



Guide spécifique au raccordement client à destination des entreprises de la fibre optique

PRÉSENTATION DU GUIDE SPÉCIFIQUE AU RACCORDEMENT CLIENT (D3)

A qui se destine ce guide ?

Les chefs d'entreprises, RH et responsables formation de la filière fibre



Pourquoi ce guide ?

Informer sur l'offre de formation et les dispositifs de formation professionnelle



S O M M A I R E

1

LE MÉTIER DE RACCORDEUR CLIENT FIBRE OPTIQUE

p. 3

2

LES DISPOSITIFS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

p. 4

3

FOCUS - LA MISE EN ŒUVRE DES AFEST

p. 6

Action de Formation en Situation de Travail

4

FOCUS - LA MISE EN ŒUVRE D'UNE GEPP

p. 7

Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels

LE MÉTIER DE RACCORDEUR CLIENT FIBRE OPTIQUE

Missions principales

Le raccordeur client fibre optique raccorde les clients au réseau fibre optique et assure la mise en service des équipements abonnés. Son intervention est déterminante dans la concrétisation du développement de la fibre.

Conditions d'exercice

Travail seul ou en binôme sous la direction d'une équipe qui supervise son action. Souvent en déplacements, il représente son entreprise et l'ensemble des infrastructures du numérique auprès du client.

Voie d'accès

Diplômes

- BTS Systèmes numériques
- BTS Electrotechnique
- BAC pro Métier de l'électricité et ses environnements connectés
- Bac pro Systèmes numériques

Titres

- TP - Technicien de réseaux de télécommunication (TRT)
- TP - Installateur de réseaux de télécommunication (IRT)

Certifications

- CQP - Monteur raccordeur fibre optique
- CQP - Raccordeur abonné fibre optique

Parcours de pré-qualification

- Les Plombiers du numérique
- POEC/I

[Lien vers la cartographie des formations](#)

Compétences comportementales

- Qualité de l'expression orale
- Aisance relationnelle
- Rigueur
- Pédagogue auprès du client
- Sens de l'organisation
- Autonomie
- Capacité d'adaptation

Prérequis au métier

Prérequis d'entrée au métier

- Permis B

Certifications nécessaires

- Habilitation électrique H0B0
- Habilitation travaux en hauteur
- CACES Nacelle

Compétences techniques

- Préparer son intervention au regard des règles de sécurité, qualité et environnement, des produits et des matériels à prévoir
- Analyser la réalité terrain et comprendre la problématique du client
- Proposer la ou les meilleure(s) solution(s) de raccordement dans le respect des procédures de mise en service des équipements actifs chez le client
- Mettre en œuvre les techniques de raccordement avec l'outillage adapté
- Tester les installations à l'aide d'outils techniques (stylo optique, terminal mobile...)
- Reporter à son supérieur hiérarchique les dysfonctionnements identifiés
- Ecouter, expliquer son intervention à son interlocuteur

[Lien vers le guide Objectif Fibre](#)

Evolution des parcours

Technicien IOT
Technicien Data center

Technicien smart city
Technicien de maintenance

Pour accéder à l'application Ftth Mode d'emploi, scannez le QR Code



QUELS SONT LES DISPOSITIFS DE FORMATION PROFESSIONNELLE ? (1/2)

➤ LES DISPOSITIFS DE FORMATION PROFESSIONNELLE

La loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a introduit deux nouveaux dispositifs de formation professionnelle entrés en vigueur le 1er janvier 2019.

• LE PLAN D'ADAPTATION ET DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Ce dispositif regroupe toutes les actions de formation permettant d'atteindre un objectif professionnel, organisées à l'initiative de l'employeur pour ses salariés. Il regroupe les actions de formation obligatoires (*en application d'accords ou convention collectives*), les actions de formation (*dites non obligatoires*) et enfin, peut parfois inclure d'autres actions telles que le bilan de compétence, la validation des acquis de l'expérience (VAE), la lutte contre l'illettrisme. Il est financé, en partie ou en totalité, par les OPCO pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Pour en savoir plus, cliquez sur votre OPCO :



• LE DISPOSITIF PRO A

Le dispositif permet aux salariés qui souhaitent se réorienter professionnellement ou développer leurs compétences d'engager une démarche de promotion ou de reconversion à travers l'alternance. Calqué sur le modèle du contrat de professionnalisation, il n'est cependant accessible qu'aux salariés disposant d'une certification professionnelle ou d'un diplôme inférieur au « niveau de licence ». Le dispositif Pro-A peut faire l'objet d'une demande du salarié ou de l'entreprise. Il doit faire l'objet d'un avenant au contrat de travail déposé devant l'OPCO. Les dispositif est financé par les OPCO au taux forfaitaire de base de 12€ par heure de formation HT.

Pour en savoir plus, cliquez sur votre OPCO :



➤ L'ALTERNANCE: LES CONTRATS D'APPRENTISSAGE ET DE PROFESSIONNALISATION

L'alternance regroupe à la fois les contrats d'apprentissage et les contrats de professionnalisation.

• LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

A destination des jeunes de 16 à 29 ans (*hors dispositions particulières*), le contrat d'apprentissage permet l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre professionnel enregistré au RNCP. Il s'effectue en alternance entre un centre de formation d'apprentis (CFA) ou une unité de formation d'apprentis (UFA) et une entreprise.

Pour en savoir plus, cliquez sur votre OPCO :



• LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

L'objectif du contrat de professionnalisation réside dans l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre professionnel enregistré au RNCP. Il s'effectue en alternance entre le CFA ou l'UFA et l'entreprise. Il est à l'initiative de l'alternant et s'adresse aux jeunes de 16 à 25 ans, les demandeurs d'emplois de 26 ans et plus ainsi que les bénéficiaires du RSA, de l'ASS ou de l'AHH et les anciens titulaires d'un contrat unique d'insertion.

Pour en savoir plus, cliquez sur votre OPCO :



QUELS SONT LES DISPOSITIFS DE FORMATION PROFESSIONNELLE ? (2/2)

➤ LES POSSIBLITÉS DU COMPTE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Le Compte personnel de formation (*CPF*) et le CFP de transition professionnelle ont tous deux fait peau neuve depuis la loi du 5 septembre 2018.

• LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (*CPF*)

Ce dispositif permet de financer des actions de formations désirées par le salarié tout au long de sa vie active. Il a remplacé le DIF (*Droit Individuel à la Formation*). Depuis le 1^{er} janvier 2019, il est alimenté en euros et non en heures de formation. Il est à l'initiative l'individu bénéficiaire (salarié, demandeur d'emploi...).

Quels bénéficiaires ? Les salariés, les membres de professions libérales ou non salariées, les conjoints collaborateurs, les demandeurs d'emploi et es travailleurs indépendants (depuis le 1^{er} janvier 2019).

• LE CFP DE TRANSITION PROFESSIONNELLE

Remplaçant le CIF (*Congé Individuel de Formation*), ce dispositif permet à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, une formation longue et certifiante en vue de changer de métier ou de profession. Il est à l'initiative du bénéficiaire.

Quels bénéficiaires ? Les salariés en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) justifiant d'une ancienneté de 24 mois, dont 12 dans la même entreprise ; les salariés en contrat à durée déterminée (CDD) pendant le CDD ou en période de chômage pouvant justifier d'une ancienneté de 24 mois au cours des 5 dernières années dont 4 mois en CDD au cours des 12 derniers mois.

➤ LES POSSIBLITÉS DU COMPTE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

• LA PRÉPARATION OPÉRATIONNELLE À L'EMPLOI INDIVIDUELLE (POE-I)

Son objectif est de combler l'écart entre les compétences d'un demandeur d'emploi et celles que requiert le poste pour lequel il postule, préalablement à la signature d'un contrat.

Quels bénéficiaires ? Les demandeurs d'emploi, ayant reçu une proposition d'emploi (CDD d'au moins 12 mois ou CDI, contrat de professionnalisation ou d'apprentissage d'au moins 12 mois) requérant une formation en interne ou en externe pour adapter ses compétences.

Pour en savoir plus, cliquez sur votre OPCO :



• L'ACTION DE FORMATION PRÉALABLE AU RECRUTEMENT (AFPR)

L'AFPR reprend les modalités de la POE-A, seul le public change.

Quels bénéficiaires ? Les demandeurs d'emploi, ayant reçu une proposition d'emploi (CDD de 6 mois à moins de 12 mois ou contrat de professionnalisation ou d'apprentissage de moins de 12 mois ou un contrat de travail temporaire d'au moins 6 mois au cours des 9 mois suivant la formation).

• LA PRÉPARATION OPÉRATIONNELLE À L'EMPLOI COLLECTIVE (POE-C)

Tout les demandeurs d'emplois inscrits à Pôle Emploi peuvent bénéficier de cette action de formation d'une durée de 400h (maximum).

Pour en savoir plus, cliquez sur votre OPCO :



FOCUS - METTRE EN ŒUVRE DES AFEST

QU'EST-CE QUE L'AFEST ?

L'AFEST, Action de Formation en Situation de Travail, est une modalité de formation en entreprise. Elle permet de formaliser une démarche d'apprentissage, transformer des actions de production en situation de formation, et de conscientiser les apprentissages. Le matériel pédagogique principal est fourni par le travail. L'AFEST implique souvent un changement de culture *managériale* (*acceptation du droit à l'essai et à l'erreur en situation de travail*). Elle peut aussi s'organiser en complémentarité à d'autres approches pédagogiques. Elle est financable au titre du plain de développement de compétence pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Pour en savoir plus, cliquez sur votre OPCO :



COMMENT LA METTRE EN ŒUVRE ?

CONCEPTION DES PARCOURS AFEST

1

Cette phase vise à étudier l'opportunité et la faisabilité de la réalisation d'AFEST pour l'entreprise, et à cadrer l'ingénierie de ces AFEST

Sensibilisation de l'entreprise à la mise en œuvre d'AFEST

Analyse des activités de travail

Création d'une méthode de pilotage

Acteur principal

Architecte AFEST

PRÉPARATION

2

Cette phase vise à préparer la mise en œuvre de l'AFEST à travers la réalisation de scénarios pédagogiques et d'outils.

Identification d'acteurs pertinents pour l'AFEST

Définition d'objectifs de formation

Création des scénarios pédagogiques

Acteurs principaux

Architecte AFEST

Formateur métier

MISE EN ŒUVRE

3

Cette phase est le cœur de l'AFEST et permet à l'apprenant d'acquérir les compétences souhaitées.

Mises en situation (en temps de production)

Séquences réflexives (hors temps de production)

Acteurs principaux

Salarié apprenant

Formateur métier

CAPITALISATION

4

Cette phase finale permet de capitaliser sur les acquis de l'AFEST et à développer son recours dans l'entreprise.

Identification des bonnes pratiques à capitaliser

Valorisation des résultats auprès de l'entreprise

Acteurs principaux

Architecte AFEST

Formateur métier (si volontaire)

FOCUS - RÉALISER UNE GEPP

QU'EST-CE QUE LA GEPP ?

La Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels est une approche méthodologique de gestion à long terme des ressources humaines ayant pour objectif de gérer le capital humain de l'entreprise de manière anticipative et préventive et développer les compétences indispensables pour l'avenir de l'entreprise.

Elle a pour objectif de :

- prévoir en amont les évolutions et contraintes potentielles auxquelles l'entreprise devra faire face ainsi que les conséquences de ses orientations stratégiques pour l'avenir sur ses ressources humaines ;
- préparer au mieux les ressources humaines à ces évolutions (*subies et choisies*) en leur créant le maximum d'opportunités d'évolution professionnelles en assurant l'employabilité des collaborateurs.

COMMENT LA METTRE EN OEUVRE ?

1

CARTOGRAPHIER LES MÉTIERS ET LES COMPÉTENCES DE L'ENTREPRISE



Réaliser une **cartographie des métiers de l'entreprise** (*métiers en croissance, métiers en décroissance, métiers en tension, métiers en transformation, nouveaux métiers, métiers stratégiques, métiers passerelles*) et **des compétences** ;



Des **focus spécifiques** peuvent être réalisés sur les **compétences critiques** (*on peut les définir comme rares, à fort enjeux stratégiques, ou pour lesquelles l'appropriation est longue ou difficile*) et les **métiers sensibles** (*émergent, en mutation, en voie de décroissance ou de disparition*) ;



En lien avec la réalisation de cette cartographie d'autres actions peuvent être menées en interne à l'entreprise, par exemple **une analyse de la pyramide des âges et des anciennetés**.

2

ENGAGER LES SALARIÉS DANS DES MOBILITÉS INTERNES



Mettre en œuvre une **période d'intégration du nouvel arrivant** intégrant des échanges liés aux **évolutions envisageables** au sein de les entreprises ;



Réaliser des périodes courtes de « Vis ma vie » pour découvrir concrètement un métier de l'entreprise (*priorité pour les métiers sensibles*).



Commanditaires



Cofinancé par



Plan d'investissement
dans les compétences

Réalisé par

