

10. Complexité d'organisation des formations

Les problèmes organisationnels de l'apprentissage classique s'amenuisent automatiquement lorsque l'on supprime l'obligation de cet apprentissage, et que l'on le remplace par un engagement de résultat. Chaque collaborateur doit connaître les règles d'hygiène et de la sécurité alimentaire et les appliquer. Pour parvenir à cet objectif, il ou elle peut choisir parmi diverses méthodes d'apprentissage allant des formations classiques (à inscription libre) jusqu'au « blended learning » et au « coaching sur le poste de travail » jusqu'à l'auto-apprentissage.

11. Application de l'acquis sur le poste de travail

Comment pouvoir faire en sorte que l'acquis en hygiène et la sécurité alimentaire soit également appliqué de manière efficace sur le poste de travail ? En ne se concentrant pas sur l'apprentissage, mais bien sur l'application. Les sociétés alimentaires sont tenues de mesurer l'hygiène et d'en assurer un suivi strict. Il ne suffit pas de rechercher d'éventuelles anomalies, car cela entraîne des pertes. Les mesures doivent ainsi être préventives, y compris le contrôle ou les compétences des collaborateurs de production qui doivent être à niveau. Les formations ne sont pas une cible en soi, ce ne sont que des outils pour mesurer les bons résultats et autres.

12. Mesure des effets

La mesure des effets du processus d'apprentissage en hygiène et en sécurité alimentaire s'accompagne de très près de la formulation au préalable d'objectifs clairs et mesurables. Ceci peut se faire à chacun des cinq niveaux du modèle d'apprentissage sur la sécurité alimentaire, mais ce n'est pas indispensable. Le choix correct d'un ou deux niveaux suffit pour obtenir de bons résultats. Si l'on souhaite évaluer aux niveaux plus élevés, une attention toute particulière est nécessaire afin d'éliminer les influences externes à la formation.