

L'ANDRAGOGIE AU SERVICE DE LA PRÉVENTION

Mise en œuvre d'actions collectives
de sensibilisation

58^e journées santé travail

10 et 11 octobre 2023

CMIE

SEST

AMETIF

Mickaël BACQUA
Coordinateur du département prévention

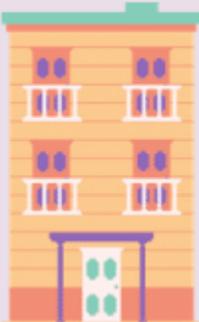
Nos chiffres clés



540 collaborateurs



650 000
salariés suivis



33 centres en
Ile-de-France



34 000
entreprises
adhérentes



SOMMAIRE



Introduction

- Introduction
- Définition de l'andragogie

L'andragogie en externe

- Objectifs
- Détail sur les outils
- Veille recherche et développement

L'andragogie en interne

- Objectifs
- « *parcours plus* » et « *portfolio* »
- Intégration des nouveaux arrivants tutorés

Conclusion

- Résultats et impacts
- Résultats et implications
- Futurs développements



Introduction

L'andragogie au service de la prévention

« Comment mobiliser l'équipe pluridisciplinaire pour autonomiser les acteurs clés de la prévention au sein des entreprises ? »



| Définition de l'andragogie

- Le terme « andragogie » ou « pédagogie pour adulte » a été utilisé en France par le philosophe et théoricien de l'éducation français, André Lévy en 1954. Il apparaît pour la première fois en Allemagne en 1833 par l'Allemand Alexander Kapp avant d'être popularisé par l'américain [Malcolm Knowles](#)



Platon
(427-348 av J.C)

Philosophe antique
de la Grèce



Alexander Kapp
(1799-1869)

Educateur, professeur et éditeur



Malcolm Knowles
(1913-1997)

Spécialiste et professeur
américain de la théorie de
l'éducation, notamment
pour adultes



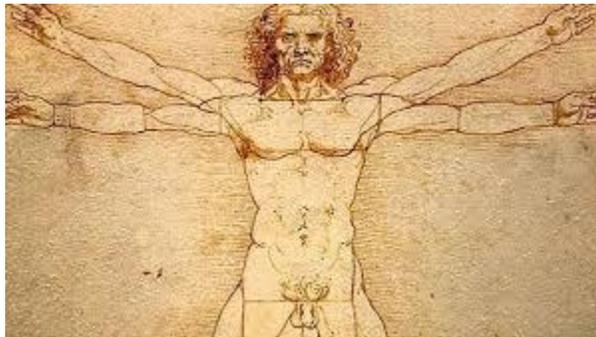
André Lévy

Professeur de psychologie
sociale et cofondateur du Centre
international de recherche,
formation et intervention en
psychosociologie (CIRFIP)

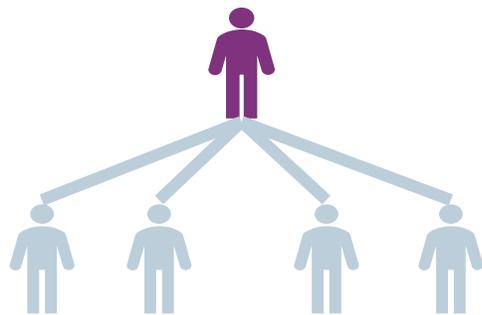
| Définition de l'andragogie

o C'est un mélange des mots grecs :

« andros » (homme)



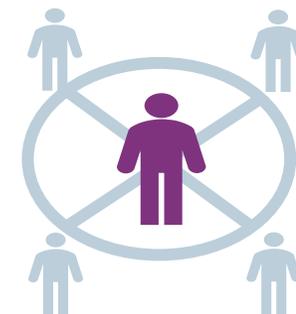
Pédagogie (enfant)



« agōgos » (conduire)



Andragogie (adulte)



| L'andragogie appliquée au CMIE-SEST-AMETIF

En externe :

- **Cibles** : Nos adhérents, quel que soit leur secteur d'activité.
- **Objectifs** : Autonomiser les acteurs clés de la prévention (employeur, chefs d'entreprises, salariés désignés compétents salariés suivis).
- **Méthodes** : Des méthodes et des outils d'apprentissage adaptés à l'andragogie.

En interne :

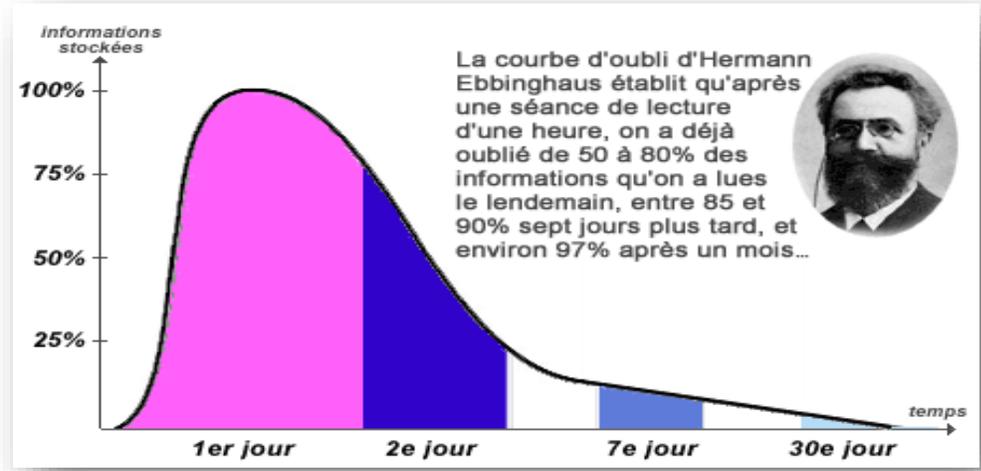
- **Cibles** : Nos salariés de l'équipe pluridisciplinaire.
- **Objectifs** : Autonomiser les nouveaux arrivants via un parcours d'intégration adapté avec l'équipe pluridisciplinaire.
- **Méthodes** : Des méthodes et des outils d'apprentissage adaptés à l'andragogie.



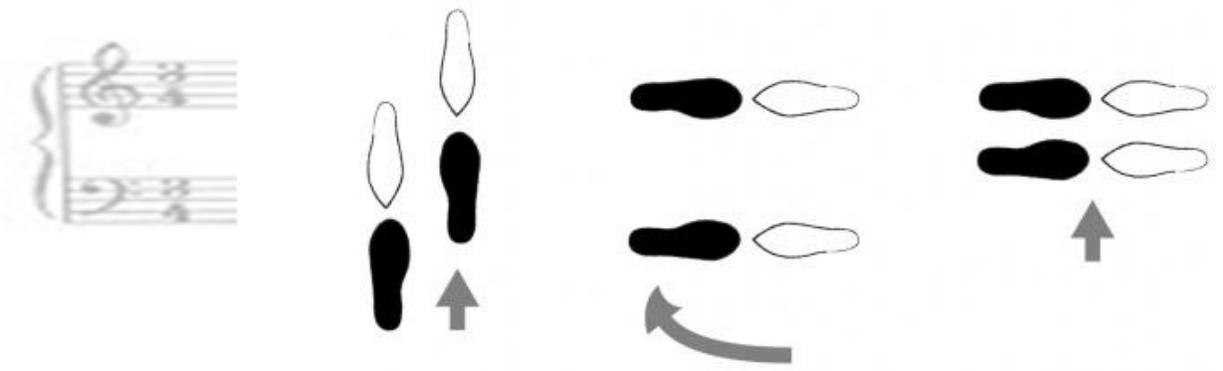
L'andragogie en externe

| Objectifs

- **Aider nos adhérents** dans leur montée en compétence et connaissance par la mise en œuvre de méthode et d'outils didactiques spécifiques à l'andragogique.
- **Développer et maintenir les savoirs, limiter les pertes de compétences** « cf. La courbe de l'oubli d'Hermann Ebbinghaus ».
- **Actualiser, créer et déployer ces outils** en adaptant les contenus en fonction des problématiques et enjeux.
- **Elaboration sur mesure systématique et d'un programme de formation.**



VALSE



Temps 1
**Méthode
expositive**

Temps 2 :
**Méthode
démonstrative**

Temps 3 :
**Méthode
expérientielle**

| Nos différents outils :



Escape Game
Travail Collaboratif



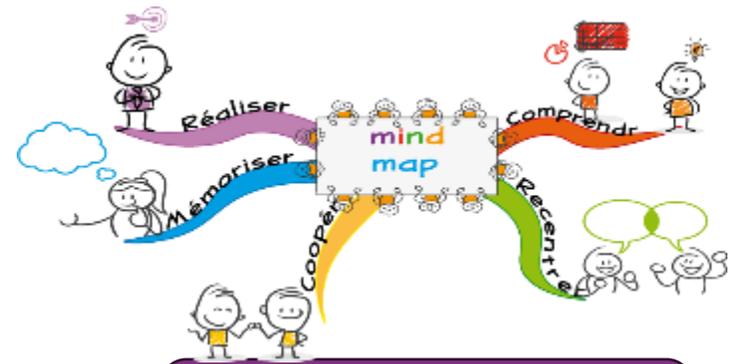
Quiz interactif
numérique



Retour
d'Expérience



Exercices



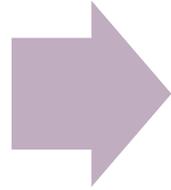
Carte mentale
Mind-Mapping



Problème Base Learning
Apprentissage par la résolution de problème

| Détail et historique des outils développés

Depuis 2018



Aujourd'hui 2023



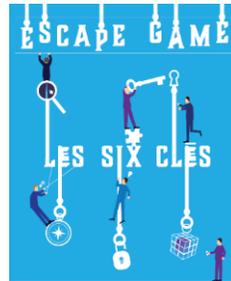
Dans l'avenir



2018-2019
Escape Game
« L'accident »



2019
Quiz interactif



2020
Escape Game
Risques
Psychosociaux



2021
Mission prévention
risque chimique



2021- 2022
Serious GAME
Simularoute
évolution

monDUERP.fr

ORA

Jeux / actions visant à promouvoir la démarche de prévention / l'EVRP / l'immersion en réalité virtuelle / l'utilisation de l'IA ...



2019
Bureau des erreurs, pas droit à l'erreur



2018-2019
Handi jeux
Keskirisk



2020
Relai de prévention



| Les étapes clés de la conception



1
Définition des objectifs andragogiques et les contenus pluridisciplinaires



2
Détermination du scénario / du programme



3
Conception du contenu / des énigmes et du déroulé andragogique



4
Réalisation du storyboard : Introduction, développement conclusion



5
Test de l'ergonomie, du scénario, des énigmes



6
Anticipation de la logistique, moyen de transport etc.

| Notre processus en matière de recherche et développement

Une référente technique au Département prévention a été désignée pour conduire le processus **de recherche et de développement de nouvelles innovations**. Celle-ci s'articule avec sa définition de fonction. Le processus de création s'appuie (notamment sur) :





L'andragogie en interne

| Présentation des objectifs

1

Former les nouveaux préventeurs

(médicaux et techniques) dans leur montée en compétence par la mise en place d'un processus de formation interne.

2

Favoriser une harmonisation

des pratiques et maîtrise des outils/trames de travail.

3

Suivre et coordonner les parcours d'intégration

en assurant une traçabilité.

4

Positionner chaque nouvel arrivant comme acteur de ce parcours

afin de répondre aux demandes en termes de services en fonction de ses compétences.

5

Favoriser un auto-positionnement & auto-évaluation

par une analyse de la pratique professionnelle et de ce qui conduit à la professionnalisation.

6

Permettre des parcours homogènes

dans l'intégration des nouveaux collaborateurs.



| Présentation des objectifs

7

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.

8

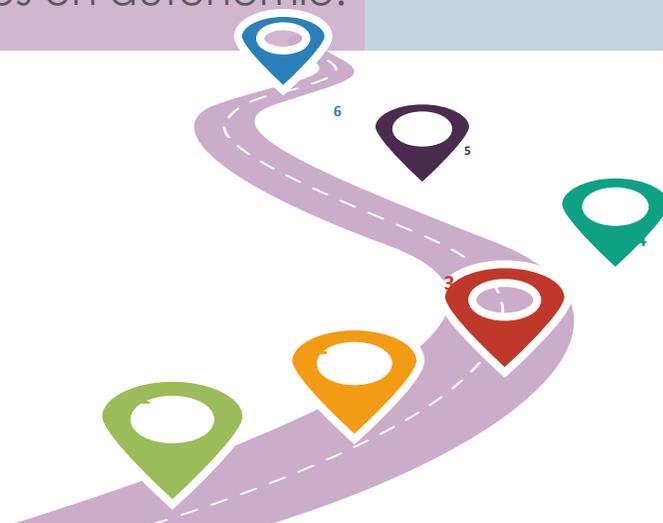
Développer le sentiment d'appartenance

au groupe et développer l'esprit d'équipe.

9

Permettre à tous les professionnels de s'impliquer

dans le suivi du parcours d'intégration même s'ils ne sont pas du même métier.



| Détails du « parcours plus » et du « portfolio »

Évolution réglementaire concernant l'établissement et l'actualisation des Fiches d'entreprises avec la loi du 2 août 2023.

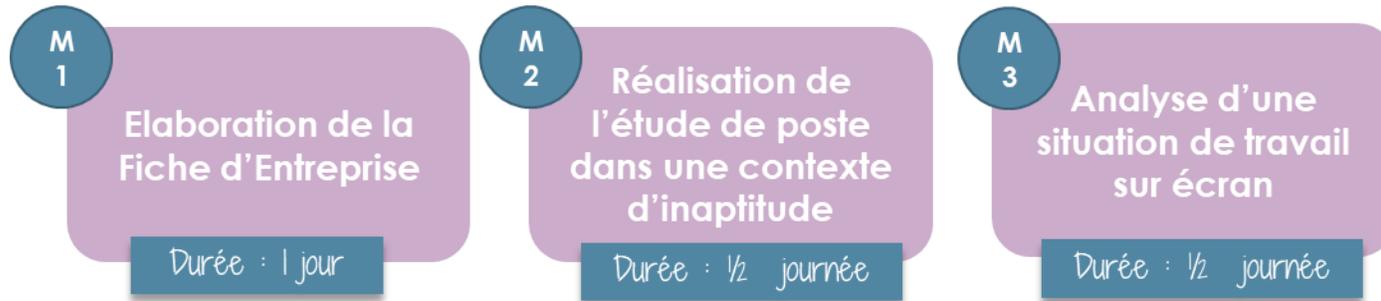
Évolution des besoins en prévention exprimés par les adhérents (accompagnement/conseil pour le DUERP, conseils sur les mesures de prévention...).

Évolution de nos organisations de travail.

Expression du **besoin d'accompagnement aux AMT** (fiche entreprise et étude de poste notamment), par les nouveaux préventeurs.

Discussion sur l'intégration des nouveaux arrivants tutorés

Le « *parcours + prévention* » comporte 3 modules indispensables dits « cœurs de métiers » :



Un exercice d'intersession avec réalisation de plusieurs AMT FE est mené.

Après 6 à 10 semaines, retour d'expérience et présentation d'une AMT FE menée seul(e).

Au programme : échange sur la pratique, les éventuelles difficultés et repérage de besoins complémentaires (grille d'auto-positionnement & auto-évaluation).

CMIE SEST AMETIF

PORTFOLIO D'INTEGRATION - NOUVEL ARRIVANT
INTEGRATION D'UN NOUVEAU SALARIE

Intervention: Création de la fiche entreprise	Bilan Intermédiaire			Bilan final			Commentaires
	non mobilisé	A améliorer	Acquis	non mobilisé	non acquis	A améliorer	
Intervention :							
1 - Compétences mobilisées :							
Préparation de la visite							
	<input type="checkbox"/>						
	<input type="checkbox"/>						
	<input type="checkbox"/>						
Déroulement de la visite							
	<input type="checkbox"/>						
	<input type="checkbox"/>						
	<input type="checkbox"/>						
	<input type="checkbox"/>						
Formalisation du rapport							
	<input type="checkbox"/>						
	<input type="checkbox"/>						

CMIE SEST AMETIF

Page 24 sur 27

| Discussion sur l'intégration des nouveaux arrivants tutorés

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.
- **Un logo** permet de situer leur progression sur la grille de développement de leurs compétences



1 - Observateur



2 - Réalisation partielle sous supervision



3 - Réalisation seule avec tuteur



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).



Conclusion

| Présentation des résultats obtenus et de leurs impacts

En externe depuis 2022 :

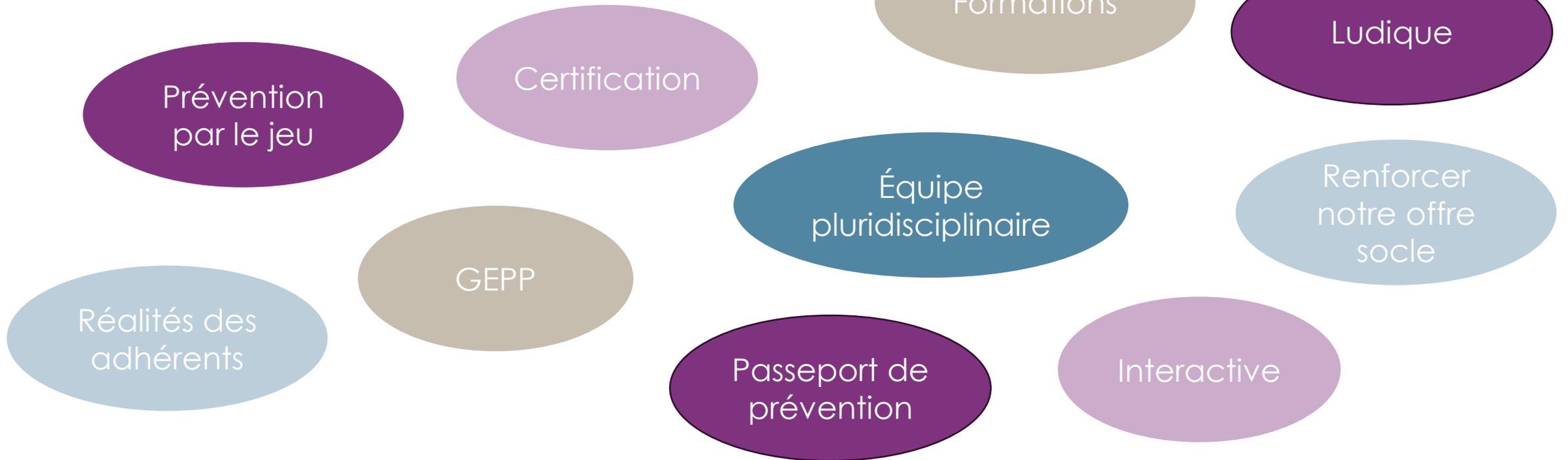
- Plus de 8 dispositifs andragogiques développés par le CMIE-SEST-AMETIF.
- Plus de 2000 participants à nos sessions d'animation avec 62 % de taux de présence.
- 127 sessions animées en interne ou en externe en sus des AMT menées sur le terrain.
- 60 personnes formées en 2022 sur le relais de prévention.
- **Nouveauté 2023** : nos quiz interactifs et notre chaîne YouTube.

En interne depuis 2022 :

- 160 préventeurs et professionnels de santé formés au « Parcours + prévention ».
- 30 sessions aux modules M1, M2 et M3 avec exercices menés en intersession.
- Formation de formateurs des préventeurs sur 2023 et 2024.
- **Nouveauté 2023** : 42 nouvelles fiches de fonction intégrant l'évolution des compétences métiers et des savoir-faire des équipes en andragogie, en recherche et innovation.

| Résultats et implications

À 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



NOTRE ARTICLE DÉDIÉ SUR NOTRE SITE INTERNET !



Nos rendez-vous
pour vous accompagner

**ATELIERS
& WEBINAIRES**



**RESSOURCES
PRÉVENTION**



Nos outils pratiques :
dépliants, vidéos, podcasts

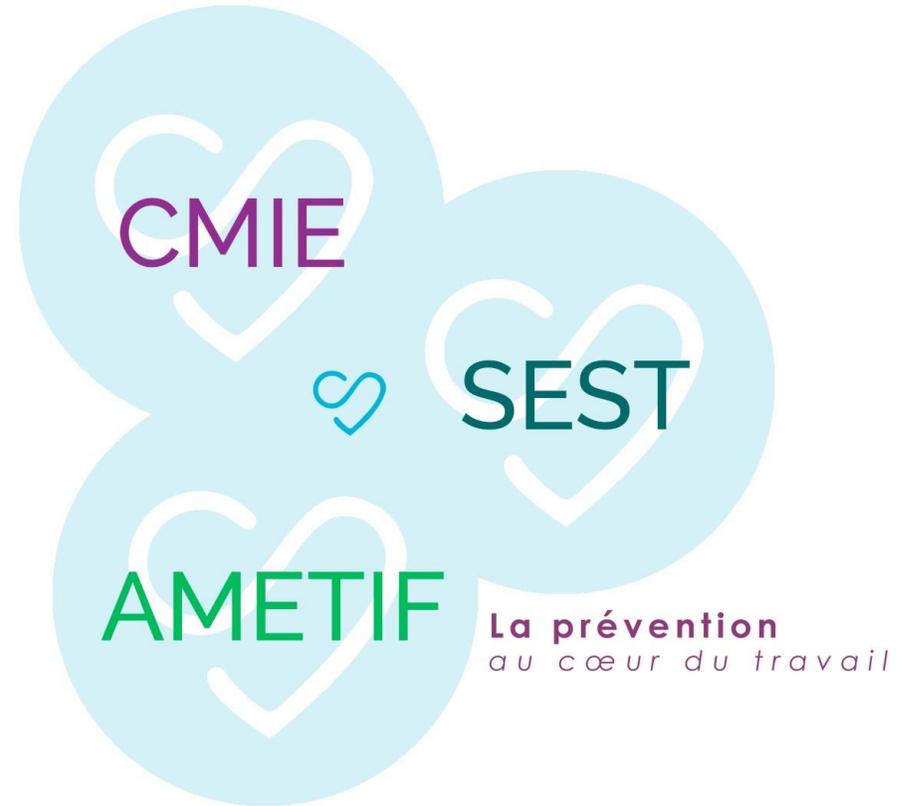


Nos offres d'emploi,
nos métiers

**REJOIGNEZ
NOUS**



Merci de votre attention !



Service de prévention et de santé au travail

Siège social - 80, rue de Clichy - 75009 Paris

01 49 70 84 84

