

- Dressez au préalable un plan d'action, à suivre par le supérieur direct
- Evitez les formations obligatoires, ou expliquez très clairement le pourquoi de l'obligation
- Veillez à réduire au minimum la différence entre la situation d'apprentissage et la pratique
- Créez une situation gagnante pour les deux parties : une formation qui apporte un bénéfice pour le travailleur et l'employeur

*Quelles actions de transfert sont réalisées dans les quatre entreprises en exemple ?*

*Exemple 1.*

*Dans l'entreprise de transformation de viande, une partie de l'effort de formation et du budget de formation est passée du responsable qualité vers les trois formateurs. Ils ont directement reçu trois missions de transfert importantes : composer un programme d'apprentissage propre sur la sécurité alimentaire et l'hygiène, organiser des cours de groupe à ce sujet et accompagner individuellement les participants. Pour les participants, il n'y a apparemment aucune mission de transfert prévue, mais ce n'est pas le cas. Les questions de test auxquelles tout le monde doit répondre ne sont pas théoriques, mais proviennent directement de la production interne. Si la batterie de questions test est régulièrement renouvelée et étendue, tout le monde sera très attentif aux ccp et gmp.*

*Exemple 2.*

*Le responsable qualité de la brasserie a prévu une mission concrète pour les intérimaires et les étudiants au conditionnement : chaque nouveau collaborateur reçoit des fiches à compléter pour signaler ses erreurs personnelles ou ses problèmes liés à l'hygiène et à la sécurité alimentaire. Sur ces fiches on peut également noter des propositions d'amélioration pour soi-même ou pour la brasserie. Les meilleures propositions reçoivent un bac de bière à la fin de chaque semaine. Ainsi, on n'encourage pas le fait de faire des fautes, mais bien d'apprendre suite à ces erreurs.*

*Exemple 3.*

*Dans l'entreprise de produits laitiers, Le management a bien compris le message et l'a converti en actions de transfert :*

- *chaque CP et GMP reçoit un ou deux surveillants qui surveillent les objectifs et les chiffres de mesure. Pour chaque CP ou GMP, ils présentent un carton vert, orange ou rouge en fonction des circonstances*
- *Le management organise chaque lundi une brève séance lors de laquelle les surveillants annoncent les résultats de la semaine précédente. L'équipe qui remporte les meilleurs résultats peut s'installer à la table d'honneur à la pause déjeuner, où un buffet dessert sain leur est offert.*

*Exemple 4.*

*Dans la boulangerie industrielle les actions de transfert sont intégrées dans le fonctionnement des équipes d'hygiène. Leur travail dépasse d'ailleurs le cadre de la réunion bimensuelle. Entre les deux, des membres de l'équipe sont chargées des tâches de mesure aux GMP et aux CP, et d'intervenir en cas de problèmes. Le rapport mensuel aux collègues et à la direction de l'entreprise est un stimulant idéal pour ne pas laisser retomber l'attention.*