

I. Les métiers du secteur du génie civil

Le bâtiment et les travaux publics constituent les grands domaines du secteur : l'étude et les matériaux de construction (industrie des carrières et matériaux de construction) sont étroitement dépendant du secteur de la construction.

I.1. Le bâtiment

Le bâtiment est l'activité qui contribue le plus fortement au chiffre d'affaires du secteur de la construction. Cette activité du bâtiment comprend deux grands domaines : la construction neuve et l'entretien-rénovation du patrimoine existant

I.2. Les travaux publics

Les travaux publics concourent à la réalisation des infrastructures nécessaires à l'économie du pays et au maintien de leur pérennité :

- les ouvrages d'art et d'équipement industriel,
- les terrassements généraux,
- les fondations spéciales, sondages forages,
- les travaux souterrains,
- les travaux en site maritime ou fluvial,
- les routes, aérodromes et travaux analogues,

I.3. Les besoins et qualité en personnels pour le domaine de génie civil

a) Les métiers commerciaux

- L'ingénieur d'études de prix est chargé de chiffrer le coût d'un projet
- Le chargé d'affaires assure le suivi du projet jusqu'à la réception du chantier
- Économiste de la construction

b) Les métiers d'études

- L'ingénieur méthode effectue les études nécessaires à la conception et la Réalisation d'un projet.
- Le métreur étudie une affaire, de l'appel d'offres au mémoire définitif
- Le technicien de bureau d'études

c) Les services techniques

- Ingénieur matériel
- Ingénieur QHSE(qualité et hygiène Sécurité Environnement)
- Coordonnateur SPS (coordonnateur en matière de sécurité et de protection de la santé)
- Acheteur

d) Les métiers d'exécution et les chantiers

- Le chef d'équipe , Le chef de chantier , Le conducteur de travaux , L'ouvrier

Professionnel : Responsable de production de matériaux

e) Les fonctions de direction :

- Direction générale · La direction générale définit et pilote la stratégie de l'entreprise
- Directeur d'agence ; Directeur commercial ; Directeur technique ; Directeur d'exploitation ; Directeur de travaux.

F) les services supports

- Responsable de programmes immobiliers
 - Juriste
 - Ingénieur commercial
-
-

IV. Contrat, éligibilité et catégorie Demandeur d'emploi,

IV. 1 Catégories de primo-demandeurs d'emploi :

- **1ère catégorie :** Les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur et les techniciens supérieurs issus des établissements nationaux de formation professionnelle ;
- **2ème catégorie :** Les jeunes sortant de l'enseignement secondaire de l'éducation nationale, des centres de formation professionnelle, ou ayant suivi un stage d'apprentissage ;
- **3ème catégorie :** Les jeunes sans formation ni qualification.

IV.2. Les contrats d'insertion :

Un contrat est établi pour chaque catégorie à savoir :

- **Contrat d'Insertion des Diplômés «CID»** pour les diplômés de l'enseignement supérieur et les techniciens supérieurs ;
- **Contrat d'Insertion Professionnelle «CIP»** pour les sortant de l'enseignement secondaire de l'éducation nationale et des centres de formation professionnelle ;

IV. Contrat, éligibilité et catégorie Demandeur d'emploi,

IV. 1 Catégories de primo-demandeurs d'emploi :

- **1ère catégorie** : Les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur et les techniciens supérieurs issus des établissements nationaux de formation professionnelle ;
- **2ème catégorie** : Les jeunes sortant de l'enseignement secondaire de l'éducation nationale, des centres de formation professionnelle, ou ayant suivi un stage d'apprentissage ;
- **3ème catégorie** : Les jeunes sans formation ni qualification.

IV.2. Les contrats d'insertion :

Un contrat est établi pour chaque catégorie à savoir :

- **Contrat d'Insertion des Diplômés «CID»** pour les diplômés de l'enseignement supérieur et les techniciens supérieurs ;
- **Contrat d'Insertion Professionnelle «CIP»** pour les sortant de l'enseignement secondaire de l'éducation nationale et des centres de formation professionnelle ;

IV.4. Durée des contrats d'insertion

- **Trois (03) années** renouvelable dans le secteur des institutions et administrations publiques
- **Une (01) année** renouvelable dans le secteur économique ;
- **Une (01) année** non renouvelable pour les formations auprès des maîtres artisans ;
- **Six (06) mois** renouvelables une fois à la demande de l'employeur pour les chantiers d'utilité publique ;
- **Une (01) année** non renouvelable dans les entreprises de production.

IV.5. Conditions d'éligibilité des demandeurs d'emploi

- Etre primo demandeur d'emploi ;
- De nationalité Algérienne ;
- Agé de **18 à 35** ans ;
- Titres et diplômes, justifications de niveau d'instruction, de qualification et d'acquis professionnels ;
- Inscrit comme demandeur d'emploi auprès des agences de l'ANEM du lieu de résidence ;
- **A titre dérogatoire pour les jeunes âgés de 16 ans, à condition d'accepter de suivre une formation dans les filières déficitaires sur le marché de l'emploi.**

A) Contrat CDI

Le contrat de travail à durée indéterminée (CDI) constitue le contrat de droit commun applicable entre un salarié et l'entreprise ou le particulier qui l'emploie dans le cadre d'une relation de travail.

CDI offre davantage de protection aux travailleurs car le législateur a fixé le droit de résiliation avec des restrictions objectives qui empêchent le contractant d'utiliser son droit de résiliation s'il n'a aucune justification légitime pour le faire.

B) Contrat CDD

Le contrat de travail peut être conclu pour une durée déterminée, à temps plein ou partiel, dans les cas expressément prévus ci-après :

1. lorsque le travailleur est recruté pour l'exécution d'un contrat lié à des contrats de travaux ou de prestation non renouvelables ;
2. lorsqu'il s'agit de remplacer le titulaire d'un poste qui s'absente temporairement et au profit duquel l'employeur est tenu de conserver le poste de travail;
3. lorsqu'il s'agit pour l'organisme employeur d'effectuer des travaux périodiques à caractère discontinu ;
4. lorsqu'un surcroît de travail, ou lorsque des motifs saisonniers le justifient ;
5. lorsqu'il s'agit d'activités ou d'emplois à durée limitée ou qui sont par nature temporaires.

Dans l'ensemble de ces cas, le contrat de travail précisera la durée de la relation de travail ainsi que les motifs de la durée arrêtée.

C) Les droits du salarié CDD : il a tous les droits de travailleur : la rémunération, repos, sécurité sociale et à la retraite, droit au respect de leur intégrité physique et morale et de leur dignité, droit de participer à une activité syndicale, droit à la formation professionnelle et à la promotion dans le travail et le droit de participation des travailleurs dans l'organisme employeur.

D) Fin du contrat CDD

- Une rupture anticipée du contrat avec l'accord entre l'employeur et le salarié, ou bien l'un des deux.
- Le licenciement : en cas de faute grave ou de force majeure comme la compression d'effectifs
- La démission, L'incapacité totale de travail, la retraite, le décès
- La cessation d'activité légale de l'organisme employeur.

E) Le renouvellement et la reconduction du contrat CDD

La législation actuelle ne comporte aucune indication sur le nombre possible du CDD. Elle n'aborde pas la question du renouvellement, ni pour l'autoriser ni pour l'interdire. Par conséquent, deux situations sont envisageables: –La possibilité de renouveler le CDD.
L'impossibilité de renouveler le CDD dans des circonstances