



L'ANDRAGOGIE AU SERVICE DE LA PRÉVENTION

Mickaël BACQUA

Coordinateur du Département
Prévention – CMIE-SEST-AMETIF – Paris

Nicolas BALAGNE

Responsable THSE et AST pôle Centre,
chef de projet et formateur du Parcours
Plus Prévention – CMIE-SEST-AMETIF –
Paris

Dr Christophe GARCHERY

Directeur des Equipes Pluridisciplinaires
– CMIE-SEST-AMETIF – Paris

Pierre GEORGEL

Directeur général – CMIE-SEST-AMETIF
– Paris

Eugénie STECK

Responsable Pôle Préventeurs – CMIE-
SEST-AMETIF – Paris

Introduction :

Depuis cinq ans, le CMIE-SEST-AMETIF travaille activement sur des approches nouvelles de communication, d'(in)formation, de sensibilisation avec son équipe pluridisciplinaire dans le but de développer les connaissances et compétences des entreprises adhérentes en matière de prévention primaire.

Cette approche, basée sur l'andragogie, vise à renforcer les compétences de l'équipe pluridisciplinaire en matière de transmission d'informations, **tant en interne qu'en externe**, afin de permettre aux apprenants de **devenir acteurs de leur propre démarche de prévention**.

L'andragogie définition :

Le terme « andragogie » ou « pédagogie pour adulte » a été inventé par le philosophe et théoricien de l'éducation français, André Lévy en 1954. C'est un mélange des mots grecs « andros » (homme) et « agōgos » (conduire). L'andragogie est un concept qui décrit un ensemble de

théories et de pratiques qui aident les adultes à apprendre avec succès et leur permet d'être acteur. En d'autres termes, c'est la science de l'éducation des adultes et du développement de carrière. Il s'agit d'un ensemble de principes qui aident les individus à atteindre leur potentiel dans la profession qu'ils ont choisie.

La théorie a été appliquée à l'éducation, à la psychothérapie, au développement organisationnel, à l'apprentissage en milieu de travail, à la thérapie pour les personnes ayant une déficience intellectuelle, ainsi qu'à d'autres contextes telles que les maisons de retraite et aujourd'hui les SPSTI.

Elle intègre l'utilisation de la technologie ainsi que des méthodes d'enseignement traditionnelles et elle peut être appliquée dans n'importe quelle situation d'apprentissage.

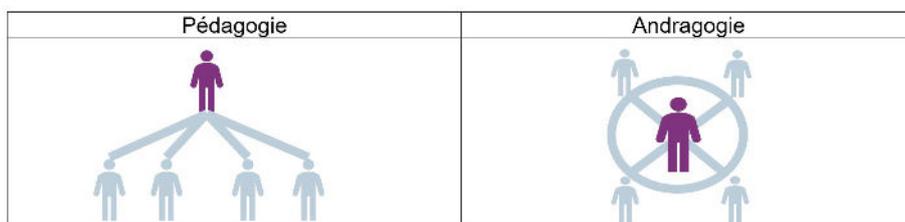


Figure 1 : Pédagogie versus Andragogie

Au CMIE SEST AMETIF, nous utilisons cette approche en interne et en externe pour accompagner le changement et ainsi développer l'acquisition de nouvelles connaissances, compétences, d'une manière significative et adaptée à nos adhérents et à nos salariés.

Méthodologie et objectifs :

Partie 1 : l'andragogie en interne

Elle nous permet en complément des formations initiales (INRS, CRAMIF, Ecoles HSE, IFSI, Afométra, etc.), de préparer nos préventeurs et professionnels de santé grâce à un parcours de formation individualisé en prévention le « **Parcours Plus Prévention** ». Cette initiative s'inscrit dans le cadre

de la montée en compétence de nos équipes et l'intégration des nouveaux arrivants par le biais du projet du « portfolio ».

Le parcours intègre :

- ▶ **L'évolution réglementaire** concernant l'établissement et l'actualisation des Fiches d'Entreprises avec la loi du 2 août 2023.
- ▶ **L'évolution des besoins en prévention** exprimés par les adhérents (accompagnement/ conseil pour le DUERP, conseils sur les mesures de prévention...).
- ▶ **L'évolution de nos organisations** de travail.
- ▶ L'expression du **besoin d'accompagnement aux AMT** (fiche entreprise et étude de poste notamment), par les nouveaux préventeurs.

Notre « **Parcours Plus Prévention** », développé par les membres de l'équipe pluridisciplinaire, permet, grâce à la méthodologie d'apprentissage ternaire et interactive, d'accompagner la montée en compétence des équipes. L'organisation de ce parcours se fait sur 2 journées avec à la fois des exercices d'intersessions, mais aussi 3 méthodes d'apprentissage en ternaire :

- ▶ expositive,
- ▶ démonstrative,
- ▶ interrogative & expérientielle.

Ce parcours comporte 3 modules indispensables dits « *cœurs de métiers* » :

- ▶ **M1** : Élaboration de la Fiche d'Entreprise (1 journée),
- ▶ **M2** : Réalisation de l'étude de poste (1/2 journée),
- ▶ **M3** : Analyse d'une situation de travail sur écran (1/2 journée).

Pour permettre également aux nouveaux arrivants d'être aux commandes de leur intégration, le portfolio d'intégration facilite l'acquisition progressive de l'expertise opérationnelle.

Il est adapté au niveau entrant du salarié (débutant, intermédiaire, avancé) et fait l'objet d'un suivi tutoré en interne par nos professionnels de proximité.



Figure 2 : Les trois niveaux du « Parcours Plus Prévention »

Nous tenons également compte du salarié en faisant le point via une grille d'auto-positionnement lui permettant de repérer les compétences acquises et ainsi personnalisons le parcours de formation.



Intervention: Création de la fiche entreprise	Situation intermédiaire				Situation finale				Commentaires
	non réalisé	A. en cours	réalisé	non réalisé	non réalisé	A. en cours	réalisé		
Intervention :									
1 - Compétences mobilisées :									
Préparation de la visite	<input type="checkbox"/>								
Déroulement de la visite	<input type="checkbox"/>								
Formalisation du rapport	<input type="checkbox"/>								



- 1 - Observateur
- 2 - Réalisation partielle sous supervision
- 3 - Réalisation seule avec tuteur

Figure 3 : La grille d'auto-positionnement

L'ensemble des départements ont été associés à la rédaction des parcours en créant des portfolios d'intégration spécifiques à chaque métier et en lien avec les nouvelles fiches de fonctions de notre Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP).

Les objectifs sont multiples et complémentaires :

- ▶ **Aider les nouveaux préventeurs** (médicaux et techniques) dans leur montée en compétence par la mise en place d'un processus de formation interne.
- ▶ Favoriser une harmonisation des pratiques et une **maitrise des outils/trames de travail**.
- ▶ **Suivre et coordonner les parcours** d'intégration en assurant une traçabilité.
- ▶ Positionner chaque nouvel arrivant comme acteur de ce parcours afin de répondre aux demandes en termes de services en fonction de ses compétences.
- ▶ **Favoriser un auto-positionnement** par une analyse de la pratique professionnelle et de **ce qui conduit à la professionnalisation**.
- ▶ Permettre des **parcours homogènes** dans l'intégration des nouveaux collaborateurs en permettant à tous les professionnels d'accéder à des situations de mise en situation professionnelles.
- ▶ Formaliser un parcours d'observation, enrichi d'explications, tout en montrant en duo, puis en laissant progressivement le nouvel arrivant mener des **activités en autonomie**.
- ▶ **Développer le sentiment d'appartenance** au groupe et de développer l'esprit d'équipe.
- ▶ Permettre à **tous les professionnels de s'impliquer dans le suivi du parcours d'intégration même s'ils ne sont pas du même métier**.

Figure 4 : Le portfolio d'intégration du CMIE SEST AMETIF

Partie 2 : l'andragogie en externe

L'objectif est d'autonomiser les acteurs clés de la prévention au sein de nos entreprises adhérentes, tels que les chefs d'entreprise, les salariés désignés compétents et les salariés suivis.

Nous utilisons différents outils et méthodes de transmission, notamment des escapes games, des serious games, des questionnaires interactifs, des formations relais de prévention et des bandes dessinées pour repérer les risques, afin de prévenir les risques professionnels, répondre aux exigences réglementaires et demandes de nos adhérents. Nous avons développé différentes solutions de sensibilisation en suivant la même méthodologie : **Conception, Simulation, Adaptation, Déploiement** :

- ▶ Escape game : « *l'accident* » sur le thème de l'arbre des causes (Prix de l'innovation Préventica 2019 & les 6 clés sur le thème de la prévention des risques psychosociaux).
- ▶ Des questionnaires interactifs depuis 2018.
- ▶ « *Simularoute* » évolution sur le salon Préventica cette année avec la Fédération régionale Ile-de-France (IDF).
- ▶ Formation relai de prévention depuis 2020.
- ▶ Atelier « *Mission prévention risque chimique* »
- ▶ Ateliers de co-développement sur la prévention des risques psychosociaux
- ▶ Form-action, etc.

Enfin, notre Département reste en veille en matière de recherche et développement continu en permettant de réfléchir aux solutions de demain pour toujours innover dans la modernité et les défis technologiques d'avenir avec l'intelligence artificielle, le numérique, etc.



Figures 5, 6 et 7 : Escape game « L'accident » / Escape game « Les 6 clés » / « Simularoute »

Résultats obtenus :

En interne depuis 2022 :

- ▶ 160 préventeurs et professionnels de Santé au travail formés au « *Parcours Plus Prévention* »,
- ▶ 30 sessions aux module M1, M2 et M3 avec exercices menés en intersession,
- ▶ formation de formateurs de préventeurs.

En externe depuis 2022 :

- ▶ plus de 2 000 participants à nos sessions d'animation avec 62 % de taux de présence,
- ▶ 127 sessions animées en interne ou en externe en sus des AMT menées sur le terrain,
- ▶ 60 personnes formées en 2022 sur le relai de prévention et la nouveauté pour 2023 avec nos quiz interactifs et notre chaîne YouTube.

Discussion des résultats / Conclusion :

A travers notre approche andragogique, ludique et interactive, nous offrons aux participants une expérience immersive qui les sensibilise aux mesures de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles liées aux principaux risques professionnels.

En interne, nous intégrons ces dispositifs dans notre Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) en collaboration avec notre direction des ressources humaines, ce qui favorise l'intégration des nouveaux arrivants grâce aux fiches de fonction. Dans notre plan de formation 2023-2024, nous proposons désormais des formations de formateurs pour les préventeurs, afin de renforcer notre offre socle et de développer la prévention par le jeu. Ces formations, contribuent aussi à la diversification de leur activité et s'inscrivent pleinement dans la Mission I « *Prévention des risques professionnels* » avec la réalisation d'une action de prévention primaire au moins une fois tous les 4 ans (certification des SPSTI AFNOR SPEC 2217).

En externe, nos dispositifs s'adressent à tous les secteurs d'activité et se rapprochent au maximum aux réalités des adhérents. Ils couvrent diverses thématiques liées aux activités principales des préventeurs. Selon les actions entreprises, elles pourront être intégrées dans le nouveau passeport de prévention, ce qui soutiendra nos adhérents dans leurs obligations de formation des travailleurs. De plus, ces initiatives accompagneront également la formation de nos IDEST (Infirmiers Diplômés d'État en Santé au Travail) conformément au décret du 31 mars 2023 et à la loi du 2 août 2021 régissant la formation des infirmières en Santé au Travail.



Pour contacter l'auteur : mickael.bacqua@cmie.asso.fr