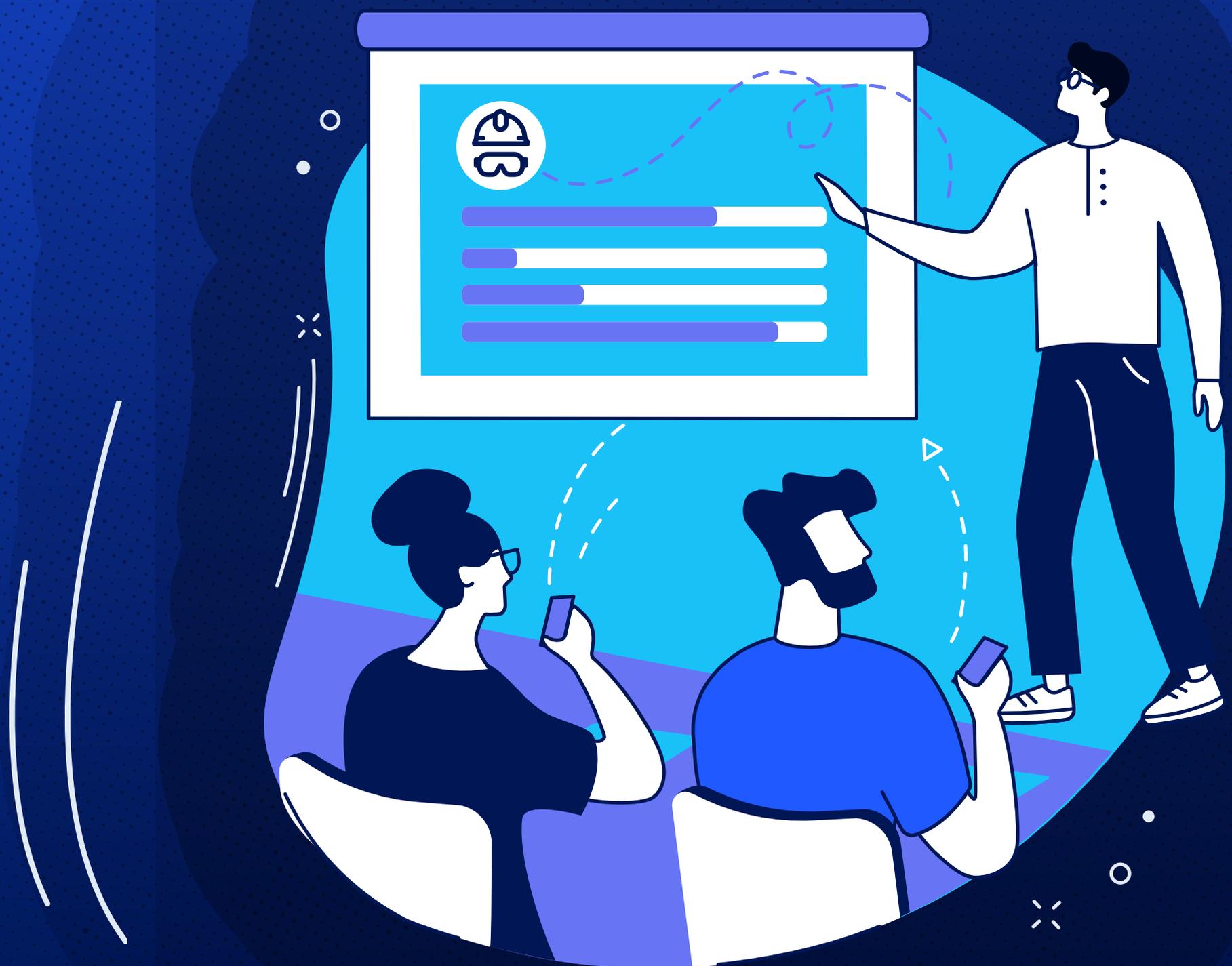




# La formation des travailleurs dans la chaîne d'approvisionnement :

UN GUIDE COMPLET





# Introduction

La formation des travailleurs est une pierre angulaire de la gestion efficace des risques dans toute organisation. Nécessaires pour effectuer leur travail de manière sécuritaire et efficace.

De nombreuses entreprises ne tiennent compte que de leurs employés directs lorsqu'il est question de formation, mais les travailleurs temporaires et contractuels doivent aussi être inclus. Tous les travailleurs sur la propriété ou le chantier d'une entreprise doivent être suffisamment formés, et la responsabilité du respect de cette norme de formation repose sur l'entreprise qui embauche.

Cependant, la formation de personnel temporaire présente des défis considérables. Contrairement aux employés à temps plein, les travailleurs contractuels ont souvent des périodes de socialisation organisationnelle limitées. Cependant, ils doivent tout de même accomplir des tâches complexes qui nécessitent des connaissances approfondies sur les politiques de l'entreprise, l'utilisation de l'équipement et l'atténuation des dangers. Sans formation suffisante, ces travailleurs présentent des risques pour eux-mêmes ainsi que pour leurs collègues, l'organisation et l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement.

La formation des travailleurs au sein des chaînes d'approvisionnement n'est pas qu'une exigence de conformité; il s'agit d'un élément crucial de la gestion des risques et de la réussite opérationnelle. Les conséquences d'une formation inadéquate peuvent être graves. Pensons notamment aux accidents sur le lieu de travail, aux perturbations des activités, aux responsabilités juridiques, aux pénalités de conformité et aux atteintes à la réputation.

Le présent livre blanc explore les complexités de la formation des travailleurs dans les chaînes d'approvisionnement, et définit les risques principaux, les défis et les pratiques exemplaires pour les organisations qui cherchent à améliorer la sécurité et la conformité. En comprenant ces éléments et en adoptant des approches de formation stratégiques, les entreprises peuvent protéger leur main-d'œuvre, augmenter l'efficacité, réduire les responsabilités et augmenter la résilience globale de la chaîne d'approvisionnement.

Première section :

**Comprendre les  
complexités de la  
formation des travailleurs  
dans les chaînes  
d'approvisionnement**

## La formation des travailleurs contractuels est essentielle

Même si leurs rôles sont temporaires, les travailleurs contractuels ont souvent les mêmes tâches complexes que le personnel permanent, donc ils doivent avec le même niveau de connaissance des politiques de l'entreprise, de l'équipement et des protocoles de sécurité. Sans formation adéquate, les travailleurs contractuels peuvent constituer de sérieux risques pour eux-mêmes, pour les autres personnes sur le chantier et pour les activités globales. Ces risques incluent des accidents, des blessures, des perturbations des activités, des responsabilités juridiques et des retards de projets.

Les actions ou les comportements non sécuritaires de travailleurs contractuels menacent la sécurité de toutes les personnes présentes sur le site et peuvent causer des blessures graves ou des décès. Ces scénarios tragiques ont également des effets en aval, souvent sous forme de poursuites, d'amendes réglementaires, d'atteintes à la réputation, de défaillances d'équipement, de retards de projets et de perturbations des activités de l'entreprise qui embauche.

## Termes clés concernant la formation des travailleurs

Voici des termes essentiels concernant la formation des travailleurs :

### Formation basée sur les compétences

Formation des travailleurs conçue pour leur permettre d'acquérir les compétences et les connaissances requises pour des tâches ou des rôles particuliers, afin que le travailleur ait les compétences précisément requises pour accomplir une tâche efficacement.

### Formation en matière de conformité

Formation visant à s'assurer que les employés comprennent et respectent les politiques juridiques, réglementaires et de l'entreprise relativement à l'éthique, à la sécurité et au comportement sur le lieu de travail.

### Formation en matière de sécurité

Instructions sur les pratiques, les connaissances et les procédures requises pour maintenir la sécurité et réduire le risque d'accidents au travail.

### Système de gestion de la formation

Une plateforme numérique utilisée pour créer, gérer et suivre les programmes de formation des employés, afin de rationaliser l'administration de la formation et de faciliter l'accès au matériel de formation.

### Analyse des besoins en matière de formation

Un processus utilisé pour définir les lacunes dans les compétences et les connaissances des employés afin de déterminer la formation nécessaire et de veiller à ce que la formation soit ciblée, pertinente et efficace.

### Matrice de formation

Un outil qui présente la formation requise et la fréquence pour les différents rôles, afin d'aider à organiser les efforts du programme de formation.

### Socialisation organisationnelle ou formation d'intégration

Formation initiale dispensée aux nouveaux travailleurs contractuels pour leur permettre d'apprendre les politiques de l'entreprise qui embauche, ses protocoles de sécurité, ses attentes et les fonctions du poste.

## Rôles et responsabilités dans le cadre de la formation des travailleurs

Beaucoup d'intervenants organisationnels contribuent à la réussite du programme de formation des travailleurs, à la fois pour les employés de l'entreprise que les travailleurs contractuels ou temporaires de tiers. Les services et les titres des postes précisément responsables de la formation peuvent varier selon l'organisation, mais les cinq mêmes fonctions sont habituellement remplies.

### Leadership de gestion

Comme pour toutes les initiatives de gestion des risques et de sécurité, les programmes efficaces de formation des travailleurs doivent commencer par la participation de la direction. La sécurité des employés et des travailleurs contractuels doit faire partie de la culture de l'entreprise et des attentes, sans quoi les programmes de formation pourraient ne pas être priorisés.

### Embauche et approvisionnement

- **Rôle** : Gérer les processus d'embauche, de vérification et de socialisation organisationnelle pour les fournisseurs
- **Responsabilité** : Trouver des entreprises ou des travailleurs qualifiés, vérifier les titres et les qualifications de formation, et intégrer les travailleurs contractuels
- **Propriétaire** : Habituellement, les ressources humaines (RH) et/ou l'approvisionnement

### Responsables et administrateurs de formation

- **Rôle** : Concevoir, mettre en oeuvre et évaluer tous les programmes de formation des travailleurs
- **Responsabilité** : Élaborer du matériel de formation, coordonner les séances de formation, harmoniser la formation avec les normes de l'entreprise et la réglementation du secteur, et veiller à ce que tous les travailleurs respectent les niveaux de compétence requis
- **Propriétaire** : Ce rôle peut être comblé par plusieurs secteurs ou constituer un effort collaboratif, y compris avec les RH, les gestionnaires de formation, les responsables de la santé et de la sécurité, les professionnels QHSE et les responsables de la conformité.

### Superviseurs

- **Rôle** : Surveiller le rendement des travailleurs et veiller à l'application de la bonne formation
- **Responsabilité** : Superviser les activités quotidiennes des travailleurs, appliquer les normes et les procédures de sécurité, évaluer l'efficacité de la formation et fournir une formation supplémentaire au besoin
- **Propriétaire** : La personne qui supervise les travailleurs contractuels pour l'entreprise qui embauche. Il peut s'agir de gestionnaires de projets, de gestionnaires de sites et/ou de superviseurs des fournisseurs

### Travailleurs

Enfin, les travailleurs sont responsables de participer activement aux programmes de formation, de suivre les protocoles de sécurité et d'appliquer les connaissances acquises à leur travail quotidien.

## Défis courants de la formation des travailleurs

La conception, la gestion, l'exécution et la supervision de la formation des travailleurs contractuels constituent un immense projet qui comprend naturellement différents défis et risques.

### Défis de la conformité

La formation des travailleurs doit respecter de nombreuses réglementations et normes du secteur, et il peut être complexe et chronophage de veiller à ce que le programme respecte ces exigences. La non-conformité peut donner lieu à des pénalités juridiques, à des amendes et à des responsabilités accrues pour l'entreprise qui embauche.

### Styles d'apprentissage et principes de l'apprentissage des adultes

Les recherches démontrent que les adultes apprennent différemment des enfants<sup>2</sup>, ce qui signifie qu'une formation des adultes efficace doit tenir compte des principes spécifiques de l'apprentissage des adultes. Notons par exemple que les adultes préfèrent apprendre en faisant, doivent comprendre la pertinence de la formation et aiment diriger eux-mêmes leur parcours d'apprentissage. De plus, les différentes personnes apprennent de manières différentes : de façon visuelle (par la lecture et les diagrammes), de façon auditive (au moyen d'instructions parlées) ou de façon pratique. Les programmes de formation doivent offrir des méthodes variées et intégrer les principes de l'apprentissage des adultes afin d'être efficaces pour tous les travailleurs.

### Qualité et uniformité

La variabilité de la qualité ou de la fréquence de la formation pour les différents services, types de travailleurs (employés ou fournisseurs), chantiers, langues ou quarts de travail peut donner lieu à des niveaux de compétence inégaux parmi les travailleurs. Sans uniformisation de la qualité et de la fréquence de formation, les risques d'accidents, d'erreurs ou d'inefficacités opérationnelles augmentent.

### Contraintes liées au temps et aux ressources

Il peut être difficile, pour toute organisation, d'affecter la bonne proportion de temps, de budget et de ressources humaines aux programmes de formation. De plus, l'entreprise doit être prête à accorder le temps requis aux travailleurs, sachant que l'investissement dans la sécurité vaut la peine de les retirer temporairement de leurs tâches pendant qu'ils suivent la formation. Les ressources de formation insuffisantes ou le manque d'importance accordée à la formation peuvent réduire considérablement le rendement, la sécurité et la conformité des travailleurs.

### Rétention et engagement

Pour que la formation fonctionne, les apprentis doivent être intéressés par le contenu et suffisamment exposés pour qu'un apprentissage à long terme se produise. Les responsables de la formation doivent donc rendre les programmes de formation pertinents et intéressants pour les travailleurs s'ils veulent favoriser la rétention de l'apprentissage. La cadence et la fréquence sont d'autres facteurs de l'efficacité de la formation. Par exemple, une séance de formation peut ne pas suffire pour enseigner une compétence ou un protocole particulier, surtout si le travailleur est rarement confronté au danger en question. Inversement, il faut aussi rappeler aux travailleurs les procédures appropriées pour les tâches répétitives, pour que l'habitude de la tâche ne donne pas lieu à des raccourcis dangereux.

## Évaluation et amélioration continues

Les programmes de formation ne sont jamais terminés. Les sites, les règlements, les normes de conformité des clients et les pratiques exemplaires du secteur peuvent changer souvent, ce qui signifie que le matériel de formation doit constamment être mis à jour pour fournir les bons renseignements aux apprentis. La formation doit également être évaluée continuellement pour qu'elle soit le plus efficace possible, ce qui nécessite une évaluation et des améliorations régulières.

## La formation des travailleurs contractuels est essentielle, mais pas facile

La formation des travailleurs contractuels est essentielle pour la sécurité globale du lieu de travail et son efficacité opérationnelle. Les risques de formation inadéquate sont considérables : responsabilités juridiques, graves accidents en milieu de travail et perturbations des activités. La création d'un programme de formation des travailleurs contractuels efficace nécessite la participation de nombreux intervenants qui doivent surmonter plusieurs défis et atténuer différents risques.



Deuxième section :

**Les risques de la  
formation des travailleurs  
dans la chaîne  
d'approvisionnement**

La création et le maintien d'un programme de formation des travailleurs contractuels réussi nécessitent de comprendre les risques principaux, leurs répercussions potentielles ainsi que les stratégies pour les atténuer.



### Risque no 1 : Formation incomplète ou non uniforme

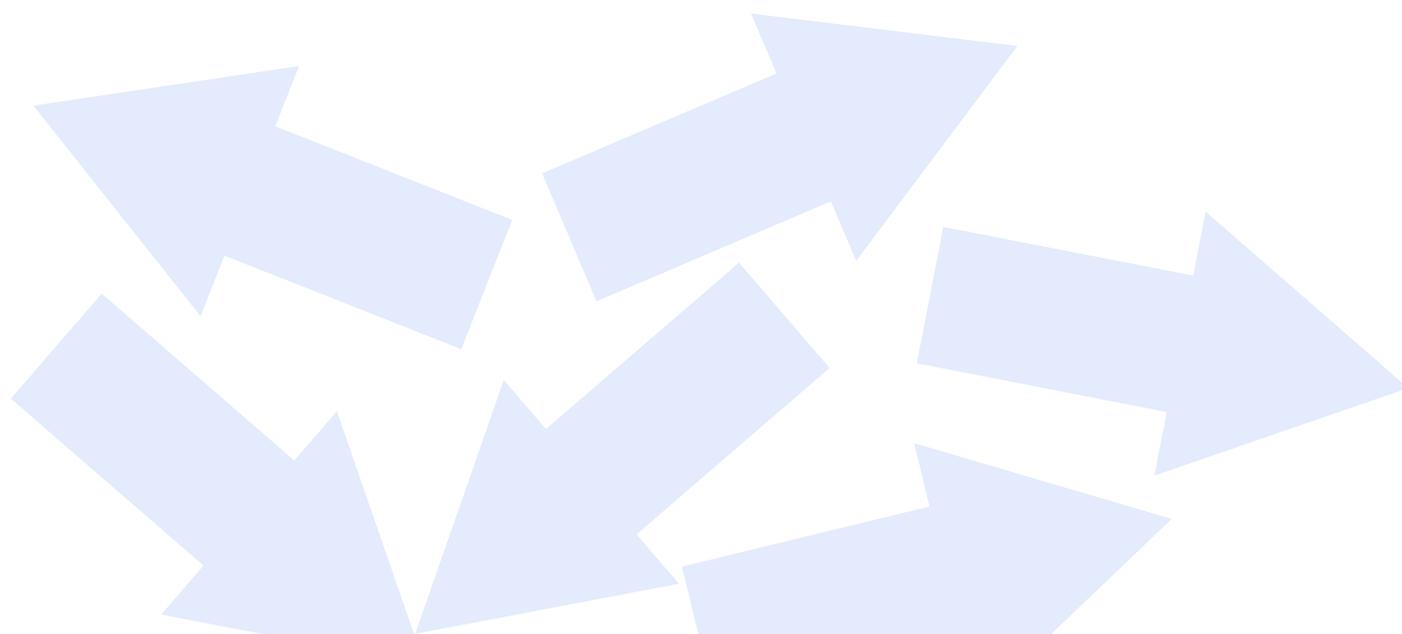
Le programme de formation des travailleurs contractuels vise à garantir que tous les travailleurs reçoivent une formation uniforme et appropriée pour effectuer leur travail dans le respect des protocoles de sécurité et de manière à neutraliser les dangers. La formation est incomplète lorsque les employés ne reçoivent pas tous les renseignements ou compétences nécessaires pour leurs rôles. Ce risque peut se manifester de différentes façons, y compris :

- des lacunes du programme de formation, comme une couverture insuffisante de sujets critiques;
- des méthodes de formation ou du contenu non uniformes dans les services, les sites ou les régions, ce qui cause une inégalité des niveaux de compétence des travailleurs;
- une formation qui n'est pas adaptée aux rôles, aux tâches ou aux sites spécifiques;
- des travailleurs qui ne suivent pas toutes les formations qui leur sont attribuées.

Peu importe la raison, une formation insuffisante ou non uniforme crée un environnement de travail dangereux où les travailleurs sont plus susceptibles de faire des erreurs ou d'adopter des pratiques de travail non sécuritaires en raison d'un manque de connaissances ou de compétences. Même un seul travailleur insuffisamment formé constitue un risque pour toutes les autres personnes sur le chantier.

### Stratégies d'atténuation :

- **Réaliser des évaluations approfondies des besoins** : Évaluez régulièrement les besoins de formation des différents rôles et mettez à jour le programme de formation pour couvrir tous les points essentiels.
- **Élaborer des modules de formation exhaustifs** : Veillez à ce que le matériel de formation soit complet et couvre tous les aspects nécessaires du travail, y compris les nuances des secteurs, des sites, des emplacements ou des tâches.
- **Mettre en œuvre des évaluations de suivi** : Utilisez des tests et des évaluations pour vérifier que les employés ont saisi le contenu de la formation et comparez l'efficacité dans les régions et les emplacements.





## Risque no 2 : Contenu de formation désuet

Le contenu de formation désuet désigne le matériel de formation qui n'est plus pertinent en raison de changements sur le site ou de changements de la réglementation, des technologies ou des pratiques du secteur. Le manque de ressources est souvent aussi la source de ce risque, ce qui peut forcer les employés à travailler avec des renseignements désuets ou incorrects.

En plus de l'adaptation aux changements des réglementations, des pratiques ou des dangers, il est aussi important d'évaluer continuellement les programmes de formation et de les améliorer au fil du temps. Les meilleurs programmes de formation sont perfectionnés au fil du temps par l'évaluation de l'efficacité et de la réussite des méthodes et du contenu de formation.

Les conséquences du contenu de formation désuet peuvent inclure une non-conformité réglementaire, une responsabilité accrue, l'efficacité réduite de la formation et des travailleurs inadéquatement formés.

### Stratégies d'atténuation :

- **Réviser et mettre à jour régulièrement le matériel de formation** : Planifiez des examens périodiques pour garantir que le contenu de formation est à jour et pertinent.
- **Se tenir au courant des changements du secteur** : Surveillez les développements du secteur et les changements réglementaires pour mettre à jour les programmes de formation en conséquence.
- **Faire appel à des experts en la matière** : Collaborez avec des experts pour veiller à ce que le contenu de formation reflète les pratiques exemplaires et les normes les plus récentes.
- **Réviser et rappeler continuellement** : Utilisez la rétroaction et les évaluations des travailleurs pour déterminer ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas pour améliorer continuellement le programme de formation dans son ensemble.



### Risque no 3 : Faible engagement et faible participation

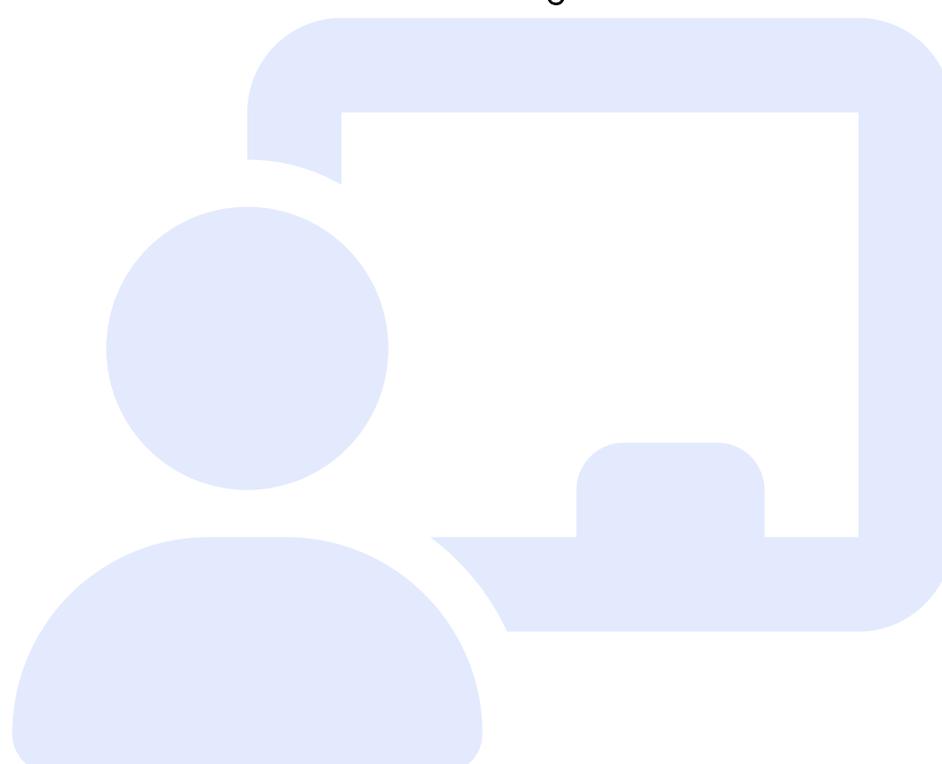
L'engagement est faible lorsque les employés ne participent pas activement au processus de formation ou ne suivent pas la totalité des formations requises. Cela peut être causé par différents facteurs, y compris :

- un contenu inintéressant ou semblant non pertinent;
- des méthodes d'administration dépassées ou inefficaces qui ne tiennent pas compte des multiples styles d'apprentissage ou des principes d'apprentissage des adultes;
- des barrières linguistiques ou culturelles;
- le manque d'intérêt ou de motivation des travailleurs, menant à un faible engagement ou à une faible participation;

Les travailleurs contractuels ou temporaires pourraient être plus susceptibles de manquer de motivation ou d'intérêt pour la formation requise, puisqu'elle n'est pas directement liée à leur employeur à temps plein.

#### Stratégies d'atténuation :

- **Utiliser des méthodes de formation interactives** : Intégrez des simulations, des jeux de rôle et des activités pratiques pour rendre la formation plus intéressante. Les adultes apprennent généralement mieux avec un apprentissage pratique et s'ils savent exactement quel est le lien entre la formation et leur travail.
- **Demander une rétroaction** : Obtenez une rétroaction des travailleurs sur le contenu de formation et les méthodes d'administration pour cerner les possibilités d'amélioration.
- **Encourager la participation** : Offrez des récompenses ou des reconnaissances pour la participation active et l'achèvement des programmes de formation.
- **Travailler avec les fournisseurs** : Travaillez avec vos entrepreneurs et fournisseurs afin de les aider à comprendre les exigences de formation pour leurs travailleurs. Si l'entreprise sait que la formation est non négociable pour travailler avec vous, elle peut motiver ses travailleurs à s'y conformer.
- **Éliminer les barrières linguistiques** : Offrez du contenu de formation dans les langues maternelles des travailleurs lorsque c'est possible, et tenez compte des différences culturelles lorsque vous donnez des formations dans différentes régions.





#### Risque no 4 : Évaluation et suivi inadéquats

Le fait de simplement avoir un programme de formation ne suffit pas s'il n'obtient pas les résultats souhaités. Sans évaluation appropriée, il est difficile de déterminer si la formation a atteint ses objectifs, et impossible d'apporter des améliorations axées sur les données au programme.

Les évaluations inadéquates peuvent être causées par un manque de ressources ou des lacunes technologiques, comme un système de gestion de l'apprentissage désuet (ou inexistant). Un programme peut également avoir des méthodes d'évaluation, mais ne pas avoir d'approche complète évaluant la rétention et les répercussions à long terme.

#### Stratégies d'atténuation :

- **Mettre en œuvre des outils d'évaluation** : Utilisez des évaluations, des sondages et des mesures du rendement pour évaluer l'efficacité de la formation, à la fois immédiatement après la formation et au fil du temps, afin de valider la rétention.
- **Effectuer des suivis réguliers** : Planifiez des séances de suivi pour définir les résultats de la formation et régler les éventuels problèmes ou lacunes.
- **Analyser les données de formation** : Utilisez des données ou des analyses pour évaluer les répercussions de la formation sur le travail et définir les points à améliorer.



## Risque no 5 : Préoccupations en matière de conformité et de réglementation

Des risques relatifs à la conformité et à la réglementation se posent lorsque les programmes de formation ne respectent pas les exigences juridiques et du secteur. La plupart des pays ont un organisme de réglementation qui régit la santé et la sécurité au travail (comme l'OSHA<sup>3</sup> aux États-Unis ou l'EU-OSHA<sup>4</sup> dans l'Union européenne), et des règles strictes déterminent comment les entreprises doivent assurer la sécurité au travail de tous les travailleurs, qu'ils soient des employés ou des entrepreneurs.

Beaucoup de secteurs exigent également des certifications ou des programmes de formation, comme ceux régis par l'Organisation internationale de normalisation (ISO)<sup>5</sup>. Le non-respect des exigences gouvernementales ou sectorielles peut donner lieu à des pénalités juridiques, à une responsabilité accrue, à des perturbations des activités et à des atteintes à la réputation.

### Stratégies d'atténuation :

- **Rester au courant des réglementations** : Tenez-vous au courant des lois et des réglementations pertinentes qui influencent les exigences de formation.
- **Assurer la conformité** : Concevez des programmes de formation pour respecter toutes les normes juridiques et réglementaires.
- **Efforts relatifs à la conformité des documents** : Tenez des dossiers détaillés des activités de formation et des efforts de conformité à des fins d'audit.





## Risque no 6 : Complaisance des travailleurs

Le dernier risque dont nous parlerons, la complaisance des travailleurs, survient lorsque les travailleurs développent un excès de confiance en eux ou deviennent trop à l'aise avec des tâches répétitives. Cela peut les pousser à ignorer des protocoles de sécurité, à prendre des raccourcis dangereux ou à devenir moins vigilants quant aux dangers.

Même si le travailleur a été formé sur les procédures appropriées et les protocoles de sécurité, il est facile, en prenant confiance, de tomber avec le temps dans une routine confortable qui dévie de cette formation. Cette mentalité peut être extrêmement dangereuse au travail, et causer des accidents et des blessures.

### Stratégies d'atténuation :

- **Offrir des suivis de formation** : Planifiez régulièrement des suivis de formation sur la sécurité et les compétences pour rappeler les protocoles de sécurité et les procédures de travail appropriées aux travailleurs.
- **Mettre l'accent sur la responsabilisation** : Créez une culture dans laquelle la sécurité est une responsabilité partagée et les travailleurs se responsabilisent les uns les autres.
- **Encourager le signalement des incidents évités de justesse** : Pour promouvoir la sensibilisation active aux risques et offrir des formations supplémentaires concernant ces dangers, encouragez tous les travailleurs à signaler les incidents évités de justesse ou les dangers sans crainte de représailles.

## Connaître les risques pour maximiser l'efficacité de la formation

La formation des travailleurs est un aspect vital de la gestion des risques, mais elle vient avec son lot de défis et de risques. En comprenant ces risques et en appliquant des stratégies d'atténuation, les organisations peuvent améliorer l'efficacité de leurs programmes de formation, assurer la conformité et contribuer à une main-d'œuvre plus sécuritaire et compétente. Accordez la priorité aux méthodes de formation complètes, à jour et motivantes pour atténuer ces risques et atteindre vos objectifs de formation.

Troisième section :

**Six pratiques exemplaires  
pour la gestion des  
risques de la formation  
des travailleurs**

**Les programmes de formation des travailleurs les plus efficaces intègrent des pratiques exemplaires du secteur, de la participation de la direction aux méthodes de formation flexibles, en passant par des évaluations et des rappels réguliers.**

## **1. Commencer par la direction**

La réussite de tout programme de formation des travailleurs commence par la direction. Un programme de formation des travailleurs efficace nécessite des ressources considérables et un état d'esprit axé sur la sécurité dans toute l'organisation. Sans engagement de la haute direction, les initiatives de formation manquent souvent du soutien et des ressources nécessaires pour réussir. Cette participation garantit que les programmes de formation sont valorisés, priorisés et adéquatement financés dans l'ensemble de l'organisation.

Le rôle de la direction va bien au-delà de la simple approbation des budgets de formation. L'entreprise doit favoriser une culture de sécurité, de responsabilisation et de sensibilisation aux dangers. Les travailleurs doivent se sentir habilités à signaler les dangers, les préoccupations en matière de sécurité et les incidents évités de justesse sans craintes de représailles. La direction doit donner l'exemple de ce comportement en rappelant que la sécurité est une valeur fondamentale et que le signalement des préoccupations est encouragé, plutôt que pénalisé.

Par conséquent, les protocoles de sécurité devraient être non négociables, et tous les travailleurs doivent toujours utiliser de l'équipement de protection individuel (ÉPI) lorsque requis. En établissant cette culture de haut en bas, l'ensemble de l'organisation accordera la même importance à la formation des travailleurs en tant qu'outil de gestion des risques critique.

Cette attente devrait être communiquée à l'avance lors du recours à des travailleurs contractuels, et le partenariat devrait dépendre de l'achèvement par les travailleurs des formations requises et du respect par ceux-ci de tous les protocoles de sécurité.



## 2. Élaborer un plan de formation détaillé et adapté

Un programme de formation détaillé commence par un plan de formation bien structuré. Ce plan doit présenter les exigences de formation spécifiques pour chaque rôle, afin de garantir que les employés et les travailleurs contractuels sont préparés à gérer leurs responsabilités professionnelles en toute sécurité. Une formation exhaustive nécessite de couvrir les compétences essentielles, les protocoles de sécurité et les problèmes de conformité.

Les plans de formation doivent également aborder les préoccupations propres aux sites, y compris les réglementations locales et les dangers de sécurité uniques associés à des secteurs ou à des emplacements précis. Par exemple, les travailleurs contractuels d'une usine chimique pourraient devoir suivre une formation sur les matières dangereuses, différente de celle des travailleurs en fabrication générale.

De plus, la formation ne devrait surtout pas être un événement ponctuel. Des cours de remise à niveau devraient être intégrés au plan afin de consolider les compétences et les connaissances clés au fil du temps. Les travailleurs sont plus susceptibles de retenir les renseignements critiques sur la sécurité si on les leur rappelle<sup>6</sup> plusieurs fois, surtout s'ils ne sont pas confrontés souvent à certains dangers.

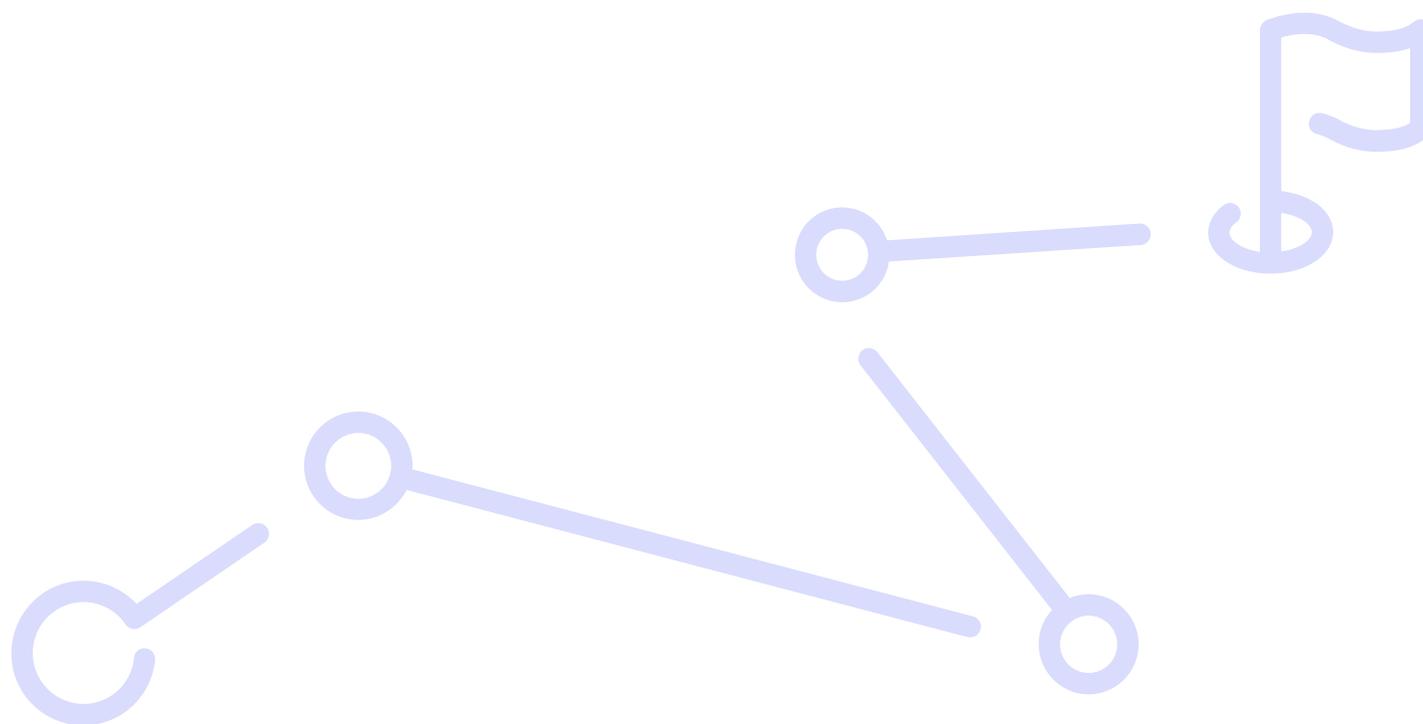
Pour atténuer davantage les risques, des évaluations devraient suivre chaque séance de formation, afin de confirmer que les travailleurs comprennent le contenu. L'établissement d'un calendrier clair et organisé pour ces cours de remise à niveau et ces évaluations aide à garantir que la formation reste fraîche dans l'esprit de tous les travailleurs.

## 3. Effectuer régulièrement un audit et une mise à jour du matériel de formation

L'utilisation de matériel de formation désuet est l'un des risques les plus considérables pour la sécurité des travailleurs. Si le contenu de formation n'est pas adapté aux réglementations, aux conditions des sites ou aux pratiques du secteur qui évoluent, les travailleurs peuvent ne pas être préparés aux dangers qui les attendent. Ce point est particulièrement important pour les secteurs où les réglementations et les pratiques exemplaires changent rapidement, comme la construction, les soins de santé et l'énergie.

Il est crucial de planifier des examens périodes du contenu de formation pour garantir sa pertinence et son exactitude. Les changements des réglementations, des normes du secteur ou des conditions des sites devraient donner lieu à des mises à jour du matériel de formation. Par exemple, si de nouvelles technologies sont introduites sur un chantier, les travailleurs doivent être formés pour les utiliser de façon sécuritaire.

La formation doit également être révisée et mise à jour régulièrement selon le rendement en matière de sécurité des travailleurs. Une formation qui ne produit pas les résultats escomptés devrait être ajustée pour devenir plus efficace, à l'aide des observations et de la rétroaction directe des travailleurs.



## 4. Mettre en œuvre des méthodes de formation interactives

L'engagement des travailleurs est une pierre angulaire d'une formation efficace. L'utilisation de méthodes de formation interactives aide les travailleurs à rester concentrés et investis dans le contenu qu'ils apprennent. Les simulations, les jeux de rôle et les activités pratiques sont beaucoup plus intéressants que les cours magistraux ou la lecture, surtout pour les apprenants adultes.

Les principes de l'apprentissage des adultes indiquent que les adultes apprennent mieux en faisant et que la formation doit concerner directement leur travail. Par exemple, les scénarios réels auxquels les travailleurs pourraient être confrontés au travail et les occasions de s'exercer dans un environnement contrôlé améliorent la rétention des connaissances.

La flexibilité des méthodes d'apprentissage est également essentielle. Les gens apprennent de façons différentes : certaines personnes préfèrent l'apprentissage visuel, d'autres, l'apprentissage auditif, et d'autres encore, l'expérience pratique. Les entreprises devraient offrir différents formats d'apprentissage adaptés à ces divers styles d'apprentissage. Par exemple, les démonstrations vidéo peuvent bien fonctionner pour ceux qui préfèrent l'apprentissage visuel, tandis que les exercices pratiques peuvent intéresser les adeptes de l'apprentissage kinesthésique.

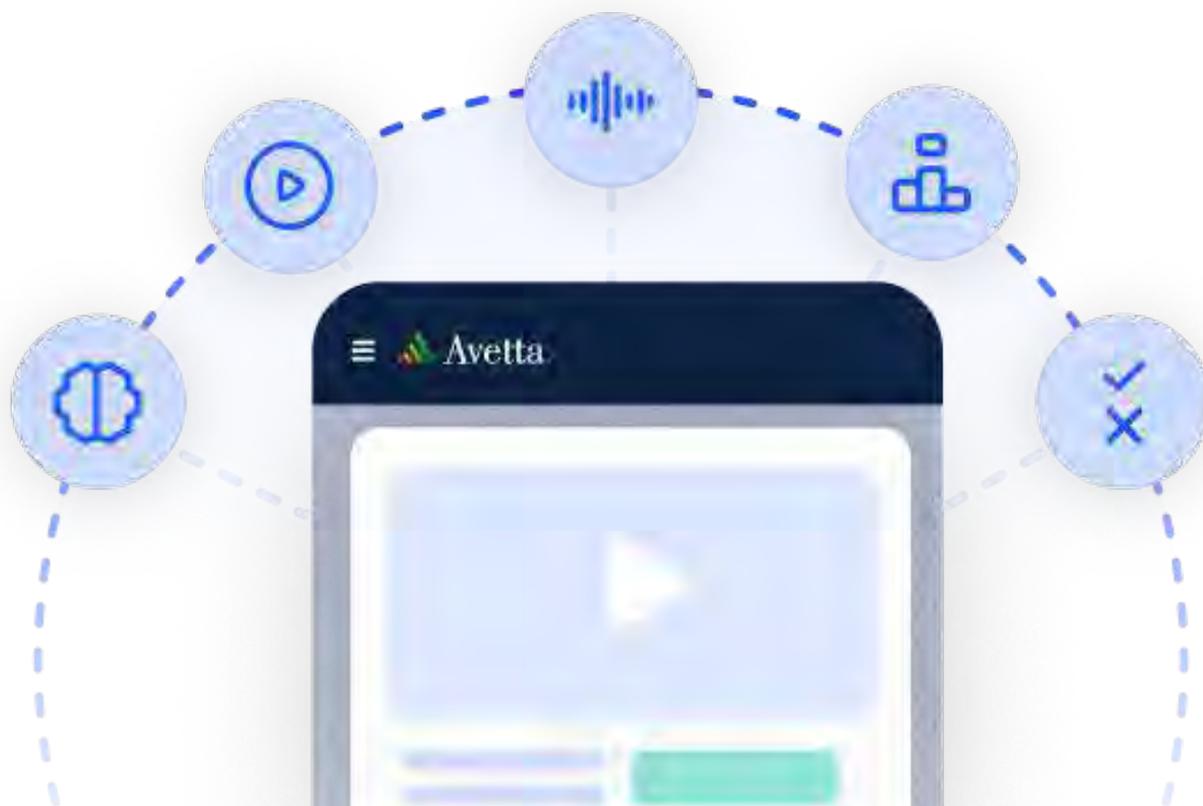
Les barrières linguistiques peuvent également réduire l'efficacité de la formation, particulièrement pour les travailleurs contractuels qui parlent parfois des langues différentes. L'offre de formations dans plusieurs langues et la prise en compte des différences culturelles garantiront que tous les travailleurs peuvent participer pleinement au processus de formation.

## 5. Évaluer et surveiller l'efficacité de la formation

Même le programme de formation le mieux pensé ne peut pas réussir si son efficacité n'est pas régulièrement évaluée. Il est essentiel de faire un suivi pour déterminer si les programmes de formation atteignent leurs objectifs au moyen d'évaluations, de la rétroaction des travailleurs et de mesures du rendement.

Les mécanismes de rétroaction rapide, comme des questionnaires ou des tests de compétences pratiques immédiatement après les séances de formation, peuvent confirmer que les travailleurs comprennent le contenu et donner une possibilité instantanée de consolidation au besoin. Les évaluations devraient également continuer après la formation au moyen de vérifications périodiques pour surveiller la rétention à long terme et l'application des compétences au travail.

Le suivi des résultats de la formation peut également permettre de définir les lacunes du programme. Si certaines équipes et certains sites n'obtiennent pas le rendement attendu sur le plan de la sécurité ou de la conformité, cela peut signifier que la formation dans ces domaines est insuffisante. La comparaison régulière des résultats des différentes régions ou des différents services peut révéler les endroits où des formations supplémentaires ou des ajustements sont requis.



## 6. Tirer profit des technologies pour rationaliser la formation

Les technologies jouent un rôle essentiel dans les programmes de formation modernes. Les systèmes de gestion de la formation<sup>7</sup> peuvent faciliter l'administration et le suivi de la formation, surtout pour les grandes entreprises dotées de mains-d'œuvre diversifiées. Le SGA centralise le contenu de formation pour le rendre plus accessible aux travailleurs, surtout pour les travailleurs contractuels qui ne sont pas nécessairement sur place chaque jour.

Le SGA permet également aux entreprises de faire le suivi de la progression des travailleurs et de gérer les dossiers de formation plus efficacement. Ces systèmes enregistrent automatiquement si un travailleur a suivi la formation requise et aident à garantir la conformité avec la réglementation en tenant des dossiers numériques de l'historique de formation.

Avec toutes les données au même endroit, l'évaluation de l'efficacité de la formation, la comparaison du rendement des différents sites et la définition des tendances deviennent beaucoup plus faciles. Cela permet également aux administrateurs de formation de fournir rapidement aux travailleurs le contenu le plus à jour, même à distance si nécessaire.

### Une approche proactive face aux risques de la formation des travailleurs

La gestion des risques de la formation des travailleurs nécessite plus que de simplement respecter des exigences réglementaires. Il s'agit de créer un programme de formation proactif et dynamique qui prépare les employés et les travailleurs contractuels à faire face aux risques réels auxquels ils seront confrontés. De la participation de la direction à l'élaboration de plans de formation exhaustifs, à la mise à jour régulière du contenu, à la mise en œuvre de méthodes motivantes et à l'utilisation des technologies, les organisations peuvent considérablement réduire le risque grâce à des programmes de formation des travailleurs proactifs tout en améliorant la sécurité et l'efficacité.

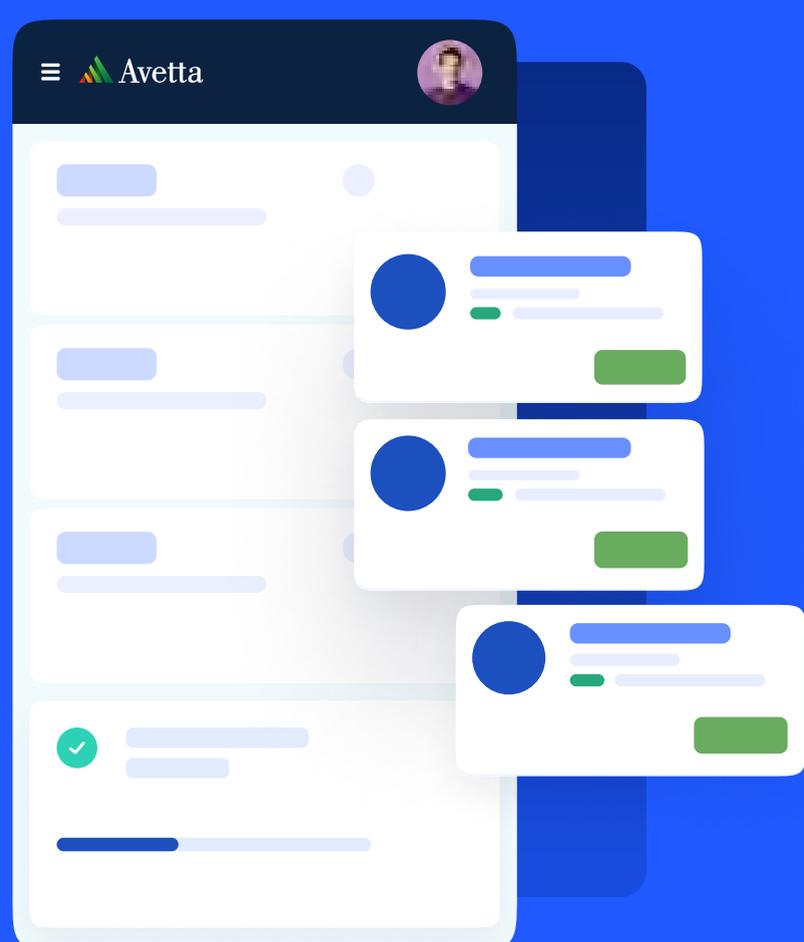
La formation est un effort continu qui nécessite une attention et des mises au point constantes. Cependant, en suivant ces pratiques exemplaires, les entreprises peuvent s'assurer que leur main-d'œuvre est bien préparée, conforme et en sécurité, ce qui réduit les risques pour les travailleurs et les activités.



# Conclusion

La formation efficace des travailleurs contractuels n'est pas qu'une exigence de conformité; il s'agit d'un composant critique de la sécurité, de l'efficacité opérationnelle et de la gestion des risques en milieu de travail. Une formation inadéquate peut avoir de graves conséquences, y compris les blessures en milieu de travail, les responsabilités juridiques, les amendes réglementaires et les perturbations des activités. Les organisations doivent reconnaître l'importance d'un programme de formation structuré, uniforme et motivant pour atténuer ces risques et garantir que tous les travailleurs permanents ou temporaires sont bien préparés pour accomplir leurs rôles de façon sécuritaire et efficace.

Pour obtenir un programme de formation réussi, les organisations doivent mettre en œuvre des pratiques exemplaires, comme obtenir la participation de la direction, adapter la formation à des rôles et à des conditions de sites particuliers, continuellement mettre à jour le contenu de formation et utiliser des méthodes de formation interactives et motivantes. De plus, une évaluation et une surveillance continues de l'efficacité de la formation sont essentielles pour assurer l'amélioration continue. En gérant de manière proactive les défis de formation et en accordant la priorité à une formation exhaustive pour tous les travailleurs, les entreprises peuvent favoriser un environnement de travail plus sécuritaire, conforme et productif. L'investissement dans une formation des travailleurs contractuels de qualité en est un dans la réussite et la résilience à long terme de la chaîne d'approvisionnement et des activités globales d'une organisation.



Avetta est une société de logiciel-service offrant des solutions de gestion des risques liés aux fournisseurs qui combine les technologies aux connaissances et à l'expertise pour favoriser les répercussions. Plus de 130 000 fournisseurs dans plus de 120 pays font confiance à la plateforme d'Avetta.

Visitez [Avetta.com](https://www.avetta.com) pour en savoir plus sur nos solutions de préqualification des fournisseurs.



# Annexe :

## Ressources de formation des travailleurs contractuels supplémentaires

### Ressources du secteur

**Occupational Safety and Health Administration (OSHA) – Exigences de formation** : Directives de l'OSHA sur les exigences de formation pour divers secteurs

**European Agency for Safety and Health at Work** : L'EU-OSHA favorise la santé et la sécurité dans les milieux de travail en Europe et fournit des ressources à ce sujet.

**Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail** : Le CCHST compile des ressources sur la réglementation canadienne en matière de santé et de sécurité, des stratégies pour promouvoir la sécurité en milieu de travail et plus encore.

**Health and Safety Executive** : HSE est l'organisme de réglementation national du Royaume-Uni concernant la santé et la sécurité en milieu de travail, et fournit des renseignements et des ressources pour promouvoir la sécurité des travailleurs.

**Safe Work Australia** : Cette organisation offre une abondance de ressources sur la réglementation australienne en matière de sécurité, les dangers de sécurité, les blessures liées au travail et bien plus.

**ISO 45001** : Apprenez-en davantage sur la norme internationale qui spécifie les exigences en matière de santé et de sécurité au travail pour les organisations.

**National Safety Council (NSC) – Ressources de formation** : Le NSC fournit des ressources et des pratiques exemplaires concernant la formation en matière de sécurité au travail

**American Society of Safety Professionals (ASSP)** : L'ASSP offre des ressources éducatives et des programmes de formation.

**Society for Human Resource Management (SHRM)** : La SHRM fournit des perspectives sur les pratiques efficaces de formation et de perfectionnement.

**5 Best Practices to Accelerate Contractor Safety** : Cet article d'EHS Today offre des stratégies pour assurer la sécurité des travailleurs contractuels, y compris la formation.

# Annexe :

## Ressources de formation des travailleurs contractuels supplémentaires

### Autres ressources d'Avetta

**Workplace Safety 101** : Ce guide présente la terminologie de la sécurité, les réglementations, les normes du secteur et les autres recommandations qui devraient être couvertes dans les formations de sécurité des travailleurs.

**OSHA at 50** : Ce rapport porte sur l'histoire de l'OSHA et ses efforts pour améliorer la sécurité et la santé au travail dans le passé, le présent et le futur.

**The Indispensability of Workplace Incident Investigations in Creating Safer Workplaces** : Ce livre blanc discute de la sécurité au travail, des incidents et des enquêtes relatives à des incidents, et offre des recommandations sur la façon de former la main-d'œuvre pour créer des lieux de travail plus sécuritaires.

**Four Strategies for Building a Strong Safety Culture** : Dans ce guide, vous découvrirez des stratégies clés permettant aux organisations, particulièrement la haute direction, de créer et de maintenir une culture de la sécurité solide.

**Advancing Your Workplace Safety Program** : Ce webinaire sur demande, coécrit par Canadian Occupational Safety, propose des stratégies pour améliorer la sécurité en milieu de travail et la formation des travailleurs.

**Where's Your Risk?** : Ce webinaire sur demande explore l'importance de la formation des travailleurs contractuels, les dangers des travailleurs non formés et les stratégies pour une formation des travailleurs efficaces.

**Solutions de formation des travailleurs Avetta** : Cet aperçu de la suite de solutions de formation des travailleurs d'Avetta inclut la configuration des qualifications, la gestion de l'accès aux sites ainsi que notre système de gestion de la formation.

### Études de cas de clients d'Avetta concernant la formation des travailleurs :

**Yancoal** : Une société minière australienne fait appel à Avetta pour gérer la formation des travailleurs et faire le suivi de leurs qualifications dans l'ensemble de ses activités à grande échelle.

**Entreprise de matériaux de construction** : Cette entreprise américaine a grandement rationalisé la formation et la gestion de 1 500 travailleurs contractuels pour garantir qu'ils étaient formés et évalués avant de se rendre sur le chantier.

# Références

<sup>1</sup> **Source : BP America (Texas City) Refinery Explosion;**  
<https://www.csb.gov/bp-america-texas-city-refinery-explosion/>

<sup>2</sup> **Source: 10 Simple Principles of Adult Learning;**  
<https://www.wgu.edu/blog/adult-learning-theories-principles2004.html>

<sup>3</sup> **Source: Occupational Safety and Health Administration;**  
<https://www.osha.gov/>

<sup>4</sup> **Source: European Agency for Safety and Health at Work;**  
<https://osha.europa.eu/en>

<sup>5</sup> **Source: ISO: Global Standards for Trusted Goods and Services;**  
<https://www.iso.org/home.html>

<sup>6</sup> **Source: How to Overcome Safety Complacency in the Workplace;**  
<https://www.ehstoday.com/training-and-engagement/article/21213341/how-to-overcome-safety-complacency-in-the-workplace>

<sup>7</sup> **Source: Elevate Worker Management and Worksite Safety;**  
<https://www.avetta.com/clients/solutions/health-and-safety/worker-management>