

STAGE INSERTION EN MILIEU PROFESSIONNEL

Organisme d'accueil :

Legrand BTP

Thème du stage :

Ouvrier

LAFILLE Maxime

Promotion 59

Année 2012



NOTICE ANALYTIQUE

	NOM	PRENOM	
AUTEUR	LAFILLE	Maxime	
TITRE DU STAGE	Insertion en Milieu Professionnel		
	ORGANISME D'AFFILIATION ET LOCALISATION	NOM PRENOM	
MAITRE DE STAGE	Legrand BTP, Couzon au Mont d'Or (69270)	DOLEDEC Jérémie	
COLLATION	15	2 annexes (6 pages)	2
MOTS CLES	Ouvrier, chantier, génie civil, maçonnerie, signalisation, ferroviaire, maîtrise d'œuvre, pénibilité, travaux		
TERMES GEOGRAPHIQUES	Vendenheim, Alsace 67550 Montigny-lès-Metz, Lorraine 57950 Couzon au Mont d'Or, Rhône Alpes 69270		
RESUME	Ce stage IMP effectué au sein de l'entreprise Legrand BTP a constitué une première expérience professionnelle de terrain dans le monde du BTP. Il a permis d'approcher et de comprendre les tenants et aboutissants de la vie de chantier, et ce à plusieurs niveaux hiérarchiques.		
ABSTRACT	This internship as a construction worker at Legrand BTP represented a first professional experience in the public works field. I was able to approach and try to understand causes and consequences concerning the construction site, through different hierarchal levels.		

Sommaire

Introduction	4
I – Organisation du travail	6
I – 1 Constats	6
I – 2 Analyse	6
I – 3 Propositions	7
II – Hygiène, santé et sécurité au travail	9
II – 1 Constats	9
II – 2 Analyse	9
II – 3 Propositions	10
III – Intérêt et pénibilité du travail	11
III – 1 Constats	11
III – 2 Analyse	11
III – 3 Propositions	12
IV – Différences sociologiques en milieu professionnel	13
IV – 1 Constats	13
IV – 2 Analyse	13
IV – 3 Propositions	14
Conclusion	15
Annexes	16
<i>Organigramme et réalisations du groupe 20</i>	16
<i>Livret pour la formation des personnels intérimaires et stagiaires</i>	18
Appréciation du maître de stage IMP	22



Introduction

L'entreprise Legrand BTP est une entreprise de travaux publics de la région lyonnaise, dont le siège social se trouve à Couzon au Mont d'Or. Ses différents domaines d'action sont nombreux et variés, avec entre autres le Génie Civil en milieu ferroviaire, les réseaux de télécommunications, la réalisation de chambres de tirage ainsi que la construction métallique. Les effectifs de Legrand sont d'environ 200 salariés, opérant sur tout le territoire français, et comprend un parc de 170 véhicules de transport et service, puis 70 engins de chantier.

Puisque la société répond à des appels d'offres sur tout le territoire français, émis par ses clients usuels tels que RFF, la SNCF ou encore France Télécom et Bouygues Télécom, par conséquent, les effectifs de production doivent être mobiles, et travaillent à l'année en déplacement, suivant la durée des chantiers acceptés par Legrand. Ce mode de travail est donc relativement particulier et exigeant, et s'applique également aux stagiaires embauchés par l'entreprise. Pour être près des lieux de travaux, la société Legrand BTP loue des gîtes pour ses employés, sur une ou plusieurs semaines. Les effectifs y sont logés à plusieurs, et cela apporte donc une dimension supplémentaire aux simples relations professionnelles vécues au quotidien sur le chantier, les salariés y gagnent bien souvent à mieux se connaître professionnellement comme personnellement.

Mon affectation a été faite sur le chantier de la gare de Vendenheim, en Alsace, chantier d'une durée totale d'un an et demi. Les tâches demandées par le client SNCF étaient nombreuses : pose de caniveaux et de potences de signalisation, déroulage de câbles de signalisation puis jonctions... Au moment de mon arrivée en stage pour un mois (à la date du 18 juin 2012), les travaux à Vendenheim étaient largement avancés puisque le chantier devait se terminer en aout. Par conséquent j'ai pu surtout assister et participer à des finitions plutôt qu'à du « gros œuvre » tel que la pose des potences de signalisation, tâche réalisée plutôt en amont du chantier.

L'accueil de la part des salariés de chez Legrand travaillant sur le chantier a été excellent, et la prise de contact avec les différents chefs également. Ainsi l'une des choses qui peut le plus frapper est la rapidité d'adaptation au milieu : les contremaîtres au bout d'une semaine de stage m'ont parfois accordé une autonomie assez importante, en me confiant par exemple des tâches physiques ou minutieuses. Par conséquent j'ai pu réellement opérer en tant qu'acteur sur le terrain, au même titre que les ouvriers de l'entreprise, et ce sur les 4 semaines du stage, et au sein de sous équipes de production différentes (voir **Organigramme du groupe 20**, Legrand BTP, février 2012) câblage de signalisation et maçonnerie diverse (réalisation d'un passage de voies ou de finitions de potences de signalisation ferroviaire).

En intégrant différentes sous-équipes de production au cours du mois de stage, j'ai pu opérer donc dans divers domaines, mais aussi sous l'autorité de chefs de chantiers aux méthodes très variées. Les différences de techniques de management des ouvriers était donc intéressante à constater, tout en gardant à l'esprit que les effectifs ne sont pas tous présents dans l'entreprise depuis aussi longtemps, et n'ont donc pas le même statut ou la même position.



D'autre part, Legrand BTP intervenant sur ce chantier en tant que sous-traitant pour la SNCF, il m'a été donné de constater le rôle et la place que la maîtrise d'œuvre peut occuper sur un chantier. Ainsi, j'ai pu voir de quelle manière les cadres de chez Legrand coopèrent et rendent compte de l'avancée du travail au personnel SNCF, présents à différents niveaux hiérarchiques. Effectivement, concernant les cadres de Legrand et plus particulièrement le conducteur de travaux,

ses interlocuteurs privilégiés au sein de la SNCF sont les cheminots, ainsi que le métreur. Respectivement, ils assurent le planning du chantier tout en suivant l'avancement du chantier, et ils contrôlent les tâches effectuées par Legrand, en vue du règlement financier des opérations. D'autre part, les ouvriers côtoient eux très régulièrement les surveillants SNCF, qui suivent le cours des travaux sur le terrain, et aussi sur une base quotidienne les annonceurs SNCF, chargés de la sécurité du personnel des entreprises sous-traitantes, sur leurs lieux de travail.

Le dernier jour de mon stage – à l'initiative de mon maître de stage – a été l'occasion d'une visite au siège de Legrand BTP, à Couzon au Mont d'Or. Au cours d'une matinée j'ai pu rencontrer les salariés des multiples services de l'entreprise, du bureau d'étude aux responsables qualité et sécurité. De plus, cela m'a permis de voir de quelle manière le suivi d'un chantier est assuré en amont, comment il est préparé également. Les disparités entre les métiers qu'il m'a été donné de côtoyer pendant un mois sur le chantier et ceux des salariés travaillant au siège est intéressant à constater, car ils opèrent de manière on ne peut plus dissemblables à la réalisation d'un travail commun à toute l'entreprise.

I - Organisation du travail

1. Constats

Les tâches à accomplir sur le chantier de la gare de Vendenheim sont définies par le cahier des charges fourni par le client - ici la SNCF. Ces tâches sont variées et réparties différemment suivant leur difficulté et les effectifs du groupe de travail mis à disposition. Par exemple, la pose de caniveaux et le déroulage de câbles de signalisation sont réalisés de nuit et par une équipe 5 à 6 ouvriers (chef de chantier inclus) tandis que jonctions et tests de câbles sont attribués à des plus petits effectifs (2 personnes), tout comme les finitions de maçonnerie (2 personnes).

La coordination et le déroulement des différentes opérations est assurée par le conducteur de travaux, présent sur place à la semaine. Ce suivi de chantier est également fait en étroite collaboration avec les agents SCNF responsables travaillant sur le site (cheminots, surveillants, métreurs et annonceurs) et ce à plusieurs niveaux hiérarchiques. Ainsi, les opérateurs sont véritablement à proximité du client, qui contrôle régulièrement l'avancement des travaux.

Au sein de chacune des sous-équipes de travaux, sous l'autorité d'un chef de chantier, les tâches sont rapidement réparties et déléguées entre les ouvriers, en adéquation avec les compétences de chacun (aptitudes spécifiques à la conduite d'engins de chantiers, dits les CACES).

La présence dans une des équipes d'un ouvrier intérimaire a montré que l'apprentissage et la formation au métier se fait sous l'égide des différents chefs à tour de rôle (chef de chantier et contremaître plus particulièrement), sur des tâches variées comme les jonctions de câbles de signalisation ou les finitions en maçonnerie.

2. Analyse

Pour ce qui est de la planification et de l'organisation des travaux à effectuer, ce sont le chef travaux et les conducteurs de travaux qui fixent l'ordre des tâches à effectuer. Les opérations prioritaires sont demandées par la SNCF, parfois dans les plus brefs délais. C'est ensuite le conducteur de travaux, présent sur le lieu du chantier, qui missionne les effectifs pour la réalisation des opérations quotidiennes ou sur plusieurs jours.

Travaillant en collaboration avec Legrand, le rôle du maître d'œuvre (la SNCF donc) est extrêmement important et ce à plusieurs niveaux. Effectivement, sur le chantier de Vendenheim, les travaux sont à réaliser sur et au bord des voies de circulation des trains, roulant parfois jusqu'à 160km/h. Par conséquent, le danger est présent et les normes de sécurité sont nombreuses. C'est pourquoi chaque équipe de travail de l'entreprise Legrand, opérant sur les voies, doit être impérativement accompagné d'un annonceur (employé SNCF) chargé de la signalisation des trains et de la sécurité des ouvriers des entreprises embauchées par la SNCF.



La bonne réalisation des travaux effectués par Legrand passe donc également par le professionnalisme des annonceurs affectés aux équipes : un annonceur non ponctuel ou inattentif peut d'une part retarder les opérations prévues ou risquer la sécurité du personnel travaillant sur les voies.

D'autre part, l'un des interlocuteurs privilégiés au sein de la maîtrise d'œuvre pour le conducteur de travaux est le métreur SNCF, chargé de pointer et de répertorier les services effectués par Legrand pour le compte du client SNCF. C'est donc par ses relevés que la SNCF règle le coût des travaux effectués à Legrand, ce qui explique sa présence fréquente sur le terrain aux côtés des conducteurs de travaux.

Dans chacune des équipes de travaux du groupe 20 intégrées, les ouvriers sont affectés de manière rapide à leurs tâches et ce naturellement. Ceci s'explique par le fait que les opérateurs connaissent leur travail en profondeur, et disposent d'un savoir-faire étendu acquis grâce à leur ancienneté au sein de l'entreprise Legrand BTP bien souvent. Cependant leur autonomie est variable : certains chefs de chantiers ou contremaitres sont très présents et actifs sur les opérations à effectuer, et dirigent par conséquent leurs ouvriers très fréquemment; ou alors au contraire, dans des groupes à effectif moindre, la marge de manœuvre des ouvriers est plus importante.

L'ouvrier intérimaire destiné à rejoindre le groupe de travaux à l'issue de sa période d'intérim a été tour à tour intégré aux différentes tâches à effectuer sur le chantier de la gare de Vendenheim (câblage de signalisation, finitions en maçonnerie ou pose de caniveaux de nuit entre autres). Ainsi la formation est faite de façon optimale pour que l'ouvrier puisse combler les besoins du groupe de travaux sur de multiples situations. Les tâches étant réparties entre les différents contremaitres et chefs de chantier, l'ouvrier en intérim peut disposer des apprentissages de manière segmentée, sans que l'équipe entière soit présente.

3. Propositions

L'une des principales situations problématiques rencontrée est celle des problèmes de planning des annonceurs SNCF. En effet pour certaines demi-journées, les équipes de chez Legrand devant travailler à proximité des voies ne disposent pas d'annonceurs et sont donc par conséquent incapables – suivant le règlement – d'aller et venir sur les voies. Ainsi, elles doivent réadapter leur agenda et réaliser d'autres opérations ne nécessitant pas d'annonce.

Cependant, les annonceurs sont alloués aux entreprises sous-traitantes de la SNCF plusieurs semaines à l'avance. Le problème est donc en amont, car il est parfois difficile de prévoir longtemps auparavant l'agenda d'une équipe de travaux sur une semaine. Par conséquent le problème est difficile à régler pour la SNCF.



Bien que basés à Vendenheim (Alsace) depuis le début du chantier, une des sous-équipes de travaux a été appelée à Montigny-Lès-Metz (Lorraine) pour effectuer le raccordement électrique d'un bungalow au transformateur EDF, sur un des chantiers débutant chez Legrand BTP. L'opération a été d'une durée de 2 jours, et réalisée donc par une équipe basée à 150km environ de leur lieu de travail habituel. Les conditions de travail sont donc peu pratiques, obligeant l'équipe à un déplacement conséquent avec des temps de trajets dans ce cas présent relativement importants.

II - Hygiène, santé et sécurité au travail

1. Constats

Le premier jour de stage démarre tout d'abord avec une formation, de la part du maître de stage, sur les risques présents sur le périmètre du chantier et les précautions adéquates à observer. Ces précautions et consignes de sécurité portent sur les Equipements de Protection Individuels (EPI) à porter en permanence, les techniques de manutention, le travail à proximité d'engins de chantier et surtout le travail effectué sur les voies (cf. document en annexe ***Livret pour la formation des personnels intérimaires et stagiaires***, Legrand BTP, Février 2010). Pour ce dernier exemple, c'est un annonceur SNCF qui expose en quoi consiste son rôle, les risques à identifier dus au trafic ferroviaire – parfois très dense - et les comportements à adopter immédiatement pour éviter tout accident du travail sur les zones de travaux – accidents parfois mortels.

Le rythme de travail sur le chantier est de 38h/semaine, à réaliser entre le lundi matin (9h environ) et le vendredi à 12h. Par conséquent, le rythme de travail est soutenu sur une journée et la pénibilité des différents travaux à effectuer peut se faire sentir. De plus, les chantiers étant à terminer dans des délais précis, les dates de vacances des ouvriers peuvent parfois poser problème.

2. Analyse

La nature des travaux confiés au groupe 20, effectués majoritairement au bord des voies, oblige donc les ouvriers à respecter scrupuleusement les consignes de sécurité et d'hygiène édictées conjointement par Legrand et la SNCF. De ce fait, la présence du personnel SNCF qui accompagne les ouvriers de l'entreprise sur le terrain est incontournable : l'annonceur doit être présent en permanence, et il est interdit de traverser une ou plusieurs voies sans son accord préalable. C'est pourquoi la compréhension de son rôle est primordiale pour les ouvriers des entreprises sous-traitantes embauchées par la SNCF, car ils travaillent à leurs côtés en permanence. D'autre part, les surveillants SNCF chargés de contrôler le travail fourni par Legrand sont également très présents pour s'assurer des bonnes mesures de sécurité prises sur les zones de travaux.

Cette forte présence des acteurs de l'hygiène de la sécurité sur le terrain est finalement nécessaire et devient naturelle pour les opérateurs des entreprises travaillant pour le compte de la SNCF : c'est désormais une donnée pour chaque ouvrier et fait partie intégrante du travail de chacun. Ceci s'explique également par une grande prise de risque rencontrée dans les travaux qui incombent aux ouvriers de chez Legrand : le milieu ferroviaire – que ce soit pour le travail en gare ou non – peut donner lieu à une multitude d'accidents du travail dont chacun doit prendre conscience.



D'autre part, la formation dispensée au début de stage apparaît comme une réelle nécessité au cours du stage, une fois qu'une prise de conscience de la difficulté du métier a été faite.

En effet, chaque ouvrier est amené sur le chantier à manipuler des charges lourdes une quantité de fois par jour, et des bonnes habitudes de manutention sont à adopter immédiatement sous peine de s'exposer à de graves problèmes de santé. Les opérations sont physiquement exigeantes et leur rythme soutenu et surtout continu font que la pénibilité du travail dans ce domaine est une véritable réalité à laquelle chacun est confronté.

Dans un autre domaine, grâce à une visite au siège de Legrand BTP le dernier jour du stage, il est capital de constater que les mesures de sécurité prises sur les chantiers de l'entreprise sont fréquemment inspectées par le personnel travaillant au siège en amont.

Effectivement, les engins de chantiers ainsi que le parc automobile utilisé sont régulièrement sujets à des vérifications des bonnes mesures de sécurité. Ces contrôles sont indispensables, car ils conditionnent l'hygiène et la sécurité des ouvriers présents sur les chantiers Legrand et les prendre à la légère serait synonyme de mettre en péril la santé du personnel présent sur site.

3. Propositions

En ce qui concerne la démarche d'évaluation des risques professionnels présent sur le chantier, une bonne approche serait de rappeler en permanence sur le lieu de travail les statistiques portant sur les accidents du travail, ainsi que leur gravité et leur fréquence moyenne. Effectivement le personnel est largement sensibilisé mais toutefois il peut être bénéfique d'avoir des « rappels » de temps à autre.

Le thème de la pénibilité du travail est complexe à améliorer, tout du moins sur le plan physique, car les tâches à remplir demeurent ardues et bien souvent irremplaçables. Cependant, les ouvriers pourraient parfois bénéficier de plus d'aide de la part d'engins automatisés sur les lieux de production, principalement pour le transport et l'acheminement de charges relativement légères jusqu'au lieu effectif de travail. De plus, ce type de tâche est répété un grand nombre de fois sur une journée, et deviennent donc fatigantes pour chacun. Toutefois, il est aisé de comprendre que de telles mesures impliqueraient l'achat de plus de machines par l'entreprise, et que cette manière de faire se révélerait coûteuse.

III - Intérêt et pénibilité du travail

1. Constats

Le mois de stage passé sur les chantiers de Legrand BTP à Vendenheim ont montré que les tâches affectées par la SNCF au groupe 20 étaient nombreuses et diverses : déroulage de câbles de signalisation, jonctions et tests par la suite, maçonnerie. Finalement, l'organisation du travail fait que les tâches sont largement divisées entre les sous-équipes. De même, le rythme de travail peut changer : en une même semaine il y a parfois du travail de jour et de nuit.

D'autre part, la cadence globale de travail sur une semaine est relativement intense, en partie puisque le vendredi après-midi est utilisé pour que les effectifs puissent rentrer à leur domicile. Par conséquent, sur le long terme, les travaux sont exigeants et chaque ouvrier fait preuve d'une grande résistance. Cependant, si chacun est conscient de la pénibilité de son métier, personne ne s'en plaint et il y a même une certaine fierté retirée du bon accomplissement du travail confié.

L'entreprise Legrand compte dans ses effectifs une grande communauté de nationalité portugaise, présents en France depuis plus ou moins longtemps. Cet éloignement vécu à l'année rajoute souvent une pénibilité sociale ressentie par les effectifs, qui peut naturellement contribuer à un sentiment de démotivation.

2. Analyse

La grande parcellisation des opérations demandées sur le chantier de Vendenheim est souvent perçue comme un facteur motivant par les effectifs présents : en effet, ceci implique que le travail à réaliser n'est pas linéaire et surtout pas répétitif. De plus, grâce à cette organisation du cahier des charges fourni par la SNCF, il est plus facile pour chacun de voir le chantier dans son ensemble et non comme une succession de tâches identiques à réaliser sans ordre particulier.

Le fait de ressentir l'utilité du travail de chaque sous-équipe au sein d'un chantier qui en fait intervenir plusieurs, est très valorisant pour ceux qui manipulent in situ.

Après un mois de stage au sein des équipes de production de Legrand, force est de constater que les ouvriers ont une attitude très active face aux difficultés de leur métier. Chacun fait preuve d'une grande résistance et les comportements du type « service minimum » - pas forcément au sein du groupe 20 - sont très rapidement recadrés par les contremaîtres et chefs de chantier.

D'autre part, face à la pénibilité de leur emploi, les ouvriers en retirent plusieurs facteurs de motivation, telle que la motivation pécuniaire par exemple. Effectivement, l'entreprise Legrand – entreprise basée en Rhône-Alpes – accepte des chantiers dans la France entière, par conséquent les ouvriers présents sur ces chantiers se voient remettre des primes de déplacements, en plus de leurs



salaires fixes, qui apportent un intérêt financier non négligeable à travailler chez Legrand BTP par rapport à une autre entreprise locale.

Compte tenu de cela, le déplacement hebdomadaire représente parfois un facteur motivant, la routine de travail est très différente puisque les ouvriers sont amenés à beaucoup se déplacer.

Cependant dans la majorité des cas, après des années de travail sur ce mode opératoire, le déplacement apparaît plus comme un poids supplémentaire dans un métier déjà très demandeur, que ce soit physiquement ou mentalement : le déracinement, les temps de trajets parfois importants fatiguent énormément les travailleurs.

3. Propositions

Le mode de travail de l'entreprise Legrand – basée dans l'agglomération lyonnaise – repose sur le déplacement de ses équipes de production dans une grande partie du territoire français, induisant diverses conséquences : avantages comme inconvénients.

Cependant, pour améliorer ce système, une solution pourrait être d'organiser les déplacements suivant des équipes « géographiques », incluant des salariés provenant de régions proches et intervenant dans leur périmètre géographique. Ainsi, les équipes de production pourraient toujours jouir d'indemnités de déplacement, certes moindres, mais tout en réduisant les temps de trajets, souvent conséquents et usant au bout d'un certain temps.

Une des difficultés rencontrées consisterait probablement en le recrutement et la formation de personnel apte à effectuer les multiples sortes de travaux commandés.

Par ailleurs, il est difficile de concevoir une « amélioration de l'intérêt » du travail pour les ouvriers, amélioration qui pourrait naître d'une diversification des tâches proposées. Cela demeure donc délicat à effectuer puisque chaque opérateur acquiert des compétences tirées des groupes de travaux où il évolue et il est donc difficile de les en extraire.

IV - Différences sociologiques en milieu professionnel

1. Constats

Les effectifs présents sur le chantier de Vendenheim contiennent plusieurs groupes sociaux différents. Tout d'abord, au sein seulement du groupe 20 de chez Legrand BTP, et d'autre part en comptant avec les employés du maître d'œuvre, la SNCF.

Pour ce qui est du groupe 20, il y a une grande présence d'ouvriers de nationalité portugaise embauchés par Legrand BTP, et ce à différents niveaux hiérarchiques : de l'ouvrier non qualifié jusqu'au contremaître. D'autre part, ces travailleurs sont en France depuis des durées très variables, que ce soit quelques mois ou une dizaine d'années.

Quant au personnel de la maîtrise d'œuvre, des annonceurs aux cheminots, ils proviennent très majoritairement de la région où le chantier a lieu, en l'occurrence l'Alsace.

Pour assurer un bon fonctionnement des effectifs et l'avancement du chantier, l'ambiance de travail est primordiale à assurer. A l'arrivée le premier jour du stage, les relations de travail entre chefs de chantier, et entre chefs et ouvriers semblent très bonnes, tout comme l'atmosphère de travail générale, lorsque Legrand collabore avec la maîtrise d'œuvre SNCF.

Au sein d'une des sous-équipes, l'atmosphère de travail se révèle plus tendue que dans certaines autres car le contremaître demeure plus présent durant les travaux et la marge de manœuvre des ouvriers est moindre.

2. Analyse

Tout d'abord, le nombre important d'ouvriers en provenance du Portugal s'explique par 2 principales raisons. Actuellement, le pays est dans une situation délicate et l'offre de travail pour le secteur de la construction est au point mort, c'est pourquoi les travailleurs vont chercher les emplois ailleurs. De plus, le recrutement des ouvriers chez Legrand BTP se fait beaucoup par recommandations de la part des chefs de chantier et contremaîtres des ouvriers qu'ils connaissent bien et avec qui ils ont déjà travaillé auparavant.

C'est également pour cette dernière raison que le management et la pression exercée sur les effectifs est parfois importante, car la personne – à plus forte raison quand cette personne est un chef – ayant donné son appui pour recruter un nouvel ouvrier ne souhaite pas voir sa nouvelle recrue ralentir ou mettre en péril le travail de l'équipe.

Cependant les méthodes managériales sont très distinctes d'une sous-équipe à l'autre à l'intérieur du groupe 20, chaque chef de chantier ou contremaître dirige ses effectifs de manière très différente.

D'autre part, le contexte du stage sur le chantier de la gare de Vendenheim est un peu particulier, car le mois passé sur place se déroulait lors de la fin des travaux. Par conséquent, selon les usages, il est arrivé par deux fois que les chefs de la SNCF invitent les effectifs de Legrand BTP pour des dîners prévus hors des horaires de travail.

Ces événements apportent un peu plus de relief aux relations purement professionnelles qui existaient d'une part entre la maîtrise d'œuvre et l'entreprise sous-traitante, et au sein des travailleurs du groupe 20. Dans un cadre extérieur à l'entreprise, les catégories et groupes sociaux hétérogènes ont l'occasion d'échanger sur leurs valeurs et leur vie extra-professionnelle. De plus, ces relations bénéfiques externes au monde du travail se ressentent également une fois sur le chantier, en contribuant à alléger l'ambiance parfois tendue due au cahier des charges souvent serré.

Cette fois-ci dans un contexte strictement professionnel, les relations entre Legrand BTP et son client – la SNCF donc – sont à privilégier et à entretenir régulièrement. Ainsi, c'est pourquoi les conducteurs de travaux, ou plus généralement les cadres de Legrand, invitent à déjeuner de manière hebdomadaire les cheminots. L'atmosphère ressentie entre les parties est donc relativement bonne : amicale – ou tout au moins cordiale – et productive sur le terrain.

De plus, étant donné que les effectifs du groupe 20 étaient présents sur le chantier de la gare de Vendenheim depuis un an et demi au moment du stage, les rapports avec la MOE sont souvent faciles car les interlocuteurs n'ont que très peu changé : il est donc plus facile de se familiariser avec ses collègues de travail lorsque ceux-ci assurent une base hiérarchique stable.

3. Propositions

Il arrive parfois que dans le cadre de l'organisation du travail sur place, les chefs de chantier aient quelques rapides différents au sujet du matériel. En effet, Legrand BTP dispose sur le chantier de la gare de Vendenheim d'un conteneur où sont entreposés les outils et les matériaux de production. Chaque sous-équipe sait de quoi elle a besoin et se réapprovisionne par elle-même chez les différents fournisseurs locaux en cas de besoin ou de pénurie.

Cependant, la répartition des matières premières – telles que les sacs de béton par exemple – est impossible à réaliser car il est dur de prévoir les quantités nécessaires à l'avance, mais les équipements individuels comme les outils devraient être assignés à chaque sous-équipe de manière plus précise, pour ainsi éviter les manques et les délais de remplacement parfois longs.

Au sein du groupe 20, les ouvriers peuvent parfois effectuer des dépannages dans une sous-équipe qui n'est pas la leur initialement, et passent donc sous l'autorité de plusieurs chefs de chantier ou contremaîtres. Étant donné que les méthodes managériales sont très diverses, les ouvriers peuvent en être déstabilisés si les changements d'équipe sont fréquents.

Par conséquent, on peut envisager que sous l'autorité du conducteur de travaux, les différents chefs accordent leurs manières de faire et consentent à certaines concessions concernant leurs méthodes de management.

Conclusion

La réalisation de ce stage IMP en fin de première année de cycle d'élève-ingénieur a permis de terminer l'année scolaire par un exercice à la fois très distinct du reste du travail de l'année, mais aussi illustrateur des discours – ou des discussions plus informelles – proposés par certains intervenants rencontrés durant l'année. Premièrement, c'est une opportunité d'immersion dans l'univers professionnel, au sens large, qui sera le nôtre dans un futur proche : les travaux publics.

Par conséquent, le stage a été pour moi l'occasion d'abord d'accomplir et sur une courte durée le travail d'un ouvrier, de vivre les rythmes de travail soutenus dans le monde du BTP.

L'accomplissement d'un tel travail est quelque chose de gratifiant, car c'est un travail demandeur physiquement et mentalement sur des longues durées. D'autre part, être témoin – et acteur – du travail d'un ouvrier sur une telle durée permet de prendre une réelle conscience de ce qu'est la pénibilité du travail dans un tel secteur professionnel. En effet, il est difficile d'en mesurer l'importance lorsque l'on est étudiant, mais il est indispensable d'en être au courant au moment de l'entrée dans la vie professionnelle selon moi.

En effet, l'ENTPE nous dispense une formation d'élève ingénieur en vue d'intégrer en tant que cadre le domaine privé ou public. Par conséquent, le stage IMP représente une des rares occasions pour les élèves en formation à l'école de participer à la vie de chantier, et ce en tant qu'exécutant. Cette expérience apporte selon moi un réel plus dans une future carrière dans les métiers du management ou de direction dans le domaine des travaux publics, dans la mesure où il est naturel qu'en tant que « chef » ou alors en maîtrise d'œuvre, on soit amené à remettre un cahier des charges de tâches à effectuer, avec des délais précis. Et avoir eu dans sa vie une expérience de terrain, de production en premier lieu, permet d'être réaliste, et surtout conscient quant aux tâches et aux délais que l'on peut demander de réaliser aux ouvriers.