

Indicateurs, dialogue social et inclusion

Lire les chiffres d'une équipe, alimenter le CSE, et rendre le chantier accessible au plus grand nombre. La séance se termine par une étude de cas transversale.

Dialogue social

3 h

Déroulé de la séance

0:00 - 0:15

Ouverture

« Comment savez-vous que votre équipe va bien ? » Lister les indicateurs spontanés du groupe.

0:15 - 0:50

Quatre indicateurs

Calcul et lecture : turnover, absentéisme, accidents, heures supplémentaires. Comparer deux équipes de tailles différentes.

0:50 - 1:25

Le CSE et la BDESE

Ce que le CSE consulte, ce qu'il ne décide pas. Ce que le conducteur peut lui apporter.

1:25 - 1:40

Pause

—

1:40 - 2:15

Inclusion sur chantier

Trois situations : handicap moteur, senior, personne allophone. Chercher des solutions concrètes et bon marché.

2:15 - 2:55

Étude de cas finale

Cas transversal en sous-groupes, restitution, grille d'évaluation.

2:55 - 3:00

Synthèse du module

Retour sur les sept séquences et les engagements individuels.

Objectifs de la séquence

À la fin de la séance, le stagiaire sait :

1. Calculer et interpréter quatre indicateurs sociaux simples à l'échelle d'une équipe
2. Distinguer ce qui relève du CSE, de l'employeur et du conducteur
3. Identifier trois aménagements de chantier qui favorisent l'inclusion, sans coût majeur
4. Traiter une situation complexe en mobilisant l'ensemble du module

1 Quatre indicateurs qui suffisent

Un conducteur n'a pas besoin d'un tableau de bord de direction. Quatre indicateurs, suivis mois après mois, suffisent à voir venir les problèmes d'une équipe.

Le turnover mesure les départs. L'absentéisme mesure les jours d'absence rapportés aux jours travaillés. La fréquence des accidents rapportée aux heures travaillées donne le taux de fréquence ; la gravité se lit au nombre de journées perdues. Les heures supplémentaires révèlent la charge réelle et le risque d'épuisement.

Le piège est de comparer des équipes de tailles différentes sans ramener les chiffres à une base commune : trois absences dans une équipe de quatre et trois absences dans une équipe de trente n'ont pas le même sens.

Calculs de base

Indicateur	Calcul	Ce qu'il révèle
Turnover	$\text{Départs} \div \text{effectif moyen} \times 100$	Attractivité, intégration, management
Absentéisme	$\text{Jours d'absence} \div \text{jours théoriques} \times 100$	Santé, conditions de travail, organisation
Taux de fréquence	$\text{Accidents avec arrêt} \times 1\,000 \div \text{heures travaillées}$	Qualité de la prévention

Indicateur	Calcul	Ce qu'il révèle
Heures supplémentaires	Heures majorées ÷ heures totales × 100	Charge, planification, risque d'épuisement

2 Le CSE : ce qu'il fait, ce qu'il ne fait pas

Le comité social et économique est consulté sur les questions d'organisation, de conditions de travail, de formation et de santé. Il ne décide pas des affectations individuelles, ni des salaires, ni des sanctions.

Le conducteur a intérêt à alimenter le CSE : les remontées de terrain, les incidents, les difficultés d'organisation sont des informations que l'instance peut porter. Un CSE informé tôt désamorce des tensions que le conducteur générerait seul, plus tard, dans l'urgence.

La base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) rassemble les informations mises à disposition des représentants. Elle ne se remplit pas au niveau du chantier, mais le conducteur en comprend l'intérêt : ce sont les mêmes données que ses indicateurs, à une autre échelle.

La bonne question

Avant d'agir sur un sujet social, demander : est-ce que je décide, est-ce que je propose, ou est-ce que j'informe ? La réponse détermine le geste — et évite les conflits de légitimité.

3 Inclusion : trois aménagements qui ne coûtent presque rien

L'inclusion n'est pas un supplément d'âme : c'est une réponse à la pénurie de main-d'œuvre. Les référentiels CLPS l'associent explicitement à la constitution des équipes.

La plupart des aménagements utiles sont organisationnels, pas financiers. Réécrire une consigne au lieu de la crier, photographier un mode opératoire pour un salarié allophone, éviter les postes en hauteur pour un salarié dont la mobilité est réduite, faire porter les charges lourdes par des moyens mécaniques : tout cela relève de l'organisation du chantier.

Le handicap, l'âge, la langue, la situation familiale ne sont pas des sujets à traiter seul. Mais le conducteur est celui qui repère et qui propose : un aménagement refusé faute d'avoir été demandé est une occasion perdue.

- Consignes écrites ou illustrées, pas seulement orales
- Postes de travail adaptés : hauteur, port de charges, accès
- Référent désigné pour les nouveaux arrivants et les retours après absence longue
- Articulation avec le médecin du travail et le service RH, jamais en solo

4 Ce que le module laisse au stagiaire

Sept séquences, trois gestes à garder : identifier le texte applicable avant de répondre, écrire les faits avant d'agir, distinguer ce qu'on décide de ce qu'on propose.

Le reste est affaire de pratique. Un conducteur qui applique ces trois gestes ne devient pas juriste : il devient fiable. Et dans un métier où l'erreur sociale coûte cher, la fiabilité est la compétence la plus recherchée.

5 Étude de cas finale : quatre problèmes, une semaine

Situation. Vous prenez la conduite d'un chantier de 14 mois, en retard de trois semaines. En une semaine : un compagnon vous annonce son départ dans un mois ; deux autres se plaignent d'un chef d'équipe qui « crie tout le temps » ; un intérimaire se blesse légèrement (il reprend le lendemain) ; le chef d'agence demande de passer à 50 heures hebdomadaires jusqu'à la fin du mois. Le CSE doit être réuni dans quinze jours.

Ce que vous devez faire :

1. Classez les quatre situations : que décidez-vous, que proposez-vous, que transmettez-vous ?
2. Quels écrits produisez-vous cette semaine, et à qui ?
3. Que répondez-vous à la demande de 50 heures ?
4. Quels points portez-vous à l'ordre du jour du CSE ?

6 Quiz de vérification

Une seule réponse par question. La correction s'affiche dès que vous répondez.

Question 1. Le turnover d'une équipe se calcule...

Réponse : Rapporter à l'effectif permet de comparer des équipes de tailles différentes.

Question 2. Le CSE décide...

Réponse : Le CSE est une instance de consultation et de dialogue, pas de décision individuelle.

Question 3. Un aménagement utile pour un salarié allophone est...

Réponse : La consigne écrite ou illustrée est un aménagement organisationnel à coût nul.

Question 4. Un taux de fréquence élevé signale...

Réponse : Il rapporte les accidents avec arrêt aux heures travaillées : c'est un indicateur de prévention.

Question 5. Face à une demande de 50 heures hebdomadaires, le conducteur...

Réponse : La décision revient à l'employeur, mais une réponse informée permet d'éviter l'épuisement et le contentieux.

À retenir

- Quatre indicateurs suffisent : turnover, absentéisme, fréquence des accidents, heures supplémentaires.
- Le CSE consulte et alerte ; l'employeur décide ; le conducteur propose et trace.
- L'inclusion se joue d'abord dans l'organisation du chantier, rarement dans le budget.

7 Sources

- Code du travail numérique — CSE — Attributions, consultations, moyens.
- ANACT — indicateurs sociaux — Méthodes de diagnostic et d'analyse des conditions de travail.
- Agefiph — aménagement de poste — Aides et solutions d'aménagement pour les travailleurs handicapés.