

Fiche Technique:Plan annuel de formation hygiène et sécurité sanitaire

Repères clés du plan sur 12 mois: couverture $\geq 90\%$ des publics sur modules critiques, évaluations à chaud systématiques et à froid ciblées (J+30/J+60), traçabilité opposable disponible sous 48 h.

Objectifs de la formation

- Aligner conformité, maîtrise des risques et développement des compétences.
- Atteindre $\geq 90\%$ de couverture des publics ciblés en 12 mois (thèmes critiques).
- Réaliser 100 % d'évaluations à chaud et des évaluations à froid ciblées sous 30–60 jours.
- Garantir une traçabilité opposable des acquis, disponible sous 48 h en audit.
- Réduire les incidents récurrents et stabiliser les pratiques sur postes sensibles.
- Installer une gouvernance mesurable: indicateurs, revues périodiques, amélioration continue.

Population cible

- Opérateurs des postes sensibles (ex. production, logistique sous température dirigée).
- Managers de proximité et animateurs internes.
- Fonctions Qualité, HSE et RH en co-pilotage.
- Nouveaux embauchés et saisonniers; équipes en horaires décalés.
- Intérimaires et sous-traitants exposés (traçabilité 100 % requise).
- Secteurs: agroalimentaire, restauration collective, dispositifs médicaux, cosmétique, santé, propreté, logistique sous T°.

Durée de la formation

Plan pensé sur 12 mois, avec formats courts et évaluations planifiées selon la criticité.

Élément	Durée / Cadence
Horizon du plan (révision)	12 mois (révision semestrielle)
Ateliers pratiques	60–90 minutes
Module d'accueil (externes)	30–60 minutes
Micro-apprentissages	≈ 10 minutes

Évaluations à froid planifiées J+30/J+60 sur postes à risque; observation en poste sous 15 à 30 jours après session pratique.

Programme de la formation

1. Cadrage et gouvernance

- Définir périmètre, rôles, calendrier; comité Qualité/HSE/RH/opérations.
- Un seul tableau de bord; revue mensuelle de 60 minutes.

2. Cartographie des risques et des compétences

- Associer risques prioritaires et compétences; matrice postes × compétences.
- Cibler 3–5 compétences clés/poste; ≥ 1 preuve observable/compétence sous 30 jours.

3. Conception du référentiel et des supports

- Référentiel modulaire (7–10 modules) avec objectifs, durées, évaluations.
- Supports harmonisés; quiz 10–15 questions; ratio pratique/théorie ≥ 60/40.

4. Planification, capacitaire et budget

- Calendrier annuel; groupes de 8–12; formats adaptés (atelier, e-learning, démonstration).
- Fenêtres 30–60–90 jours; effort 0,5–1,0 % de la masse salariale; duplication pour équipes de nuit.

5. Déploiement, animation et accompagnement

- Émargement numérique; quiz à chaud (objectif ≥ 80 %); mises en situation avec 10 critères.
- Coaching des managers; rituels quotidiens de 2 minutes sécurité.

6. Mesure d'efficacité et amélioration continue

- Indicateurs: couverture, réussite, écarts de poste, incidents; évaluations J+30/J+60.
- Audits de poste (5–10 %/trimestre); réussite pratique ≥ 80 %; audit interne 1–2 fois/an.