

Description de l'action

Votre action de prévention concerne un secteur d'activité particulier :

- BTP Agroalimentaire Industrie Logistique et transport Banque et assurance Administration publique Santé et action sociale
- Culture Services
- Autres

Résumez en quelques lignes votre action C'est ce résumé qui vous présentera sur internet et sur le programme de la cérémonie :

ClaudePoret Formations est une TPE spécialisée dans les formations réglementaires et métiers. En parallèle des formations classiques animées depuis 2001, elle a choisi de développer en interne son propre logiciel de formation dans le but de rendre la formation inclusive. Les problèmes de langue, d'alphabétisation, de scolarisation ou d'illectronisme ne doivent plus constituer un obstacle à la compréhension des règles de sécurité ou des raisons des gestes techniques à effectuer.

L'usage du digital pour la transmission de la théorie facilite l'acquisition et la compréhension des connaissances, offre un temps individuel conséquent pour les phases d'expérimentation et de pratique, place le stagiaire dans le rôle principal de sa formation, et confère au formateur un rôle à forte valeur ajoutée.

La bonne compréhension des règles et de leurs raisons permet de mieux saisir le système de prévention et d'appliquer les connaissances dans des environnements de travail changeants.

Contenu du dossier à remettre – catégorie 1 à 5

Vous pouvez joindre à votre dossier de candidature tout document présentant votre action (20 pages maximum). Ces documents doivent répondre aux questions suivantes :

Durée de l'action

- **Indiquer les dates de début et de fin de l'action. Ces dates doivent être comprises entre le 1er janvier 2022 et le 2 septembre 2024.**

Nous réalisons des formations réglementaires et métiers dont la transmission de la théorie se réalise au travers d'un outil digital. Ce dispositif a commencé en février 2022 et se poursuit au quotidien aujourd'hui.

Description de l'action

- **Décrivez les principaux objectifs de votre action.**

L'usage du digital comme outil de transmission de la connaissance théorique a pour objectifs :

- d'optimiser une montée en compétences "effective et mesurable" pour tous les types d'utilisateurs finaux, y compris ceux qui rencontrent des difficultés personnelles et culturelles (langue, réglementation, usages), écrites ou orales, ou avec l'usage d'outils électroniques ;
- de créer un apprentissage interactif et évolutif sans aucune discrimination individuelle ou collective ;
- d'homogénéiser le partage des connaissances, quel que soit le formateur présent ;
- de graver dans le marbre les connaissances techniques et productives acquises avec l'expérience des salariés, avant qu'elles ne partent avec eux ;
- de maximiser les temps de pratique et d'expérimentation accompagnés par le formateur, voire même de les rendre individuels ;
- de redonner au formateur un rôle d'expert à forte valeur ajoutée ;
- de rendre l'organisation des formations plus agile.

Ce dispositif est actuellement utilisé pour des formations réglementaires et des formations métiers :

- Les formations réglementaires répondent aux obligations légales des entreprises, telles que l'habilitation électrique, l'AIPR, le SECUFER, la sécurité incendie, etc. Elles ont pour objectif d'expliquer les bases théoriques d'un sujet, d'évaluer les connaissances, et pour certaines formations, de réaliser des mises en situation pratiques.
- Les formations de découverte et d'apprentissage d'un métier sur une courte durée (1 mois) permettent de comprendre les raisons des gestes techniques et d'éviter l'apprentissage d'un métier par mimétisme. La partie pratique s'effectue sur du matériel de travail utilisé sur les chantiers. Ce type de formation intègre obligatoirement les formations réglementaires citées précédemment. Les phases de pratique sont alors réalisées dans des situations réelles liées au métier étudié.

L'association du digital pour la théorie et de l'expérimentation individuelle pour les phases pratiques apporte une expérience d'apprentissage unique, sécurisée et évolutive. L'ancrage des connaissances et leur mise en application dans des contextes variés aident les stagiaires à les mettre en application dans des environnements de travail différents.

- **Quel est votre public cible ?**

InFormat, dans sa philosophie et sa conception, cible les personnes ayant une appétence pour les tâches manuelles ou techniques, en particulier les cols bleus. Bien qu'elles disposent naturellement d'un certain niveau de compétences techniques, ces personnes peuvent rencontrer des freins dans leurs phases d'apprentissage. D'un côté, il y a les difficultés personnelles telles que le niveau de lecture, une compréhension parfois limitée du français, et un niveau de connaissance plus ou moins élevé. De l'autre côté, et ce, quel que soit le domaine d'activité (BTP, Grande Distribution, transport, intérim, etc.), cette population est souvent écartée des outils digitaux et de leurs avantages.

À cela s'ajoutent des facteurs culturels, comme des difficultés à rester inactif dans une salle, à s'exprimer devant un collectif pour poser une question ou pour évoquer un sujet incompris, ou encore à avouer des difficultés de compréhension. Les personnes en difficulté, qu'elle soit personnelle, culturelle ou technologique, occupent des métiers techniques, parfois à risque. Elles ont autant besoin de comprendre les consignes de sécurité que leur origine, afin d'être ensuite capables de les appliquer dans des contextes de travail variés.

- **Comment avez-vous réalisé l'analyse du besoin ?**

L'analyse du besoin repose d'abord sur une longue expérience de plus de 24 ans de formation classique en Sauveteur Secouriste du Travail, Incendie et Habilitation électrique. Lors des formations classiques, voire magistrales, l'apprenant écoute le formateur réciter son référentiel et intervient parfois selon ses connaissances et son expérience. Malgré tous ses efforts, le formateur ne peut pas être certain que l'ensemble de l'auditoire a compris et assimilé chaque partie de la formation. Il est à la fois contraint par le temps de la formation, les langues qu'il parle, et le nombre de personnes présentes. Le jugement collectif, l'impossibilité physique d'un formateur classique d'adapter la formation à chaque apprenant, la perte de savoir interne lorsqu'un formateur quitte l'entreprise, nous ont poussés à rechercher un outil digital.

Lors de l'essor du e-learning dans le domaine de la Santé-Sécurité au travail, il y a environ 10 ans, le constat était simple : aucun logiciel ne ciblait les cols bleus, les techniciens. Ils privilégiaient les cols blancs, déjà familiarisés avec la technologie et disposant d'un niveau de connaissances et de compétences important. Aujourd'hui, le constat reste similaire malgré ce

qui est annoncé par les vendeurs de solutions. Les besoins des opérateurs finaux ne sont pas intégrés dans la réflexion des concepteurs de logiciels et de contenus. Le programme se résume souvent à un enchaînement de diapositives à lire, des cases à cocher, des éléments à déplacer, ou des représentations virtuelles d'êtres humains, etc.

Ainsi, notre cahier des charges pour l'outil digital a été élaboré en définissant clairement et simplement les problèmes rencontrés par les salariés cols bleus et en les traduisant en solutions non pénalisantes pour eux. L'accès à la connaissance et à la compréhension des règles de sécurité est essentiel pour réduire les comportements à risque et, par extrapolation de la pyramide de Bird, diminuer la probabilité des accidents mortels.

L'analyse du besoin d'un nouveau modèle de formation vient aussi de l'écoute des clients (grands groupes et entreprises d'intérim) qui partagent leurs retours d'expérience, leurs problèmes et leurs besoins. Parmi les problèmes récurrents, on retrouve généralement :

- La non-application des règles de sécurité par manque de connaissances en sécurité,
- La perte des savoir-faire de l'entreprise,
- Le nombre encore trop élevé d'accidents du travail,
- Les taux d'échecs importants causés par des problèmes de langue,
- La difficulté à organiser des formations rapidement.

L'analyse du besoin se poursuit encore aujourd'hui, lors de que session de formation. Les comportements et les avis sont pris en compte afin de poursuivre l'amélioration de la technologie, de son contenu et des exercices pratiques réalisés.

- **Quels sont les services internes qui ont été associés à l'action : QHSE, RH, communication interne, référent handicap, service de prévention et de santé au travail, représentant du personnel, managers, salariés... Décrivez leur rôle, leur contribution, et la façon dont ils ont été associés à l'action.**

Étant une TPE, les ressources internes sont limitées aux formateurs, au président de l'entreprise (lui-même formateur de formateurs en Sauveteur Secouriste du Travail), et à une Docteure en Sciences de Gestion, anciennement Responsable Santé-Sécurité.

Certains formateurs internes ont fait preuve d'initiative dans la conception des supports de formation ainsi que dans les tests en situation. Aujourd'hui, ils sont principalement attentifs aux comportements des stagiaires, à leurs questions et à leurs avis finaux lors des formations.

Les développeurs internes ont créé la technologie et assurent désormais sa maintenance ainsi que l'intégration de nouvelles fonctionnalités pour faciliter la création de contenus de formation.

En outre, l'entreprise réalise en interne la création de contenus de formation en s'appuyant sur les connaissances de terrain et les référentiels techniques existants. Chaque élément recueilli sur le terrain ou lors d'entretiens avec des personnes compétentes (internes ou externes) permet de créer un support structuré autour de situations concrètes, utilisées pour amener le futur apprenant à réfléchir sur le sujet.

- **Quels sont les services externes qui ont été associés à l'action : mutuelles et assurances, institutionnels, organismes de formation, service de prévention et de santé au travail... Décrivez leur rôle, leur contribution, et la façon dont ils ont été associés à l'action.**

Comme évoqué précédemment, les clients ont été une source d'informations essentielle pour comprendre leurs besoins actuels et futurs. Leurs retours nous ont permis de structurer notre organisation autour de l'agilité et de la rapidité de service tout en maintenant un niveau d'exigence élevé.

Anciennement externe et maintenant interne, une docteure en sciences de gestion, travaillant sur la digitalisation de la prévention Santé-Sécurité, a permis d'orienter certains choix lors du développement de l'outil. Lors de son embauche, elle a pu mettre au point une méthode de captation et de retranscription des connaissances, animer et analyser les retours des formations. Elle travaille maintenant au développement du projet à plus grande échelle.

- **Quelles ont été les actions mises en œuvre, décrivez le process :**

En parallèle de l'étude de marché, l'analyse du besoin a été menée à travers les retours des clients et des stagiaires. Ces retours ont été transformés en fonctionnalités informatiques par les développeurs embauchés.

Mi-2022, une fois le développement suffisamment abouti, nous avons créé du contenu de formation dans des domaines maîtrisés par l'entreprise, comme l'habilitation électrique B0 H0(V) BF HF, l'AIPR et l'aide coffreur-bancheur pour la formation métier. Pour chaque contenu, nous nous sommes appuyés sur des experts du métier et sur les référentiels. Les premiers tests ont pu commencer.

Un premier retour d'expérience global a été réalisé fin 2022, début 2023, permettant ainsi d'ajuster les contenus de formation et les fonctionnalités du logiciel. Après la révision des supports, d'autres contenus ont été développés, comme la formation d'aide plaquiste, la formation sur le travail en hauteur, ou le montage/démontage d'échafaudage en 2023 et le SECUFER en 2024.

Aujourd'hui, chaque session de formation est une source d'amélioration continue, basée sur les retours d'expérience des utilisateurs.

Le déroulé d'une formation :

1. **Le lancement** : Le formateur accueille les stagiaires, se présente, et présente les formations de la journée. Il explique le déroulé et les objectifs de chaque formation. Les stagiaires se présentent ensuite et partagent, pour ceux qui le souhaitent, un retour d'expérience d'accident qui les aurait marqués. L'importance d'une bonne compréhension des règles de sécurité et de leur application quotidienne par tous est alors mise en évidence.
2. **La réalisation de la partie théorique** : Après une courte explication sur l'outil digital, le stagiaire devient son propre formateur. Il suit son apprentissage sur une tablette. Chaque personne avance à son rythme dans son parcours de formation et peut poser les questions qu'elle souhaite au formateur, qui y répond individuellement.

3. **La réalisation de la partie pratique** : La partie pratique s'effectue soit sur des installations réelles (tableau électrique, TGBT, chantier de placo, etc.), soit sur du matériel utilisé sur les chantiers. Cela permet de concrétiser les connaissances acquises lors de la partie théorique. Si cela s'avère nécessaire, le formateur peut réexpliquer certaines connaissances et les illustrer.

Lors des formations réglementaires, cette étape dure entre 20 et 40 minutes. En revanche, pour les formations métiers, la durée est en moyenne de 4h30 chaque jour. Chaque stagiaire peut ainsi se plonger dans les tâches qu'il devra réaliser et les mettre en application.

4. **La finalisation** : En fin de formation, les stagiaires signent la feuille d'émargement et remplissent un sondage de satisfaction. Le formateur peut leur poser des questions complémentaires afin de préciser les avis exprimés.

Cette organisation permet de combiner différents thèmes de formation réglementaire dans une seule session et avec un unique formateur. Cela nous offre la possibilité de répondre rapidement aux demandes des clients et, surtout, d'apporter les connaissances nécessaires en matière de sécurité avant ou au début d'une mission. Les comportements à risque ou les missions non adaptées à la qualification de la personne peuvent ainsi être réduits.

- **Quels ont été les moyens utilisés ?**

L'outil informatique nommé InFormat a été développé et financé par l'entreprise afin de répondre aux objectifs de transmission des connaissances de manière inclusive. En effet, les fonctionnalités multilingues, l'audio, la simplicité de l'interface (son ergonomie) et sa connexion simplifiée permettent de s'adresser aux personnes habituellement exclues de la formation digitale, notamment les cols bleus.

Elle permet également **de créer un apprentissage interactif et évolutif sans aucune discrimination individuelle ou collective.** La solution s'adapte facilement à l'utilisateur et à son niveau. Chaque apprenant peut ainsi progresser à son rythme grâce au système de redirection et à la mise en place de parcours pédagogiques individualisés : l'Adaptive e-Learning.

La solution reproduit ainsi la scénarisation d'apprentissage qu'un formateur peut avoir avec son auditoire (adaptation, échange, interaction) tout en laissant au formateur une place d'expert et d'évaluateur :

- sans mettre en exergue les difficultés individuelles devant le collectif ;
- en considérant chaque apprenant de manière personnalisée et isolée ;
- en favorisant la mise en confiance de l'utilisateur final dans une interaction homme-machine sobre.

- **Quel a été le budget de l'action ?**

Le budget informatique est d'environ 1,7 M €, réparti sur plusieurs années.

Le budget salarial entre début 2022 et mi-2024 est de 200 K €, hors charges.

Le budget matériel de formation est de 3000 € par an pour la partie digitale, incluant entre autres, les tablettes, les écouteurs et les abonnements informatiques. Pour les étapes d'expérimentation, le coût du matériel est variable en fonction des besoins des exercices pratiques (entre 500€ et 6000€).

Le budget lié à la location de la salle de formation est de 150 € par jour.

Evaluation

- **Décrivez les indicateurs de mesures d'impact mis en place pour évaluer votre action.**

Les indicateurs chiffrés que nous obtenons par sondage de satisfaction sont les suivants :

- Le taux de satisfaction général de la formation,
- Le taux de satisfaction concernant le contenu pédagogique,
- Le taux de satisfaction lié au mode d'animation.

Pendant le parcours de formation, nous sommes également attentifs à l'évolution de l'apprentissage ainsi qu'aux résultats obtenus aux tests théoriques. La partie pratique permet de vérifier la bonne application des connaissances et la capacité de chacun à exprimer son avis. Cet aspect se reflète dans le taux de réussite à la formation.

- **Comment évaluez-vous la pérennité de votre action ?**

La pérennité des formations réglementaires est assurée par une demande croissante et une augmentation perpétuelle de ce type de formations. L'agilité proposée à nos clients, tant dans l'inscription à court terme de leurs salariés que dans la gestion de leur budget, assurée par un coût de formation accessible, leur permet d'envisager sereinement une collaboration sur le long terme.

Malgré des débuts lents, pour les formations métiers, l'évolution du marché a commencé et les demandes sont de plus en plus nombreuses, importantes et pérennes.

Ces services tendent à se développer afin d'étendre la solution à des formations réglementaires dans d'autres secteurs d'activité, comme la restauration, de créer un catalogue de formations métiers, et de développer l'activité au niveau national et en Afrique, etc.

- **Avez-vous mis en place des actions correctives en cours de parcours, lesquelles et pourquoi ?**

Depuis le lancement des formations digitales, l'outil informatique a évolué, les contenus de formation ont été révisés, la présentation de lancement est devenue plus percutante, et les exercices pratiques ont été enrichis.

Ces modifications ont été réalisées afin de tenir compte des avis des stagiaires et des formateurs, d'améliorer la gestion du temps lors des formations, de diversifier les exercices pratiques, et d'intégrer l'évolution des référentiels, du matériel et des techniques de terrain.

Ce processus d'amélioration continue est perpétuel et nécessaire pour offrir une formation de qualité.

- **Quel a été l'impact pour la structure ?**

Ce projet permet à l'entreprise de proposer deux activités supplémentaires et d'attirer de nouveaux clients. Face à la demande croissante et à la réussite du projet, ce succès engendre un besoin de financement pour recruter suffisamment de personnel, créer de nouveaux contenus de formation, animer les formations, et continuer à perfectionner l'outil digital.

Offrir à chacun l'opportunité d'acquérir des connaissances métiers et réglementaires sur un pied d'égalité est une mission qui nous rend fiers au quotidien, et pour laquelle nous devons être aussi pragmatiques que possible dans nos choix de développement.

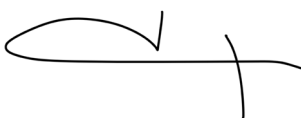
Autres documents à joindre au dossier :

- Un support vidéo de votre projet/structure. Durée 40 secondes, format paysage. Il sera diffusé sur le site internet et pendant la cérémonie.
- Votre logo en HD
- Toute image que vous souhaitez transmettre

Date :

02/09/24

Signature :



Laura ROULG