



STAGE IMP/MSP

Organisme d'accueil :

Société de Travaux de Montagne Pignat



Sujet du stage :

Stage ouvrier sur les chantiers de la STM Pignat

M. Maurice Audin
1518 Vaulx-en-Velin Cedex

Téléphone :
33 (0)4 72 04 70 70

Télécopie :
33 (0)4 72 04 62 54

<http://www.entpe.fr>

BOVAGNE DORIAN

Promotion 64

Va Bâtiment

Année 2016/2017

NOTICE ANALYTIQUE

	NOM	PRENOM	
AUTEUR	BOVAGNE	Dorian	
TITRE DU STAGE	Stage d'Insertion en Milieu Professionnel		
	ORGANISME D'AFFILIATION ET LOCALISATION	NOM PRENOM	
MAITRE DE STAGE	STM Pignat	PUGNAT Gilles	
COLLATION	Nbre de pages du rapport	Nbre d'annexes (Nbre de pages)	Nbre de réf. biblio.
MOTS CLES	STM Pignat – Ouvrier d'exécution		
TERMES GEOGRAPHIQUES	1890 Route de Cordon - 74700 CORDON		
RESUME	<p>Mon stage s'est déroulé au sein de l'entreprise STM Pignat et plus précisément sur ses différents chantiers aux Gets, à Ax-les-Thermes, à Super Dévoluy et à Cordon. Il s'est étendu du 26 juin au 21 juillet 2017. J'ai effectué un travail d'ouvrier d'exécution. Le rapport concatène mes observations.</p>		
ABSTRACT	<p>My internship took place in the STM Pignat company and more precisely on its different building sites in les Gets, Ax-les-Thermes, Super Dévoluy and Cordon. It stretched from 24th to 21st July 2017. I performed a job of execution worker. The report concatenates my observations.</p>		

Table des matières

INTRODUCTION	5
THEME 1 : LES CONDITIONS DE TRAVAIL	8
<i>A. Observations</i>	8
1. Qualifications.....	8
2. Cadre de Travail.....	8
3. Temps hors travail	9
4. Communication interpersonnelle.....	9
<i>B. Analyses et propositions</i>	9
1. Qualifications.....	9
2. Cadre du travail	9
3. Temps hors travail	10
4. Communication interpersonnelle.....	10
THEME 2 : HYGIENE, SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL.....	11
<i>A. Observations</i>	11
1. Hygiène.....	11
2. Santé et sécurité.....	11
<i>B. Analyses et propositions</i>	12
1. Hygiène.....	12
2. Santé et sécurité.....	13
THEME 3 : DIFFERENCES SOCIOLOGIQUES EN MILIEU PROFESSIONNEL	15
<i>A. Observations</i>	15
1. Catégorie sociale des ouvriers.....	15
2. Parité homme/femme	15
3. Religion	15
4. Personnes atteintes de handicap	15
<i>B. Analyses et propositions</i>	15
1. Catégorie sociale des ouvriers.....	15
2. Parité homme/femme	16
3. Religion	16
4. Personnes atteintes de handicap	16
CONCLUSION	17
Annexe A : Grille d'observation.....	18
Annexe B : Fiche d'appréciation tuteur.....	21

LISTE DES ILLUSTRATIONS

Figure 1 Montage d'un télécabine à Val Thorens (1994)	5
Figure 2 Hélicoptage des éléments du pylône (Les Gets).....	5
Figure 3 Aperçu du réducteur (Ax-les-Thermes).....	6
Figure 4 Aperçu de l'état de la gare depuis l'extérieur	6
Figure 5 Aperçu de l'état de la gare depuis l'extérieur	6
Figure 6 Exemple de gants fournis par l'entreprise	13

INTRODUCTION

Mon stage d'insertion en milieu professionnel a été réalisé au sein de la Société de Travaux de Montagne Pignat, dont le siège social est situé à Cordon. Cette entreprise est une entreprise privée spécialisée dans le montage, la maintenance et le démontage de remontées mécaniques. L'entreprise est constituée de différents actionnaires que sont Gilles PIGNAT, François ISOUX, Eric MABBOUX, Jean Claude PISSARD et Patrick BERNIER.

Créée dans les années 50 par les parents des patrons actuels, le travail de l'époque se limitait à un travail de débardage. Au fil des années et de l'apparition des stations de ski et du ski en tant que loisir, les cinq fondateurs ont jugé intéressant de se positionner sur ce marché florissant. En 1959, ils construisent leur premier télésiège et finissent par créer en 1963 l'entreprise telle qu'elle est connue aujourd'hui, sous le nom de la société STM Pignat. Au cours de ces nombreuses années de travail et du fait d'une réputation grandissante, ils prirent part à de nombreux grands travaux comme le téléphérique de la Grave, celui de l'Aiguille du midi ou encore plus récemment, la reconstruction du téléphérique du pic de Bure suite à l'incident survenu en 1999. Aujourd'hui, malgré le fait que l'entreprise soit une des plus petites entreprises de montage en France (environ 20 salariés au maximum), elle reste néanmoins une référence quant à la qualité du travail effectué.



Figure 1 Montage d'un télécabine à Val Thorens (1994)

Durant ces 4 semaines de stage, j'ai été amené à réaliser de nombreuses tâches différentes, dans le but de pouvoir observer et réaliser au mieux ce travail d'ouvrier et de pouvoir l'appréhender dans sa globalité. Les tâches ont été propres à chaque semaine :

- Au cours de la première semaine, j'ai été amené dans la station des Gets pour le démontage d'un télésiège à pince fixe vieux de 30 ans. J'ai ainsi participé à la fin du démontage du câble porteur puis au démontage des « têtes » des pylônes. Je me suis rendu compte à quel point les mouvements sont difficiles lorsqu'on est pendu dans un baudrier à essayer de dévisser des boulons grippés et à quel point ce métier nécessitait un physique approprié. Pour finir la semaine j'ai pris part à l'hélicoptère des têtes et de certains fûts de pylônes. L'hélicoptère est une partie du travail nécessaire mais plutôt dangereuse où il faut rester attentif en tout instant afin d'éviter les dangers.



Figure 2 Hélicoptère des éléments du pylône (Les Gets)

- La seconde semaine, j'ai été amené dans la station pyrénéenne d'Ax-les-Thermes. Notre travail consistait à enlever une pièce imposante d'une gare d'arrivée, appelée réducteur, afin qu'elle soit emmenée en révision. Cette pièce permet d'augmenter le couple moteur et ainsi d'entraîner le câble. La pièce pesait un total de 15 tonnes 500 kg ce qui nécessitait l'intervention d'une grue PPM de 60 tonnes. J'ai été impressionné par la faculté de la grue d'accéder au chantier (la route était très escarpée) et par la facilité avec laquelle elle a pu soulever les 15 tonnes. Sur le moment, lorsque l'on a la charge au bout des bras, il est facile d'oublier le poids et les dangers que cela représente.



Figure 3 Aperçu du réducteur (Ax-les-Thermes)



Figure 4 Levage du réducteur (Ax-les-Thermes)

- Lors de la troisième semaine, nous sommes partis en direction de Super Dévoluy, une station des Hautes-Alpes. Notre intervention consistait alors en la modification de passerelle en gare d'arrivée d'un télésiège. En effet, les passerelles qui étaient en fonction n'étaient pas vraiment adaptées. Au cours de cet échange nous avons rencontré de nombreux problèmes qui ont nécessité de faire appel aux connaissances et à la réflexion afin de s'adapter et de les contourner.

- Pour finir, la dernière semaine, j'ai été amené à retourner dans la station de Super Dévoluy. En cause, la destruction partielle par les flammes d'une gare de départ d'un télésiège. Après une étude, des pièces ont été déclarées inaptées à être conservées pour le bon fonctionnement du télésiège. Il a donc fallu, au



Figure 4 Aperçu de l'état de la gare depuis l'extérieur



Figure 5 Aperçu de l'état de la gare depuis l'extérieur

milieu de la suie, enlever toutes les pièces ravagées afin qu'elles puissent être remplacées.

Pour préparer ce stage, de nombreux cours avaient été mis en place à l'école. Nous avons notamment pour l'un d'eux, élaboré une grille d'observation censée nous permettre de mieux appréhender le milieu dans lequel nous nous sommes trouvés. Elle permet également de nous faire réfléchir plus précisément sur les moyens mis en place à l'intérieur de l'entreprise et s'ils sont suffisants à travers notre œil d'observateur. Etant donné que ces 4 semaines représentaient déjà mon e été de travail, cette grille m'a permis d'aborder différemment ce stage, en faisant plus attention à des détails que je n'aurais pas remarqué sans elle (à cause de l'habitude).

Ainsi, grâce à ce travail préalable et la grille d'observation fournie en annexe, j'ai dégagé trois axes principaux que sont :

- **les conditions de travail, l'organisation et le management de l'entreprise**
- **l'hygiène, la santé et la sécurité au travail**
- **les différences sociologiques en milieu professionnel**

THEME 1 : LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Le premier point important relatant mes observations et réflexions est celui des conditions de travail.

A. Observations

Pour commencer cette observation, je voudrais relater l'entente parfaite entre les différents membres de l'entreprise. Elle favorise le bon déroulement des observations la journée.

1. Qualifications

Je commencerai par parler des qualifications et des possibles progrès réalisables dans les niveaux de qualification de l'entreprise. Dans cette entreprise, ils disposent d'une grande variété de main d'œuvre : des maçons, des monteurs, des conducteurs d'engins. Il apparaît pourtant qu'une fois sur le terrain ces qualifications ne soient pas réellement prises en compte. Tout le monde fait tous les travaux possibles. Le maître mot de l'entreprise est l'adaptation et la capacité à pouvoir réaliser tous types de travaux. Bien entendu, les détenteurs de CACES sont utilisés dans leur domaine de spécificité, à même titre que les conducteurs de poids lourd par exemple. C'est ainsi qu'au final, même si la formation n'est peut-être au début pas adaptée aux tâches réalisées, que l'apprentissage est réalisé sur le terrain par les personnes ayant étudié ces domaines.

Dans cette entreprise, il n'y a pas vraiment de postes élevés. Tout le monde se trouve à peu près sur le même piédestal (les patrons travaillent à nos côtés). En revanche, il est possible d'augmenter sa qualification. En effet, pour les employés qui sont présents dans l'entreprise depuis un certain moment, l'entreprise propose de financer leur formation (CACES, permis Poids Lourd) à condition que ces derniers restent dans l'entreprise.

2. Cadre de Travail

Au niveau du cadre général du travail, il était je pense, assez commun à tous les chantiers du domaine du BTP. En effet, l'ambiance était assez bruyante, due aux moteurs des engins présents sur le chantier, aux bruits de ferraille... Les mauvaises conditions météorologiques quant à elle sont rarement favorables au travail, puisqu'un orage empêche les travaux en hauteur par exemple ou les travaux à proximité de ferraille.

Pour ce qui est du temps de travail, il arrive au minimum une fois par semaine que les heures de travail soient dépassées. Ces retards ne sont pas réellement prévisibles car ils sont souvent indépendants de la volonté des patrons. Par exemple, des camions toupies peuvent être en retard, un béton peut ne pas « serrer » assez rapidement... Au total sur la semaine, le temps total de travail varie entre 44 et 50 heures. En effet, une semaine sur deux, le vendredi est travaillé ou ne l'est pas.

Pour ce qui est du « confort apporté sur les chantiers, nous disposons en temps normal d'un bungalow afin de déposer nos affaires à la sortie du chantier. Ces bungalows disposent le plus souvent d'électricité ce qui permet de faire sécher ses affaires au cours de la nuit.

3. Temps hors travail

Sur le chantier, les pauses ne sont pas vraiment accordées, dû au fait que les délais doivent être respectés. En revanche, aucune interdiction ne stipule que l'ouvrier n'a pas le droit de prendre 30 s pour allumer sa cigarette. La pause du midi est bien réglée, elle est au total d'une heure qui comprend le temps pour manger. Un des avantages majeurs de cette entreprise est que le boulot se fait en déplacement à la charge de celle-ci. Pendant mes 4 semaines de stage j'ai donc été logé et nourri durant mon temps de travail.

4. Communication interpersonnelle

Comme j'ai déjà pu le faire remarquer précédemment, il règne dans cette entreprise une bonne ambiance générale. Les employés s'apprécient les uns les autres. La communication se fait toujours par voie orale, que ce soit lors des échanges entre les employés ou avec les patrons. A la fin de la semaine, s'il arrive qu'aucun « chantier » n'ait été attribué il suffit d'appeler le patron pour connaître le lieu de rendez-vous pour le lundi.

B. Analyses et propositions

1. Qualifications

Au niveau de la gestion des qualifications dans l'entreprise, je pense que l'entreprise a tout juste. En effet, en ne séparant pas les ouvriers et en les faisant participer à tous les corps de métiers elle participe au bon fonctionnement et à la bonne entente entre les ouvriers. De plus, le fait de proposer des formations à leurs ouvriers dans le but qu'ils restent au sein de l'entreprise est une bonne idée pour s'assurer de la pérennité de celle-ci.

En revanche, le seul petit problème rencontré intervient lorsqu'aucun des ouvriers n'est qualifié par des études pour réaliser un certain travail. Cela freine l'avancée des travaux et peut entraîner des possibles erreurs. Pour cela je pense qu'au niveau de la gestion des équipes, il faudrait toujours qu'il y ait une personne apte à diriger ou donner des directives (même si ce n'est pas un patron). Cela pourrait peut-être passer par l'ajout d'un échelon dans la hiérarchie, au minimum de manière fictive pour s'assurer un rendement optimal et éviter des pertes de temps et d'argent.

2. Cadre du travail

Je pense premièrement qu'il est difficile d'agir contre le bruit dans un chantier. La seule manière sera répertoriée dans la partie sécurité. En revanche, il apparait que pour

faire face aux conditions météorologiques qui peuvent être défavorables aux ouvriers, l'entreprise propose :

- Pour les ouvriers permanents, l'achat d'une tenue de pluie (de la marque Guy Cotten), à prix réduit, directement prélevé sur le salaire mensuel
- Pour les ouvriers temporaires, la possibilité d'acheter aussi cette tenue de pluie. En plus de cela, l'entreprise propose un don de tenue de pluie de moindre qualité pour permettre à l'ouvrier de travailler le plus longtemps possible dans de bonnes conditions.

Je ne vois pas de meilleure solution sur ce point. L'entreprise prend soin de ses ouvriers qui le lui rendent en effectuant par tous temps un travail de qualité.

Pour ce qui concerne le respect des horaires, j'ai donc remarqué qu'il était difficile de l'appliquer car les contre temps sont trop nombreux. Néanmoins, je pense que certaines situations peuvent être évitées. En effet, il est arrivé que nous nous lancions dans des tâches nécessitant trop de temps alors que l'heure de la fin de la journée arrivait. Il est certainement possible d'éviter ce genre de situation en prévoyant à l'avance des tâches peu importantes, ne prenant pas trop de temps mais qui se doivent quand même d'être réalisées.

Enfin, en ce qui concerne la présence des bungalows fermés à clef sur le chantier, je trouve que cela est un bon compromis pour permettre aux ouvriers de ne pas prendre ses affaires tout le temps avec lui. Je n'ai pas de meilleure proposition

3. Temps hors travail

Au niveau du temps hors travail, il est clair que cette entreprise propose un réel plus en comparaison à de nombreuses autres entreprises Elle permet aux ouvriers de bien différencier le temps de travail du temps des pauses en lui accordant le repas du midi au restaurant et en le logeant et le nourrissant le soir à l'hôtel. Il nous est arrivé de travailler avec d'autres entreprises telles que Benedetti qui eux devaient se débrouiller pour trouver leur logement. Cette prise en charge n'étant pas relevable sur les fiches de paie, ce « service » rendu possède un réel intérêt pour l'ouvrier. Cela diminue ses frais et lui permet de les attribuer à autre chose.

4. Communication interpersonnelle

Sur ce sujet, encore une fois, je trouve l'entreprise très au point. Le fait qu'aucun intermédiaire ne soit utilisé pour relayer la parole des patrons permet d'éviter les fausses informations. En revanche, il serait peut-être préférable d'adapter son vocabulaire aux personnes concernées par le message. En effet, un autre stagiaire que moi était présent et ne parlait pas vraiment le jargon du milieu, ce qui limitait sa capacité d'autonomie dans l'exécution. S'accoutumer aux expressions utilisées, aux outils utilisés est l'affaire de quelques petites semaines, mais il freine les capacités des nouveaux arrivants.

THEME 2 : HYGIENE, SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

Le second point abordé ici est très important pour maintenir l'intégrité physique des ouvriers. Il s'agit des observations et analyses liées à l'hygiène à la santé et à la sécurité au travail.

A. Observations

1. Hygiène

J'ai réellement pu observer les comportements relatifs à l'hygiène au cours de la dernière semaine, bien que de nombreux petits points aient attirés mon attention au cours des précédentes semaines. En effet, la quatrième semaine de travail représentait la semaine où le travail a été effectué dans la gare de départ du télésiège qui avait pris feu. Pour l'occasion, l'entreprise nous avait fourni de vieux bleus de travail et des gants afin d'éviter au maximum le contact entre notre peau et la suie. Il s'est avéré au final que ce n'était pas suffisant, en témoignaient les têtes de mineur avec lesquelles nous ressortions en fin de journée. La suie était tellement pénétrante que les mains finissaient par être noircies, même en portant des gants. C'est pour cela que l'entreprise nous fournissait du savon à microbilles, savon le plus à même de nous débarrasser de la suie après le travail. L'efficacité de ce savon était remarquable. Pour ce qui est des remarques générales au sujet de l'hygiène, j'ai remarqué que la plupart des ouvriers du chantier ne se préoccupait plus vraiment de l'état de leur main. En effet, l'accumulation du travail avec les mains en contact avec l'huile paraissait avoir noirci leurs mains pour de bon. Autre remarque, aucun WC n'était présent sur le chantier. Ainsi, deux solutions s'offraient à nous : attendre l'heure des pauses de midi et du soir ou la nature. Pour compléter cette partie sur l'hygiène, je reviens sur la présence des bungalows sur le chantier, qui permettait à chaque ouvrier de laisser sécher ses affaires sur le chantier après une journée de pluie ou encore de changer ses chaussures avant de rentrer à l'hôtel.

2. Santé et sécurité

J'ai décidé de regrouper ensuite les sous-thèmes de la santé et de la sécurité car l'un ne peut aller sans l'autre.

a. A court terme

Toutes les observations dites « à court terme » sont les observations réalisées sur le chantier. D'un côté, pour préserver l'intégrité physique et la santé des ouvriers, la majeure partie des équipements de sécurité sont fournis et obligatoires sur le chantier. Ainsi, les ports du casque à oreillettes ou de la casquette de sécurité, de chaussures de sécurité, de bottes de sécurité, de bleu de travail, de gants, de lunettes de sécurité sont pour la plupart obligatoires et fortement conseillés pour le reste. Pourtant, si le casque et les chaussures de sécurité sont portés en quasi permanence, l'usage de gants est lui beaucoup plus restreint.

La majorité des ouvriers ne portent pas de gants sous prétexte qu'ils ne ressentent pas les mêmes sensations avec et sans gants. Ainsi, j'ai vu au cours de ce stage de nombreuses personnes s'écorcher les mains. J'ai aussi appris que les accidents dans ce genre de métier était assez communs : la semaine précédent mon arrivée un ouvrier s'est retrouvé avec une vingtaine de points de sutures sur l'avant-bras à cause d'un retour de balancier lors du retrait de l'ancien câble. Sur place, une trousse de secours était présente mais son contenu était trop faible pour réellement être utile dans ce moment. L'ouvrier a donc été amené à l'hôpital le plus proche. La sécurité sur ce genre de chantier passe avant tout par une attention de tous les instants. Etant donné que la majorité des charges déplacées par les camions grues sont supérieures à une tonne, un relâchement de l'attention peut être fatale. Pour finir, lors de la quatrième semaine, relative à la gare qui avait brûlé, aucun masque de protection n'a été fourni. Le travail était pourtant effectué dans un endroit clôt et j'ai donc dû utiliser mon tee-shirt pour couvrir mon nez lors du travail réalisé.

Ce comportement à adopter m'a été expliqué en amont par le biais d'un briefing relatant les comportements sécuritaires relatifs au chantier. Il m'a alors été expliqué le comportement à adopter en présence des engins, ou encore des hélicoptères lors des héliportages. De la même manière, j'ai reçu au cours de ce stage une formation pour les travaux en hauteur qui m'a permis de travailler au sommet des pylônes à l'aide d'Equipements de Protection Individuel (baudriers) fournis par l'entreprise.

Enfin, en ce qui concerne la sécurité des chantiers en eux-mêmes, elle était contrôlée par des « contrôleurs de sécurité » qui s'assuraient du respect des consignes de sécurité (rubalise pour marquer les limites du chantier, port du casque)

b. A long terme

Les effets de ce métier à long terme sont observables assez facilement si l'on regarde l'état physique des patrons de l'entreprise. En effet, ils effectuent ce métier depuis leur plus jeune âge (14 ans pour le plus jeune d'entre eux), les dommages causés par le métier sont donc facilement visibles. La plupart sont victimes de maux de dos, d'autres ont vu leur ouïe diminuer.

B. Analyses et propositions

1. Hygiène

Au niveau de l'hygiène sur ce chantier, je vois difficilement comment il est possible de l'améliorer. Certes, s'il était possible de disposer de WC sur le chantier, le confort s'en trouverait amélioré, mais je n'ai pas réellement senti le besoin, que ce soit de mon côté ou de celui des ouvriers, d'une telle présence. Pour le reste, il me paraît que la majorité des moyens sont employés afin de maintenir une bonne hygiène de l'ouvrier, dans la limite de ce qu'il est possible de faire. En effet, les chantiers se trouvant en plein air, il est difficile de gérer les conditions météorologiques ou les éléments perturbateurs (la suie) afin de préserver le plus possible l'hygiène des ouvriers. Les moyens de protection (gants, bleus de travail) et de traitement (le savon), me paraissent appropriés.

2. Santé et sécurité

a. A court terme

J'ai donc observé que si les éléments réellement obligatoires étaient portés par les ouvriers, certains éléments que je juge incontournable dans des métiers comme celui-ci nécessiteraient d'être rendus obligatoires. En effet, contrairement à ce que disent certains ouvriers, il ne me semble pas que le port des gants soit un obstacle au travail de qualité. Les gants fournis sont fins et permettent un bon contrôle de ses doigts tout en maintenant une protection optimale. Quand on voit les dommages que peut causer le métal (cf l'incident survenu la semaine précédant mon arrivée), le port des gants n'est sans doute pas négligeable. Il en est de même pour les conditions de travail spéciales que j'ai rencontré en dernière semaine. Je pense qu'il est plus que nécessaire de protéger les organes vitaux tels que les poumons. Ainsi, il pourrait être proposé à l'entreprise, d'une part de parfaire son matériel de protection (les masques de protection) et d'autre part d'imposer le port de certains autres matériels de sécurité (les gants). Si ces deux points font un peu tâche au niveau du respect de la santé et de la sécurité au sein de l'entreprise, l'ensemble des autres mesures prises est louable et adapté aux dangers que l'on peut rencontrer sur le chantier.



Figure 6 Exemple de gants fournis par l'entreprise

b. A long terme

Comme je l'ai souligné précédemment, les problèmes rencontrés par les « anciens de la boîte » sont des problèmes que l'on rencontre moins de nos jours. D'une part, parce que les moyens de protection ont évolué, que les façons de travailler ne sont plus les mêmes. On peut désormais travailler dans le confort et en toute sécurité. L'apparition des casques anti bruits ou des engins limitent les efforts et les dommages causés au corps humain. D'autre part, les patrons possèdent un vécu qu'ils partagent avec leurs ouvriers. Ils leur donnent leurs astuces acquises au cours de leurs nombreuses années d'expériences afin d'éviter de forcer, d'endommager son corps. Cela n'empêche pas certains ouvriers de ne pas protéger leurs oreilles lorsqu'ils utilisent les meuleuses ou autres outils nuisibles à l'ouïe. Je pense que comme lors du précédent paragraphe, il serait bien de forcer les ouvriers à porter toutes les protections possibles, en restant dans la limite du raisonnable.

Les règles à suivre sur le chantier pourraient alors être exposées dans une charte présente sur le chantier (dans le bungalow par exemple) afin de rappeler chaque jour aux ouvriers l'importance du port de ces mesures de sécurité pour leur santé.

THEME 3 : DIFFERENCES SOCIOLOGIQUES EN MILIEU PROFESSIONNEL

A. Observations

D'après mes observations, il n'y a que très peu de différences sociologiques au sein de cette entreprise. Les personnes de l'entreprise proviennent à peu près tous du même milieu social, des mêmes villages alentours.

1. Catégorie sociale des ouvriers

Les ouvriers possèdent dans l'ensemble des rangs sociaux assez équivalents. En revanche, tous ne possèdent pas le même statut dans l'entreprise. La plupart d'entre eux sont des saisonniers et disposent d'un second travail en hiver, le plus souvent lié au milieu de la montagne. Quelques-uns sont au contraire employés à l'année. Il est évident que les patrons, bien qu'ils travaillent avec nous sur les chantiers possèdent un rang social un peu plus élevé que celui des ouvriers.

2. Parité homme/femme

Au sein de cette entreprise, les ouvriers sont tous sans exception de sexe masculin. D'après mes renseignements, au sein de cette entreprise, une seule femme a déjà exercé. La seule personne de sexe féminin que l'on retrouve est au poste de secrétaire au sein du siège de l'entreprise à Cordon.

3. Religion

De la même manière que précédemment, il n'y a pas non plus de mixité au niveau des religions. En tous cas, les ouvriers et leurs patrons n'imposent et n'exhibent pas leur religion. Il n'y a donc pas de problème de ce côté-là.

4. Personnes atteintes de handicap

Le travail de cette entreprise n'étant clairement pas adapté aux personnes atteintes de handicap, aucune n'est à recenser.

B. Analyses et propositions

1. Catégorie sociale des ouvriers

Il me semble que cette entreprise possède une assez bonne mixité sociale. En effet, certains des ouvriers présents actuellement se trouvaient dans des situations précaires lorsqu'ils ont intégré l'entreprise quand d'autres possédaient déjà des situations stables. A ce niveau-là, peu de progrès sont envisageables.

2. Parité homme/femme

En connaissant désormais les difficultés qu'imposent ce métier sur le plan physique qu'imposent ce métier, je ne suis pas très étonné qu'aucune femme ne soit présente sur le chantier. Si par le passé une femme avait déjà travaillé au sein de cette entreprise, elle était décrite par ceux qui l'ont connu comme disposant d'un physique hors de la norme. Au poste d'ouvrier, il apparaît donc compliqué d'appliquer cette parité. En revanche, les postes de conducteur de poids lourd, de pilote de grue (sur camion)) pourraient être des postes plus adaptés à des femmes. Le problème assez récurrent est que le domaine du BTP est un peu macho. La présence d'une femme sur le chantier est toujours sujette à des commentaires. Je pense que sur ce point-là, le travail ne se situe pas réellement au niveau de l'entreprise (bien qu'elle puisse embaucher des femmes pour résoudre ces problèmes de parité). Il se situerait plutôt au niveau de la réflexion des ouvriers de l'entreprise. Je pense que la plupart d'entre eux auraient du mal à travailler avec une femme car le sentiment général qui ressort est qu'il est difficile pour eux d'admettre que la femme puisse être l'égal de l'homme, du moins sur le plan physique.

3. Religion

Etant donné que la plupart des ouvriers n'ont pas de religion ou ne ressentent pas le besoin de l'exprimer, rien de plus n'est à faire à ce niveau-là dans l'entreprise. Ce qui pourrait être réalisé en revanche serait d'essayer de favoriser une mixité culturelle car elle se trouve souvent être bénéfique.

4. Personnes atteintes de handicap

Il est difficile pour moi d'imaginer la présence de personnes atteintes de handicap sur des chantiers dangereux. En effet, il me semble que l'on se doit d'être en pleine possession de ses moyens, de manière à pouvoir réagir ou prévenir en cas de danger.

CONCLUSION

Ce stage ne représente pas pour moi une première expérience professionnelle. En effet, je travaille depuis l'âge de mes 16 ans tous les étés dans cette société qu'est la STM Pagnat. A cette expérience j'ajoute aussi celle de moniteur de ski, métier que j'exerce depuis mes 18 ans. Néanmoins, j'ai fait le choix de retourner travailler à la STM Pagnat pour deux raisons. Dans un premier temps apparait le fait que, grâce à la grille d'observation réalisée en amont, j'ai pu aborder d'un autre regard le travail que j'ai effectué dans l'entreprise. L'expérience que j'ai acquise en son sein m'a permis d'être plus attentif aux détails soulevés dans ma grille d'observation. D'un autre côté, il est fort possible que je ne retravaille plus pour la STM Pagnat. Même s'il ne faut jamais dire « jamais », ce stage m'a permis en quelques sortes de leur faire des adieux et de les remercier pour ce qu'ils m'ont appris au cours de ces 6 étés passés avec eux.

Je sais que ces expériences me seront fortement utiles dans le futur dans l'exercice de mon métier et dans l'appréhension de mes décisions.

Thème	Objet	Critère	Indicateur
Conditions de travail	Qualification	Les employés se sentent-ils utilisés au maximum de leur potentiel ? Les formations sont-elles adaptées à leurs tâches ?	niveau de qualification des employés
	Choix du personnel et progression	La moyenne des niveaux de qualification des employés est-elle plus basse que celle des niveaux de qualification des postes les plus élevés ?	niveau de qualification des postes les plus élevés
	Statut des membres de l'équipe	Quels sont les statuts les plus représentés ?	proportion CDI, CDD, Intérim, ...
	Temps de travail	Le cadre réglementaire est-il respecté ?	Nombre d'heure de travail par travailleur
		Est-ce que ce nombre d'heure convient au travail demandé ?	nombre d'heures supplémentaires ou vacantes par employé
	Bruit	L'ambiance de travail est-elle bruyante ?	niveau sonore
	Cadre de travail	Présence d'une salle de repos ?	
	Ambiance de travail	La communication est-elle amicale/polie ?	nombre de discussions personnelles entre les employés par jour
	Ambiance dans l'équipe hors travail	Les employés s'apprécient-ils ?	présence d'événement extérieurs organisés par l'entreprise et/ou les employés
	Espace personnel	Chaque employé dispose-t-il d'un espace privé ?	
	Droit à la déconnexion	Des mails professionnels sont-ils envoyés lors des temps de repos ?	fréquence des mails
	Flexibilité	Ce temps est-il supérieur à 5 min ?	temps de différence entre les horaires d'arrivée et l'arrivée réelle des employés
	Les pauses	Est-ce que la réglementation est respectée ?	fréquence et durée des pauses
		Est-ce que les travailleurs ont le choix pour l'heure de leurs pauses ?	
	Tolérance du cadre personnel	Est-ce que la vie privée des agents peut empiéter un peu sur leur vie professionnelle ?	fréquence et durée des contacts personnels pendant le temps de travail
Outillage de qualité		Age du système d'exploitation, des logiciels utilisés et de la bureautique.	
		Qualité de la connexion internet et nombre de sites web courants restreints	

Management	Communication	Quelle est la forme de communication privilégiée?	nombre de mails, de speech, de coups de téléphone, d'affiches... par jour
		Les informations sont-elles comprises?	nombre d'erreurs dues à une mauvaise communication
	Optimisation accès	Les horaires permettent-elles de limiter les pertes de temps (arrivée, départ, déjeuner, ...)	horaires des travailleurs
	Type de rapport avec l'échelon n-1	Responsabilisation ou infantilisation, flexibilité dans la répartition des tâches ou gestion rayonnante (manager au centre de la structure et de toutes les communications)	
	Communication extérieure	Proximité des services avec lesquels on a des contacts fréquents	en moyenne à quelle distance se trouvent ces services
	Contestation de l'autorité	Il y a-t-il de fortes contestations avec l'autorité?	Fréquences des contestations pondérées par leur importance
Ergonomie	WC	Sont-ils à moins de 5min de l'emplacement de travail ? Sont-ils mixtes? Hygiène correcte ?	nombre et emplacement des WC
	Restauration	Qualité de la nourriture si elle est proposée par un self ?	Présence d'une cuisine avec le matériel minimum (évier, réfrigérateur, four à micro ondes ?
	Nettoyage	Est-ce que les travailleurs trouvent que les locaux sont propres ?	Fréquence et qualité (sol seul, sol et fenêtres, ...) du nettoyage des locaux
	Les pauses	Cela convient-il aux travailleurs ?	Accès à une machine à café, thé, ... ou distributeur de biscuit, bonbon, boisson, ...
Sécurité	Accidents de travail	Cela correspond-il à la moyenne nationale ?	Nombre, nature et origine des accidents de travail dans la structure.
	Information	Des affiches de prévention sont-elles entreposées et visibles au sein de l'espace de travail?	nature des affiches de prévention
	Incendie	Un employé est-il responsable de la sécurité incendie?	
	Extincteurs et autres dispositifs incendies	Cela correspond-il à la réglementation en vigueur ?	nombre et répartitions des dispositifs anti incendies (extincteur, plan d'évacuation, portes coupe-feu)
	Défibrillateurs	La structure est-elle équipée de défibrillateurs? Sont-ils accessibles? Les employés connaissent-ils leurs localisations? Sont-ils accompagnés de schémas d'utilisation ?	Défibrillateurs
	Formation secourisme	Les employés se sont-ils vu proposer une formation de secourisme? L'ont-ils acceptée?	nombre d'employés ayant une formation secourisme
	Secours	Les informations pour appeler les secours sont-elles bien affichées?	nombre d'affiches rappelant les numéros des secours (ambulance, centre anti-poisons, ...) pondérés par leur emplacement (zone où les risques sont accrus, lieu de restauration, entrepôts de produit chimiques, ...)
	Contrôles		A quelle fréquence la sécurité est-elle contrôlée?
	Signalisation	Est-elle suffisante et installée suffisamment tôt ? (sol glissant, sortie de camion, ...)	moyenne du temps d'installation de la signalisation pour un évènement

Santé	Objet chantiers ou autre zone particulière	Sont-ils utilisés en pratique ?	nombre d'employés portant des équipements de protection (casque anti bruit, lunette de protection, masque , gants et vêtement long, chaussure fermé...), pondéré par le nombre d'équipements portés	
	Service santé	Présence à toute heure de médecins ou d'infirmières	nombre de médecins/infirmiers présents en moyenne par jour et distance moyenne à parcourir pour les rejoindre	
Organisation	Type de structure	Quelle est la hiérarchie? Est-ce une hiérarchie verticale ou horizontale?		
	Congés	Cela convient-il aux travailleurs ?	Comment la répartition des congés se fait-elle?	
Sociologie	Parité	Il y a-t-il une parité homme/femme au sein du service ?	proportion de femme dans la structure, par type de poste	
	Religion	La religion des travailleurs est-elles prise en compte ?	adaptation des temps de poses, présence d'une salle dédiée etc	
	Accès au lieu de travail	Promotion de moyens de transports collectifs : bus (arrêt à proximité, adaptation des horaires de travail à ceux des bus), covoiturage		
		Est-ce que le parking a une capacité d'accueil suffisante? Il y a-t-il des places attitrées?		
	Personnes à Mobilité Réduite	La structure est-elle adaptée pour accueillir des personnes à mobilité réduite?	nombre de places de parking pour handicapés, présence de rampes d'accès	
	Handicap	Quelle est la proportion de personnes présentant un handicap ?		proportion de personnes en situations de handicap
Est-ce que ces personnes bénéficient d'adaptations ?				



VOTRE INTERLOCUTRICE :
 Mme Geneviève LEVEQUE-ERRICH
 DR - SGAE
 Gestionnaire d'urgence de la gestion et du suivi des stages
 Genevieve.LEVEQUEERRICH@entpe.fr
 tél. 04 72 04 71 69

**STAGE « Insertion en Milieu Professionnel » 2017
 FICHE D'APPRECIATION TUTEUR ENTREPRISE**

Coordonnées du Tuteur entreprise
 Nom et Prénom : Pagnat Gilles
 Nom et Adresse de l'organisme d'accueil du stage : S4 H Pagnat
 4330 route de creton 44300 creton
 Mél : stmpagnat@wanadoo.fr Téléphone : 06 50 58 07 59

NOM et Prénom de l'étudiant : Aurélien Dorion
Période du stage (du...au...) : du 26.06 au 27.07 2017

ACTIVITE DURANT LE STAGE				
	Très satisfaisant	Satisfaisant	Passable	Insuffisant
Efficacité dans le poste tenu	X			
Adaptation aux conditions de travail	X			
Adaptation au travail en équipe	X			
Respect des engagements	X			
Commentaire :				

COMPORTEMENT GENERAL				
	Très satisfaisant	Satisfaisant	Passable	Insuffisant
Conscience professionnelle	X			
Sens du contact		X		
Qualité de communication	X			
Commentaire :				

APPRECIATION DE SYNTHESE DU TUTEUR ENTREPRISE
 Bonne bin intégrée dans la équipe avec
 la capacité de travailler dans le différents
 domaines d'application (gros site travaux
 chantier...)

Seriez-vous prêt à accueillir une nouvelle fois un stagiaire l'année prochaine ? OUI / NON
 Date et signature du tuteur entreprise : 24 07 2017 *[Signature]*

Cette fiche doit être envoyée à l'adresse Genevieve.LEVEQUEERRICH@entpe.fr
 impérativement avant le 25 août 2017.