

Témoignage de Mr José Miguel, Directeur du CFPCT



Mr José Miguel est Directeur au CFPCT (Centre de formation du BTP Toulouse), Ecole spéciale des Travaux publics, du Bâtiment et de l'Industrie, Toulouse, Midi-Pyrénées.

Pour lui, les métiers d'encadrement de chantier offrent de riches opportunités d'évolution pour un professionnel plein de potentiel. Il répond ici à quelques-unes de nos questions :

A quoi imputez-vous la pénurie de conducteurs de travaux et de chefs d'équipe, que connaît actuellement le Bâtiment ?

Le Bâtiment a subi huit années de baisse d'activité et de crise économique. Il s'en relève juste depuis l'année dernière. Cette crise des débouchés a de fait écarté les jeunes des filières du Bâtiment : ils sont allés chercher du travail et une évolution ailleurs, - quand ils n'ont pas dû aller s'inscrire directement à Pôle Emploi ! Et cette désaffection a monté crescendo jusqu'en 2014.

Ce n'est que récemment que la profession embauche, et se trouve à court de ressources d'encadrement de chantiers, - et pas seulement d'ailleurs. Tout un travail est à faire auprès des jeunes pour les faire revenir vers le BTP et ses spécialisations, en leur montrant quelles sont les perspectives d'évolution que leur peut leur offrir la profession.

Quel intérêt ont les entreprises de faire former en interne leurs meilleurs professionnels ?

Entre deux alternatives : identifier leurs meilleurs professionnels et leur payer une formation de chef d'équipe ou de conducteur de travaux, - ou bien embaucher directement un jeune à la sortie de l'école, les entreprises ont bien souvent tout intérêt à choisir la première solution.

Les meilleures ressources de l'entreprise qui reçoivent ces formations lui sont reconnaissants ; ils ont été conditionnés par leur entreprise, ils la connaissent bien. Pour ceux qui ont du potentiel, leurs compétences ont souvent été bridées à des postes intermédiaires, faute de perspectives d'évolution en interne : leur offrir cette évolution et les accompagner dans leur montée en compétences, c'est permettre à leur potentiel de se développer pleinement.

Enfin, et ce n'est pas le moins intéressant pour l'entreprise, ces jeunes qui ont entre 6 à 8 ans d'expérience seront très vite opérationnels à leur nouveau poste d'encadrement, et souvent à moindre coût qu'un jeune ingénieur frais émoulu de son école, et sans vraie expérience !

Quels sont les cursus de formation que vous leur conseillez d'emprunter ?

L'idéal est de cibler les cursus faits en alternance, que ce soit des filières qualifiantes ou plus courtes : des stages de quelques jours alternant avec des plages plus longues sur le terrain et dans l'entreprise, voilà le type de formations efficaces. Ces jeunes gardent leur lien avec l'entreprise, pendant que la passerelle offerte leur ouvre l'esprit à d'autres perspectives professionnelles, leur amène autonomie et hauteur de vue.

Pour les futurs chefs d'équipe, ils ont besoin d'apprendre le pilotage d'équipes, la préparation d'un chantier. Pour les futurs conducteurs de travaux, les chefs de chantier ont besoin d'acquérir les bases plus larges qui leur permettront de prendre d'autres responsabilités.