

RAPPORT DE STAGE

Ce rapport est le résumé du travail que j'ai effectué au sein de l'entreprise BIASON tant au niveau technique, organisationnel, et humain.

Je vais vous présenter l'entreprise, mon poste et l'enrichissement personnel que ce travail m'a apporté.

L'ENTREPRISE

Le groupe BIASON est situé a Serres Castet. C'est une société qui est spécialisée dans le secteur d'activité de la menuiseries et fermetures. Elle offre ses services directement aux particuliers avec un processus très organisé. En effet le groupe BIASON possède trois usines ce qui réduit considérablement le temps de réponse à une demande client. Le client est pris en charge par un conseiller pour comprendre et définir sa demande, une fois le devis établis, la commande est directement envoyé a l'usine concerné.

BIASON propose ainsi un large panel de prestations :

- Menuiseries (Portes, Portes-fenêtres, Vitrages)
- Volets
- Portes intérieures
- Portes de garages
- Portails
- Stores
- Grilles de défense
- Pergola

La société BIASON, créée en 1984 par M.BIASON, est une SAS dirigé par M.HIBIKIDEV. Le capital social est de 243 500 euros avec une tranche d'effectif entre 100 à 199 salariés.

L'usine K-LIPLAST, où j'ai été admis, est une des trois usines appartenant au groupe BIASON. Cette usine est spécialisée dans le fabrication de fenêtres. K-LIPLAST est ouverte de 5h à 19h en continue. Ce sont deux équipes en roulement (7h de travail par équipe par jour) qui se relayent du lundi au vendredi. Elle comporte 50 salarié dont 4 femmes. La parité n'est pas respecté au

sein de l'usine. Cependant l'usine respecte le code du travail quant à la parité hommes/femmes. Il est aussi compréhensible que la présence d'autant d'hommes n'attire pas beaucoup de femmes. Il y a deux femmes dans chaque équipe à des postes différents. C'est à dire que chacune des quarts femmes prends le poste d'un homme à l'embauche. Par ailleurs, deux d'entre elles sont à la soudeuse, un poste où elles sont souvent amenées à porter des charges relativement lourdes et à déplacer de lourds chariots. La répartition des postes n'est donc pas totalement stéréotypée, ce qui montre une certaine ouverture d'esprit de la part de la direction.

L'usine K-LIPLAST est constitué de deux chaînes de productions d'une longueur de 190 mètres, un côté "ouvrant" et un côté "dormant". Les deux chaînes sont composées des mêmes ateliers, seul le profil des barres diffère. L'usine reçoit des barres, d'une longueur de 6,5 mètres, en pvc. Ces barres sont stockées au début de la chaîne de production. Un outil, le KASTO, permet d'appeler un lot de barres et de les amener aux premiers postes, les centres "ouvrant" et "dormant". Les barres y sont découpées pour en faire deux montants et deux traverses (je reviendrais plus longuement sur cette partie de la chaîne puisqu'il s'agit du poste que j'occupais). Puis elles sont soudées et percées. Les deux parties (dormant et ouvrant) sont ensuite assemblées et les vitres apposées. Le produit est alors emballé et chargé dans les camions du groupe BIASON.

MON STAGE

Au cours de mes 7 semaines de travail, j'ai été formé pendant les deux premières semaines au centre ouvrant.

À mon arrivée, le directeur de l'atelier m'a montré les différents postes de la chaîne de production pour comprendre le fonctionnement de l'usine.

J'ai ensuite été présenté à mon formateur, un ouvrier en charge du centre ouvrant. Pendant les deux semaines qui suivirent mon arrivée, il m'a appris à gérer le poste. Mon formateur ne parlait pas un très bon français et n'étant pas habitué au bruit permanent d'une usine, la première semaine fut difficile. Dans l'ensemble, le poste se décompose en cinq parties :

- Charger les lots informatiquement
- Commander les profils (KASTO)
- Décharger les profils sur le premier tapis
- Coller des étiquettes sur les profils et mettre les renforts
- Mettre les cadres dans un chariot

Le profil est posé sur le premier tapis, puis il passe dans une première machine qui le coupe et le perse suivant les besoins (traverse, battée, ou montant). Les pièces sont déchargées sur un deuxième tapis, je devais ensuite y coller des étiquettes et mettre des renforts, si besoin. Sur chaque pièce est collée une étiquette la définissant, cela permet de garder une traçabilité en

temps réel de chaque cadres. La pièce passe ensuite dans une seconde machine pour y être vissée et perforée. Pour finir je prenais les pièces pour les disposer dans un chariot, l'étiquette me permettait de savoir dans quel casier du chariot je devais mettre la pièce. J'emmenais ensuite le chariots jusqu'au prochain poste (la soudeuse). Il m'a fallut trouver une bonne organisation pour que la machine produise en continue. Aucun quota ne m'a été fixé, mais je produisais 120 cadres par jours en moyenne avec comme objectif personnel 150 cadres par jours. J'étais souvent en avance sur la chaîne, c'est à dire qu'il ne restait plus de chariot disponible pour ranger les lots produits.

La machine, avec laquelle je travaillais, tombait régulièrement en panne. Une dizaine de pannes mineurs par jours et deux pannes majeurs par semaines en moyenne. Je devais donc faire appel à la maintenance. Je devais aidé la maintenance à réparer la machine, ce qui m'a beaucoup appris sur l'aspect technique. De plus, à chaque casse d'un outil de perforation, c'était à moi de le replacer. Je devais suivre un cahier des charges qui m'expliquait les caractéristiques du positionnement de l'outil concerné.

Conclusion

Aspirant à devenir manager au cours de ma carrière, découvrir le monde ouvrier correspondait totalement à mes attentes. J'ai ainsi pu découvrir les conditions de travail des ouvriers qui, à mes yeux, ne sont pas bonnes. Par exemple, la qualité de la salle de repos des ouvriers laissait réellement à désirer : à coté de la machine à café s'écoulait de l'eau, créant des flaques et attirant les mouches. Ce problème n'a jamais été fixé pendant mes deux mois de travail. J'ai également été surpris du comportement de certains ouvriers envers le directeur ; j'ai été témoin de gestes mal placés dans le dos de ce dernier. Pour conclure, je pense qu'entretenir de bonnes relations entre les managers et les ouvriers est très important ; cela permettrait de diminuer ce genre de conflit entre ces derniers. Une amélioration sur certain secteur de l'usine me semble donc nécessaire. Mon travail au sein de K-LIPLAST à été apprécié de tous, cela m'a donc conforté quant à mes qualités (dynamisme, flexibilité). D'autre part, j'ai appris à consolider ma capacité d'organisation au départ d'un nouveau travail, ce qui pourra m'aidera lors de mes futurs projets à l'ENSGTI.

ANNEXE



Figure 1 : Sortie du KASTO

Les cassettes chargé de profils
arrivent par la



Figure 2 : Premier tapis

Les barres de 6,5 mètres y
sont déposées



Figure 3 : Deuxième tapis

La pince prend les profils
découper pour les amener
dans la seconde machine.