

**Société
des Grands
Projets**

*Les Passeports
Prévention*

*PRÉSENTATION
DES ITINÉRAIRES
PÉDAGOGIQUES.*

Principes de présentation de l'itinéraire pédagogique

Séquence

Séquence 1

Séquence 2

Thématique 1

Thématique 2

Sous
thématique 1

Sous
thématique 2



Jeux de cartes valeurs et enjeux



Vidéo commentée



Média permettant d'illustrer une analyse ou de découvrir une notion (méthode inductive sur la séquence Leviers d'action)



Jeux de rôle / simulation



Jeton correspondant à une photo de chantier. Le stagiaire doit indiquer la règle de prévention qu'il convient d'appliquer.



Animation avec outil Quizzbox ou équivalent



Pacte d'engagement

Passeport Prévention Dirigeant : S'engager dans un projet

SGP – Agir ensemble

Durée : 4 heures (dont une pause de 15 mn)

Public : Dirigeants intervenant sur les opérations de la SGP (MOA, MOe, CSPS, entreprises du BTP).

Objectifs :

S'approprier les enjeux de la sécurité de la SGP ;

Comprendre les besoins , les exigences et le rôle de chaque acteur de l'opération en matière de prévention des risques professionnels ;

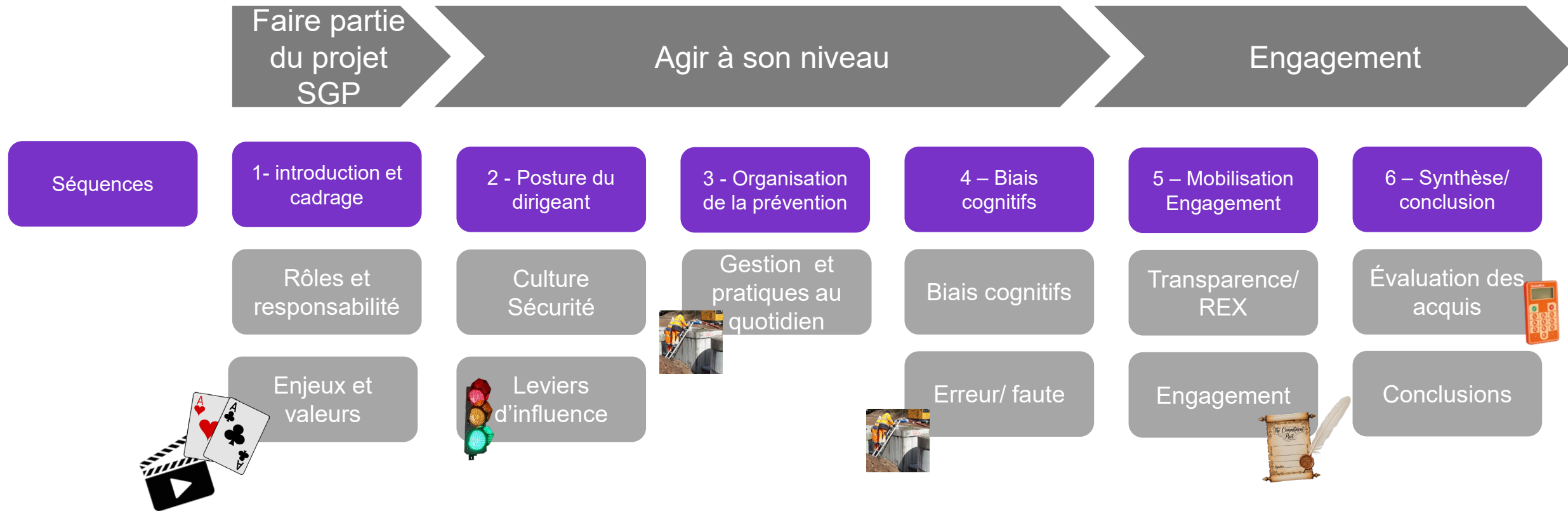
Donner du sens à l'engagement individuel dans une dynamique collective en instaurant un climat de confiance vis-à-vis des encadrants ;

Encourager les bons comportements, la transparence et les remontées du terrain ;

Identifier les leviers d'influence du dirigeant sur la culture sécurité ;

Savoir réagir et s'engager dans une posture exemplaire et cohérente avec les exigences du projet.

Itinéraire du Passeport Prévention Dirigeant



ITINERAIRE

DIRIGEANTS

Séquence : 1- Introduction et cadrage du Passeport Prévention

Durée : 45 mn

Objectifs

Comprendre les enjeux du projet et s'approprier la vision sécurité de la Société des Grands Projets.

Contenu

Présentation des rôles et responsabilités de chaque niveau (ce qu'on attend de moi et des autres).

Chaque participant reçoit une carte « enjeu » (Source : Charte et référentiels Sécurité des chantiers).

Dans sa posture de dirigeant, celui-ci doit réagir :
Pourquoi ça me parle ?
Pourquoi c'est important pour moi ?
Pourquoi mon entreprise s'aligne avec ça ?
Comment je m'y inscris ?

Exemples de carte d'enjeux :
Intégrer la prévention dès la conception
Réduire les accidents graves et mortels
Créer une culture commune de la sécurité
Identifier les risques majeurs et les HIPO

Modalités

Présentation en 3 diapositives des rôles et responsabilités de chaque niveau.

*Exercice de découverte
Brise glace.*

Réalignement avec visionnage de la vidéo faite par SGP en fin de séquence pour présenter l'ambition prévention des opérations de la SGP

ITINERAIRE

DIRIGEANTS

Séquence : 2 - *Posture du dirigeant et son rôle*

Durée : 40 mn

Objectifs

Identifier les leviers d'influence du dirigeant sur la culture sécurité.

Contenu

Construire une définition commune de la culture sécurité. Se mettre d'accord sur un langage commun, (Ex. : 7 règles d'or)

Travail sur les leviers d'influence du dirigeant sur la culture sécurité comme l'exemplarité, l'arbitrage, la valorisation des remontées terrain, le droit à l'erreur.

Le positionnement d'un dirigeant influence la prévention donc la performance globale de l'entreprise :

- Qu'est ce que le dirigeant doit transmettre
- Qu'est ce que le dirigeant ne peut ignorer ?

Modalités

Questionnement : Qu'entendons-nous par culture sécurité ?

Positionnement du dirigeant et arbitrage face à des scénarii (à personnaliser).

Débriefing collectif autour des conséquences d'une prise de position sur la culture sécurité.

Scenario 3 : Incident mineur

Contexte : Un ouvrier trébuche sans gravité. L'incident n'est pas remonté car « il ne s'est rien passé ».

Postures proposées :

- Exemple : Insister pour que l'incident soit déclaré, analyser les causes, valoriser la remontée.
- Neutre : Ne pas intervenir, considérer que ce n'est pas grave.
- Risquée : Encourager à ne pas remonter les incidents mineurs pour ne pas « alourdir les procédures ».

Discussion :

Quelle est la valeur du signal faible ?

Comment encourager la transparence sans alarmer ?

ITINERAIRE

DIRIGEANTS

Séquence : 3 - Culture sécurité et organisation de la prévention

Durée : 40 mn

Objectifs

Comprendre les mécanismes de prévention et les principaux risques majeurs des opérations de la SGP.

Contenu

La culture sécurité, telle que définie précédemment, ne se décrète pas, elle se construit et s'entretient au quotidien. Elle repose donc sur :

La cohérence des actes managériaux ;
La qualité de l'organisation de la prévention (travail prescrit / travail réel) ;
La gestion de l'imprévu (Stop & Go) ;
La capacité à apprendre des situations vécues.

La culture sécurité se construit par la cohérence entre discours et pratique (alignement entre ce que je pense, ce que je dis et ce que je fais).

Les dirigeants jouent un rôle structurant dans l'organisation de la prévention :

Comment « mettre en route » ses encadrants ?

L'analyse des situations réelles permet de faire évoluer les pratiques (y compris l'introspection).

Modalités

Exercice d'audit inversé :

Les stagiaires auditent et analysent :

- Les risques majeurs principaux des opérations en jeu ;
- Les failles organisationnelles ;
- Les leviers d'amélioration.

Briefing sécurité non adapté aux intérimaires.

Contexte :

Sur un chantier de la ligne 15, le briefing sécurité est réalisé chaque matin, mais uniquement en français ;

Plusieurs intérimaires non francophones ne comprennent pas les consignes ;

Deux jours plus tard, un ouvrier traverse une zone interdite et manque de se faire heurter par un engin.

Analyse possible :

Risques : heurt engin, coactivité ;

Failles : absence de multilinguisme, briefing non adapté ;

Leviers : support visuels, traduction, vérification de la compréhension.

ITINERAIRE

DIRIGEANTS

Séquence : 4 - Biais cognitifs , Erreur vs. Faute

Durée : 40 mn

Objectifs

Comprendre les biais de perception et distinguer l'erreur / la faute pour adopter une posture managériale juste et cohérente.

Contenu

Les biais cognitifs sont des raccourcis mentaux qui influencent nos décisions, souvent inconsciemment. (Exemples : biais de normalisation, biais de confirmation, etc...).

L'erreur est un acte involontaire lié à un manque d'information ou à un biais.

La faute est un acte volontaire, en connaissance des règles et des conséquences.

Les biais cognitifs sont invisibles mais puissants : les connaître, c'est mieux décider.

Le dirigeant doit savoir détecter les biais dans les pratiques, créer un climat de transparence et réagir avec cohérence et exemplarité.

Modalités

Présentation et sémantique.

Analyse de cas concrets inspirés des chantiers de la SGP avec identification des biais cognitifs en jeu, qualification des actes (erreur ou faute), réponse managériale associée.

Biais à présenter (avec exemples chantier) :

Biais de normalisation : « On a toujours fait comme ça. », Biais d'autorité : « Le chef a dit que c'était bon. », Biais d'optimisme : « Ça ne nous arrivera pas. », Biais de confirmation : « Je n'ai jamais eu d'accident en faisant comme ça. », Biais de conformité sociale : « Tout le monde fait pareil ».

Faute :

- Définition : acte volontaire, en connaissance des règles et des conséquences ;
- Exemple : « Un employé ne met pas son casque en zone à risque » ;
- La réponse managériale s'articule autour d'un recadrage... (identique, quel que soit la personne et la situation).

Exemple - Exercice 1 : Non-port du casque

Un cadre visite un chantier sans casque. Les compagnons n'osent rien dire. Un outil tombe à proximité ;

Biais : autorité, normalisation ;

Erreur ou faute ? : faute du cadre, erreur collective ;

Réponse : recadrage, valorisation du droit d'alerte, exemplarité.

ITINERAIRE

DIRIGEANTS

Séquence : 5 - Mobilisation, transparence et engagement

Durée : 30 mn

Objectifs

Encourager les remontées terrain, valoriser la transparence et formaliser un engagement en faveur de la culture sécurité.

Contenu

Les retours d'expérience sont essentiels pour améliorer la prévention et ses pratiques.

La libre parole est un pilier de la culture sécurité sur les opérations de la SGP.

La transparence ne fragilise pas l'entreprise, elle la renforce.

La mobilisation commence par l'exemplarité du dirigeant.

L'engagement ne peut pas être symbolique, mais applicable et mesurable.

Modalités

Présentation des bénéfices, des freins et du rôle du dirigeant pour encourager la transparence sur un projet.

Atelier : « Engagement dans l'action » avec réflexion individuelle, échange collectif et pacte d'engagement, où chaque dirigeant formalise une action concrète à mettre en œuvre dans son entreprise pour renforcer la culture sécurité.

ITINERAIRE

DIRIGEANTS

Séquence : 6 – Conclusion et synthèse

Durée : 30 mn

Objectifs

Consolider les acquis et valoriser les engagements.

Contenu

Recueillir et valoriser l'engagement individuel des stagiaires notamment vis-à-vis de leurs équipes en termes de passage de relais, explication des messages, création d'un environnement de travail respectant les exigences de la SGP.

Bilan du Passeport Prévention

Tour de table pour recueillir la contribution du passeport dans une réflexion plus globale autour de la prévention sur les chantiers de la SGP.

Modalités

Pacte d'engagement.

Bilan du Passeport Prévention

Administration de la formation (émargement, transmission des évaluations).



Le leitmotiv

« Les opérations de la Société des Grands Projets sont une opportunité formidable à l'échelle de l'entreprise pour transformer durablement ses pratiques »

Passeport Prévention Encadrant : S'engager dans un projet SGP – Agir au cœur du chantier

Durée : 7 heures dont 2 pauses de 15 mn

Public : Encadrants intervenant sur les opérations de la SGP (MOA, MOE, CSPS, entreprises du BTP)

Objectifs :

S'approprier les enjeux de sécurité d'un projet de la SGP.

Comprendre les besoins, les exigences et le rôle de chaque acteur de l'opération en matière de prévention des risques professionnels.

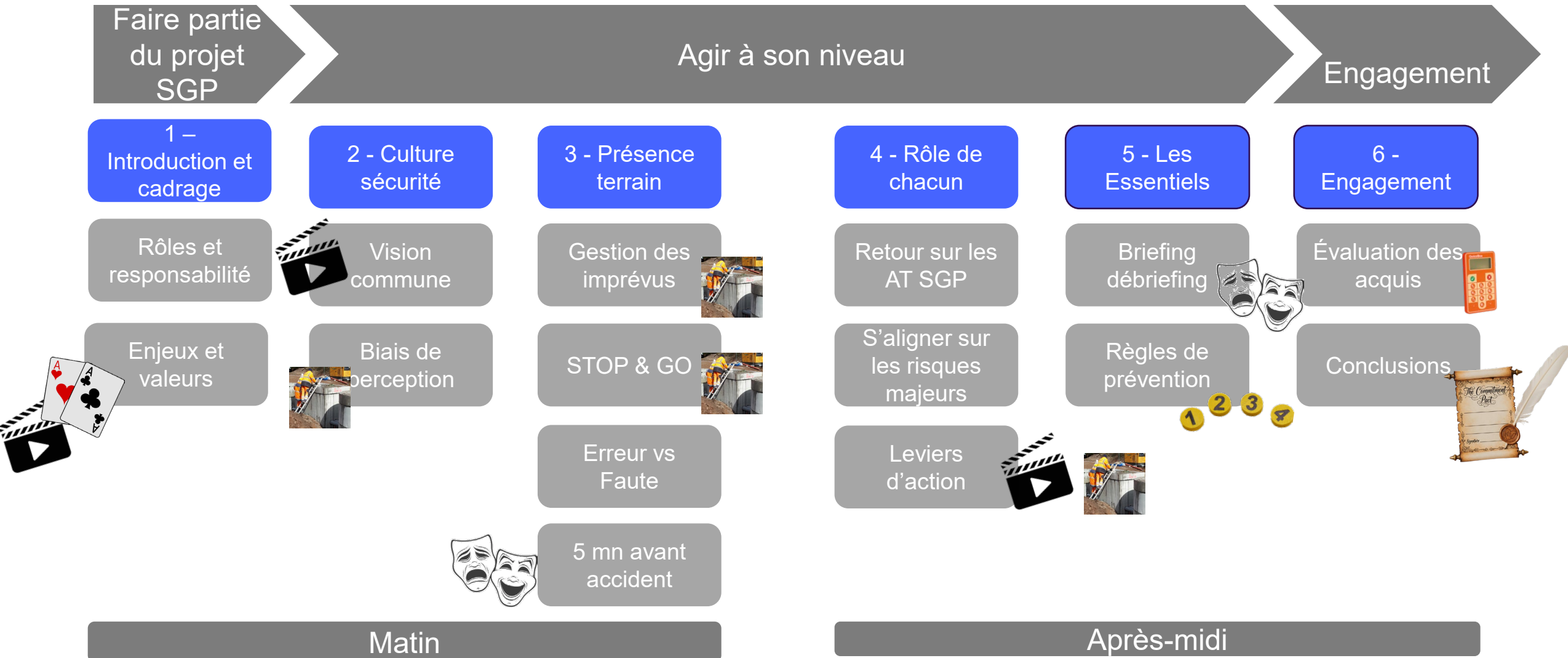
Renforcer les bons comportements, la posture de chaque acteur comme élément clé de la prévention des risques professionnels sur les chantiers.

Incarner le niveau d'exigence et d'exemplarité attendus par les encadrants sur le sujet de la prévention.

Savoir animer et faire vivre les règles de prévention au quotidien sur les chantiers

Savoir gérer les situations à risque, la mise en œuvre du Stop & Go et favoriser la remontée d'évènement

Itinéraire du Passeport Prévention Encadrant



ITINERAIRE

ENCADRANTS

Séquence : 1- Introduction et cadrage du Passeport Prévention

Durée : 45 mn

Objectifs

Comprendre les enjeux du projet et s'approprier la vision sécurité de la Société des Grands Projets.

Contenu

Présentation des rôles et responsabilités de chaque niveau (ce qu'on attend de moi et des autres).

Chaque participant reçoit une carte « enjeu » (Source : Charte et référentiels Sécurité des chantiers).

*Dans sa posture d'encadrant, celui-ci doit réagir :
Pourquoi ça me parle ?
Pourquoi c'est important pour moi ?
Pourquoi mon entreprise s'aligne avec ça ?
Comment je m'y inscris ?*

*Exemples de carte d'enjeux :
Intégrer la prévention dès la conception ;
Réduire les accidents graves et mortels ;
Créer une culture commune de la sécurité ;
Identifier les risques majeurs et les HIPO.*

Modalités

Présentation en 3 diapositives des rôles et responsabilités de chaque niveau.

*Exercice de découverte
Brise glace.*

Réalignement avec visionnage de la vidéo faite par SGP en fin de séquence pour présenter l'ambition prévention des chantiers de la SGP.

ITINERAIRE

ENCADRANTS

Séquence : 2- Culture Sécurité

Durée : 40 mn

Objectifs

*Connaître les caractéristiques de la culture sécurité.
Comprendre l'orientation intellectuelle face à un risque et sa maîtrise (encadrants et salariés).*

Contenu

*Comprendre les caractéristiques d'une culture sécurité (construire une vision commune)
Manière de penser, de faire dans pour la performance de l'entreprise
Des actions simples, visibles et récurrentes

Influence des biais de perception pour comprendre les comportements et l'orientation face à un risque et sa maîtrise.*

Modalités

*Réactions face à une vidéo pour énumérer les caractéristiques d'une culture.

Réactions face des photographies pour prendre conscience des biais de perception.*

ITINERAIRE

Séquence : 3- Présence terrain

Objectifs

*Comprendre et savoir appliquer la stratégie pour prendre du recul et agir avec lucidité.
Savoir prendre une posture juste.
Agir sur les facteurs organisationnels et managériaux pour favoriser les bons comportements*

Contenu

La gestion des aléas.

- Le rôle du manager (le salarié doit savoir et pourvoir) ;
- Le rôle du leader (le salarié doit vouloir respecter les règles) ;
- La posture juste.

Le Stop & Go : gérer l'écart

- Identifier et comprendre la posture du salarié face à la question « pourquoi tu fais comme ça ? » ;
- Inciter l'opérateur à s'engager.

ENCADRANTS

Durée : 30 mn

Modalités

Réaction face à des photos (situations à risque issues du terrain).

Questionnement du collectif sur la gestion d'une situation non anticipée.

Réaction face à des scénarii Stop & Go.

Séquence : 3- Présence terrain

Durée : 1h

Suite

Objectifs

*Identifier l'erreur de la faute.
Développer des réponses adaptées et perçues comme justes par l'équipe, en tenant compte des facteurs humains et organisationnels.
Savoir être présent sur un chantier comme levier pour renforcer la culture de sécurité.*

Contenu

Erreur Vs Faute
La distinction erreur / faute afin d'adopter une posture managériale juste et cohérente

5 mn avant l'accident
Mise en pratique des connaissances abordées dans les séquences précédentes à travers une situation de chantier et la gestion d'un écart.
La posture de l'encadrement est primordiale pour faciliter le salarié à s'engager à respecter les règles.
L'accent est mis sur l'importance de la présence terrain, l'exemplarité, et la question « qu'est ce que je ne peux ignorer ».
Procédure de remontée d'informations vers la SGP et discussions lors des briefings.

Modalités

Mise en situation et interaction dans un scénario préparé, reflétant un évènement existant issu du terrain.

ITINERAIRE

ENCADRANTS

Séquence : 4- Rôle de chacun

Durée : 1h 40 mn

Objectifs

Identifier et prendre en compte les principaux risques majeurs comme un élément clé de leur visite chantier.
Reconnaître l'impact des leviers d'influence sur la capacité du salarié à respecter les règles et agir en conséquence.

Contenu

Retour sur les AT SGP
Retour sur certains événements et/ou accidents pour prendre conscience qu'il est temps d'agir

S'aligner sur les risques majeurs
Alignement autour des risques majeurs (Ce qui ne peut être ignoré, penser de la même façon et agir de la même façon).

Les leviers d'action :
Les facteurs d'influence et les leviers du manager :
l'organisation et le management ;
Le collectif de travail ;
La situation de travail ;
Le facteur individuel.

Modalités

Interaction autour d'événements sécurité du chantier.

Lien avec le Pacte d'engagement ponctuant la journée.

ITINERAIRE

Séquence : 5 – les essentiels

ENCADRANTS

Durée : 1h 15 mn

Objectifs

*Prendre conscience que le briefing s'inscrit pleinement dans l'amélioration de la culture de sécurité.
Relier réglementation et les exigences des opérations de la SGP.*

Contenu

*Le Briefing - un outil de partage :
Définition des bonnes pratiques pour un impact maximal ;
Valorisation de l'identification des risques majeurs, du Stop & Go, du REX et d'une démarche d'amélioration globale dans laquelle la prévention à toute sa place ;
Lien avec les modes opératoires, les PPSPS, les attestations de consignation, etc...
Les règles de prévention (les 7 règles d'or) :
Connaître les règles de prévention, faire le lien avec les situations de travail réelles.*

Modalités

*Mise en situation en sous groupe lors d'animation de briefing.

Identification et justification des règles prévention à respecter sur les opérations de la SGP.

Lien avec le Pacte d'engagement ponctuant la journée.*

ITINERAIRE

ENCADRANTS

Séquence : 6- *Engagement et conclusion*

Durée : 1h

Objectifs

Décider des actions à mettre en place.

Consolider les acquis et valoriser les engagements.

Contenu

Synthèse et relevé de décisions individuelles
Réflexion collective des participants sur les points forts de la journée ;
Identification des actions possibles pour tendre vers la maîtrise des risques sur les opérations de la SGP ;
Sélection des engagements par chaque participant = Pacte d'engagement ;
Partage des engagements avec le groupe.

Bilan du Passeport Prévention

Modalités

Pacte d'engagement.

Bilan du Passeport Prévention.

Administration de la formation (émargement, transmission des évaluations).



Le leitmotiv

« Les opérations de la Société des Grands Projets sont une opportunité formidable à l'échelle de l'entreprise pour transformer durablement ses pratiques ».

Passeport Prévention Equipes terrain : S'engager dans un projet SGP – Agir face aux risques

Durée : 4 heures dont une pause de 15 mn

Public : Equipes terrain (MOA, MOE, CSPS et entreprises de BTP) intervenant sur les opérations de la SGP.

Objectifs :

S'approprier les enjeux de sécurité de la SGP.

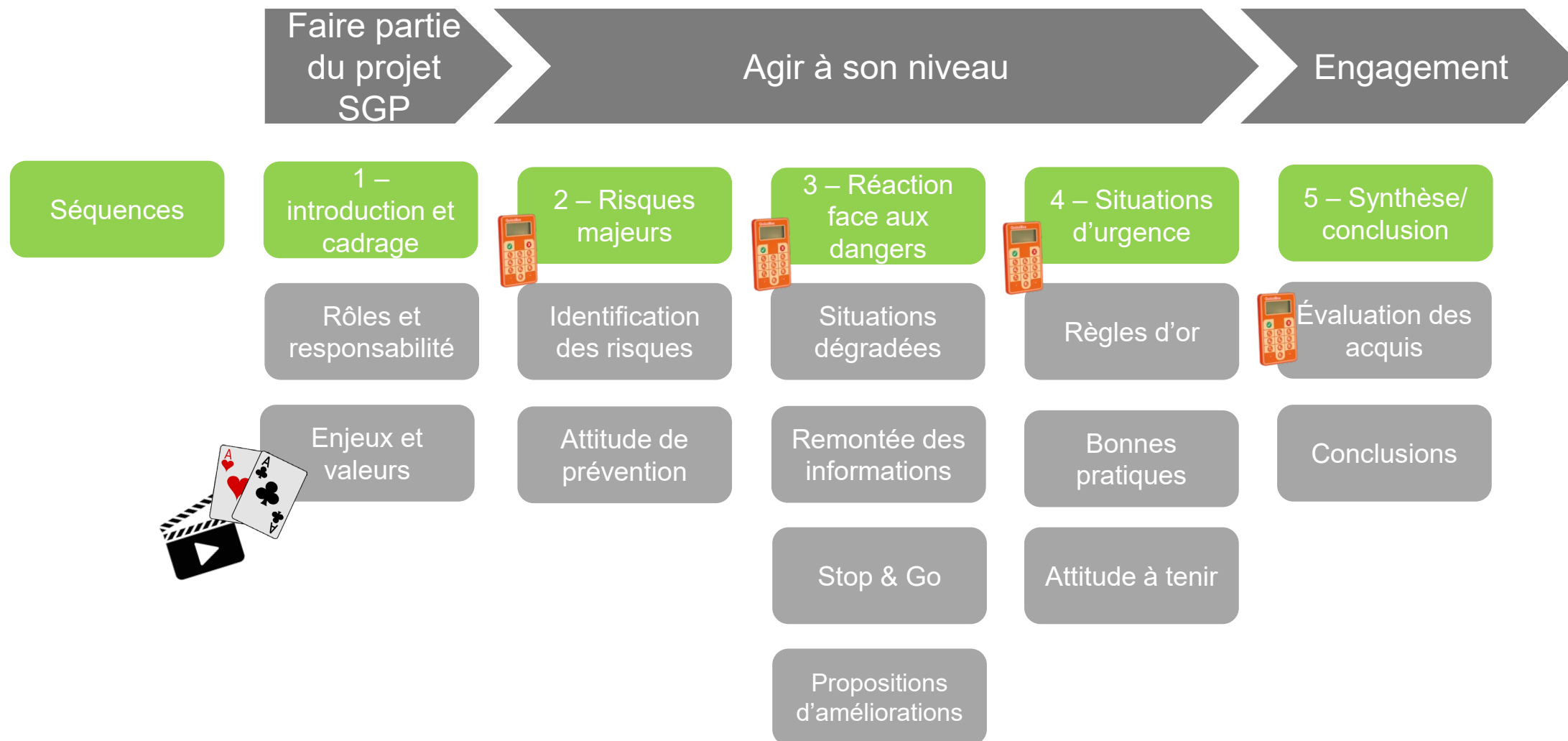
Identifier les principaux risques majeurs spécifiques aux opérations de la SGP.

Reconnaître les bons comportements sécurité.

Savoir mettre en œuvre le Stop & Go, en encourageant l'alerte et la réaction face aux situations dangereuses.

Point particulier : ce Passeport Prévention est animé sous forme de quiz montrant des situations de chantier et 3 propositions vraies ou fausses portant sur : 1. La conformité de la situation vis-à-vis de la sécurité au travail, 2. Les risques majeurs et bonnes pratiques de prévention à appliquer dans la situation , 3 Quelle attitude je dois avoir ».

Déroulé du Passeport Prévention Equipes terrain



ITINERAIRE

Séquence : 1- Introduction et cadrage du Passeport Prévention

Objectifs

Comprendre les enjeux du projet et s'approprier la vision sécurité de la Société des Grands Projets.

Contenu

Présentation des rôles et responsabilités de chaque niveau (ce qu'on attend de moi et des autres).

*Chaque participant reçoit une carte « enjeu » (Source : Charte et référentiels Sécurité des chantiers).
Dans sa posture d'opérateur, celui-ci doit réagir :*

*Pourquoi ça me parle ?
Pourquoi c'est important pour moi ?
Pourquoi mon entreprise s'aligne avec ça ?
Comment je m'y inscris ?*

*Exemples de carte d'enjeux :
Intégrer la prévention dès la conception ;
Réduire les accidents graves et mortels ;
Créer une culture commune de la sécurité ;
Identifier les risques majeurs et les HIPO.*

EQUIPES TERRAIN

Durée : 35 mn

Modalités

Présentation en 3 diapositives des rôles et responsabilités de chaque niveau.

*Exercice de découverte
Brise glace.*

Réalignement avec visionnage de la vidéo faite par SGP en fin de séquence pour présenter l'ambition prévention des chantiers de la SGP.

ITINERAIRE

EQUIPES TERRAIN

Séquence : 2- Identifier les principaux risques majeurs des opérations de la SGP

Durée : 70 mn

Objectifs

Savoir reconnaître dans diverses situations les principaux risques majeurs des opérations de la SGP.

Contenu

*Exercer un regard prévention à travers des situations de chantier.
Aiguiser la capacité à faire une analyse des risques situationnelles.*

Illustrations à travers des situations comme :

- *La coactivité ;*
- *Les espaces confinés ;*
- *Le levage ;*
- *Le risque électrique ;*
- *Les chutes de hauteur ;*
- *...*

Modalités

Quiz montrant des situations de chantier de la SGP (question à choix multiples).

Travail en équipe de 2 à 3 participants afin de travailler sur l'intelligence collective.

Correction collégiale.

ITINERAIRE

Séquence : 3- La réaction face au danger

Objectifs

Savoir appliquer les bons comportements vis-à-vis de la sécurité.

Contenu

Après avoir travaillé sur la reconnaissance des situations et les risques majeurs associés, la réflexion doit se porter sur le « que faire ? ».

- *Mise en œuvre du Stop & Go*
- *Reconnaitre les situations dégradées et savoir à qui en référer.*
- *Être en mesure de proposer des améliorations ou des mises en conformité.*

EQUIPES TERRAIN

Durée : 70 mn incluses dans le temps 2

Modalités

*Quiz sur les situations de chantier de la SGP
(Question à Choix Multiples).*

Travail en équipe de 2 à 3 participants afin de travailler sur l'intelligence collective.

Correction collégiale.

ITINERAIRE

EQUIPES TERRAIN

Séquence : 3- Les situations d'urgence

Durée : 45 mn

Objectifs

Encourager l'alerte et la réaction face aux situations dangereuses.

Contenu

Réactions face à des situations de chantier réelles :
La conformité de la situation montrée vis-à-vis de la sécurité au travail et/ou au respect des règles d'or ;
Les règles d'or et bonnes pratiques de prévention à appliquer dans chaque situation.

- *Quelle attitude dois-je avoir ?*

Illustration de situations représentant :

Des accidents ;

Des incidents ;

Des cheminements d'évacuation et de refuge à repérer avant de commencer le travail ;

Des déclenchements d'alarme ;

Des bonnes pratiques.

Modalités

*Quiz sur les situations de chantier de la SGP
(Question à Choix Multiples).*

Travail en équipe de 2 à 3 participants afin de travailler sur l'intelligence collective.

Correction collégiale.

ITINERAIRE

EQUIPES TERRAIN

Séquence : 3- Conclusion et synthèse

Durée : 50 mn

Objectifs

Consolider les acquis et valoriser les engagements.

Contenu

Recueillir et valoriser l'engagement individuel des stagiaires : Agir face aux risques.

Evaluation du passeport.

Tour de table pour recueillir la contribution du passeport dans une réflexion plus globale autour de la prévention sur les opérations de la SGP.

Chaque participant est invité à citer un point essentiel de la demi-journée. Compilation des retours.

Modalités

Evaluation du passeport sur Quizzbox ou équivalent

Administration de la formation (émargement, transmission des évaluations).



Le leitmotiv

« Les opérations de la Société des Grands Projets sont une opportunité formidable à l'échelle de l'entreprise pour transformer durablement ses pratiques ».