

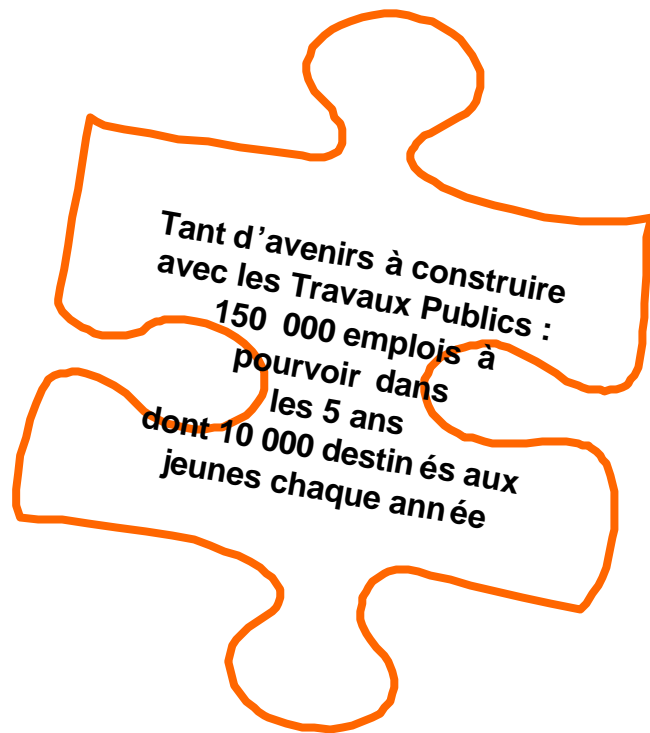


**Conférence de presse
de Patrick Bernasconi,
Président de la Fédération Nationale des Travaux Publics**

● ● ● **LES TRAVAUX PUBLICS CONSTRUISENT L'AVENIR**

Dossier de presse – Mercredi 7 mars 2007

Contact presse : Jean-Christophe Goux-Reverchon
Tél. : 01.44.13.31.15 – gouxreverchonjc@fntp.fr



7 mars 2007 : le grand rendez-vous des Travaux Publics

La Fédération Nationale des Travaux Publics, l'ensemble des acteurs de la profession se réunit aujourd'hui pour révéler le « Manifeste pour l'emploi et la formation » et accueillir le public autour des métiers des Travaux Publics

Il y un an, la FNTP annonçait la mobilisation sans précédent de la profession, en faveur de l'emploi et de la formation. Un programme d'actions était alors lancé, décliné en interne (organisation d'assises régionales et concours « Les Trophées de l'Ambition ») et en externe (lancement de la campagne de communication « Ambitions Travaux Publics » qui s'est traduite par des spots de publicité TV, radio et Internet, et s'est clôturée par une campagne d'affichage, mettant en scène de jeunes salariés, Ambassadeurs des Travaux Publics, qui ont témoigné du vécu de leur métier au quotidien).

■ Des métiers sans jeunes et des jeunes sans métier

En matière d'emploi des jeunes, la France connaît une situation paradoxale. D'un côté, les entreprises françaises, ont de plus en plus de mal à recruter du personnel qualifié. De l'autre, de plus en plus de jeunes sont à la recherche d'un emploi, sans pouvoir en trouver. Dans le même temps, 415 000 jeunes de moins de 25 ans sont à la recherche d'un emploi. Ils représentent 17,5% de l'ensemble des chômeurs et cette part continue à augmenter. Beaucoup de ces jeunes ne disposent d'aucune qualification. Chaque année, ce sont 60 000 jeunes qui sortent du système éducatif français sans diplôme, ni qualification. D'après la dernière enquête trimestrielle d'opinion FNTP/INSEE sur le marché intérieur, 50% des entreprises déclarent ne pas pouvoir accroître leur activité par manque de personnel. C'est la raison pour laquelle la FNTP entend poursuivre ses efforts en faveur de l'emploi et de la formation.

■ Un rendez-vous pour anticiper et préparer les défis de l'avenir

Parce que l'avenir se prépare aujourd'hui, 2500 acteurs des Travaux Publics (fédérations régionales, entrepreneurs, salariés...) et leurs partenaires du secteur emploi / formation (Elus locaux, ANPE, Education nationale, AFPA, Conseils régionaux, CFA, OPCA...) se retrouvent à l'espace Grande Arche de Paris La Défense pour un forum afin de partager leurs expériences et les bonnes pratiques menées en faveur de l'emploi et de la formation au cours des douze derniers mois. Ce forum est une étape vers un renforcement et un approfondissement de cette mobilisation des Travaux Publics pour recruter et qualifier de nouveaux salariés. Des objectifs précis seront assignés à la profession pour les cinq prochaines années.

Patrick Bernasconi, Président de la FNTF, présentera au cours de ce forum

"Le Manifeste des Travaux Publics pour l'Emploi et la Formation"

Synthèse nationale des travaux menés au cours de l'année, affirmant les engagements et les propositions d'actions de la profession pour relever le défi de l'emploi dans les prochaines années :

"un emploi qualifié, un emploi durable, un emploi offrant de réelles perspectives de carrière aux jeunes et aux demandeurs d'emploi"

Un rendez-vous avec le public pour faire découvrir la palette des métiers des Travaux Publics et susciter des vocations pour un emploi qualifié et durable

Parce que les acteurs des Travaux Publics participent au bien-être de chacun au quotidien par l'aménagement du cadre de vie, les Ambassadeurs des Travaux Publics (jeunes salariés issus des divers métiers des Travaux Publics) profiteront de cette journée pour rencontrer et partager leur passion avec le public :

Le village des Travaux Publics

Un village, composé de tentes métiers, est dressé sur le parvis de la Défense afin de présenter au public la réalité, l'utilité et la richesse des métiers des Travaux Publics.

Construction du puzzle géant des Travaux Publics

200 ambassadeurs relèvent le défi de la construction d'un puzzle de 400 m², composé de 10 000 pièces, symboles des 10 000 emplois destinés aux jeunes que la profession s'engage à offrir chaque année. Il sera divisé en 20 parties à l'image des 20 régions des fédérations régionales, chacune représentée par une équipe de 10 personnes.

L'emploi dans les Travaux Publics : durable, qualifié et diversifié

Premiers objectifs atteints pour la FNTF, qui poursuit son engagement, initié en 2006, en faveur d'une politique active de recrutement, d'emploi durable et d'insertion sociale

Le secteur des Travaux Publics figure parmi les secteurs d'activité les plus dynamiques de notre pays, avec un taux de croissance soutenu (+ 6,5% en volume en 2006). L'activité est pourtant freinée : depuis plusieurs années en effet, les entreprises de Travaux Publics sont confrontées à une pénurie de main d'œuvre qualifiée, notamment pour pourvoir les besoins en emplois ouvriers. La pyramide des âges vieillissante vient encore aggraver cette situation (30 000 départs à la retraite sont prévus dans les cinq prochaines années). Le recrutement, la qualification et la valorisation des ressources humaines représentent donc des enjeux majeurs pour le secteur.

Chiffres clés du secteur :

- 8 000 entreprises
- 6,5% de croissance en volume en 2006
- 37 milliards d'euros de chiffre d'affaires en France
- 300 000 salariés
- Plus de 50% de salariés de plus de 40 ans
- 30 000 départs en retraite

Objectif 1 : recruter et fidéliser

En 2006 :

Les Travaux Publics ont **embauché plus de 30 000 salariés** et **créé 15 000 emplois nets**, soit plus de 10% du total des emplois nets créés en France en 2006 dans le secteur marchand

Engagements pour 2012 :

Embaucher 150 000 nouveaux salariés en 5 ans, soit 3000 par an dont **10 000 emplois pour les jeunes**.

La FNTF va plus loin...

Et s'engage pour faciliter et développer l'insertion sociale

- La profession peut participer à la lutte contre l'exclusion sociale et professionnelle en proposant des emplois réellement durables, non délocalisables, associés à des formations et des programmes d'intégration. La FNTF s'engage à créer des passerelles favorisant l'intégration des demandeurs d'emploi dans les Travaux Publics, via :
 - ➔ L'ouverture dans chaque région, de structures d'accompagnement dédiées telles les **Comités Locaux Emploi Formation (CLEF)** ou les **Groupements d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification (GEIQ)**
 - ➔ **L'adaptation des campagnes de sensibilisation aux métiers des Travaux Publics à des populations spécifiques** : jeunes ruraux, militaires en fin de contrat, femmes ou actifs du secteur agricole à la recherche d'une reconversion
- L'application des **clauses d'insertion sociale** qui peut être prévue dans les cahiers des charges des marchés publics, en tant que conditions d'exécution d'un marché (et non de sélection des entreprises). Leur objectif est de promouvoir l'emploi de personnes rencontrant des difficultés particulières d'insertion (chômeurs de longue durée, travailleurs handicapés, jeunes sans qualification, allocataires de minima sociaux). Le mécanisme d'application de ces clauses repose sur la réservation d'un

pourcentage d'heures de travail à des personnes éloignées de l'emploi. Les entreprises de Travaux Publics peuvent être favorables à ce dispositif sous certaines conditions : la mise en œuvre de ces clauses nécessite, au préalable, la prise en compte d'éléments tels que la durée du chantier, le respect des règles de sécurité, la taille des entreprises susceptibles d'être concernées... A cet effet, le maître d'ouvrage doit **associer le plus en amont possible** les représentants locaux de la Profession, les partenaires de l'emploi et de l'insertion pour apporter un **appui aux entreprises**, définir avec elles quelle est la modalité d'exécution de la clause la mieux appropriée dans chaque cas et apporter une aide dans la recherche des candidats à l'insertion. Lorsque ces conditions sont réunies, les entreprises de Travaux Publics sont prêtes à **former** les personnes sélectionnées, à condition de pouvoir les **insérer durablement** dans leurs métiers.

Exemple d'actions menées par les lauréats des Trophées de l'Ambition pour insérer et former des jeunes en difficulté

La Fédération Régionale des Travaux Publics d'Ile-de-France, la Chambre Syndicale des Travaux Publics de Seine-et-Marne et le Syndicat des Travaux Publics de l'Essonne ont mis en place des centres de formation aux métiers des Travaux Publics au cœur des cités. Une plateforme pour l'emploi et la formation a été créée et repose sur un rapprochement des maîtres d'ouvrages, des organisations professionnelles, du Service Public de l'Emploi et des entreprises régi par une charte, qui définit le rôle de chaque partenaire. Elle permet aux entreprises de connaître en amont les programmes de travaux des acteurs économiques locaux et de prévoir les recrutements. En fonction des besoins identifiés, le Service Public de l'Emploi et les entreprises partenaires engagent alors une action de recrutement et de formation des demandeurs d'emploi aux métiers concernés. Les entreprises s'engagent à embaucher ces demandeurs d'emploi. A cette fin, des sites de formation aux métiers des Travaux Publics ont été créés aux pieds des cités sensibles. En termes de résultats, dix plateformes ont été créées, 150 personnes sont entrées dans le dispositif (ce qui a représenté 50000 heures d'insertion) et plus d'une centaine sont aujourd'hui en CDI. Fort de ces résultats encourageants, la mise en place de trois nouvelles plateformes est prévue l'année prochaine, accompagnée d'une amélioration du dispositif d'insertion.

Colas Nord Picardie a recruté des jeunes en difficulté et en situation d'échec. A cette fin, l'entreprise s'est positionnée sur le projet de l'EPIDe (Etablissement Public d'Insertion de la Défense) « défense deuxième chance » afin d'embaucher de jeunes ouvriers VRD. Le projet « défense deuxième chance » a pour objectif d'intégrer des jeunes de 18 à 21 ans en situation d'échec, souvent issus de milieux défavorisés. Les jeunes réapprennent dans un premier temps à l'EPIDe les règles de la vie en société. Ils suivent ensuite une formation professionnelle et des stages en entreprise. Colas a participé à la formation professionnelle de ces jeunes au métier d'ouvriers VRD afin de pouvoir les recruter.

Screg Est a mené une opération de recrutement et de formation qualifiante pour des publics en difficultés sociales. Soucieuse du renouvellement de son personnel qualifié, l'entreprise a décidé de mettre en œuvre une opération de formation qualifiante avec l'entreprise de Travail Temporaire d'Insertion Inser Emploi, l'ANPE, les PAIO de Thann et Guebiller, la mairie, le Greta et le Lycée de Cernay. Huit candidats sans expérience des Travaux Publics, motivés par une carrière dans ce secteur d'activité, ont tout d'abord bénéficié d'une pré-qualification de trois mois. Cette première étape s'est conclue par la remise d'attestations de compétences professionnelles à l'ensemble du groupe. La deuxième étape, de juillet 2006 à avril 2007 s'organise autour de l'alternance de missions sur les chantiers et de sessions de formation pour déboucher sur une qualification professionnelle « Maçon VRD ».

Objectif 2 : mobiliser acteurs et partenaires

En 2006, la FNTP exhortait chaque acteur et partenaire à relever le défi pour l'emploi et la formation : elle félicite aujourd'hui chacun pour sa mobilisation et son implication dans les réflexions et actions engagées, validées par :

- **19 assises régionales** organisées par les FRTP, qui ont rassemblé plus de 5 000 participants (entrepreneurs, ambassadeurs, partenaires élus - Education nationale, organismes de formation et d'apprentissage) et ont abouti à des propositions concrètes sur les thèmes de l'emploi, de la formation et de la fidélisation, source du Manifeste des Travaux Publics pour l'emploi et la formation.

Le Manifeste des Travaux Publics pour l'Emploi et la Formation : Dix propositions pour relever les défis du recrutement, de la qualification et de la fidélisation

1. Elaborer un **tableau de bord de l'emploi et de la formation dans chaque région**, qui permettra aux TP de développer une offre de formation en adéquation avec les besoins de ses entreprises
2. Créer **1 000 jumelages « une entreprise – un collègue » sur l'ensemble du territoire** afin d'impliquer les entreprises dans les actions de promotion des métiers menées par la profession
3. Organiser chaque année une **campagne de sensibilisation des demandeurs d'emploi aux métiers des Travaux Publics**, en partenariat avec le service public de l'emploi
4. Demander au Ministère de l'Education Nationale de **créer des brevets professionnels** dans la spécialité de la construction des routes et des canalisations
5. Créer dans chaque région **un site Internet destiné aux jeunes et aux demandeurs d'emploi** désirant suivre une formation alternée aux métiers des TP
6. Concevoir **un module de préparation à la recherche d'emploi**, intégré aux formations initiales aux métiers des TP et participant de l'accompagnement social du jeune pendant sa formation, pour qu'il réussisse son insertion dans la vie active
7. Favoriser les **échanges de bonnes pratiques entre tuteurs et entre entreprises** : organiser chaque année une journée d'échange d'expérience entre tuteurs et créer un espace dédié sur l'extranet de la FNTP, permettant aux entreprises d'échanger leurs expériences sur le tutorat et mettant à leur disposition des outils de communication interne
8. Elaborer un **« passeport compétences »** au niveau de la branche professionnelle, propriété de chaque salarié, outil d'information sur leur expérience professionnelle, formations initiales et continues, activités de tutorat...
9. Tendre vers une **pénibilité zéro** en développant une plus grande mécanisation des tâches, au service des salariés
10. Faire de la **santé et de la sécurité au travail un enjeu stratégique majeur** : intégrer la sécurité et la santé dans la formation de chaque salarié, partager les objectifs de prévention des risques professionnels avec les sous-traitants.

Objectif 3 : améliorer et élargir l'offre de formation initiale

- Hausse des effectifs d'apprentis de 22% en un an dans les filières de formation aux métiers des Travaux Publics (Taux de remplissage actuel proche de 100%)
- 3 138 apprentis TP en 2007 (contre 2 569 au 1^{er} janvier 2006)
- Ouverture de 21 nouvelles sections de formation à la rentrée de septembre 2006
- Des capacités d'accueil des CFA presque totalement atteintes
- Augmentation du nombre de contrats de professionnalisation de 28% en un an : 2500 bénéficiaires de contrats de professionnalisation

Engagements pour 2012 :

- Atteindre l'effectif de **5 000 apprentis TP**
- Accroître de **50%** le nombre de salariés qui bénéficient de **contrats de professionnalisation** et parvenir à **3 000 contrats**

La FNTF va plus loin...

Projets de création de sections pour la rentrée scolaire 2007

28 créations de nouvelles sections préparant à des diplômes spécifiques aux TP sont prévues pour la rentrée de septembre 2007 :

- 23 par l'apprentissage
- 5 par la voie scolaire

Ces créations permettraient **d'augmenter la capacité d'accueil dans nos formations de 800 places** dont 670 par l'apprentissage.

La Fondation Ambitions Travaux Publics verra le jour le 14 mars 2007, sous l'égide de la Fondation de France

Dotée de 15 millions d'euros, la Fondation Ambitions Travaux Publics **a pour objet de favoriser l'insertion dans la vie professionnelle, le maintien dans l'emploi et la formation initiale ou continue** et ce, de façon adaptée au secteur des Travaux Publics.

Dans ce cadre, la Fondation encouragera, en particulier, les initiatives en faveur de l'emploi des jeunes, des handicapés et des seniors. Elle participera à l'amélioration des conditions et de la capacité d'accueil des jeunes en formation, de leur hébergement et de leur transport. Elle accompagnera les projets d'entrepreneuriat et soutiendra les actions en faveur de meilleures conditions de travail, de la sécurité et de la santé des salariés des Travaux Publics. La Fondation interviendra aussi bien dans le financement de projets ou d'études que de tout autre moyen, en liaison, si nécessaire, avec les pouvoirs publics ou d'autres organismes. Présidée par Pierre Lunel, délégué interministériel à l'orientation, la Fondation Ambitions Travaux Publics est déjà partie prenante de deux projets ambitieux :

- Le premier projet concernera le doublement de la capacité d'accueil du CFA de Ploërmel en Bretagne. L'apport financier de la Fondation permettra de réaliser ce projet.
- Le deuxième projet aura trait à la création d'une formation de conducteur de travaux en alternance à l'ESTP (Ecole supérieure des Travaux Publics).

Objectif 4 : une filière professionnelle d'excellence

Qualité optimale des formations

La FNTP vise la **qualité optimale des formations à ses métiers** et tend à développer et rendre plus accessible aux jeunes et aux demandeurs d'emploi l'offre de formation existante, afin de permettre à chacun de se former aux métiers des Travaux Publics le plus près possible de chez soi. Cela passera par une pédagogie de qualité mais également par un apprentissage du savoir-être et des règles de vie en commun. La mise à disposition d'internats au sein des établissements d'enseignement des Travaux Publics et la possibilité de participer à des activités extrascolaires riches et variées participeront de cet objectif.

Implication des entreprises

Parce que l'alternance est au cœur de la formation aux métiers de Travaux Publics, il est urgent que les entreprises s'impliquent directement auprès des jeunes et des demandeurs d'emploi, via des propositions de stages conventionnés et de contrats de professionnalisation, la généralisation du tutorat et la participation aux prestations d'évaluation (participation aux jury d'examens par exemple). **L'objectif est de proposer à chaque jeune ou demandeur d'emploi un parcours de formation adapté.** Afin de favoriser la mise en relation des jeunes et des demandeurs d'emploi avec les employeurs, des guides régionaux présentant la profession, ses métiers, les lieux de formation et une liste des entreprises engagées dans la formation seront élaborés.

Exemple d'actions menées par les lauréats des Trophées de l'Ambition pour rapprocher les jeunes des entreprises :

Edition d'un guide par la Fédération régionale des Travaux Publics de Franche-Comté pour mieux recruter, qualifier et fidéliser dans les Travaux Publics.

Quelles entreprises recrutent en Franche Comté ? Sur quels métiers ? Quels sont les modes de formation ? La FRTP Franche-Comté et 35 entreprises de la région ont élaboré un guide des entreprises d'accueil des Travaux Publics. L'ensemble des entreprises qui figure dans ce guide doit définir les actions envisagées en terme de recrutement, de qualification et de fidélisation, et désigner un responsable d'accueil dans l'entreprise chargé de répondre aux demandes d'information, de formations, de stages, d'embauche, et de veiller au bon accueil des nouveaux arrivants.

Ce guide sera diffusé aux acteurs de l'emploi et de la formation, aux familles, aux jeunes et relais d'informations et d'orientation. La FNTP s'engage également à développer l'offre de formation initiale, notamment l'apprentissage. Pour cela la FNTP incite les entreprises des Travaux Publics à affecter leur taxe d'apprentissage aux formations préparant à leurs métiers.

Objectif 5 : mieux accueillir et fidéliser les salariés au sein de la profession

- 80 000 salariés ont bénéficié de la formation continue en 2005
- 16 certificats de qualification professionnelle (CQP) créés
- 2 100 salariés inscrits à L'Ordre des tuteurs des Travaux Publics, qui ont pour mission de renforcer la qualité de l'accueil des nouveaux salariés dans les entreprises.

Engagements pour 2012 :

Doubler le nombre de salariés admis dans l'Ordre des tuteurs

Exemple d'actions menées par les lauréats des Trophées de l'Ambition pour améliorer l'accueil et la fidélisation des salariés :

Fayat Entreprise : Intégrer et accompagner de nouveaux collaborateurs

Faire connaître le groupe, l'entreprise, sa culture, les services et les différents interlocuteurs... tel est le rôle du référent chez Fayat Entreprise TP. L'entreprise a créé cette fonction, dans le cadre de sa démarche de développement du tutorat. Le tuteur suit quotidiennement le nouvel arrivant dans l'exercice de ses fonctions et l'apprentissage de son métier. Le référent assure un contact individuel dès l'arrivée du nouveau collaborateur pour lui apporter une connaissance globale de l'entreprise. Le nouvel entrant doit sentir dès cet instant qu'il fait partie de l'entreprise ; d'une entreprise qu'il connaît au-delà de son métier au quotidien. Le référent est le correspondant privilégié des partenaires extérieurs de l'entreprise (Centre de formation, structures d'insertion, AREF...). Il vient en appui du hiérarchique et du tuteur qui restent les garants de la transmission du savoir et savoir-faire du métier.

F RTP Centre : Un parcours de formation pour accompagner l'évolution professionnelle des salariés

Les professionnels de la région Centre ont créé et mis en œuvre un parcours de formation évolutif répondant aux besoins des entreprises en personnels qualifiés. Il s'articule en différentes phases : du recrutement d'un nouveau collaborateur non qualifié à la professionnalisation d'un salarié exerçant des fonctions d'encadrement de chantier. Ce parcours permet l'intégration de nouveaux entrants avec le dispositif APIQ (Action Professionnelle pour l'Intégration et la Qualification), la validation de la maîtrise technique avec l'« autonomie des ouvriers », la gestion du management et de la communication avec « adapter son comportement à un premier niveau d'encadrement » et la formation de futurs chefs de chantier avec la « maîtrise de chantier Travaux Publics ».

Ce parcours évolutif de formation contribue à améliorer l'image des Travaux Publics en valorisant les perspectives d'évolution de carrière tant auprès des jeunes que des salariés, et montre que l'« ascenseur social » dans les entreprises de Travaux Publics est une réalité.

Objectif 6 : proposer des perspectives d'évolution professionnelle aux salariés et améliorer les conditions d'exercice des métiers

Modernisation des trois Conventions Collectives Nationales des ouvriers, ETAM et des cadres, via :

- Une politique salariale améliorée : revalorisation des minima, lissage des minima entre régions afin de favoriser la mobilité
- Une rémunération périphérique étoffée : amélioration des garanties de prévoyance, incitation à l'épargne salariale, mise à disposition de chèques vacances BTP...
- De nouvelles classifications favorisant le déroulement de carrière
- Une sensibilisation des entreprises aux enjeux de la formation continue
- Une valorisation et une promotion accrue des CQP (Certificats de qualification professionnelle)

Prévention, sécurité et santé au travail au cœur de la stratégie des entreprises de Travaux Publics :

- Généralisation de « l'esprit sécurité » en amont : dans les établissements de formation professionnelle initiale et continue et dans les établissements d'enseignement supérieur
- Encouragement du partage des expériences à l'aide, notamment, du « Guides bonnes pratiques sur le management de la sécurité et de la santé » édité par la profession
- Amélioration des conditions d'hygiène : généralisation de la mise à disposition de sanitaires confortables, de vestiaires modernes et adaptés et d'un réfectoire si le site est isolé

Exemple d'actions menées par les lauréats des Trophées de l'Ambition pour améliorer la sécurité et la santé au travail :

La démarche « Zéro accident » : un engagement sans cesse réaffirmé chez Spie Batignolles

*Il est d'usage de considérer la sécurité comme un vrai défi dans les métiers de la construction. Les dirigeants de Spie Batignolles se sont fixés comme objectif « **Zéro Accident sur chaque chantier** », le seul objectif acceptable à leurs yeux, dès lors qu'il s'agit de l'intégrité physique de leurs salariés. Cette démarche s'est traduite notamment par la mise en place d'une formation spécifique, identique pour tous les collaborateurs, qui s'adresse également au personnel intérimaire. Elle est aujourd'hui totalement intégrée dans la culture de l'entreprise et les résultats sont édifiants : en six ans, Spie Batignolles a divisé par deux le nombre total d'accidents. Aujourd'hui, l'entreprise entend poursuivre son action dans le cadre plus large de la santé au travail, en partenariat avec les médecins du travail.*

Entreprise Jérôme : l'éducation posturale au travail, tous bien portants ?

Confrontée à certaines habitudes de travail qui favorisent encore le recours à la seule force physique au risque que « ça passe ou ça casse », l'entreprise Jérôme a mis en place une formation à l'éducation posturale dans son entreprise pour l'ensemble de son personnel. Mécanique du dos et des articulations, « écoute de son corps », mise en situation, techniques d'échauffement... La construction pédagogique de la formation a été réalisée en collaboration avec les membres du CHSCT et la commission formation de l'entreprise Jérôme, ainsi qu'avec un kinésithérapeute, en charge de proposer le contenu de la formation et d'assurer sa mise en oeuvre. La formation de deux jours alterne théorie en salle et pratique sur le lieu de travail. Elle a fait l'objet d'un film de 13 minutes pour sensibiliser les autres entreprises sur le sujet. Elle est inscrite dans le plan de formation 2006-2007 de l'AREF BTP Centre.

Objectif 7 : renforcer l'attractivité du secteur auprès des jeunes...

En 2006 :

- 85000 clics enregistrés pendant la **campagne web**, du 20 novembre au 17 décembre 2006 (contre 4500 habituellement).
- 16 millions de clics enregistrés au total, dont 4 millions de visiteurs uniques.
- 70% des internautes de la catégorie des 15- 24 ans a été touchée via les 9 sites ciblés (MSN, Skyblog, Allociné, JeuxVideo.com, Etnoka, Iquesta, Jobétudiant, Studyrama, L'étudiant).
- 94 883 clics au total sur les sites abritant des bannières.
- De nombreux retours positifs suite à la **campagne d'affichage** (69% de la cible des 15/24 ans couverts).
- 10 000 collégiens ont participé aux **visites de chantiers** organisées en 2006.

La FNTF va plus loin...

Organisation des semaines « Découvertes Chantiers Travaux Publics » du 12 au 24 mars 2007

Sur **450 sites différents en France dont 25 en Ile-de-France**, les **Travaux Publics vont accueillir 8000 collégiens**. Les entreprises et centres de travaux ouvrent leurs portes pour des visites commentées, des informations sur les métiers. L'objectif est de faire connaître les Travaux Publics et faire découvrir des métiers très diversifiés offrant de nombreuses possibilités de carrière, quelque soit le niveau de formation initiale.

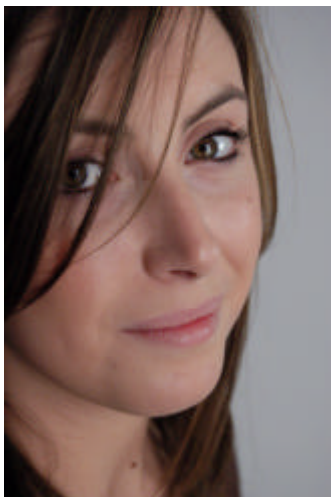
Ces **journées seront animées par des Ambassadeurs TP**, c'est-à-dire de jeunes salariés des entreprises qui témoigneront de leurs parcours et de leurs expériences. Les jeunes et leurs enseignants, pourront découvrir des entreprises et des métiers qu'ils ne connaissent pas. Avant tout : **Priorité aux échanges entre les salariés et les visiteurs** au sein des services internes des entreprises, mais aussi sur les chantiers.

Deux Ambassadeurs des Travaux Publics :

Dorothée Choquet
Xavier Boyenval

Dorothee Choquet

27 ans - Conducteur de travaux



Conducteur de travaux depuis trois mois, Dorothee a la passion des Travaux Publics chevillée au corps.

Fille d'un entrepreneur du bâtiment, qui considère que le métier n'est pas fait pour une fille, son désir de travailler dans ce secteur est rudement mis à l'épreuve.

Elle suit donc dans un premier temps un cursus scolaire : Bac STT, prépa HEC, école de commerce.

Mais ses rêves sont ailleurs. Elle affronte donc le refus paternel et opte pour un DUT Génie civil et l'apprentissage : meilleur moyen de se confronter aux réalités du métier. Cette expérience la conforte dans ses ambitions et elle devient chef de chantier, avant de se voir proposer, à 27 ans à peine, un poste de conducteur de travaux.

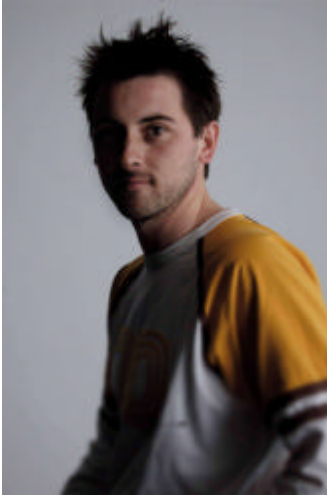
Elle apprécie d'être devenue « patron d'un projet », gérant à la fois des problématiques de terrain, administratives et managériales.

Les Travaux Publics sont désormais pour elle une seconde famille, source d'épanouissement personnel et véritable passion.

Son message : « Allez-y les filles, vous n'allez pas être déçues ! ».

Xavier Boyenval

30 ans - Conducteur de travaux



C'est le hasard qui a conduit Xavier à exercer un métier des Travaux Publics. Comme nombre d'adolescents, il ne savait pas quelle orientation prendre dans la vie. Il opte donc pour un bac E qui lui ouvre les portes des métiers techniques et intellectuels. Suit une année sabbatique, au terme de laquelle il intègre un BTS Travaux Publics.

Ce sont les stages qui lui feront définitivement aimer les travaux publics : il y découvre la réalité du chantier, bien plus simple que l'image qu'il s'en était forgée, et surtout il découvre que ses initiatives sont appréciées et encouragées et qu'il dispose d'un tempérament de meneur et de chef d'équipe. Xavier a enfin trouvé sa voie.

Son métier de conducteur de travaux est un métier de coordination, d'interface permanente entre la direction, les ouvriers, les clients et sous-traitants. Xavier est un véritable chef d'orchestre, ce qui requiert flexibilité, grande maîtrise et sens de l'organisation. Ce caractère changeant, jamais monotone du travail, en constitue également tout l'attrait.

Désormais, Xavier ne souhaiterait pour rien au monde perdre le contact si privilégié et si riche qu'il entretient avec « ses gars. » Il se sent à sa place sur le chantier, comme au sein d'une « petite famille. »

Cinq métiers particulièrement représentatifs de la
diversité des Travaux Publics :

Conducteur d'engins,
Constructeur de routes,
Canalisateur,
Constructeur de réseaux électriques,
Conducteur de travaux.

CONDUCTEUR D'ENGINS

Il est l'un des principaux acteurs du chantier. Il conduit les engins les plus divers (engins sur roues ou sur chenilles, comme les bouteurs, les pelles hydrauliques, les tombereaux, les niveleuses, les bulldozers, les compacteurs). Il creuse, transporte, remblaie, compacte, façonne, manutentionne, soulève, dépose terre et matériaux de construction avec précision et goût ayant toujours le souci de la sécurité.

Il peut exercer son métier en plein air ou en souterrain (tunnels, galeries..), seul ou en équipe suivant la taille du chantier.

Il est polyvalent dans la conduite de divers engins et connaît parfaitement ceux qui lui sont confiés. Il participe à l'entretien du matériel. Il soigne son engin, vérifie son état, effectue éventuellement les petites réparations. Il les maîtrise et sait en tirer le meilleur parti.

Le conducteur d'engins reste toujours maître de lui-même. Il est capable de réagir rapidement et avec sang froid face à certaines difficultés imprévues. Il a le goût de la précision et le sens des responsabilités.

Par son action, il modèle la nature. Son travail a une influence directe sur la productivité, la qualité et le coût des ouvrages.

« La première fois que je suis entré dans la cabine de conduite d'un engin de chantier, j'ai été impressionné par la quantité de boutons de commande. En effet, les machines que nous conduisons sont de plus en plus modernes, et avec les normes européennes, les modèles vont devenir plus perfectionnés. »

Custodio, 25 ans – conducteur d'engins

Formation à suivre :

- CAP Conduite d'engins
des Travaux Publics

CONSTRUCTEUR DE ROUTES

Le compagnon constructeur de routes est chargé de réaliser les travaux de construction et d'entretien des chaussées, des voiries, d'aménagements urbains, des réseaux divers, des parkings extérieurs, des équipements sportifs, des aérodromes... Il peut être amené à conduire de petits engins : minipelles, compacteurs et petites chargeuses.

Il exerce son métier à l'extérieur, en ville ou hors agglomération, et toujours en équipe. Il sait coordonner ses interventions avec celles d'autres professionnels (chauffeur cylindre, chauffeur finisseur, régleur.)

Ses gestes sont précis afin de bien respecter les règles de sécurité et les normes de qualité.

Le compagnon constructeur de routes est un homme actif et de bon sens qui apprécie les responsabilités. Il sait s'adapter aux contraintes du terrain et aux conditions météorologiques. Il a de l'ingéniosité et apporte des idées sur la réalisation. Son poste est évolutif, il peut rapidement assumer les fonctions de chef d'équipe.

Par son action, il relie les hommes entre eux et permet le transport des marchandises.

« Le métier de constructeur de routes, c'est travailler dans une équipe, au grand air. Il faut avoir le sens de l'autonomie et du travail bien fait. J'aime mon métier parce que je ne fais jamais les mêmes tâches tous les jours »

Antony, 21 ans – constructeur de routes

Formation à suivre :

- CAP constructeurs de routes
- BEP Travaux Publics Dominante routes et travaux analogues
- Bac Pro TP

Rémunération moyenne:

A l'embauche :
21 000 à 22 500 euros annuels bruts *

* inclus indemnités et avantages

Pour en savoir plus : www.usirf.com

CANALISATEUR

Le canalisateur installe :

- les réseaux de transport et de distribution d'eau potable ainsi que les réseaux d'assainissement. Il intervient depuis la source, le captage, le stockage et la distribution de l'eau potable jusqu'à l'évacuation des eaux usées vers les stations d'épuration et leur retour au milieu naturel (rivières, lacs...).
- Toutes les canalisations permettant le transport et la distribution de fluides de toutes natures (gaz, chauffage urbain...)

Il assure également l'entretien des installations existantes en appliquant les techniques nouvelles (fonçage, travaux sans tranchées...).

Il exerce son métier en équipe, à l'extérieur, et il sait conduire des engins comme les minipelles.

Dans son travail, c'est un homme professionnel, polyvalent et autonome, qui, avec l'expérience et la variété de ses compétences, peut évoluer vers des postes d'encadrement.

Parmi les qualités nécessaires, le canalisateur doit apprécier de travailler en plein air, de protéger l'environnement et de contribuer à l'amélioration du confort dans les foyers et les lieux publics.

« Dans les canalisations, aucun chantier ne se ressemble. Par exemple les conditions de travail sont plus complexes en ville qu'à la campagne : nous devons être très attentifs aux canalisations existantes. De même, les techniques varient selon l'environnement du chantier. »

Baptiste, 22 ans – canalisateur

Formation à suivre :

- CAP constructeur en canalisations des TP
- BEP Travaux Publics : dominante réseaux et canalisations
- Bac pro TP

Rémunération moyenne:

20 000 à 22 000 euros annuels bruts *

* inclus indemnités de déplacement

Pour en savoir plus : www.canalisateurs.com

CONSTRUCTEUR DE RESEAUX ELECTRIQUES

Au sein d'une entreprise spécialisée dans les travaux de génie électrique, le chef d'équipe est un technicien en lignes et réseaux qui coordonne, organise et supervise les interventions d'une petite équipe de monteurs électriciens.

Son métier participe à l'aménagement du territoire pour la distribution de l'énergie électrique. Il intervient lors des travaux d'installation et d'entretien des réseaux aériens, souterrains et des postes à différents niveaux : transport et distribution de l'électricité haute et basse tension, réseau d'éclairage public ou de signalisation lumineuse, électrification des réseaux de transport, ainsi que les infrastructures associées.

En bon technicien, il sait décrypter et mettre en œuvre les plans d'exécution mis à sa disposition. A cet effet il supervise les travaux :

- D'implantation, de levage des pylônes et de pose de câbles dans le cas des lignes aériennes et, pour les réseaux souterrains, les travaux de terrassement, déroulage des câbles et de compactage.
- D'installation et de raccordements des transformateurs, armoires et coffrets électriques (y compris automatismes)

Il participe aux essais et à la mise en service de l'installation. Capable de travailler en autonomie, il apprécie le travail en extérieur et l'esprit d'équipe. Il est amené à se déplacer fréquemment d'un chantier à un autre et doit savoir facilement s'adapter aux nouvelles situations. Souvent physique, le recours aux nacelles élévatrices et engins de manutention facilite grandement les interventions des monteurs. Très organisé, précis et rigoureux il est particulièrement attentif au respect strict des consignes de sécurité. Représentant l'entreprise auprès du client, il est doté d'un sens développé du relationnel et sait gérer en souplesse les situations rencontrées dans ce domaine. Doté d'un réel esprit d'initiative et d'un sens aigu de l'organisation, ses connaissances techniques et son expérience lui permettent d'accéder à la fonction de chef de chantier. Par lui le courant passe ! Sans lui pas d'éclairage, pas de téléphone, pas d'ordinateur ! « *Pour être un bon monteur, il faut avoir de l'expérience, de la volonté, être attentif et sûr de soi-même.* » Stogic, 30 ans – monteur de réseaux électriques

Formation à suivre :

- CAP Préparation et réalisation ouvrages électriques
- CAP Construction et entretien de lignes caténares
- CAP Monteur-raccordeur de réseaux de télécommunication et de vidéocommunication
- Bac Pro Equipement et installations électriques.
- Monteur-technicien en réseaux électriques (niveau IV)

Rémunération moyenne:

Débutant : 18 000 euros annuels bruts (monteurs)

5 ans : 28 000 euros à 30 000 euros annuels bruts (chef d'équipe)

Pour en savoir plus : www.metiers.electricite.com

CONDUCTEUR DE TRAVAUX

Le conducteur de travaux est responsable de l'exécution des travaux d'un ou plusieurs chantiers. Il est manager et gestionnaire : c'est un chef d'orchestre.

Il exerce son métier directement sur les chantiers. C'est lui qui dirige et coordonne le travail. Il organise les équipes, prévoit le budget, s'occupe de l'approvisionnement et de la distribution des matériaux, rédige les rapports, dialogue avec les ingénieurs et les riverains.

Dans son travail, il est responsable des méthodes et de la qualité de l'ouvrage : il assiste les personnes qu'il manage. Il connaît toutes les techniques de son métier et suit leur évolution. Il veille aux respects des consignes de sécurité.

Le conducteur de travaux aime organiser, animer des équipes, relever des défis. Il a naturellement le sens des relations humaines et des responsabilités. Il sait écouter et anticiper. Au cours de sa vie professionnelle, il pourra évoluer vers un poste de direction de travaux.

« En tant que conducteur de travaux, mes tâches sont multiples. Je conçois et j'organise les méthodes pour réaliser le chantier. Ensuite je suis chargé de la gestion des travaux : planning, contrôle des délais, suivi des opérations... Je donne mes consignes au chef de chantier. L'aspect relationnel dans mon métier est très important. »

Frédéric, 32 ans – conducteur de travaux

Formation à suivre :

- BTS Travaux Publics
- DUT Génie Civil option Travaux Publics et aménagement (TPA)
- Ecoles d'ingénieurs

Rémunération moyenne * :

Débutant : 27 500 euros annuels bruts
5 ans : 33 500 euros annuels bruts
10 ans : 41 500 euros annuels bruts

* salaires annuels bruts hors primes - source :
Enquête Ipsos / « Le Moniteur », novembre 2005

Les Travaux Publics comptent aussi quelques
métiers extraordinaires :

Scaphandrier,
Mineur boutefeu,
Pilote de tunnelier,
Cordiste

SCAPHANDRIER

Ce travailleur sous-marin intervient en mer, en rivière ou dans des plans d'eau pour la construction (mise en œuvre de béton immergé, réglage de plate-forme, pose d'émissaire en mer ou de protection cathodique), la gestion et l'entretien d'ouvrages (veille au bon état et à la stabilité des appuis, des fondations et des structures, mais également dévasement, surveillance et brossage des coques de navire, découpage et démantèlement des structures sous-marines.)

Le scaphandrier intervient dans l'eau, mais également à l'air non libre (par exemple dans un tunnelier hyperbare pour remplacer des dents ou dans le bâtiment réacteur d'une centrale nucléaire pour les essais d'enceinte), et au bureau, pour établir des rapports de visite.

Le scaphandrier travaille en équipe, comprenant immanquablement trois personnes : le chef d'opérations hyperbare ou surveillant de surface, le scaphandrier intervenant, le scaphandrier de secours. Il travaille également en collaboration avec les gestionnaires des ouvrages visités les représentants des laboratoires chargés d'effectuer les études techniques...

Trois méthodes de plongée sont utilisées dans les TP :

- La plongée narghilé : l'alimentation du scaphandrier est effectuée depuis la surface à l'aide d'un narghilé. Il s'agit de la méthode la plus utilisée.
- La plongée en scaphandre autonome : utilisée lorsque le scaphandrier doit beaucoup se déplacer, le scaphandrier emporte avec lui sa réserve de gaz.
- La plongée bulle : le principe est le même que pour la plongée narghilé mais la bulle permet de réaliser les paliers dans des conditions plus aisées. Cette méthode est utilisée lorsque la profondeur est supérieure à 50 mètres.

« L'intérêt des travaux subaquatiques réside dans la complexité de la réalisation de chantiers soumis à une multitude de contraintes telles la pression, la profondeur, les courants, la turbidité des eaux, la houle... Quant aux perspectives d'évolution, elles peuvent être importantes dans la mesure où ce sont des travaux très spécifiques nécessitant un large panel de compétences relativement peu répandues. »

Franck Cahay – Ingénieur de travaux et scaphandrier

Formation requise :

- un métier en rapport avec les TP, tel soudeur
- « Certificat d'aptitude à l'hyperbarie », via des formations et stages dans des organismes agréés
 - 3 classes en fonction de la pression de l'intervention

MINEUR BOUTEFEU

Le mineur boutefeu réalise les travaux d'abattage des roches par l'emploi d'explosifs en respectant et en faisant respecter de façon rigoureuse les règles de sécurité. Il travaille principalement dans les carrières d'extraction de pierres, de granulats et sur les grands chantiers.

Son travail commence par une observation du site pour déterminer la nature de la roche et les contraintes de l'environnement naturel et humain afin de pouvoir élaborer un plan de tir. Ce dernier définit le maillage des trous à forer, la nature de la roche, la nature et la quantité d'explosifs nécessaires, les modes d'amorçage...

Il effectue ensuite le chargement des trous de mine réalisés par un foreur, puis relie les artifices entre eux pour créer une chaîne pyrotechnique. Enfin, il met en place la procédure de tir. Une fois que l'explosion a eu lieu, il s'assure qu'il ne reste ni d'explosifs ni risque d'éboulement ou de glissement de terrain.

Outre les explosifs, il est amené à mettre en œuvre des matériels qui peuvent être de grande technicité tels que des détonateurs électroniques ou des sismographes.

Sa règle d'or : la sécurité.

Ses qualités : précis et courageux, il sait rester maître de lui en toutes circonstances. Il a le sens des responsabilités : sa sécurité et celle des autres en dépendent.

Le nombre approximatif de mineurs boutefeu est en France : on estime le nombre de salariés en activité disposant d'un CPT à 2000.

Formation requise :

A la base, une formation de terrain qui doit être validée par une capacité : le Certificat de Préposé au Tir (CPT)
- Comment choisir le CPT ? En passant un examen comprenant un stage théorique et une épreuve pratique

Pour en savoir plus : www.synduex.com

PILOTE DE TUNNELIER

Le tunnelier est une usine mobile qui peut atteindre jusqu'à 200 m de long pour 10 m de diamètre, au coeur duquel se trouve le pilote, garant de sa trajectoire et de l'avancement du tunnel.

La cabine de pilotage permet de régler la machine et de suivre le tracé prévu.

Le pilote de tunnelier travaille conjointement avec une équipe d'électriciens, d'automaticiens, de mécaniciens hydrauliciens et de topographes et doit être à l'écoute des opérateurs et des personnes en surface.

Ce poste-clé sur un chantier requiert une bonne gestion du stress, une capacité à cerner les incidents ou pannes sur le tunnelier. Le tunnelier doit également savoir apprécier plusieurs paramètres en mécanique et en génie civil, ainsi qu'en géologie.

« J'ai un bac technique mais pour ce métier, il faut s'y connaître en hydraulique, électricité, mécanique, un peu en géologie... Et puis il faut être sérieux dans le pilotage. On n'a pas le droit à l'erreur. »

Christophe – Pilote de tunnelier depuis 10 ans.

On compte en France environ 20 pilotes de tunnelier.

CORDISTE

Harnachés et assurés, à la fois hommes de cordée et du bâtiment, les cordistes interviennent vite là où les autres n'agissent qu'avec lenteur (impossibilité de monter une nacelle ou un échafaudage).

Suspendus dans les airs, les cordistes soudent, forent, peignent, maçonnent, nettoient, restaurent les monuments, immeubles, cheminées d'usine, flèches de cathédrales, pilonnes. Ils interviennent ainsi sur la pyramide du Louvre ou l'Arche de la défense...

Pour en savoir plus : www.sfeth.com