



## **FORMATION AUX ENTREPRISES FORESTIERES DU CAMEROUN**

---

**Lot 2 : Formation groupée en secourisme, lutte incendie,  
gestes et postures**

*---Rapport d'atelier de formation des formateurs---*

**Coopération financière COMIFAC - Allemagne  
Programme de «Promotion de l'exploitation certifiée des forêts »**

**COMIFAC/KFW**

**Projet N° BMZ: 2008 66 707**



en coopération avec



**Votre interlocuteur  
à GFA Consultant Group GmbH est**

**Romain LORENT**

**Coopération financière COMIFAC - Allemagne  
Programme de «Promotion de l'exploitation certifiée des forêts »  
COMIFAC/KFW  
Projet N° BMZ: 2008 66 707  
PPECF**

**FORMATION AUX ENTREPRISES FORESTIERES DU CAMEROUN**

**Lot 2 : Formation groupée en secourisme, lutte incendie, gestes et postures**

**Rapport d'atelier**

**Juin 2016**

**Auteur:**

**STANDARD Safer Operations**

Address

GFA Consulting Group GmbH

Eulenkrogstraße 82

D-22359 Hamburg

Germany

Phone +49 (40) 6 03 06 – 211

Fax +49 (40) 6 03 06 - 119

Email: afrika@gfa-group.de



## FORMATION AUX ENTREPRISES FORESTIERES DU CAMEROUN

### LOT 2 : FORMATION GROUPEE EN SECOURISME, LUTTE INCENDIE, GESTES ET POSTURES

Contrat numéro C084 pour la formation groupée en secourisme, lutte incendie, gestes et postures ENTRE  
Le Programme de Promotion de l'Exploitation Certifiée des Forêts (PPECF)

ET

STANDARDS SARL

POUR

LA FORMATION GROUPEE EN LUTTE INCENDIE, SECOURISME, GESTES ET POSTURES

## Rapport formation des formateurs

**STANDARDS**

*Safer operations*

RC 2010B248 – N° Contribuable: M041000033628S;

Siège social: Akeba Learning Centre Building,  
Quartier Odza, Koweït City, Yaoundé;

Bureau de liaison: Quartier Bonanjo, Douala;  
BP 1026 Yaoundé, Cameroun;

Tel: +237 22 68 36 07 / + 237 22 30 55 40;

E-mail: [info@standards.cm](mailto:info@standards.cm); Site web: [www.standards.cm](http://www.standards.cm) ;

## SOMMAIRE

I.	Introduction et objectifs de la formation des formateurs .....	3
II.	Etat des lieux et diagnostic avant formation.....	4
III.	Déroulement de la formation.....	5
IV.	Difficultés rencontrées au cours de la formation.....	7
V.	Conseils et recommandations pour l'amélioration du dispositif de prévention.....	7
VI.	Suivi de la formation.....	9
VII.	Synthèse de l'évaluation des participants.....	10
VIII.	Conclusions.....	12
	ANNEXES.....	13

## **I. Introduction et objectifs de la formation des formateurs**

### **1. Introduction**

Dans le cadre du présent projet, l'équipe chargée de sa mise en œuvre était appelée à s'assurer, non seulement que les formations prévues dans les différentes installations des entreprises forestières cibles, en sécurité incendie, secourisme, gestes et postures atteignent les standards élevés de formation, et par ricochet l'objectif de réduire de manière significative les incidents dans ces domaines ; elle devait aussi s'assurer que du point de vue opérationnel, il y ait un suivi efficace après le projet ; suivi qui sera effectué par le personnel de chacune de ces entreprises, et ayant la capacité de le faire.

C'est dans ce cadre qu'est intervenue la formation des formateurs.

### **2. Objectifs de la formation**

A la fin des différentes formations, les participants devaient être capables de démontrer leur compréhension du contenu des formations par l'application des connaissances aux situations familières et non familières. En particulier, ils devaient être capables :

- D'avoir une compréhension globale du déroulement du projet, à travers le « feedback » des formations dans chacune de leurs entreprises ;
- De faire le lien entre la RSE et la performance des entreprises forestières, en particulier des performances HSE ;
- De jouer pleinement leur rôle de suivi (supervision) des activités de prévention HSE, en particulier par l'évaluation du niveau de leur culture sécurité, le discernement de l'importance de la proactivité dans le domaine de l'HSE, par la compréhension du coaching du personnel dans la réduction des incidents, l'organisation des réunions sécurité efficaces, ainsi que la formation en sécurité, et les différentes inspections de sécurité à effectuer sur le terrain ;
- De comprendre et d'appliquer le concept du potentiel des incidents, afin de prévenir les incidents qui semblent banales, mais qui peuvent avoir des conséquences désastreuses sur la sécurité du personnel ;
- De mettre en œuvre un système d'apprentissage pérenne, où le personnel ne se limite pas d'apprendre, mais s'applique à mettre en œuvre les leçons apprises ;
- De comprendre les défis qu'il y a à convaincre les managers à s'engager dans le HSE, mais aussi appliquer les astuces qui les aideraient à y parvenir ;
- De comprendre les dix (10) facteurs qui influencent la tolérance au risque, afin d'utiliser les contre-arguments qui leur permettront d'amener leurs collègues à être alertes.

## **II. Etat des lieux et diagnostic avant formation**

Avant la formation, l'équipe du projet s'est rassurée que tous les participants choisis et envoyés par les entreprises forestières sont ceux-là qui feront effectivement le suivi, avec une certaine autorité que leur confère leur position dans l'entreprise et dans les groupes de travail.

C'est pour cette raison qu'ont été principalement envoyés les responsables HSE des sites, les responsables monitoring, et les chefs d'équipe, ainsi que tous autres employés ayant une certaine reconnaissance de leur groupe de travail en termes de compétence et de leadership.

## **III. Déroulement de la formation**

La formation des formateurs s'est préparée deux (02) mois à l'avance, par l'organisation en interne des différentes équipes de travail, l'envoi des invitations aux différentes entreprises bénéficiaires, et la conception des modules de formation.

Les invitations aux entreprises ont été faites par l'envoi des lettres d'invitation avec accusé de réception, puis par le « emailing ». Les entreprises devaient, deux (02) semaines avant la tenue des formations, envoyer leurs délégués.

Ces derniers sont arrivés à Yaoundé le 29 Juin 2016, puis conduits dans leur hôtel. Le 30 Juin, la formation a effectivement débuté et s'est achevée le 01<sup>er</sup> Juillet 2016, après les comptes rendus des panels de discussion de la veille.

#### **IV. Difficultés rencontrées au cours de la formation**

La principale difficulté a été la réticence de plusieurs entreprises à envoyer leurs délégués à la formation. Mais finalement, elles l'ont fait pour la plupart. Il y a malheureusement des sites qui ne l'ont pas du tout fait.

Etant donné que nous ne pouvons pas contraindre ces entreprises, nous continuerons à travailler de manière professionnelle avec eux, afin qu'à chaque fois que nous leur faisons une demande, ils comprennent le bien-fondé.

#### **V. Conseils et recommandations pour l'amélioration du dispositif de prévention**

Les participants ont été encouragés, une fois une fois dans leur entreprise, à :

- Evaluer leur culture sécurité en fonction des critères qui leur ont été expliqués ;
- Faire un plaidoyer à leur management sur le bien-fondé de la mise en œuvre des concepts appris, en donnant les avantages et les inconvénients du statu quo, les avantages et les inconvénients de la mise en œuvre des nouveaux concepts, et enfin les ressources que cela nécessitera dans l'un et l'autre cas ;
- Elaborer et implémenter un système de « reporting » des presque-accidents, et dégager leur potentiel ;
- Coacher leurs collègues des notions de sécurité, en fonction du niveau des uns et des autres, afin que chacun vienne au travail et rentre chez lui en sécurité ;
- Evaluer les feedback de l'apprentissage, afin de s'assurer qu'ils sont effectifs ;
- Organiser de plus en plus des formations sécurité, des réunions sécurité, et effectuer des inspections, en mettant l'accent en sécurité incendie, secourisme, gestes et postures.

#### **VI. Suivi de la formation**

L'équipe du projet quant à elle se rendra toujours disponible pour accompagner quiconque de ces formateurs qui auront besoin d'aide et d'accompagnement dans la mise en œuvre des initiatives initiées.

Intentionally left blank

## I. Synthèse de l'évaluation des participants (24 participants)

La formation a-t-elle répondu aux attentes des participants?

	Entreprise 1	Entreprise 2	Entreprise 3	Entreprise 4	Entreprise 5	TOTAL
OUI	2	6	4	5	4	21
NON	0	0	0	0	0	0
PARTIELLEMENT	0	0	0	1	2	3

Qualité de l'organisation

		Entreprise 1	Entreprise 2	Entreprise 3	Entreprise 4	Entreprise 5	TOTAL
Accueil	Très bien	2	4	3	4	4	17
	Bien	0	2	1	2	2	7
	Moyen	0	0	0	0	0	0
	Insuffisant	0	0	0	0	0	0
Locaux, matériel	Très bien	1	2	3	5	5	16
	Bien	1	4	1	1	1	8
	Moyen	0	0	0	0	0	0
	Insuffisant	0	0	0	0	0	0
Horaire, durée, rythme	Très bien	0	2	0	4	4	10
	Bien	2	4	4	2	1	13
	Moyen	0	0	0	0	1	1
	Insuffisant	0	0	0	0	0	0

Qualité du contenu

		Entreprise 1	Entreprise 2	Entreprise 3	Entreprise 4	Entreprise 5	TOTAL
Intérêt du contenu	Très bien	2	0	4	4	6	16
	Bien	0	6	0	2	0	8
	Moyen	0	0	0	0	0	0
	Insuffisant	0	0	0	0	0	0
Conformité avec le programme	Très bien	1	4	0	4	5	14
	Bien	1	2	4	2	1	10
	Moyen	0	0	0	0	0	0
	Insuffisant	0	0	0	0	0	0
Adaptation au public	Très bien	1	2	2	3	5	13
	Bien	1	4	2	3	1	11
	Moyen	0	1	0	0	0	1
	Insuffisant	0	0	0	0	0	0

Qualité de la pédagogie

		Entreprise 1	Entreprise 2	Entreprise 3	Entreprise 4	Entreprise 5	TOTAL
Clarté de l'exposé	Très bien	1	1	2	3	5	12
	Bien	1	4	2	3	1	11
	Moyen	0	1	0	0	0	1
	Insuffisant	0	0	0	0	0	0
Animation de l'intervenant	Très bien	1	0	0	5	4	10
	Bien	1	5	4	1	2	13
	Moyen	0	1	0	0	0	1
	Insuffisant	0	0	0	0	0	0
Intérêt des documents	Très bien	1	2	0	4	4	11
	Bien	1	3	4	2	1	11
	Moyen	0	1	0	0	1	2
	Insuffisant	0	0	0	0	0	0

Sujets prépondérants dans les commentaires

SUJETS	Entreprise 1	Entreprise 2	Entreprise 3	Entreprise 4	Entreprise 5	TOTAL
Durée de la formation insuffisante	1	0	0	1	1	3
Distribution des supports après la formation	0	2	0	0	3	5

## **II. Conclusion**

L'implication de toutes les parties (PPECF, STANDARDS, les différentes entreprises, et les participants) a contribué au succès de cette formation, qui selon les différents acteurs, est une première dans le secteur forestier. Et nous espérons que les bénéficiaires les mettront en pratique afin que les opérations de leur entreprise soient plus sûres.

Intentionally left blank

## **ANNEXES**

**Annexe 1. Formulaire utilisé pour l'évaluation « à chaud » de la formation**



FORMATION	
Intitulé :	Organisme :
Date(s) :	Formateur :
	Lieu :
PARTICIPANT	
Nom :	Prénom :
Fonction :	Entreprise / Service :

## EVALUATION

La formation a-t-elle répondu à vos attentes ?

Oui	
Non	
Partiellement	

### Qualité de l'organisation

	<i>Très bien</i>	<i>Bien</i>	<i>Moyen</i>	<i>Insuffisant</i>
<i>Accueil</i>				
<i>Locaux, matériel</i>				
<i>Horaire, durée, rythme</i>				

### Qualité du contenu

	<i>Très bien</i>	<i>Bien</i>	<i>Moyen</i>	<i>Insuffisant</i>
<i>Intérêt du contenu</i>				
<i>Conformité avec le programme</i>				
<i>Adaptation au public</i>				

### Qualité de la pédagogie

	<i>Très bien</i>	<i>Bien</i>	<i>Moyen</i>	<i>Insuffisant</i>
<i>Clarté de l'exposé</i>				
<i>Animation de l'intervenant 1</i>				
<i>Animation de l'intervenant 2</i>				
<i>Intérêt des documents</i>				

COMMENTAIRES / OBSERVATIONS / SUGGESTIONS	
DATE DE L'EVALUATION :	SIGNATURE :

### Annexe 3. Agenda journalier de la formation

#### Jour 1

Début	Fin	Sujets à aborder	Présentateur	Durée
08:30	09:00	Enregistrement et petit-déjeuner	Tous	30 min
09:00	09:20	Messages de bienvenue	Représentants STANDARDS & PPECF	20 min
09:20	09:40	Feedback des formations chez les cinq (05) entreprises bénéficiaires	Mme Bélinga Arlette	20 min
09:40	10:25	RSE et performance dans le secteur forestier	M. Yannick BAYIHA	45 min
10:25	11:10	La supervision HSE, qu'est-ce que c'est?	M. Tankou Gildas	45 min
11:10	11:20	PAUSE-DEJEUNER	Tous	10 min
11:20	12:05	La supervision HSE, qu'est-ce que c'est? (suite)	M. Tankou Gildas	45 min
12:05	13:05	DEJEUNER	Tous	60 min
13:05	13:50	Eliminer les incidents à fort potentiel	M. Tankou Gildas	45 min
13:50	14:35	Développer une culture d'apprentissage (Partager, apprendre, agir)	M. BILONG B. Pierre	45 min
14:35	14:45	PAUSE	Tous	10 min
14:45	15:30	Se soucier activement des autres	M. Tankou Gildas	45 min
15:30	15:40	Organisation des panels de discussion	Représentant STANDARDS	10 min
15:40	17:00	1. Obtenir le soutien de votre management pour la mise en œuvre des actions HSE	Tous	80 min
		2. Développer une culture d'apprentissage pour améliorer vos performances HSE		
		3. Se soucier activement des autres		

#### Jour 2

Début	Fin	Sujets à aborder	Présentateur	Durée
08:30	09:00	Petit-déjeuner	Tous	30 min
<b>Compte-rendu panels de discussion</b>				
09:00	10:00	1. Obtenir le soutien de votre management pour la mise en œuvre des actions HSE	Représentants des groupes	80 min
		2. Développer une culture d'apprentissage pour améliorer vos performances HSE		
		3. Se soucier activement des autres		
10:00	11:00	Activités fin du séminaire	Tous	30 min
11:00	12:00	DEJEUNER et fin du séminaire	Tous	80 min

Annexe 4. Gallerie Photo



## Annexe 5. Thèmes de discussion

### - **Thème 1. Obtenir le soutien de votre management pour la mise en œuvre des actions HSE**

Le monde d'aujourd'hui est plein de priorités en compétition les unes des autres. Les leaders des organisations sont chargés de décider quelles priorités doivent avoir la précedence à tout moment. Pour mettre en œuvre la plupart des idées que nous avons apprises depuis ce matin, il est essentiel que les leaders de votre entreprise s'y engagent avec une bonne connaissance de là où cela les mènera, puis prendre une décision consciente pour les poursuivre.

La décision pourra être d'aller de l'avant, de ne pas s'y engager du tout, ou de ne pas s'y engager maintenant.

- Quelle sont, selon vous, les priorités de votre entreprise en ce moment ? Donnent-elles une place à la sécurité ? sinon peut-on dire que c'est une partie perdu d'avance ?
- Toutes bonnes décisions relatives à un changement sont basées sur trois (03) critères :
  - L'avantage et l'inconvénient de maintenir le statu quo ;
  - L'avantage et l'inconvénient d'opérer le changement ; et
  - La nature exacte et les coûts du changement.

Que répondriez-vous à vos leaders si elles venaient à vous poser des questions sur ces trois (03) points et relatives aux initiatives que vous voudrez implémenter ?

- Concrètement, partagez comment vous vous prenez pour convaincre et obtenir le soutien de vos leaders dans vos nouvelles initiatives pour la sécurité (vos arguments doivent être SMART).

**Facilitateur :** Tankou Gildas, STANDARDS

**Participants :** en fonction de la répartition des groupes.

### - **Thème 2. Développer une culture d'apprentissage pour améliorer vos performances HSE**

Apprendre des incidents est l'un des points focaux des modules de formation de ce matin. Au cours de cette discussion, nous aimerions ensemble réunir tout ce qu'il faut pour continuer à nous améliorer, du partage à l'apprentissage, et de cette dernière à l'agissement.

Chaque employé devra être capable d'internaliser l'apprentissage et de prendre des actions pour que cela soit efficient.

- Pensez-vous les outils de partage des incidents que nous avons vu ce matin sont efficaces dans votre contexte ? atteignent-ils tout le monde ?
- Comment mesurer le feedback de l'apprentissage après le partage des incidents.
- Comprenez-vous la valeur d'un incident après analyse ?
- Quelles sont les barrières qui pourraient vous empêcher d'atteindre vos objectifs dans le processus d'apprentissage ?
- Comment pouvez-vous vous améliorer dans les aspects :
  - Du partage ;

- De l'apprentissage ;
- De l'agissement.

Cette session durera 80 minutes, puis un rapport succinct, précis et concis devra être préparé avec au moins trois (03) ou quatre (04) recommandations SMART qui peuvent être applicables, avec leurs plans d'actions pour une revue/validation lors du rapport avec tous les participants.

**Facilitateur** : Bilong Bilong Pierre, STANDARDS

**Participants** : en fonction de la répartition des groupes.

-

### **Thème 3. Groupe 3. Se soucier activement**

#### ***des autres***

La principale idée qui ressort ici c'est que nous devons tous nous rendre compte que nous sommes responsables les uns des autres. Qu'il est important de ne pas vivre dans le regret en disant « si j'avais su ! »

Il a été dit que prendre soin des autres demande de l'engagement et de la détermination. L'un des aspects importants c'est d'aider les autres à être alertes quant aux risques qui les entourent. Ils doivent tout faire pour ne pas tolérer les risques que vous les aurez aidés à identifier et à percevoir. N'oubliez pas : vous êtes désormais un maillon important dans la réduction des risques liés à vos installations et à votre exploitation !

Face aux dix (10) facteurs qui influencent la tolérance au risque, que ferez-vous ? Quelles actions entreprendrez-vous dans votre entreprise pour éliminer au maximum ces facteurs ?

Comment convaincrez-vous vos leaders à s'intéresser pareillement des autres ?

**Facilitateur** : BELINGA Arlette, STANDARDS

**Participants** : en fonction de la répartition des groupes.

Intentionally left blank

## Annexe 6. Répartition des groupes de discussion

<b>Groupe 1. Obtenir le soutien de votre management pour la mise en œuvre des actions HSE</b>  <b>Facilitateur : TANKOU GILDAS</b>		<b>Groupe 2. Développer une culture d'apprentissage pour améliorer vos performances HSE</b>  <b>Facilitateur : BILONG BILONG PIERRE</b>	
<b>WIJMA</b>	Noel FOTSING	<b>WIJMA</b>	William MBIA
	Hervé MBEUTEU		Amédée KUETE
<b>ROUGIER</b>	Claudia NGANGAL	<b>ROUGIER</b>	Oscar Biyiha
	Nadège KENFACK	<b>THANRY</b>	Arnaud Marie NSIMI
<b>THANRY</b>	LOKE TATCHOUO		Jean MANDENGUE EBELLE
	Fulbert NKONKONDJI	<b>PALLISCO</b>	Moise MIMBO
<b>PALLISCO</b>	Thérèse EKOUNDA	<b>SEFECCAM</b>	TERENCCE DIOM
<b>SEFECCAM</b>	David MBENDE NJOH		AKOA AMOUGOU
		Augustin EOG	
<b>Groupe 3. Se soucier activement des autres</b>  <b>Facilitateur : BELINGA Arlette</b>		<b>N.B. Les participants de STANDARDS se répartiront dans les groupes.</b>	
<b>WIJMA</b>	Marcelle ELENDA		
	Richard TIDI		
<b>ROUGIER</b>	Balthazar MOMKOUH		
<b>THANRY</b>	BAYAKA KAMADA		
	Benôit ETOUNDI		
<b>SEFECCAM</b>	Chilperie Simplicite NOUBISSIE		
	Luc II MEZOGO		

Intentionally left blank