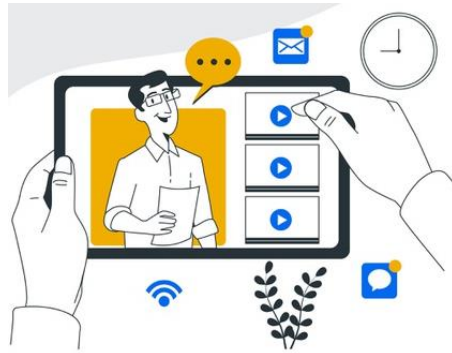


GRUPE DE TRAVAIL « E-LEARNING »

MODULES DE FORMATION SECURITE / HYGIENE



Compte-rendu de la réunion du 8 janvier 2021

Sont présents :



Mme RICHARD (NEUHAUSER), M. OUKHOUIA (NEUHAUSER)
Mme MATTEI (FEB), Mme LEVESQUE (CRITT) et M. BIZAIS
(OCAPIAT)

Mme MATTEI ouvre la séance à 9h30 et propose de passer à l'ordre du jour défini conjointement avec M. BIZAIS (OCAPIAT).

Elle tient à remercier chaleureusement les participants de leurs présences de l'intérêt porté à ces projets.

Un tour de table est réalisé afin que chaque participant se présente.

Ordre du jour :

- 1-Contexte OCAPIAT et opportunité de travaux sur le volet FOAD (lien « Camp Num »)
- 2-Bilan module « sécurité » et réflexion sur son adaptation
- 3-Expression des besoins sur le module « hygiène »
- 4- Plan de marche pour l'adaptation du module 1 (sécurité) et la création du module 2 (hygiène), définition d'une trame de cahier des charges
- 5-Questions diverses

1- Contexte OCAPIAT et lien plateforme « Camp Num » :

Plusieurs interrogations sont soulevées sur lesquelles il conviendra rapidement de se positionner :

- Dans quel endroit place-t-on le travail qui a été fait (plateforme « Camp Num » ?) ou sous forme d'organisme de formation pour suivre les parcours de manière individualisée (édition des attestations etc.) ?
- Est-ce que l'on prévoit d'ouvrir à, par exemple, d'autres Fédérations ? Travailler avec d'autres acteurs du secteur de l'agroalimentaire avec une plateforme pérenne ?
- QUID du coût et de la compatibilité avec de nouveaux formats de formation ?

De plus, Mme Richard rappelle qu'actuellement le module sécurité repose sur **deux « principes »** qu'il convient de conserver :

- L'acquisition d'un taux de réponse positive de 80% pour avoir une attestation (les 20% non acquis restent à retravailler par l'entreprise)
- Il est possible de refaire passer le test au salarié pour mesurer les progrès accomplis (possibilité d'augmenter son score)

Mme Levesque ajoute qu'il faudra nécessairement que ces modules répondent au référentiel « QUALIOPi » (indicateurs qualité). Elle indique que le recours au module sécurité par NEUHAUSER n'est pas encore appliqué partout. L'objectif est qu'il réponde à une obligation sociale, qu'il devienne une « routine managériale ».

2- Bilan module sécurité et échanges sur son évolution :

M. Oukhouia insiste sur **la dimension managériale** à donner à ces modules. Il faut également avoir un meilleur suivi des réponses des salariés.

Par ailleurs, il précise que le manager doit intégrer un cadre réglementaire et qu'il doit nécessairement exister un sens des responsabilités bien que l'outil soit ludique : la responsabilité dans l'entreprise doit être intégrée des collaborateurs (**approche de conscience / de comportement dans l'entreprise**) sur des obligations juridiques.

- ➔ Idée que si un accident survient dans l'entreprise cela relèvera de la responsabilité de l'entreprise mais également de chacun des salariés sur la base de dispositions du Code du travail (**notions juridiques de responsabilité à intégrer**)

Il conviendrait de prévoir un module ou une partie dédiée à la culture de la bienveillance dans son travail dans l'objectif d'amélioration continue.

Mme Mattei indique qu'il faut réfléchir à la dimension « échanges de bonnes pratiques » et remontées terrain (rituels) à intégrer.

M. Oukhouia ajoute qu'il faut en effet inviter les candidats à réfléchir en « en mode dégradé » : c'est arrivé, que dois-je faire ?

→ Avoir une approche + préventive dans une approche d'amélioration et d'échanges partagés.

Il serait opportun de prévoir une étude de situation de crise / situation anormale : comment le candidat réagit ?

Peut-être insérer une vidéo de mise en situation concrète présentant un risque ou un danger imminent : interroger le candidat sur l'attitude qu'il doit adopter.

Un retour d'expérience (REX) systématique devra être prévu :

- Le rendre obligatoire pour chaque module
- L'imaginer par métier

En pratique, les participants préconisent de :

- Reprendre les séquences et les améliorer par l'introduction de notions / références réglementaires / législatives (enrichir en amont avec les ressources)
- Introduire une dimension REX
- Enrichir l'évaluation finale avec une étude de cas

A noter :

Demander au concepteur, J2 PROCESS, de fournir le scénario des modules / contenu / animations / sons etc. Mme Mattei se charge de prendre contact avec Mme DESPORTES pour récupérer la base pour que l'on puisse scénariser la partie métier + à demander également : QUID des droits d'auteurs ? Les ressources sont-elles la propriété de la FEB ?

Mme Mattei lance la démo de l'un des modules.

Visuellement, plusieurs remarques sont formulées :

- Enlever la mascotte (devenue désuète) et préférer des vidéos (synopsis à donner au développeur)
- Peut-être préférer un témoignage d'un salarié (dimension humaine)
- Etablir les règles minimum communes de présentation de contenus

Calendrier d'étapes :

- 1) Récupérer les ressources théoriques (juridiques / biblio / autres médias) après avoir réceptionné les éléments de J2 PROCESS
- 2) Une trame de schéma de construction pour le cahier des charges est présentée par M. BIZAIS (en annexe)
- 3) Choix du prestataire
- 4) Mise en œuvre opérationnelle avec la question de la plateforme : son administration, son coût, ses droits, la gestion des accès etc. (volet / choix appartenant à la FEB)
- 5) Appellation du module à revoir ?

➔ **Objectif de livrable = septembre 2021**

Date prévisionnelle	Actions
2 ^{ème} semaine de février 2021	Rédaction du cahier des charges
Avant le 30 mars 2021	Processus interne OCAPIAT / réponse attendue du prestataire J2 PROCESS
30 mars 2021 / 2 ^{ème} quinzaine de mars	Choix du prestataire
Septembre 2021	Echéance de production (pilote en juin 2021)

➔ **Lien Doodle à envoyer pour fixer une date de GT début février 2021 (Mme Mattei)**

« Timing » du parcours sécurité :



Appréhender les fondamentaux de la sécurité, forcément suivi par une action terrain ou une situation de travail (ne dispense pas le manager de présenter au salarié son poste de travail – démarche complémentaire).

+++++ Approche complète : sur le comportement et les bonnes pratiques à adopter.

Aspect prise en charge :

Entrera dans le plan de développement des compétences avec une **approche multimodale** :



- Peut être utilisé par un formateur « classique » pour une formation en présentiel
- Peut être utilisé dans une séquence AFEST

M. Oukhouia s'interroge sur la possibilité de laisser un « encart » vide pour un message propre à l'entreprise (création de modules spécifiques à l'entreprise). Par exemple, certaines entreprises interdisent purement et simplement le port de bijoux alors que d'autres autorisent l'alliance.

M. BIZAIS indique que, notamment pour des questions de coût, il peut être envisagé de le faire rentrer dans un module complémentaire décliné de manière très simple.

3- Expression des besoins du module hygiène :

Les participants retiennent d'ores et déjà que :

- Le module doit être construit sur la même trame que celui dédié à la sécurité
- Le contenu est à créer de toute pièce
- Il convient d'envisager la **partie sécurité des personnes + alimentaire**
- Il convient de prévoir un renvoi sur chacun des modules (critères communs / transverses à la partie magasin et à celle industrielle)
- Il convient de prévoir un parcours complémentaire à destination des intérimaires
- Un **module dédié à l'environnement** serait opportun à intégrer (notions d'économie d'eau etc.) : module complémentaire simple sur les bonnes pratiques environnementales à adopter dans l'entreprise (pour des questions budgétaires, 2 slides uniquement)

Base de travail = guide hygiène :

Il y a une sélection du contenu à faire (nettoyage) à retranscrire ensuite dans le module.

Il convient de s'interroger sur les populations : seront-elles identiques à celles du module sécurité ? (7 profils).

- Conditionnement et fabrication à regrouper
- Bureau à uniquement sensibiliser (contenu « light »), uniquement si entre dans une usine
- Distinguer fabrication industrielle de celle magasin (viser les deux profils d'entreprise) : il faut segmenter (profil en + à créer / + vente / laboratoire / atelier pour les magasins)
- Ne pas rentrer dans une logique pédagogique : il faut uniquement déterminer les objectifs souhaités des modules
- Il conviendrait d'associer un magasin au GT pour avoir la « vision magasin »

➔ Lien Doodle à envoyer pour fixer une date de GT mi-mars 2021 (Mme Mattei)

Annexes

- 1- Schéma de trame
- 2- Contenu J2 PROCESS