



**Organisme de formation
FORMASBESTOS**

631 rte du bourg
76490 LOUVETOT
+33 2 32 70 80 47
info@fauv.group

Programme de formation

HAROPA PORT

Leadership Sécurité (pour la direction et le management)

Niveau :
Parcours CODIR

Durée :
2 jours soit 14 heures

Validité :
0 ans

Tarifs :
Nous consulter

Quantité bénéficiaire :
12

Personnes concernées :

Membres du CODIR HAROPA PORT | Le Havre

Prérequis :

aucun prérequis technique spécifique. Une connaissance des enjeux stratégiques, organisationnels et opérationnels de HAROPA PORT | Le Havre constitue un appui à la participation active.

Programme de formation :

Jour 1 — Donner le cap : leadership, arbitrages et risques majeurs

Module 1 — Culture sécurité : rôle stratégique du CODIR et cap collectif

Ce premier module positionne la culture sécurité comme un sujet de gouvernance, de cohérence managériale et de transformation durable. Le CODIR y travaille son rôle spécifique : donner le cap, rendre les priorités lisibles, arbitrer les tensions et créer les conditions permettant aux équipes d'agir en sécurité.

Contenus abordés :

- culture sécurité : clarification des notions et des attendus ;
- rôle du CODIR dans la maturité sécurité de l'organisation ;
- différence entre conformité réglementaire, système de management et culture réellement vécue ;
- influence des décisions de direction sur les pratiques de terrain ;
- cohérence entre discours, exigences, arbitrages, moyens et reconnaissance ;
- lecture des constats du diagnostic comme base de transformation et de déclinaison de la politique sécurité.

Activité pédagogique :

Cartographie des signaux culturels envoyés par l'organisation.

Les participants identifient ce que l'organisation affirme, ce qu'elle valorise réellement, ce que le terrain peut percevoir et les écarts éventuels entre intention stratégique et réception opérationnelle.

Module 2 — Leadership sécurité : exemplarité, arbitrages et messages implicites

Ce module vise à dépasser une vision limitée de l'exemplarité. Pour un CODIR, être exemplaire ne signifie pas seulement respecter personnellement les règles : cela signifie arbitrer, prioriser, questionner, reconnaître et décider d'une manière cohérente avec les exigences sécurité.

Contenus abordés :

- leadership stratégique, leadership managérial et leadership terrain ;
- exemplarité décisionnelle : ce que les arbitrages enseignent à l'organisation ;
- messages implicites envoyés par les décisions CODIR ;
- gestion des tensions entre production, délais, continuité d'activité, contraintes économiques et sécurité ;
- passage d'une culture de l'obligation ou de la sanction à une culture de conviction, de reconnaissance et de feedback ;
- rôle du CODIR dans l'installation de routines de sécurité utiles.

Mise en situation :

Ce que nos décisions enseignent au terrain.

À partir de situations réalistes, les participants analysent une décision de direction sous trois angles : le message voulu, le message réellement perçu par les équipes et le message culturel durable envoyé à l'organisation.

Module 3 — Prévention des accidents graves et mortels : barrières critiques, signaux faibles et lignes rouges

Ce module constitue l'un des axes centraux du parcours. Le CCP demande explicitement de développer la capacité à identifier, anticiper et maîtriser les situations pouvant conduire à un accident grave ou mortel, en se recentrant sur ce qui protège réellement : parades, mesures critiques, barrières robustes, connues, respectées et fonctionnelles .

Contenus abordés :

- différence entre accidentologie fréquente et potentiel de gravité ;
- situations à haut potentiel de gravité ;
- précurseurs d'accidents majeurs ;
- notion de barrière critique : existence, robustesse, disponibilité, appropriation, contrôle ;
- lignes de défense techniques, humaines et organisationnelles ;
- normalisation de la déviance : comment un écart devient progressivement une pratique acceptée ;
- rôle du CODIR dans la définition des non-négociables sécurité ;
- conditions d'arrêt, d'escalade et de reprise d'activité.

Atelier :

Barrières vitales et lignes rouges CODIR.

Les participants identifient, à partir de cas inspirés d'environnements portuaires et industriels, les situations où une activité doit être arrêtée, replanifiée, renforcée ou escaladée. Le travail permet d'amorcer une matrice simple : non-négociables, conditions d'arrêt, conditions de reprise, niveau d'escalade.

Jour 2 — Transformer le système : FOH, cognition, culture juste et gouvernance

Module 4 — Facteurs Organisationnels et Humains : comprendre l'écart entre travail prescrit, travail organisé et travail réel

Ce module permet au CODIR de comprendre pourquoi l'erreur ou l'écart ne peuvent pas être analysés uniquement comme une défaillance individuelle. Le CCP précise que les FOH doivent aider à comprendre l'erreur humaine comme une conséquence, et non comme une cause isolée, en analysant notamment la charge de travail, l'ergonomie, les procédures et l'écart entre travail prescrit et travail réel .

Contenus abordés :

- limites de l'approche "erreur humaine = cause racine" ;
- travail prescrit, travail organisé, travail réel ;
- adaptations locales, contournements, arbitrages de terrain ;
- charge de travail, pression temporelle, contraintes contradictoires ;
- procédures utiles, procédures formelles et procédures inapplicables ;
- coopération, préparation, transmission et retour d'expérience ;
- rôle du CODIR dans la réduction des conditions organisationnelles qui fragilisent la sécurité.

Étude de cas :

D'un événement individuel à une lecture systémique.

Les participants réanalysent une situation d'écart ou d'événement selon plusieurs niveaux : individu, équipe, management, organisation, moyens, procédures, arbitrages et apprentissage collectif.

Module 5 — Préférences cérébrales HBDI et biais cognitifs : rendre les messages sécurité perceptibles, acceptables et assimilables

Ce module constitue un élément différenciant du parcours. Il mobilise l'approche Herrmann / HBDI comme grille de lecture des **préférences cérébrales**, et non comme outil de classification des personnalités. L'objectif n'est pas de qualifier les personnes, ni de les enfermer dans des profils. Il s'agit de comprendre par quels canaux elles perçoivent, traitent et assimilent le mieux un message sécurité.

Cette approche se distingue volontairement des typologies de personnalité de type DISC ou MBTI. Le travail ne porte pas sur "qui est la personne", mais sur "par quel chemin le message sécurité peut être compris, accepté et transformé en action".

Contenus abordés :

- préférences cérébrales et traitement de l'information ;
- canaux d'appropriation d'un message : faits, preuves, cadre, méthode, relation, sens, vision globale, expérimentation ;
- adaptation des messages sécurité sans dilution de l'exigence ;
- perception différente d'une consigne, d'une alerte, d'une règle ou d'un arbitrage ;
- biais cognitifs dans la décision sécurité : biais d'habitude, biais de confirmation, biais d'optimisme, effet d'autorité, effet tunnel, pression du groupe, excès de confiance lié à l'expérience ;
- banalisation du risque et normalisation progressive des écarts ;
- utilisation des préférences cérébrales pour renforcer visites sécurité, feedbacks, briefings, retours d'expérience et décisions CODIR.

Atelier :

Un même message, plusieurs canaux d'assimilation.

Les participants reformulent un message sécurité stratégique selon plusieurs canaux cognitifs : factuel, structuré, relationnel, global et orienté action. L'objectif est de rendre le message plus accessible sans l'affaiblir.

Module 6 — Culture juste et transparence : décider sans punir par réflexe, mais sans tout excuser

Ce module vise à clarifier une notion souvent mal comprise. Une culture juste ne signifie ni absence d'exigence, ni sanction systématique. Elle permet de distinguer l'erreur, l'écart, la contrainte organisationnelle, la dérive tolérée et la transgression volontaire d'une règle vitale.

Contenus abordés :

- culture punitive, culture permissive et culture juste ;
- conditions de remontée des situations à risque ;
- confiance, transparence et droit d'alerter ;
- différence entre erreur involontaire, incompréhension, procédure inadaptée, prise de risque sous contrainte, négligence et transgression volontaire ;
- traitement des remontées et retour donné aux personnes qui alertent ;
- rôle du CODIR dans la création d'un cadre exigeant, équitable et apprenant ;
- reconnaissance des remontées utiles et des comportements protecteurs.

Atelier :

Quelle réponse managériale juste ?

À partir de cas courts, les participants déterminent la réponse adaptée : correction organisationnelle, accompagnement, rappel d'exigence, modification de procédure, reconnaissance, escalade ou sanction lorsque la situation le justifie.

Module 7 — Sécurité réglée / sécurité gérée : piloter un système robuste sans se couper du terrain

Ce module permet de travailler l'équilibre entre le système formel et la réalité opérationnelle. Une organisation sûre ne repose ni uniquement

sur des procédures, ni uniquement sur l'adaptation des équipes. Elle repose sur la capacité à articuler des règles robustes, des barrières critiques et une écoute réelle du terrain.

Contenus abordés :

- sécurité réglée : règles, procédures, standards, contrôles, barrières ;
- sécurité gérée : adaptation, intelligence terrain, coopération, anticipation ;
- risques d'un système trop formel : perte de sens, contournements, distance avec le travail réel ;
- risques d'une adaptation trop locale : dérive, incohérence, affaiblissement des barrières ;
- rôle du CODIR dans le maintien d'un système à la fois robuste et apprenant ;
- questions à poser pour comprendre ce que le terrain sait et que le système ne voit pas encore.

Exercice d'application :

Procédure, réalité terrain et décision de direction.

Les participants analysent une situation dans laquelle la procédure existe, mais ne suffit pas à garantir la maîtrise réelle du risque. Ils identifient ce qui doit être renforcé : règle, moyen, compétence, supervision, arbitrage ou retour d'expérience.

Module 8 — Gouvernance sécurité CODIR : routines, questions clés et contrat de leadership sécurité

Le dernier module transforme les apprentissages en engagements concrets. L'objectif est d'éviter une formation qui resterait uniquement réflexive. Le CODIR formalise des repères de gouvernance directement mobilisables dans ses décisions, ses réunions, ses visites et ses arbitrages.

Contenus abordés :

- pilotage sécurité par les risques graves plutôt que par la seule fréquence ;
- questions clés du CODIR face à une situation sensible ;
- suivi des barrières critiques ;
- traitement des signaux faibles et des remontées à haut potentiel ;
- routines de direction : revue sécurité, arbitrage, retour d'expérience, reconnaissance ;
- articulation CODIR / ligne managériale / acteurs prévention / terrain ;
- engagement visible et durable de la direction.

Production finale :

Contrat de leadership sécurité CODIR.

Les participants formalisent une première base d'engagements collectifs comprenant :

- des principes de décision non négociables ;
- des questions systématiques à poser face à une situation à haut potentiel ;
- des engagements de retour aux alertes ;
- des comportements attendus dans les arbitrages ;

- une routine de suivi à intégrer dans le fonctionnement du CODIR.

Objectifs :

Objectifs pédagogiques

À l'issue du parcours, les participants seront capables de :

- situer le rôle spécifique du CODIR dans la transformation durable de la culture sécurité ;
- identifier les effets des décisions de direction sur les comportements, les arbitrages et les pratiques de terrain ;
- distinguer la sécurité formelle, la sécurité réellement vécue et la sécurité attendue dans les situations à haut potentiel de gravité ;
- reconnaître les situations à haut potentiel de gravité, les précurseurs d'accidents graves et mortels et les fragilités des barrières critiques ;
- intégrer les Facteurs Organisationnels et Humains dans les décisions de gouvernance, les arbitrages et le pilotage de la prévention ;
- comprendre l'erreur humaine comme une conséquence possible de conditions organisationnelles, et non comme une cause isolée ;
- adapter les messages sécurité aux préférences cérébrales des interlocuteurs, sans réduire les personnes à des profils de personnalité ;
- identifier les biais cognitifs susceptibles d'affaiblir la qualité des décisions de sécurité ;
- renforcer une culture juste, transparente et apprenante, sans basculer dans la sanction réflexe ni dans la tolérance excessive ;
- définir des engagements CODIR concrets, observables et transférables dans les pratiques de direction.

Synthèse du positionnement du parcours

Ce parcours CODIR vise à installer une posture de direction claire : porter une ambition sécurité crédible, arbitrer sans ambiguïté les situations sensibles, rendre visibles les exigences non négociables, comprendre les mécanismes humains et organisationnels qui fragilisent la sécurité, et transformer les décisions de gouvernance en messages assimilables par l'ensemble de l'organisation.

Il répond directement aux attendus du marché : leadership sécurité, prévention des accidents graves et mortels, FOH, pédagogie active, mises en situation, évaluation des acquis et adaptation aux conclusions du diagnostic 2025.

Pédagogie :

La formation repose sur une pédagogie active, participative et orientée décision. Les apports théoriques sont ciblés, courts et immédiatement reliés aux responsabilités d'un CODIR : arbitrer, prioriser, questionner,

donner du sens, créer les conditions de la prévention et rendre les exigences sécurité lisibles dans l'organisation.

L'approche pédagogique s'inspire d'une logique cerveau total / HBDI. Elle combine :

- des apports structurés pour les profils qui ont besoin de cadre, de méthode et de repères ;
- des éléments factuels et analytiques pour objectiver les risques, les barrières et les décisions ;
- des temps d'échange pour travailler les représentations, la confiance, la culture juste et la dynamique collective ;
- des mises en situation pour expérimenter les arbitrages, les messages et les réponses managériales ;
- des ateliers de projection pour traduire les acquis en engagements concrets.

Cette pédagogie permet de parler à des profils de dirigeants différents sans réduire les personnes à une typologie. Elle vise à rendre les messages sécurité plus perceptibles, plus compréhensibles et plus assimilables, tout en maintenant un socle commun d'exigences claires et non négociables.

Les activités pédagogiques privilégient des situations réalistes : arbitrage sous contrainte, analyse de barrière affaiblie, traitement d'un signal faible, relecture FOH d'un événement, reformulation de messages sécurité, discernement en culture juste et construction d'une gouvernance sécurité CODIR.

Mises en situation et activités pédagogiques prévues

Le parcours intègre notamment :

- **cartographie des signaux culturels** envoyés par les décisions de direction ;
- **analyse d'arbitrages CODIR** en situation de tension production / sécurité ;
- **identification de précurseurs d'accidents graves et mortels** ;
- **atelier barrières critiques et lignes rouges** ;
- **relecture FOH d'un événement** pour passer d'une approche individuelle à une approche systémique ;
- **atelier HBDI / préférences cérébrales** sur l'assimilation des messages sécurité ;
- **identification des biais cognitifs** pouvant influencer une décision de sécurité ;
- **cas pratiques de culture juste** pour choisir une réponse managériale adaptée ;
- **construction d'un contrat de leadership sécurité CODIR.**

Modalités d'évaluation des acquis

L'évaluation est adaptée au public CODIR. Elle ne repose pas principalement sur un contrôle scolaire des connaissances, mais sur la capacité à mobiliser les notions dans des situations de décision.

Les modalités d'évaluation comprennent :

- un auto-positionnement d'entrée sur les représentations du

- leadership sécurité ;
- des questionnements courts en cours de séquence pour vérifier l'appropriation des notions clés ;
- des analyses de cas permettant d'évaluer la capacité à identifier les précurseurs, les barrières critiques et les facteurs organisationnels ;
- une mise en situation d'arbitrage permettant d'observer la capacité à intégrer le critère sécurité dans une décision de direction ;
- une production finale collective : contrat de leadership sécurité CODIR ;
- un auto-positionnement de sortie sur les leviers que chaque participant peut activer dans son périmètre.

Livrables pédagogiques associés

Pour ce parcours, les livrables peuvent comprendre :

- support participant imprimé permettant la prise de notes pendant la session ;
- synthèse des notions clés : leadership sécurité, PAGEM, FOH, HBDI, biais cognitifs, culture juste ;
- fiche "questions puissantes CODIR sécurité" ;
- trame de lecture des barrières critiques ;
- grille simple de discernement en culture juste ;
- support de formalisation du contrat de leadership sécurité CODIR ;
- feuille d'émargement ;
- fiche d'appréciation de formation ;
- attestation individuelle de formation.