

Membre de
UNIVERSITÉ DE LYON



École d'ingénieurs
de l'Ecologie, de l'Energie,
du Développement Durable
et de la Mer

École Nationale
des Travaux Publics
de l'État

rue Maurice Audin
69518 Vaulx-en-Velin Cedex

téléphone :
+33 (0)4 72 04 70 70

télécopie :
+33 (0)4 72 04 62 54

<http://www.entpe.fr>

STAGE INSERTION EN MILIEU PROFESSIONNEL

Organisme d'accueil :

LES MINISTÈRES DE L'ÉQUIPEMENT, DE L'ÉNERGIE, DE L'ÉCARTÉMENT, DE LA MER ET DE LA PÊCHE



L'esthétique de notre patrimoine
pour le renouvellement de notre culture

Thème du stage :

**Suivi de production dans une entreprise
travaillant sur des chantiers du patrimoine
historique.**

STOFLETH Clément

Promotion 59

Année 2012

NOTICE ANALYTIQUE

	NOM	PRENOM	
AUTEUR	Stofleth	Clément	
TITRE DU STAGE	Suivi de production dans une entreprise spécialisé dans la restauration du patrimoine et des monuments historiques.		
	ORGANISME D'AFFILIATION ET LOCALISATION	NOM PRENOM	
MAITRE DE STAGE	Asselin, Thouars	BACHELIER Boris	
COLLATION	Nbre de pages du rapport 34	6 annexes (8 pages)	0 réf. biblio.
MOTS CLES	Asselin, Patrimoine, Monument, Modernité, Artisanat, Menuiserie		
TERMES GEOGRAPHIQUES	Thouars, Rochefort		
RESUME	<p>Stage de 4 semaines réalisées dans l'entreprise Asselin (Thouars) spécialisé dans la menuiserie ancienne et travaillant principalement sur des chantiers du patrimoine. Ce stage s'attache à développer les problèmes causés par la modernisation forcée d'une entreprise traditionnelle, ainsi que les question de santé, hygiène et sécurité et la question de l'intérêt au travail des employés.</p>		
ABSTRACT	<p>Internship of 4 weeks realized in the company Asselin (Thouars) specialized in the former joinery and working mainly on patrimonial. This internship attempts to develop the problems caused by the forced modernization of a traditional company, as well as question of health, hygiene and safety and the question of the interest to the work of the employees.</p>		

SOMMAIRE

1 Introduction

- 1.1 Objectifs
- 1.2 Présentation de l'entreprise
 - 1.2.1 Présentation générale
 - 1.2.2 Historique
- 1.2 Présentation du stage
 - 1.2.1 Poste occupé
 - 1.2.2 Travail effectué

2 Développement

- 2.1 Organisation du travail & modernisation de l'entreprise
 - 2.1.1 Constat
 - 2.1.1.1 L'entreprise autrefois
 - 2.1.1.2 Les concurrents géants
 - 2.1.1.3 L'entreprise aujourd'hui
 - 2.1.2 L'entreprise aux prises avec elle même
 - 2.1.3 Quelles solutions pour demain ?
- 2.2 Hygiène santé et sécurité
 - 2.2.1 Constat
 - 2.2.1.1 Risques encourus
 - 2.2.1.2 Matériel à disposition
 - 2.2.1.3 Contrôles
 - 2.2.2 Comportement des employés face aux normes
 - 2.2.3 Système fonctionnel ou périmé ?
- 2.3 Interêt et pénibilité du travail
 - 2.3.1 Constat
 - 2.3.1.1 Le travail sur le patrimoine
 - 2.3.1.2 Un renouveau constant
 - 2.3.1.3 L'ambiance de l'entreprise
 - 2.3.2 Une entreprise où il fait bon travailler
 - 2.3.3 Passion ou gagne-pain ?

3 CONCLUSION

LISTE DES ILLUSTRATIONS

Figure 1.1 : Le chantier de Versailles, une véritable carte de visite pour l'entreprise.

Figure 1.2: Le chantier de L'Hermione

Figure 1.3: Une journée ordinaire dans le bureau de suivi de production.

Figure 2.1: La fenêtre en verre soufflé traditionnel qui fut brisé

1 INTRODUCTION

1.1 Objectifs

Me destinant à un poste dans la restauration et la sauvegarde du patrimoine historique Français à l'issu de mon double-cursus d'étude d'ingénieur et d'architecte à L'ENTPE conjointement avec L'ENSAL, j'ai choisi de réaliser mon stage dans une entreprise s'occupant de ce domaine afin d'appréhender la nature de mon futur métier.

Accueilli par l'entreprise Asselin, mes objectifs lors de ce stage étaient multiples. En premier lieu je désirais valider mes choix d'orientation. En second lieu, n'ayant jamais eu de véritable expérience professionnelle, je désirais observer et comprendre le fonctionnement d'une société, et ce en s'appuyant sur des points de vue divers au sein de l'entreprise.

1.2 Présentation de l'entreprise

1.2.1 Présentation générale

L'entreprise Asselin est une société ayant pour statut celui de société anonyme simplifiée (SAS) au capital de 750 000€.

C'est une entreprise dont le domaine est la réalisation de tous types de travaux de menuiserie et de charpente traditionnels en bois, qui réalise également des ouvrages d'ébénisterie et de ferronnerie. Sa spécialité est la restauration et la reproduction de pièces anciennes, et la qualification de ses équipes couvre une période allant du haut moyen-âge jusqu'au XXème siècle.

Ses savoir-faire s'illustrent en France et à l'étranger tant pour la réalisation de travaux de restauration d'édifices classés ou inscrits au titre des monuments historiques que celle de travaux de réfection de bâtiments anciens ou encore la construction de bâtiments contemporains modernes ou de style.

1.2.2 Historique

Crée dans les années 50 par Gérard ASSELIN sur le site de la ville de Thouars dans les Deux-Sèvres, l'entreprise est basée sur des valeurs de qualité, d'exigence et de transmission du savoir-faire Français, en effet dès le commencement l'entreprise Asselin mise sur la formation et l'apprentissage pour renouveler ses effectifs, ainsi dès la sortie de leur formation préliminaire, les nouvelles forces vives de l'entreprises sont directement intégrées aux ateliers ou elles apprennent à conjuguer les gestes anciens et une qualité de travail irréprochable aux techniques et machines modernes.

Aujourd'hui, sous l'impulsion de François ASSELIN, le fils de Gérard ASSELIN, l'entreprise s'est fortement développée. Tandis que sa masse salariale atteint 140 employés en 2012, la société a ouvert des sites de production à Paris, à Marseille et sur l'île de la Réunion pour le marché Français, mais aussi aux Etats-Unis et en Russie pour répondre à la demande internationale croissante, la menuiserie à l'ancienne Française est un produit de luxe très recherché et aujourd'hui des chantiers s'ouvrent aussi en Asie et au Moyen-Orient.

Dans les années 70 à 80 l'état Français par le biais des monuments de France représentait plus de 80% des chantiers, ainsi l'entreprise se faisait simplement connaître en réalisant un travail de grande qualité.

Aujourd'hui, malgré le fait que la société réalise encore beaucoup de projet pour l'état Français (notamment l'intégralité des réfections dans les ministères et les palais présidentiels), plus de 80% des chantiers relèvent du domaine privé. Ainsi le marketing de l'entreprise a évolué, son nom se fait connaître de plus en plus par le biais de grand chantier utilisés comme « vitrine » du savoir-faire Asselin, la réfection du palais de Versailles en est le plus notable exemple.



Figure 1.1 : Le chantier de Versailles, une véritable carte de visite pour l'entreprise.

Une des plus importante prise de risque de ces dernières années s'est muée en une vitrine formidable pour l'entreprise. C'est l'implication totale de l'entreprise au chantier de l'Hermione (la corvette de Lafayette du XIXème siècle reproduite à l'identique par une association de passionnés) et ce depuis le début du chantier il y a 15ans. Aujourd'hui l'Hermione est à flot, la société Asselin en est le constructeur principal et l'immense médiatisation du projet a attiré énormément de regard. Et afin d'utiliser cette notoriété le futur projet de la société est de créer un pôle unique au monde entièrement dédié à la construction et la réfection de vieux voilier.



Figure 1.2: Le chantier de L'Hermione

1.3 Présentation du stage

1.3.1 Poste occupé

Mon poste se situait dans le bureau de suivi de production, avec mon maître de stage Boris BACHELIER et Thomas GATINEAU.

Le bureau se charge de collecter et distribuer les informations ainsi que de garantir la bonne marche des projets. En premier lieu ce sont eux qui collectent les informations sur le chantier, données par le chargé d'affaires ou relevées sur place par les équipes, puis crée les dossiers qui seront ensuite envoyés au pôle dessin. Une fois les plans finalisés et validés par le commanditaire c'est encore le bureau de suivi de

production qui complète ces dossiers et les transmet à l'atelier de production ou aux sous-traitants.

Organe récent de l'entreprise, créée en 2008 avec la prise de poste de M.GATINEAU, il devenait nécessaire avec la croissance de l'entreprise. Car outre son rôle de collecteur et transmetteur d'information, dès qu'un problème, une erreur ou une incompréhension est relevée c'est vers ce bureau que les dessinateurs ou les ouvriers se tournent, et il se chargera d'apporter une solution constructive ou de transmettre l'information à l'acteur qui la trouvera. La masse de travail étant conséquente, M.GATINEAU est rejoint en 2010 par M.BACHELIER, ce dernier s'occupant plus précisément de la gestion des plannings, des personnels et de la sous-traitance tandis que le premier continue à s'occuper des solutions techniques et constructives à mettre en place.

Tandis que M.GATINEAU a une formation classique (D.U.T. puis diplôme d'ingénieur) ce qui lui offre de solides connaissances dans le domaine technique, M.BACHELIER a suivi un cursus interne à l'entreprise, en débutant comme apprenti, puis en occupant les postes d'ouvrier qualifié et de dessinateur, ce qui lui permet d'être hautement compétent pour suivre le déroulement des projets du début à la fin et répondre à tous les problèmes qui se posent.

1.3.1 Travail effectué

Le bureau de suivi de production étant encore un organe récent et l'entreprise ayant subi une forte croissance en peu de temps, les outils de dialogues, d'organisation et de contrôles internes ne sont pas encore bien adaptés à la taille et à la nouvelle forme de la société.

Ainsi ma mission principale fut de d'améliorer ou de créer ces organes, sous la forme de fiches papiers ou de programmes informatiques. J'ai pu aussi participer à des chantiers, étant directement acteur sur le terrain, quand mon maître de stage partait remplacer au pied levé un manque d'effectif ouvrier pour une mission bien spécifique.

Dans un premier temps ma situation dans le bureau de suivi de production, qui est à la croisée des chemins de tous les acteurs de la société, m'a permis de découvrir le monde de l'entreprise dans son ensemble. En effet, du patron au simple apprenti en passant par le dessinateur et le personnel de bureaux, tout le monde est appelé à passer par le bureau de suivi de production à un moment ou à un autre.



Figure 1.3: Une journée ordinaire dans le bureau de suivi de production.

Ma situation d'observateur privilégié m'a ainsi permis de prendre la mesure de l'ensemble du personnel officiant mais surtout de l'ensemble des problèmes et des difficultés rencontrés, des imprévus se produisant lors des projets, des documents officiels ou internes à remplir, des normes à respecter, des accidents ou fautes professionnelles se produisant etc...

Dans un second temps, pour remplir les missions qui m'étaient assignées je devais impérativement me déplacer dans l'entreprise (chose facilitée par la taille du site de Thouars, resté à une dimension « familiale ») et rencontrer tous les groupes d'acteurs pour recueillir leurs remarques et critiques sur le fonctionnement interne et le dialogue dans l'entreprise. Ainsi j'ai pu naturellement découvrir la vision de chacun des groupes d'acteurs sur les autres groupes et sur l'entreprise en général.

2 DEVELOPPEMENT

2.1 Organisation du travail & modernisation de l'entreprise

2.1.1 Constat

2.1.1.1 L'entreprise autrefois

Depuis sa création et ce jusqu'au début des années 90, l'entreprise a conservé une taille modeste, la production étant centré sur le site de Thouars qui s'est peu agrandi au fil du temps.

Quand un chargé d'affaire obtenait un chantier, il apportait lui-même les directives sur les pièces à fabriquer en atelier directement aux ouvriers en atelier de production. Au final chaque chargé d'affaire travaillait en parallèle des autres et disposait de son groupe d'artisans de confiance en atelier. L'avantage de cette stratégie étant qu'ainsi, le chargé d'affaire connaissait son équipe sur le bout des doigts et savait toujours quels étaient ses travaux en cours, et quels travaux elle était à même de réaliser.

Mais avec la multiplication des chantiers et la croissance rapide de l'entreprise de ces dernières années ce système ne peut plus fonctionner.

2.1.1.2 Les concurrents géants

Face à Asselin la concurrence aujourd'hui est représentée d'un côté par de petites entreprises artisanales locales qui ne peuvent rivaliser face à l'expertise et la capacité de cette société, mais l'autre visage de la concurrence est des filiales de groupes énormes (Vinci ou Eiffage par exemple) spécialisés dans le patrimoine. L'organisation du travail de ces filiales est dictée par les carcans des grands groupes duquel elles sont issues, ainsi tout est hiérarchisé et codifié à l'extrême, chaque action nécessite de remplir une panoplie de fiches de description et de contrôle. Au final l'exécutant reçoit toutes les informations nécessaires pour exécuter son travail qui sera obligatoirement contrôlé.

Cf. annexe A : Fiche matériel Bouygues

2.1.1.3 L'entreprise aujourd'hui

Asselin est aujourd'hui en pleine mutation, causé par sa croissance rapide et la concurrence précédemment décrite. Aujourd'hui, sur le papier, l'entreprise s'est hiérarchisé et s'est munis d'outils modernes pour organiser le travail et transmettre les informations. Le bureau de suivi de production ou j'ai pris mon poste est le centre

névralgique de cette évolution, car c'est désormais lui qui reçoit, traite et transmet les informations entre les pôles de production, afin que l'employé se retrouve avec un corpus de documents et une directive claire lui permettant d'effectuer son travail. C'est aussi lui qui a pour mission de créer le jeu des nouvelles fiche normalisées de liaison, dialogue et contrôle entre les différents partis, car aujourd'hui la transmission des données se fait oralement ou sur des feuilles informelles.

2.1.2 L'entreprise aux prises avec elle-même

L'entreprise est aujourd'hui tiraillée entre ses racines de petite entreprise artisanale et son développement rapide de ces dernières années qui a abouti à lui donner une taille assez conséquente et à se retrouver en concurrence avec de grosses entreprises. N'ayant aujourd'hui pas les outils pour faire face à son statut de société d'importance, la société est en pleine mutation et essaye de réformer ses formes de transmissions d'informations, de dialogue interne et de hiérarchie. Le bureau de suivi de production est le fruit direct de cette volonté d'adaptation.

Sa création a chamboulé les habitudes de l'entreprise, désormais les chargés d'affaires sont délestés de la tâche de traiter directement avec l'atelier et de devoir leur apporter informations et solutions, ils ne traitent plus qu'avec le bureau de suivi de production et les équipes se déplaçant sur place pour réaliser la pose des éléments. Ceci leur permet de pouvoir beaucoup mieux se concentrer sur le suivi des projets sur place et les relations avec le commanditaire et les architectes. Ainsi, les chargés d'affaires sont maintenant en déplacement constant toute la semaine pour suivre différents chantiers, et ne sont présent sur le site de Thouars que le Lundi matin pour faire un point direct sur les travaux en cours.

Néanmoins, de très gros troubles viennent du fait que, si les jeunes chargés d'affaires récemment nommés se plient volontiers à ce système de fonctionnement car ils ont compris son intérêt pour eux ainsi que pour la société, certains chargés d'affaires de l'ancienne génération refusent de se plier à ces nouvelles règles, et en conséquence conservent l'ancienne manière de travailler, en allant apporter directement des travaux aux équipes de l'atelier. Cela cause actuellement les plus gros conflits au sein de l'entreprise. Les membres du bureau de suivi de production se retrouvent à envoyer des travaux à des employés qui leur rétorquent que tel ou tel chargé d'affaires lui a déjà donné un projet à réaliser pour la semaine. Les plannings deviennent ainsi quasiment impossibles à gérer et les retards et les pénalités s'accumulent. J'ai pu constater un véritable conflit ouvert avec le dernier chargé d'affaire conservant un bureau permanent sur le site de Thouars, jouxtant le bureau de suivi de production. Il arrivait assez souvent que des discussions très animés aient lieu entre les membres de ce bureau (où, pour rappel, j'officialisais) et ce chargé

d'affaires, certaines émaillées de noms d'oiseaux. Quand on en arrive à ces extrémités c'est signe qu'il y a un profond malaise, et cela nuit énormément à l'entreprise, non seulement au niveau de la productivité de l'entreprise mais aussi au niveau du bien être des employés.

Les problèmes de dialogues sont aujourd'hui un des freins les plus importants à la productivité et au développement de l'entreprise. En effet les informations se transmettent encore de manière orales ou sur des papiers informels, ce qui fait qu'il manque toujours des éléments aux dossiers transmis.

Les dessinateurs reçoivent du bureau de production des fichiers de prises de côtes et de description des éléments bien trop souvent parcellaires ce qui les obligent à passer leur temps au téléphone pour collecter les informations manquantes. Ils ne reçoivent aucun planning ou date butoir avec leur commandes (c'est d'autant plus étonnant que ces plannings existent) et doivent bien trop souvent traiter des dossiers dans l'urgence car on leur annonce que tel ou tel plan est à faire pour dans quelques jours.

Au niveau de l'atelier, les ouvriers ne reçoivent que des dossiers de plans détachés de toutes informations sur leur place dans le projet, ils manquent énormément de données essentielles pour réaliser un travail correct et intelligent, notamment toutes les informations envoyés par le chargés d'affaires sur le projet, en effet disposer des informations relatives à l'emplacement des menuiseries et aux types de matériaux dans lesquelles elles seront fixés diminuerait de beaucoup le nombres de questionnement sur les travaux à réaliser dont les ouvriers doivent aller chercher les réponses au bureau de suivi de production.

Cf. annexe B : Dossier de plan typique

Ce qui est le plus aberrant c'est l'absence totale de communication entre la partie dessin et la partie atelier, alors que les 2 pôles se trouvent à 25m de distance. En effet la plupart des plans qui arrivent à l'atelier sont truffés d'erreur, notamment les formes et les dimensions des huis de fenêtre normalisés ne sont pas justes, et à l'atelier les ouvriers ont créé un cahier manuscrit contenant les dimensions correctes, ce qui a pour effet qu'ils ne prennent quasiment plus en compte les dimensions notées sur les plans et utilisent les références de ce cahier, ou prennent des initiatives. Au final les ouvriers sont exaspérés car ils trouvent qu'ils doivent réaliser un travail qu'ils ne devraient pas avoir à faire, et quand je questionne le chef d'atelier pour savoir si ils ont déjà discuté de ce problème avec les dessinateurs il m'annonce qu'il lui est arrivé de faire remonter ces informations mais que ses observations sont restées lettre morte.

Quand j'ai discuté de ce problème avec les dessinateurs ils m'affirment qu'ils ont connaissance du fait que leur plans sont erronés, mais qu'ils doivent travailler beaucoup trop souvent dans l'urgence et avec des informations parcellaires, et que d'un autre côté ils n'ont aucun retour de la part de la production, ce qui ne leur permet pas de corriger les plans.

Ces éléments mis bout à bout font que la perte de productivité pour l'entreprise est phénoménale, et cela résulte en des pertes financières, les chantiers accumulant des pénalités de retard. Les conséquences humaines sont très importantes aussi, les ouvriers exaspérés par la surcharge de travail et ne se sentent pas écoutés, beaucoup d'ouvriers en poste dans l'entreprise depuis longtemps en viennent à regretter les anciennes méthodes de travail, bien qu'elle ne soit plus adaptées à l'entreprise d'aujourd'hui.

Néanmoins, alors que depuis un an le bureau de suivi de production essaie de mettre en place un corpus de fiche de dialogue qui se veut la solution à ces problèmes de dialogue, les personnels se montrent très peu réceptifs à ces nouveaux outils. La plupart des acteurs refusent d'utiliser ces nouvelles fiches car ils les trouvent peu pratiques, ou refusent simplement de modifier leur habitude de travail.

Cf. annexe C : Exemple de fiche de liaison créé par le bureau de production, remplie par le chargé d'affaire.

Quand on converse ainsi avec les personnels l'impression finale est que l'entreprise se tient au bord du précipice de la modernité, et essaye au maximum de faire demi-tour pour ne pas s'y lancer. La peur qu'on retrouve le plus partagée entre les différents acteurs est la peur de la déshumanisation de l'entreprise si elle s'engage dans la voie de la modernité.

Au final, l'entreprise Asselin semble être réellement à un tournant important de son histoire, elle est condamnée à réussir à s'adapter au monde de l'entreprise moderne en conservant ses particularités et son humanité ou à lentement sombrer.

2.1.3 Quelles solutions pour demain ?

Le bureau de suivi de production est encore un organe très jeune et ayant une mission assez conséquente et difficile à couvrir, se heurtant au refus ou plus simplement à la mauvaise volonté des personnels dans l'entreprise depuis longtemps, on est amené à penser que le temps sera le remède et que l'entreprise va s'adapter très progressivement à son nouveau fonctionnement, au fur et à mesure du renouvellement du personnel.

Néanmoins, la société étant soumise à une concurrence de plus en plus rude, elle ne dispose pas d'un temps infini pour opérer sa métamorphose, il faut trouver des solutions et les appliquer dès maintenant.

L'autre grand problème serait qu'une modernisation à marche forcée en calquant les outils des grands trusts concurrents ferait perdre à l'entreprise ses particularités, qui la rendent profondément humaine et capable de s'adapter à tous les chantiers qu'elle reçoit, qui sont souvent des cas très particulier voire uniques au monde.

La solution idéale serait de concilier les deux approches du dialogue, conserver les retours direct et la dialogue pour résoudre les problèmes très particulier auquel l'entreprise est parfois amené à répondre, mais s'appuyer au maximum des fiches de liaison et de transmission normalisées pour tous les travaux plus classiques et/ou habituels afin de gagner énormément en temps de production.

Car l'enjeu essentiel est ici, gagner du temps, de l'organisation et éviter les conflits, et très peu de personnes encore dans la société comprennent que normaliser les dialogues permet cela, et pensent au contraire qu'un tel système serait un surcroit de travail qui ferait perdre beaucoup de temps et alourdirait l'entreprise.

Cf. annexe D : Nouvelle fiche de suivi de chantier que j'ai créé lors de mon stage, dont la qualité essentielle est de présenter les dates butoirs aux dessinateurs.

2.2 Hygiène, santé et sécurité

2.2.1 Constat

2.2.1.1 Risques encourus

Comme toute entreprise travaillant avec des machines-outils, le risque principal vient d'un accident résultant d'une mauvaise utilisation de ces machines. Sur les chantiers les risques proviennent d'une chute ou d'une chute d'outils, seul un risque sort de l'ordinaire d'une entreprise ne travaillant pas dans le patrimoine, c'est l'utilisation de verre soufflé à l'ancienne. J'ai constaté moi-même lors d'un chantier la chute d'une fenêtre à l'ancienne lors de sa pose, l'ouvrier s'étant retrouvé aux prises avec de gros morceaux de verre extrêmes effilés et tranchants, que l'on ne retrouve pas avec des verres modernes.

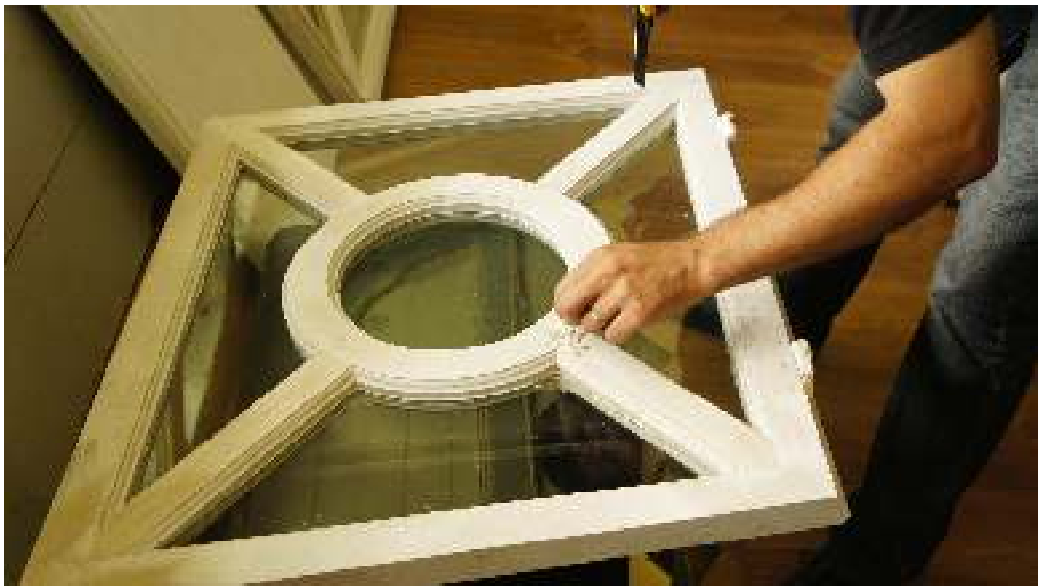


Figure 2.1: La fenêtre en verre soufflé traditionnel qui fut brisé

Au niveau des affections pouvant être causés par des contacts et/ou inhalation de matériaux dangereux, ils sont assez limités, la poussière de bois étant un composé organique il ne cause pas d'affection respiratoires connues, et le bois utilisé par l'entreprise est impérativement non-traité, évitant ainsi l'émission de particules nocives. Le pôle peinture entraîne néanmoins un dégagement de solvants.

La question de l'amiante se pose, comme pour toutes les entreprises du bâtiment, mais travaillant sur des ouvrages anciens les ouvriers Asselin en rencontre exceptionnellement, et dans ce cas c'est une entreprise tierce qui doit s'en occuper.

Le seul vrai danger est représenté par le plomb, présent dans un nombre important de peintures anciennes qui doivent être décapées, créant une poussière très nocive.

2.2.1.2 Matériel à disposition

Au magasin de l'entreprise est disponible et accessible tout le matériel de protection nécessaire. A l'atelier des chaussures de sécurité sont indispensables, les gants de sécurités, les protections auditives et les lunettes de sécurité sont obligatoires lors du travail sur machines. Pour le travail sur les chantiers cet équipement se complète par un casque obligatoire.

Des tenues et des masques respiratoires adaptés sont disponibles pour les ateliers peinture et décapage des peintures au plomb, dans ce dernier cas les équipements devenus déchets dangereux sont à usage unique et sont ensuite traité par une société tierce.

Cf. annexe E : Extrait du dossier d'accueil des nouveaux arrivants dans l'entreprise

Un espace de détente et restauration est accessible au employés, éloignés de toute nuisances, son accès nécessite un lavage des mains soigneux voire une douche pour les personnes ayant été exposé au plomb.

2.2.1.3 Contrôles

Le contrôle des équipements de sécurité se fait visuellement par le chef d'atelier ou tout autre supérieur hiérarchique.

Seul le plomb est réellement contrôlé, par une prise de sang annuelle indiquant si l'ouvrier a été exposé à la poussière de plomb ou non, ainsi qu'un questionnaire réalisé par un organisme indépendant.

Cf. annexe F: Questionnaire sur le plomb

2.2.2 Comportement des employés face aux normes

Au final, le système de formation du personnel de l'entreprise axée sur l'apprentissage permet une transmission des bons gestes. Les nouveaux arrivants se voient remettre une brochure simple et claire expliquant les gestes et consignes à appliquer et une fois en poste, l'employé s'occupant de l'apprenti va lui transmettre les bonnes habitudes à avoir et va contrôler qu'il porte bien ses équipements, tandis que cet employé est lui-même contrôlé par le chef d'atelier. Néanmoins ce système fait que les mauvais gestes sont aussi transmis. Ainsi, s'il est rare de croiser un employé sans chaussures de sécurité (ce cas s'est produit durant mon stage, l'apprenti à tout de suite été rappelé à l'ordre et renvoyé chez lui) il est tout aussi rare de rencontrer un employé appliquant strictement les consignes de sécurité.

En effet, tous les ouvriers ne portent pas toutes les protections nécessaires en fonction des machines utilisés ou des travaux effectués. En parcourant l'atelier on constate que certains, attelés à une machine dangereuse et/ou bruyante porte une

panoplie complète, tandis que d'autre, attaché à des outillages plus léger préfère libérer leur mains et leur vision des entraves causées par des lunettes ou des gants.

Plutôt que de relever de l'imprudence, ce comportement semble plutôt relever de l'expérience, en effet il est aisé de comprendre que l'usage de lourds gants de protections peut gêner quand on doit moulurer délicatement à main levée une porte du XVIème siècle, plus particulièrement en été ou la chaleur rend vite les gants insupportables. De mêmes pour les lunettes, la sciure se déposant dessus les rend vite inadaptée lors d'un travail de précision.

Sur les chantiers on retrouve le même comportement, les équipements de sécurités, sont toujours à portée de mains, mais pas tout le temps utilisés, notamment le casque qui est souvent délaissé tant qu'on ne travaille sur échafaudages ou dans un bâtiment délabré.

Pour la question plus particulière du plomb, la procédure de décapage reçoit des notices très détaillés et l'accent est bien mis sur la dangerosité des poussières avec le contrôle sanguin annuel. Les employés ont ainsi bien conscience de la dangerosité du plomb. Néanmoins les équipements de protection très contraignant à porter et le fait que le travail se déroule en extérieur poussent certains employés à délaissé les masques de protection par grande chaleur, qui deviennent vite insupportables. Cela montre que le problème est encore sous-estimé et que le contrôle n'est pas assez effectif.

Un dernier point que j'ai constaté et qui n'avait pas été relevé par le personnel est la présence de l'atelier de peinture (ou le port du masque respiratoire et de la combinaison est bien respecté, en effet inhaler du solvant est non seulement dangereux mais surtout très désagréable, il n'y a pas besoin d'insister sur ce point pour que les employés s'y conforment) à proximité immédiate de la forge et de son feu ouvert. La combinaison solvant inflammables en suspension et feu ouvert n'a pour l'instant posé de problèmes à personne, mais même si le risque est faible il existe.

2.2.3 Système fonctionnel ou périmé ?

Le port des chaussures de sécurité est un réflexe acquis par tout le monde, mais pour le reste de l'équipement c'est encore à l'appréciation de l'employé. Faut-il alors obliger les employés à porter strictement tout le matériel de sécurité en permanence ?

Personnellement, mes observations me font penser que le système est fonctionnel, en effet obliger à faire porter aveuglement des équipements encombrant et gênant le travail d'un ouvrier est le meilleur moyen d'augmenter la pénibilité et la difficulté de son travail, et ainsi le rendre plus à même à désobéir aux règles de sécurité. Alors que le considérer comme une personne intelligente et responsable, tout en insistant sur la prévention et sur l'explication des dangers encourus le poussera plus volontiers à se protéger.

Evidemment ce système sied très bien aux ateliers Asselin ou l'apprentissage continu des jeunes arrivants par les aînés et la grande autonomie conféré aux employés les responsabilisent, mais ne s'appliquera pas forcément dans d'autres cadres.

La question du plomb est à part, ici il faut exiger le port strict des équipements de sécurités. Néanmoins, pour palier à ce problème de pénibilité mais aussi pour éviter la dispersion des poussières dans l'environnement ce qui représente un grand danger humain et écologique, il semble impératif de cantonner les opérations de décapage dans un local clos dédié, ventilé et climatisé. L'investissement serait important mais il en va de la sécurité des employés.

Augmenter la fréquence du test sanguin annuel pourrait sembler une bonne idée pour augmenter la prise de conscience sur le problème, mais le coût financier deviendrait prohibitif. Le simple fait de la déplacer à la fin de la période estivale permettrait d'éviter les négligences de protection en cas de fortes chaleurs.

Le plus impératif semble pour moi de déplacer le pôle peinture vers un nouveau local, ainsi on éviterait cette dangereuse proximité des flammes de la forge, mais on éviterait aussi l'inhalation de solvants par des personnels non équipés travaillant à proximité, ainsi que les dépôts de poussières de bois sur la peinture encore fraîche mis à sécher à proximité des ateliers de menuiserie.

2.3 Intérêt et pénibilité du travail

2.3.1 Constat

2.3.1.1 *Le travail sur le patrimoine*

Asselin à cela de particulier qu'elle ne propose pas des chantiers comme les autres, en effet travailler sur le château de Versailles, sur une corvette construite comme au XVIIIème siècle ou sur les marqueteries du palais de l'Élysée n'est pas chose courante.

Dans le bureau où j'officialisais s'étalait fièrement sur les murs les imprimés des plus beaux projets réalisés par l'entreprise et une collection de serrures de portes anciennes forgées ou restaurées à la main par le forgeron de l'entreprise.

Sur le T-shirt Asselin arboré par la plupart des ouvriers s'étalent des photos de l'Hermione (la corvette du XVIII reconstruite, dont Asselin a réalisé la majeure partie) ainsi que la mention « Asselin, constructeurs de l'Hermione », et la majorité des employés était présent lors de la mise à flot du navire (le week-end du 7 juillet 2012) ou ils étaient invités.

2.3.1.2 *Un renouveau constant*

En seulement 4 semaines de présence dans l'entreprise j'ai vu défiler dans l'atelier une diversité de travaux incroyables, de la porte cochère massive d'une église du XIVème siècle aux fins encadrements dorés d'un miroir du XVIIIème.

2.3.1.3 *L'ambiance de l'entreprise*

Dans le bureau de suivi de production les ouvriers défilent, du plus jeune apprenti j'jusqu'au chef d'atelier et discutent d'égal à égal avec mon maître de stage et son collègue. Les dessinateurs n'hésitent pas à descendre à l'atelier en cas de problèmes et inversement.

2.3.2 Une entreprise où il fait bon travailler

Dans le bureau où j'officialisais, le bureau de suivi de production, les 2 employés sont passionnés par leur travail. Etant moi-même féru d'histoire (c'est le raison de mon choix de cette société) je les questionnais fréquemment sur le nature des travaux en cours et terminés, et ils ne tarissaient pas d'informations et d'anecdotes à me faire partager (cela causa une certaine chute de la rentabilité de notre bureau), et c'est avec une légitime fierté qu'ils me détaillaient les rendus de projets auxquels ils avaient participés. Cela montre que du fait de la particularité des travaux engagés et de leur renouveau constant, l'intérêt est renouvelé et l'envie de travailler ne s'évanouit pas à cause de la lassitude. Un fait très représentatif est qu'ils ne comptent pas leurs

heures, finissant parfois à 21h ils tiennent à boucler leurs projets et à faire avancer les dossiers, alors qu'ils pourraient tout simplement laisser en plan les projets pour le lendemain et retrouver leur foyer à 17h. C'est pour moi le meilleur révélateur de l'intérêt qu'ils portent à leur travail.

On ressent aussi cet état de fait chez les ouvriers officiant à l'atelier ou sur les chantiers, le fait qu'Asselin préserve des techniques de travail anciennes et manuelles, confinant au travail artistique, enthousiaste les ouvriers et les méthodes d'apprentissages transmettent non seulement les gestes mais aussi la passion et l'amour du travail bien fait. Un apprenti forgeron que j'ai eu l'occasion de rencontrer hors du cadre de l'entreprise me confie qu'il « adore son travail » et s'empresse de me montrer des vidéos des plus beaux travaux de son Maître d'apprentissage.

Ainsi, les ouvriers sont globalement contents de travailler chez Asselin, on leur laisse énormément de liberté d'action et de décision, ce qui leur permet de pouvoir converser d'égal à égal avec leurs supérieurs hiérarchiques et de proposer des solutions ou idées nouvelles. Et je pense que le fait de se sentir écouté et de pouvoir ainsi critiquer ou proposer des idées joue énormément dans le bien-être que l'on peut ressentir à travailler dans une entreprise.

2.3.3 Passion ou gagne-pain ?

Néanmoins, quand j'interroge un ouvrier travaillant sur le chantier de l'Hermione depuis une dizaine d'années, en lui demandant qu'est-ce que ça lui fait de travailler sur un chantier unique au monde, avec un tel intérêt historique, il me rétorque : « laisse ce genre de question aux journalistes, on m'a donné du travail et je l'ai fait c'est tout, que ce soit un bateau ou un hangar je m'en fiche, je suis là pour gagner ma vie ». Après avoir dialogué j'ai remarqué que cette position était partagée par la plupart des ouvriers, ils ne sont pas vraiment conscients de la qualité historique des travaux qu'ils sont amenés à réaliser.

Une avancée intéressante serait d'intéresser plus les ouvriers et de les sensibiliser à l'importance du travail qu'ils produisent pour la conservation du patrimoine historique, ainsi la devise de l'entreprise « L'Esthétique de notre patrimoine pour le rayonnement de notre culture » serait mieux respectée. A un niveau pratique cela pourrait se traduire, dans le cas des bâtiments inscrits aux monuments historiques par l'accompagnement des premières visites de chantier par l'architecte des monuments de France en charge du projet, des invitations à des événements culturels et historiques ou des entrées gratuites pour des expositions culturelles (la région de Thouars regorge de patrimoine historique).

3 CONCLUSION

Ce stage m'a beaucoup apporté, tant sur le plan professionnel que personnel.

Sur le plan professionnel, ce stage eu pour premier effet de me faire découvrir le fonctionnement d'une entreprise et ce à tous les niveaux, de l'atelier au bureau des cadres. J'ai pu ainsi découvrir une grande quantité de problème qui pouvait arriver au sein d'une entreprise, problèmes de dialogue, de différences sociologiques, de sécurité etc...

Ce qui fut particulièrement instructif et révélateur fut les problèmes engendré par le conflit entre modernité et tradition au sein de l'entreprise, et m'a fait me poser beaucoup d'interrogations à propos de l'humanité de l'entreprise moderne.

Sur le plan personnel ce stage m'a avant tout conforté dans ma volonté de travailler dans le patrimoine historique, par la richesse des travaux que j'ai vu effectués dans cette entreprise et leur qualité historique. Les dialogues que j'ai eus avec les personnels de la société Asselin furent extrêmement enrichissants, et je me suis senti parfaitement intégré à cette société malgré la durée trop courte de mon stage.

Au final je pense avoir parfaitement réussi les objectifs que je m'étais fixés avant de démarrer ce stage, et ressort grandi de cette expérience.

LISTE DES ANNEXES

Cf. annexe A : Fiche matériel Bouygues

Cf. annexe B : Dossier de plan typique

Cf. annexe C : Exemple de fiche de liaison créé par le bureau de production, remplie par le chargé d'affaire.

Cf. annexe D : Nouvelle fiche de suivi de chantier que j'ai créé lors de mon stage, dont la qualité essentielle est de présenter les dates butoirs aux dessinateurs.

Cf. annexe E : Extrait du dossier d'accueil des nouveaux arrivants dans l'entreprise

Cf. annexe F: Questionnaire sur le plomb

ANNEXE A

Registre de l'Etat de la
4

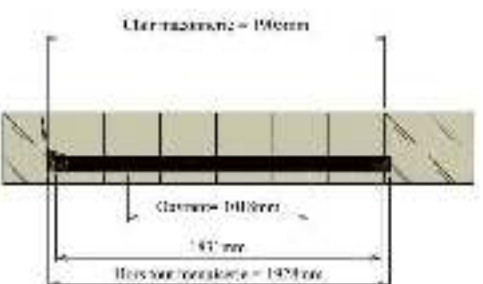
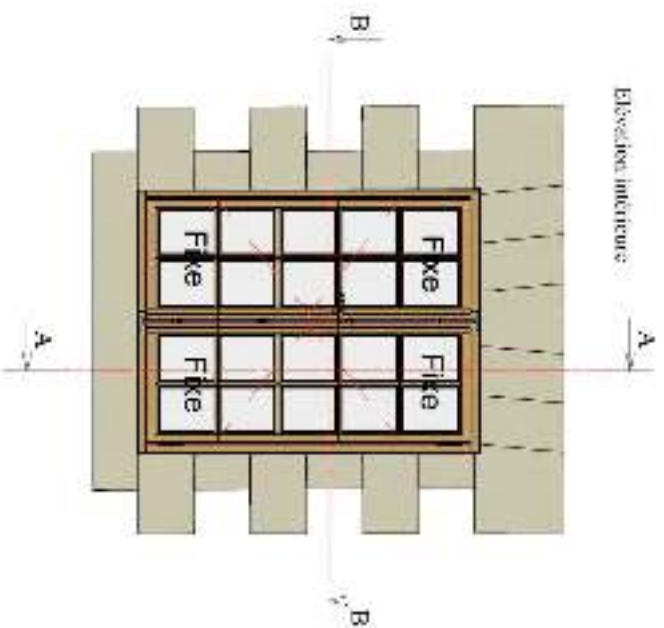


CHANTIER : HÔTEL LAMBERT

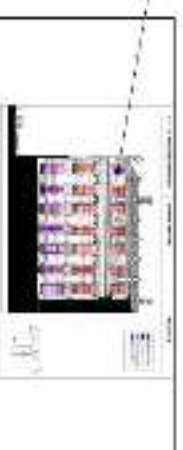
FICHE MATERIEL / MATERIAUX							
AFFAIRE H L A	PHASE E X E	EMETTEUR A S S	LOT C 4	TYPE F I M A	ZONE T 2	NIVEAU T N V X	NUMERO 4 0 2 7
Emetteur : D.M.C.C.A.N. Visa:				Date : mardi 10 juillet 2012			
OBJET DE LA FICHE <input checked="" type="checkbox"/> Informations détaillées sur le matériel <input type="checkbox"/> Présentation d'artefactes variés dans le cadre du matériel <input type="checkbox"/> Information détaillée avec l'existence d'un matériel				<input type="checkbox"/> Présentation d'une gamme de produits <input type="checkbox"/> Autre			
Corps d'état : Menuiseries extérieures Lot n° : 004 Entreprise : ASSI - B				Référence descriptive : Localisation : Travaux de mise au courant : suite et plan de repérage PIM 0 du 06/06/2011			
Matériels / Matériaux				Documentation, photographie ou croquis			
Fabricant : modèle existant Matériaux / Matériaux : espagnolette Fixe ou ventral et/ou axils technique : Détails d'appui si nécessaire : Usage : initial ou complémentaire : Date de pose prévue : 04/07/2012 Couleur : Environnement : secteur de fusi. Divers :							
Entrepris(e) : Le : 10/07/2012	D.T.T. : Bureau de contrôle Le :	Maître d'œuvre Le : 10/07/2012	Maître d'ouvrage Le :				

*Appréciation sur
niveau de travail
travaux effectués
à votre disposition
S. G. B. B. B.*

Menuiserie FJ 301



FJ 301




HÔTEL LAMBERT
2, rue Saint-Louis en l'Île
Île-Saint-Louis - 75004 PARIS

Affaire	Phase	Finisseur	Lot	Type	Zone	Niveau	Numéro	Indice
HILA	EXE	ASS	C04	PLN	ZC	3EME	0044	C

Date : 18/07/2011
Echelle : 1/20
Fichier : HILA\Menuiserie\Menuiserie\Menuiserie.dwg

Annexe C

 Fiche de restauration
--

N° de chantier :

Nom du chantier :

Nom du responsable chantier :

N° de menuiserie:

PRODUIT		
	oui	non
Peinture au plomb		
Décapage		
<i>Dormant</i>		
à restaurer		
neuf		
<i>Petits bois</i>		
à restituer		
à supprimer		
<i>Joints</i>		
pose de joints		

COMPOSITION VITRAGE		
	oui	non
Anti UV		
Protection des personnes		
Retardateur à l'effraction		
Coefficient Ug :		
Niveau d'affaiblissement sonore :		
Facteur solaire g :		

ORGANES DE ROTATION			
<i>Paumelle</i>		<i>Fiche</i>	
à restaurer		neuve	
Si neuve,			
Type de paumelle:			
Type de fiche:			

ORGANE DE MANŒUVRE			
<i>Crémone</i>		<i>Espagnolette</i>	
à restaurer		neuve	
Si neuve,			
Type de crémonne:			
Bouton (si crémonne à larder)			
Type d'espagnolette :			
Autres:			

FINITION			
<i>Finition de la menuiserie</i>			
à peindre		à lasurer	
<i>Finition de la quincaillerie</i>			
à peindre		Noir	
Forge + Patine			

Annexe D

Asselin

Fiche de suivi de chantier

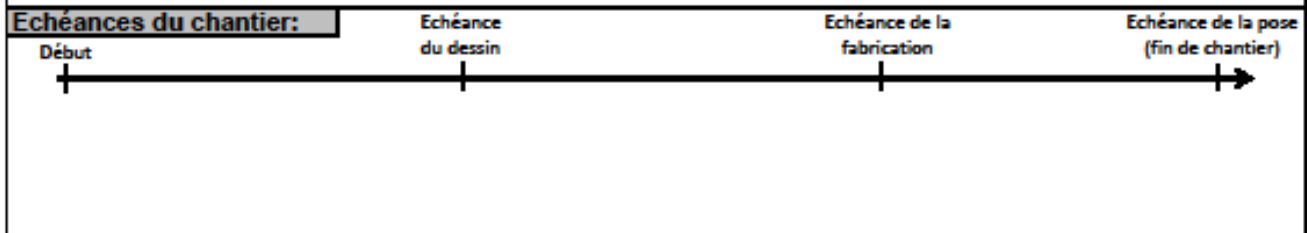
N° de chantier:	N° de tranche:	Date début:
Nom du chantier:		
Nom du responsable chantier:		Priorité haute ? (cochez) <input type="checkbox"/>

1) Chargé d'affaires

Date:

Signature:

Documents à transmettre:	Nombre:	Transmis:	Autres:
Fiche de renseignement ou Fiche de restauration	1	<input type="checkbox"/>	
Fiches de prise de cote		<input type="checkbox"/>	
Photos		<input type="checkbox"/>	
Autres documents:		<input type="checkbox"/>	



Détails des échéances:

2) Suivi de production

Date:

Signature:

Documents à transmettre:	Nombre:	Transmis:	Autres:
Fiches techniques		<input type="checkbox"/>	
Autres documents:		<input type="checkbox"/>	

Echéances du dessin:

**PROTECTIONS INDIVIDUELLES OBLIGATOIRES DANS L'ENCEINTE DE
L'ENTREPRISE ET SUR LES CHANTIERS**

(Disponibles au magasin)

1/2



Chaussures de sécurité à coque renforcée.



Bouchons ou casque anti-bruit.



Gants adaptés à l'usage (maintenance, peinture...).



Lunettes de protection



Casque.

**PROTECTIONS INDIVIDUELLES OBLIGATOIRES DANS L'ENCEINTE DE
L'ENTREPRISE ET SUR LES CHANTIERS**

(Disponibles au magasin)

2/2



Masque adapté à l'usage (peinture, poussière de bois, déblaiement, protection contre le plomb).



Combinaison jetable (peinture)



Harnais de sécurité.

Pour les tâches exposées à la manipulation de peinture au plomb, veuillez trouver en annexe la liste du matériel **OBLIGATOIRE** ainsi que la procédure de manipulation.

Annexe F



L'UTILISATION DU PLOMB EN RESTAURATION GROUPEMENT DES MONUMENTS HISTORIQUES

L'intérêt de ce questionnaire est de cibler les postes où le plomb est utilisé dans votre entreprise. Notre objectif est de déterminer l'intensité du contact au plomb afin de mettre au point des outils sanitaires adaptés à la dangerosité effective de chaque tâche.

Date de réponse souhaitée au questionnaire : 31.07.2012

Souhaitez-vous participer au groupe de travail : Oui
 Non

Souhaitez-vous participer à d'autres questionnaires : Oui
 Non

Contacts :

- Référent technique: Didier MICALÈF – BOURGEOIS ENTREPRISE
06-80-11-25-28 - dmicalef@bourgeoisentreprise.fr
- Animateur : Julien PLASSE – BOURGEOIS ENTREPRISE
06-78-76-99-32 - julien.plasse@vinci-construction.fr
- Référent administratif : Catherine CHARBONNEAU – GMH
charbonneauc@gmh.ffbatiment.fr

QUESTIONNAIRE PLOMB

FICHE DE POSTE

(Etablir une fiche par poste identifié)

METIER :	POSTE :															
Description sommaire du Poste :																
Nature de l'exposition au plomb :	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 70%;"></th> <th style="width: 15%;">Pose</th> <th style="width: 10%;">Dépose</th> <th style="width: 5%;">Repose</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><input type="checkbox"/> Contact direct</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Contact indirect : • Outillage • Installations chantiers • Equipements</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		Pose	Dépose	Repose	<input type="checkbox"/> Contact direct				<input type="checkbox"/> Contact indirect : • Outillage • Installations chantiers • Equipements						
	Pose	Dépose	Repose													
<input type="checkbox"/> Contact direct																
<input type="checkbox"/> Contact indirect : • Outillage • Installations chantiers • Equipements																
Observations :																
Travail réalisé :	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 30%;"></th> <th style="width: 15%;">Quotidien</th> <th style="width: 15%;">Fréquent</th> <th style="width: 20%;">Occasionnel</th> <th style="width: 15%;">Rare</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><input type="checkbox"/> En atelier</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Sur chantier</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		Quotidien	Fréquent	Occasionnel	Rare	<input type="checkbox"/> En atelier					<input type="checkbox"/> Sur chantier				
	Quotidien	Fréquent	Occasionnel	Rare												
<input type="checkbox"/> En atelier																
<input type="checkbox"/> Sur chantier																
Observations :																
Durée d'exposition :	<input type="checkbox"/> Quelques heures <input type="checkbox"/> Une journée <input type="checkbox"/> Plusieurs jours															
Observations :																
Protections mises en œuvre :	<input type="checkbox"/> Protections collectives : - Lesquelles ? <input type="checkbox"/> Protections individuelles - Lesquelles ?															
Optionnel : Photos en cours de réalisation ou une fois finie (sur fichier pdf)	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non															

Pour envoyer le formulaire, cliquez ici