

# STAGE D'INSERTION EN MILIEU PROFESSIONNEL

## Organisme d'accueil :

**Direction de l'Équipement, de l'Aménagement et  
du Logement de la Réunion**

**Service Aménagement Durable Énergie Territoire**

**Unité Qualité Construction**

## Thème du stage :

**Exécutant administratif**

**MASSON Arthur**

**Promotion 60**

**Année 2013**

## NOTICE ANALYTIQUE

	<b>NOM</b>	<b>PRÉNOM</b>	
<b>AUTEUR</b>	MASSON	ARTHUR	
<b>TITRE DU STAGE</b>	Stage d'insertion en milieu professionnel		
<b>ORGANISME</b>	<b>DEAL RÉUNION</b>		
<b>MAÎTRE DE STAGE</b>	Mme Fanny CHANTRELLE		
<b>COLLATION</b>	Nbre de pages du rapport	Nbre d'annexes (Nbre de pages)	Nbre de réf. biblio.
<b>MOTS CLÉS</b>	IMP-Réunion-DEAL-Unité Qualité Construction		
<b>TERMES GÉOGRAPHIQUES</b>			
<b>RÉSUMÉ</b>	<p>J'ai effectué mon stage de fin de première année au service aménagement durable, énergie, climat à la DEAL de la Réunion. Au sein de l'unité qualité construction, sous la responsabilité de Mme Fanny Chantrelle. Le présent rapport décrit ce que j'ai observé en tant qu'assistant administratif et traite de l'organisation du travail, de l'hygiène et de la sécurité, de l'intérêt et de la pénibilité du travail là bas ainsi que des rapports sociologiques entre les agents.</p>		
<b>ABSTRACT</b>	<p>I made my first year internship to the department sustainable development, energy, climate in the DEAL of Reunion. Within the unit quality construction, under the responsibility of Mrs Fanny Chantrelle. The present report describes what I observed as attending administrative and deal with the organization of the work, the hygiene and the safety, the interest and the hardness of the work as well as the sociological relationships between the agents</p>		

## SOMMAIRE :

<b>PRÉAMBULE.....</b>	<b>5</b>
<b>INTRODUCTION.....</b>	<b>7</b>
<b>ORGANISATION DU TRAVAIL DANS L'UQC.....</b>	<b>8</b>
<b>HYGIÈNE ET SÉCURITÉ.....</b>	<b>9</b>
<b>INTÉRÊT ET PÉNIBILITÉ DU TRAVAIL.....</b>	<b>11</b>
<b>DIFFÉRENCES SOCIOLOGIQUES.....</b>	<b>13</b>
<b>CONCLUSION.....</b>	<b>14</b>
<b>REMERCIEMENTS.....</b>	<b>14</b>
<b>ANNEXES.....</b>	<b>15</b>
Annexe A.....	16
Annexe B.....	17
Annexe C.....	18
Annexe D.....	19

## PRÉAMBULE

Le stage de première année a pour but d'initier les élèves ingénieurs au milieu de l'entreprise. Pour cela les étudiants de fin de première année se placent dans la situation d'exécutant et peuvent choisir soit le domaine ouvrier, soit le domaine du administratif.

Pour ma part j'ai choisi de passer mes 4 semaines de stage dans le domaine administratif, à la DEAL de la Réunion. Plusieurs facteurs ont motivé mon choix. D'une part le fait que étant fonctionnaire, ce domaine représente probablement mon environnement de travail futur et d'autre part la proposition de stage faite par Mme CHANTRELLE me semblait pertinente et cadrerait bien avec les objectifs d'un stage IMP.

Le choix du domaine du bâtiment pour mon stage s'explique quant à lui par mon choix de VA au moment du choix. En effet en cours d'année je me suis beaucoup intéressé à la VA bâtiment et à ses débouchés. C'est pourquoi j'ai choisi ce domaine de stage.

La DEAL est un service de l'État relativement récent et spécifique aux DOM. Elle a été créée suite à la fusion, le 1<sup>er</sup> janvier 2011 de plusieurs anciens services, la direction départementale de l'équipement (DDE), la direction régionale de l'environnement (DIREN), la direction de l'agriculture et de la forêt (DAF) et de la direction régionale de l'industrie, de la recherche et de l'environnement (DRIRE). Elle reprend les missions d'une DREAL ainsi que d'une direction départementale des territoires de la mer (DDTM).

Sa création résulte de la réforme de l'État et des suites du Conseil Interministériel de l'Outre-Mer recommandant la mise en place, dans les départements d'outre-mer, d'administrations adaptées aux contextes et besoins locaux.

Sous l'autorité du préfet, la DEAL pilote la mise en œuvre de la politique du ministère de l'Écologie, du Développement Durable, des Transports et du Logement dans les grands axes définis lors du Grenelle de l'environnement ; à savoir le logement social et l'aménagement, les risques, la biodiversité et les ressources naturelles, l'énergie, les déchets et la construction.



Illustration 1: Logo du SADEC

Avec 350 agents, la DEAL de la Réunion participe activement aux objectifs de développement de l'île et sont au service des porteurs de projets, du public et des partenaires. Le service aménagement durable, énergie, climat (SADEC), où j'effectue mon stage, est chargé de promouvoir un aménagement équilibré et cohérent de l'espace et en particulier du littoral. Plus particulièrement l'unité qualité construction (UQC) contrôle les constructions de l'île sur les questions de

sécurité (incendie et autres), d'accessibilité pour les personnes handicapées (handicap moteur, sensoriel, psychique ou mental) et sur les réglementations thermiques, acoustiques et aération propre aux départements d'outre mer (RTAA DOM).

Durant mon stage j'ai travaillé dans l'UQC en tant qu'assistant exécutif. Mes tâches consistaient à apporter mon aide aux différentes personnes de l'unité pour des tâches variées : archivage de dossiers, synthèses de documents administratifs et prise de notes lors de certaines réunions avec Mme CHANTRELLE.

## INTRODUCTION

L'objectif principal du stage de première année est de se mettre à la place d'un exécutant. En effet ceux-ci sont soit des collaborateurs directs d'un ingénieur (administratifs), soit ceux qui appliquent ses décisions (ouvriers). Comprendre les problématiques de ces postes est donc important pour l'ingénieur.

Pour cela le poste de stagiaire est idéal car il permet de se placer en tant qu'observateur de l'entreprise. Mes observations vont être analysées dans la suite de ce rapport autour de 4 grands thèmes :

- l'organisation du travail, qui est indispensable lorsqu'on travaille en équipe
- l'hygiène et la sécurité au travail qui conditionnent une bonne efficacité au travail
- l'intérêt et la pénibilité qui sont d'autres facteurs de l'efficacité
- les différences sociologiques qui peuvent mettre en péril une équipe si elles ne sont pas prise en compte.



Illustration 2: Carte de la Réunion

De part sa situation géographique l'île bénéficie d'un climat tropical. Cela implique donc des modifications de certaines législations, notamment la RTAA DOM. De plus l'île présente des reliefs escarpés en son centre, l'urbanisation a donc eu lieu en grande majorité sur les littoraux (jusqu'à 2000 hab/km<sup>2</sup> à St Denis). Il est donc important de surveiller la construction dans ces zones de fortes densité.

Depuis 2011, l'UQC a pour mission de contrôler les établissements recevant du public (EPR) sur les critères de sécurité et d'accessibilité pour les personnes à mobilité réduite. Cette mission étant relativement

récente à la Réunion (existe depuis une trentaine d'années en métropole), les maîtres d'œuvre et d'ouvrage commencent à peine à y être sensibilisés. Comme tout les EPR doivent être aux normes d'accessibilité d'ici janvier 2015 l'UQC doit par conséquent fournir un travail important car pour l'instant beaucoup sont loin de respecter la réglementation.

C'est dans ces conditions un peu particulières que j'ai intégré l'équipe de travail de l'UQC. Mon stage a eu lieu du 19 juin au 16 juillet dans le quartier du barachois à St Denis.

Ce rapport est une synthèse des observations et analyses que j'y ai effectué.

## I/ L'ORGANISATION DU TRAVAIL DANS L'UQC

La DEAL est un organisme très structuré (cf annexe A). En effet elle est composée de 7 services (dont 2x2 regroupés en pôles). De plus chaque service est partagé en unités ayant chacune leur responsable, plus 3 antennes territoriales (est, sud et ouest). Ces antennes territoriales assurent un rôle de proximité important. Elles assurent le travail amont du contentieux de l'urbanisme, la gestion, l'entretien, la surveillance et le contentieux du Domaine Publique Fluvial et représentent la DEAL lors des commissions d'arrondissement.

Les horaires de travail à la DEAL sont très souples et varient selon les personnes et selon les impératifs tels que les réunions. Les agents doivent être présent de 9h à 11h30 et de 13h45 à 15h45 du lundi au vendredi. Ils peuvent choisir de venir de 6h à 9h et de 15h45 à 19h, ce qui leur permet de répartir leur quota d'heures hebdomadaires comme ils le souhaitent. Trois modalités de répartition du temps moyen journalier sont possibles : 7h12, 7h24 ou 7h42. En fonction de son choix l'agent récupère des demi-journées ou journées de récupérations supplémentaires.

Mes horaires personnels étaient relativement variables. Je devais arriver entre 8 et 9h le matin en fonction des différentes commissions/visites auxquels je devais assister dans la journée ; mes horaires de départs variaient entre 15h30 et 16h. Comme beaucoup des agents ma pause de midi durait une heure.

Durant la pause de midi, une grande majorité des agents déjeunent sur place, soit avec un repas préparé chez eux, soit acheté dans l'un des points de restauration présent autour de la DEAL. Un partenariat existe entre la DEAL et 3 de ces restaurants et permet aux agents de bénéficier de tickets de réductions de 1,20€ chez eux. Chaque agent en reçoit une vingtaine par mois, ce qui lui permet normalement d'en avoir un par jour de travail.

La présence des employés de la DEAL est garantie par un système de pointeuse électronique, mais je n'ai pas eu à l'employer, ma présence étant vérifiée soit par Mme CHANTRELLE soit par un des membres de l'unité avec qui je devais travailler.

Ce système d'horaires de travail adaptables est intéressant pour les agents car il leur permet de moduler leur emploi du temps en fonction de leur situation personnelle et familiale et de pouvoir pallier aux imprévus. La pointeuse garanti le bon fonctionnement de tout cela et bien que certains peuvent y voir un manque de confiance de la part de la direction, je trouve, pour ma part, que cela permet une équité entre les employés dans le sens où chacun est rémunéré selon son travail effectué.

En 2012, au sein de la DEAL Réunion, les missions correspondant à la thématique « qualité de la construction » sont assurées par plusieurs unités du service Aménagement Durable Énergie Climat. :

- l'unité Construction Publique
- l'unité Appui à l'Immobilier de l'État
- l'unité Qualité Construction

De plus, certaines des missions sont assurées par des agents en antennes territoriales (sous l'autorité hiérarchique du responsable d'antenne mais sous autorité fonctionnelle du service Aménagement Durable Énergie Climat). À l'échelle de la DEAL Réunion, les effectifs impliqués dans le domaine Bâtiment-Construction correspondent à 15 personnes.

L'unité qualité construction dans laquelle j'ai effectué mon stage comporte 5 membres (cf annexe B). Quatre sont des chargés de mission qui sont sous les ordres du chef d'unité Fanny Chantrelle. Les chargés de mission ont un rôle bien spécifique et des domaines de compétence distincts. De ce fait la répartition du travail dans l'unité se fait naturellement. Fanny Chantrelle quand à elle contrôle et coordonne leur travail en leur laissant une réelle autonomie. Dans cet objectif, tous les lundi les membres de l'unité se retrouvent dans le bureau de Fanny Chantrelle pour faire un point sur la semaine précédente et planifier la suivante.

La principale mission de l'UQC est le portage des politiques publiques en rapport avec la construction ainsi que le contrôle du respect des législations s'appliquant au bâtiment.

Pour cela il faut : informer les maîtres d'œuvre/d'ouvrage et répondre à leur question ; participer aux commissions d'arrondissement et départementales sur l'accessibilité et la sécurité incendie ; contrôler les règles de construction par le biais de visites sur site.

En tant que stagiaire j'ai été rapidement intégré au sein de l'unité. Pendant mes quatre semaines de stage j'ai été amené à travailler sur l'ensemble des tâches de l'UQC avec les différents chargés de mission et Fanny Chantrelle. Mes tâches consistaient en la création de synthèses des rapports de commissions et de visites ainsi qu'à de l'archivage.

## II/HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

Bien que le travail de bureaux ne soit pas dans la catégorie des métiers dangereux, certaines règles sont applicables notamment pour ce qui est de la sécurité incendie.

Mon stage m'a amené à étudier les normes de sécurité ainsi qu'à vérifier qu'elles sont mise en application dans les constructions. J'ai pu ainsi observer que l'établissement de la DEAL rue Juliette DODU respecte la grande majorité de ces règles : chaque volume de travail contient un extincteur et un panneau d'affichage des consignes de sécurité. Un autre point positif à ce niveau est l'existence du document unique de sécurité. Ce document doit constituer un inventaire exhaustif



des risques couru par les agents lors de leur activité. Des défibrillateurs sont également présents dans la bâtiments comme l'impose aujourd'hui la réglementation.

Malheureusement j'ai pu remarquer que toutes les affiches de consignes de sécurité ne sont pas toujours dûment complétées avec les informations nécessaires (nom et numéros de téléphone des personnes à contacter). Pour un organisme dont une des fonctions sont de mettre aux normes les autres, il me semblerais normal qu'il montre l'exemple. De plus bien que les extincteurs soient présent, seule une faible partie du personnel est formé à leur utilisation.



Illustration 3: affiches de sécurité des bureaux de la DEAL

Les formation de sécurité incendie sont en effet facultatives et par manque de temps les agents ne peuvent pas les suivre. Il est clair que cette situation bloque à la fois du point de vue de la direction, qui pourrait rendre la formation obligatoire et banaliser des demis journées pour faciliter les choses et de la part des agents qui pourraient peut être prendre sur leur temps car il s'agit de leur propre sécurité. Un compromis entre ces deux propositions semblerais souhaitable.

Un autre point important concerne les maladie touchant les personnes travaillant en bureau. Je veux parler de maux de dos consécutifs à plusieurs heures passées assis sur un fauteuil, aux troubles causés par une trop longue exposition à un écran d'ordinateur etc. La DEAL organise régulièrement des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) pour mettre en lumière les points négatifs (notamment ceux que j'ai évoqué).

Le compte rendu du CHSCT du 25 juin 2013 comprend le bilan d'activité du médecin de prévention attaché à la DEAL. Suite aux consultations de l'année, deux principaux maux sont diagnostiqués : la « charge mentale » (management, réception du public, activités de contrôle, procédures obéissant à des échéances strictes ...) et les risques psycho-sociaux en général (« risque pour la santé mentale, physique et sociale engendrés par des conditions d'emplois et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental »). Ce constat est sans appel car en plus le médecin déclare qu'il a observé « une perte du sens du travail et une démotivation chez certains agents ».

Ce mal être des agents de la DEAL semble avoir commencé il y a deux ans, après le début des réformes ministérielles. Ces réformes ont eu pour conséquences, des fusions de corps et d'administrations et des réductions d'effectifs. Il est donc aisé de faire le lien entre la surcharge mentale de certain agents et la réduction des effectifs. Par exemples, à une époque chaque unité du SADEC avait une secrétaire

attitrée. Aujourd'hui quatre unités (dont l'UQC) se partagent la même secrétaire. De plus celle-ci doit maintenant assurer des tâches de comptabilité pour une unité. Or ces tâches demandent une grande concentration et du calme, un bureau de secrétaire où retombent les appels téléphoniques ne me semble pas le meilleur endroit pour mener à bien cela, qui plus est lorsqu'on a pas d'expérience dans le domaine. Dans l'idéal je pense qu'il faudrait soit affecter quelqu'un, soit prévoir un espace prévu à cet effet, bien que cette dernière solution m'apparaisse comme étant provisoire.

Bien que la DEAL ne présente aucun cas de suicide dû à un stress au travail, le rapport du médecin laisse tout de même apparaître des cas de dépression chez les agents. Une prise en charge est prévue pour ceux qui le souhaitent. Mais si l'intéressé ne fait pas la démarche, il convient que se soit ses collègues qui prévienne le médecin. Cela implique que les agents soient en quelque sorte responsables les uns des autres, de leurs collègues de bureau comme de leur supérieur ou de leur subordonné. Or il faut admettre que cette responsabilité supplémentaire ne va pas de le sens de l'amélioration du bien être au travail.

Pour ce qui est question de l'hygiène à la DEAL, il n'y a pas grand chose à redire. Des toilettes sont aménagés dans tout les bâtiments et à chaque étage le cas échéant. Les locaux sont propres et nettoyés très régulièrement par une équipe de nettoyage.

### III/ Intérêt et pénibilité du travail

L'intérêt d'un agent pour son travail est un des facteurs d'une bonne productivité. Alors que la pénibilité peut mener petit à petit à l'abandon de l'activité. Bien que la pénibilité d'un travail de bureau soit un facteur moins préoccupant que les thèmes de la partie précédente il convient de s'y arrêter un peu.

Une bonne ambiance dans une équipe de travail permet d'avoir de bonnes conditions de travail. En effet il est toujours moins pénible d'effectuer un travail pénible si on le fait avec des personnes avec lesquelles on s'entend bien. C'est ce type d'ambiance que j'ai trouvé lors de mon stage à l'UQC, les agents sont cordiaux et chaleureux ; cela m'a en outre permis d'effectuer mon stage dans de bonnes conditions. De plus les agents de la DEAL entretiennent de bonnes relations avec les services avec lesquels ils travaillent. J'ai pu m'en rendre compte lors des commissions d'accessibilité et de sécurité avec la police municipale et le SDIS : comme les intervenants de ces commissions s'entendent bien, il n'y a pas de « dérapages » et la réunion avance plus vite.

Comme je l'ai fait remarquer dans la première partie les agents de l'UQC sont très autonomes vis à vis de Fanny Chantrelle ce qui, selon moi, est un facteur motivant pour eux car cela montre que leur chef d'unité leur fait confiance.

Lors de mon stage j'ai pu me rendre compte que les agents de la DEAL n'ont pas tous la même motivation pour leur travail. Pour certains travailler dans la fonction publique est une vocation. Pour eux c'est une chance de pouvoir faire quelque chose pour leur pays. Pour d'autres cela constitue un travail comme un autre. Du coup ils font leur travail mais ne font pas plus, ce qui est dommage car parfois s'imposer des objectifs facultatifs permet de trouver d'avantage d'intérêt à son travail et donc de s'y impliquer davantage.

Il arrive que les circonstances découragent les agents. Comme je l'ai dit la mission de l'UQC est de statuer sur la conformité des bâtiments. Or vu le nombre de dossiers qui arrivent il est difficile de tout gérer et surveiller. Quand il arrive que certains ERP commencent les travaux ou même ouvrent avant l'autorisation de travaux un mécontentement s'installe chez les agents en charge du dossier. Ce sentiment compréhensible car le maître d'ouvrage fait comme bon lui semble. Pour améliorer cela il faudrait que les maires des communes où cela de produit se sentent plus concerné, car se sont eux les premiers sur le terrain.

Une autre raison de découragent des agents provient des ingérences à leur fonctions. Par exemple le préfet qui demande à ce que tel ou tel dossier soit accepté malgré un avis défavorable du SDIS et/ou de la DEAL.

Les espaces de travail sont des « volumes » comprenant plusieurs bureaux, généralement regroupant une ou plusieurs unités. Ces volumes sont agréables car très lumineux en raison du grand nombre d'ouvertures.

Le matériel de bureau est ergonomique et permet un travail efficace, notamment les fauteuils qui permettent une assise confortable pour la journée. Ce qui à mon sens est primordial lorsque l'on a un travail de bureau. Chaque volume possède un système d'air conditionné et un système de ventilation, en effet les températures estivales à la Réunion dépassent souvent les 25°C de confort et l'humidité à cette période est très importante. Des distributeurs d'eau fraîche sont à disposition des agents pour éviter tout risques liés à la chaleur et à la déshydratation.



Illustration 4: distributeur d'eau

Le point négatif selon moi est le fait que les locaux soient mal isolés acoustiquement aussi bien de l'extérieur qu'à l'intérieur, il est donc courant d'entendre le téléphone d'un collègue sonner (parfois longtemps si celui ci est

absent) puis la conversation téléphonique qui s'en suit. Pour les bureaux situés le long du boulevard Gabriel Macé le bruit de la circulation est presque constant. Mais ce défaut est intrinsèque au volume qui est réparti sur deux niveaux par une mezzanine et tout cloisonner serait, je pense, pire que le mal car cela limiterait fortement la luminosité naturelle.

#### IV/ LES DIFFÉRENCES SOCIOLOGIQUES

Les rapports et les différences sociologiques à la DEAL sont intéressants à analyser. En effet la DEAL de la Réunion emploie des agents métropolitain et des agents créoles qui n'ont donc pas les mêmes cultures. Malgré cette différence je n'ai pas perçu de tensions ni de ségrégation linguistique.

On remarque tout de même une différence entre les créoles et les métropolitains : le nombre de postes dans la hiérarchie. En effet la grande majorité des chefs de services et d'unités sont des métropolitains issus d'écoles d'ingénieur (ENTPE, Centrale ...).

La coopération se fait bien, aussi bien transversalement que verticalement et les rapports entre les agents sont cordiaux voir amicaux. Aucun problème n'est à signaler avec la direction. Cependant j'ai remarqué que généralement les chefs d'unités déjeunent entre eux, un peu à l'écart des autres agents.

La mission de l'UQC ne l'oblige pas encore à faire respecter la RTAA DOM (Réglementation Thermique, Acoustique et d'Aération des Département d'Outre Mer) mais Mme Chantrelle tente quand même de pousser les maîtres d'ouvrage à s'y plier dès maintenant. Malheureusement elle n'est pas vraiment suivie par son chef de service, Laurent Condomines. C'est à mon avis regrettable à une époque où le développement durable est aussi important . De plus cela n'est pas propice à une relation de confiance.

Je n'ai pas observé d'agent avec un handicap moteur lors de mon stage, mais j'ai appris que la DEAL possède une zone respectant les normes d'accessibilité. Mais cette zone est légèrement excentré par rapport à certains services, ce qui fait que quelqu'un devant y travailler serait peut être isolé par rapport à son unité ce qui n'est pas des plus commode en cas de travail en équipe.

Les proportions de femmes responsables d'unités sont de 18 pour 42 et de 2 pour 8 en ce qui concerne les services (cf organigramme en annexe). On est pas en présence d'une parité stricte mais les femmes sont bien représentées au sein de la hiérarchie.

## CONCLUSION

Ce stage clôturant la première année d'étude à l'ENTPE, m'a permis de découvrir le fonctionnement d'une partie d'un service déconcentré de l'État. Et bien qu'il ne représente pas mon choix de voie d'approfondissement, il a été pour le moins enrichissant au point de vue professionnel comme personnel.

La DEAL est un organisme relativement jeune, comme je l'ai fait remarquer en préambule. Et pour cela il était intéressant d'observer des agents peu après les changements. De plus l'une des missions de l'UQC date de l'année précédente et je suis donc arrivé lors du premier bilan qui m'a permis d'observer une prise de recul du service par rapport à la tâche effectuée.

Ce stage m'a également permis de commencer à appréhender plusieurs thèmes essentiels à la carrière d'un ingénieur concernant le travail d'exécutant. Thèmes, que j'essaierai de garder en tête lors de ma prise de poste.

Pour finir ce stage m'a permis de découvrir un territoire riche et passionnant. Ainsi qu'une diversité culturelle qui m'était encore inconnue.

## REMERCIEMENTS

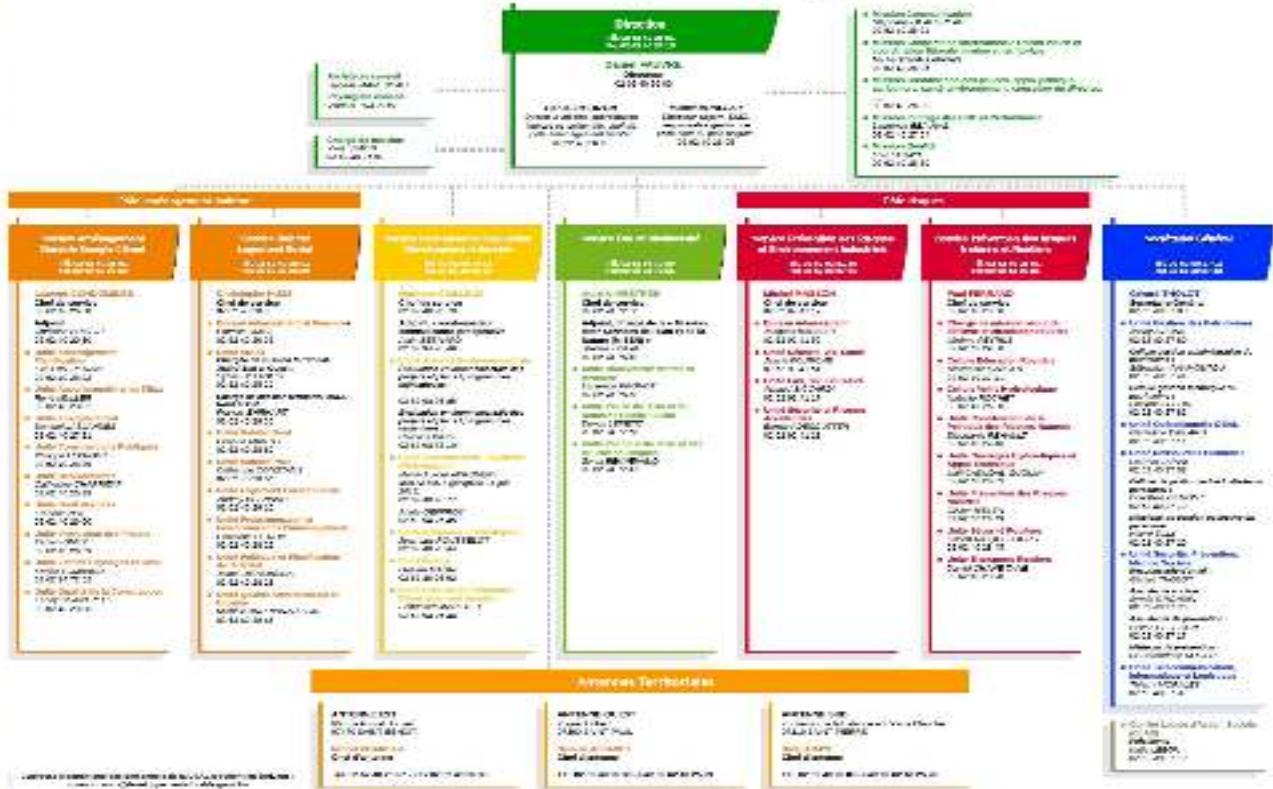
Je tiens à remercier tout les membres de l'unité qualité construction qui m'ont rapidement intégré parmi eux, pour leur gentillesse et pour le temps qu'ils m'ont accordé pour répondre à mes questions.

ANNEXES

Annexe A : Organigramme de la DEAL Réunion

ORGANIGRAMME

Direction de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement de La Réunion



Juin 2013

# Annexe B : organigramme du SADEC

**Service aménagement durable, énergie, climat**  
 2, Ave. Joffre Dods - 97795 Saint-Denis Martinique 9  
 Tél. 02 92 40 24 12 - Fax 02 92 40 27 00



Annexe C : fiche d'évaluation du maître de stage



Ministère de l'Écologie, du Développement durable et de l'Énergie



École d'Ingénieurs

École Nationale des Travaux Publics de l'État

Direction de la Formation Initiale

Ingénieur : Pascal MIRAMOND

Ingénieur des Stages :

Christine LEVEQUE  
02 62 41 71 65

services.ressources@entpe.fr

Méropole :  
03 69 72 94 77 37

20 Maurice Audin  
9518  
L'Isle-en-Velin Cedex  
Téléphone :  
03 69 72 64 70 79  
Méropole :  
03 69 72 64 62 54  
http://www.entpe.fr

## 60<sup>ème</sup> Promotion Stage "Insertion en milieu professionnel"

### FICHE D'APPRECIATION MAITRE DE STAGE

#### Coordonnées du Maître de stage :

Nom et Prénom : Fanny CHANTRELLE  
Nom et Adresse de l'organisme : DEAL Réunion, 2 rue Juliette Dodu  
97706 Saint Denis messag cedex 9  
Mél du maître de stage : fanny.chantrelle@developpement-durable.gouv.fr  
Téléphone : 02 62 40 28 08 Fax : 02 62 40 27 02  
Date de présence de l'élève dans l'organisme : du 19.06.13 au 16.07.13

PRÉNOM ET NOM DE L'ÉLÈVE : Arthur MASSON

ACTIVITE DURANT LE STAGE				
	Très satisfaisant	Satisfaisant	Passable	Insuffisant
APPRECIATION		X		
COMMENTAIRE	Arthur Masson a fourni le travail qui était attendu de lui tout au long de son stage. Il s'est parfaitement adapté à la multitude d'interlocuteurs faisant appel à lui et à la diversité des tâches qui lui étaient confiées.			
• Efficacité dans le poste tenu		X		
• Adaptation aux conditions de travail	X			
• Adaptation au travail en équipe	X			
• Respect des engagements		X		

APTITUDES PROFESSIONNELLES				
	Très satisfaisant	Satisfaisant	Passable	Insuffisant
APPRECIATION	X			
COMMENTAIRE	Arthur Masson a su organiser son travail en fonction des priorités du service et des contraintes des différentes personnes qu'il assistait.			
• Autonomie - responsabilisation	X			
• Perception des problèmes d'hygiène et de sécurité		X		
• Organisation du travail	X			

COMPORTEMENT GENERAL				
	Très satisfaisant	Satisfaisant	Passable	Insuffisant
APPRECIATION	X			
COMMENTAIRE	Arthur Masson s'est montré intéressé par l'ensemble des missions du service. Son sens du contact et son sérieux ont facilité son intégration rapide au sein du service.			
• Conscience professionnelle	X			
• Sens du contact	X			
• Qualité de communication	X			



### Appréciation de synthèse du responsable du stage

Le travail fourni par Arthur Masson a été utile et apprécié par les membres du service. Son sérieux et ses qualités humaines lui ont permis de s'intégrer facilement au fonctionnement du service. Il a su tirer profit de cette période de stage pour découvrir certaines missions de la DEAL Réunion.

Seriez vous prêt à accueillir une nouvelle fois un stagiaire l'année prochaine ?

Oui

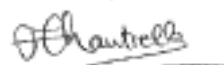
Non

A: Saint Denis

Le 20 août 2013

Signature

La Responsable qualité constructions



Fanny CHANTRELLE

Annexe D : grille d'évaluation du stage IMP

## ENTPE Stage IMP - Grille d'observation

Groupe 9 Noms : LECRIVAIN Nathalie LE DIRACH Pierre-Jakez LUTARD Antoine MASSON Arthur VIGOUROUX Mélodie Correspondant : HELSON Odette <a href="mailto:odette.helson@orange.fr">odette.helson@orange.fr</a>	Lieu du stage : Stagiaire :
--	--------------------------------

### Thème 1 : Conditions de travail

	Indicateurs	Critères
Organisation du travail	-système hiérarchique	-bonne répartition des tâches -degrés d'autonomie des exécutants
Pénibilité du travail	-charges mentales	-quantité (heures supplémentaires ?) -rythme -pression hiérarchique -outils adaptés

	<ul style="list-style-type: none"> <li>-charge physique</li> <li>-Ambiance</li>   <li>-Intérêt pour la tâche</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-bonne communication entre les exécutants</li> <li>-fonctionnement lors du travail en groupe</li> <li>-diversité des tâches à effectuer</li> </ul>
Lieu de travail	<ul style="list-style-type: none"> <li>-état des locaux</li>   <li>-température</li>   <li>-luminosité</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-ergonomie permettant un travail efficace</li> <li>-température permettant d'être efficace en fonction du lieu et de l'horaire de travail (tropicque, extérieur...)</li> <li>-convenable ou non</li> </ul>
Intégration à l'entreprise	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Prise en charge des nouveaux employés/stagiaires</li> </ul>	

## Thème 2 : Hygiène, santé, sécurité

	Indicateurs	Critères
Santé	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Maladies professionnelles</li>   <li>-protection contre les maladies tropicales</li> <li>-soutient médical de l'entreprise</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-arrêt de travail (temps, fréquence, causes)</li> <li>-moustiquaire, moyens chimiques ...</li> <li>-présence d'un médecin sur le site, fréquence des visites médicales.</li> </ul>

Hygiène	-propreté des locaux	-observation -respect des règles d'hygiène
Sécurité	-protection des ouvriers  -respect des règles de sécurité  -sécurité incendie	-mise à disposition de matériel de protection (casques, chaussures, ...) -niveau d'information du personnel -niveau d'application des règles par l'entreprise -niveau de surveillance d'application des règles. -formation du personnel à l'évacuation ? Accessibilité des extincteurs ?

### Thème 3 : différences sociologiques

	Indicateurs	Critères
coopération	-inter-âge -inter-culturel -entre les différents niveaux de qualifications	
Prise en compte des différentes cultures	-législation en la matière adaptée -formation de groupes linguistiques ?	-respect de la législation (exemple : différents menus à la cantine) -ressenti de cette législation -observation

<p>Différence hommes / femmes</p>	<p>-Nombre d'hommes et de femmes dans le service          -Égalité des salaires pour des postes équivalents          -Répartition des tâches équivalentes ?          -Y a-t-il des femmes dans la hiérarchie ?</p>	<p>-Pourcentage de chaque sexe          -Observations et description          -Observations (voir organigramme de l'entreprise)</p>
<p>Intégration des travailleurs handicapés</p>	<p>-Présence de travailleurs handicapés ?          -Sont-ils bien intégrés dans l'entreprise ?          -Aménagement des postes de travail          -L'entreprise est-elle accessible ?</p>	<p>-Observations / nombre/description          -Normes</p>
<p>Différence de relation et de culture</p>	<p>-Y a-t-il des différences de culture et de religion ?          -Sont-ils bien intégrés dans les équipes de travail ?          -Égalité des salaires pour des postes équivalents</p>	<p>-Observations / nombre/descriptions</p>
<p>Différences d'embauche</p>	<p>-Nombres de CDI          -Nombre de CDD          -Nombre d'intérim          -Nombre de stagiaires</p>	<p>-pourcentages et observations</p>