



**Organisme de formation
FORMASBESTOS**

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

Programme de formation

HAROPA PORT

Prévention des Accidents Graves et Mortels (pour le management et les acteurs de la prévention)

Niveau :

Parcours ligne managériale –
Chefs de service

Durée :

2 jours soit 14 heures

Validité :

0 ans

Tarifs :

Nous consulter

Quantité bénéficiaire :

12

Personnes concernées :

Chefs de service / ligne managériale HAROPA PORT | Le Havre

Prérequis :

aucun prérequis technique spécifique. Une expérience d'encadrement ou de coordination d'équipe constitue un appui pour les mises en situation.

Programme de formation :

Programme détaillé

Jour 1 — Porter l'exigence sécurité et faire adhérer

Module 1 — Le manager sécurité : une ligne d'action distincte de l'expertise HSE

Ce premier module clarifie la place du chef de service dans le dispositif sécurité. Le manager n'est pas un expert technique chargé de remplacer les fonctions HSE. Il est celui qui rend la sécurité visible dans l'organisation du travail, dans les priorités données aux équipes, dans les arbitrages quotidiens et dans la manière dont les messages sont relayés.

Contenus abordés :

- rôle spécifique du manager dans la culture sécurité ;
- différence entre fonction managériale, fonction HSE, fonction prévention et rôle opérationnel ;
- ce que le manager doit savoir, porter et animer sans devenir expert sécurité ;
- sécurité comme sujet de management quotidien ;
- articulation entre CODIR, chefs de service, service sécurité, acteurs prévention, CSSCT/CCTM et terrain ;

- responsabilité d'exemplarité, de cohérence et de remontée des difficultés réelles ;
- arbitrages de proximité : ce qui relève du manager, ce qui doit être escaladé.

Activité pédagogique :

Cartographie des lignes de rôle.

Les participants distinguent, sur plusieurs situations concrètes, ce qui relève du manager, du HSE, du service sécurité, du terrain ou d'un arbitrage de direction. L'objectif est d'éviter la confusion des rôles et de sécuriser les interfaces.

Module 2 — Leadership sécurité de proximité : crédibilité, exemplarité, feedback et messages implicites

Ce module travaille la posture du chef de service comme relais de leadership sécurité. Le manager doit porter l'exigence, mais il doit aussi être crédible, cohérent et capable d'influencer sans s'appuyer uniquement sur l'autorité hiérarchique.

Le CCP attend notamment que les chefs de service puissent influencer durablement les comportements et les conditions de travail en s'appuyant sur des routines de sécurité efficaces, l'exemplarité, les visites sécurité constructives, la reconnaissance et le feedback .

Contenus abordés :

- leadership de proximité et influence managériale ;
- exemplarité visible : comportements, décisions, priorités, cohérence ;
- messages implicites envoyés par les arbitrages managériaux ;
- différence entre imposer une règle et créer les conditions de son appropriation ;
- feedback positif, feedback correctif et recadrage juste ;
- reconnaissance des comportements protecteurs ;
- passage d'une logique d'obligation à une logique de conviction ;
- posture attendue face aux écarts, aux tensions et aux contraintes opérationnelles.

Mise en situation :

Dire, faire dire et faire faire.

Les participants travaillent sur une consigne sécurité difficile à faire appliquer. Ils identifient ce qui doit être dit, ce qui doit être compris, ce qui doit être observé sur le terrain et ce qui doit être suivi dans le temps.

Module 3 — Faire passer un message sécurité : préférences cérébrales HBDI, biais du messenger et assimilation

Ce module constitue un axe différenciant du parcours. Il répond à une difficulté très concrète des managers : un message peut être exact, nécessaire et légitime, mais ne pas être reçu. Le travail porte donc sur la qualité de formulation, la posture du messenger, la clarté de l'intention et l'adaptation au public.

L'approche Herrmann / HBDI est utilisée comme grille de lecture des **préférences cérébrales**, et non comme outil de classification des

personnalités. Contrairement à des approches de type DISC ou MBTI, l'objectif n'est pas de dire "qui est la personne", mais de comprendre **par quel canal elle perçoit, traite et assimile le mieux un message sécurité.**

Contenus abordés :

- différence entre information, consigne, alerte, rappel, feedback et décision ;
- pourquoi certains messages sécurité ne passent pas ;
- biais du messenger : légitimité perçue, intention supposée, crédibilité et cohérence ;
- préférences cérébrales et traitement de l'information ;
- canaux d'appropriation d'un message : faits, preuves, cadre, méthode, relation, sens, vision globale, expérimentation ;
- adaptation d'un message sans affaiblir l'exigence sécurité ;
- biais cognitifs dans la réception des messages : habitude, confirmation, optimisme, autorité, effet de groupe, excès de confiance lié à l'expérience ;
- banalisation du risque et normalisation progressive des écarts ;
- formulation d'un message sécurité court, concret et actionnable.

Atelier :

Un même message, plusieurs canaux d'assimilation.

À partir d'un message sécurité commun, les participants le reformulent selon plusieurs canaux : factuel, structuré, relationnel et global. Ils identifient ensuite comment combiner ces canaux dans un message court, crédible et directement utilisable auprès d'une équipe.

Module 4 — Prévenir les accidents graves et mortels : situations à haut potentiel, signaux faibles et barrières critiques

Ce module recentre les managers sur les risques qui peuvent conduire à des conséquences graves ou mortelles. Il s'agit de les aider à dépasser une lecture uniquement fondée sur la fréquence des accidents pour intégrer le potentiel de gravité, les signaux faibles et les barrières critiques.

Le CCP demande 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 : mesures critiques robustes, connues, respectées et fonctionnelles .

Contenus abordés :

- différence entre accident fréquent et accident à haut potentiel de gravité ;
- situations à haut potentiel de gravité ;
- précurseurs d'accidents graves et mortels ;
- signaux faibles à ne pas banaliser ;
- barrières critiques : rôle, robustesse, disponibilité, appropriation, contrôle ;
- mesures présentes sur le papier et protections réellement efficaces ;
- conditions d'arrêt, d'alerte, de renforcement ou d'escalade ;
- rôle du chef de service dans la vigilance sur les barrières vitales ;
- communication managériale autour des non-négociables sécurité.

Atelier :**Identifier ce qui protège vraiment.**

À partir de situations opérationnelles, les participants distinguent les mesures administratives, les protections réelles, les barrières critiques et les fragilités qui doivent être traitées ou escaladées.

Jour 2 — Observer le réel, traiter les écarts et agir

Module 5 — Visites sécurité constructives et FOH : observer, questionner et comprendre le travail réel

Ce module fusionne deux leviers essentiels : la visite sécurité et la lecture FOH. Une visite sécurité utile n'est pas seulement un contrôle. Elle permet d'observer le travail réel, de comprendre les contraintes, d'identifier les barrières présentes ou fragilisées et de produire une action utile.

Le CCP précise que les FOH doivent permettre de comprendre l'erreur humaine non comme une cause isolée, mais comme une conséquence, en analysant notamment la charge de travail, l'ergonomie, les procédures et l'écart entre travail prescrit et travail réel .

Contenus abordés :

- finalité d'une visite sécurité managériale ;
- préparer une visite : objectif, périmètre, point d'attention ;
- observer le travail réel sans jugement prématuré ;
- questionner plutôt que contrôler ;
- écouter les contraintes terrain ;
- repérer les écarts entre procédure, organisation et réalité ;
- comprendre l'erreur humaine comme conséquence possible d'un système ;
- charge de travail, fatigue, interruptions, pression temporelle ;
- procédures inadaptées, incomprises ou difficilement applicables ;
- arbitrages locaux et adaptations terrain ;
- formulation d'un feedback utile ;
- suivi d'une action décidée à l'issue de la visite.

Mise en situation :**Conduire une visite sécurité constructive.**

Les participants simulent une visite sécurité : observation, questionnement, reformulation, identification d'un point critique, feedback et décision de suivi. Le débrief porte sur la posture managériale, la qualité des questions et la capacité à comprendre le travail réel.

Module 6 — Culture juste et remontées terrain : tenir l'exigence sans casser la confiance

Ce module aide les managers à réagir avec discernement face aux écarts et aux remontées. La culture juste ne signifie ni tout excuser, ni sanctionner par réflexe. Elle vise à maintenir un cadre clair, exigeant et équitable, tout en favorisant la transparence et l'apprentissage.

Contenus abordés :

- culture punitive, culture permissive et culture juste ;
- conditions nécessaires pour encourager les remontées terrain ;
- différence entre erreur involontaire, incompréhension, procédure inapplicable, contournement toléré, prise de risque sous contrainte, négligence et transgression volontaire ;
- choix de la réponse adaptée : expliquer, accompagner, corriger, recadrer, escalader, reconnaître ou sanctionner lorsque nécessaire ;
- importance du retour donné après une remontée ;
- rôle du manager dans la confiance et l'exigence ;
- traitement d'une remontée sans dévaloriser celui qui alerte ;
- transformation d'un écart ou d'une remontée en apprentissage collectif.

Atelier :

Quelle réponse managériale juste ?

À partir de cas courts, les participants choisissent la réponse la plus adaptée et justifient leur décision : action sur l'organisation, action sur la procédure, accompagnement, feedback, arbitrage, recadrage ou escalade.

Module 7 — Atelier de résolution de situations managériales terrain et plan d'action sécurité

Ce module constitue le cœur professionnalisant du parcours. Il permet aux chefs de service de travailler sur leurs propres difficultés. Les participants apportent des situations réelles ou représentatives qui les gênent dans leur rôle de manager sécurité, puis les analysent en sous-groupes avec l'appui méthodologique du formateur.

L'objectif n'est pas que le formateur donne une réponse toute faite. Son rôle est de fournir les outils, les grilles de lecture et les questions structurantes pour permettre aux managers de construire eux-mêmes une solution applicable.

Types de situations travaillées :

- une équipe qui banalise un risque ;
- un message sécurité qui ne passe pas ;
- une règle comprise mais peu appliquée ;
- une remontée terrain sans solution immédiate ;
- une difficulté à faire respecter une barrière critique ;
- une tension entre contrainte opérationnelle et exigence sécurité ;
- une visite sécurité mal vécue par les équipes ;
- un collaborateur expérimenté qui contourne les règles ;
- une procédure jugée inapplicable par le terrain ;
- une difficulté à donner un feedback sans braquer.

Méthode proposée aux groupes :

1. Décrire la situation en faits observables

Qui est concerné ? Que se passe-t-il ? Où ? Quand ? Avec quelles conséquences possibles ?

2. Clarifier le vrai problème

Le groupe distingue le symptôme visible, la cause apparente et les causes possibles plus profondes.

3. Identifier les enjeux sécurité

Risque courant ou situation à haut potentiel de gravité ? Barrière critique concernée ? Signal faible ? Non-négociable ?

4. Analyser les facteurs organisationnels et humains

Contraintes de travail, pression temporelle, procédure, moyens, compétences, habitudes, coopération, arbitrages locaux.

5. Repérer les biais possibles

Biais d'habitude, biais du messenger, biais de confirmation, normalisation de la déviance, effet de groupe, excès de confiance.

6. Choisir le bon canal de communication

À partir de l'approche HBDI, le groupe identifie comment formuler le message pour qu'il soit perçu, compris et assimilé.

7. Construire une réponse managériale

Écouter, questionner, expliquer, convaincre, recadrer, reconnaître, escalader, faire modifier une règle, demander un arbitrage ou suivre une action.

8. Préparer le débrief collectif

Chaque groupe formalise la situation, son analyse, la solution proposée, les difficultés anticipées et les critères de réussite.

Restitution collective :

Chaque sous-groupe présente son cas devant l'ensemble des participants :

- situation de départ ;
- analyse réalisée ;
- outils mobilisés ;
- solution proposée ;
- manière de faire passer le message ;
- suites à donner ;
- points de vigilance.

Le formateur anime le débrief, met en évidence les bonnes pratiques, challenge les angles morts et relie les solutions aux apports du parcours.

Production finale :

Plan d'action managérial sécurité.

Chaque participant formalise :

- une routine sécurité à renforcer ou installer ;
- une visite sécurité à conduire différemment ;
- un message sécurité à retravailler ;
- une barrière critique à mieux suivre ;
- une difficulté terrain à traiter ;
- un biais cognitif à surveiller dans sa propre pratique ;
- une action de reconnaissance ou de feedback à mettre en place.

Objectifs :

Objectifs pédagogiques

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

- distinguer leur rôle sécurité de celui des experts HSE, du service sécurité, des animateurs prévention et des opérationnels ;
- identifier les leviers de leadership sécurité mobilisables dans leur service ;
- porter un message sécurité clair, crédible et adapté au public concerné ;

- adapter leur communication aux préférences cérébrales des interlocuteurs sans étiqueter les personnes ;
- repérer les biais cognitifs qui peuvent altérer la réception d'un message, la perception du risque ou la décision managériale ;
- identifier les situations à haut potentiel de gravité et les précurseurs d'accidents graves et mortels ;
- questionner la présence, la robustesse et l'appropriation des barrières critiques ;
- conduire une visite sécurité constructive, orientée observation, écoute, questionnement et progression ;
- analyser un écart ou une situation difficile avec une lecture FOH, sans s'arrêter à la seule erreur individuelle ;
- appliquer les principes d'une culture juste dans le traitement des écarts et des remontées terrain ;
- construire collectivement des solutions à partir de situations réelles rencontrées par les managers ;
- formaliser un plan d'action managérial transférable dans leur service.

Synthèse du positionnement du parcours

Ce parcours donne aux chefs de service une ligne claire : ils ne sont pas attendus comme des experts HSE, mais comme des managers capables de faire vivre la sécurité dans le travail réel.

Ils apprennent à porter le sens, à adapter leurs messages, à comprendre les résistances, à repérer les signaux faibles, à questionner les barrières critiques, à conduire des visites utiles, à traiter les écarts avec discernement et à transformer les difficultés terrain en actions concrètes.

Le format 2 jours concentre les apports sur les leviers réellement actionnables par la ligne managériale : posture, communication, prévention des accidents graves, observation du travail réel, culture juste et résolution de situations terrain.

Pédagogie :

Modalités pédagogiques

La formation repose sur une pédagogie active, participative et orientée transfert terrain. Les apports sont volontairement ciblés et directement reliés aux situations de management vécues par les chefs de service.

L'approche pédagogique s'appuie sur une logique cerveau total / HBDI :

- des repères structurés pour clarifier le rôle, les méthodes et les étapes d'action ;
- des éléments factuels pour objectiver les risques, les situations à haut potentiel et les barrières critiques ;
- des échanges entre pairs pour travailler les difficultés réelles et les représentations managériales ;
- des mises en situation pour entraîner la communication, le feedback, la visite sécurité et le traitement des écarts ;
- des ateliers de résolution pour transformer les apports en

- solutions concrètes ;
- des supports opérationnels permettant l'application après la formation.

Le modèle HBDI est utilisé comme grille de lecture des préférences cérébrales, et non comme typologie de personnalité. L'objectif n'est pas de profiler les personnes, mais de rendre les messages sécurité plus accessibles, plus compréhensibles et mieux assimilés par des interlocuteurs aux modes de traitement différents.

La pédagogie privilégie la mise en action : reformulation de messages, simulation de visite sécurité, analyse de situations, résolution de cas apportés par les managers, débrief collectif et construction d'un plan d'action individuel.

Mises en situation et activités pédagogiques prévues

Le parcours intègre notamment :

- cartographie des rôles entre manager, HSE, prévention, CODIR et terrain ;
- analyse de messages implicites envoyés par les décisions managériales ;
- reformulation de messages sécurité descendants en messages managériaux ;
- atelier HBDI sur les canaux de réception d'un message ;
- identification des biais cognitifs et du biais du messenger ;
- analyse de situations à haut potentiel de gravité ;
- atelier sur les barrières critiques ;
- simulation de visite sécurité constructive ;
- étude de cas FOH intégrée à l'observation du travail réel ;
- atelier culture juste ;
- résolution en sous-groupes de situations apportées par les managers ;
- restitution collective et débrief structuré ;
- formalisation d'un plan d'action managérial sécurité.

Modalités d'évaluation des acquis

L'évaluation est construite autour de la capacité des managers à mobiliser les outils dans des situations réalistes.

Elle comprend :

- un auto-positionnement d'entrée sur le rôle sécurité du manager ;
- des questionnements courts pendant les séquences pour vérifier la compréhension des notions clés ;
- des mises en situation observées : formulation d'un message, conduite d'une visite, feedback, traitement d'un écart ;
- une analyse de cas permettant d'identifier les risques graves, les barrières critiques, les biais et les facteurs organisationnels ;
- une restitution collective lors de l'atelier de résolution de situations terrain ;
- un plan d'action individuel de fin de parcours ;
- un auto-positionnement de sortie sur les leviers que le manager peut mettre en œuvre dans son service.

Livrables pédagogiques associés

Pour ce parcours, les livrables peuvent comprendre :

- support participant imprimé permettant la prise de notes ;
- fiche “rôle sécurité du manager : ce qui relève / ne relève pas de moi” ;
- trame de message sécurité managérial ;
- fiche synthèse HBDI / préférences cérébrales appliquées aux messages sécurité ;
- fiche “biais cognitifs et biais du messenger” ;
- grille d'identification des situations à haut potentiel ;
- trame d'analyse des barrières critiques ;
- grille de visite sécurité constructive ;
- trame d'analyse FOH simplifiée ;
- grille de discernement culture juste ;
- fiche méthode de résolution de situation managériale terrain ;
- trame de plan d'action managérial sécurité ;
- feuille d'émargement ;
- fiche d'appréciation de formation ;
- attestation individuelle de formation.