

Formation et qualification

Que faut-il faire?

Les recommandations ci-après relatives au personnel s'appliquent au personnel permanent comme au personnel temporaire (intérimaires, saisonniers...).

- Pour chaque fonction, le niveau de qualification requis est défini, en particulier pour les fonctions ayant un impact sur la maîtrise de la sécurité des aliments pour animaux.
- Un processus de recrutement, intégration, formation continue est en place couvrant le personnel permanent et le personnel temporaire (intérimaires).
- Un plan de formation continue est en place qui couvre les formations nécessaires au fonctionnement du système de management de la sécurité des aliments pour animaux.
- L'ensemble du personnel est formé aux bonnes pratiques le concernant.
- L'entreprise dispose d'une visibilité nominative des aptitudes de chaque membre du personnel à tenir les postes ayant un impact direct sur la maîtrise de la sécurité des aliments pour animaux, notamment les postes comportant le pilotage et/ou la surveillance d'un CCP/Point d'attention.
- Les formations internes ou externes ayant un impact sur la maîtrise de la sécurité des aliments pour animaux sont enregistrées (feuilles d'émargement, contenu de la formation, évaluation) et leur efficacité est vérifiée.
- Pour chacune de ces formations, des rappels sont réalisés régulièrement, la fréquence de ces rappels étant cohérente avec les besoins de l'entreprise, variant notamment selon : le degré de polyvalence du personnel, les résultats des activités de vérification (audits, inspections, entretiens individuels...).

Par exemple

Un système de tutorat pour les nouveaux arrivants ou la formalisation dans des fiches individuelles des étapes de la formation au poste sont des outils d'accompagnement à la prise de poste.

En production, un tableau de polyvalence nominatif faisant ressortir les postes impliquant un CCP/Point d'attention, croisant les postes et le personnel compétent pour les tenir est un outil contributif à la prise de décision.

L'organisation de sessions de formation régulières permet de garantir la maîtrise des postes impliquant un CCP/Point d'attention. S'assurer de la bonne traçabilité de ces formations.

La définition d'un processus de qualification-habilitation des intérimaires permet leur intégration.