



## POUR FAIRE PARAÎTRE VOS OFFRES D'EMPLOI

- Site : [www.emploi.nc](http://www.emploi.nc)
- Par e-mail : [annonces.emploi@melchior.nc](mailto:annonces.emploi@melchior.nc)
- Par téléphone 41 38 22
- Par courrier : BP 65 – 98848 Nouméa Cedex  
Immeuble Les Nouvelles – Le GRATUIT
- 195, rue Georges-Lègues Nouméa

LEMPLOI du samedi 30 octobre 2021

L'emploi est un supplément des Nouvelles Calédoniennes  
édité par la SAS MELCHIOR rue de Sébastopol BP 65 – 98848 Nouméa  
Tél. : 27 25 84

Directeur de la publication et Directeur Général : Yves DELAUW

Cette semaine

**25**  
postes proposés

Sur [www.emploi.nc](http://www.emploi.nc)

**250**  
postes proposés

[www.emploi.nc](http://www.emploi.nc)

## EMPLOYEURS, COMMENT FAVORISER LE « BIEN ÊTRE DURABLE » AU TRAVAIL

**Vous avez évalué les risques professionnels dans votre entreprise, bravo ! Qu'en est-il en revanche de la prévention des Risques Psychosociaux (RPS) et de la qualité de vie au travail de vos collaborateurs ? Voici quelques conseils sur ce sujet**



### De quoi parle-t-on ?

Les risques psychosociaux (ou RPS) sont souvent réduits au terme de « stress », hors le stress n'en est en fait qu'une manifestation. Ces « RPS » recouvrent en réalité des risques professionnels d'origines et de natures variées, qui mettent en jeu l'intégrité physique et la santé mentale des salariés et ont, par conséquent, un impact sur le bon fonctionnement des entreprises. On les appelle « psychosociaux » car ils sont à l'interface de l'individu ( le « psycho ») et de sa situation de travail. Sous l'entité RPS, on entend stress mais aussi violences internes (harcèlement) et violences externes (exercées par des personnes extérieures à l'entreprise à l'encontre

des salariés).

Le caractère plurifactoriel des RPS, admet l'existence de facteurs individuels mais aussi organisationnels. Il convient en outre de souligner le caractère subjectif de ce risque qui, relevant de la perception propre à chaque individu, est donc plus difficile à prédire.

### Comment imaginer une démarche de prévention ?

En premier lieu, prenons exemple sur les entreprises axées vers l'organisation durable. Elles se concentrent généralement autour de 5 axes essentiels :



2187574\_25/10/21/EG

« Le frais comme stratégie, l'innovation comme moteur »  
SIFRAIS, entreprise Calédonienne de produits alimentaires frais reconnue pour son engagement « qualité », lauréate 2014 des trophées de l'entreprise « innovation et dynamisme économique », leader du « bien consommé Calédonien » sans conservateur ni colorants chimiques recherche :

### UN RESPONSABLE QHSE

Rattaché au Directeur du Site, vous avez pour missions :

- Garantir la conformité des produits avec les exigences réglementaires et normatives en matière de sécurité et de sûreté des denrées alimentaires
- Maintenir et assurer l'amélioration continue et l'efficacité du système de management de la qualité
- Préconiser, mettre en place et suivre les procédures qualité, hygiène, sécurité environnement.
- Gérer les réclamations clients et les non conformités internes et mettre en place les actions correctives
- Gérer les projets qualité/sécurité et contribuer aux actions d'amélioration
- Tenir et mettre à jour l'EVRP
- Assurer et développer la sécurité des biens et personnes.
- Animer les réunions QHSE hebdomadaires
- Assurer la sensibilisation et la formation du personnel.
- Assurer la veille réglementaire et technologique
- Assurer le suivi des recettes en collaboration avec le service production.

Une expérience de 3 ans dans le domaine de l'agro-alimentaire est idéalement souhaitée.

Merci de transmettre vos candidatures  
(lettre de motivation + CV)  
en mentionnant la référence à [sifrais@sifrais.nc](mailto:sifrais@sifrais.nc)

>>

**Axes d'organisation tendant au développement durable**

Au-delà des objectifs évidemment primordiaux que sont la rentabilité et le chiffre d'affaires l'objectif est de s'organiser selon le schéma ci-contre afin de :

- Placer l'humain au centre des démarches
- Favoriser la qualité de vie au travail
- Placer l'entreprise dans sa responsabilité sociale
- Garantir la pérennité de l'entreprise

**Quels sont les facteurs à l'origine des RPS ?**

Ces causes peuvent être regroupées en 4 grandes familles :

**Les exigences du travail et son organisation :** Autonomie dans le travail, degré d'exigence au travail en matière de qualité et de délais, vigilance et concentration requises, injonctions contradictoires...

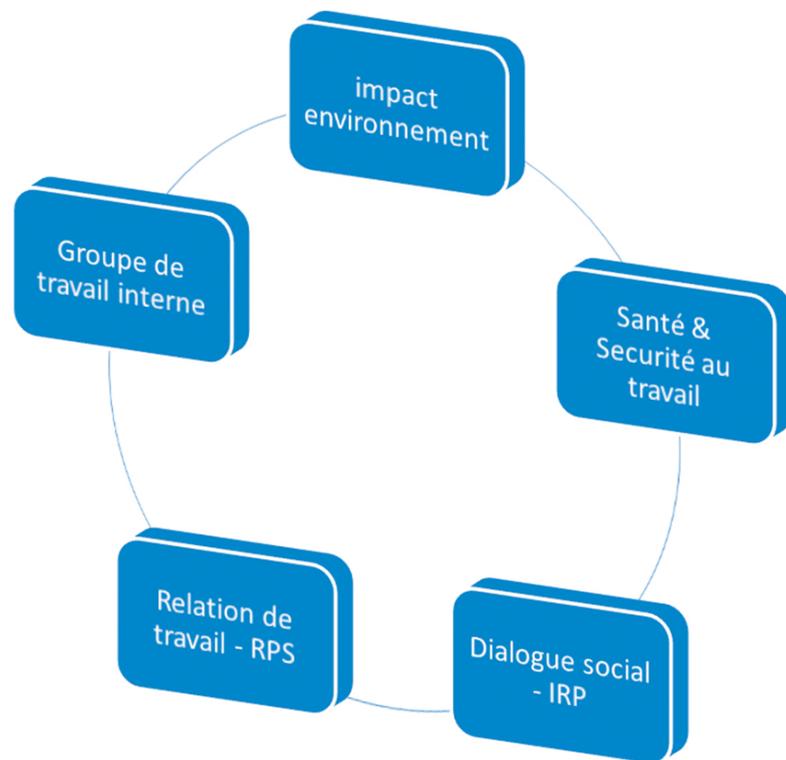
**Le management et les relations de travail :** Nature et qualité des relations avec les collègues, les supérieurs, reconnaissance, rémunération...

**La prise en compte des valeurs et attentes des salariés :** Développement des compétences, équilibre entre vie professionnelle et vie privée, conflits d'éthique ;

**Les changements du travail :** conception des changements de tous ordres, nouvelles technologies, insécurité de l'emploi, restructurations ...

**Quelles actions mettre en œuvre afin de lutter contre ces phénomènes ?**

Comme indiqué dans le schéma ci-dessous la priorité se doit d'être la mise en place d'un dialogue constant, constructif et bienveillant. Et ceci, principalement entre le salarié, le manager et les services RH-QHSE. Il s'agit encore d'avantage d'expliquer, de détailler et d'accompagner surtout lors des phases de changement. Il faut absolument noter que dans le mot « dialogue », il y a l'idée d'un échange. Cela implique donc la possibilité pour chacun d'exposer son avis.



**Que dit la loi en Calédonie ?**

Loi du pays n° 2011-5 du 17 octobre 2011 relative aux relations de travail et à l'interdiction du harcèlement moral et sexuel au travail.

Article Lp. 113-1 : Tout salarié a droit à des relations de travail empreintes de respect et exemptes de toute forme de violence. Toute personne a le devoir de contribuer, par son comportement, au respect de ce droit.

Article Lp. 113-2 : L'employeur prend toutes les mesures nécessaires pour assurer aux travailleurs qu'il emploie des relations de travail empreintes de respect et exemptes de toute forme de violence.

Les modes de management d'antan semblent de plus en plus inadaptés et rigides et de nombreux dirigeants et consultants s'interrogent sur de nouveaux modèles à explorer. Des modèles capables de développer conjointement performance (pour l'entreprise) et épanouissement (pour les collaborateurs). L'épanouissement des collaborateurs au sein d'une équipe contribue à la réussite de celle-ci. Il s'agit bien là, d'une relation gagnant/gagnant

**Eve Renault consultante RPS** - QVT tel 87 92 48 (cabinet reconnu DTE)

*Vous recrutez ?*

Profitez des **packs emploi** :

**Pack F1 :**  
 2 parutions LNC  
 1 payante + 1 offerte  
 + 1 parution à tarif réduit dans le supplément L'Emploi  
 + 8 semaines de web L'EMPLOI.nc  
 + citation du poste sur

**Pack F2 :**  
 3 parutions LNC  
 + 1 parution à tarif réduit dans le supplément L'Emploi  
 + 8 semaines de web L'EMPLOI.nc  
 + citation du poste sur



Contactez Nadia au 41 38 22 ou par mail : [annonces.emploi@melchior.nc](mailto:annonces.emploi@melchior.nc)