

Formation à distance des préventeurs des risques professionnels : quels gains pour l'entreprise ?

Préventica Strasbourg Europe 2017

Le 9 novembre 2017

Annabelle COLLOT

Chargée de marketing – Carsat DRP

Pierre BILLET

Directeur du CAFOC – Dijon

Nicolas FAUVEL

Responsable du pôle ressources plurimodales - INRS

Rénato KRIZMANIC

Ingénieur conseils – Carsat DRP

- Introduction
- E-learning
- Pédagogie
- De l'information à la performance
- Une histoire d'équilibre
- Conclusion

Cafoc Dijon - Centre Académique de Formation Continue

INRS Paris - Institut National de Recherche et de Sécurité

Carsat de Bourgogne – Franche-Comté - Caisse
d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail

Les nombreuses variantes témoignent d'une définition incertaine et révèlent un consensus fragile.

Chacun dispose de **sa** définition, parfois réservée aux outils, parfois aux usages .

De nombreux auteurs ont publié et continuent de produire des ouvrages entièrement dédiés à la définition du numérique.

Ces définitions successives, les contours flous, aux formes complexes, ajoutent au sentiment de **menace** ou d'**opportunité** que chacun peut ressentir.

- Quelles valeurs ajoutées ? Quels obstacles ?
 - pour l'apprenant,
 - pour le formateur,
 - pour l'entreprise,
 - pour la collectivité.
- Tout ou rien ?
- Quelles compétences, pour quoi faire ?

La qualité d'un dispositif de formation multimodale dépend d'une multitude de facteurs :

la pertinence de l'analyse des besoins,	le choix des méthodes d'apprentissage et des modes d'évaluation,	la qualité de la réalisation,	l'originalité des activités d'apprentissage,	leur adaptation aux publics visés,
la scénarisation,	le découpage et la modularisation,	la qualité rédactionnelle,	la pertinence du contenu,	le design,
l'ergonomie et le graphisme,	le choix des outils de communication,	l'efficacité de l'accompagnement et sa place dans le dispositif,	le déploiement et la qualité des efforts pour faire adhérer l'apprenant,	etc.



Mirage technologique ou virage pédagogique ?

Déterminisme technologique ou primat pédagogique ?

Imaginer que **l'ingénierie pédagogique** en e-learning est une version numérisée de celle employée en présentiel synchrone.

En d'autres mots, penser qu'un PowerPoint existant est un bon contenu e-learning...

Bon nombre de (mauvais) programmes se contentent de parcours basé sur un sommaire ou un syllabus d'un cours magistral...

E-learning : la e-transformation

9



5 heures

formation
présentielle

Le formateur transmet de façon **magistrale** les grands principes de l'analyse de l'activité, et en explique les enjeux.



Travail en groupe sur une étude de cas : décomposer l'activité d'une secrétaire en entreprise, à partir d'un descriptif de sa journée de travail.



Les groupes de travail **restituent et confrontent** leur production collectivement.



4 heures

formation
distancielle

Une **explication magistrale** des grands principes de l'analyse de l'activité est donnée dans une émission de webTV pédagogique (schémas illustrés, interactions avec tuteurs, etc.) - durée 30 mn.

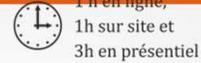


Exercice interactif : à partir d'une bande dessinée ou une vidéo retraçant la journée d'une secrétaire en entreprise, l'apprenant doit classer les tâches de celle-ci en grands domaines d'activités (30 mn).



La séquence en ligne est ici limitée aux apports théoriques et à l'exercice d'application.

La réalisation du travail individuel sur site permet une compréhension plus riche et une application plus fine des tâches demandées.



1 h en ligne,
1h sur site et
3h en présentiel

formation
mixte (blended)

Comme dans la modalité tout distance, une **explication magistrale** des grands principes de l'analyse de l'activité est donnée dans une émission de webTV pédagogique (30 mn).



Exercice interactif : à partir d'une bande dessinée ou une vidéo retraçant la journée d'une secrétaire en entreprise, l'apprenant doit classer les tâches de celle-ci en grands domaines d'activités (30 mn).



La séquence en ligne est ici limitée aux apports théoriques et à l'exercice d'application.



Il est ensuite demandé au tuteur de **réfléchir sur site à sa propre activité** et de la décomposer en domaines et tâches (sur papier), en vue d'une restitution lors d'un regroupement présentiel (1 h).

La réalisation du travail individuel sur site permet une compréhension plus riche et une application plus fine des tâches demandées.



niveau de
compétence visé

Connaissance
Observer l'information et s'en souvenir.

Compréhension
Comprendre l'information, interpréter des faits, comparer, mettre en contraste

Application
Utiliser des méthodes, des concepts et des théories dans de nouvelles situations.

Application
Utiliser des méthodes, des concepts et des théories dans de nouvelles situations.



E-learning : une erreur à ne pas commettre ¹¹

Croire que c'est (essentiellement) un **projet technique** : on se concentre sur les LCMS, les outils auteur... Si la technique joue un rôle – évident - elle ne constitue absolument pas le critère clé de la réussite. C'est en fait un triple projet :

Premièrement, c'est un **projet pédagogique** dont le but est de faire acquérir du savoir, du savoir-faire et des attitudes professionnelles à des collaborateurs.

Deuxièmement, c'est un **projet de changement**. Pour les apprenants : transformer des personnes habituées à être formées en personnes qui vont devoir activement apprendre ; pour les formateurs : le changement de paradigme est bouleversant et ne pas le prendre en compte est souvent dramatique ; pour l'entreprise ou le financeur, parce que les règles de passation changent radicalement. C'est pourquoi la composante management du changement est importante.

Troisièmement, c'est un **projet technique**, car il faut bien du matériel et des développements pour porter le système, automatiser les suivis et les rapports.

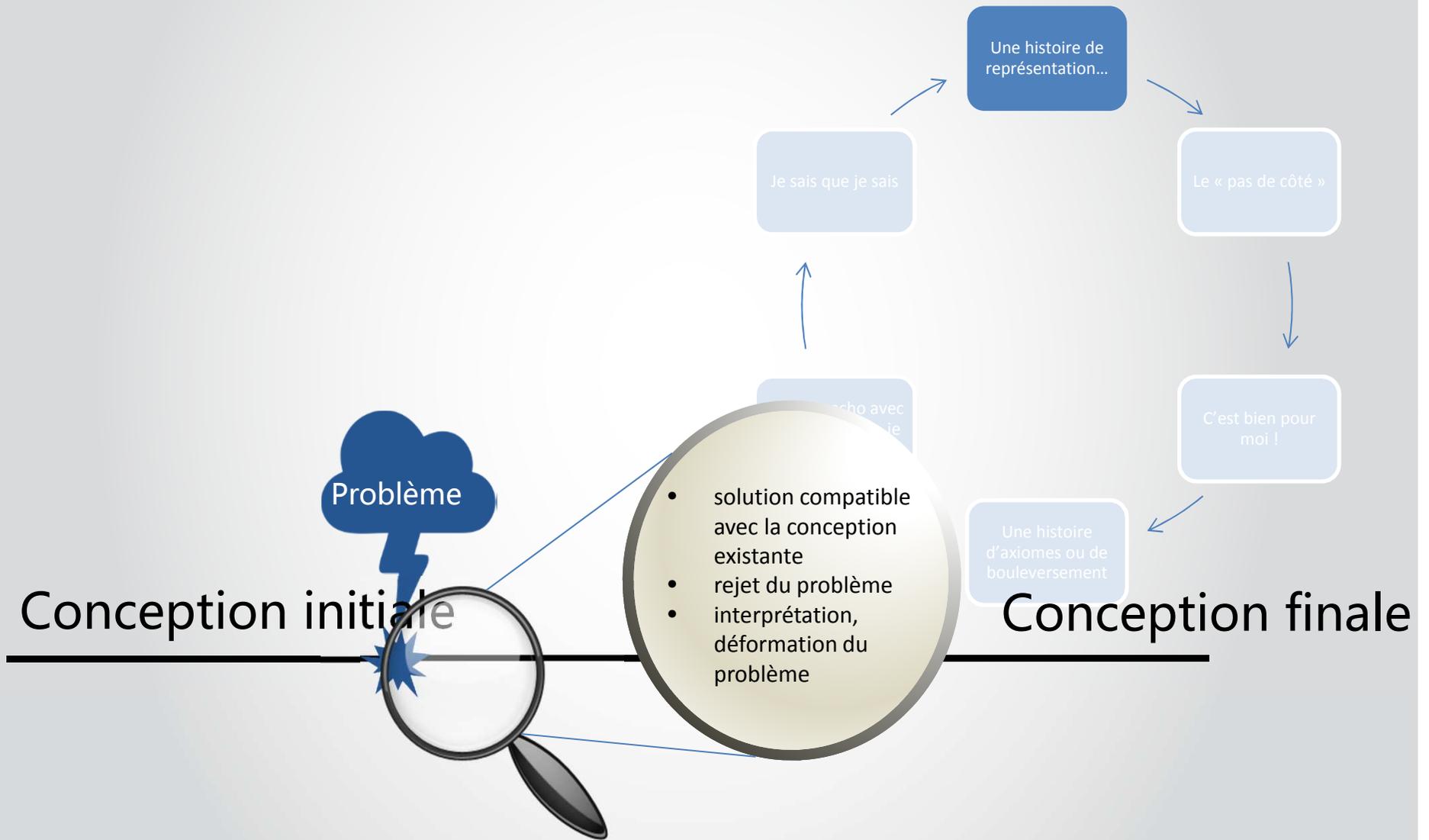
E-learning : ignorer la conduite du changement 12

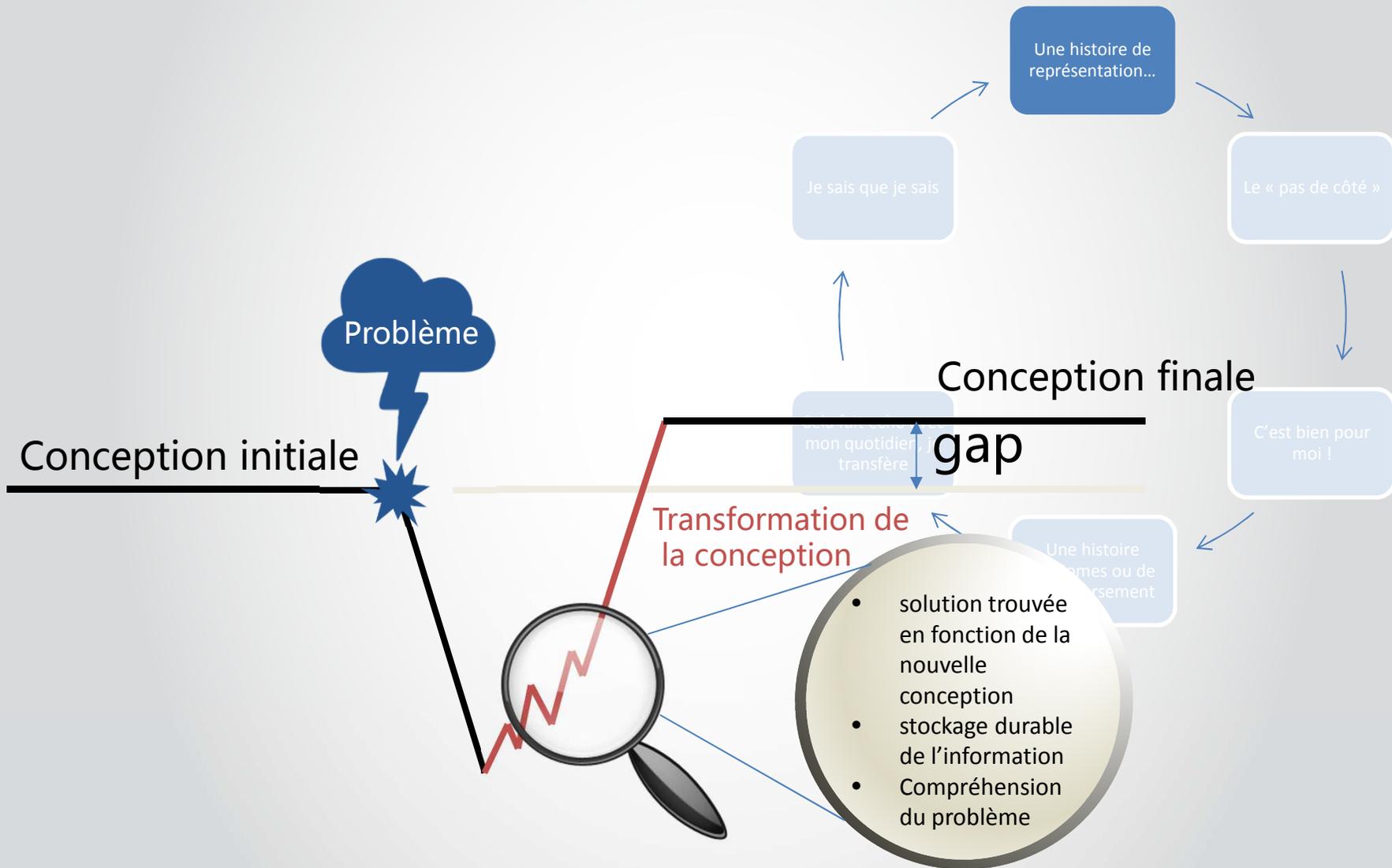


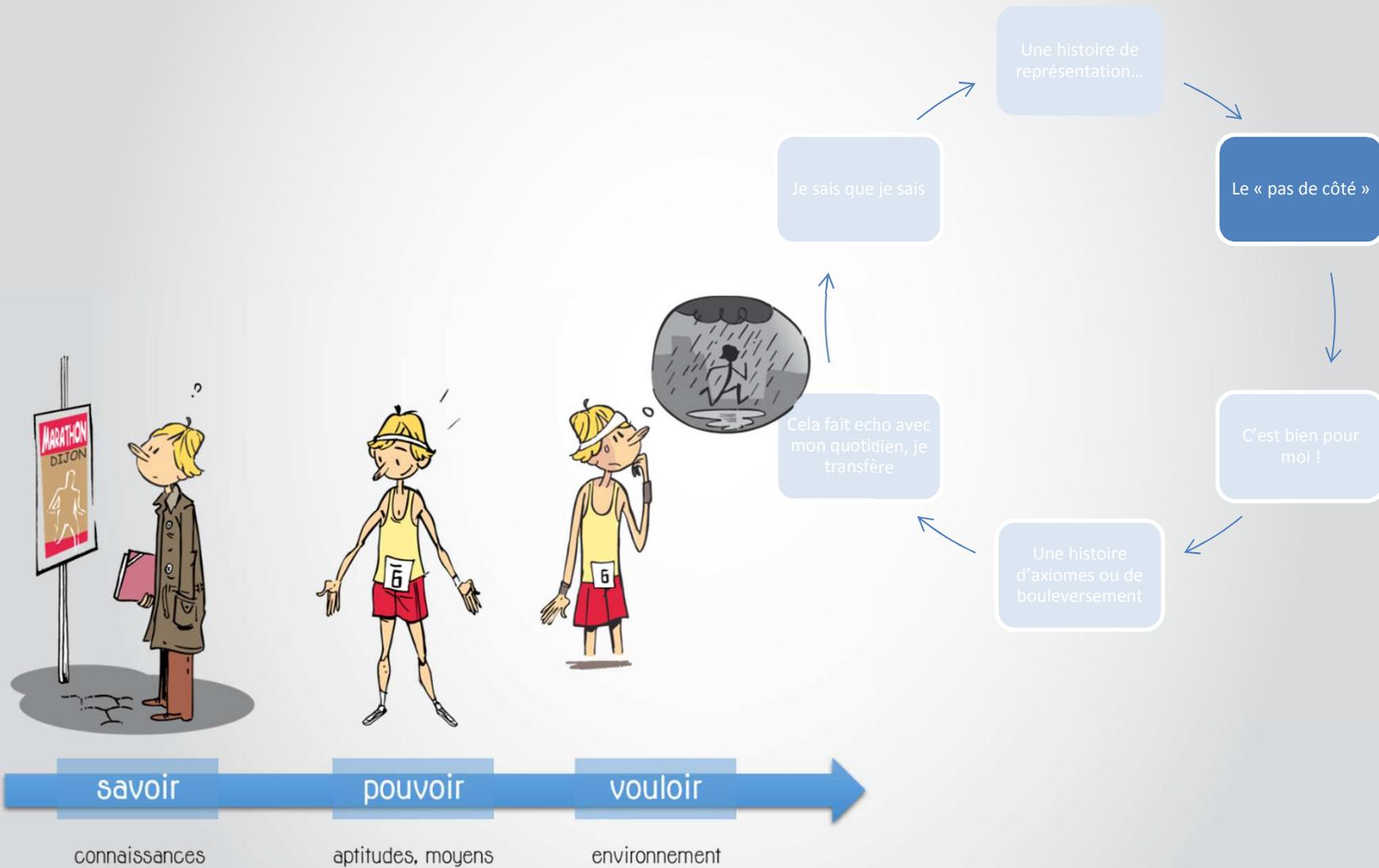
La réponse est formation...

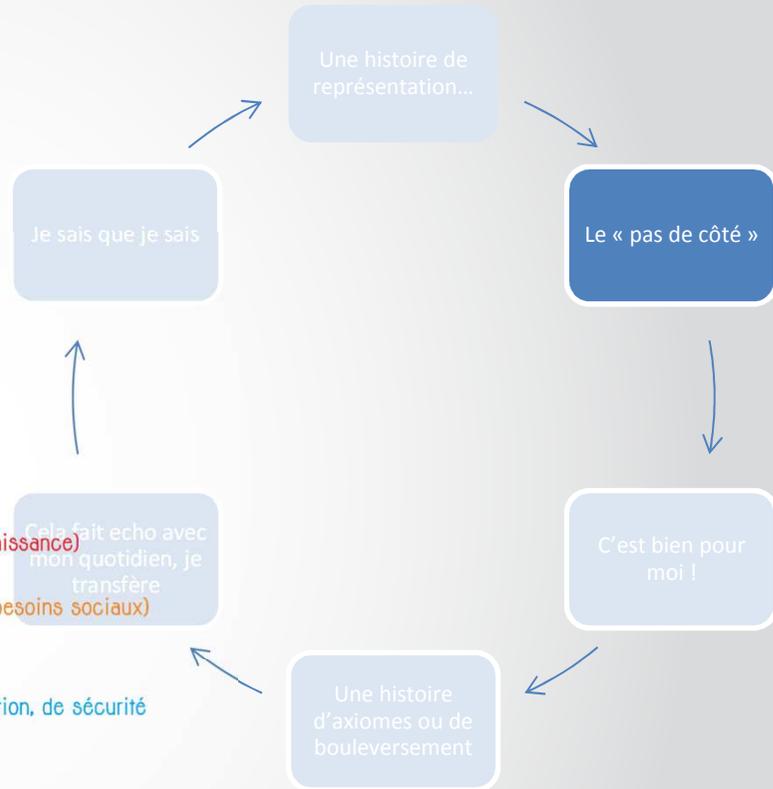
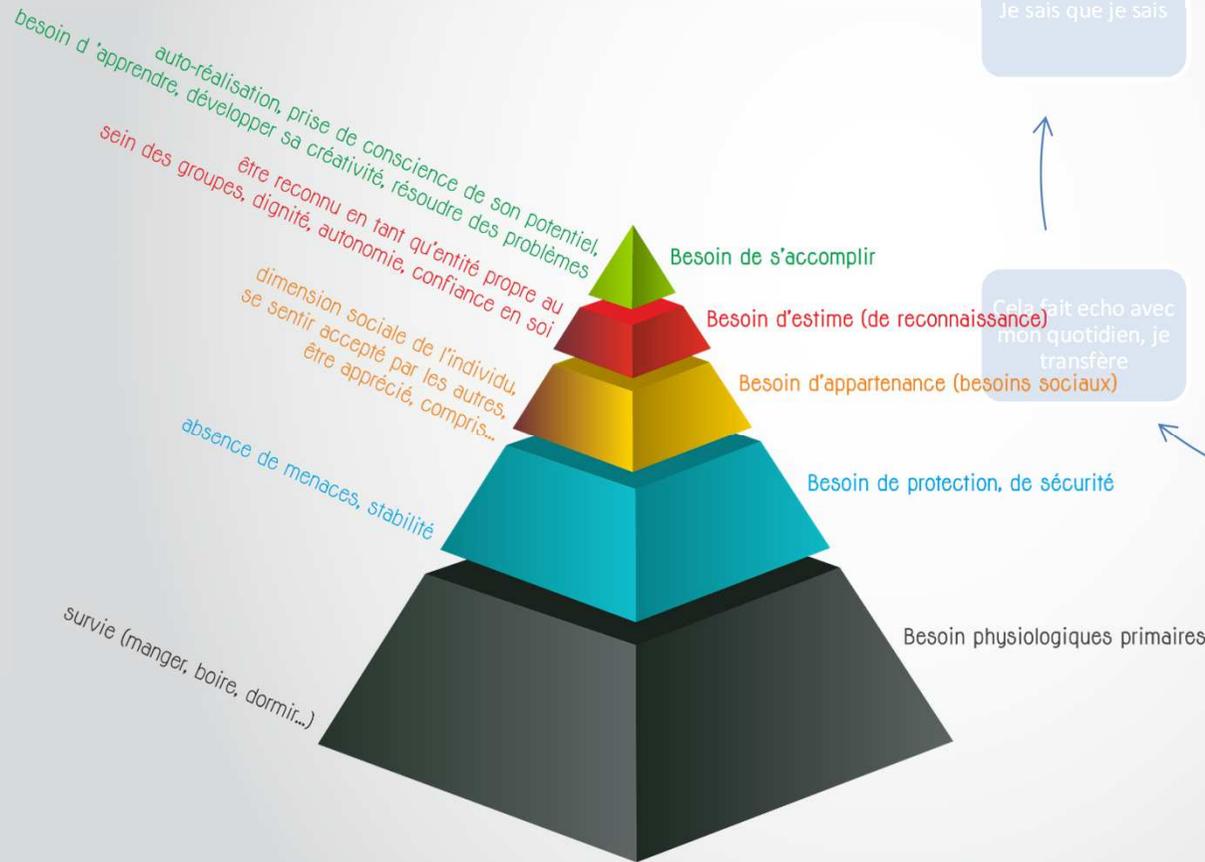
Mais quelle est la question ?

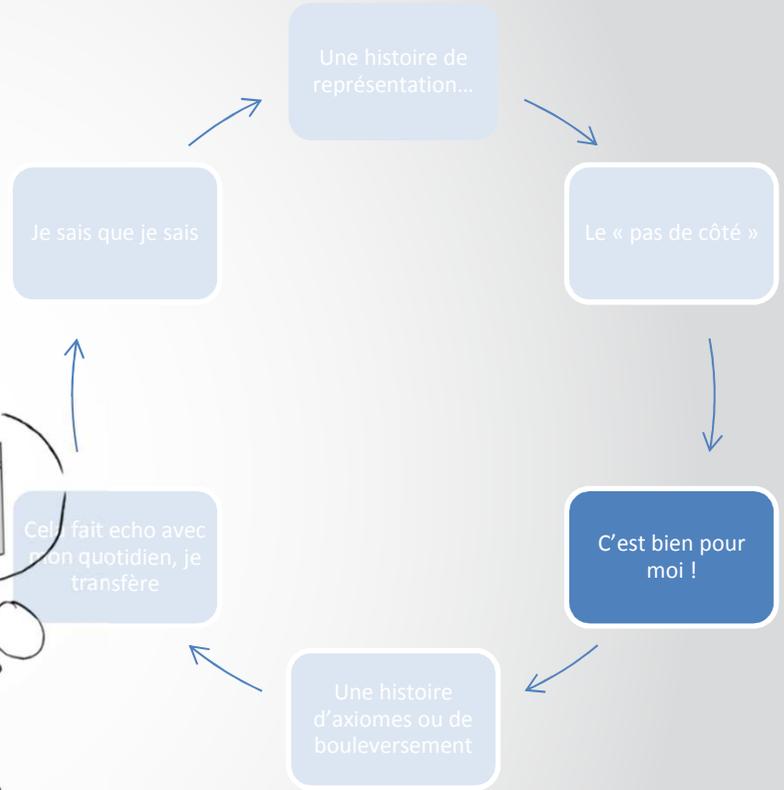
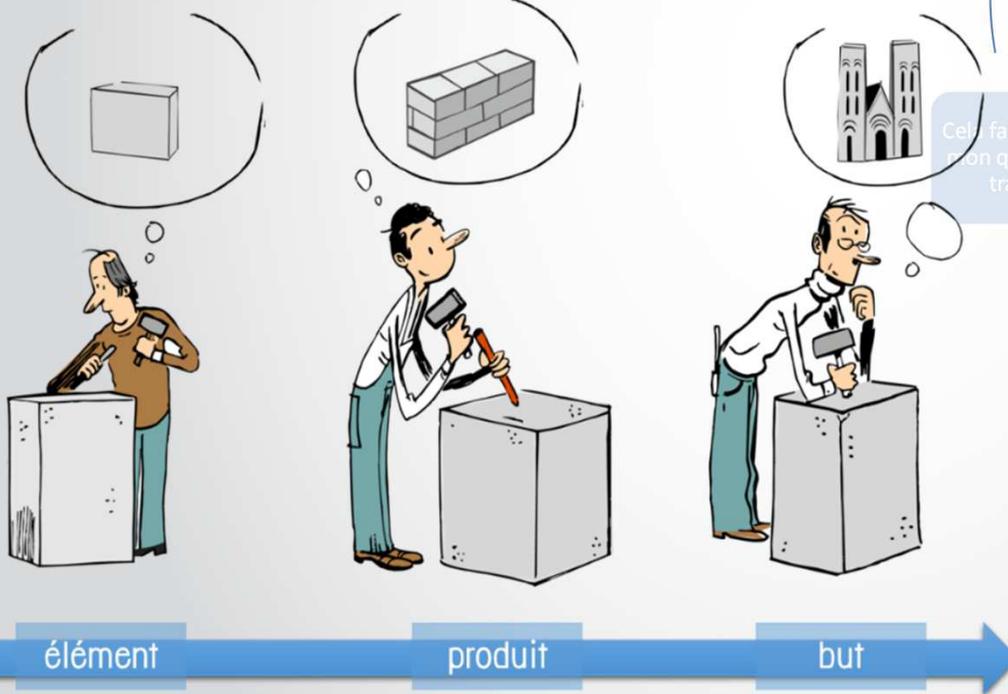


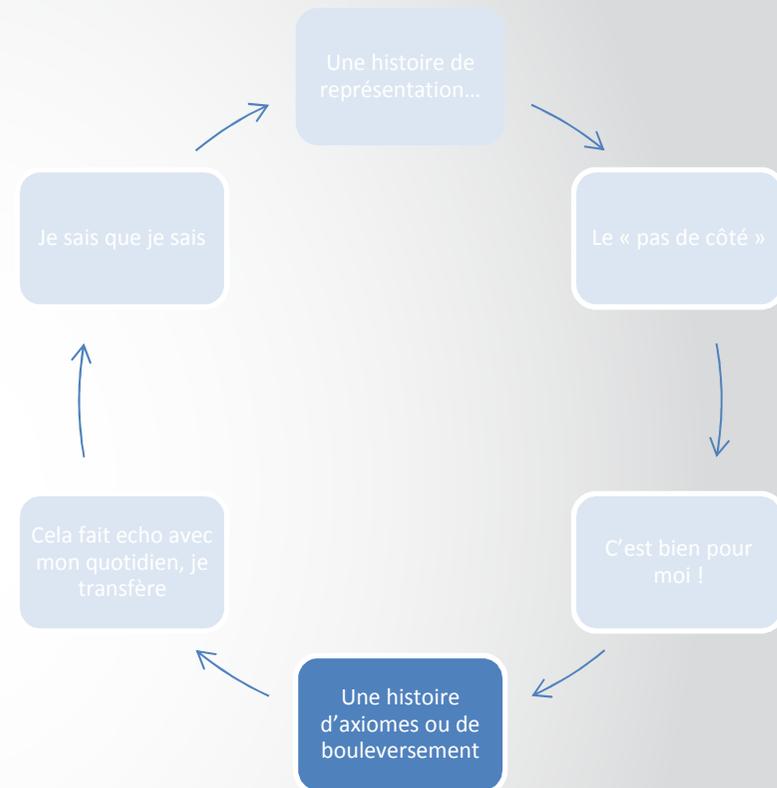


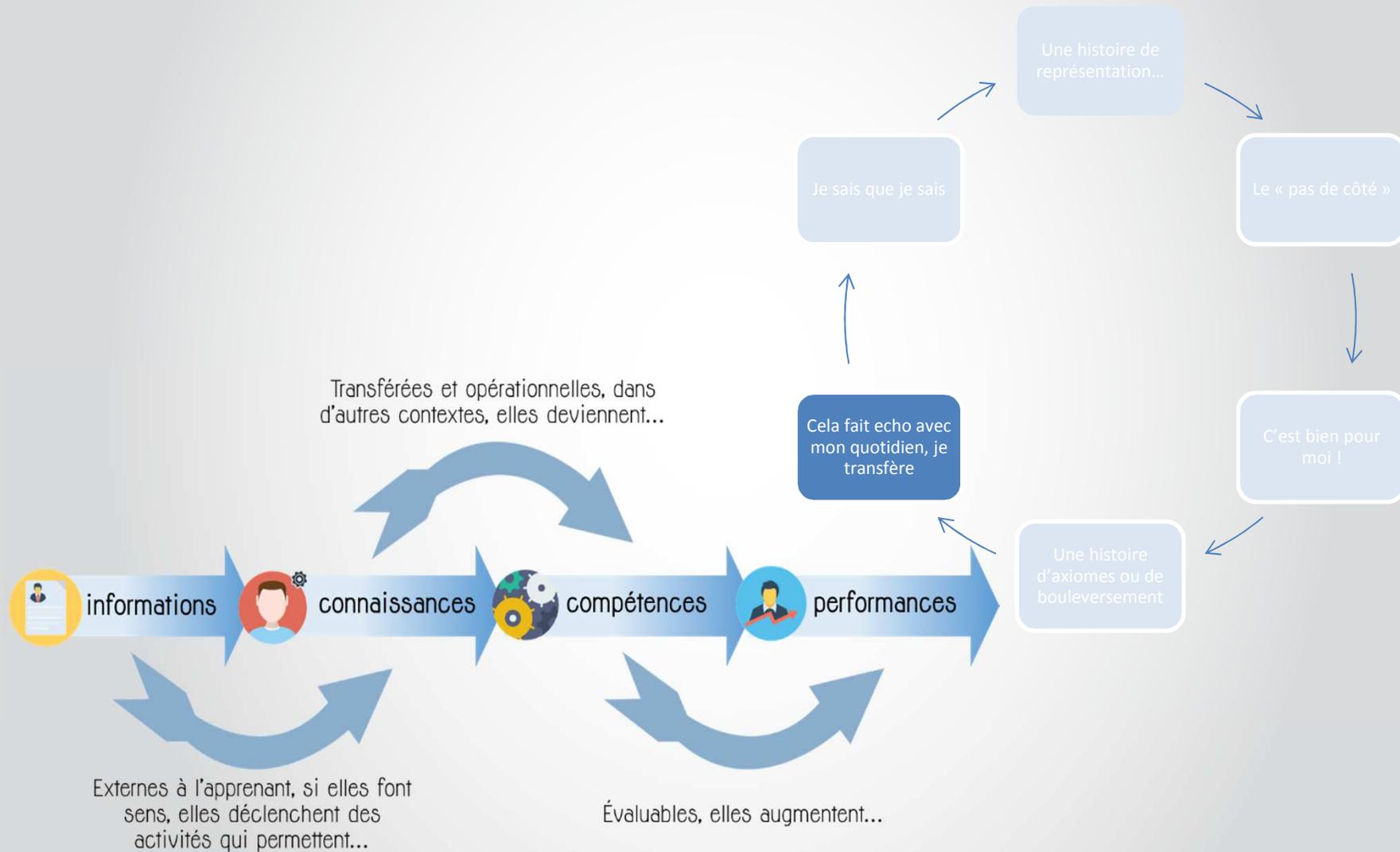


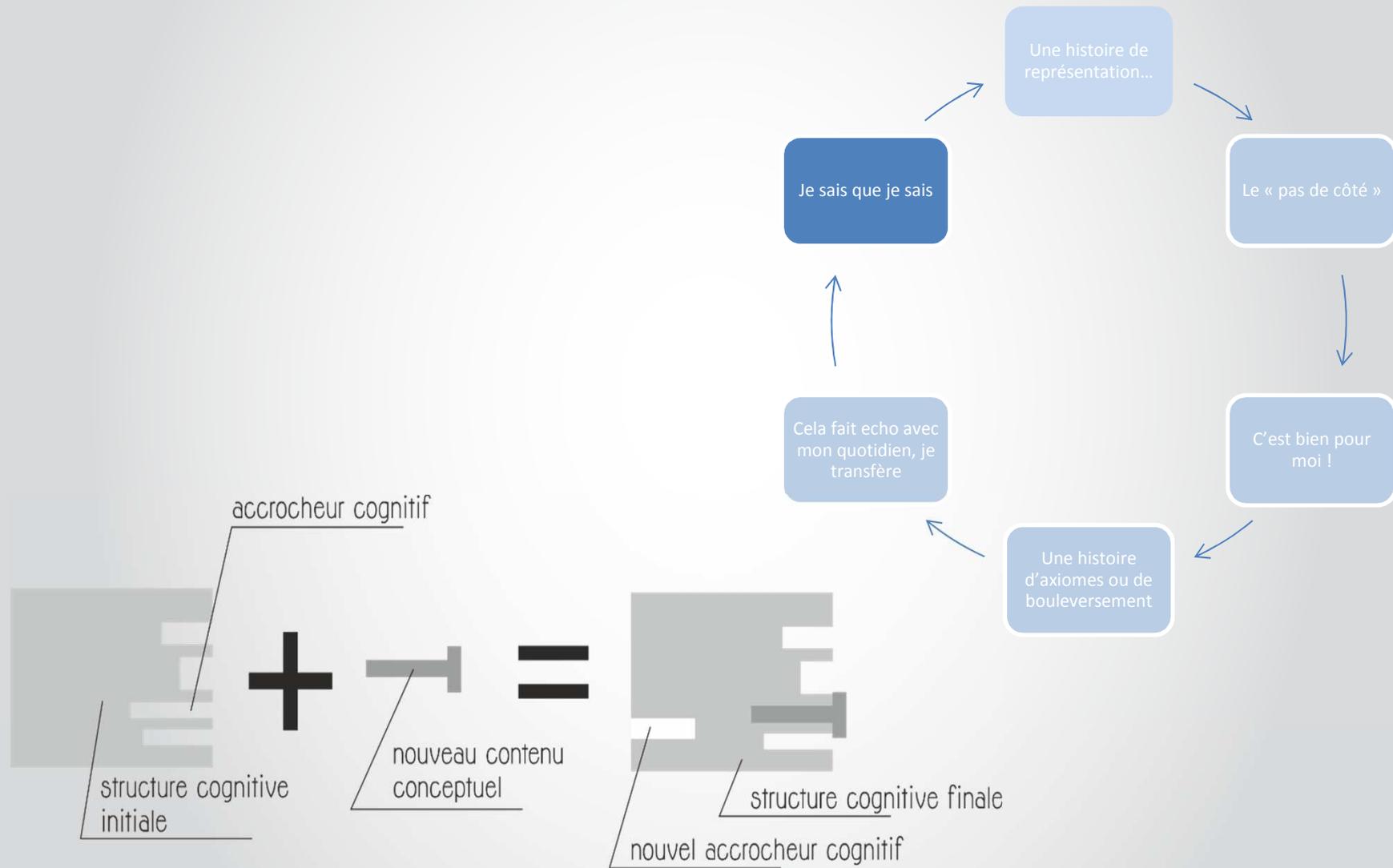


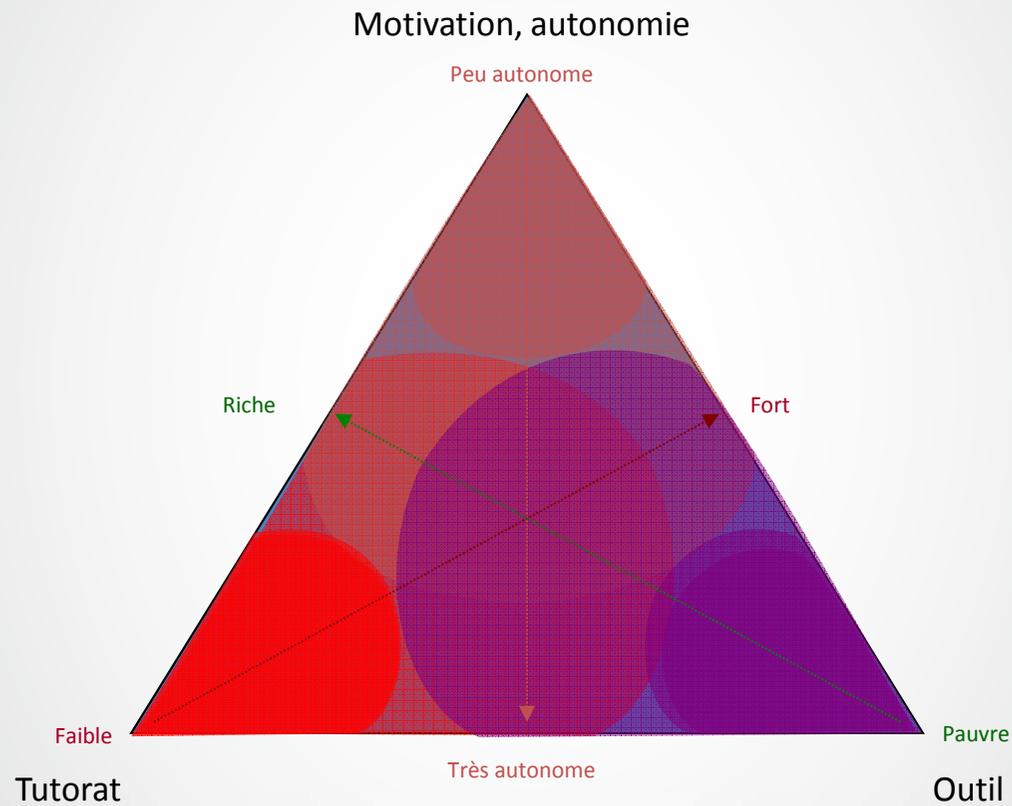


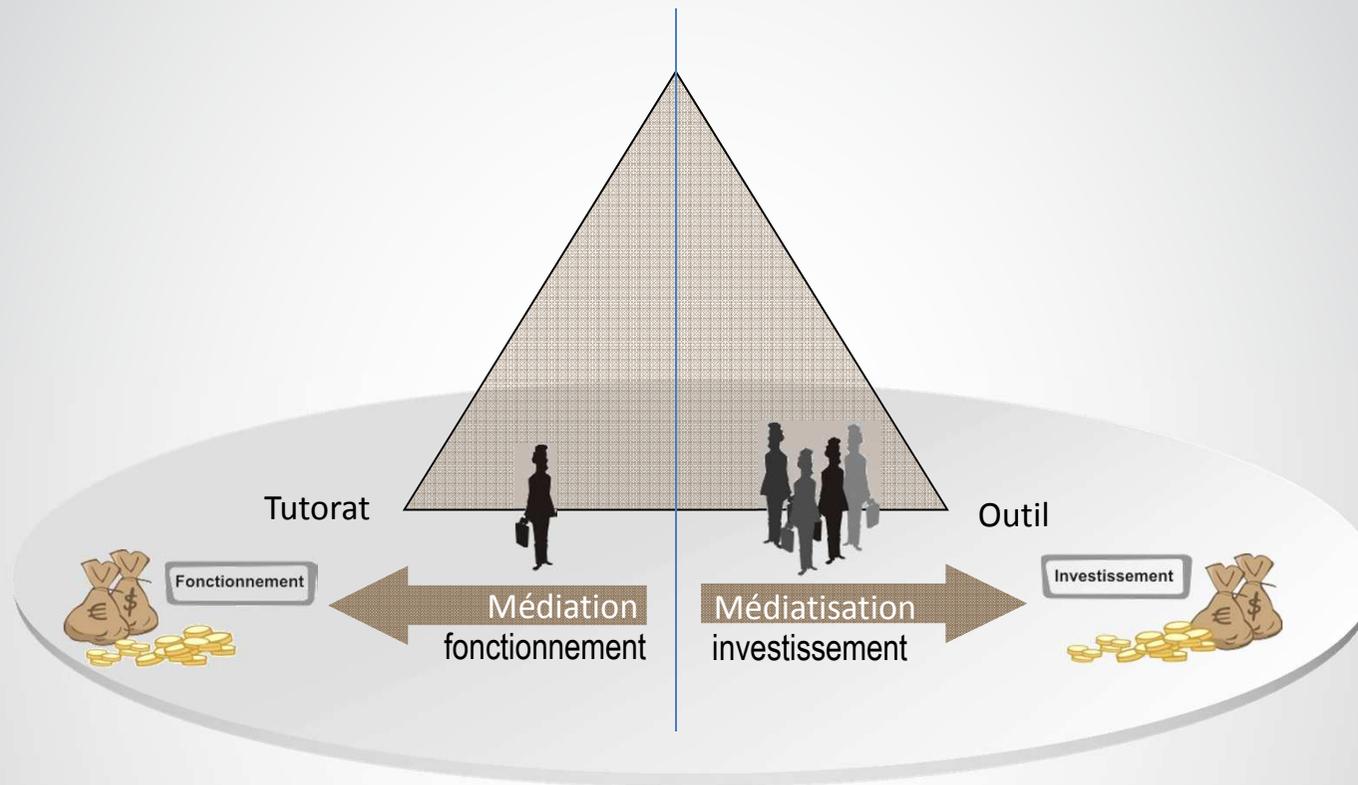












$$\text{Coût par apprenant} = \frac{\text{Investissement} + (\text{Frais} \times \text{Nb apprenant})}{\text{Nb apprenant}}$$

Un processus de formation qui vise la performance économiques (ROI)

Prévenir les risques professionnels est un enjeu économique pour l'entreprise

Principaux coûts liés aux accidents du travail :

- **Coûts salariaux** : Salaire versé à l'accidenté le jour de l'accident, coûts salariaux liés au remplacement et à l'embauche et formation de celui-ci ...
- **Coûts des pertes matérielles** : Réparation des machines et de l'équipement, location ou achat, frais de nettoyage ...
- **Coûts liés à la production** : Perte de productivité, heures supplémentaires pour rattraper, réorganisation du travail ...
- **Coûts administratifs** : déclaration, analyse de l'AT, réorganisation ...
- **Autres coûts** : contestations éventuelles, pénalités de délais de livraison, absentéisme autres salariés (en cas d'AT grave ou mortel)...

Amélioration de l'efficacité économique

Deux points d'intérêt de l'e-learning :

- **Coûts d'utilisation relativement faibles** : coûts matériels faibles puisque, pour des raisons d'accessibilité, les dispositifs e-learning recourent à des solutions technologiques éprouvées et à du matériel standard, pas de frais de déplacement, ni de location de salle, ni d'absence prolongée du personnel en formation, etc.
- **Gains globaux liés à la formation en général** : outiller efficacement la formation et favoriser l'évolution des compétences des salariés, améliorer leur polyvalence et leur employabilité, leur niveau de revenus ou parcours professionnel, leurs performances, et enfin la rentabilité et la compétitivité de l'organisation qui les emploie.

information

connaissance

compétences

PERFORMANCE

Formation et information : obligation légale

- La formation, l'information et la mise à disposition des instructions nécessaires au poste de travail dans les PGP (pratique et appropriée)
- Partie intégrante de la politique prévention de l'entreprise
- Concerne tous les salariés (nvx embauchés, intérimaires, sous-traitants, changements de poste ou de technique, travailleurs occasionnels dans activités d'entretien ou de maintenance)

Formation et information : obligation légale

Objectif : renforcer les compétences des salariés sur :

- les précautions pour assurer leur sécurité et celles des autres personnes
- les mesures de prévention à respecter dans l'entreprise
- la conduite à tenir en cas d'accident
- la signalisation de sécurité
- les risques spécifiques à leur poste de travail, en particulier sur :
 - les risques liés à la circulation dans l'entreprise
 - les risques liés à l'exécution de leur travail

La situation du salarié pendant la formation :

- Majoritairement les actions de formation s'effectuent sur le temps de travail et donnent lieu au maintien de la rémunération (exécution normale du contrat de travail)
- Certaines peuvent se dérouler hors temps de travail, avec l'accord du salarié et moyennant une contrepartie financière
- Dans tous les cas, le salarié bénéficie du maintien de sa protection sociale

Cas de la FOAD :

- La loi du 5 mars dispose que l'action de formation continue peut se réaliser en tout ou partie à distance, le cas échéant en dehors de la présence des personnes chargées de l'encadrement.

Décret n° 2014-935 du 20 août 2014 relatif aux formations ouvertes ou à distance

Les produits autoporteurs

Seul devant son écran

La formation tutorée

Formation à distance en e-learning, qui prévoit néanmoins l'intervention d'un animateur ou d'un formateur humain à intervalles réguliers.

Apprenant

L'apprentissage mixte (blended learning)

Utilisation conjointe e-learning & mode d'apprentissage en "présentiel"

Alternance entre des sessions à distance en ligne et des sessions en face-à-face avec le formateur

La classe virtuelle

Classe virtuelle = simulation classe réelle
Diffusion réalisée à l'aide d'une solution réseau, à une date et une heure précise (synchrone) auprès d'apprenants éloignés géographiquement



E-learning des tuteurs en santé et sécurité au travail

- Les jeunes ont environ **50%** plus d'accidents que la moyenne des salariés.
- Près de **15%** des accidents graves et mortels surviennent au cours des 3 premiers mois de l'embauche.
- **Un quart** des accidents du travail concerne des salariés ayant moins d'un an d'ancienneté dans l'entreprise.

- Faire progresser l'entreprise en compétence et la rendre autonome
- Sensibiliser les jeunes à la S&ST
- Etre au plus près des besoins des apprenants : savoir être à l'écoute et savoir leur répondre, les guider sur le champ de la Santé et Sécurité au Travail
- Bénéficier d'un accompagnement et d'un suivi à distance

INTRODUCTION

1. Introduction 5 min ● **LANCER**

IDENTIFIER LES ENJEUX DE LA S&ST

1. Enjeux humains 15 min ● **LANCER**

2. Enjeux économiques 10 min ● **LANCER**

3. Enjeux juridiques 10 min ● **LANCER**

4. Enjeux de l'accueil 10 min ● **LANCER**

5. Quiz 10 min ● **LANCER**

INCLURE LA S&ST DANS LE PARCOURS D'INTÉGRATION DU NOUVEAU

1. Analyse d'une situation de travail 20 min ● **LANCER**

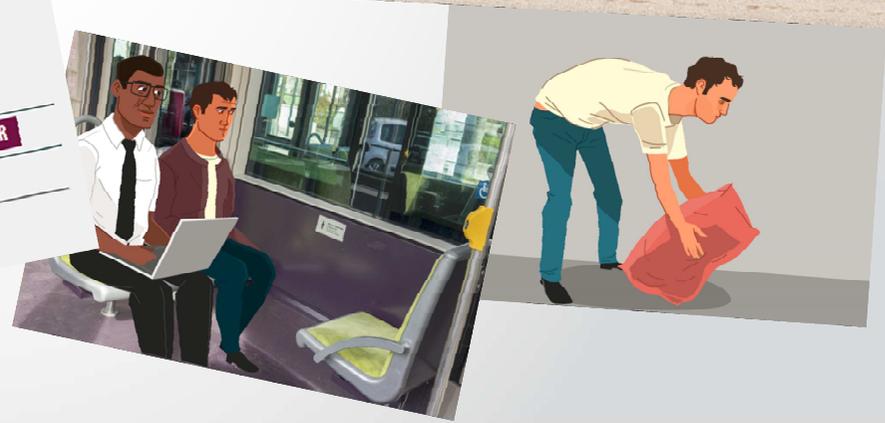
2. Découverte de l'outil synergie accueil 10 min ● **LANCER**

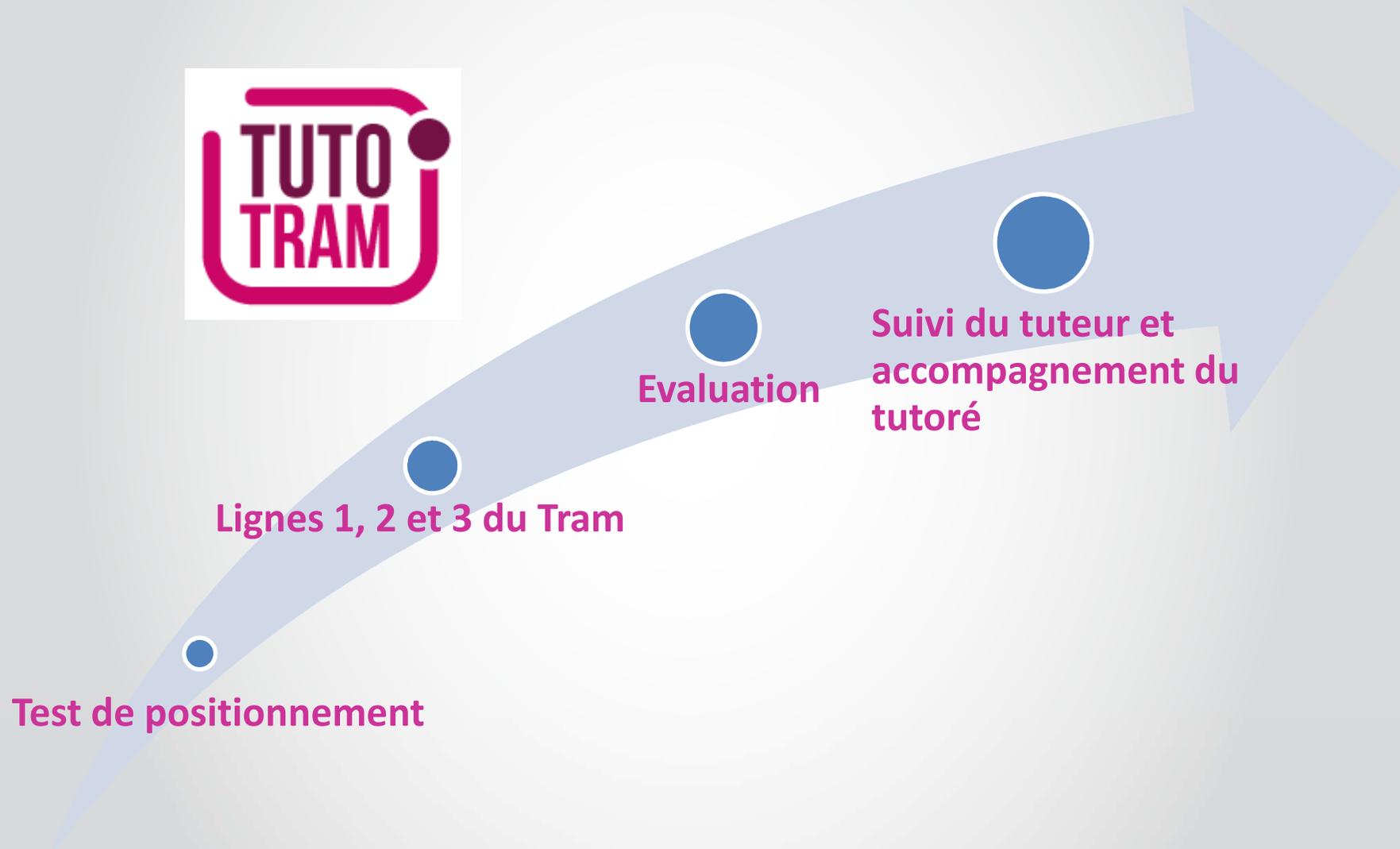
3. Mise en œuvre de l'outil synergie accueil 30 min ● **LANCER**

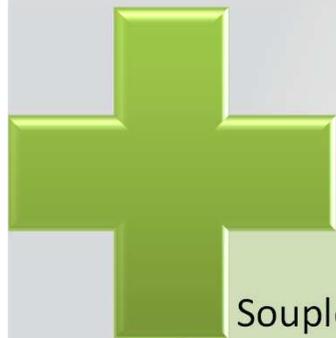
PLANIFIER ET SUIVRE LA PROGRESSION PÉDAGOGIQUE S&ST

1. Planification et suivi du parcours 10 min ● **LANCER**

Légende : ○ pas fait - ● en cours - ● terminé







Souplesse dans le rythme d'apprentissage et d'organisation

Disponible à tout moment de la journée de travail

Parcours pouvant être individualisé
facilitée due aux technologies numériques : forums, « réseau d'échanges », documents partagés et co-écrits

Connexion sur lieu de travail → réduction des déplacements

Réduction des frais (transport, hébergement, ..)

Affinité pour les outils numériques

Déficit de présence humaine

Apprentissage seul → autodiscipline / motivation certaine

Absence de pairs :

→ intérêt du dispositif tutoral et d'assistance(notamment pour les formations tutorées)

→ perte de contact avec ses collègues (blended learning)

L'INRS propose des formations à distance ou mixtes

Une nouvelle plateforme de formation à distance

www.eformation-inrs.fr

Permettre aux salariés, notamment des petites et moyennes entreprises, d'accéder à la formation en santé et sécurité au travail

Autoformations en ligne

- [Acquérir des bases en prévention des risques professionnels](#)
- [Acquérir les notions de base sur les produits chimiques](#)

L'INRS propose des formations à distance ou mixtes

Formations accompagnées à distance

- Faire l'état des lieux de l'entreprise en santé et en sécurité au travail
- S'initier aux outils et méthodes de la démarche prévention
- Evaluer les risques d'une situation de travail et proposer des mesures de prévention
- Organiser la prévention des risques dans l'entreprise
- Intégrer les aspects santé et sécurité dans un projet d'entreprise
- Évaluer les risques liés aux agents chimiques. Formation accompagnée à distance
- Évaluer et prévenir les nuisances sonores

Une formation dans le cadre du travail, mise à disposition du salarié :

Moyens matériels / organisationnels / temporels

Démultiplication pour un plus grand nombre de salariés formés

La technologie n'est pas une fin en soi.

Objectif des formations : l'amélioration des compétences

Merci et rendez-vous sur

Stand Carsat/INRS/AMRP K20