



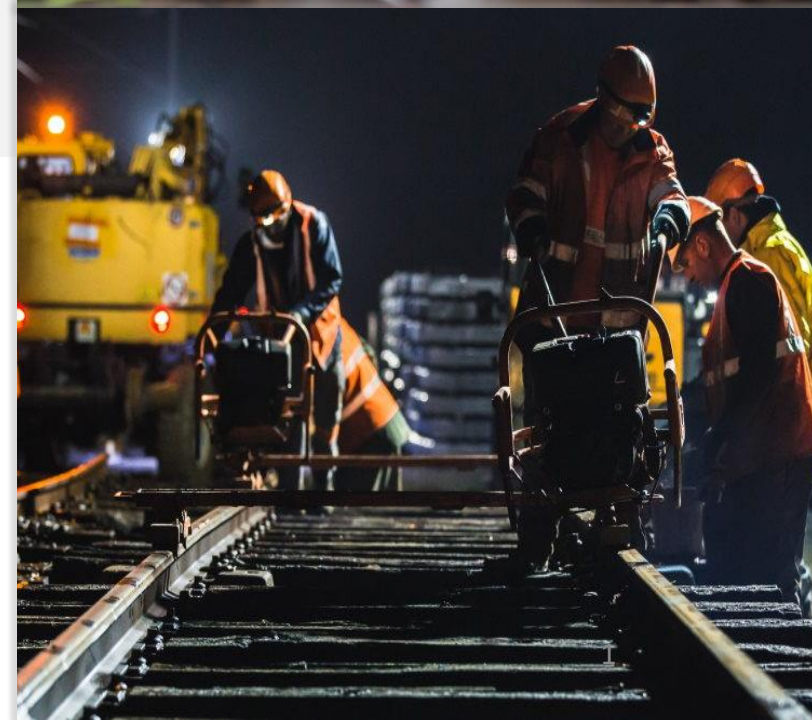
CARTOGRAPHIE DES MÉTIERS

LIÉS AU SECTEUR
DES TRAVAUX FERROVIAIRES

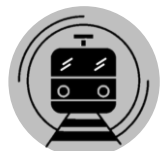


*Le lundi
au soleil*

Les RH qui font du bien
aux salariés & à l'entreprise







CONTEXTE, MÉTHODES ET OBJECTIFS



ÉTAT DES LIEUX

Tendance générale du secteur



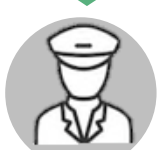
CARTOGRAPHIE DES MÉTIERS



**FACTEURS D'ÉVOLUTION & IMPACTS :
SECTEUR**



**FACTEURS D'ÉVOLUTION & IMPACTS :
FORMATION**



**FACTEURS D'ÉVOLUTION & IMPACTS :
MÉTIERS**



ENJEUX ET PROPOSITIONS D' ACTIONS



WORKSHOP 1 : 4 SEPTEMBRE 2020



WORKSHOP 2 : 9 OCTOBRE 2020





CONTEXTE, MÉTHODE ET OBJECTIFS

Nom de code : CARTOGRAPHIE DES MÉTIERS

Constat :

→ Au-delà de la simple cartographie des métiers les plus représentatifs

Périmètre :

→ Entreprises de travaux du secteur Ferroviaire, adhérentes au SETVF

Objectifs :

- # Identifier
- # Qualifier
- # Proposer

Méthodes :

- # Enquêtes
- # Entretiens
- # Analyse documentaire

Axes :

- Moyens disponibles pour envisager la montée en compétences des salariés du secteur
- Elargissement sur la formation



PROFIL DES PARTICIPANTS



PROFIL DES PARTICIPANTS ENQUETE

Taux de réponse : **61%**
57,1% des structures représentées
appartiennent à un groupe



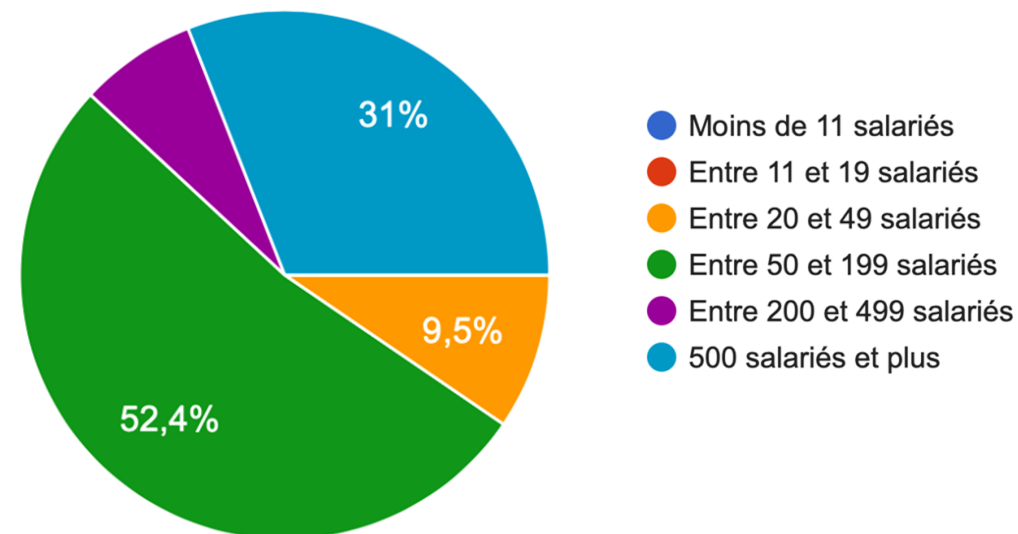
71,1% = représentation des profils dits
« opérationnels » (*direction, exploitation, technique*)

28,5% = représentation des profils dits
« fonctionnels » (*RH, Formation, Administratif & financier*)

→ Forte représentation de la fonction
« direction » (**66,7%**)



EFFECTIFS MOYENS DES ENTREPRISES :





ÉTAT DES LIEUX DU SECTEUR



ETAT DES LIEUX* DU SECTEUR



« L'évolution positive », c'est ce qui caractérise le secteur.

*Évolutions ces dix dernières années



CARTOGRAPHIE DE MÉTIERS

En gras : prioritaires



MÉTIERS DE LA PRODUCTION (1)*

VF VOIES FERRÉES

- **Poseur(euse) de Voies Ferrées (Ballast)**
- **Technicien(ne) de Maintenance Voies Ferrées**
- Mainteneur(euse)/Gestionnaire de l'Infrastructure
- Opérateur(trice) de Maintenance Voies Ferrées
- Poseur(euse) de Voies Ferrées (Béton)
- **Soudeur(euse) Aluminothermique**
- Manœuvre et Aide Poseur(euse) de Voies Ferrées

S SIGNALISATION

- Technicien de production/signalisation
- **Monteur en signalisation**
- Monteur(euse)-Câbleur(euse) en Signalisation
- Opérateur(trice) Travaux Signalisation Électrique
- Opérateur(trice) de Production Signalisation
- Automaticien(ne) en Signalisation
- **Technicien(ne) de Maintenance Signalisation**

C CATENAIRE

- **Monteur(euse) de Ligne Caténaire Caténariste**
- **Technicien(ne) de la Caténaire**
- Electrotechnicien(ne)
- Percheur(euse) Caténaire
- Agent de Maintenance Caténaire
- Opérateur(trice) de Maintenance Caténaire



C CONDUITE

- **Conducteur(trice) d'Engins**
 - *Engin TP*
 - *Bourreuse de ligne*
 - *Bourreuse d'appareil*
 - *Pelle Rail/Route*
 - *Dégarnisseuse*
 - *Régaleuse*
 - *Dumper rail/route, etc.*
 - *Fraiseur/Meuleur*
- Conducteur(trice) de Poids Lourds / Camions Rail
- Conducteur(trice) de Trains
 - *Locomotives*
 - *Remorques ferroviaires*
- Chef(fe) de Machine
- Conducteur(trice) de Meule sur Poids Lourds
- Dépanneur(euse) d'Engins Ferroviaires

ME MAINTENANCE ENGINES

- Ingénieur(e) Matériel
- Technicien(ne) de Maintenance des Trains
- Technicien(ne) Matériel Conformité Machine
- **Technicien(ne) Matériel Ferroviaire**
- Mécanicien(ne) de Maintenance de Matériel Ferroviaire
- Opérateur(trice) / Agent de Maintenance du Matériel Ferroviaire Roulant
- Agent Machine / Aide Agent Machine
- Hydraulicien(ne)
- Electromécanicien(ne)

MC MÉTIERS CONNEXES

- Assembleur(euse) en Construction Métallique
- Chaudronnier(e)
- Cintreur du Rail
- Etancheur/Étancheuse
- Peintre
- Tourneur(euse) Fraiseur(se)



S SÉCURITÉ

- Opérateurs Sol
- *Agent de formation*
- *Agent de desserte*
- *Chef(fe) de la manœuvre*
- *Reconnaisseur(se)*
- Agent d'Accompagnement de Trains Travaux (ATTX)
- **Agent de Sécurité du Personnel (ASP)**
- Agent Guidage Déplacement Engins chantiers et routiers
- Agent Lorry
- Agent Passage à Niveau (A.PN)
- Agent RFN (Réseau Ferré National)
- Agent Sécurité Électrique
- **Annonceur(euse) - Sentinelle**
- Garde Passage à Niveau
- Organisateur(trice) Sécurité phase Conception et Réalisation (OS-C OU OS-R)
- Opérateur(trice) Circulation Ferroviaire
- Percheur/Percheuse
- Poseur(euse) de LTV



ES ENCADREMENT SUPÉRIEUR

- Dirigeant(e) / PDG
- Directeur(trice) d'Agence / de Filiale
- Responsable d'Entreprise
- Directeur(trice) Général(e)
- Directeur(trice) Technique
- Directeur(trice) d'Exploitation
- Directeur(trice) Commercial(e) / Marketing
- Directeur(trice) Administratif et Financier
- Directeur(trice) des Ressources Humaines

EI ENCADREMENT INTERMÉDIAIRE

- Chef(fe) de Secteur/Site
- Directeur(trice) de Travaux
- Responsable d'Exploitation
- Responsable du Secteur/Service Maintenance
- Ingénieur(e) Travaux
- **Conducteur(trice) de Travaux**
- Aide Conducteur(trice) de Travaux
- Responsable/Chef(fe) de service
- Responsable Administratif et Financier / RH
- Responsable du Service Études
- Responsable Bureau d'Études et Méthodes

EP ENCADREMENT DE PROXIMITÉ

- Responsable de Chantier
- **Chef(fe) de Chantier**
- *Responsable d'Exploitation de Ligne Fermée (RELF)***
- *Responsable de Zone Travaux (RZT)***
- **Chef(fe) d'équipe**
- *Responsable Opérateurs Sol***
- *Réalisateur(trice) de Planches Travaux** (RPTX) – sécurité ferroviaire*
- Régulateur/Régulatrice**
- Responsable / Che(fe) d'Atelier

** Appellation plus spécifique aux activités de sécurité ferroviaires



A

**ACHATS/
APPROVISIONNEMENT**

- Acheteur(euse)
- Responsable Logistique
- Responsable Magasin
- Responsable Matériel
- Magasinier(e)
- Livreur/Livreuse

RD

**RECHERCHE ET
DEVELOPPEMENT**

- Ingénieur(e) Recherche et Développement
- Chargé(e) de Développement
- Chargé(e) de Projets

EC

ETUDES

- Ingénieur(e) Études
- **Chargé(e) d'Études Technicien(e) BE**
- Chef(fe) de Projets (ex : infrastructures)
- Géomètre/Topographe
- **Dessinateur(trice) / Projeteur(euse)**
- Ingénieur(euse) Méthodes
- Technicien(ne) Méthodes

T

TRAVAUX

- Assistant(e) Technique/Travaux
- Gestionnaire Administratif de Chantier
- Planificateur(trice) de Chantiers Ferroviaires
- Planificateur(trice) Opérationnel(le)
- Coordinateur(trice) des Opérations

Q

QHSE

- Responsable HQSE/QPE
- Responsable Environnement
- Chargé(e) de contrôle (HTM & signalisation)
- Contrôleur(trice) Qualité
- Contrôleur(euse) HQSE
- Coordinateur(trice) Sécurité
- Technicien(ne) QSE



CARTOGRAPHIE DES METIERS CIBLES

SYNTHESE / PRIORITES

Difficultés de recrutement rapportées par les entreprises :

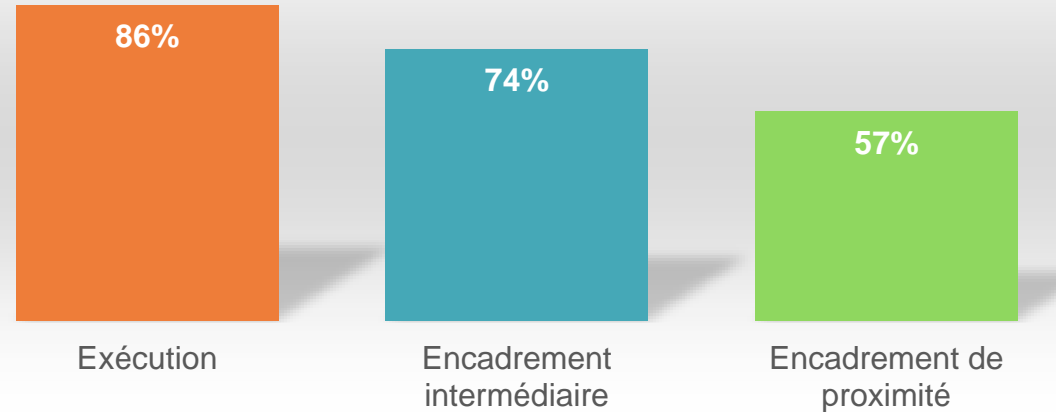
- Famille Exploitation (tous métiers confondus / Travaux & Maintenance) : à **88%**
- Famille « Études & Projets – Dessins » : à **28,6% + 21,4%**

Ces dernières devraient être amenées à évoluer tant du point de vue quantitatif que qualitatif ces prochaines années.

Les besoins à moyen terme se concentrent sur les métiers en lien avec l'exploitation identifiés comme des métiers sensibles (en tension).

Nous privilégierons les **appellations génériques**, plus conformes au besoin de polyvalence exprimé par les entreprises. Chaque **métier** peut recouvrir différents emplois, voire postes. Lesdites appellations doivent pouvoir faire sens au plus grand nombre.

CATEGORIES DES FONCTIONS PRIORITAIRES



P EXECUTION

- Poseur(euse) de Voie / Technicien voie
- Monteur(euse) Caténaire / Technicien caténaire
- Monteur(euse) Signalisation / Technicien signalisation

S SECURITE

- Agent de Sécurité du Personnel (ASP)
- Annonceur(se)*

EI ENC. INTERMEDIAIRE

- Conducteur(trice) de travaux

EP ENC. PROXIMITE

- Chef(fe) de chantier(s)
- Chef(fe) d'équipe **

- * Dans une moindre mesure.
- ** Dans une moindre mesure, car la responsabilité d'équipe constitue des compétences transversales portées par un/des « compagnon(s) » autonome(s) : explication des consignes, appuis/contrôles techniques, remontée d'activité journalière.





FACTEURS D'ÉVOLUTION & IMPACT

- 1. ÉVOLUTION ET IMPACT SECTEUR
- 2. ÉVOLUTION ET IMPACT MÉTIERS
- 3. ÉVOLUTION ET IMPACT FORMATION INITIALE
- 4. ÉVOLUTION ET IMPACT FORMATION INTERNE
- 5. ÉVOLUTION ET IMPACT FORMATION CONTINUE



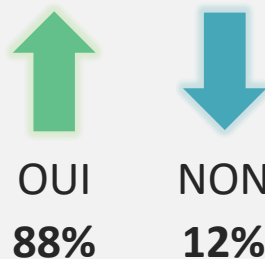
FACTEURS D'ÉVOLUTION & IMPACT

1 - SECTEUR

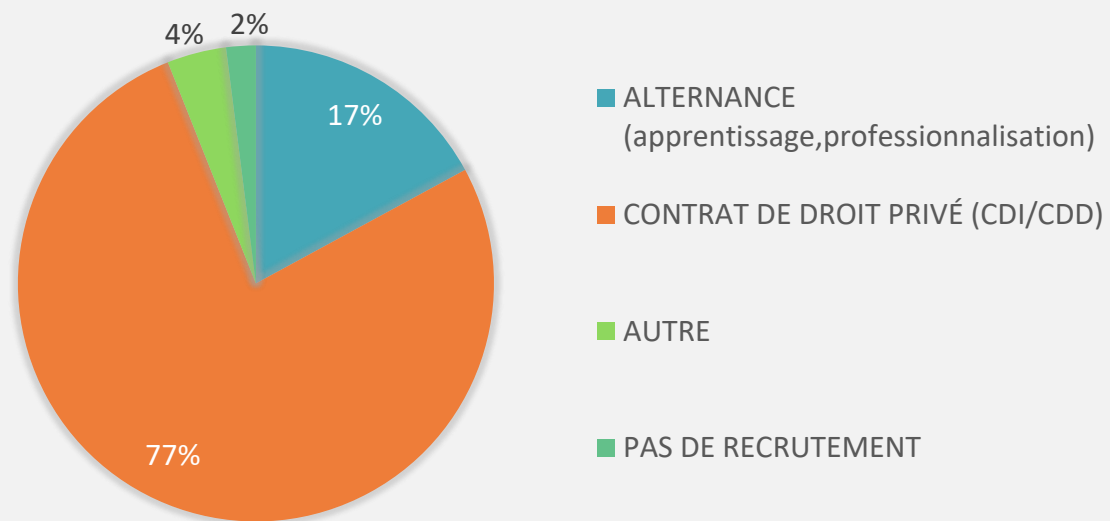
EVOLUTION DES EFFECTIFS CES DERNIÈRES ANNÉES



BESOINS EN RECRUTEMENT



PRATIQUES DE RECRUTEMENT A VENIR



PRÉOCCUPATIONS À CT/MT DU SECTEUR

Accroître la rentabilité ;
43%



Embaucher, qualifier, fidéliser de nouveaux collaborateurs ;
48%

Développer l'efficacité de l'organisation ; **43%**

Top 3 des critères de recrutements :

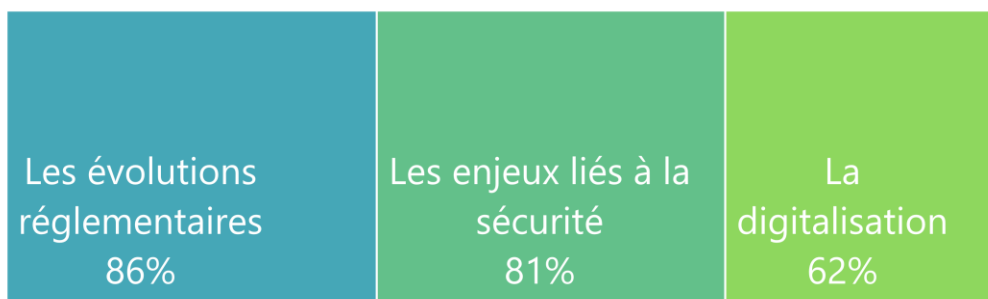
- 1) Niveau de compétences techniques
- 2) Comportements professionnels
- 3) Nombre d'années d'expérience

Le diplôme n'est pas un critère représentatif du secteur.



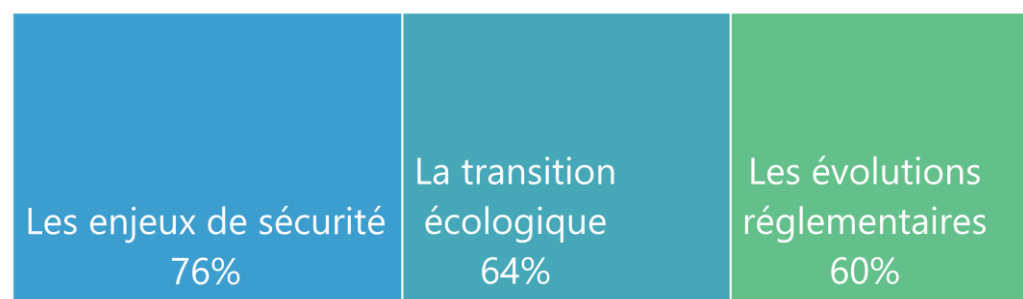
FACTEURS IMPACTANTS

LES MÉTIERS DE L'EXECUTION



FACTEURS IMPACTANTS

LES MÉTIERS QHSE



APPARITION DE NOUVEAUX BESOINS TECHNIQUES (SAVOIR-FAIRE)

- La digitalisation des outils de travail sur chantier (tablettes...)
- L'habilitation des chefs d'équipe maintenance voie (TESD/TESM)

APPARITION DE NOUVEAUX COMPORTEMENTS PROFESSIONNELS

- Augmentation de l'autonomie
- Reconnaissance et valorisation des compétences
- Équilibre vie professionnelle-vie personnelle (ex: moins de mobilité...)

La montée en volume des chantiers se poursuivra ces 10 prochaines années. Elle s'accompagne d'une **exigence de plus haute technicité**.

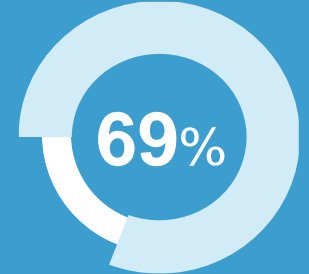
Là où le besoin en compétences, tant techniques que comportementales, concernait principalement les métiers d'exécution, il se déplace aujourd'hui sur les fonctions d'encadrement intermédiaire et de conception (études de prix, techniques, R&D).



Exemple :
Expérience en cours au Lycée Pasteur
d'Hénin-Beaumont (BTS TP)
→ module de 140 heures « techniques
ferroviaires »

LA FORMATION INITIALE

(CFA, Centres d'apprentissages,
Lycées professionnels...)



des entreprises estiment que la
formation initiale ne couvre pas
leurs besoins.

POURQUOI ?

- « Aucun diplôme spécifiquement lié à la maintenance des infrastructures ferroviaires »
- « Modules pas suffisamment ciblés **ferroviaire** »
- « Méconnaissance des métiers »
- « Pas assez d'établissements qui proposent des formations spécifiques initiales »
- « Formations généralistes mal adaptées aux contraintes et exigences du milieu ferroviaire »

Une offre de formation initiale

- > couvre les différents niveaux de qualification depuis le CAP au Diplôme d'ingénieur.
- > concerne principalement les filières (BTP) : Travaux Publics, Génie Civil, électricité, mécanique, etc.
- > **n'offre pas de spécificité « voies ferrées ».**

Le secteur manque de visibilité. La connaissance du secteur ferroviaire par les « jeunes » s'effectue lors des stages et/ou périodes en entreprise (apprentissage) d'où la nécessité de rendre plus attractif les métiers.

CEPENDANT :

Il existe 3 CQP mobilisables en complément d'un cursus de formation initiale :

- ▀ Poseur de voies ferrées, monteur de lignes caténaires, monteur en signalisation ferroviaire



FACTEURS D'ÉVOLUTION & IMPACT

4 - FORMATION INTERNE

Les « groupes » ont su - par la structuration de la formation interne - s'adapter au contexte :

- > D'évolution de la demande des Maîtres d'Ouvrage
- > De déficit d'offre de formation packagée et spécifique au secteur
- > De réforme(s) de la formation professionnelle

Et cela fonctionne plutôt bien ...

Les Organismes de Formation internes constituent une activité propre. Ils sont en capacité de rendre accessible l'offre de formation aux entreprises du secteur quand il s'agit de stages liés à la sécurité ou de perfectionnement (à la condition que le volume soit assuré).

Cependant, ils ne sont pas encore prêts à ouvrir leur offre de formation sur des stages longs (ex: professionnalisation...) ou d'encadrement de chantier.

Cependant **46%** des entreprises **adhérentes au SETVF** n'ont pas d'autre choix que de recourir à l'offre de formation externe tant pour les aspects :

- Obligatoires/réglementaires
- Développement des compétences
- Domaines transverses
- Savoirs de base
- Etc.



FACTEURS D'ÉVOLUTION & IMPACT 5 - FORMATION CONTINUE (1)

Dans **91%** des cas,
l'action de formation continue
est destinée

aux **MÉTIERS DE L'EXPLOITATION.**

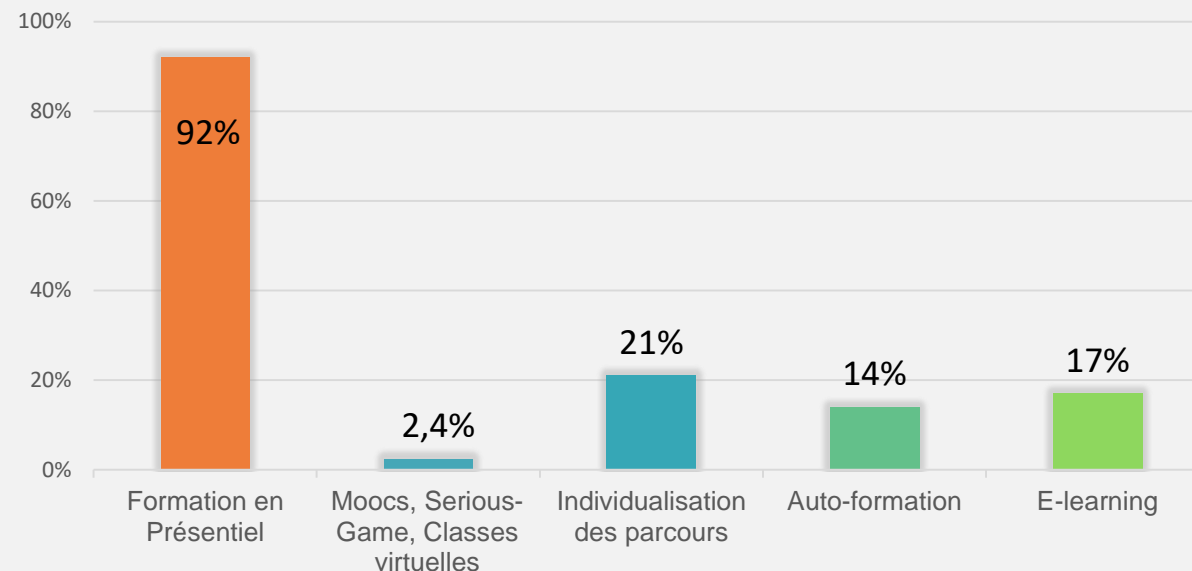
76%

Des adhérents SETVF déclarent connaître l'**offre de formation continue** correspondant à leurs activités et besoins.


Le **développement des compétences** est la **motivation n°1** pour recourir à la formation continue.

52%

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES UTILISÉES



Les modalités pédagogiques traditionnelles sont très utilisées. Néanmoins elles doivent céder le pas **vers des modalités plus en phase avec les publics et les évolutions sociales et sociétales.** C'est aussi un des effets « booster » du COVID 19.



28,7%

des salariés auront besoin
d'une formation continue
d'ici les 12 prochains mois

BESOIN DE DÉVELOPPEMENT D'ICI 2 ANS

- des **formations courtes**
- avec pour objectif : la **professionnalisation des salariés**

Pour quelles raisons ?

- « Un besoin urgent de savoir-faire »
- « La mise à disposition du personnel est rythmée par les chantiers, donc les agents n'ont pas beaucoup de temps »
- « Les formations courtes sont plus simples à intégrer dans le planning de production de l'entreprise »
- « Moins coûteuses pour l'entreprise »



Les entreprises déplorent un **manque quantitatif et qualitatif** (compétences pédagogiques) **de formateurs**.

FORMATEURS :

Le vivier de formateurs est restreint.

Il se constitue de professionnels en poste ou de jeunes ou moins jeunes retraités. La population semble vieillissante, ce qui crée une rupture avec les plus jeunes générations.

PUBLICS :

Une forte évolution des publics est constatée. Elle semble plus encline à la formation pratique, disposant déjà en partie du « bagage théorique ». La nouvelle génération recherche des formations courtes et immédiatement opérationnelles.



ENJEUX ET PROPOSITIONS D' ACTIONS

- CONSTATS
- ENJEUX ET PRÉCONISATIONS POUR LE SECTEUR ET LES MÉTIERS
- ENJEUX ET PRÉCONISATIONS POUR LA FORMATION
- CONCLUSION



ENJEUX & PROPOSITIONS D' ACTIONS

QUELQUES CONSTATS, en synthèse

Constat ! La priorité serait d'agir sur l'offre de formation continue existante. Une offre qualitative existe. Elle reste à adapter aux besoins du secteur par niveau de qualification.

Analyse ! Toucher au système de formation initiale est une œuvre titanesque (référentiel diplôme), contrairement à celui de la formation continue, plus souple.

□ Pourquoi ?

- Le développement technique des compétences est un besoin exprimé par les entreprises;
- Les profils des stagiaires évoluent ainsi que les besoins en entreprises

□ Comment ?

Un travail de formalisation permettrait d'objectiver les compétences requises aux différents niveaux de responsabilité :

- Logique de modularisation (parcours)
- D'ingéniosité pédagogique
- Mixage des différents domaines de compétences des organismes
- Utilisation des situations professionnalisantes de travail

Constat ! Les métiers de la voies ferrées pourraient trouver assez facilement leur place dans les cursus TP existants (modules spécifiques...). Cela supposerait une politique de communication sur les métiers ainsi que des partenariats entre la branche professionnelle et certains établissements emblématiques (ex: Lycée Saint-Lambert, Lycée Pasteur, Lycée Bruay-La-Buissière...).

Analyse ! Un premier axe de travail pourrait consister à :

- Cartographier les domaines d'excellence des organismes reconnus par la grande famille du BTP
- Cibler et formaliser les besoins urgents en formation (consultations restreintes)

Constat ! Les potentialités du système de la formation continue se heurtent à la logique de rentabilité.

Analyse ! Les actions de formation spécifiques au ferroviaire nécessitent de l'anticipation et :

- Analyse précise des besoins
- Engagement des entreprises
- Ingénierie amont (Cahier des Charges)
- Nombre suffisant de stagiaires
- Assiduité continue
- Moyens matériels, matériaux
- Plate-forme pédagogique

Constat ! La demande d'externalisation de la SNCF est passée d'une logique de « main d'œuvre » à une logique de responsabilité accrue (missions de sécurité, puis maîtrise d'œuvre et offre globale). La 1^{ère} révolution (sécurité) est bien organisée maintenant, la 2^{nde} reste à consolider, voire construire.

Analyse ! Les exigences sont de plus en plus resserrées sur :

- L'exploitation : compétences techniques et comportementales (compagnons, encadrement de proximité) - Polycompétence & polyactivité — autonomie, autocontrôle et responsabilisation
- La conduite de travaux : vision globale, préparation, suivi et gestion technique, administrative et financière, coopération interservices (BE — exploitation — finance)
- Les études, méthodes et R&D : conception, innovation pour maintenir la rentabilité des affaires

LES PREOCCUPATIONS SECTEUR



- 1 Communiquer **plus**
- 2 Recruter **mieux**
- 3 Fidéliser **plus**
- 4 Identifier **mieux**
- 5 Cibler **plus**

*Plus & Mieux : les outils existent –
C'est la question des ressources
effectives qui est posée (?)*



1

Communiquer plus

Faire connaître & valoriser, rendre attractif les travaux ferroviaires – Image

Structurer une communication ciblée « jeune génération » (cf. #franchementrespect, messages sur canaux spécifiques, etc.)

Favoriser les partenariats

Construire & consolider les « Relations Ecoles »

► Exemple : Fiches Métier & Carrière, pour entrant (1 recto/verso maximum)

2

Recruter mieux (différemment)

Structurer les processus de recrutement par l'entrée « profil cible » & soft skills & critères rédhibitoires – entretien de sélection

Formaliser les référentiels de compétences attendues, sur les métiers les plus en tensions (poseur de voies ferrées, monteur caténaire, monteur en signalisation, chef d'équipe, chef de chantier, conducteur de travaux, agent de sécurité)

► Exemple : Fiches professionnelles pour entreprise (1 recto/verso maximum)

3

Fidéliser plus

Donner des visibilités d'avenir aux nouveaux entrants

Concevoir, formaliser des cursus d'évolution possible dans le métier

Accompagner les entreprises dans leur management des emplois, des compétences et des carrières

► Exemples Fiches professionnelles – Fiches métier & carrière – Guide - Accompagnement ponctuel

4

Identifier mieux

Capitaliser & mutualiser sur les expériences

Quantifier les besoins réels par niveau de qualification (recrutement, formation, évolution, etc.)

Identifier des personnes ressources – Groupe de travail par thématique

Etre en appui pour la conception des modules spécifiques de formation (ex: topographie appliquée au métier)

Développer les partenariats Branche/Ecoles/Organismes formation

Nommer des ambassadeurs

► Exemple : Fiches processus pour le SETVF (1 recto/verso maximum) (ex. : comment acheter la formation ?)



5

Cibler plus

Développer la culture de formation interne au sein des PME

Accompagner à la structuration de la formation interne dans les PME

Utiliser les dispositifs existants pour favoriser l'embauche des personnes (POEC, Contrat de professionnalisation)

Concevoir des parcours d'évolution internes en adéquation avec une offre de formation modulaire (sur plusieurs années)

Adapter les cursus de formation aux publics (générations Y et Z)

Privilégier des parcours de formation aux modalités pédagogiques multimodales (présentiel, distantiel, cyber apprentissage, AFEST, Situation de travail apprenante)

Détecter/évaluer des potentiels internes (formateurs internes, tuteurs, accompagnateurs)

Aménager les deuxièmes parties de carrière et/ou fin de carrière (vivier de formateurs internes)

Former/accompagner/outiller les « tuteurs/accompagnateurs » internes (destinés à former les jeunes et moins jeunes recrues)

Concevoir des cahiers de charges de formation ajustés aux besoins actuels et opérationnels — Expression claire du besoin

Engager une démarche de réécriture des CQP existants en blocs de compétences

Inscrire les blocs de compétences ainsi que les CQP au RNCP (répertoire spécifique)

Affecter une ressource (interne/externe) dont la mission serait d'organiser l'offre de formation externe (pilotage et organisation) —

Organisme de formation du syndicat (?)

► Exemples :

Fiche processus : « Comment rendre éligible une action de formation au CPF ? »

Fiche processus : « Comment concevoir un parcours de formation adapté et souple ? »



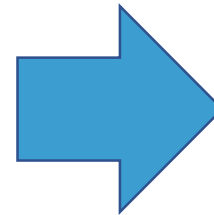
ENJEUX & PROPOSITIONS D' ACTIONS

CONCLUSION

*Ce n'est pas tant l'approche METIER que celle par les **COMPETENCES** qu'il convient d'adopter collectivement. Cela le SETVF peut l'impulser en mobilisant ses adhérents autour de besoins propres à la branche. Le « métier », dans son acceptation culturelle, renvoie à une forme immuable de l'évolution professionnelle. Pour autant, les mutations techniques, économiques, réglementaires et sociétales requièrent plus d'agilité et d'innovation.*

PRIORITE DES RECOMMANDATIONS

- Communication ciblée vers les plus jeunes générations
- Référentiels compétences en lien avec les réalités professionnelles
- Parcours type d'évolution (modularisation sur plusieurs années, par bloc de compétences)
- Cartographie des besoins en nombre par niveau de qualification dans les entreprises
- Consultation restreinte d'organismes de formation pour une adaptation/ajustement de l'offre de formation
- Montage de parcours de formation (mixte de formation externe/interne)
- Modularisation qui privilégie les parcours sur plusieurs années (cf. exemple proposé en annexe)
- Modalités pédagogiques agiles : présentiel, distantiel, cyber apprentissage, AFEST, Situation de travail apprenante
- Professionnalisation/valorisation des « tuteurs/accompagnateurs » internes
- Réécriture des CQP existants en blocs de compétences (privilégier les compétences transversales, relationnelles et d'encadrement par catégorie de fonction)



PROCESSUS D' ACTION

Besoins auprès des adhérents
quantitatif & qualitatif



Référentiels
formalisation & inscription RNCP



Engagement des adhérents
(ex.: inscriptions aux sessions)



Ajustement de l'offre de formation
repérage & cahier des charges



Communication
métiers, culture & perspectives

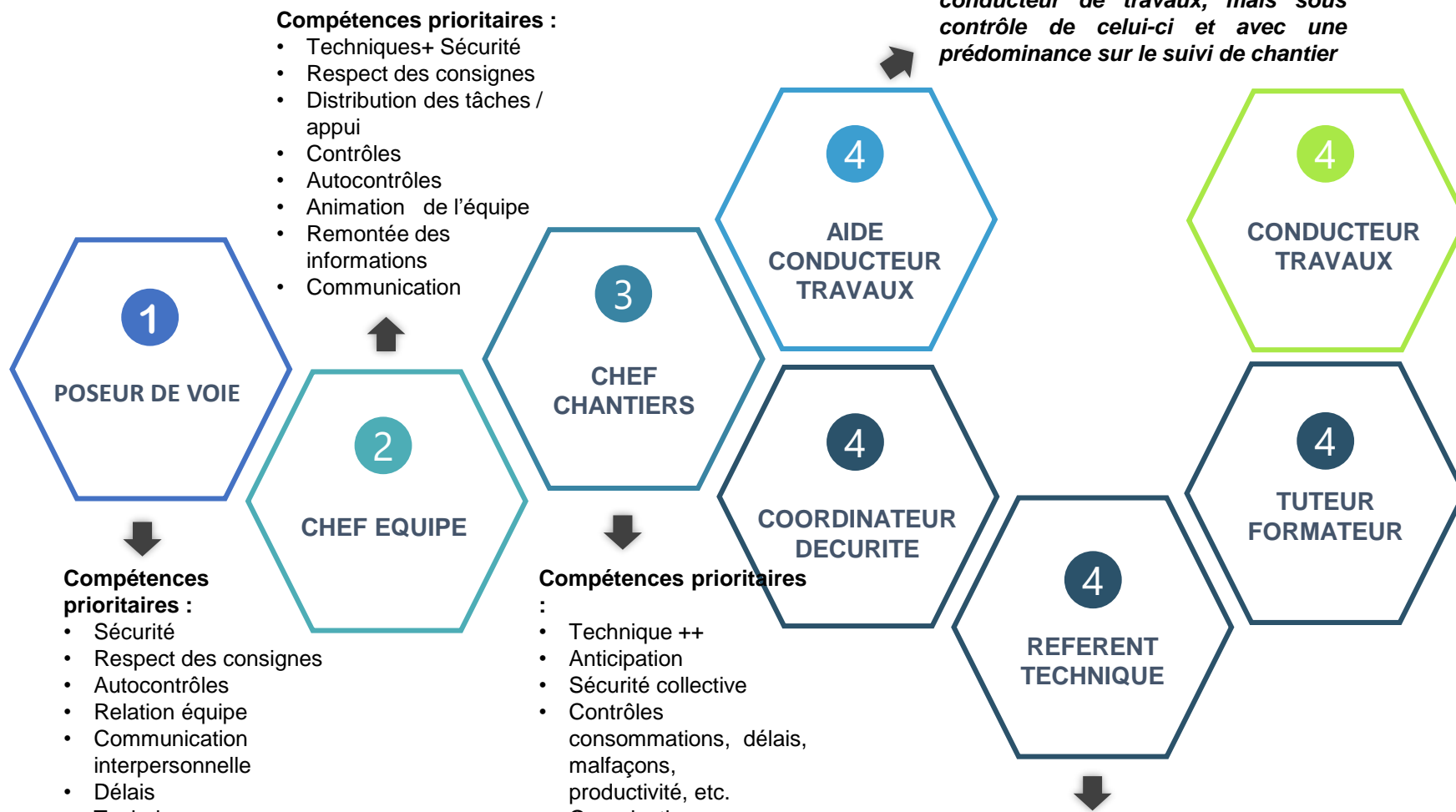


ANNEXE EXEMPLE PARCOURS TYPE

La Voie Ferrée : Comment évoluer dans le métier ?

EXEMPLE PARCOURS TYPE

LA VOIE FERREE : Comment évoluer dans le métier ? (1)



Compétences prioritaires :

- Techniques+ Sécurité
- Respect des consignes
- Distribution des tâches / appui
- Contrôles
- Autocontrôles
- Animation de l'équipe
- Remontée des informations
- Communication

Compétences prioritaires :

- Sécurité
- Respect des consignes
- Autocontrôles
- Relation équipe
- Communication interpersonnelle
- Délais
- Techniques

Compétences prioritaires :

- Technique ++
- Anticipation
- Sécurité collective
- Contrôles consommations, délais, malfaçons, productivité, etc.
- Organisation
- Management

Est amener à réaliser les tâches du conducteur de travaux, mais sous contrôle de celui-ci et avec une prédominance sur le suivi de chantier

Compétences prioritaires :

- Organisation et anticipation ++
- Préparation de chantier
- Planification
- Achats, approvisionnements
- Budgétisation
- Suivi de chantier
- Gestion administrative, juridique et financière
- Relations extérieures
- Coopération interservices
- Communication interservices
- Management - ETC,

Evolution horizontale : niveau de qualification et spécialisation

- Maîtriser les techniques du métier
- Prévenir et traiter toute situation à risque
- Former à la sécurité
- Manager la sécurité sur les chantiers
- Transférer son savoir-faire
- Pédagogie
- Etc.



EXEMPLE PARCOURS TYPE

LA VOIE FERREE : Comment évoluer dans le métier ? (2)

Proposition de Coursus formation :

1. POEC découverte environnement (6 mois)
 - SAS d'observation (entreprise)
 - Comportements & posture (OF & entreprise)
 - Environnement professionnel (OF & entreprise)
 - Terminologie (OF)
 - Initiation technique (OF ou Entreprise)
2. Contrat PRO (12 mois – Reconnaissance N1P2 CNC) :
 - Formations obligatoires (OF)
 - Technique métier 1^{er} niveau (OF)
 - Situation de travail apprenante (tuteur/formateur – entreprise)
3. Apprentissage interne
 - Consolidation technique par l'expérience (réfèrent interne)
 - Parcours modulaire interne de formation si besoin (AFEST, E-learning, auto-formation), sur plusieurs années

Ou - CQP Poseur de voie

- La fonction **chef d'équipe** peut être envisagée par mise en responsabilité progressive. Compter 5 à 10 ans selon profil.
- Les **attendus pour évoluer** : Comportements++ & Niveau technique

1

Proposition de Coursus formation :

Idem Chef équipe, mais appliqué aux suivis économique, sécurité et technique de plusieurs chantiers

- Formation responsabilité de plusieurs chantiers
 - Formation management+
- Ou** - CQP Chef de chantier avec consolidation par l'expérience.

- La fonction **aide conducteur** peut être envisagée par une validation fine du profil par rapport au projet
- Les **attendus pour évoluer** : Comportements+++ & Niveau technique, Organisation & vision globale

3

Proposition de Coursus formation :

1. Expérience — mise en situation progressive
2. Modules spécifiques de formation (bloc de compétences)
3. Modules techniques courts selon besoin (ex : lecture de plan, topographie)
4. Formations internes ponctuelles sur chantier (ex. : réfèrent AFEST)
5. Habilitations obligatoires (OF –e-learning)
6. Communication & management (OF)
7. Comportements évalués régulièrement (manager)

- La fonction **chef de chantier** peut être envisagée par mise en responsabilité progressive. Compter 5 à 10 ans selon profil.
- Les **attendus pour évoluer** : Comportements orientés : sécurité, collectif, animation d'équipes, remontée d'information et gain de productivité.

2

- 1. Concevoir des parcours & cursus types hors des cadres actuels
- 2. Optimiser la formation interne
- 3. Envisager la validation sur le long terme : blocs de compétences – VAE



