association représente pour moi la continuité du master. Personnance permet de conserver ce lien si précieux entre les étudiants qui deviennent pour certains des intervenants du master, des référents pour les commissions, etc. C'est un lien fort entre les promotions à travers toutes les générations.

C'est également un réseau professionnel national voire international, non négligeable pour chacun d'entre nous. Je suis bien placée pour en parler, j'ai trouvé mon poste actuel par le biais d'une publication d'une offre d'emploi d'un ancien étudiant du Master.

C'est aussi un réseau de compétences RH important avec des professionnels qui ont les mêmes questions et les mêmes problématiques en entreprise. Celui-ci peut servir de support et/ou soutien dans notre quotidien où nous devons être agiles et adaptables.

Quels sont tes projets pour Personnance ?

J'ai plusieurs projets pour Personnance :

Le premier est d'apporter une visibilité de l'association au niveau local, mais aussi national surtout après un épisode de Covid. J'ai pensé à mettre en place des référents sur les régions pour animer des moments avec des anciens du master. Ce qui permettrait également aux nouvelles promotions d'être encore plus en lien avec le réseau.

En parallèle, je souhaite développer notre communication auprès de différents réseaux (LinkedIn, ANDRH...). Ce développement passera également par la mise en valeur de notre site Personnance et son nouvel espace cotisant.

Enfin, j'ai le projet de valoriser les compétences qui sont la force du master par le biais d'un logiciel de compétences, qui permettrait de prendre contact avec des membres de Personnance lorsqu'une problématique spécifique se présente ou mettre en place des formations e-learning et/ou présentielle sur des thématiques en lien avec l'actualité.

Quels sont tes meilleurs souvenirs du M2 ?

Le premier souvenir qui me vient en tête c'est le premier jour de cours. Je me revois assise en salle Christian GOUX avec ce sentiment de fierté d'avoir été admise au sein du master, de commencer une nouvelle expérience personnelle et professionnelle tout en étant entourée de personnalités différentes mais avec un but commun.

Les moments que nous avons pu partager avec la promotion sont d'excellents souvenirs. Malgré le Covid, nous avons fait en sorte d'en profiter et de créer des liens. Notre visite au sein de Transdev, la sortie œnologique, le Vercors, les différentes animations des commissions et tous les moments partagés lorsque nous étions en présentiel nous ont permis de mieux nous connaître et de lier des amitiés indéfectibles.

Que retiens-tu de ton année de M2 ?

Cette année de M2 m'a permis de consolider mon projet professionnel et développer mes compétences en ressources humaines. J'ai eu la chance d'intégrer une entreprise en alternance qui m'a fait confiance et qui m'a laissé mener des projets.

C'est une année qui est extrêmement enrichissante d'un point de vue humain. J'ai rencontré des intervenants intéressants, passionnés par leur métier qui ont toujours pris le temps de partager leur vision. Ces échanges sont d'une valeur inestimable et je me rends compte de la chance que j'ai eu pendant un an.

Enfin, comment ne pas citer notre directeur de Master, Samuel. Il a fait en sorte que cette année se passe au mieux et nous a permis de faire un bon nombre d'activités. De plus, il nous a permis de quitter le master 2 avec les ressources nécessaires pour devenir des professionnels RH (interventions, échanges, sorties, offres d'emplois publiées sur Personnance...).

As-tu un mot à faire passer à la promo 2022 ?

Le tout premier message qui me vient c'est : profitez au maximum de cette année qui passe vite !

Ensuite, échangez avec les professionnels et le réseau. On a la chance d'avoir des intervenants de qualité et un réseau important d'anciens étudiants, ce qui n'est pas le cas dans chaque master et c'est ce qui le rend si particulier. Ces différents échanges vous permettront d'avoir des visions différentes, mais également des éventuelles opportunités professionnelles.

Enfin, un dernier mot, restez vous-même. Aujourd'hui, la fonction RH demande de l'adaptabilité, de faire certains choix, mais il faut garder ses valeurs et ses convictions. Il est important que vous trouviez un métier qui vous anime et où vous êtes en phase avec vos valeurs. Il n'y a pas un type de RH, mais des personnalités et c'est ce qui fera votre force et votre valeur ajoutée en entreprise.

Merci beaucoup Amélie pour cette interview !

Deux jours sur le chemin de Métabief

Le 30 septembre et 1er octobre derniers, la promo 2022 a parcouru les routes du Jura avec pour destination : la station de Métabief.

Au programme du séjour : visites d'entreprises, rencontres avec plusieurs professionnels RH, bonne humeur, grand air et plats montagnards en tout genre.

Jeudi matin, le périple a débuté par la visite de Ikea à Dijon, où nous avons été accueilli par Imane LIGHOUDI (Promo 2017), Généraliste RH, et Brunilde PRELAT, Responsable RH. Merci à elles pour leur accueil !

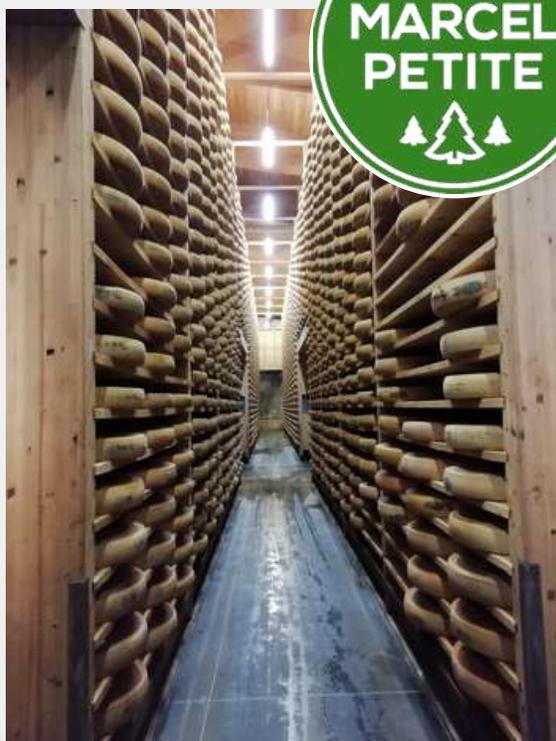


Après une visite globale du magasin et des open-space des collaborateurs, nous avons pu échanger sur la gestion des RH chez Ikea, largement influencée par la culture suédoise.



Nous avons poursuivi notre route jusqu'à S.I.S, fabricant de maroquinerie, à Avoudrey. La promo 2022 a découvert l'univers du cuir et le savoir-faire unique que requiert la maroquinerie. Effectivement, nous avons même pu nous exercer sur certains postes... Pas facile !

Merci à Sophie MONNET (Promo 2010), DRH et Ludwig SAUVONNET (Promo 2017), RRH, pour leur accueil !



MANUFACTURE de MAROQUINERIE
Franche-Comté

La journée du 30 septembre s'est terminée par la visite guidée de l'une des caves d'affinage de comté de Marcel Petite, au Fort Saint-Antoine. Échanges et dégustation de comté ont clôturé cette belle journée.

Merci à Brigitte CORTOT, RRH Marcel Petite pour son accueil, ainsi qu'à Anne LEDUCQ (promo 2022) pour avoir organisé cette visite.

Le lendemain, nous avons rencontré Delphine GRESARD (Promo 2009), pour sa traditionnelle intervention en qualité de RRH de la station de Métabief.

**Merci à tous ceux que nous avons rencontré
pour la qualité de leurs échanges !**

Lors de ce séjour, au fil des rencontres et des échanges, un sujet est essentiellement ressorti : la complexité du recrutement. Un phénomène qui fait l'actualité, notamment depuis la reprise post-Covid.

À ce sujet, nous vous proposons de retrouver ci-après les interviews de Delphine GRESARD, RRH de la station de Métabief et Brigitte CORTOT, Marcel Petite.



Attirer et fidéliser des talents L'attractivité du territoire

Quelle est actuellement votre stratégie de recrutement ?

Delphine GRESARD, RRH Station de Métabief : Comme beaucoup d'entreprises à l'heure actuelle et comme beaucoup de confrères des domaines skiables en France, nous devons changer notre stratégie de recrutement pour faire face aux difficultés rencontrées.

A Métabief la situation n'est pas dramatique, c'est dur de recruter, notamment cette année mais je suis confiante, nous atteindrons notre quota. En effet, nous avons réussi à conserver notre socle d'anciens saisonniers : deux tiers de notre effectif de 100 saisonniers à recruter sont des anciens qui reviennent chaque année.

Pour faire face aux difficultés rencontrées cette année, nous avons décidé de changer de stratégie : initialement nous travaillions seulement avec Pôle Emploi. Nous avons élargi nos canaux de communication aux outils qui ont une répercussion moins "traditionnelle" comme LinkedIn ou bien Indeed pour essayer de toucher d'autres profils. Nous faisons toujours de l'information collective à Pôle Emploi et nous tenons un stand chez eux. Nous avons innové cette année en créant des flyers que nous allons déposer à Pôle Emploi, mais également dans les commerces locaux pour essayer de capter des personnes qui ne seraient pas forcément en recherche d'emploi. Nous comptons aussi beaucoup sur le bouche-à-oreille, notamment grâce à nos anciens saisonniers.

Brigitte CORTOT, RRH Marcel Petite : La stratégie de recrutement au sein de notre entreprise évolue.

Notre entreprise développe une culture où les contributions de tous sont appréciées et encouragées, autour de ce produit de qualité, et dans le respect d'un environnement durable.

De plus, nous étudions de plus en plus les possibilités d'aménagement des temps de travail permettant un équilibre vie professionnelle – vie personnelle.

Nos critères de recrutement sont surtout les « soft skills », et la motivation, l'envie. Nous apportons les compétences métiers.

Plusieurs canaux de recrutement sont utilisés :

- Montée en compétence de nos salariés, évolution sur d'autres métiers autour du Comté,
- Mandatement des agences d'intérim pour de nouveaux entrants,
- Publication d'offres sur les réseaux sociaux,
- Recours à un cabinet de recrutement,
- Proposition de candidats par nos salariés en poste,
- Participation au Salon de l'emploi,
- Intervention dans certains établissements de formation, ou établissements scolaires.

"Nous avons la chance d'avoir comme bureau : la montagne"

Pensez-vous que la situation géographique de votre entreprise est un frein au recrutement ?

Delphine GRESARD, RRH Station de Métabief : Il est vrai qu'en temps normal notre environnement ne rend pas le recrutement très simple car Métabief est une région frontalière de la Suisse. Typiquement, nous savons que sur certains métiers il est très dur de rivaliser avec les salaires suisses. Notamment sur des postes tels que l'entretien (maintenance, ménage). Tous les ans, il est très compliqué d'attirer des candidats car ce sont des métiers où les salaires et les métiers en eux-mêmes ne sont pas attractifs.

Peut-être que les difficultés rencontrées cette année sont moins fortes dans d'autres secteurs géographiques mais sur les métiers de la maintenance et de la bouche, nous sommes sur des métiers qui sont en tension depuis quelques décennies déjà, ce n'est pas un problème dû uniquement à la position géographique.

"C'est à nous entreprise d'être attractif, de proposer des postes et conditions de travail intéressantes ; c'est à nous, entreprise de se remettre en question "

Brigitte CORTOT, RRH Marcel Petite : Nous sommes situés dans une superbe région : la Franche-Comté. Avec de superbes paysages, mais aussi une certaine rigueur climatique. Ce qui peut freiner certaines installations sans la région.

En ce qui concerne le site du Fort St Antoine, nous offrons la possibilité à l'ensemble des salariés venant de Pontarlier et sa proximité de prendre une « navette ». Cela permet d'éviter que chacun utilise son véhicule. Nous prenons en compte également l'éloignement de ce site en offrant les repas du midi sur place à l'ensemble de nos salariés sur site.

Quelles actions mettez-vous en place pour attirer et fidéliser les talents ?

Delphine GRESARD, RRH Station de Métabief : Nous disposons de plusieurs outils de fidélisation. Le premier étant notre convention collective qui nous permet de faire une reconduction automatique des contrats de travail d'une année sur l'autre, ce qui est sécurisant pour le salarié et pour nous. Une autre sécurité pour les salariés étant le report possible de la date du contrat, c'est-à-dire que même si les conditions climatiques ne sont pas réunies, le 7 janvier les contrats de travail débutent quoi qu'il arrive.

Deuxièmement, nous cherchons à faire monter en compétences nos salariés. Pour cela, nous leur offrons la possibilité de passer des certificats de qualification professionnelle (CQP) reconnus par la branche. Cela vaut aussi pour le management, puisque le management intermédiaire est lui-même issu des saisonniers.

Nous savons aussi que nos saisonniers viennent pour le cadre de vie et le climat social, l'ambiance sympa de la montagne. Nous organisons donc chaque année des journées d'accueil et de formation avant la saison pour créer une certaine cohésion entre eux.

Enfin, pour la saison d'été nous recrutons parmi nos saisonniers d'hiver qui sont disponibles, ce qui leur permet d'avoir une grande partie de l'année couverte par un emploi.

Notre seul regret est de ne pas pouvoir proposer de logement à nos saisonniers, ce qui pourrait débloquer certains recrutements.

Brigitte CORTOT, RRH Marcel Petite : Nous accueillons, accompagnons, formons nos salariés autour des différents métiers de la cave : caviste, opérateurs de mise en rayons, opérateurs robots, sélectionneurs... afin de leur permettre d'exprimer au mieux leur motivation et leurs compétences. De façon plus générale, nous appliquons une politique sociale et salariale intéressante. L'élément déterminant dans le choix d'intégrer notre entreprise est principalement l'attrait pour l'entreprise et le produit. Mais aussi :

- La stabilité offerte par l'entreprise : notre activité ne sera pas délocalisée.
- La possibilité de s'investir et d'évoluer dans un métier qui a du sens.

Comment expliquez-vous les complexités de recrutement actuelles ?

Delphine GRESARD, RRH Station de Métabief : Notre principale difficulté est d'attirer les nouveaux saisonniers car les anciens reviennent chaque année dans les mêmes proportions. Cette année nous avons eu beaucoup moins de CV que les années précédentes. Nous sommes passés d'une pile de candidatures dans un classeur à seulement quelques CV. Nous avons l'impression qu'il n'y a plus personne sur le marché du travail. En 8 ans de travail ici, c'est la première fois que l'on a si peu de candidatures.

Toutes les années nous avons du mal à recruter sur certains postes qui sont en tension comme la maintenance mais cette année le recrutement est difficile dans tous les secteurs et dans tous les métiers. Nous ne pouvons pas dire que nous ne trouvons pas la bonne personne mais nous mettons plus de temps pour la trouver que d'habitude, car à l'heure actuelle, avec la relance, nous avons plus d'offres d'emplois que de demandes.

Je pense qu'avec la sortie de crise, l'activité a redémarré très vite, et ce, dans beaucoup de secteurs différents, donc les personnes employables sont très vite aspirées par les grosses entreprises. De plus, les entreprises ont besoin de plus de main d'œuvre pour faire face à cette reprise et le marché se trouve donc un peu plus saturé que d'habitude. Pour moi c'est conjoncturel et c'est l'effet reprise.

Brigitte CORTOT, RRH Marcel Petite : Nos recrutements sont en effet complexes, plus particulièrement les métiers en lien direct avec le produit, et ce pour différentes raisons :

- Ce sont des métiers qui sont vraiment spécifiques à l'entreprise. Il faut donc être le plus explicite possible dans nos présentations de poste, donner envie, convaincre.
- Ce sont des métiers en cave demandant une adaptation à l'environnement de travail, des métiers qui demandent à la fois de la curiosité, de l'intérêt au produit, et de la manutention.

Mais aussi pour d'autres raisons valables pour l'ensemble des postes en recrutement :

- La proximité de nos sites de la frontière avec la Suisse qui offre un grand nombre d'emplois à des conditions salariales avantageuses,
- Une évolution des attentes face au « travail », sans engagement, avec des changements radicaux d'orientation ; ce qui aboutit à une certaine instabilité dans les derniers recrutements.

La plus grande complexité actuelle est le manque de candidats. Notre région a un taux de chômage proche des 4 %.

Un grand merci à Delphine GRESARD et Brigitte Cortot pour le temps accordé !



Un jour à La Défense



Le 4 octobre dernier, toute la promo du Master a eu la chance de partir à la rencontre de son parrain, Thierry HUCK, à Paris.



Nous avons été convié au sein de la tour Engie à la Défense, pour aborder les thèmes de la RSE, de la formation et du handicap.

Une matinée riche en échanges que nous avons pu également partager avec Phillipe PERRET (Promo 1992), Talent & HR Development Director chez EQUANS, Arnaud MOTTARD (Promo 1998), Directeur de la formation France chez SUEZ et Laurent DORDAIN, Responsable Mission Handicap & Délégué Général FAPE ENGIE.

La journée s'est poursuivie avec une visite guidée de La Défense et de ses différentes tours.



Un grand merci à Thierry HUCK et Samuel pour l'organisation de cette journée.



L'INSTANT JURIDIQUE



LA LOI SANTÉ AU TRAVAIL

Votée le 2 août 2021, la Loi Santé au Travail entrera en vigueur le 31 mars 2022. Elle vise à renforcer la prévention, l'accompagnement des entreprises et l'insertion professionnelle des publics vulnérables.

7 POINTS À RETENIR

1. Les services de santé au travail sont modifiés

Les Services de Santé au travail (SST) deviennent les **Services de Prévention et de Santé au Travail (SPST)**. Leurs missions sont élargies et ils pourront dorénavant :

- Contribuer à la réalisation d'objectifs de santé publique pour préserver, au cours de la vie professionnelle, un état de santé du travailleur compatible avec son maintien dans l'emploi.
- Accompagner les entreprises, de manière pluridisciplinaire, pour évaluer et prévenir les risques professionnels.
- Conseiller les employeurs, travailleurs et leurs représentants, afin d'améliorer la qualité de vie et les conditions de travail.
- Accompagner l'employeur, les travailleurs et leurs représentants, pour analyser l'impact que peuvent avoir des changements d'organisation importants dans l'entreprise, sur les conditions de santé et de sécurité des travailleurs.
- Participer à des actions pour promouvoir la santé sur le lieu de travail : campagnes de vaccination et de dépistage, actions de sensibilisation aux bénéfices de la pratique sportive, actions d'information et de sensibilisation aux situations de handicap au travail, ...

Pour s'assurer de leur **conformité**, les SPST seront soumis à :

- une procédure de certification
- une procédure d'agrément par l'autorité administrative, pour une durée de 5 ans.

En cas de manquement, l'autorité administrative pourra réduire la durée de l'agrément ou même le supprimer.

2. Le DUERP se modernise

Le Document Unique d'Evaluation des Risques (DUER) doit être conservé au moins 40 ans par l'employeur avec cette réforme. Un **portail numérique** est mis en place. Ainsi, le DUER et chacune de ses mises à jour font l'objet d'un dépôt dématérialisé sur ce portail.

3. Une nouvelle définition du harcèlement sexuel

La réforme de la santé au travail complète la **définition du harcèlement sexuel** prévue par l'article L1153-1 du code du travail. Il est donc nécessaire d'actualiser les règlements intérieurs des entreprises avec cette nouvelle définition.

4. La mise en place d'un passeport de prévention pour les travailleurs

Les formations en matière de santé et sécurité au travail peuvent donner lieu à un **passeport de prévention**.

Il permettra d'insérer les attestations, certificats et diplômes obtenus par le travailleur dans le cadre de ses formations. S'il s'agit d'une formation dispensée à l'initiative de **l'employeur**, ce dernier renseignera les documents dans le passeport. S'il s'agit d'une formation suivie par le **salarié**, de sa propre initiative, lui-même pourra renseigner les documents.

L'employeur, sur accord du salarié, pourra accéder à son passeport prévention. Il permettra à l'employeur de s'assurer du suivi des obligations de formation à la santé et sécurité pour ses salariés.

Le passeport de prévention entrera en vigueur au plus tard le **1er octobre 2022**.

5. Le développement des visites médicales à distance

Le médecin du travail (ou son homologue) pourra recourir à la **télé médecine**.

L'accord du patient doit être recueilli avant cette téléconsultation et les échanges médicaux doivent être confidentiels.

6. L'instauration d'une visite médicale de mi-carrière pour certains salariés

Certains salariés affectés à un **poste à risques** bénéficient d'un suivi individuel renforcé : ils doivent participer à plusieurs visites médicales d'aptitude tout au long de leur carrière.

La réforme de la santé au travail prévoit, en plus des autres visites, un examen de **mi-carrière** pour ces salariés. A savoir que l'âge de mi-carrière est 45 ans.

Cette visite médicale est organisée :

- Après écoulement d'un délai prévu par accord de branche
- A défaut d'accord de branche, elle est organisée pendant l'année civile durant laquelle le travailleur fête ses 45 ans OU 2 ans avant, si le travailleur a déjà une visite médicale d'aptitude périodique prévue avec le médecin du travail, et que ces 2 examens peuvent être réalisés conjointement.

L'examen de mi-carrière a pour objectif de :

- Faire un état des lieux concernant l'adéquation du poste à l'état de santé du travailleur.
- Evaluer les risques de désinsertion professionnelle du travailleur.
- Sensibiliser le travailleur aux enjeux du vieillissement au travail et à la prévention des risques professionnels

7. La mise en place d'actions de prévention dans les entreprises de travail temporaire

A titre d'expérimentation, les Services de Prévention et de Santé au Travail vont pouvoir organiser des **actions de prévention collective**, pour les salariés des entreprises de travail temporaire, dans le but de prévenir les risques professionnels auxquels ils sont exposés.

Cette expérimentation durera 3 ans à compter du 31 mars 2022.

Merci à Elisa, Justine Gr, Emma et Mathilde T. pour cet article

CALENDRIER



Retrouvez-nous sur les réseaux !



mastergrhiaedijon



Master GRH - IAE DIJON et Personnance



Master 2 GRH & RSE IAE Dijon

Sondage de satisfaction Perso'News et Personnance

Répondre [ICI](#)

L'équipe Personews vous remercie d'avoir lu ce premier numéro !

RDV au mois de février pour le prochain numéro :)