

COMMENT DEVELOPPER L'ATTRACTIVITE DU SECTEUR DES TRAVAUX PUBLICS ? INITIATIVES DE LA FEDERATION DES TRAVAUX PUBLICS EN FRANCE

Patrick Bernasconi

Président de la Fédération nationale des Travaux Publics
(FNTP), France

La France, tout comme nombre de pays européens, continue à développer ses infrastructures, et principalement celles affectées au transport routier ; il est en effet avéré que malgré notre volonté de réduire les gaz à effet de serre, le fret routier notamment va continuer à croître dans les prochaines décennies, nous invitant à renforcer et entretenir notre réseau.

Les métiers de la route, comme les autres métiers des travaux publics, vont connaître à très courte échéance une double problématique :

- d'une part, nombre de salariés issus du baby-boom des années 50 vont cesser leur activité et générer des départs massifs en retraite ;
- d'autre part, nos besoins en personnes qualifiées vont augmenter.

Au total, nos entreprises vont recruter 150 000 nouveaux salariés au cours des 5 prochaines années.

Là est le défi majeur pour les TP français !

Il nous appartient, à nous entreprises ou organisations professionnelles, d'anticiper ces évolutions, et c'est ce que la FNTP a décidé de faire il y a deux ans. Une forte volonté de changer le cours des événements nous a animés dès le départ : nous voulions obtenir des résultats à court et moyen terme, de façon à pallier cette grave crise en ressources humaines qui se profilait.

Avant de décider de quelque action que ce soit, nous avons cherché à mieux comprendre quels pouvaient être les atouts et faiblesses de nos métiers.

Au titre des **atouts**, je retiendrai :

- une excellente image des Travaux Publics, à travers les ouvrages réalisés (ponts, routes, grands ouvrages ...),
- des métiers non délocalisables,
- une conjoncture française mais aussi européenne d'un très bon niveau, avec des perspectives encourageantes,
- des outils de formation, certes insuffisants, mais que nous développons activement,
- une politique sociale volontariste qui s'est traduite par la modernisation de l'ensemble des conventions collectives,
- une prise en compte réelle des questions de sécurité,

- une volonté forte des entreprises de s'engager dans une démarche dynamique.

Mais nous souffrons aussi de **faiblesses** :

- autant l'image des TP véhiculée par les ouvrages réalisés est positive, autant celle des « métiers » est mal perçue : dangerosité, travail en extérieur, pénibilité...
- filière de formation aux métiers des Travaux Publics considérée comme celle de l'échec scolaire,
- donc difficultés à recruter,
- concurrence avec d'autres métiers demandeurs de personnel,
- etc...

Partant de ce constat, nous avons mis en place une opération baptisée « **ambitions Travaux Publics** » qui s'est déroulée depuis le printemps 2006, avec comme apogée une grande journée nationale le 7 mars dernier.

Sur quoi reposait cette opération ? Comment l'avons-nous déclinée ?

Préalable indispensable : mobiliser et sensibiliser les entreprises, les organisations professionnelles locales et régionales.

Première action : les ambassadeurs des TP

Nous nous étions aperçus que ceux qui parlaient le mieux de leur métier, c'était les jeunes salariés de nos entreprises ; aussi les entreprises ont-elles accepté de « libérer » 500 de leurs salariés, que nous avons fait intervenir dans les collèges, dans les visites de chantier, dans les manifestations de la profession ; avec du recul, je pense que cette action a été déterminante.

Deuxième action : sensibiliser

Il va de soi que la base de ce programme consistait à sensibiliser les jeunes à nous rejoindre ; nous avons donc privilégié deux types d'actions : d'une part la sensibilisation des jeunes de 14/15ans qui vont être en âge d'intégrer les formations d'ouvriers des Travaux Publics et qui suivent un enseignement de « découverte professionnelle » proposé aux jeunes collégiens.

D'autre part, ouvrir largement nos chantiers aux jeunes scolaires, afin de leur donner, ainsi qu'à leurs professeurs, une image positive de nos métiers, image « vendue » notamment par les ambassadeurs qui ont une légitimité plus forte à s'exprimer face à de jeunes élèves que ne l'auraient des cadres d'entreprise confirmés !

Troisième action : utiliser les contrats spéciaux de formation mis en place par l'Etat.

La France a mis en place des contrats de travail de type particulier qui permettent aux entreprises de recruter des jeunes motivés et de les former en alternance, en situation de travail et dans un centre de formation.

Quatrième action : benchmarking

Nous avons suscité la collecte de toutes les initiatives, qu'elles proviennent des entreprises, des partenaires, du monde de l'éducation, et en avons fait un recueil diffusé à tous.

Cette recherche des « bonnes idées » a permis de gagner beaucoup de temps dans la concrétisation d'actions concrètes.

Cinquième action : l'outil de formation

Sensibiliser des jeunes afin qu'ils nous rejoignent serait inutile si nous ne disposions pas des outils de formation indispensables, notamment de centres de formation et de lycées professionnels ;

Nous avons donc encouragé les centres de formation que gère notre profession à renforcer leurs capacités d'accueil ; nous avons recherché les partenariats avec l'Education Nationale, c'est-à-dire avec les établissements publics d'enseignement et nous avons créé une Fondation afin d'apporter le soutien financier nécessaire. Cette fondation sera progressivement dotée de 10 millions d'euros.

Je ne développerai pas ici d'autres actions qui ont entouré l'opération.

Sachez cependant que toutes ces initiatives, ces idées, ces actions ont été présentées le 7 mars dernier à près de 3000 personnes : entreprises, partenaires institutionnels, jeunes.

Ce qui m'intéresse dans cet ambitieux programme, ce sont les résultats :

Il faut savoir qu'en 2006, 150 000 emplois nets ont été créés en France, et sur ces 150 000, plus de 10% l'ont été en emplois travaux publics.

Nos efforts ont donc été couronnés de succès notamment en ce qui concerne le développement de nos dispositifs de formation en alternance « école-entreprise » (les contrats de professionnalisation et les contrats d'apprentissage).

1. Le nombre de bénéficiaires de contrats de professionnalisation a progressé de 28% entre 2005 et 2006. Depuis le début de cette année, nous enregistrons une croissance de 61% du nombre de bénéficiaires de ce type de contrat.
2. De même, le nombre de nos apprentis progresse au rythme de 20% par an.
3. Les classes préparant aux diplômes des Travaux Publics dans les lycées professionnels et les centres de formation d'apprentis sont désormais remplies à 89% en première année.
4. Nous implantons les formations aux métiers des Travaux Publics sur l'ensemble du territoire national (44 classes supplémentaires ouvrent en septembre dans les lycées professionnels et les centres de formation d'apprentis).

En 2006, les TP ont été la seule branche professionnelle dont les minima de salaires n'ont pas été rattrapés par la hausse du SMIC, montrant nos efforts en terme de politique salariale.

Voilà en quelques mots l'expérience des TP français ; pas de grande originalité dans ces actions, mais deux liants forts qui sont gage de réussite :

- une volonté farouche de tenter d'inverser le cours des événements
- une mobilisation sans précédent de tous les acteurs : entreprises, centres de formation, collectivités territoriales.

Pour terminer mon intervention, et resituer notre problématique dans un environnement international, il me semble que nous devons :

- harmoniser les niveaux de qualification de nos collaborateurs, au niveau européen dans un premier temps, puis l'élargir aux autres pays par la suite. Ce sera un gage de qualité pour nos maîtres d'ouvrage.
- Harmoniser les systèmes de qualification de nos entreprises, toujours dans cet esprit d'apport constructif à nos clients et de saine et loyale concurrence.