



L'école de l'aménagement durable des territoires

**ENTPE**

# Rapport de stage d'insertion en milieu professionnel (IMP)

Organisme d'accueil :

De Filippis Minéral Conseil

*69730 Genay*

Sujet de stage :

Recherche encadrée de  
fournisseurs



**Auteur : Manuela RODRIGUEZ**

**Tuteur organisme d'accueil : David HENRION**

**Dates : 01/07/2019 – 26/07/2019**

**De Filippis**  
Minéral conseil

Sommaire

<b>I.</b>	<b>Introduction</b> .....	<b>3</b>
<b>II.</b>	<b>Grille d'observation</b> .....	<b>4</b>
<b>III.</b>	<b>Propositions d'amélioration</b> .....	<b>6</b>
a.	Egalité et équilibre de vie .....	6
b.	Santé et sécurité au travail .....	7
<b>IV.</b>	<b>Points positifs</b> .....	<b>9</b>
<b>V.</b>	<b>Enseignements personnels pour ma construction professionnelle</b> .....	<b>10</b>
<b>VI.</b>	<b>Annexes</b> .....	<b>11</b>
a.	Fiche d'appréciation tuteur .....	11
b.	Autres annexes .....	12
1.	Organigramme .....	12

## I. Introduction

De Filippis Minéral Conseil est une entreprise spécialiste de la pierre naturelle rattachée à De Filippis Entreprise, expert depuis près de 35 ans dans les travaux d'aménagement urbain et qualitatifs, plus spécifiquement dans la mise en œuvre de la pierre naturelle. Celle-ci est à son tour rattachée à Eurovia, filiale du groupe Vinci. Ainsi, De Filippis Minéral Conseil est une entreprise d'exploitation de pierres naturelles qui se fournit dans diverses carrières en Europe pour répondre aux besoins de multiples chantiers de construction en France.

Le conseil et l'assistance au choix d'un matériau, ainsi que sa fabrication et son transport sont le cœur de métier de De Filippis Minéral Conseil. Le service est composé par quatre personnes : Clio ALLAIN en charge de la logistique des commandes, Aurélie GUENDJIAN et David HENRION en charge de la partie commerciale et Claudine MALFILATRE en charge du développement commercial de Rault Granit, une carrière de De Filippis (cf. annexes).

Tout au long de mon stage, j'ai effectué diverses missions au sein du service dans le but de découvrir la vie professionnelle dans sa globalité. Les missions qui m'ont été confiées étaient principalement la recherche des nouveaux fournisseurs et des nouvelles pierres à importer, l'analyse des achats de l'année 2018, l'envoi des échantillons et la demande des informations complémentaires auprès des fournisseurs.

Plus en détail, la première semaine, j'ai effectué des missions annexes à ma mission de stage principale car mon tuteur était en vacances. En effet, j'ai réalisé une analyse des achats de l'année 2018 à l'aide des données fournies par le service de comptabilité. Cette mission m'a donné une vision de la quantité de données que possède une entreprise, le temps qu'implique leur traitement et l'importance de sa bonne exploitation pour le développement de l'entreprise. De même, j'ai envoyé des échantillons de pierres aux clients qui voulaient passer des commandes auprès de l'entreprise et j'ai réalisé une visite de chantier. Enfin, durant les trois autres semaines de mon stage, j'ai réalisé une recherche des fournisseurs et des nouvelles pierres selon des critères qui m'ont été donnés. Cette recherche n'a pas été facile car il fallait trouver les fournisseurs, vérifier que les pierres respectent les normes françaises de construction en vigueur pour leur futur usage, vérifier que les fournisseurs fabriquent les formes requises pour l'aménagement urbain avec les finitions souhaitées, demander les prix, faire les estimations financières de transport, demander des échantillons, entre autres. En effet, il existe énormément d'information à connaître avant de développer un nouveau marché d'importation.

Finalement, durant ce stage j'ai pu pleinement participer à la vie des bureaux. Cela m'a permis d'observer, d'analyser et de faire preuve de propositions quant aux critères étudiés dans la grille d'observation de qualité de vie au travail.

## II. Grille d'observation

Thème	Sous-thème	Indicateur obligatoirement chiffré	Contextualisation de l'observation	Source de l'indicateur
1. Employabilité et développement professionnel	Formation des salariés	1,2% du chiffre d'affaires 2018 a été dédié à la formation des salariés (environ 1250 heures).	Pour l'entreprise, la formation constitue un enjeu considérable et le moteur de l'ascenseur social interne. Chaque année l'entreprise demande les souhaits des salariés et elle trouve un accord avec ce qu'elle pense en avoir besoin en termes de formation.	Service qualité, prévention et environnement (QPE)
	Evolution interne des collaborateurs	En 2018 environ 4% des collaborateurs ont eu une évolution interne.	La politique générale de formation vise à favoriser l'évolution professionnelle de chaque collaborateur grâce à des formations « métiers » et des sessions dédiées au management et au développement personnel et professionnel.	VINCI Rapport Annuel 2018
	Mentoring	100% des nouveaux embauchés en 2018 ont un parrain désigné.	L'entreprise a une politique de parrainage pour la première année avec des points de passage fixes et avec un dossier. Les points de passage se font tous les 6 mois.	Service qualité, prévention et environnement (QPE)
	Entretien de développement	Au cours de l'année, Combien ont passé l'entretien l'année dernière ? 100%	Tous les 2 ans minimum chaque collaborateur passe une évaluation de compétence (technique, de sécurité et de comportement) et un entretien individuel de progrès avec son responsable.	Service qualité, prévention et environnement (QPE)
2. Organisation et contenu du travail	Répétition du travail	Moins de 10% du temps de travail de chaque collaborateur en 2018 correspond à la répétition du travail.	Les missions des collaborateurs sont très vastes. La répétition du travail est minimale car le contexte change (posse de produits différents dans des environnements différents). Les salariés sont en général polyvalents et leurs tâches dépendent des chantiers.	Service qualité, prévention et environnement (QPE)
	Autonomie au travail	Dans 90% des cas, les salariés ont une autonomie dans leur travail.	L'entreprise cherche à offrir plus de liberté à ses collaborateurs mais celle-ci est limitée par des contraintes techniques. L'encadrement a beaucoup d'autonomie ainsi que le chef d'équipe pour organiser son chantier en accord avec son équipe. Cependant, certaines exigences représentent des contraintes à cette autonomie.	Service qualité, prévention et environnement (QPE)
	Travail en équipe	Environ 90% des collaborateurs travaillent en équipe.	A l'exception de quelques personnes de l'encadrement et des chauffeurs, presque tous les salariés travaillent en équipe. En effet, le domaine d'activité de l'entreprise impose implicitement cette condition.	Service qualité, prévention et environnement (QPE)
3. Relation de travail et climat social	Contrats de travail	En 2018, 100% des collaborateurs avaient un contrat de travail établi.	La politique des droits humains de l'entreprise s'assure que toutes les personnes qu'y travaillent aient un contrat avec tous les termes et conditions bien expliqués dans une langue qu'ils comprennent.	VINCI Rapport Annuel 2018
	Dialogue social	En 2018, environ 4% des salariés détenaient un mandat de représentant du personnel dans l'entreprise.	L'entreprise veille à entretenir un dialogue social actif et constructif avec les instances représentatives du personnel. En général, une réunion toutes les deux mois traite sur l'économie et le social et 4 réunions par an sur la sécurité et l'organisation.	Service qualité, prévention et environnement (QPE)
	Moments communs informels (pause, repas...)	99% des salariés partagent au moins 1 moment commun informel dans la journée.	Tous les matins les équipes de chantier prennent le café avant de démarrer. L'encadrement fait plusieurs pause-café dans la journée ainsi que le repas de midi ensemble. De même, il y a deux temps de partage dans l'année (BBQ en été et un point de démarrage en début de l'année).	Service qualité, prévention et environnement (QPE)

4. Engagement et partage	Activités collectives	75% des collaborateurs participe aux activités collectives	L'entreprise ainsi que les salariés ont des initiatives des activités collectives (repas, courses dans la boue, sorties le soir, sport, karts, concerts). Celles-ci sont en général en dehors des heures de travail.	Service qualité, prévention et environnement (QPE)
	Turnover	En 2018 il y a eu un turnover de 11%.	En 2018, 9 personnes sont sorties (3 démissions, 1 mutation, 1 retraite et 4 licenciements dont 3 pour inaptitude médicale) et 7 personnes sont rentrées. En général l'effectif est plus ou moins stable.	Service qualité, prévention et environnement (QPE)
	Absentéisme	En 2018, l'absentéisme a représenté près de 10% des jours travaillés.	L'entreprise cherche à baisser le taux d'absentéisme dans le but d'éviter les longues absences. Pour cela, selon les causes de la potentielle absence, ils font un aménagement du poste du travail avec une validation du poste par le médecin de travail afin que la personne ne soit pas absente.	Service RH
	Participation	En 2018, l'entreprise a versé une prime de 600 EUR à ses salariés.	Un accord d'intéressement associant les salariés aux performances économiques de l'entreprises a été négocié avec les salariés. Il varie entre 0 et 600 euros selon l'année. Également, il y a un trophée, le Lui d'Or, pour des résultats sur 3 ans.	Service qualité, prévention et environnement (QPE)
5. Santé et Sécurité au travail	Contraintes physiques	En moyenne 80% du temps de travail des équipes de chantier présente de contraintes physiques.	Un politique de santé-sécurité a été mise en place au niveau du groupe Vinci afin d'anticiper et de prévenir les risques liés au travail dans le but de bâtir une culture santé et sécurité commune et de faciliter l'échange des bonnes pratiques.	Service qualité, prévention et environnement (QPE)
	Stress	Moins de 5% des salariés ont reporté un problème de stress en 2018	La politique de santé-sécurité comprend l'anticipation et la prévention des risques psychosociaux liés au travail. Un suivi est réalisé.	Service qualité, prévention et environnement (QPE)
	Qualité de la prévention	Dans les dernières 5 années, la fréquence des accidents du travail est passée de 7,7% à 6,1%.	Depuis quelques années l'objectif d'atteindre le « zéro accident » reste la première priorité. Cet objectif, s'applique aux collaborateurs du groupe ainsi qu'aux intérimaires et aux personnels extérieurs intervenant sur les chantiers et sur les sites d'exploitation. Tous les matins il y a 15 minutes de prévention.	VINCI Rapport Annuel 2018
6. Egalité et équilibre de vie	Flexibilité sur les horaires de travail	85% des salariés ont des horaires fixes.	Les horaires des équipes de chantier sont établis et respectés. Ils sont modulables pour tenir compte de la saison (calendrier d'annualisation pour avoir une bonne moyenne répartie sur l'année) et ils sont adaptés s'il y a des circonstances particulières.	Service qualité, prévention et environnement (QPE)
	Discrimination	En 2018, il y a eu une hausse de 18% du nombre d'accords collectifs signés par le ministère du travail.	Depuis 2004, l'entreprise a engagé une politique sur la prévention de toute forme de discrimination, à l'embauche, dans les relations de travail et dans les évolutions de carrière des collaborateurs.	VINCI Rapport Annuel 2018
	Egalité de rémunération	Dans les postes cadres, es femmes gagnent 21% moins que la moyenne et les hommes 6% plus que la moyenne.	Une analyse des écarts de rémunération est réalisée chaque année dans le but d'assurer l'équité des rémunérations à poste et potentiel identiques. Les fonctions opérationnelles sont occupées historiquement par des hommes, ce qui explique en partie les écarts de rémunération entre hommes et femmes, même si l'entreprise travaille pour la féminisation de ces postes.	VINCI Rapport Annuel 2018
	Diversité	L'année dernière l'entreprise comptait avec des collaborateurs d'environ 6 origines différents.	L'entreprise a instauré une politique de diversité en 2004 car pour elle la diversité des profils est une richesse pour l'entreprise. Elle promeut l'égalité des chances et prévient toute forme de discrimination dans ses activités. Un réseau diversité, qui est en croissance, anime la politique de l'entreprise dans ce domaine.	VINCI Rapport Annuel 2018

Source : Anact, 10 questions pour la QVT – Roue de la QVT Apave

### III. Propositions d'amélioration

Pour donner suite aux observations réalisées précédemment, quelques propositions d'amélioration peuvent être réalisées dans les thèmes qui relèvent de la santé et de la sécurité au travail ainsi que de l'égalité et de l'équilibre de vie. Il s'agit d'avancer quelques stratégies simples et efficaces, ainsi que des actions concrètes qui peuvent être mises en place de manière abordable, techniquement et financièrement, afin de contribuer aux bonnes pratiques de l'entreprise.

#### a. Egalité et équilibre de vie

Bien que l'entreprise soit pourvue d'une politique générale de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations selon laquelle elle promeut l'égalité des chances, j'aperçois qu'il existe certains axes qui peuvent être améliorés. C'est le cas en particulier des personnes en situation de handicap.

Tout d'abord, il est important de différencier le handicap moteur du handicap psychique. Dans ce contexte, le handicap moteur est « toute atteinte partielle ou totale de la motricité, notamment des membres supérieurs et/ou inférieurs »<sup>1</sup>, et le handicap psychique est « toute conséquence d'une maladie mentale sur les facultés d'intégration sociale d'une personne »<sup>2</sup>. A ce jour, aucun des collaborateurs de l'encadrement a un handicap moteur. Il ne s'agit certainement pas d'un critère d'embauche mais la structure physique de l'entreprise n'est pas bien adaptée à ce genre de handicap.

Pour commencer, les différents accès au bâtiment principal ne sont pas aptes à recevoir ces personnes. En effet, les accès ne comptent pas avec la présence de rampes, le digicode se trouve très haut (cf. annexes) pour être atteint par une personne en fauteuil roulant, la porte de l'accès principal est à deux vantaux, mais un seul côté s'ouvre quand on rentre le code d'accès, et le passage est très étroit pour qu'un fauteuil roulant passe, donc il faudrait de l'aide pour ouvrir la deuxième porte. De plus, il n'y a pas de places handicapées dans le parking. Il est important de prendre en compte qu'actuellement l'agence n'a pas des collaborateurs handicapés mais pour favoriser l'emploi de travailleurs handicapés, il faut avant tout que les locaux de l'entreprise soient accessibles. Je



Figure 1. Accès principal

<sup>1</sup> <https://www.ccah.fr/CCAHA/Articles/Les-differents-types-de-handicap>

<sup>2</sup> *Ibid.*<sup>1</sup>

suppose qu'au moment d'engager une personne handicapée, les locaux seront réagencés. Toutefois, un aménagement des voies d'accès au bâtiment serait nécessaire pour améliorer les conditions d'accueil. Ces aménagements devraient être mis en place par le service QPE.

Ainsi, il serait pertinent de se munir d'une rampe d'accès pour que les personnes en fauteuil roulant puissent franchir les marches. La rampe n'est pas urgente car aucun des collaborateurs est dans une situation de mobilité réduite mais une mise en place anticipée



Figure 2. Rampe d'accès large Stepless

serait bienvenue. Il existe sur le marché une grande diversité de rampes mais la plus grande contrainte est qu'elle doit pouvoir franchir minimum 52.5 cm d' hauteur (3 marches). En effet, il existe des réglementations par rapport à la pente de la rampe donc pour franchir cette hauteur la longueur de celle-ci doit être minimum de 300 cm. De même, il faut réfléchir à ce que le revêtement de la rampe ne soit pas dérapant. En prenant en compte toutes ces conditions, la rampe d'accès large Stepless s'avère être la plus adaptée. En plus elle est légère et simple à mettre en place. Le coût de cet aménagement est de 900 EUR.

Ensuite, il faudrait réfléchir à mettre le digicode plus bas et de motoriser le deuxième vantail de la porte principale. Effectivement, la porte actuelle n'est pas très pratique pour une personne handicapée et le fait de devoir toujours demander de l'aide pour ouvrir l'autre vantail peut nuire à l'image qu'ils ont d'eux-mêmes. La solution la plus économique serait d'installer une motorisation du deuxième vantail qui coûterait environ 600 EUR.

Enfin, il est aussi convenable d'appliquer un marquage thermocollant pour désigner au moins une place de parking pour personnes handicapées. Cet aménagement est facile et rapide à mettre en place, il serait prêt dans une journée, et il a un coût de 60 EUR.

#### *b. Santé et sécurité au travail*

Aujourd'hui, l'entreprise investit beaucoup dans la prévention et la gestion des risques au travail, cependant certains détails peuvent être améliorés. Dans cette partie je vais me focaliser dans la gestion des stocks des échantillons. En effet, quand je suis arrivée dans l'entreprise la zone prévue pour ce stock n'était pas organisée et on ne pouvait pas circuler facilement. Cela représentait un risque au niveau sécurité pour prélever des échantillons (risques de chute, de blessures, de chutes d'objets sur les pieds, coupure au niveau des mains). Pendant la troisième semaine de mon stage, en collaboration de certaines

personnes de mon service, nous avons essayé de mieux ranger. Cependant une mesure de plus grande ampleur serait nécessaire pour que cette situation ne se reproduise plus.

Avant tout, il serait convenable d'employer la méthode 5S pour organiser la zone. Cette méthode consiste en une séquence d'actions (éliminer, ranger, nettoyer, standardiser et respecter) à mener afin d'optimiser les conditions et le temps de travail. De cette manière, il faudrait d'abord retirer les échantillons défectueux ainsi que les emballages liés aux livraisons (« éliminer »), puis trier le reste par type de pierre, par finition et par couleur et faire une analyse des besoins en échantillons pour que les plus sollicités soit le plus accessibles (« ranger »). Ensuite, il faudrait rendre la zone propre et remplacer les palettes ou les bacs endommagés (« nettoyer/réparer ») et après tracer des lignes au sol pour définir les emplacements et les allées de circulation (« standardiser »). Enfin, il faudrait afficher un plan de la zone de stockage à l'entrée (« respecter ») afin que les livraisons suivantes soient placées au bon endroit.



Figure 3. Méthode 5S

Ainsi, cette proposition est une solution économique puisque la plupart des mesures peuvent être réalisées par les employés de l'entreprise dans une journée et il y aurait seulement un faible investissement à faire pour réaliser le marquage au sol et le plan de la zone de stockage. Le montant de cet investissement serait d'approximativement 120 EUR pour ce qui relève de la peinture de marquage au sol, le plan de la zone de stockage ainsi que des panneaux indiquant le nom et le type de pierre qui se trouve dans chaque bac ou palette. Ceci devrait être mis en place par la personne en charge de la logistique du service en collaboration de l'un des commerciaux puisque ce sont eux qui connaissent le mieux les pierres.

Enfin, cette proposition devrait être mise en place le plus rapidement possible afin d'éviter une nouvelle dégradation de l'organisation de la zone de rangement. Cela permettra de réduire, voire d'éviter, le désordre, la perte de temps, la détérioration du matériel, les accidents du travail, ainsi que d'optimiser les conditions de travail.

Pour conclure, même si les travaux d'adaptation ont un coût, ils améliorent durablement le quotidien des salariés, des clients ou des prestataires. En termes d'image, l'adaptation aux normes d'accessibilité a un impact positif auprès du public, qui associe la notion à celle de l'égalité des chances.

Figure 3 : <https://www.worksafe-france.com/details-mise+en+oeuvre+de+la+methode+5s-167.html>



#### IV. Points positifs

Tout au long de mon stage j'ai vécu plusieurs expériences positives que je chercherai à maintenir dans mes prochaines expériences professionnelles. Pour commencer, j'étais dans un service où toutes les personnes concernées par la fourniture de la pierre naturelle, sont dans le même espace. En effet, les bureaux sont ouverts, ce qui favorise la communication et facilite les échanges en augmentant la rapidité et l'efficacité. Ce style de bureau permet d'améliorer la cohésion entre les membres de l'entreprise et peut soulager les éventuels moments de tension qui pourraient se présenter.

De même, tous les matins en général quelques membres de l'entreprise prennent un café ensemble. Parfois il y a même certains d'entre eux qui apportent quelques viennoiseries à partager et les laissent dans l'espace prévu pour la pause afin que les personnes se servent. Je trouve cette convivialité formidable car le milieu du travail peut être hostile et dans certaines entreprises cet esprit de partage n'existe pas. Je pourrais même presque affirmer, pour l'équipe du bureau, que personne n'est laissé à l'écart et qu'il s'agit d'un groupe soudé.

Par ailleurs, le bureau du chef d'agence, Jean-Marc FAIVRE, est dans un bureau partagé. Je trouve que cette conception est davantage bénéfique car cela change l'image typique du chef qui s'enclotonne dans son bureau pour décider et attendre que ses collaborateurs exécutent leurs tâches. En effet, lorsque le chef travaille au milieu de ses collaborateurs, s'il n'insufflé pas de l'énergie, des idées nouvelles et qu'il n'est pas capable de les faire progresser, les équipes ne le suivent pas. Pour susciter de l'adhésion et de la cohésion, il faut être exemplaire et ne pas hésiter à déléguer mais il faut aussi parvenir à nouer des relations amicales en gardant un respect réciproque. Dans mon organisme d'accueil j'ai eu l'impression que le chef d'agence se comportait de cette façon, de manière exemplaire.

De plus, la grande diversité que possède l'entreprise au niveau de ses collaborateurs est très constructive. Elle contribue à améliorer les relations individuelles à l'intérieur de l'entreprise, le climat social, la cohésion d'équipe et, au final, le fonctionnement global de l'entreprise. Elle permet à l'entreprise d'acquérir des compétences diverses et une créativité nouvelle car la pluralité d'opinions et d'éclairages multiples apportés à une seule et unique situation permettent d'avoir recours à des nouvelles ressources internes. Cette richesse d'idées qui résulte de la diversité est le moteur qui fait avancer l'entreprise et la distingue de ses concurrentes, ce qui n'est pas le moindre de ses avantages.

Enfin, le fait d'appartenir à un grand groupement d'entreprises et d'être dans une entreprise avec une diversité de compétences techniques permet de découvrir d'autres métiers et d'être plus conscient du travail de chacun. Cela contribue à l'amélioration des relations internes à travers la connaissance du cahier de charges de ses collègues.

## V. Enseignements personnels pour ma construction professionnelle

Aujourd'hui, à la suite de mon stage d'insertion au milieu professionnel, je souhaiterais travailler dans le domaine des travaux publics. Ce domaine m'a toujours intéressée et après mon stage chez De Filippis je confirme cet intérêt. En effet, je souhaite améliorer et augmenter le développement des villes et la qualité de vie des gens à travers les travaux publics. Pour moi, il s'agit d'une manière d'aider à résoudre les besoins de la société car ce que nous voyons autour de nous et qui facilite aujourd'hui nos déplacements et améliore notre cadre de vie est en grande partie dû aux travaux publics. Pour l'instant je n'ai pas encore une décision claire par rapport au type de travaux publics (voiries et réseaux divers, ouvrages d'art, voie ferrée, terrassement, etc.) que je souhaite réaliser dans le futur mais mon stage IMP m'a donné l'opportunité de connaître un peu plus les travaux de voiries. Il s'agit d'un type de travaux publics qui est très intéressant et que je n'avais jamais envisagé.

Par rapport au type d'emploi que je souhaiterais occuper je suis partagée car être ingénieur étude m'a toujours plu et cela est encore le cas. De même, à la suite d'une visite de chantier que j'ai réalisé avec l'entreprise, la conduction de travaux m'intéresse car j'ai découvert qu'il s'agit d'un métier qui pourrait aussi me plaire. Initialement, je pensais qu'un conducteur de travaux était tout le temps sur le chantier mais je préfère un poste avec une composante un peu plus technique et un peu plus sédentaire. Cependant, j'ai appris que les conducteurs de travaux ne sont pas tout le temps sur le chantier, qu'ils font des tâches aussi techniques et que la diversité de chantiers rend le poste très enrichissant. Enfin, je souhaiterais aussi occuper un emploi où je puisse utiliser ma connaissance en langues, comme chez De Filippis Minéral Conseil par exemple, car cela me pousserait à m'améliorer dans les langues et même me motiver à apprendre d'autres. Les langues m'ont toujours passionnée et il serait plaisant de pouvoir combiner mon métier avec l'une de mes passions.

Finalement, je souhaiterais travailler dans un environnement qui soit studieux mais décontracté en même temps. Cela veut dire un environnement où je puisse avoir du calme pour accomplir mes missions mais aussi où la pression ne soit pas présente la plupart du temps. En effet, j'apprécie un environnement où mes collègues et mes supérieurs hiérarchiques soient facilement accessibles professionnellement et personnellement. Également je souhaiterais travailler dans une grande entreprise mais être dans une agence qui ne soit pas très grande afin de pouvoir mieux connaître les personnes et d'appartenir à un groupe soudé. Cette conclusion vient de mon expérience de stage IMP car mon organisme d'accueil était une agence de taille moyenne mais qui fait partie d'un grand group. Je trouve qu'il y a beaucoup d'avantages au fait d'appartenir à une entreprise d'une telle taille et que les opportunités de mobilités sont très vastes et intéressantes. Cela constitue un critère de sélection qui compte beaucoup pour moi.

## VI. Annexes

## a. Fiche d'appréciation tuteur



## VOTRE INTERLOCUTRICE :

Mme Danielle JACQUES

Direction Formation Initiale

Service Scolarité et Gestion Administrative des Étudiants

danielle.jacques@entpe.fr

Tel : +33(0)472047040

**Stage « Insertion en Milieu Professionnel » (IMP)  
Fiche d'appréciation du tuteur au sein de l'organisme d'accueil**

Nom et prénom de l'étudiant : Manuela RODRIGUEZ PATINO

Nom et prénom du tuteur au sein de l'organisme d'accueil : David HENRION  
(tels qu'ils figurent dans la convention de stage de l'étudiant)

ACTIVITE DURANT LE STAGE				
	Très satisfaisant	Satisfaisant	Passable	Insuffisant
Efficacité dans le poste tenu		X		
Adaptation aux conditions de travail	X			
Adaptation au travail en équipe		X		
Respect des engagements	X			
<b>COMMENTAIRE : Manuela s'est très bien intégrée à l'équipe, et a été appréciée pour sa curiosité et sa spontanéité. Respect des horaires et des codes de l'entreprise</b>				
COMPORTEMENT GENERAL				
	Très satisfaisant	Satisfaisant	Passable	Insuffisant
Conscience professionnelle	X			
Sens du contact		X		
Qualité de communication		X		
<b>COMMENTAIRE : Un très bon comportement général. Malgré un français qui n'est pas sa langue maternelle, Manuela s'exprime clairement et de façon synthétique. Un peu de timidité cependant, il ne faut pas hésiter à s'affirmer.</b>				
APPRECIATION DE SYNTHESE DU TUTEUR ORGANISME D'ACCUEIL				
Un stage réalisé par Manuela très apprécié par l'équipe de Minéral Conseil I				

Seriez-vous prêt à accueillir une nouvelle fois un stagiaire l'année prochaine : Oui Non 

Date : 24/07/2019

Signature : David Henrion



www.entpe.fr

ENTPE

3, rue Maurice Audin

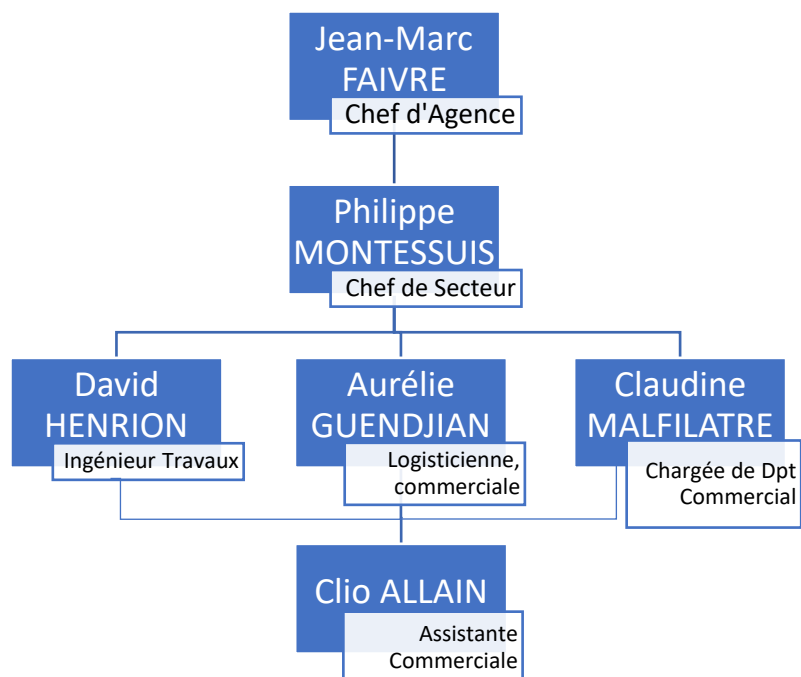
69518 VAULX-EN-VELIN Cedex

tél. 04 72 04 70 70

fax 04 72 04 62 54

b. D'autres annexes

1. ORGANIGRAMME



2. DIGICODE POUR HANDICAPE

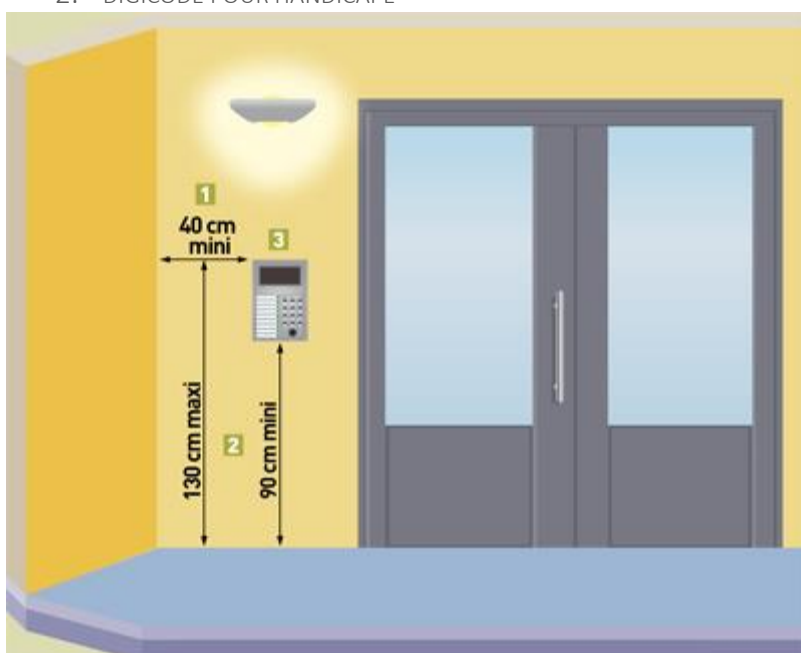


Figure 4. Hauteur réglementaire digicode

Figure 4 : [https://www.ffbatiment.fr/federation-francaise-du-batiment/laffb/mediatheque/batimetiers.html?ID\\_ARTICLE=1242](https://www.ffbatiment.fr/federation-francaise-du-batiment/laffb/mediatheque/batimetiers.html?ID_ARTICLE=1242)