



pimente  
ta vie

savoure ton emploi

[www.csmota.qc.ca](http://www.csmota.qc.ca)



*Comité sectoriel  
de main-d'œuvre  
en transformation  
alimentaire*

**PROJET PILOTE  
D'APPRENTISSAGE EN MODE VIRTUEL  
FORMATION MULTIMÉDIA**

**SUPERVISION EN HYGIÈNE,  
SALUBRITÉ, SANTÉ ET SÉCURITÉ  
EN TRANSFORMATION ALIMENTAIRE**

**RAPPORT FINAL**

Novembre 2005



## TABLE DES MATIÈRES

<b>1. Identification du projet</b> .....	<b>1</b>
<b>2. Personnes ressources</b> .....	<b>1</b>
<b>3. Bilan</b> .....	<b>2</b>
3.1 Étape 1 : développement de la formation.....	2
3.2 Étape 2 : organisation de l'expérimentation et sollicitation .....	3
3.3 Étape 3 : expérimentation.....	4
<b>4. Difficultés, contraintes et leçons apprises</b> .....	<b>6</b>
4.1 Sur le plan organisationnel .....	6
4.2 Sur le plan pédagogique .....	9
4.3 Sur le plan technologique .....	16
4.4 Sur le plan financier .....	17
<b>5. Évaluation en regard des objectifs</b> .....	<b>19</b>
5.1 Les objectifs de la CPMT et de la DFNFMO.....	19
5.2 Quelques facteurs de succès.....	21
5.3 Quelques variables importantes.....	21
<b>6. Réflexion sur la pérennité</b> .....	<b>22</b>
6.1 Transfert des habiletés vers le milieu de travail.....	22
6.2 Éléments ou conditions susceptibles d'assurer la pérennité .....	23
6.3 Pistes ou actions envisagées pour la suite .....	24
<b>7. Réflexion sur le rôle du promoteur</b> .....	<b>25</b>
<b>8. Réflexion sur le suivi et l'accompagnement</b> .....	<b>27</b>
<b>9. Conclusion et recommandation</b> .....	<b>27</b>
<b>10. Annexes</b> .....	<b>29</b>



*Comité sectoriel de main-d'œuvre en transformation alimentaire*

1480, 80<sup>e</sup> rue est, bureau 103, C.P. 59040, Charlesbourg (Québec) G2L 2W6  
Téléphone : (418) 623-5335 • Télécopieur : (418) 623-1343 • Courriel : info@csmota.qc.ca

Annexe 1 – Synthèse des résultats du sondage – Lasonde.....	30
Annexe 2 – Guide de l'utilisateur.....	35
Annexe 3 – Guide du formateur.....	49
Annexe 4 – Corrigé et rétroaction .....	65



## 1. Identification du projet

**Titre :** Apprentissage en mode virtuel: supervision en hygiène, salubrité, santé et sécurité, en transformation alimentaire.

**Promoteur :** Comité sectoriel de main-d'œuvre en transformation alimentaire.

**Partenaires :** Conseil Didactica, Collège Montmorency, Novaconcept

## 2. Personnes ressources

### Directeur du projet :

Jean-Marc Robitaille, Ph.D., président de Conseil Didactica  
127 rue Louise  
Le Gardeur, J5Z 2V2  
450-582-0703 / 1-866-370-0703  
Cellulaire : 514-947-7131  
[didactica@videotron.ca](mailto:didactica@videotron.ca)

### Formateur :

France St-Yves, enseignante au Collège Montmorency  
475, boulevard de l'Avenir  
Laval, (Québec) H7N 5H9  
450-975-6424  
Cellulaire : (514) 378-1716  
[fstyves@cmontmorency.qc.ca](mailto:fstyves@cmontmorency.qc.ca)

### Producteur multimédia :

Pierre Boucher, vice président de Novaconcept  
4296 rue Saint-Hubert  
Montréal (Québec), H2J 2W7  
514-845-1222  
[pboucher@novaconcept.com](mailto:pboucher@novaconcept.com)



### **3. Bilan**

Dans cette section nous ferons état des réalisations en regard des trois étapes du projet : développement de la formation, organisation et sollicitation, expérimentation.

#### **3.1 Étape 1 : développement de la formation**

Lors de la première étape, nous avons développé un nouveau contenu de leçon que nous avons adapté au gabarit des quatre leçons existantes. Par la suite, nous avons intégré la leçon 5 à l'ensemble du logiciel.

##### **3.1.1 Développement du contenu de la leçon 5**

Le projet a permis de développer trois situations d'apprentissage : port des équipements de protection individuelle, soulèvement d'une charge, travail sécuritaire près d'un convoyeur. L'application du processus de supervision en trois temps (observer-intervenir-responsabiliser) à ces trois situations constitue le contenu de la leçon 5.

##### **3.1.2 Adaptation du contenu développé pour la leçon 5 au format pédagogique existant**

Une fois le contenu précisé, nous l'avons intégré à la dynamique pédagogique utilisée pour les quatre leçons existantes. Cette adaptation supposait une révision du pré-test, du post-test et de l'introduction. Il fallait également construire les dialogues et concevoir les images d'appoint en lien avec les objets d'apprentissage.

##### **3.1.3 Intégration multimédia du contenu de la leçon 5**

L'ajout de la leçon 5 nécessitait la révision des menus et la configuration de nouvelles pages-écran. Une révision de la compilation des résultats, des affichages et des rétroactions a aussi été réalisée.

Une validation préalable à la formation a été faite par la formatrice et Novaconcept. Malgré cela, des ajustements ont été apportés après la date



de fin de la production prévue pour le 25 mars 2005. Le cédérom a été disponible pour la rencontre de sollicitation des entreprises.

### **3.2 Étape 2 : organisation de l'expérimentation et sollicitation**

À cette étape, nous avons préparé et réalisé la sollicitation des entreprises. Notre démarche visait à recruter des entreprises oeuvrant dans différents sous secteurs de la transformation alimentaire.

#### **3.2.1 Organisation de l'expérimentation**

- a. Préparation d'une pochette de présentation du projet pour les entreprises;
- b. Rencontres des directeurs des ressources humaines de chaque entreprise : explication du projet et présentation du cédérom de formation;
- c. Rencontres des responsables de la formation dans chacune des usines participantes : étude logistique.

#### **3.2.2 Recrutement des entreprises**

Voici un résumé des opérations relatives au recrutement des entreprises pour le projet pilote :

- a. Les entreprises membres du Conseil d'administration du CSMOTA ont été sollicitées;
- b. Rencontre des gestionnaires de cinq usines de Olymel, le 18 mars 2005 : Ste-Rosalie, Berthierville, St-Valérien, St-Simon, St Damase;
- c. Formations confirmées chez Olymel : Ste-Rosalie (9) et Berthierville (6). Une rencontre de suivi a été réalisée à Ste-Rosalie, le 31 mai 2005;
- d. Rencontre des gestionnaires d'Agropur, le 8 avril 2005;



- e. Formations confirmées chez Agropur : Montréal (10) et Québec (11). Aucun retour d'appel suite à notre démarche de sollicitation pour tenir un atelier de suivi;
- f. Rencontre des gestionnaires des industries A. Lassonde; aucune formation n'aura lieu chez A. Lassonde. Par contre, l'entreprise accepte que ses employés répondent à un sondage sur les pratiques de *e-learning* dans l'entreprise.
- g. Rencontre des gestionnaires de Boulangerie Gadoua, le 3 mai : 11 contremaîtres répartis sur deux groupes (24 septembre et 1<sup>er</sup> octobre) ont participé à la formation. Deux rencontres de suivi ont été tenues, le 1<sup>er</sup> et le 2 novembre 2005;
- h. Rencontre des gestionnaires de Aliments Carrière : aucun retour d'appel, suite à notre démarche de sollicitation.

### 3.3 Étape 3 : expérimentation

L'expérimentation est complétée. En date du **30 novembre 2005**, nous avons réalisé la formation auprès de 47 participants répartis dans 6 usines de trois entreprises.

**Tableau 1 : les usines et les apprenants**

	Entreprises	Usines	Apprenants
	Olymel	Usine de Ste Rosalie	9
		Usine de Berthierville	6
	Agropur	Usine de St-Laurent	8
		Usine de St-Bruno	2
		Usine de Québec	11
	Boulangerie Gadoua	Usine de Napierville	11
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>47</b>



La réalisation du projet a été liée à la disponibilité des ordinateurs dans les usines participantes, à la disponibilité d'un local pour tenir nos rencontres en entreprise, à l'aménagement des horaires de travail des participants.

Sur le terrain, le directeur du projet et la formatrice se sont déplacés dans chacune des entreprises pour rencontrer les apprenants suivant leur disponibilité de jour, de soir et de nuit. Les ateliers ont été tenus dans la salle de conférence de chaque usine où quatre ordinateurs portables, une imprimante et des écouteurs étaient mis à la disposition des participants. Un bloc d'au moins 4 heures consécutives était requis : atelier préparatoire, formation, atelier de consolidation.

Les participants occupaient différentes fonctions dans l'entreprise :

- 20 participants (43%) étaient des opérateurs ou préposés à la production. Certains opérateurs avaient une fonction de supervision des nouveaux employés dans le cadre de l'accueil;
- 24 participants (51%) avaient une fonction de supervision de production, d'assurance qualité ou de l'encadrement des ressources humaines;
- 3 participants (6 %) étaient techniciens au contrôle de qualité.

Les responsables de formation des entreprises ont participé à l'expérimentation à différents moments. Certains étaient présents à tous les ateliers alors que d'autres ont participé à l'atelier de pré et de post-formation. Dans un cas, le responsable de la formation n'était pas disponible au moment où les ateliers ont été tenus.

Un atelier de suivi devait se tenir un mois après la formation pour évaluer l'intégration de la formation à la pratique. Cet atelier a été réalisé auprès de 20 participants (43%) de l'usine de Ste-Rosalie et de Napierville. L'atelier a permis de constater l'intérêt pour le processus de



supervision présenté afin d'en arriver à développer un modèle de supervision standard dans l'entreprise.

#### **4. Difficultés, contraintes et leçons apprises**

Dans cette section nous examinerons les ajustements qu'il a fallu apporter à notre planification pour mieux nous adapter aux attentes et contraintes exprimées par les entreprises.

Nous ferons état de nos observations sur la portée des activités de formation du point de vue du contenu, du format et de la stratégie pédagogique utilisée.

##### **4.1 Sur le plan organisationnel**

Dans cette section nous décrirons les ajustements et les choix que nous avons faits pour la mise en œuvre du projet.

###### **4.1.1 Ajustements reliés aux entreprises sollicitées**

Le Comité sectoriel de main-d'œuvre en transformation alimentaire (CSMOTA) a choisi, dans un premier temps, de solliciter la participation d'entreprises qui siègent sur son Conseil d'administration. Chacune de ces entreprises représente un sous-secteur du domaine de la transformation alimentaire.

Dans les faits, la formation a rejoint les employés de deux usines de Olymel et de trois usines d'Agropur. La Boulangerie Gadoua a confirmé la participation de deux groupes de contremaîtres de l'usine de Napierville, à la fin septembre.

###### **4.1.2 Ajustements reliés au processus de sollicitation**

Le processus de sollicitation qui devait être complété en avril s'est prolongé en mai. Les contraintes liées à la production et à la tenue d'audits ont retardé l'obtention d'accords de participation et la



confirmation de la tenue des activités de formation. Nous avons noté que les responsables de la production sont les plus difficiles à convaincre de participer au projet, contrairement aux responsables des ressources humaines.

Nous avons prévu envoyer une pochette de documents explicatifs du projet avant de rencontrer les dirigeants des entreprises sollicitées, espérant que cela pourrait accélérer l'obtention d'un accord de participation. Dans les faits, c'est en tenant une rencontre avec les dirigeants pour expliquer le projet et présenter le cédérom que nous avons réussi à les convaincre et obtenu leur accord.

Le premier atelier de suivi a eu lieu chez Olymel de Ste-Rosalie, le 31 mai 2005. Nous avons réalisé deux ateliers de suivi à l'usine de Napierville de la Boulangerie Gadoua. Par contre, nous n'avons pas réussi à tenir cet atelier chez Olymel de Berthierville ni chez Agropur : aucune réponse à nos demandes répétées.

#### 4.1.3 Ajustements reliés aux modalités de participation

Certains dirigeants ont souhaité étendre à d'autres employés que les superviseurs et contremaîtres, l'offre de participer à l'expérimentation. En effet, certains opérateurs expérimentés sont désignés comme « *coachs* » et accomplissent des tâches de supervision auprès des nouveaux employés. Cet ajustement s'est avéré important pour les entreprises puisque 43 % des participants (20) à l'expérimentation sont affectés aux opérations de production.

#### 4.1.4 Administration du questionnaire : profil de l'apprenant

Dans la majorité des cas, les noms des participants ne sont déterminés que quelques jours, voire quelques heures, avant la tenue de la formation. Il a été impossible de fournir au CEFRIO une liste définitive dans les délais souhaités.

Nous avons donc convenu d'envoyer à l'usine un certain nombre de questionnaires anonymes et numérotés. Il suffisait au responsable



d'associer sur place le nom d'un participant à un numéro de questionnaire.

#### 4.1.5 Logistique et flexibilité des horaires de formation

Afin d'être en mesure d'accueillir plus de participants dans chacune des usines, le directeur du projet et la formatrice ont apporté quatre ordinateurs portables qui ont été installés dans la salle de conférence de l'usine, le jour même de la formation.

Il est arrivé qu'une entreprise souhaite profiter d'une journée d'arrêt de production pour faire la formation auprès des travailleurs des divers quarts de travail. Dans ce cas, nous avons organisé deux séances de formation selon l'horaire qui convenait le mieux aux groupes d'apprenants.

Périodes de formation dans les usines :

- À Ste-Rosalie (Olymel) : avant-midi;
- À Berthierville (Olymel) : après-midi;
- À l'usine de St-Laurent (Agropur) : avant-midi et après-midi, le même jour;
- À l'usine de Québec (Agropur) : fin de nuit et avant-midi, le même jour;
- À l'usine de Napierville : avant-midi, deux samedis consécutifs.

Nous avons donc rejoint des employés des trois quarts de travail (nuit, jour et soir), sur semaine et en fin de semaine.

#### 4.1.6 Sondage sur une expérience de formation en mode virtuel

Une des entreprises que nous avons sollicitée au moment de la conception du projet, A. Lassonde, n'a pu participer car elle a déjà



procéder à des activités de formation en mode virtuel sur les thèmes que nous proposons. Cette entreprise a effectué ce virage en 2000 et obtenu du Fonds national de formation de la main-d'œuvre, le financement requis pour le développement d'outils de formation adaptés à ses besoins spécifiques.

Toutefois, cette entreprise a accepté de participer à un sondage sur l'expérience vécue de formation en mode virtuel en répondant à un questionnaire sur les perceptions relatives à ce mode de formation. Neuf des dix questionnaires destinés aux employés ont été complétés, en plus du questionnaire complété par un représentant de l'entreprise.

Il ressort de ce sondage que les employés apprécient l'apprentissage en mode virtuel notamment parce qu'il permet d'apprendre à leur propre rythme.<sup>1</sup>

## **4.2 Sur le plan pédagogique**

L'examen du bilan pédagogique du projet se réfère à plusieurs variables : la clientèle et les fonctions de travail des apprenants, le dispositif d'encadrement et les responsables de la formation, la stratégie pédagogique et les activités d'apprentissage, les résultats d'apprentissage et les constats des apprenants.

### **4.2.1 Les fonctions de travail représentées**

Plusieurs fonctions de travail dans l'usine incluent une part de supervision : les contremaîtres, les formateurs à l'accueil, les « coachs », les chefs d'équipe et certains opérateurs. Les directeurs de production, les responsables du contrôle de la qualité et le personnel des ressources humaines se sont montrés intéressés à participer à l'expérimentation.

Les fonctions de travail représentées chez les participants à ce projet, sont les suivantes :

---

<sup>1</sup> Voir annexe 1



- Ressources humaines
- Superviseurs production
- Superviseurs qualité
- Opérateurs
- Techniciens d'usine
- Journaliers expérimentés

Bien que le logiciel s'adresse davantage aux superviseurs ou ceux qui font de la supervision, certaines entreprises ont recruté surtout des opérateurs expérimentés, souhaitant connaître les réactions de ces employés à l'utilisation du *e-learning*, comme format de formation.

#### 4.2.2 Les responsables de la formation

Les responsables de la formation sont tous des gestionnaires des ressources humaines de l'entreprise. La participation du responsable de la formation à toutes les activités n'a été possible que dans deux usines (Ste-Rosalie et Napierville) seulement. Dans une autre usine, le responsable a participé à l'atelier de consolidation. Dans une troisième usine, le responsable était retenu à l'extérieur le jour où s'est tenue la formation.

#### 4.2.3 Les stratégies d'apprentissage et les activités pédagogiques utilisées

La stratégie d'apprentissage mise sur des activités de groupe et des activités individuelles : alternance entre les échanges entre participants et concentration sur un contenu structuré. Le cédérom de formation offre une rétroaction générale entre l'entrée et la sortie du processus d'apprentissage par un prétest et un post-test. Le logiciel favorise la concentration de l'apprenant en offrant des situations à résoudre exigeant l'intervention de l'apprenant.

Les apprenants sont encadrés par une formatrice expérimentée, experte de contenu. Le directeur du projet agit comme animateur et observateur.



a. Atelier préparatoire

Cet atelier d'une durée de 30 à 45 minutes a eu lieu immédiatement avant la séance de formation. On y abordait les thèmes suivants :

- Expérience d'utilisation de l'ordinateur;
- Attentes ou craintes face à l'apprentissage en mode virtuel;
- Démonstration des fonctions et explication du menu, des objectifs pédagogiques et de la structure du logiciel;
- Perceptions quant au contenu générique proposé dans le logiciel versus la spécificité des préoccupations de l'entreprise.

b. Séance de formation

La séance de formation a été réalisée individuellement par chaque participant. Dans certains cas, les participants ont été regroupés dans la salle de conférence de l'entreprise et disposaient chacun d'un ordinateur portable. D'autres participants ont réalisé la séance de formation à partir de leur ordinateur de fonction dans leur espace de travail.

- Utilisation du logiciel présentant un processus de supervision appliqué à l'hygiène personnel, au lavage des mains et au nettoyage d'équipements et aux mesures de prévention en matière de santé et sécurité au travail;
- Présence et soutien de la formatrice;
- Observations notées par le directeur du projet, en cours de formation :
  - Zone de confort : navigation, interface, relation avec la formatrice, avec les collègues;
  - Concentration et motivation;
  - Intérêt pour le contenu;



- Besoin d'assistance.

c. Atelier de consolidation

Pendant cet atelier les participants ont discuté des questions suivantes :

- Quels sont les modules dont les contenus sont les plus proches des préoccupations de l'usine en matière de supervision?
- Quels sont les modules les plus reliés à la fonction de travail de chaque participant?
- Comment pourrait-on mesurer l'impact de la formation? Quels seraient les meilleurs indicateurs, à court terme?

d. Soutien au responsable de la formation et aux apprenants;

Entre la fin de la formation et la tenue de l'atelier de suivi, prévue un mois plus tard, les responsables de la formation et les participants pouvaient communiquer avec la formatrice et le directeur du projet.

- Accès à un numéro unique, incluant le 1-800, permettant de rejoindre le directeur du projet et la formatrice où qu'il soit, sans frais pour l'utilisateur;
- Accès par courriel.

Dans les faits, cette offre de soutien n'aura été utilisée ni par les responsables, ni par les participants. À notre connaissance, aucune activité de suivi n'a été réalisée à l'intérieur de l'entreprise.

e. Atelier de suivi

Au départ, il était prévu de tenir un tel atelier environ un mois après la séance de formation. Nous avons pu réaliser cet atelier dans deux usines seulement. Pendant cet atelier les participants ont discuté des thèmes suivants :



- Perceptions quant à l'utilisation des connaissances apprises en situation de travail;
- Perceptions quant aux pratiques de formation réalisées (s'il y a lieu) ou non;
- Retour sur l'utilisation d'indicateurs de l'intégration des apprentissages.

f. Le contenu du cédérom

Le cédérom porte sur le processus de supervision. La problématique observée en entreprise concerne davantage l'application rigoureuse et constante de ce processus plutôt que la connaissance du processus lui-même. Bon nombre de participants ont noté que le module sur le nettoyage des équipements était peu approprié au type d'équipement de leur usine.

Par ailleurs, le concept de « contamination » utilisé dans le cédérom, issu de la documentation du Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation, fait référence aux risques pour la santé des consommateurs. Ceci ne correspond pas à la réalité de la transformation alimentaire. La « contamination » en usine est plutôt perçue comme la présence d'un produit qui n'apparaît pas dans la charte de production.

Ce sont les dialogues employés-superviseurs qui ont suscité le plus d'intérêt chez les participants à cause de leur pertinence et leur réalisme. Ils ont permis à plusieurs participants d'apprendre comment intervenir auprès d'un employé qui commet une infraction aux bonnes pratiques d'hygiène et de sécurité.

g. Les caractéristiques des apprenants

Les participants au projet n'avaient jamais reçu de formation sur le processus de supervision. Ils n'avaient aucune expérience antérieure concernant ce type de formation utilisant l'ordinateur. La grande majorité des participants ont été en mesure d'utiliser efficacement



l'ordinateur et la souris au cours de l'atelier préparatoire et de compléter la formation sans problème.

h. Les résultats au pré-test et au post-test

L'outil de formation présente une évaluation avant et après la formation pour permettre à l'apprenant de mieux intégrer les informations présentées pendant la séance de formation.

En moyenne, les résultats au post-test (82,9 %) ont surpassé de 10 points ceux du pré-test (72,1 %).

i. Les constats et les commentaires des apprenants

*La séance de formation*

Nous percevons un intérêt certain pour l'utilisation de l'ordinateur comme outil de formation dans la mesure où il s'intègre à une pratique où un formateur de l'entreprise joue un rôle central.

La séance de formation sur ordinateur a permis aux participants de prendre conscience et reconnaître plusieurs avantages :

- Un contenu pertinent, structuré, uniforme et modulaire;
- Un test d'entrée et de sortie;
- Une interactivité et une rétroaction immédiate;
- Une intégration efficace du texte, de l'image et du son;
- Un rythme d'apprentissage individuel;
- Un environnement (écouteurs) favorisant la concentration et la rétention.

Certaines limites et inconvénients ont été soulignés :



- L'utilisation d'un mode d'apprentissage peu utilisé demande une adaptation qui stresse certains apprenants et nuit l'apprentissage;
- Le contenu est générique et le contexte de travail spécifique de l'usine n'est pas représenté; un formateur ou une ressource de l'usine doit encadrer l'apprenant;
- L'isolement de l'apprenant est un risque de démobilitation;
- Certains employés plus anciens risquent de perdre le prestige relié à leurs connaissances et leur expertise, surtout à l'accueil des nouveaux employés.

#### *La gestion de la formation*

Les apprenants perçoivent la formation en entreprise comme un outil de la direction pour améliorer les pratiques et se sont dits intéressés à participer dans ce contexte. Par ailleurs, plusieurs ont déploré le fait que les formations reçues dans le passé n'ont pas donné lieu à un suivi systématique, ce qui enlève beaucoup de crédibilité aux entreprises qui prônent la formation. Les participants reportent sur l'entreprise la responsabilité de la formation et de son intégration aux pratiques.

#### *La gestion des compétences*

En entreprise, la formation doit cibler des compétences reliées aux fonctions de travail et agir comme levier pour amorcer des changements dans la façon de faire les choses. Pour les apprenants, la séance de formation à laquelle ils ont participé constitue une amorce intéressante au changement des pratiques mais ne peut le mener à terme. Un suivi structuré et des indicateurs clairs et pertinents doivent être mis en place, ce qui met en cause la responsabilité de l'entreprise.

La difficulté à laquelle les gestionnaires font face consiste à répondre aux priorités dictées par la production et dégager une marge de manœuvre au niveau de la charge de travail des employés,



pour faire de la formation. Toute tâche connexe, dont la formation, risque de venir en conflit avec les priorités de l'entreprise. Le défi, pour la plupart des dirigeants des entreprises participantes, est de jumeler la gestion des compétences à la gestion de la production et d'aménager la charge de travail des employés en conséquence.

j. L'atelier de suivi

L'atelier de suivi, qui s'est tenu un mois après la formation, a été l'objet d'une nouvelle sollicitation et la participation des entreprises n'a pas été acquise facilement. L'atelier a été réalisé auprès de deux usines, regroupant 20 participants répartis en 3 groupes.

L'atelier portait sur trois aspects :

- L'utilisation des connaissances présentées dans le cédérom;
- L'impact sur les pratiques de formation;
- L'impact sur les pratiques de supervision.

Dans tous les cas, le délai de 1 mois aura été insuffisant pour permettre l'implantation de mesures concrètes. Toutefois, cet atelier aura été l'occasion de faire prendre conscience et de faire valoir l'importance de mettre en place un processus de suivi à la formation.

### **4.3 Sur le plan technologique**

Lors de la visite de chaque usine avant le début de la formation nous avons constaté que certains des apprenants visés par la formation n'avaient pas accès à un ordinateur. Dans tous les cas, les employés qui ont accès à un ordinateur sont ceux qui les utilisent comme outil de travail dans le cadre de leur fonction.



Par ailleurs, les ordinateurs disponibles ne sont pas nécessairement configurés pour la lecture optimale du logiciel : résolution de l'écran et configuration du son.

Nous avons convenu de fournir 4 portables, une extension à prises multiples, une imprimante et des écouteurs pour tous les ordinateurs. Les portables et l'imprimante ont été installés dans les salles de conférence des usines. Cette offre aura favorisé la participation des entreprises au projet et aura permis la participation d'un nombre suffisant de personnes.

#### 4.4 Sur le plan financier

Ce projet a été rendu possible grâce au financement accordé par le FNFMO : 138 423 \$. Nous décrivons la situation financière en date du 30 novembre 2005.

Des contrats totalisant 105 990 \$ (taxes incluses), représentant 77% du budget, ont été signés avec trois organisations pour fournir les services requis : Conseil Didactica, Novaconcept et le Collège Montmorency. Une somme de 73 224 \$ a déjà été versée sur remise des livrables et sur présentation de facture (tableau 2).

**Tableau 2 : sommes payées aux fournisseurs**

	Contrats	Payé	%
<b>Fournisseurs :</b>			
- Conseil Didactica	52 094 \$	<b>41 675 \$</b>	80 %
- Collège Montmorency	44 694 \$	<b>22 347 \$</b>	50 %
- Novaconcept	9 202 \$	<b>9 202 \$</b>	100 %
<b>Total :</b>	105 990 \$	<b>73 224 \$</b>	<b>69 %</b>



Les entreprises participantes ont été informées au moment de la sollicitation qu'elles pourraient présenter une facture couvrant les frais de leur participation, à raison de 1 400 \$ pour le responsable de la formation de l'usine et de 150 \$ pour chaque apprenant. À ce jour, aucune facture n'a été présentée.

Nous pouvons évaluer les coûts reliés à la participation des usines et des 47 apprenants à 15 450 \$. Un forfaitaire de 500 \$ sera versé à A. Lassonde pour sa participation au sondage du projet pilote, portant le total à 15 950 \$ (tableau 3).

**Tableau 3 : sommes payables aux entreprises**

	Usines	Tuteurs	Apprenants	Total
<b>Expérimentation</b>				
- Olymel	2	2 800 \$	2 250 \$	5 050 \$
- Agropur	3	4 200 \$	3 150 \$	7 350 \$
- Boulangerie Gadoua	1	1 400 \$	1 650 \$	3 050 \$
<b>Sous total :</b>	6	8 400 \$	7 050 \$	15 450 \$
<b>Sondage</b>				
- A. Lassonde				500 \$
<b>Total :</b>				15 950 \$

En résumé, les sommes engagées auprès des fournisseurs et des entreprises totalisent 121 940 \$ soit 88% du budget alloué pour réaliser le projet et les sommes payées à ce jour, 73 224 \$, représentent 53% du budget global.



## 5. Évaluation en regard des objectifs

Dans cette section, nous examinerons dans quelle mesure les objectifs de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) et de la direction du Fonds national de la formation de la main-d'œuvre (DFNFMO) ont été atteints. Nous identifierons également des facteurs déterminants dans le succès de la formation en mode virtuel et dans la mise sur pied d'une telle formation.

### 5.1 Les objectifs de la CPMT et de la DFNFMO

Notre projet aura permis de rejoindre certains objectifs cités par la Commission des partenaires du marché du travail et la direction du Fonds national de formation de la main-d'œuvre :

- *Rehausser les compétences de la main-d'œuvre par la promotion d'une culture de formation liée à l'emploi;*

Résultat observé : l'intérêt des travailleurs et des gestionnaires à développer un modèle d'intervention en matière de supervision des employés, un modèle inspiré du contenu de la formation.

- *Contribuer au développement d'une culture de formation dans les entreprises*

Impact de la formation : les participants ont pu constater qu'il y avait un écart entre leurs conceptions de la pratique de supervision et les interventions proposées dans le processus de supervision pour responsabiliser les employés lors de la formation.

- *Favoriser l'accès à la formation continue liée à l'emploi en explorant les possibilités offertes par le recours aux technologies de l'information et des communications;*

Impact du format utilisé : l'utilisation du cédérom comme support à la formation s'adapte très bien à l'environnement technologique



disponible dans les entreprises. Les travailleurs n'ont pas accès à l'Internet dans le cadre habituel de leur travail, mais les superviseurs disposent d'ordinateurs pour accomplir diverses tâches administratives. Les ordinateurs reliés entre eux par un réseau intranet. Le contenu de la formation peut être installé sur chaque poste de travail à partir d'un cédérom. Pour obtenir le produit, il suffit que la direction des Ressources humaines de l'entreprise le télécharge à partir du site Web du CSMOTA.

- *Documenter les avantages de la formation virtuelle pour les entreprises et pour les travailleurs;*

Constats lors des ateliers de consolidation et de suivi : les travailleurs apprécient ce type de formation qui respecte leur rythme d'apprentissage et suscite l'intérêt grâce à l'interactivité et la rétroaction, notamment via un pré-test et un post-test. Les entreprises apprécient la flexibilité de l'outil qui permet d'intégrer des périodes de formation au cycle de production et assure l'uniformité des contenus transmis aux travailleurs.

- *Mieux comprendre et enrichir la connaissance des différentes variables susceptibles d'affecter l'apprentissage en mode virtuel.*

Compréhension des variables : l'implantation de l'apprentissage en mode virtuel dans l'entreprise dépend d'abord de la direction. C'est une décision d'affaires qui repose sur la démonstration d'avantages marqués sur la productivité qui justifient l'investissement en temps, en énergie et en ressources financières. La connaissance et l'application efficace de normes de qualité, de santé et sécurité au travail sont de nature à susciter l'intérêt des entreprises parce qu'elles affectent la productivité. Dans ce contexte, l'apprentissage en mode virtuel offre une flexibilité incomparable puisqu'il peut être amorcé pendant les moments creux des horaires de production.

Pour les apprenants, il faut tenir compte des habitudes d'apprentissage effectué antérieurement. Les outils de formation seront d'autant plus efficaces qu'ils seront simples à utiliser, seront interactifs et fourniront une rétroaction fréquente. L'outil de



formation doit être parrainé par une organisation crédible comme le CSMOTA, le contenu doit être perçu comme étant pertinent et relié aux préoccupations de l'entreprise et aux tâches effectuées.

## **5.2 Quelques facteurs de succès**

Notre analyse nous a permis d'identifier certains facteurs susceptibles d'influencer le succès de la formation utilisant un outil médiatisé :

- Familiarisation avec l'environnement informatique et l'outil : fournir un guide de l'utilisateur et prévoir un exercice ou une démonstration qui permet d'explorer l'outil de formation en se référant au guide de l'utilisateur;
- S'assurer de la robustesse des équipements et des périphériques avant de débiter la formation et s'assurer de la disponibilité sur place d'une personne ressource capable de résoudre les difficultés techniques et répondre aux questions relatives au contenu de l'outil de formation;
- Après la séance de formation et d'évaluation, prévoir un atelier avec un animateur, où les apprenants peuvent être rassemblés pour discuter des résultats et de l'impact de la formation et de son intégration aux pratiques de travail à l'aide d'indicateurs;
- Assurer un suivi à la formation en surveillant l'évolution des habitudes de travail à partir d'indicateurs pertinents et faire état de cette évolution régulièrement;
- Offrir un accompagnement aux entreprises qui souhaitent mettre en œuvre des changements dans les pratiques de formation visant à utiliser l'apprentissage en mode virtuel.

## **5.3 Quelques variables importantes**

La mise sur pied d'une formation en mode virtuel est une opération complexe qui dépend de variables importantes :



- Au départ, une planification complète destinée à documenter un cahier de charges remis à chacun des fournisseurs; Un échéancier comportant des étapes de validation des livrables;
- Au moment de la sollicitation des entreprises, insister pour rencontrer les dirigeants et s'assurer de réaliser une présentation bien documentée et efficace;
- Faire une étude logistique auprès des entreprises participantes et une évaluation du niveau d'entrée des apprenants relatif à l'utilisation de l'environnement informatique;
- S'assurer de la disponibilité d'une personne ressource en entreprise pour encadrer et soutenir l'apprentissage tant sur le plan technique que sur le plan du contenu.

## 6. Réflexion sur la pérennité

Les produits développés pourront facilement être distribués aux entreprises et aux intervenants du secteur de la transformation alimentaire. Le contenu du cédérom et les guides d'accompagnement<sup>2</sup> peuvent être téléchargés gratuitement à partir du site Web du CSMOTA. À ce jour, nous avons enregistré 280 demandes de téléchargement.

### 6.1 Transfert des habiletés vers le milieu de travail

*Les résultats ou impacts de la formation auprès des participants et des entreprises*

Le projet aura permis un premier contact avec l'apprentissage en mode virtuel pour la plupart des gestionnaires et des travailleurs. Pour ces derniers, on a pu constater un intérêt marqué et un apprentissage significatif : la moyenne du post-test surpasse de 10% celle du pré-test.

---

<sup>2</sup> Voir annexes 2, 3 et 4



Pour les gestionnaires, l'outil de formation offre une flexibilité inégalée et laisse entrevoir une intégration réelle de la formation aux horaires de travail du personnel de supervision et des opérateurs.

*Autres groupes ou sous-secteurs susceptibles d'être intéressés par les produits de formation*

Ces produits peuvent sans doute intéresser le CSMO des pêches maritimes (CSMOPM) qui regroupe des entreprises qui transforment ce groupe d'aliments.

Le cédérom et les guides sont des outils qui peuvent être utilisés dans le cadre de certains programmes de formation technique de l'ordre collégial, notamment : techniques de transformation des aliments, techniques de supervision et techniques de diététique, dont l'une des voies de sortie concerne la production alimentaire.

## 6.2 Éléments ou conditions susceptibles d'assurer la pérennité

*Les produits développés dans le cadre de l'expérimentation*

Les produits issus du projet pilote sont disponibles sur le site Web du CSMOTA et peuvent être téléchargés sans frais par toutes les entreprises et les établissements de formation intéressés. Pendant le déroulement du projet, chaque entreprise participante a reçu des copies du cédérom de formation pour utilisation ultérieure.

*Les compétences acquises*

Compétence visée par le projet de formation :

- Intervenir efficacement auprès des employés en matière d'hygiène, salubrité, santé et sécurité;

Éléments de compétence :



- Maîtriser les concepts fondamentaux en hygiène, salubrité, santé et sécurité;
- Identifier les dangers de non-conformité à l'égard de l'hygiène, la salubrité, la santé et la sécurité en milieu de travail;
- Formuler des interventions appropriées aux situations de travail utilisant les concepts fondamentaux à partir d'une identification juste des risques.

Le niveau moyen de compétence des participants à l'entrée a été évalué à 72 % alors qu'il était de 83 % lors du post-test. Bien qu'il y ait des différences entre les entreprises, un écart positif entre le pré-test et le post-test est toujours présent.

**Tableau 4 : évaluation des apprentissages**

Entreprises	Pré-test	Post-test	N=
Olymel	68	<b>78</b>	15
Agropur	76	<b>86</b>	21
Boulangerie Gadoua	70	<b>84</b>	11
<b>Moyenne</b>	<b>72</b>	<b>83</b>	<b>47</b>

### 6.3 Pistes ou actions envisagées pour la suite

Le CSMOTA entend poursuivre ses efforts pour améliorer la culture de formation en entreprise, notamment en participant au développement et à la mise en œuvre d'autres projets touchant l'amélioration de compétences en milieu de travail. Dans ce contexte, le CSMOTA a présenté en octobre 2005 deux avant-projets dans le cadre du programme des Initiatives en matière de compétences en milieu de travail (ICMT), un programme du gouvernement fédéral, appuyé par la CPMT et le FNFMO.



Le CSMOTA, par son bulletin *Alimentinformation* et son site [www.csmota.qc.ca](http://www.csmota.qc.ca) informe les entreprises des activités en cours et fait connaître les ressources auxquelles elles peuvent avoir recours pour les accompagner dans les dossiers qui touchent la formation de la main-d'œuvre.

Historiquement, les PME du secteur de la transformation alimentaire n'ont pas été de grands consommateurs de formation. Cette situation n'est pas unique aux PME de la transformation alimentaire, mais il convient de noter qu'une offre de formation adaptée et ciblant ce secteur était inexistante. Le CSMOTA travaille, depuis sa création il y a cinq ans, à changer la situation en participant activement à des projets de développement d'outils de formation facilement transférables aux entreprises. Les entreprises du secteur ont besoin d'outils qui puissent leur permettre d'offrir de la formation structurée tout en conservant leur autonomie quant aux pratiques de formation et au rythme de leur évolution. Sur ce point, le CSMOTA peut référer aux entreprises des ressources appropriées pour les accompagner dans l'utilisation des outils médiatisés et dans la révision de leur pratique de formation.

Pour le CSMOTA, augmenter la diversité et la qualité de l'offre de formation adaptée à chacun des sous-secteurs de la transformation alimentaire est le meilleur gage d'une amélioration de la demande de formation à moyen et long terme.

## 7. **Réflexion sur le rôle du promoteur**

De plus en plus, le CSMOTA joue un rôle de leader dans le développement d'une culture de formation dans le secteur de la transformation alimentaire, grâce à l'offre d'outils de formation médiatisés qui touchent les thèmes fondamentaux dans le domaine.

Le plus grand défi pour le promoteur aura été de mener à terme les démarches de sollicitation des entreprises. Il s'agissait non seulement de présenter le projet aux responsables des ressources humaines mais



également de prévoir des aménagements qui permettraient de vendre le projet aux directeurs de la production. Au départ, nous avons préparé et diffusé une pochette explicative destinée aux entreprises. Il est rapidement devenu clair que nous devions aller rencontrer les entreprises afin de montrer le logiciel et d'expliquer de vive voix le projet et ses implications pour les usines.

Lors de cette rencontre, nous avons pu constater que les entreprises participantes ont dû réaménager l'horaire du personnel de production afin de constituer des groupes d'apprenants pour qu'ils participent au projet. De notre côté, il nous a fallu offrir une disponibilité complète sur les trois quarts de travail de manière à pouvoir réaliser les ateliers prévus.

En résumé, nous avons retenu que :

- L'apprentissage en mode virtuel retient l'attention mais suscite aussi de la méfiance : peu de gens ont été formés utilisant cette approche. En termes d'efficacité de l'apprentissage, on est plus exigeant pour cette approche que pour une approche traditionnelle.
- Les dirigeants doivent être convaincus, s'impliquer et porter le projet à l'interne auprès des responsables de la production;
- Dans chaque usine il existe un cycle de production qui offre des fenêtres pour faire de la formation durant l'année. Il faut connaître ces périodes et planifier le déroulement du projet en conséquence;
- Il faut prévoir plus de temps pour se documenter sur les entreprises et les usines avant d'amorcer nos démarches de sollicitation;
- Il faut être en mesure d'accepter tel quel un horaire de disponibilité du personnel qui nous est proposé. Nous devons faire preuve de toute la flexibilité nécessaire.

Ces quelques règles nous servirons lors d'une éventuelle sollicitation des entreprises pour participer à un projet pilote de formation. Cet apprentissage est important puisque le rôle du CSMOTA en matière de formation de la main-d'œuvre est double : offrir des outils de formation



aux entreprises et les inciter à améliorer leurs pratiques de formation, notamment en participant à des projets pilote.

## **8. Réflexion sur le suivi et l'accompagnement**

Nous avons apprécié les rencontres périodiques de suivi et l'outil utilisé pour consigner les réalisations et les tâches à venir. Cela nous permis de faire le point sur l'avancement et les problèmes à résoudre tout en nous rappelant les objectifs poursuivis par le projet.

Nous croyons que les besoins de chaque promoteur sont différents. Ils dépendent de l'expérience acquise et du réseau de ressources dont il dispose. Dans le cas d'un promoteur qui en est à sa première expérience, nous croyons utile de prévoir un encadrement serré, fourni par une ressource qui lui permettra de développer ses outils en fonction de l'évolution des besoins liés au projet. Il importe pour le promoteur d'apprendre à concevoir ses outils pour pouvoir réinvestir cette habileté dans le cadre de projets futurs.

## **9. Conclusion et recommandation**

Le projet d'apprentissage en mode virtuel en transformation alimentaire aura été la première expérimentation en formation menée par le CSMOTA auprès des entreprises, depuis sa création en 2001. Le projet a permis de constater que la culture de formation dans les entreprises du secteur reste à développer. Par contre, l'utilisation de l'apprentissage en mode virtuel suscite un vif intérêt parce qu'il permet d'insérer des périodes de formation dans un horaire construit avant tout pour la production.

L'expérimentation a permis d'établir qu'une offre de formation basée sur des outils médiatisés adaptés à chaque sous-secteur peut répondre aux attentes des entreprises.



*Comité sectoriel de main-d'œuvre en transformation alimentaire*

1480, 80<sup>e</sup> rue est, bureau 103, C.P. 59040, Charlesbourg (Québec) G2L 2W6  
Téléphone : (418) 623-5335 • Télécopieur : (418) 623-1343 • Courriel : info@csmota.qc.ca

Cette approche permet de préserver l'autonomie des entreprises en matière de formation et procure un certain niveau de standardisation quant aux contenus livrés aux employés. On doit souligner également que les participants s'attendent à ce que l'entreprise désigne une ressource pour supporter l'apprentissage et faire un suivi de la formation.

Pour le CSMOTA, la meilleure stratégie de développement de la culture de formation consiste à être à l'écoute des besoins des entreprises, à augmenter l'offre de formation via un financement public, selon ces besoins, et à offrir aux entreprises un soutien en leur référant des ressources capables de les assister.



*Comité sectoriel de main-d'œuvre en transformation alimentaire*

1480, 80<sup>e</sup> rue est, bureau 103, C.P. 59040, Charlesbourg (Québec) G2L 2W6  
Téléphone : (418) 623-5335 • Télécopieur : (418) 623-1343 • Courriel : info@csmota.qc.ca

## 10. Annexes



*Comité sectoriel de main-d'œuvre en transformation alimentaire*

1480, 80<sup>e</sup> rue est, bureau 103, C.P. 59040, Charlesbourg (Québec) G2L 2W6

Téléphone : (418) 623-5335 • Télécopieur : (418) 623-1343 • Courriel : [info@csmota.qc.ca](mailto:info@csmota.qc.ca)

## **Annexe 1 – Synthèse des résultats du sondage – Lasonde**



## **Synthèse des résultats du sondage mené chez A. Lassonde Inc. Les employés**

### **Introduction**

L'entreprise utilise le e-learning depuis environ 5 ans. Les premiers modules de formation, développés spécifiquement pour l'entreprise, ont été mis en place en 2000.

L'entreprise nous a autorisés à demander à une dizaine d'employés, qui ont utilisé les modules de formation développés pour l'entreprise, de répondre à un sondage sur l'apprentissage en mode virtuel dans le cadre de notre projet de recherche. Neuf questionnaires complétés nous ont été retournés.

Un représentant de l'entreprise a également complété un questionnaire portant sur les motifs qui ont guidé l'entreprise vers l'implantation de cette approche pour la formation chez A. Lassonde Inc.

### **Synthèse des résultats**

#### **1. Profil de l'emploi**

- a. 3 opérateurs, 2 manœuvres, 1 technicien, 1 superviseur, 2 gestionnaires;
- b. Plus de 12 ans d'ancienneté (en moyenne);
- c. Promotion obtenue : 6 répondants sur 9.

#### **2. Profil de formation**

- a. 2 diplômés universitaires, 3 diplômés du collégial, 2 diplômés du secondaire, 2 sans diplôme du secondaire;
- b. Besoin de formation supplémentaire liée au travail : 6 non; 3 oui;



- c. Sur les lieux de travail : 7 répondants sur 8;
- d. Pendant les heures de travail : 8 répondants sur 8;
- e. Compétences visées :
  - Hygiène salubrité : 4 répondants;
  - Santé – sécurité : 4 répondants;
  - Normes, principes, procédés et équipements : 3 répondants.
- f. Les compétences acquises sont-elles utilisées : 7 oui; 2 non.

### 3. Changements technologiques

- a. Utilisation de l'ordinateur :
  - Chaque jour : 8 répondants, dont 5 au moins quelques heures;
  - Chaque semaine : 1 répondant.
- b. Apprentissage de l'utilisation de l'ordinateur, grâce à ...
  - Collègues : 5 répondants;
  - Formation / employeur : 4 répondants;
  - Auto apprentissage (livres) : 3 répondants.

### 4. Organisation de la formation

- a. Libération totale pour la formation : 7 répondants sur 8;
- b. Libéré de certaines tâches : 2 répondants sur 8;
- c. Problèmes techniques en cours de formation : 7 non, 2 oui;
- d. Besoin d'un cours d'appoint : 8 non, 1 oui.

### 5. Formation en mode virtuel

- a. Un contenu clair et adapté a permis des mises à jour des connaissances (score > 4 sur 5, « tout à fait en accord »);
- b. L'aide d'un tuteur serait utile : 5 oui, 2 non.



## 6. Compétences

- a. Reliées aux principes, normes, procédés et équipements : score > 4 sur 5, « j'ai appris beaucoup »;
- b. Auto apprentissage : score > 4 sur 5, « j'ai appris beaucoup »;
- c. La formation a permis d'améliorer « assez » l'efficacité au travail (8 répondants sur 9).

## 7. Conclusion : avantages - désavantages

- a. Trois principaux avantages :
  - Permet d'aller à mon rythme (7 répondants);
  - Flexibilité et prise en compte de mes contraintes de travail (4 répondants);
  - Contenu directement relié à mon travail (3 répondants).
- b. Trois principaux inconvénients :
  - Ne permet pas l'échange entre les participants (3 répondants);
  - Contenu trop général, superficiel (2 répondants).
- c. Le mode virtuel convient parfaitement au contenu : 3,88 sur 5, « tout à fait en accord »;
- d. Avantage > inconvénients : 3,38 sur 5, « tout à fait en accord ».

## 8. Profil des répondants

- a. Âge moyen : 40 ans
- b. 5 hommes et 4 femmes



## **Résumé des commentaires :**

- #2- Aucun inconvénient par rapport à cette approche.
- #3- Plusieurs personnes détestent être obligées d'aller suivre la formation assistée par ordinateur (FAO) et ne sont pas très sérieuses.
- #4- La formation a l'avantage de permettre de faire la formation quand les gens en ont besoin et non pas quand le formateur est disponible.
- # 10- par exemple, le cours sur les pompes et valves nous a appris leur fonctionnement mais nous ne réparons pas ces appareils, il y a des mécaniciens pour ça. Ce qui intéresse l'opérateur c'est de savoir comment le produit circule, d'où il vient et où il va. Ça permet de dire au mécanicien où réparer. Tous les cours offerts ne nous concernent pas parce que nous ne réparons rien.



*Comité sectoriel de main-d'œuvre en transformation alimentaire*

1480, 80<sup>e</sup> rue est, bureau 103, C.P. 59040, Charlesbourg (Québec) G2L 2W6  
Téléphone : (418) 623-5335 • Télécopieur : (418) 623-1343 • Courriel : [info@csmota.qc.ca](mailto:info@csmota.qc.ca)

## **Annexe 2 – Guide de l'utilisateur**



*Comité sectoriel de main-d'œuvre en transformation alimentaire*

*1480, 80<sup>e</sup> rue est, bureau 103, C.P. 59040, Charlesbourg (Québec) G2L 2W6*

*Téléphone : (418) 623-5335 • Télécopieur : (418) 623-1343 • Courriel : info@csmota.qc.ca*

## **FORMATION MULTIMÉDIA**

# ***SUPERVISION EN HYGIÈNE, SALUBRITÉ, SANTÉ ET SÉCURITÉ EN TRANSFORMATION ALIMENTAIRE***

## **LE GUIDE de L'UTILISATEUR**



## 1. INTRODUCTION

Le logiciel présente cinq leçons portant sur le processus de supervision des employés : concepts de base en salubrité, hygiène personnelle, lavage des mains, nettoyage des équipements et santé et sécurité au travail. Le logiciel comporte également un prétest et un post-test.

Pour chacune des cinq leçons, trois situations sont présentées où le superviseur doit **appliquer le même processus** : identifier une non-conformité, faire une intervention adéquate auprès de l'employé pour corriger la situation et responsabiliser l'employé.

## 2. LE DÉMARRAGE

L'outil de formation « Supervision en hygiène, salubrité, santé et sécurité en transformation alimentaire » est téléchargeable gratuitement, à partir du site Web du Comité sectoriel de main-d'œuvre en transformation alimentaire : [www.csmota.qc.ca](http://www.csmota.qc.ca). La formation de type multimédia comporte des éléments sonores et permet d'imprimer les résultats à la fin du parcours d'apprentissage.

### 2.1 La configuration de l'ordinateur et des périphériques

#### *L'ordinateur*

Pentium 350 (idéal 500)

Mémoire vive : 64 Mo (idéal 128Mo)

Affichage : SVGA avec résolution de **1024 X 768**

Carte vidéo : un minimum de 1 Mo de mémoire vive

Carte de son



### ***Les périphériques***

Souris

Haut-parleurs ou écouteurs

Imprimante

### ***Les systèmes d'exploitation***

Systèmes d'exploitation : Windows 98, NT 4.0, 2000, XP

## **2.2 Les ajustements**

Il se peut que la résolution de votre écran ait besoin d'être ajustée à **1024 X 768** pour vous permettre de voir les pages complètes de l'outil de formation.

Il est recommandé d'utiliser des écouteurs pendant la séance de formation. Toutes les leçons (sauf le prétest et le post-test) offrent un support sonore. Vérifiez que les écouteurs sont activés dans le module « Son » du panneau de configuration.

## **2.3 Le démarrage du logiciel**

Pour démarrer le logiciel de formation, faites un double-clic sur le fichier « Superviseur *macromédia projector* ».



Superviseur  
Macromedia Projector  
Macromedia, Inc.



### 3. LA NAVIGATION

Dans cette section nous expliquons comment accéder aux différents modules du logiciel de formation et comment naviguer à l'intérieur d'une leçon.

#### 3.1 Le menu

Au démarrage du logiciel, vous verrez apparaître le menu principal menant au prétest, aux cinq leçons et au post-test.

Au départ, cliquez sur **Prétest**. Cette étape est nécessaire pour avoir accès au **Post-test** et à la fonction d'impression des résultats. Lorsque les cinq leçons auront été parcourues, choisissez **Post-test**.

COLLÈGE MONTMORENCY

Supervision en hygiène, salubrité, santé et sécurité dans une usine de transformation alimentaire.

- Prétest
- Leçon 1 : Introduction
- Leçon 2 : Hygiène personnelle et conduite
- Leçon 3 : Lavage des mains
- Leçon 4 : Nettoyage des équipements
- Leçon 5 : Santé et sécurité
- Post-test
- Quitter

TECHNOMEDIA Centre de formation

RÉSEAU MÉTROPOLITAIN pour la formation et l'innovation

Comité sectoriel de main-d'œuvre en transformation alimentaire

Emploi Québec



## Comité sectoriel de main-d'œuvre en transformation alimentaire

1480, 80<sup>e</sup> rue est, bureau 103, C.P. 59040, Charlesbourg (Québec) G2L 2W6  
Téléphone : (418) 623-5335 • Télécopieur : (418) 623-1343 • Courriel : info@csmota.qc.ca

### 3.2 Le prétest

Lorsque vous cliquez sur l'onglet **Prétest**, un formulaire d'inscription apparaît à l'écran. Notez que vous devez compléter entièrement la fiche pour pouvoir poursuivre.

**FORMULAIRE**  
Réseau métropolitain pour la formation en bio-alimentaire

QUITTER

Nom :   Homme  Femme

Prénom :

Entreprise :

Département :

Téléphone au bureau :

Courriel :

Emploi occupé :

Téléphone résidence :

COLLEGE MONTMORENCY

Age :  16 - 25  26 - 30  35 - 49  50 - 60  plus de 60 ans

Ancienneté :  moins de 1 an  1 à 5 ans  5 à 15 ans  15 à 25 ans  plus de 25 ans

Expérience :  moins de 1 an  1 à 5 ans  5 à 15 ans  15 à 25 ans  plus de 25 ans

Scolarité :  Secondaire III  Secondaire V  Collégiale  Universitaire  Autre

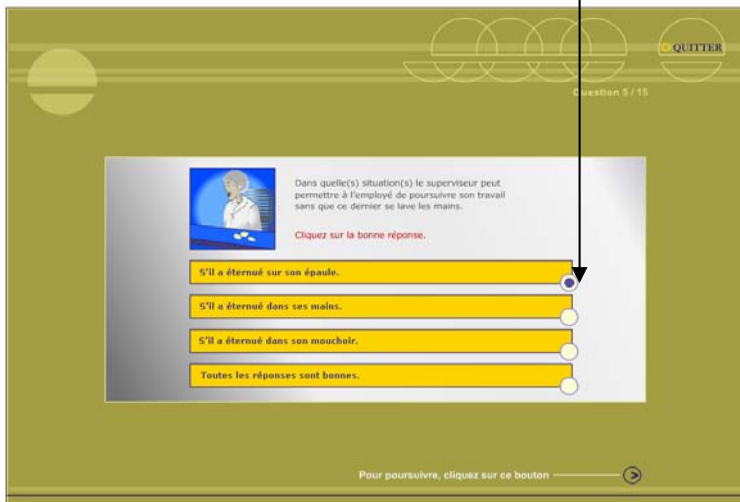
**Vous devez compléter tous les champs du formulaire avant de poursuivre.**

Pour poursuivre, cliquez sur ce bouton

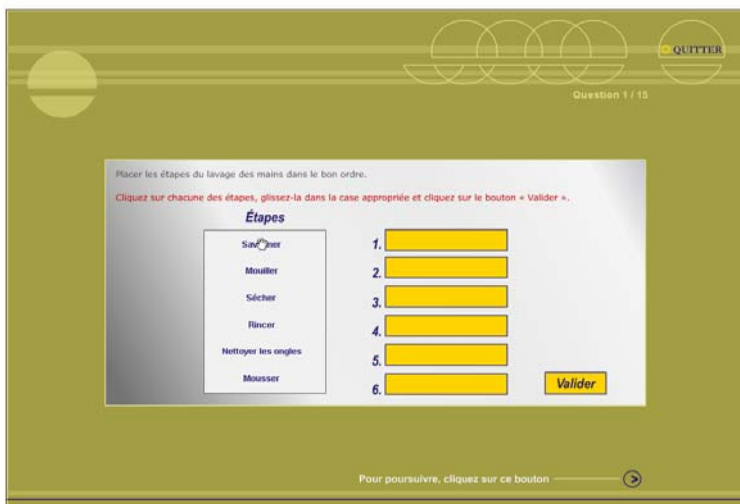


### 3.3 Répondre aux questions du prétest et du post-test

Pour répondre aux questions « à cocher », il suffit de cliquer sur le **texte de l'énoncé** encadré ou sur le **petit cercle**, qui devient **bleu** lorsque l'opération a réussi.



Certaines réponses exigent de **mettre en ordre les étapes d'un processus**. Dans ce cas, il faut sélectionner le nom de chaque étape (liste de gauche) en appuyant et maintenant enfoncé le bouton de gauche de la souris pour **glisser et déposer** à l'endroit désiré (rectangles de droite) le nom de l'étape. Lorsque le tout est complété à votre satisfaction, cliquez sur **Valider**.





### 3.4 La page-écran d'une leçon

Une fois votre choix effectué au menu, vous entrez dans un module comportant plusieurs pages-écran. Vous pouvez alors progresser d'une page-écran à l'autre ou quitter le module et revenir au menu.

#### ***LA STRUCTURE D'UNE PAGE-ÉCRAN***

Sur chacune des pages-écran des leçons vous retrouverez :

Le **numéro** de la leçon

Le numéro de la **page**

Le **titre** de la leçon

Le nombre **total** de pages de la leçon

**Quitter** la leçon



**Reculer**

**Avancer**



## 4. LA STRATÉGIE D'APPRENTISSAGE

La stratégie s'appuie sur trois grandes étapes : prétest, parcours des cinq leçons et post-test. Toutes les leçons sont construites autour de situations qui mettent en évidence un **processus de supervision** : observation, intervention auprès de l'employé, responsabilisation de l'employé.

### 4.1 Les éléments de la stratégie

Le prétest permet à l'apprenant de se mettre en contexte de formation en répondant à des questions concernant les contenus des leçons.

L'étude de cinq leçons interactives place l'apprenant dans diverses situations associées au thème de la leçon. Une rétroaction explicative est fournie à l'apprenant à la suite de chacun de ses choix de réponse.

Le post-test reprend les mêmes questions que le prétest et permet à l'apprenant de valider ses réponses par une rétroaction qui s'affiche à l'écran.

Une compilation des réponses enregistrées au post-test avec une référence à la leçon étudiée et les résultats de l'apprenant s'affichent à l'écran.

Un rapport imprimé des résultats au prétest et au post-test est disponible.



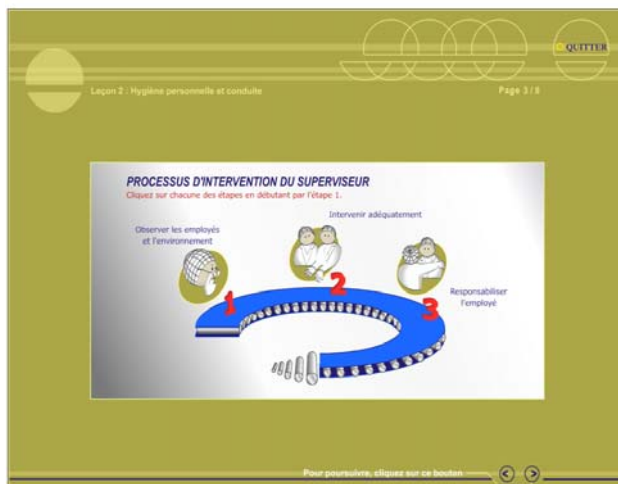
## 4.2 Les exercices de simulation

Les leçons 2, 3, 4 et 5 comportent 3 exercices de simulation sur le thème abordé. Chaque exercice de simulation comporte 3 étapes correspondant au processus d'intervention du superviseur soit :

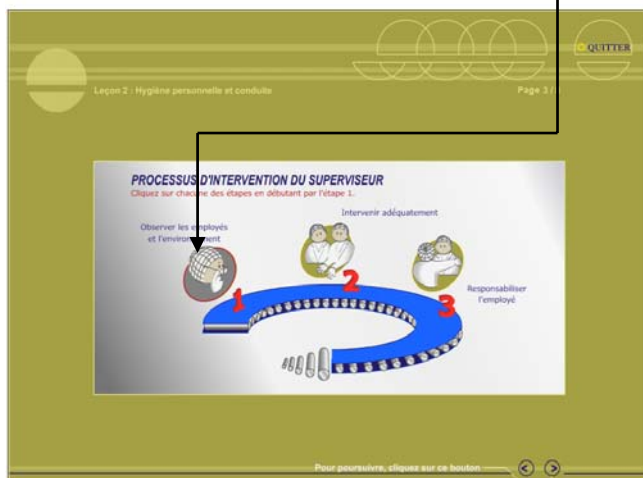
Observer les employés et l'environnement;

Intervenir adéquatement;

Responsabiliser l'employé.



Lorsqu'une étape est complétée, le **cercle devient grisé** et vous passez à l'étape suivante.





Lorsqu'une fenêtre s'ouvre, **vous devez absolument cliquer sur « fermer »** avant de poursuivre. Cliquez ensuite sur « **Continuer** » et non sur le bouton avancer « > » pour poursuivre dans la même simulation.



En cliquant sur le bouton avancer « > » vous passez directement à la **simulation suivante** sans avoir suivi toutes les étapes du processus de supervision en cours.

**NOTE :** au cours des simulations, vos réponses ne sont pas enregistrées. Par contre, les rétroactions fournies sont une source d'information et un objet d'apprentissage déterminant dans cet outil de formation.



### 4.3 Le résumé

À la fin de chacune des leçons vous retrouverez un résumé des **objets d'apprentissage** abordés dans les 3 simulations reliées au thème de la leçon.

Leçon 1 : Introduction Page 14 / 14

**En résumé**

Cette leçon d'introduction vous a permis de découvrir :

- que l'industrie bioalimentaire souhaite se conformer à différentes normes de qualité dont la norme HACCP ;
- qu'il existe de multiples situations à risque de contamination présentes dans chacune des grandes activités de l'industrie bioalimentaire ;
- que le superviseur doit connaître ce qu'est la contamination et être en mesure de repérer les sources possibles ;
- qu'il existe de multiples situations à risque de lésions professionnelles présentes dans l'industrie bioalimentaire ;
- que le superviseur doit connaître ce que sont les accidents de travail et être en mesure de repérer les sources possibles ;
- qu'il existe un processus en trois étapes pour aider le superviseur à faire respecter les règles sur l'hygiène et la salubrité alimentaires ainsi que sur la santé et sécurité au travail.

Pour poursuivre, cliquez sur ce bouton ← →



#### 4.4 Le post-test

Le post-test permet à l'apprenant de concrétiser le parcours d'apprentissage réalisé à travers l'étude des cinq leçons. Avant de faire le post-test l'apprenant est libre de revoir l'une ou l'autre des leçons.

Au cours du post-test, une **rétroaction** apparaît à la suite du choix de réponse effectué.

Question 2 / 15

Évaluer si cette affirmation est vraie ou fausse.

« Lors de la transformation des aliments, il y a des risques de contamination. Les équipements, les individus et l'environnement pourraient être des sources de contamination ».

Cliquez sur la bonne réponse.

Vrai Faux

Bonne réponse.  
Ce sujet est traité dans la leçon 1 : « Introduction ». Les équipements, les individus et l'environnement peuvent être des sources de contamination lors de la transformation des aliments.

Pour poursuivre, cliquez sur ce bouton



À la fin, l'ordinateur affiche la compilation des réponses enregistrées avec une référence à la leçon étudiée et les résultats de l'apprenant au post-test.

**Rappel du but visé par le post-test :**  
Permettre à l'apprenant d'identifier son niveau de connaissance pour l'ensemble des sujets traités dans ce cours.

1	Désolé	Leçon 3 : « Lavage des mains ».	Leçon 1	Introduction	0 / 3
2	Désolé	Leçon 1 : « Introduction ».	Leçon 2	Hygiène personnelle et conduite	0 / 3
3	Désolé	Leçon 2 : « Hygiène personnelle et conduite ».	Leçon 3	Lavage des mains	0 / 3
4	Désolé	Leçon 4 : « Nettoyage des équipements ».	Leçon 4	Nettoyage des équipements	0 / 3
5	Désolé	Leçon 2 : « Hygiène personnelle et conduite ».	Leçon 5	Santé et sécurité	0 / 3
6	Désolé	Leçon 4 : « Nettoyage des équipements ».			
7	Désolé	Leçon 3 : « Lavage des mains ».			
8	Désolé	Leçon 4 : « Nettoyage des équipements ».			
9	Désolé	Leçon 5 : « Santé et sécurité ».			
10	Désolé	Leçon 3 : « Lavage des mains ».			
11	Désolé	Leçon 2 : « Hygiène personnelle et conduite ».			
12	Désolé	Leçon 1 : « Introduction ».			
13	Désolé	Leçon 1 : « Introduction ».			
14	Désolé	Leçon 5 : « Santé et sécurité ».			
15	Désolé	Leçon 5 : « Santé et sécurité ».	Total (%)		0 %

Imprimer votre résultat >

Pour poursuivre, cliquez sur ce bouton >

Seuls les résultats du post-test s'affichent à l'écran. Un rapport complet des résultats du prétest et du post-test peut-être imprimé.



*Comité sectoriel de main-d'œuvre en transformation alimentaire*

1480, 80<sup>e</sup> rue est, bureau 103, C.P. 59040, Charlesbourg (Québec) G2L 2W6  
Téléphone : (418) 623-5335 • Télécopieur : (418) 623-1343 • Courriel : [info@csmota.qc.ca](mailto:info@csmota.qc.ca)

## **Annexe 3 – Guide du formateur**

**FORMATION MULTIMÉDIA**

***SUPERVISION EN HYGIÈNE, SALUBRITÉ, SANTÉ  
ET SÉCURITÉ EN TRANSFORMATION  
ALIMENTAIRE***

**LE GUIDE du FORMATEUR**

**Les simulations du processus d'intervention  
des leçons 2 à 5**

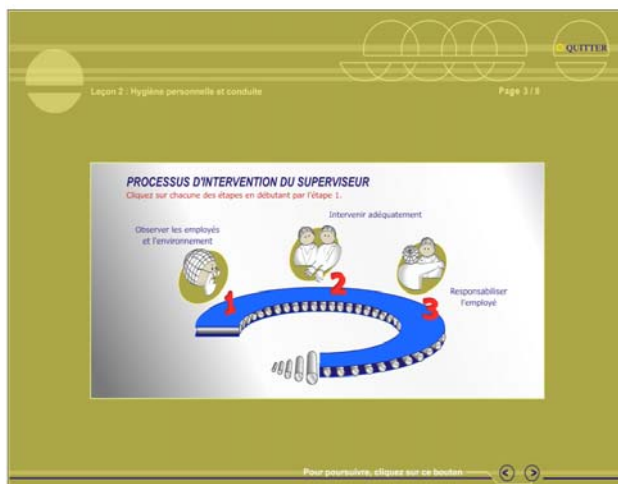
## GÉNÉRALITÉS

Chaque exercice de simulation comporte 3 étapes correspondant au processus d'intervention du superviseur soit :

Observer les employés et l'environnement;

Intervenir adéquatement;

Responsabiliser l'employé.



Lorsqu'une étape est complétée, le **cercle devient grisé** et vous passez à l'étape suivante.



Lorsqu'une fenêtre s'ouvre, **vous devez absolument cliquer sur « Fermer »** avant de poursuivre. Cliquez ensuite sur « **Continuer** » (la même simulation) et non sur le bouton **Avancer** « > », qui vous amène à la simulation suivante.



En cliquant sur le bouton **Avancer** « > » vous passez directement à la **simulation suivante** sans avoir suivi toutes les étapes du processus de supervision en cours.

**NOTE** : au cours des simulations, vos réponses ne sont pas enregistrées. Par contre, les rétroactions fournies sont une source d'information et un objet d'apprentissage déterminant dans cet outil de formation.

## Leçon 2 : hygiène personnelle et conduite des employés

### Simulation #1 : contamination par les mains

**1** Observer les employés et l'environnement

Repérer la situation qui comporte un risque de contamination.  
Placez votre curseur sur chacune des images pour les agrandir.

Situation 1                      Situation 2                      Situation 3



Cliquez sur la bonne réponse.

Situation 1      Situation 2      Situation 3

Continuer

Observation :

Situation 1 : Ongles **sales**;

Situation 2 : Ongles propres;

Situation 3 : Gants.

Intervention : Lavage des ongles sales.

Responsabilisation : Maintenir ses ongles propres.

## Leçon 2 : hygiène personnelle et conduite des employés

### Simulation #2 : contamination par les cheveux et la barbe

**1** Observer les employés et l'environnement

Repérer la situation qui comporte un risque de contamination.  
Placez votre curseur sur chacune des images pour les agrandir.

Situation 1                      Situation 2                      Situation 3



Cliquez sur la bonne réponse.

Situation 1                      Situation 2                      Situation 3

Continuer

Observation :

Situation 1 : Port adéquat du filet et du cache barbe;

Situation 2 : Port **inadéquat** du filet (mèche de cheveux apparente);

Situation 3 : Port adéquat du filet.

Intervention : Corriger « mèche de cheveux apparente », replacer le filet.

Responsabilisation : Filet recouvre parfaitement les cheveux et les oreilles.

## Leçon 2 : hygiène personnelle et conduite des employés

### Simulation #3 : contamination par la salive

**1** Observer les employés et l'environnement

Repérer la situation qui comporte un risque de contamination.  
Placez votre curseur sur chacune des images pour les agrandir.

Situation 1                      Situation 2                      Situation 3



Cliquez sur la bonne réponse.

Situation 1                      Situation 2                      Situation 3

Continuer

Observation :

Situation 1 : Employé **mange** devant le convoyeur;

Situation 2 : Employé tousse sur son épaule;

Situation 3 : Employé baille devant le convoyeur.

Intervention : Ne pas manger ou avoir quelque chose dans la bouche.

Responsabilisation : Rien dans la bouche dans la zone de travail.

## Leçon 3 : lavage des mains

### Simulation #1 : étapes du lavage des mains

**1** Observer les employés et l'environnement

Repérer la situation qui comporte un risque de contamination.  
Placez votre curseur sur chacune des images pour les agrandir.

**Situation 1**



Lavage des mains 10-15 sec.

**Situation 2**



Lavage des mains 10-15 sec.

**Situation 3**



Lavage des mains 10-15 sec.

Cliquez sur la bonne réponse.

Situation 1

Situation 2

Situation 3

[Continuer](#)

Observation :

Situation 1 : Étapes de lavage des mains sans risque;

Situation 2 : Étapes de lavage des mains avec risque : **inversion mouiller et savonner;**

Situation 3 : Étapes de lavage des mains sans risque.

Intervention : Lavage des mains en respectant l'ordre des étapes.

Responsabilisation : Respect de l'ordre d'exécution des 6 étapes du lavage des mains.


## Leçon 3 : lavage des mains

### Simulation #2 : contamination des mains liée aux gestes de l'employé

**1** Observer les employés et l'environnement

Repérer les situations qui comportent un risque de contamination.  
Placez votre curseur sur chacune des images pour les agrandir.

Situation 1                      Situation 2                      Situation 3



Cliquez sur la bonne réponse.    Situations 1-2    Situations 2-3    Situations 1-2-3

Continuer

Observation :

Situation 1 : Employé **se mouche** et contamine ses mains;

Situation 2 : Employé **tousse** et contamine ses mains;

Situation 3 : Employé **porte sa main au visage** (œil) et contamine ses mains.

Intervention : Note la contamination des mains due au comportement de l'employé.

Responsabilisation : Prise de conscience des gestes liés à la contamination.


## Leçon 3 : lavage des mains

### Simulation #3 : contamination liée à l'environnement

**1** Observer les employés et l'environnement

Repérer la situation qui comporte un risque de contamination.  
Placez votre curseur sur chacune des images pour les agrandir.

Situation 1                      Situation 2                      Situation 3



Cliquez sur la bonne réponse.

Situation 1                      Situation 2                      Situation 3

Continuer

Observation :

Situation 1 : Employé pousse un chariot d'aliments;

Situation 2 : Employé manipule les aliments;

Situation 3 : Employé **utilise un boyau d'arrosage**.

Intervention : Utilisation d'un boyau d'arrosage ou ramassage d'un objet au sol présente un risque de contamination.

Responsabilisation : Employé se lave les mains (section lavage de mains) après un contact avec des objets contaminés.

## Leçon 4 : nettoyage des équipements

### Simulation #1 : étapes du nettoyage des équipements

**1** Observer les employés et l'environnement

Repérer la situation qui comporte un risque de contamination.  
Placez votre curseur sur chacune des images pour les agrandir.

**Situation 1**                      **Situation 2**                      **Situation 3**

Nettoyage et assainissement des équipements

Nettoyage et assainissement des équipements

Nettoyage et assainissement des équipements

Cliquez sur la bonne réponse.

Situation 1      Situation 2      Situation 3

Continuer

Observation :

Situation 1 : Étapes de lavage et d'assainissement des équipements sans risque;

Situation 2 : Étapes de lavage et d'assainissement des équipements avec risque :

**ordre inadéquat;**

Situation 3 : Étapes de lavage et d'assainissement des équipements sans risque.

Intervention : Étape de pré-lavage a été omise.

Responsabilisation : Respect de l'ordre d'exécution des étapes du lavage et d'assainissement des équipements.

## Leçon 4 : nettoyage des équipements

### Simulation #2 : méthode de lavage des équipements

**1** Observer les employés et l'environnement

Repérer la situation qui comporte un risque de contamination.  
Placez votre curseur sur chacune des images pour les agrandir.

Situation 1                      Situation 2                      Situation 3



Cliquez sur la bonne réponse.      Situation 1      Situation 2      Situation 3

Continuer

Observation :

Situation 1 : Employé utilise un linge avec du savon;

Situation 2 : Employé utilise un linge **sans savon** et un boyau;

Situation 3 : Employé utilise un linge avec du savon et un boyau.

Intervention : l'utilisation du savon est essentielle.

Responsabilisation : nettoyage adéquat est essentiel.

## Leçon 4 : nettoyage des équipements

### Simulation #3 : assainissement

**1** Observer les employés et l'environnement

Repérer la situation qui comporte un risque de contamination.  
Placez votre curseur sur chacune des images pour les agrandir.

Situation 1                      Situation 2                      Situation 3



Cliquez sur la bonne réponse.

Situation 1                      Situation 2                      Situation 3

Continuer

Observation :

Situation 1 : Employé vaporise l'assainisseur malgré la **présence d'un résidu** de savon;

Situation 2 : Employé vaporise l'assainisseur sur une surface propre;

Situation 3 : Employé arrose avec un assainisseur un équipement propre.

Intervention : attention aux résidus de savons.

Responsabilisation : usage approprié des assainisseurs.

## Leçon 5 : santé et sécurité

### Simulation #1 : équipement de protection individuelle

**1** Observer les employés et l'environnement

Repérer la situation qui comporte un risque de lésion professionnelle pour l'employé.  
Placez votre curseur sur chacune des images pour les agrandir.

Situation 1                      Situation 2                      Situation 3



Cliquez sur la bonne réponse.

Situation 1                      Situation 2                      Situation 3

Continuer

Observation :

Situation 1 : Employé **ne porte pas ses dispositifs de protection de l'ouïe**;

Situation 2 : Employé porte ses souliers de sécurité;

Situation 3 : Employé porte ses gants de sécurité.

Intervention : l'employé doit porter ses bouchons d'oreille.

Responsabilisation : l'effet préventif du port des équipements de protection auditive.

## Leçon 5 : santé et sécurité

### Simulation #2 : technique de soulèvement de charge

**1** Observer les employés et l'environnement

Repérer la situation qui comporte un risque de lésion professionnelle pour l'employé.  
Placez votre curseur sur chacune des images pour les agrandir.

Situation 1                      Situation 2                      Situation 3



Cliquez sur la bonne réponse.    Situation 1    Situation 2    Situation 3

Continuer

Observation :

Situation 1 : Employé penché qui soulève une charge : **mauvaise position du dos**;

Situation 2 : Employé utilise une bonne technique de soulèvement;

Situation 3 : Employé utilise une bonne technique de soulèvement.

Intervention : mauvaise technique de soulèvement et risque de blessure.

Responsabilisation : adoption d'une technique sécuritaire de soulèvement de charge.

## Leçon 5 : santé et sécurité

### Simulation #3 : dispositifs de sécurité

**1** Observer les employés et l'environnement

Repérer la situation qui comporte un risque de lésion professionnelle pour l'employé.  
Placez votre curseur sur chacune des images pour les agrandir.

Situation 1                      Situation 2                      Situation 3



Cliquez sur la bonne réponse.

Situation 1                      Situation 2                      Situation 3

Continuer

Observation :

Situation 1 : Employé **ne respecte pas le dispositif de sécurité** du convoyeur;

Situation 2 : Employé a accès à l'interrupteur d'arrêt d'urgence;

Situation 3 : Employé respecte la zone hachurée à proximité de l'équipement.

Intervention : respect des dispositifs de sécurité.

Responsabilisation : rôle préventif des dispositifs de sécurité.

## **Annexe 4 – Corrigé et rétroaction**

**FORMATION MULTIMÉDIA**

***SUPERVISION EN HYGIÈNE, SALUBRITÉ, SANTÉ  
ET SÉCURITÉ EN TRANSFORMATION  
ALIMENTAIRE***

**LE GUIDE du FORMATEUR**

**Corrigé et rétroaction**

## QUESTION NO. 1

Question 1 / 15


Placer les étapes du lavage des mains dans le bon ordre.

Cliquez sur chacune des étapes, glissez-la dans la case appropriée et cliquez sur le bouton « Valider ».

**Étapes**

1.	Mouiller
2.	Savonner
3.	Mousser
4.	Nettoyer les ongles
5.	Rincer
6.	Sécher

Bonne réponse.  
Ce sujet est traité dans la leçon 3 : « Lavage des mains ».  
Les étapes du lavage des mains sont : mouiller, savonner, mousser, nettoyer les ongles, rincer et sécher.

Pour poursuivre, cliquez sur ce bouton 

## QUESTION NO. 2

Question 2 / 15


Évaluer si cette affirmation est vraie ou fausse.

*« Lors de la transformation des aliments, il y a des risques de contamination. Les équipements, les individus et l'environnement pourraient être des sources de contamination ».*

Cliquez sur la bonne réponse.


Vrai  Faux

Bonne réponse.  
Ce sujet est traité dans la leçon 1 : « Introduction ». Les équipements, les individus et l'environnement peuvent être des sources de contamination lors de la transformation des aliments.

Pour poursuivre, cliquez sur ce bouton 

### QUESTION NO. 3

Question 3 / 15




Quelle est la règle d'hygiène appropriée concernant le couvre-barbe.

Cliquez sur la bonne réponse.

- L'employé doit mettre son couvre-barbe après avoir mis son sarrau.
- L'employé doit obligatoirement porter un couvre-barbe pour couvrir sa barbe.
- L'employé doit porter un couvre-barbe seulement s'il est en contact direct avec les aliments.
- Toutes les réponses sont bonnes.

Bonne réponse.  
Ce sujet est traité dans la leçon 2 : « Hygiène personnelle et conduite ».  
L'employé doit porter le couvre-barbe dans toutes les zones de la production avant de mettre le sarrau.

Pour poursuivre, cliquez sur ce bouton 

## QUESTION NO. 4

Question 4 / 15

Placer les étapes du nettoyage et de l'assainissement des équipements dans le bon ordre.


Cliquez sur chacune des étapes, glissez-la dans la case appropriée et cliquez sur le bouton « Valider ».

**Étapes**

Couvrir

1. Prélaver
2. Laver
3. Rincer
4. Assainir
5. Égoutter
6. Sécher

Bonne réponse.  
Ce sujet est traité dans la leçon 4 : « Nettoyage des équipements ». Les étapes du nettoyage et de l'assainissement des équipements sont : prélaver, laver, rincer, assainir, égoutter et sécher.

Pour poursuivre, cliquez sur ce bouton 

## QUESTION NO. 5

Question 5 / 15




Dans quelle(s) situation(s) le superviseur peut permettre à l'employé de poursuivre son travail sans que ce dernier se lave les mains.

Cliquez sur la bonne réponse.

- S'il a éternué sur son épaule.
- S'il a éternué dans ses mains.
- S'il a éternué dans son mouchoir.
- Toutes les réponses sont bonnes.

Bonne réponse. Ce sujet est traité dans la leçon 2 : « Hygiène personnelle et conduite ». L'employé n'a pas besoin de se laver les mains s'il éternue sur son épaule. Il doit se laver les mains lorsqu'il éternue dans ses mains ou dans son mouchoir.

Pour poursuivre, cliquez sur ce bouton 

## QUESTION NO. 6

Question 6 / 15



Laquelle de ces affirmations est vraie?


Cliquez sur la bonne réponse.

- L'assainisseur est efficace s'il est utilisé en même temps que le détergent.
- L'assainisseur est plus efficace si on augmente son temps de contact avec la surface.
- L'assainisseur est efficace pour déloger les saletés.
- Toutes les réponses sont bonnes.

Bonne réponse. Ce sujet est traité dans la leçon 4 : « Nettoyage des équipements».  
L'assainisseur est plus efficace si on augmente son temps de contact avec la surface. L'assainisseur n'est pas efficace pour déloger les saletés ou s'il est utilisé en même temps que le détergent.

Pour poursuivre, cliquez sur ce bouton 

## QUESTION NO. 7



Question 7 / 15

Mise en situation


Sylvain a travaillé pendant une heure à la cuisson des aliments. On l'avise qu'il doit aider un collègue dans la préparation des aliments. Son travail consistera à peser les ingrédients.

Quelle est la règle d'hygiène qui s'applique dans cette situation?

Cliquez sur la bonne réponse.


- Sylvain n'a pas besoin de se laver les mains parce qu'il passe des produits cuits aux produits crus.
- Sylvain doit se laver les mains parce qu'il passe d'un poste de travail à un autre poste de travail.
- Sylvain n'a pas besoin de se laver les mains parce qu'il portera des gants à la préparation des aliments.

Bonne réponse. Ce sujet est traité dans la leçon 3 : « Lavage des mains ». L'employé doit se laver les mains lorsqu'il passe de la manipulation d'un type de produit à un autre type de produit. L'employé doit se laver les mains avant de porter des gants.

Pour poursuivre, cliquez sur ce bouton 

## QUESTION NO. 8

Question 8 / 15



Mise en situation

Un employé doit laver le mélangeur après l'avoir utilisé pour la préparation d'un produit contenant de la farine, du sucre, des oeufs et du gras.


Quelle procédure de lavage est adéquate.  
 **Cliquez sur la bonne réponse.**

- Il racle.
- Il rince.
- Il lave à l'eau chaude sous pression.
- Il assainit.
- Il laisse sécher.

- Il rince.
- Il lave à l'eau chaude sous pression et savonneuse.
- Il assainit.
- Il couvre.

- Il racle.
- Il rince.
- Il lave à l'eau chaude savonneuse.
- Il rince.
- Il assainit.
- Il laisse sécher.

**Bonne réponse.**  
Ce sujet est traité dans la leçon 4 : « Nettoyage des équipements».  
La procédure de lavage d'un équipement est : racle, rincer, laver, rincer, assainir et sécher.

Pour poursuivre, cliquez sur ce bouton 

## QUESTION NO. 9

Question 9 / 15

Évaluer si cette affirmation est vraie ou fausse.


La technique sécuritaire pour soulever une charge lourde est :

- de positionner le corps loin de la charge;
- orienter les pieds en direction de la charge;
- garder les genoux droits;
- saisir la charge à 2 mains;
- redresser le tronc en contractant les muscles abdominaux ;
- soulever la charge en la maintenant loin du corps.

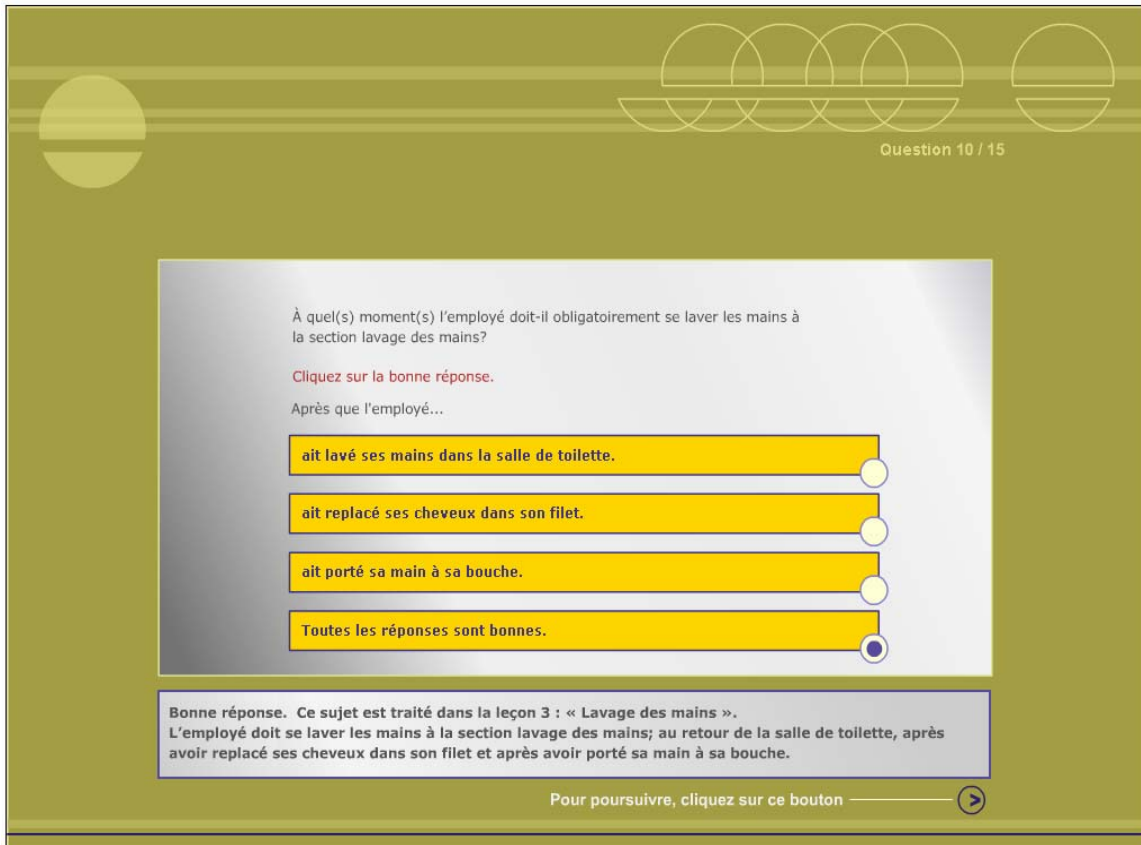
Cliquez sur la bonne réponse.

Vrai  Faux

Bonne réponse. Ce sujet est traité dans la leçon 5 : « Santé et sécurité ».  
La technique sécuritaire pour soulever une charge lourde est de positionner le corps près de la charge, orienter les pieds en direction de la charge, fléchir les genoux, saisir la charge à 2 mains, redresser le tronc en contractant les muscles abdominaux, soulever la charge en utilisant les muscles des jambes et en la maintenant près du corps.

Pour poursuivre, cliquez sur ce bouton 

## QUESTION NO. 10



Question 10 / 15


À quel(s) moment(s) l'employé doit-il obligatoirement se laver les mains à la section lavage des mains?

Cliquez sur la bonne réponse.

Après que l'employé...

- ait lavé ses mains dans la salle de toilette.
- ait replacé ses cheveux dans son filet.
- ait porté sa main à sa bouche.
- Toutes les réponses sont bonnes.

Bonne réponse. Ce sujet est traité dans la leçon 3 : « Lavage des mains ».  
L'employé doit se laver les mains à la section lavage des mains; au retour de la salle de toilette, après avoir replacé ses cheveux dans son filet et après avoir porté sa main à sa bouche.

Pour poursuivre, cliquez sur ce bouton 

## QUESTION NO. 11

Question 11 / 15



Identifier ce qui est inacceptable pour un employé qui travaille dans une zone de manutention des aliments?

Cliquez sur la bonne réponse.

- Avoir une pastille dans la bouche s'il a le rhume.
- Mâcher de la gomme s'il ne touche pas aux aliments.
- Goûter un aliment en préparation.
- Tous ces comportements sont inacceptables.


Bonne réponse. Ce sujet est traité dans la leçon 2 : « Hygiène personnelle et conduite ». L'employé qui travaille dans une zone de manutention des aliments ne doit pas avoir de pastille dans la bouche, mâcher de la gomme, ni goûter aux aliments en préparation.

Pour poursuivre, cliquez sur ce bouton 

## QUESTION NO. 12

Question 12 / 15

Évaluer si cette affirmation est vraie ou fausse.




« À l'emballage des produits finis, il y a des risques de contamination. Seuls les équipements sont des sources de contamination ».

Cliquez sur la bonne réponse.

Vrai  Faux

Bonne réponse. Ce sujet est traité dans la leçon 1 : « Introduction ».  
À l'emballage des produits finis, en plus des équipements, il y a des risques de contamination provenant des pratiques sanitaires des individus et de l'environnement.

Pour poursuivre, cliquez sur ce bouton 

## QUESTION NO. 13

Question 13 / 15



Quelle est la définition de la contamination?

Cliquez sur la bonne réponse.

- La contamination est le résultat de la présence, dans un aliment, d'un allergène qui ne devrait pas y être et qui représente un danger pour la santé du consommateur.
- La contamination est le résultat de la présence, dans un aliment, d'un composé qui ne devrait pas y être et qui représente un danger pour la santé du consommateur.
- La contamination est le résultat de la présence, dans un aliment, d'un composé qui ne devrait pas y être mais qui ne représente pas toujours un danger pour la santé du consommateur.

Bonne réponse. Ce sujet est traité dans la leçon 1 : « Introduction ».  
La contamination est le résultat de la présence, dans un aliment, d'un composé qui ne devrait pas y être et qui représente un danger pour la santé du consommateur.

Pour poursuivre, cliquez sur ce bouton 

## QUESTION NO. 14

Question 14 / 15



Pour éviter une blessure, un employé de production doit :

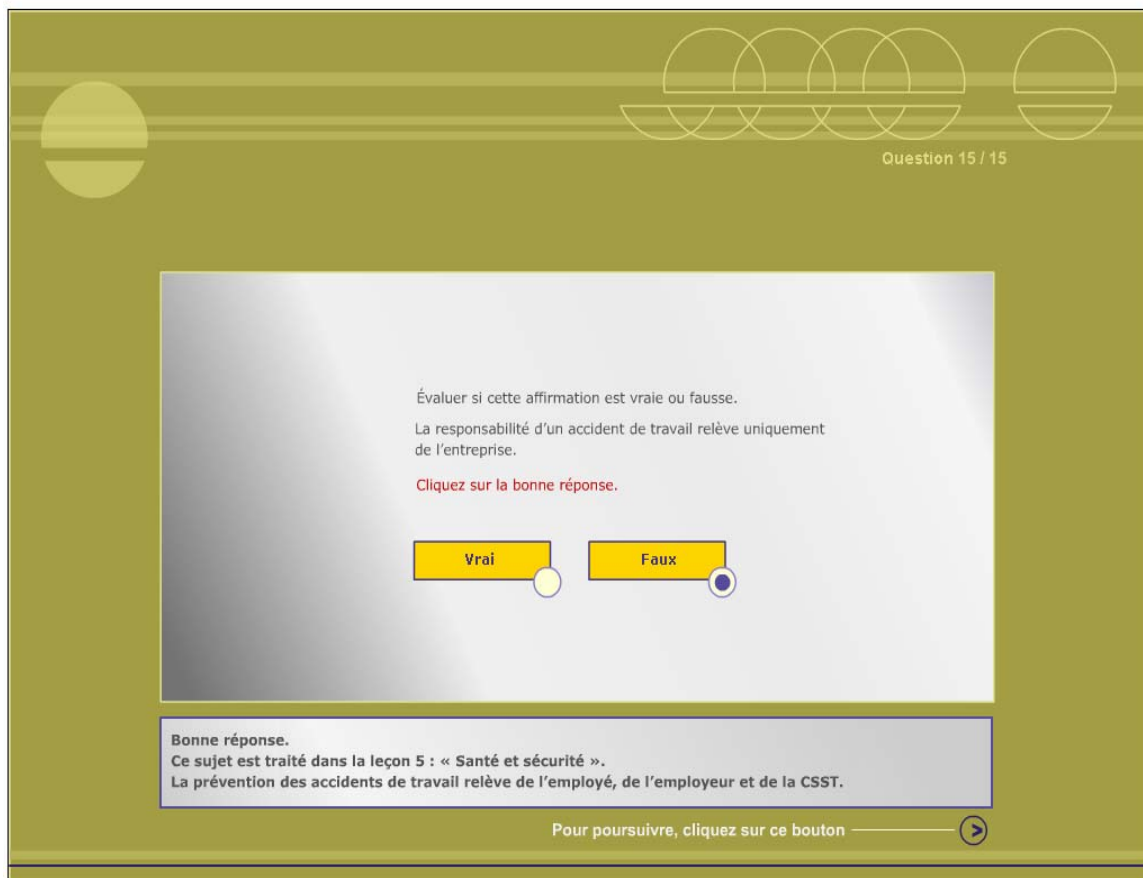
Cliquez sur la bonne réponse.

- respecter les dispositifs de sécurité sur un équipement.
- éviter de soulever un poids en pliant le dos.
- porter les équipements de sécurité individuelle.
- Toutes ces réponses sont bonnes.

Bonne réponse. Ce sujet est traité dans la leçon 5 : « Santé et sécurité ».  
L'employé de production doit respecter les dispositifs de sécurité sur un équipement, éviter de soulever un poids en pliant le dos et porter les équipements de sécurité individuelle.

Pour poursuivre, cliquez sur ce bouton 

## QUESTION NO. 15




Question 15 / 15

Évaluer si cette affirmation est vraie ou fausse.  
La responsabilité d'un accident de travail relève uniquement de l'entreprise.

Cliquez sur la bonne réponse.

Vrai  Faux

**Bonne réponse.**  
Ce sujet est traité dans la leçon 5 : « Santé et sécurité ».  
La prévention des accidents de travail relève de l'employé, de l'employeur et de la CSST.

Pour poursuivre, cliquez sur ce bouton 



**Téléphone : 418.623.5335**  
**Télécopieur : 418.623.1343**

**Courriel : [info@csmota.qc.ca](mailto:info@csmota.qc.ca)**  
**[www.csmota.qc.ca](http://www.csmota.qc.ca)**

**1480, 80e Rue Est**  
**bureau 103, C.P.59040**  
**Charlesbourg (Québec)**  
**G2L 2W6**