

NOTE D'ORIENTATION GENERALE DE LA FORMATION 2018

La formation : au cœur du développement du capital humain

Les actions de formation mises en œuvre permettent à chaque salarié de conforter, d'améliorer ou d'acquérir des connaissances professionnelles. Elles doivent également répondre à des enjeux démographiques, de compétitivité et de gestion des compétences clés de l'entreprise afin d'assurer sa continuité.

Discutées au cours des entretiens (professionnel, annuel ou d'évaluation) et au plus près du terrain entre salariés et responsables, les actions de formation souhaitées doivent s'inscrire dans le cadre d'un projet professionnel partagé et en lien étroit avec la stratégie de l'entreprise.

La réalisation des entretiens ainsi que le maintien de l'effort de formation demeure une priorité.

Les entretiens constituent le socle de la gestion des compétences et un moment privilégié d'échanges (car il est coupé du travail quotidien), afin :

- D'apprécier le niveau de maîtrise des compétences de l'emploi et ainsi d'identifier les points forts et les axes de progrès,
- De recueillir les attentes du salarié : mobilité (géographique ou professionnelle), souhaits d'évolution, souhaits de formation... en lien avec le poste
- D'analyser les besoins en formation en lien avec les compétences attendues sur l'emploi (recyclage d'habilitations ou de certifications et acquisition de nouvelles connaissances).

Capitalisées au sein du plan de formation prévisionnelle, chaque action enregistrée à l'issue des entretiens est ensuite discutée au cours des réunions de synthèse. L'objectif étant de valider, compléter, reporter voire corriger certaines formations demandées au regard de l'analyse effectuée par emploi au niveau micro et macro et des priorités fixées au niveau régional et national.

La Direction Générale est très attentive à la qualité des plans de formation et donc des entretiens qui en découlent pour une bonne partie.

Dès 2018, la branche infrastructures souhaite augmenter la proportion de son effort de formation, à hauteur de 10%, en matière de formations qualifiantes⁽¹⁾ et particulièrement auprès des jeunes de moins de 26 ans (cf. accord sur une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail, sur l'égalité professionnelle hommes-femmes, entre génération et sur le handicap). Ces formations permettent au salarié d'acquérir des connaissances et des compétences reconnues au niveau de la branche professionnelle voire au niveau national. Elles permettent également à l'entreprise de conforter les acquis détenus par ses salariés en interne comme en externe à travers une reconnaissance officielle.

⁽¹⁾ Formation qualifiante : formation enregistrée dans le Répertoire Nationale des Certifications Professionnelles (RNCP) – formation reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche – formation ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche – Art L6314-1 du Code du Travail. Il s'agit principalement, des titres professionnels, des diplômes et des certificats de qualification professionnelle.

Les orientations définies ci-après présideront à l'élaboration des plans de formation pour l'année 2018

La ligne de conduite donnée à l'occasion de l'avenant à l'accord GPEC (le 30 août 2016) ainsi que dans l'accord sur une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail, sur l'égalité professionnelle hommes-femmes, entre génération et sur le handicap (en date du 31-05-2017), est plus que jamais d'actualité et doit permettre d'optimiser les moyens et les fonds de la formation.

Afin d'atteindre cet objectif, il s'agit notamment de :

Former les évaluateurs à l'entretien

Afin d'obtenir des entretiens de qualité il est primordiale que les managers soient formés aux entretiens professionnels et aux entretiens d'évaluation (notamment pour les compagnons).

Mettre en place des réunions de synthèses

Réalisées au niveau des directions régionales, établissements ou agences (selon la population ciblée) en amont du plan de formation. Ces réunions permettent d'harmoniser et d'analyser les résultats obtenus suite aux entretiens et d'en tirer la quintessence afin d'identifier et mettre en place les actions de formation collectives et individuelles.

Avancer les plans de formations

Afin de permettre une réalisation optimale à l'année N+1 des plans de formation, ces derniers sont arrêtés courant octobre de l'année N. Cette avancée des plans nous permettra de mieux sélectionner les organismes de formation pour y envoyer nos collaborateurs et d'aller rechercher plus en amont les aides financières disponibles auprès de nos partenaires.

Maintenir notre effort de formation notamment à destination des publics prioritaires

Afin de répondre aux attentes en matière de formation, chaque entité devra se doter des moyens nécessaire afin d'atteindre les objectifs fixés. Il s'agit notamment de porter à 10% l'effort de formation en matière de formations qualifiantes et particulièrement auprès des jeunes de moins de 26 ans (cf. accord sur une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail, sur l'égalité professionnelle hommes-femmes, entre génération et su le handicap).

Les salariés n'ayant pas suivi de formation depuis au moins 5 ans doivent être prioritairement inscrits dans les plans de formation suite aux réunions de synthèses mises en place au sein de la Branche.

Les personnes ayant des difficultés dans la maîtrise des savoirs de base (en français, en mathématiques, en géométrie...) doivent être inscrites dans les parcours TOP (techniques et outils de progrès) organisés au sein des régions.

Favoriser la transmission des connaissances

Eiffage Infrastructures souhaite poursuivre le développement de son réseau de formateurs internes en s'appuyant sur les collaborateurs reconnus dans leur métier et qui souhaitent transmettre leurs connaissances à d'autres salariés du groupe. Pour les accompagner, une formation de formateurs occasionnels a été mise en place. S'ils souhaitent s'investir dans l'animation de formation, cette formation devra leur être proposée.

La Branche souhaite également poursuivre son investissement dans la formation des tuteurs. Ce dispositif permet à chaque tuteur d'acquérir les clés nécessaires afin de faciliter l'accueil et l'intégration de la nouvelle recrue au sein des équipes et d'assurer une bonne transmission du savoir-faire et du savoir-être au poste de travail. Ainsi chaque salarié en situation de tutorat, notamment dans le cadre des contrats d'alternance (apprentissage et professionnalisation), doit pouvoir bénéficier de cette formation reconnue.

Développer et conforter nos compétences techniques et notre savoir-faire

Le cursus « techniques routières » mis en place par les services techniques et matériels régionaux, les laboratoires régionaux et centraux doit être intégré au parcours des jeunes embauchés ayant une expérience professionnelle de moins de 3 ans (ingénieurs et conducteurs de travaux et techniciens bureau d'études).

Les modules e-learning sur « les fondamentaux de la route » sont toujours proposés, ils sont ouverts aux conducteurs de travaux, techniciens bureau d'études et laboratoires mais peuvent également être ouverts à tout collaborateur souhaitant acquérir des notions sur les techniques routières.

Les formations « Enduits » et « mise en œuvre des enrobés » se poursuivent également afin de veiller à l'actualisation des compétences des équipes d'application mais également des conducteurs de travaux et des bureaux d'études souhaitant perfectionner leurs connaissances dans ce domaine.

La formation « Master Chef » à destination des managers de proximité (contremaître ou chef de chantier) doit continuer à se poursuivre sous la forme d'un cursus à destination des nouveaux embauchés qualifiés.

Décliné du parcours des directeurs d'établissements en 2016, le « Parcours des Chefs d'Agences » (PCA) débuté en 2017 sera poursuivi en 2018 au niveau de la route. Par ailleurs un module de formation à l'attention des responsables des bureaux d'études sera mis en place en 2018.

Afin de développer l'activité au sein des carrières deux modules de formations ont été mis en place en liaison avec les équipes techniques et seront reconduits en 2018 : « commerce béton » et « techniques béton ».

Le programme « Factory training » déployé au sein des équipes du Métal qui permet une immersion des ingénieurs études au sein des usines sera reconduit en 2018.

Le BIM (Building Information Modeling) fera l'objet d'une attention particulière dans les années à venir. Initié au sein de nos différents métiers (Route, Génie Civil, Métal), le BIM intégrera le cursus des nouveaux embauchés dès 2018. Par ailleurs, un module e-learning sera également accessible à tout collaborateur souhaitant acquérir des notions dans ce domaine.

Enfin, les techniques liées aux métiers de la construction métallique (soudage, topographie, lecture de plan...) seront à prévoir dans les plans de formation 2018.

Les formations en terme de maintien dans l'emploi, doivent représenter une part importante des budgets que ce soit pour amener des gens vers les métiers plus porteurs, ou vers des nouveaux métiers.

Accompagner les évolutions et les mobilités professionnelles

L'évolution professionnelle des personnels de chantier à potentiel s'accompagnera par la mise en place de parcours qualifiants et modulaires sur des périodes comprises entre 1 et 5 ans (canalisateur, coffreur-bancheur, constructeur professionnel en voirie et réseaux, chef d'équipe, chef de chantier...). Ces formations seront éligibles au CPF⁽²⁾.

Les possibilités de reconversion vers les activités porteuses de la branche devront être proposées aux salariés mobiles professionnellement et géographiquement.

⁽²⁾ Le Compte Personnel de Formation (CPF) : conformément à l'avenant, le service des ressources humaines peut, à la demande de l'intéressé, l'aider à créer son compte en ligne et l'aider à le mobiliser dans le cadre d'une action de formation partagée.

Accompagner les processus de certification de nos sites industriels

Dans le cadre de la mise en place des systèmes de management de l'énergie ISO 50 001 déployés sur les sites industriels, des salariés continueront à être formés à l'audit interne sur ce référentiel pour conduire les différentes missions inhérentes au suivi de cette certification.

Un système de management qui tendra notamment à se déployer en 2018 au niveau des carrières.

Assurer la prévention : 100% sécurité, un objectif à poursuivre

Les formations et recyclages SMS devront être poursuivis afin d'assurer la formation continue des salariés en matière de prévention.

Dans la prolongation des dispositifs mis en place à l'attention des dirigeants, un programme sur-mesure intitulé « équipes performances sécurité » a été déployé au plus près du terrain en 2017 à l'attention des équipes de travaux. Cette formation sera poursuivie en 2018.

Les formations et tests concernant les « autorisations d'intervention à proximité des réseaux » (A.I.P.R.)⁽³⁾ devront se finaliser au niveau des chefs de chantier et se poursuivre au niveau des conducteurs de travaux et des équipes des bureaux d'études en 2018. Par ailleurs, l'Institut Eiffage Infrastructures a été reconnu en qualité de centre d'examen afin d'accompagner les filiales de la branche. Enfin l'AIPR intégrera le cursus des nouveaux embauchés dès 2018 pour les conducteurs de travaux et les ingénieurs études.

Développer la synergie et les valeurs du Groupe

Mis en place au sein du Groupe depuis quelques années, les formations « Essentiels » ont pour vocation à rassembler les collaborateurs des différentes Branche du Groupe.

En ce qui concerne ces stages transverses, trois d'entre eux constituent le socle commun auquel tout jeune embauché en conduite de travaux ou chargé d'études doit passer dans les premières années de sa vie professionnel au sein du Groupe. Il s'agit de :

- Gestion contractuelle
- Etudes et Variantes
- Gestion budgétaire et financière d'un chantier

De même un stage « recrutement et non-discrimination » à l'attention des DRH, RRH et recruteurs a été mis en place suite à la loi égalité et citoyenneté du 27 janvier 2017. Ce dernier fera l'objet d'un stage de recyclage tous les 5 ans.

Un module « commerce et éthique », à destination de l'encadrement, déployé en 2017 sera reconduit selon les mêmes modalités en 2018 avec l'objectif qu'il sera suivi par le plus grand nombre de personnes concernées.

Enfin, vous pourrez retrouver l'ensemble de cette offre ainsi que les actions de formation proposées par la branche dans le Book Université Eiffage, accessible via Internet : <https://universite.eiffage.com>

Patrick-Charles FRANQUEVILLE
Directeur des Ressources Humaines

⁽³⁾ L'AIPR : à compter du 1er janvier 2017, les employeurs responsables de projet et exécutants de travaux devront avoir délivré à certains de leurs personnels des AIPR (pour les entreprises exécutantes de travaux, l'obligation concernera exclusivement les «encadrants » de chantier et les conducteurs d'engins). A défaut de disposer d'un CACES en cours de validité ou de tout autre certificat, diplôme ou titre de qualification professionnelle, datant de moins de cinq ans, les personnels concernés devront se soumettre à un examen par QCM pour obtenir une attestation de compétence permettant à leurs employeurs de leur délivrer une AIPR. L'AIPR est à renouveler tous les 5 ans.