



//Academy

INFRABEL

WELKOM



Menu



Voorstelling van Infrabel
Voorstelling van Infrabel Academy
Inzoomen op 3 thema's



Praktisch

Opname sessie



Chat



GSM





Voorstelling van Infrabel



Elke dag **beheren we het treinverkeer**
zodat we duizenden reizigers veilig naar hun
bestemming kunnen brengen.



We **onderhouden en ontwikkelen**
het spoorwegnetwerk
om individuen en bedrijven met elkaar te verbinden
en de mobiliteit van morgen te bouwen



5 vragen



Hoe goed ken jij het verschil tussen

INFR/ABEL & **(B) NMBS**



- NMBS
- INFRABEL
- HR RAIL
- DERDEN

Onze grote prioriteiten



Toegevoegde **waarde creëren** voor al onze klanten



Safety first



De klemtoon leggen op **stiptheid**,
samen met alle betrokken partijen



Het spoornet **herdefiniëren**



Katalysator zijn van
Mobility as a Service



Duurzaam ondernemen



Onderbouwde **economische** keuzes maken



(*2022 - personeelsbestand)

WERKEN BIJ INFRABEL, DAT IS BOUWEN AAN DE MOBILITEIT VAN MORGEN

9500

Gedreven collega's

670

Nieuwe
collega's/jaar
(gemiddeld)



Voorstelling van Infrabel Academy



// Academy



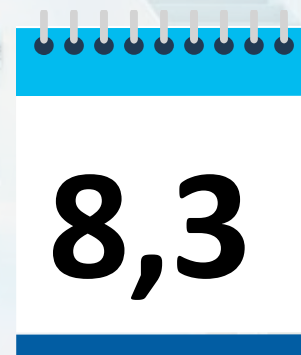
// Academy

Infrabel Academy is de **eerste spooreschool** in België voor de opleiding van onze nieuwe collega's



38,2 Mio

In 2022 investeerden we **38,2 Mio €**
in de opleiding van onze medewerkers
(5,5% van de loonmassa).



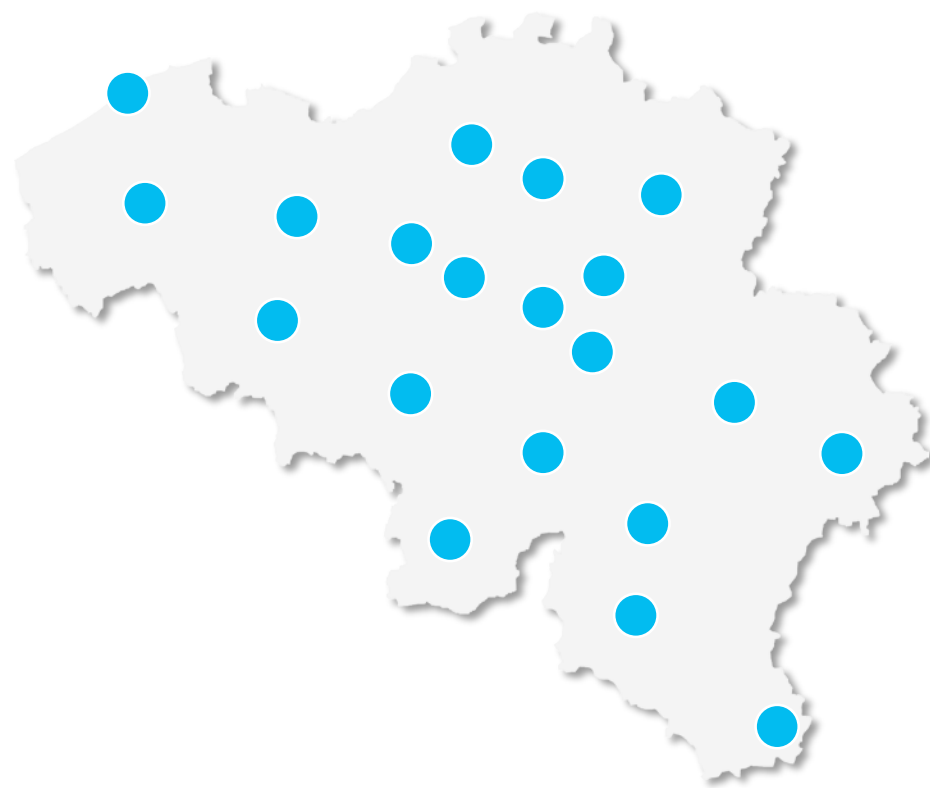
8,3 dagen

opleiding per collega
in 2022

Onze geschiedenis

Tot 2014:
opleidingen decentraal georganiseerd

- Beroepsopleiding: vaardigheden verspreid over de verschillende bedrijfsafdelingen
- Georganiseerd in verschillende Training Centers



Onze geschiedenis

Vanaf 2014 tot nu:

- Centralisering en oprichting van //Academy
- 6 Opleidingscentra
- Studie en bouw van de nieuwe site (Brussel-West)



Onze geschiedenis

Vanaf 2021:

- **1 state-of-the-art Learning & Development Center**
(Infrabel Academy – campus Brussel-West)















Enkele cijfers



12

EBP-simulatoren



22

Leslokalen



27

Didactische
praktijkzones



23.200 m²

Totale
oppervlakte



8.800 m²

Binnenoppervlakte



5.600 m²

Buitenoppervlakte



1

Simulatie
lokaal



730

Capaciteit
trainees



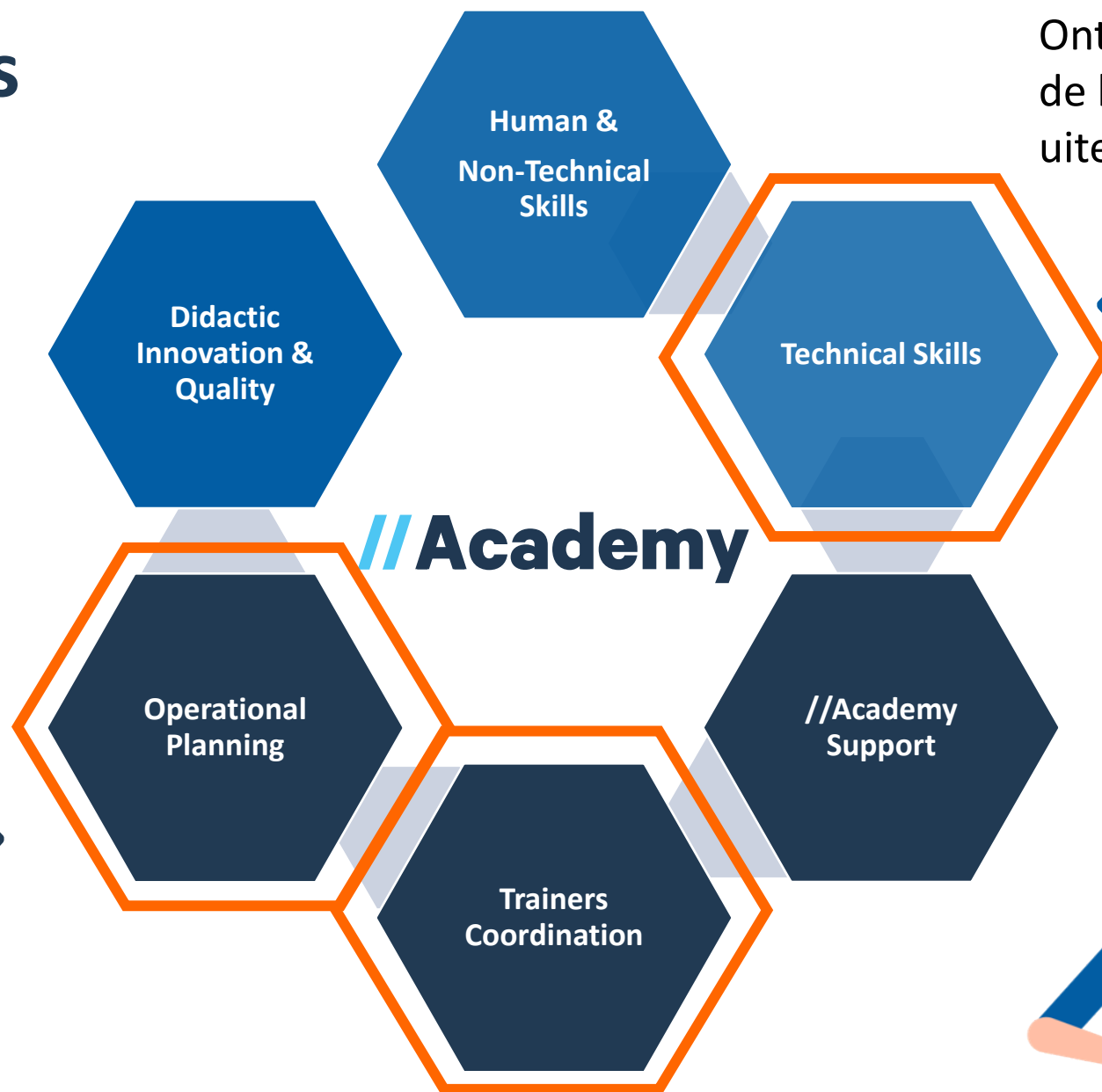
2

Aula's
(2 x 110 pers)



Onze teams

Operational teams:
Dagelijks beheer van de opleidingen
Organisatorische uitmuntendheid nastreven



Development teams:
Ontwerpen en ontwikkelen van de leertrajecten & werken op uiteenlopende strategische projecten



Jobs@Academy

L&D Advisor
Digital Coordinator
Technical Trainer
Operational Planning Assistant
Facility Officer
Budget administrator
Contact Center Assistant





Uitdagingen voor Infrabel Academy

Uitdagingen



Nauwe samenwerking met de business

PROGRAM BOARD
STEERING COMMITTEES

Prioritization of requests
Input for governance

ACADEMY
GOUVERNANCE

Allocation of resources according to business
prioritization
Vision of all projects
Masterplan management
KPI and production follow-up

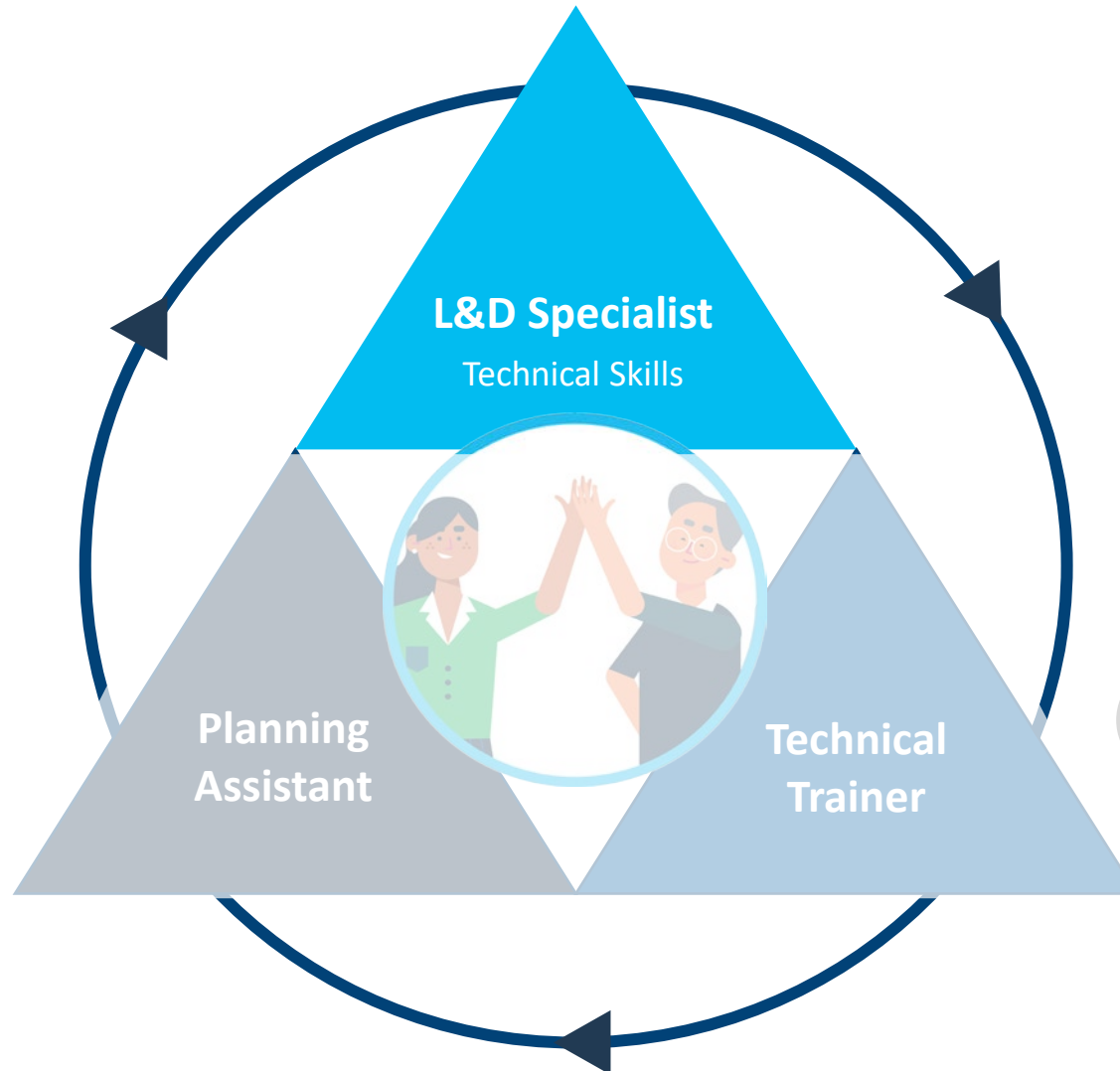
Dashboarding - PMO





Uitdagingen

1 Ontwikkelen van efficiënte en kwalitatieve leertrajecten

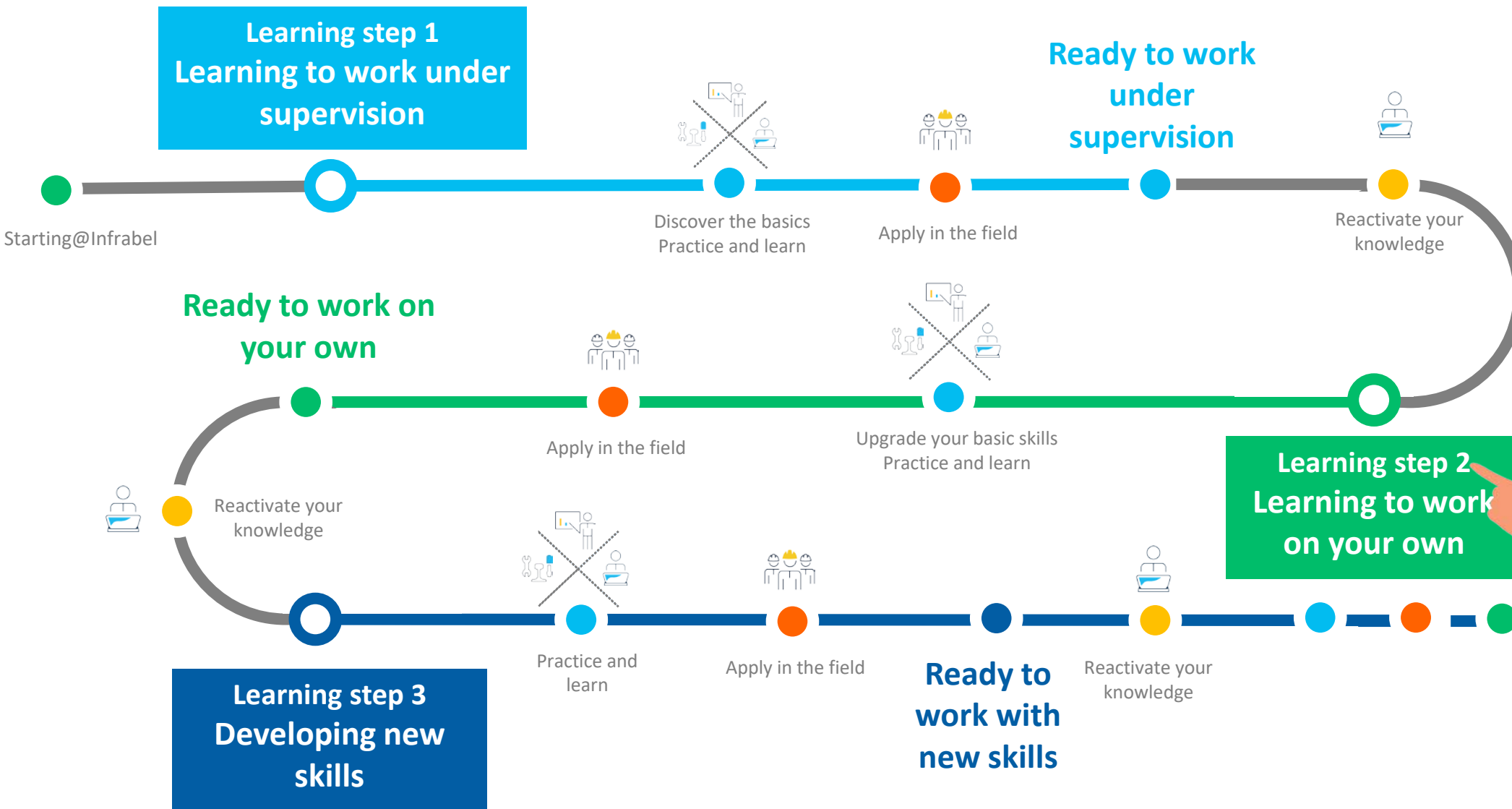


2 Werving, behoud en groei van technisch bevoegde opleiders

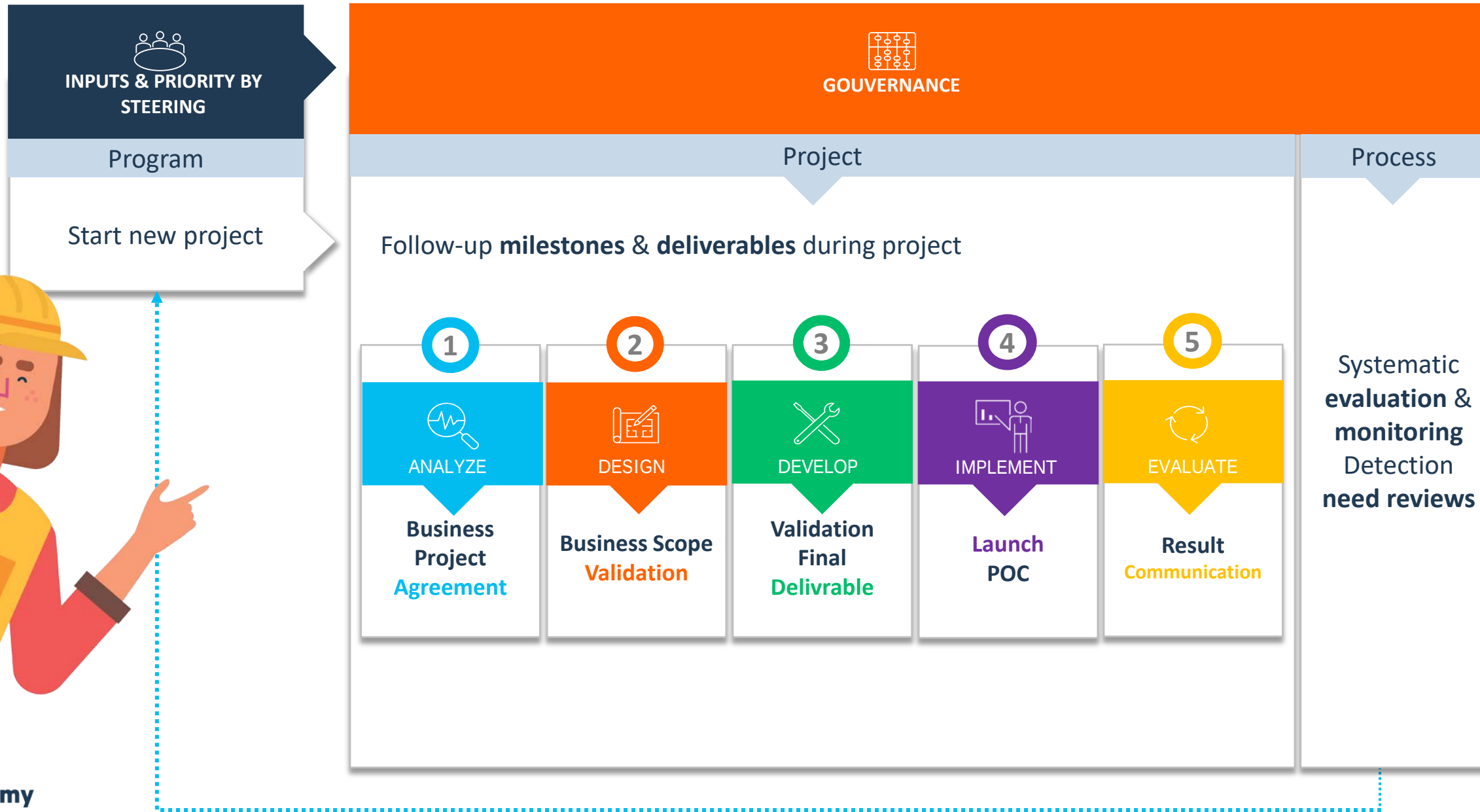
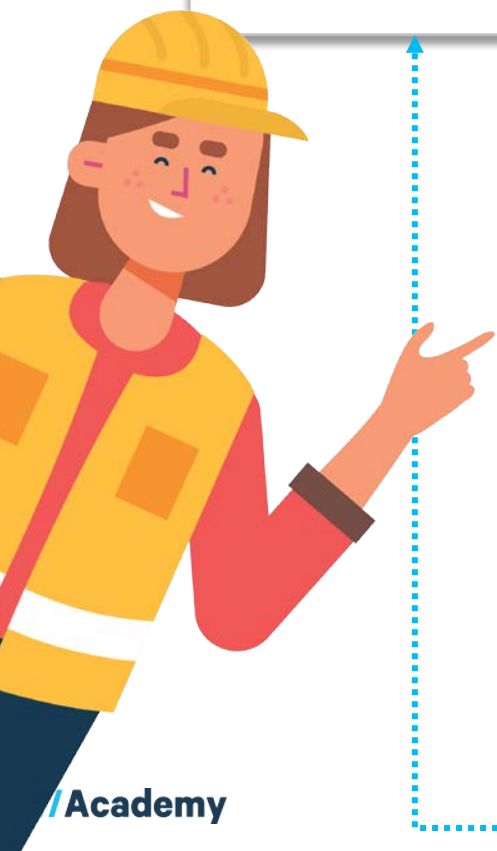
3 Garanderen van solide en efficiënte planning

Een efficiënt en kwalitatief traject: hoe ziet het eruit?

- Learn with Academy
- Learn with colleagues
- Self-study



Ontwikkeling van opleidingstrajecten aan de hand van ADDIE-proces



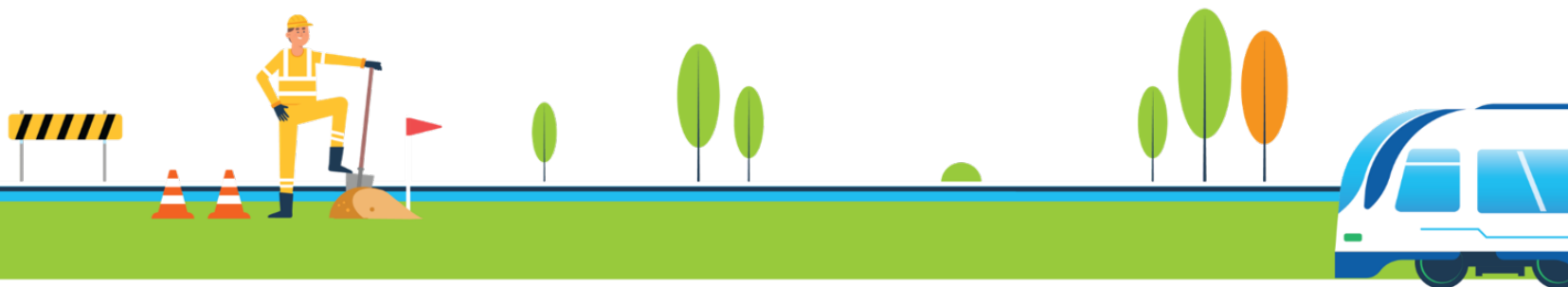
Onze uitdagingen

Basisopleiding gericht op de essentie, met modulaire aanpak

Opleiding gericht op beroepshandelingen, praktischer

Continue opleiding, beschikbaar op het juiste moment

Kwalificerende & certificerende opleidingen



Uitdagingen

1

Ontwikkelen van efficiënte
en kwalitatieve leertrajecten

L&D Specialist

Technical Skills

Planning
Assistant

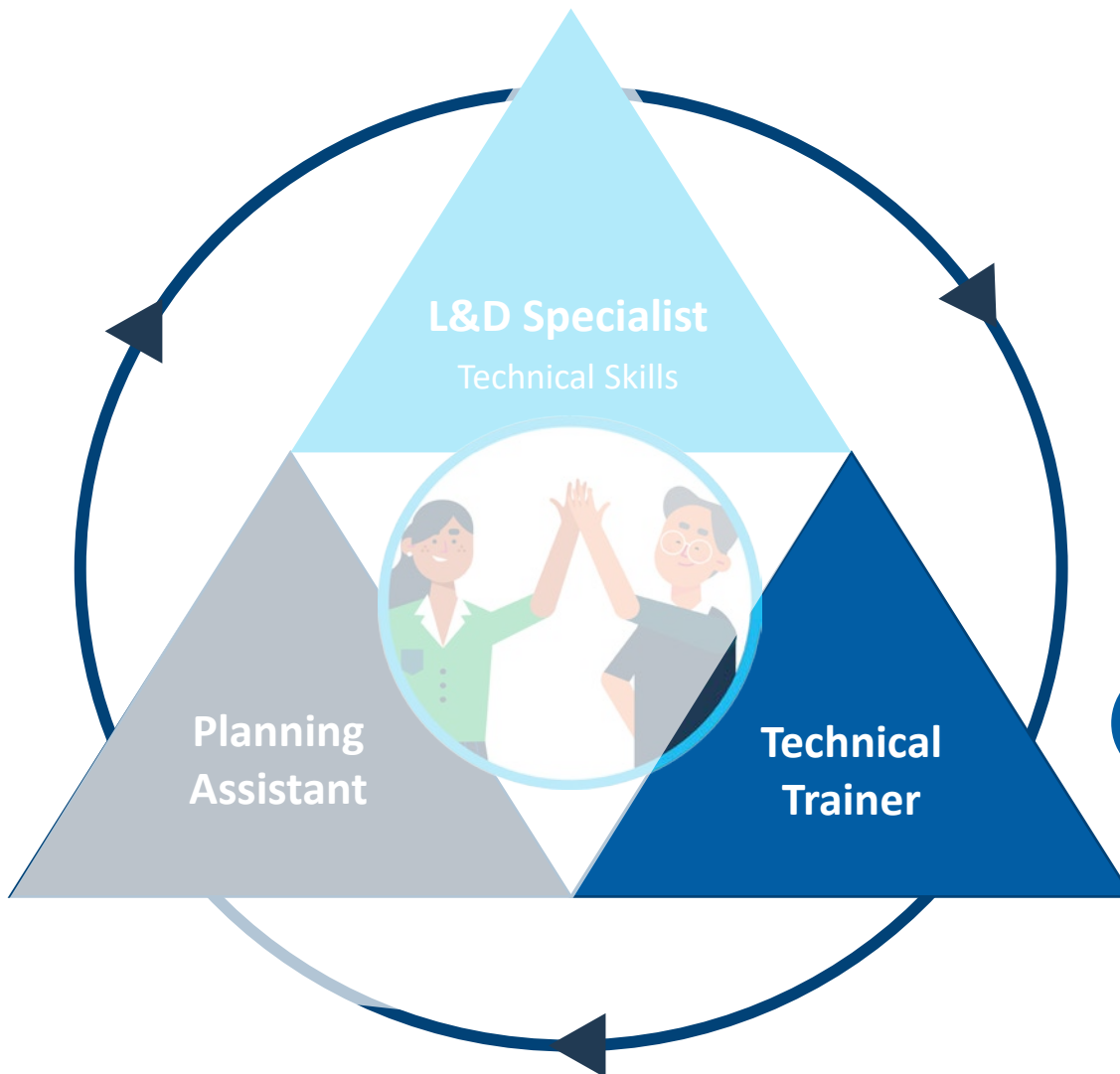
Technical
Trainer

2

Werving, behoud en
groei van technisch
bevoegde opleiders

3

Garanderen van solide
en efficiënte planning



De juiste profielen aantrekken

- Technicus die van "het terrein" komt
- Met aantoonbare technische expertise
- Met didactische vaardigheden (basis)

Opleiding voor opleiders

Didactische ondersteuning

Inlooptraject



Van verschillende teams naar één enkel team: Community of Trainers

Een « Community of Trainers »

32 technical trainers
Academy



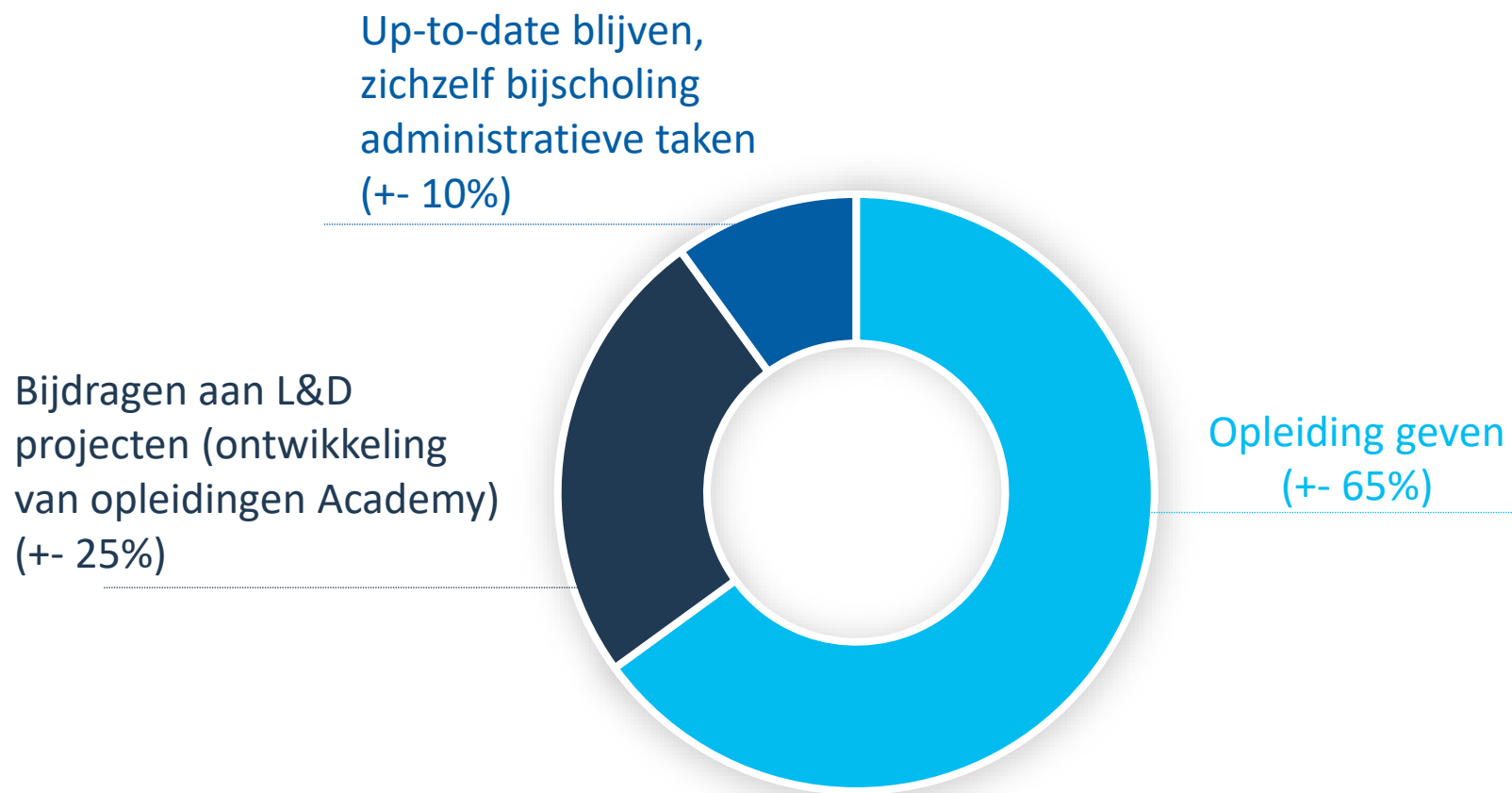
> 200 technical trainers op
het terrein



Maar ook opleiders van externe
opleidingscentra, Infrabel
gepensioneerden, freelance
opleiders, ...



Op zoek naar het juiste evenwicht: een complexe taak



Onze uitdagingen & acties

Praktijkgericht lesgeven

**Permanente opleiding verzorgen
(je vakkennis up to date houden)**

Het contact met het terrein behouden

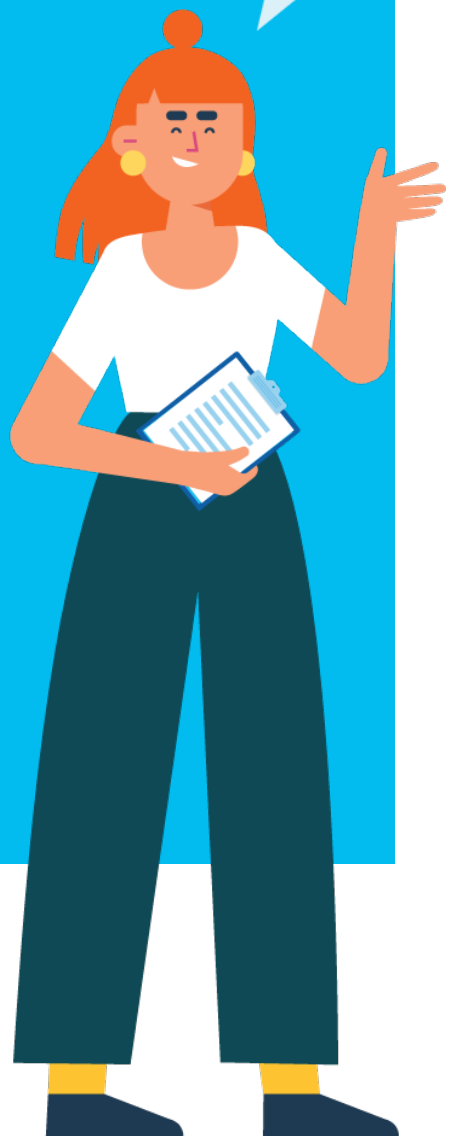
Terrein- en werfbezoeken

**Een goede samenwerking verzekeren tussen de
opleiders van //Academy en de occasionele
opleiders**

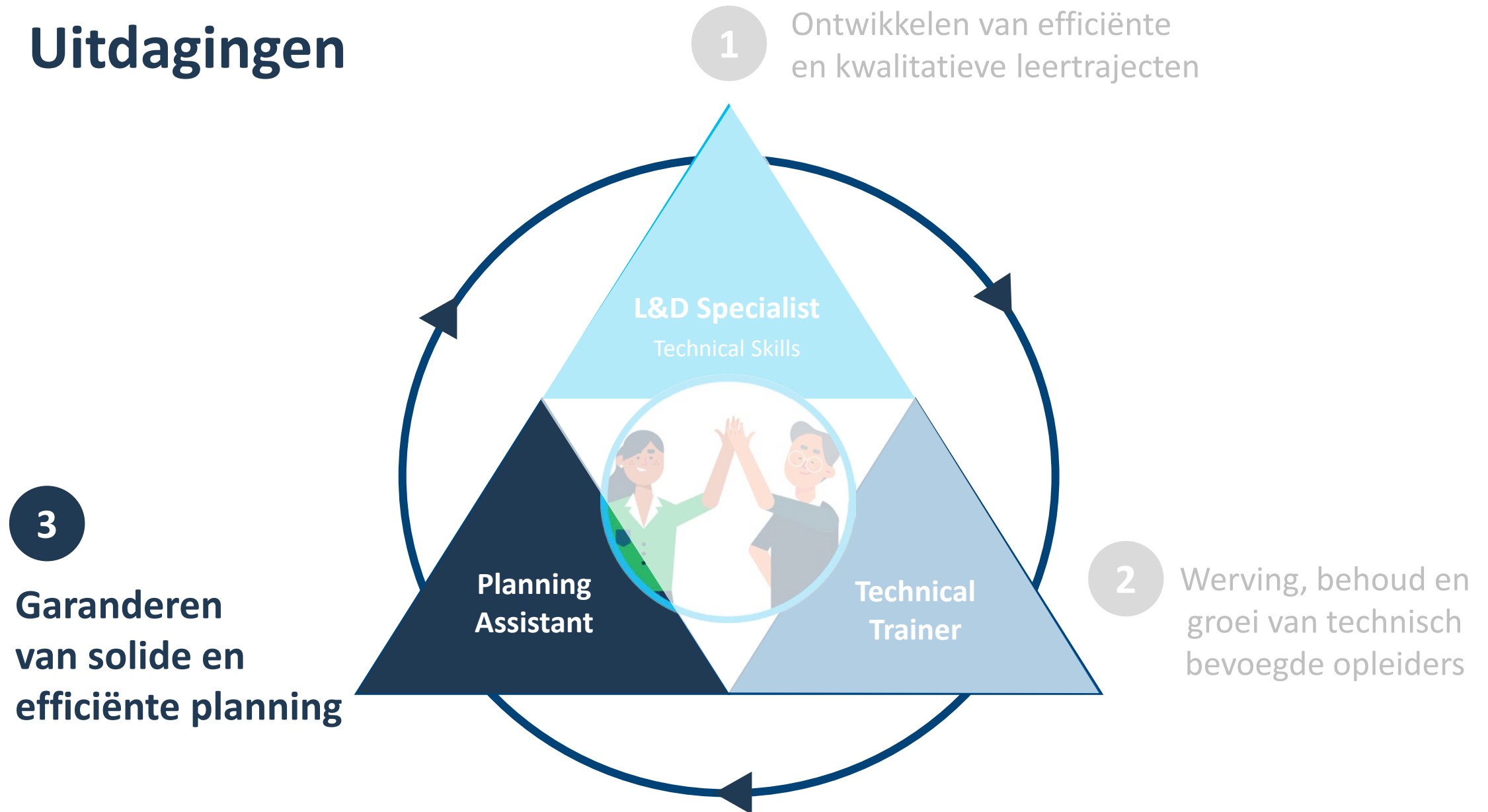
Community of Trainers (Teams-groep),
infosessies rond reglementering, Week van de
opleiders, Studiedag voor opleiders, ...



Vraag

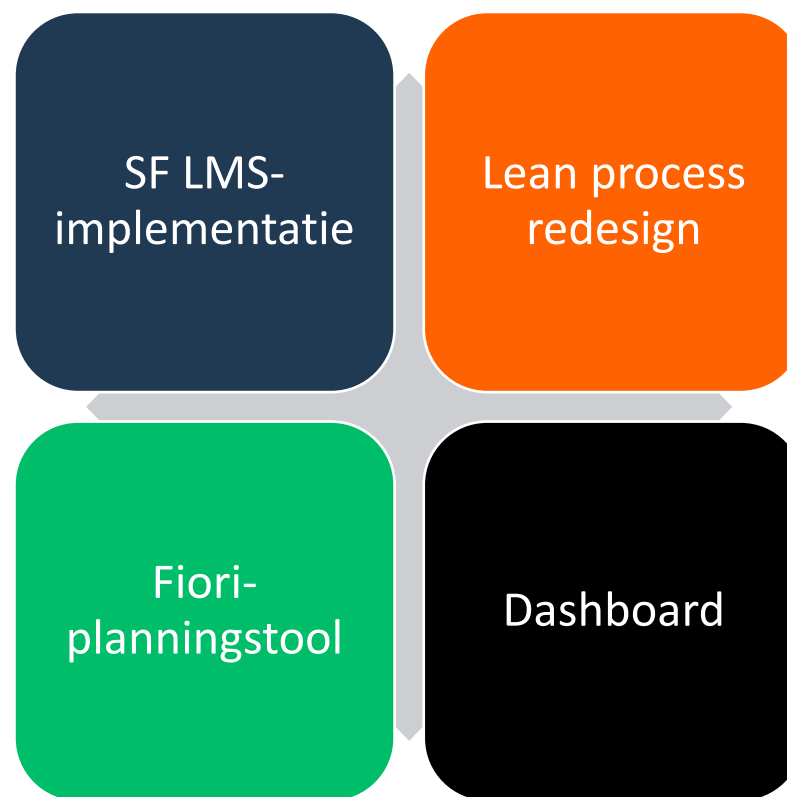


Uitdagingen



Planning – context

- Langetermijnplanning
- Technische én niet-technische opleidingen
- Trainee goed opgeleid én snel inzetbaar voor de business



Nieuw planningsproces

AS IS

Planningslogica

Volgens de beschikbaarheid van de opleiders

Inplannen opleiders

- Door elkaar gepland
- Een voor een gecontacteerd

Back-upsysteem

Geen back-up

Opvolging

Ad hoc



TO BE

Planningslogica

- Startdatum: o.b.v. de rekruteringsvooruitzichten
- Einddatum: volgens optimaal lesrooster

Inplannen opleiders

- Volgorde: //Academy-opleiders 1°, pas indien interne capaciteit ontoereikend is, beroep op business-opleiders
- Volledige resource pool rond de tafel

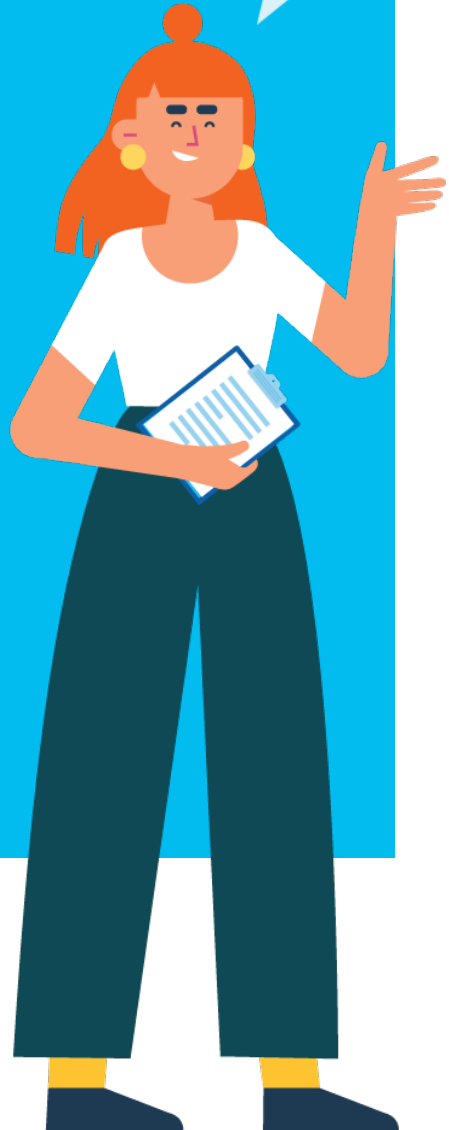
Back-upsysteem

Een back-up voor elke ingeplande opleider

Opvolging

Data-driven

Vragen



Uitdagingen





Slotwoord



Magazine Leren & Ontwikkelen – Op de Praatstoel

OP DE PRAATSTOEL

**JAARLIJKS 120.000 DAGEN
'SPOORWEGSSCHOOL': WELKOM
OP DE INFRABEL ACADEMY**

OP DE INTELLECTUELE TOEGANG - INFRABEL ACADEMY

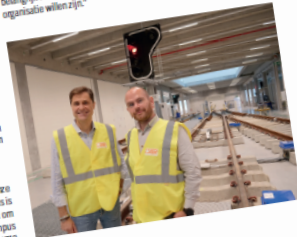
Op dit moment stappen er jaarlijks maar liefst 100.000 leerlingen over op de voortgezet-
te opleiding met het oog op hun verdere ontwikkeling en veiligheid. Tijd voor een kennismaking met de vakoverschrijdende en in alle veiligheid.

Met bijna 10.000 medewerkers
aan jullie L&D aan?

[illegible][illegible]

...campus in dit alles!

Lander: "De keuze om te investeren in een nieuwe, praktische, is een eyesopener geweest voor alle medewerkers. Het geeft aan hoe belangrijk we leren en ontwikkelen vinden, en dat we echt een lerende organisatie willen zijn."



Hoe zouden jullie de visie op leren van jullie Academy omschrijven?
Joan-Marc: "Samen met de inhouding van het nieuwe gebouw van onze Academy, begonnen we ook aan een nieuwe fase voor L&D. De campus is namelijk uitgerust met diverse praktijkzones die het mogelijk maken om praktijkgericht te leren in een veilige context. Dat kan buiten de campus eigenlijk niet. Het is – in lijn met de strategie van het hele bedrijf – onze

Quelle est la place du nouveau campus dans tout cela ?

Lander : « La décision d'investir dans un nouveau campus axé sur la pratique a constitué une révélation pour l'ensemble des collaborateurs. Elle témoigne de l'importance que nous attachons à l'apprentissage et au développement, et démontre que nous cherchons véritablement à être une organisation axée sur l'apprentissage. »

De quelle manière l'académie soutient-elle les collaborateurs dans la réalisation de leurs ambitions professionnelles ?

Lander : « Dans ce contexte, j'aimerais vous faire part de notre vision. Margie des talents, dont le slogan est «Au volant de votre propre aventure professionnelle». Nous voulons responsabiliser nos collaborateurs et leur permettre d'évoluer à leur propre rythme. Les rendre responsables de leur propre carrière. Leur donner l'occasion de se créer eux-mêmes des opportunités. Le levier que nous utilisons à cette fin est une description de toutes les fonctions de cadre que nous pourrions occuper. Cette description est accessible à tous. L'académie nous aide à développer également une offre «pépinière à l'emploi» qui permet aux agents de s'armer pour leur emploi actuel, ainsi que pour le futur rôle auquel ils aspirent. Aujourd'hui, si, arrive d'un des collaborateurs qui changent de fonction revient à l'académie pour suivre une formation de base relative à leur nouvelle fonction. »



SUR LE DIVAN

Jean-Marc : « Avant l'arrivée du campus, la formation était dispersée dans six centres. Aujourd'hui, tout est réuni sur un seul campus aussi vaste que trois terrains de football réunis. Deux d'entre eux sont surplombés d'un étage supplémentaire. Plus de 450 personnes peuvent

« Un certain nombre de nouvelles technologies sont en cours d'élaboration et auront un impact important sur la nature du travail des techniciens. Ces évolutions ont également une incidence sur la manière dont nous dispensons nos formations. » - JEAN-MARC

Compte tenu de la taille de votre organisation, comment vous assurez-vous que les besoins de tous les départements sont pris en compte dans l'offre ?

Jean-Marie : C'est un état de veille, car il y a beaucoup d'idées et d'innovations chez Infrabel, ce qui entraîne souvent des besoins de formation. Nous collectons toutes les informations que nous obtenons par le biais de différents canaux. Infrabel est divisée en huit domaines en fonction de la matière technique. Pour chaque domaine, il existe un comité de pilotage qui fixe les priorités dans son propre domaine. Tous les deux mois, nous rencontrons les entreprises pour en discuter, et deux fois par an, nous discutons des grandes tendances que nous observons, des évolutions techniques et de la manière de préparer l'académie à l'avenir. À tous niveaux, nous assumons que nos activités à l'académie permettent de travailler efficacement sur le terrain. Fixer des priorités n'est pas toujours facile, mais c'est nécessaire...

De quelle manière le campus et les installations contribuent-ils concrètement à l'expérience d'apprentissage des collaborateurs ?

Lander : « Le campus nous permet de passer de la théorie à la pratique. Pour la première fois depuis la création d'Infratel en 2005, tous les actifs de l'infrastructure télécom sont présents dans un environnement de campus hautement sécurisé. Comme l'a souligné Jean-Marc, la formation pratique était auparavant impossible en raison des risques liés à la sécurité. Nous voulons également permettre aux collaborateurs, dès leur premier jour, de tisser un réseau relationnel au sein de l'organisation, au-delà de leur propre service. Sur le campus, le processus d'intégration peut se poursuivre avec toutes les recrues qui ont commencé à travailler chez Infratel le même jour. Nous espérons ainsi faciliter l'intégration entre les services. »

être formées sur place en même temps. Cette capacité offre d'énormes possibilités : après un module théorique, un groupe peut simplement prendre l'escalier et passer immédiatement à la pratique dans un environnement de travail réel, sans courir le risque de se retrouver face à l'arrivée d'un train. De plus, comme tout est interconnecté, les collaborateurs voient immédiatement l'impact de leur travail sur les autres départements. Ils apprennent dans un environnement où d'autres personnes d'autres métiers apprennent également, et c'est vraiment un plus.

Tirez-vous déjà parti de la réalité virtuelle ou augmentée sur le campus ?
Lander : « Nous disposons depuis environ deux ans de notre première application de réalité virtuelle, qui nous permet de simuler l'une des fonctions de sécurité critiques avec des lunettes 3D sur une voie en ser-

«...vous plâmez à un colloquatoire ou à un séminaire et à l'occasion peignez avec ses collègues stagiaires l'obsession, plus l'équipe procède à une évaluation. Cependant, nous sommes conscients que nous devons nous engager encore plus fortement dans ce domaine à l'avenir. Un projet dénommé "Learning Lab" a été lancé. Il explore de nouveaux cas d'utilisation en vue d'une éventuelle mise en œuvre ultérieure dans le cadre de formations standard. Ce projet est né de notre profonde conviction que nous devons approfondir cette question, mais il n'en est qu'à ses débuts.»

Jean-Marc : « Par ailleurs, toutes les possibilités numériques sont portuses d'opportunités. Nous utilisons déjà un simulateur sur PC, par exemple, qui permet aux traffic controllers de s'exercer aux procédures à suivre en cas d'accident, par exemple, dans des conditions qui reproduisent la réalité. »

Quels sont les défis dans le secteur ferroviaire ?
ils les besoins en matière d'apprentissage ?
Jean-Marc : « Dans le secteur ferroviaire, il y a
rapidement, comme le secteur aéronautique, des
de nouveaux défis à relever. Les besoins en matière

...aux systèmes de signalisation, qui est souvent liée à l'installation
chemins de fer, contrairement à d'autres domaines, comme les
certain nombre de nouvelles technologies sont en cours d'élaboration
et auront un impact important. Dans tous nos domaines d'activité, nous
constatons que dans cinq ans, la nature du métier de technicien ne sera
plus la même. L'utilisation de l'IAF comme outil de travail, l'avènement
de l'intelligence artificielle, etc. Autant d'aspects qui ont un impact non
seulement sur le travail, mais aussi sur la manière dont nous

Jean-Marie : « A cet égard, le responsable a également un rôle important à jouer. Depuis environ cinq ans, nous disposons d'un programme destiné à nos managers et responsables. Avec l'arrivée de notre nouveau directeur général il y a deux ans et demi, nous nous sommes aussi intéressés à une structure hiérarchique pour nous orienter vers l'accroissement de l'autonomie et un renforcement de la collaboration entre les équipes. »

Marc : « Nous avons beaucoup de contacts avec les opérateurs ferroviaires »



PASSEPORT DE JEAN-MARC

- Fonction ? Head of Learning & Development
- Appartenance ? Head of L&D chez Elia, Senior Train
- Expertise ? Finance Consulting chez SAP...
- Études ? Business Process management
- Qualité ?

REPORT DE LANDER

Business Partner
Master en Criminologie (UCL)

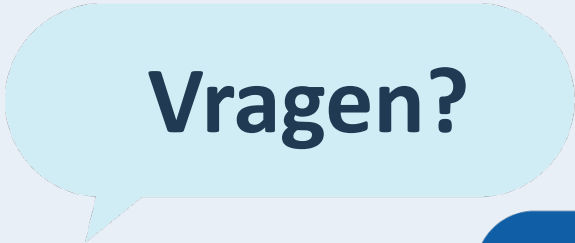
et la principale source d'information ? - In God we trust.

ma plus grande source d'inspiration.

...ce qui récompense largement

comment fait
contraindre
ent. Ils





Vragen?



...



...





//Academy

Bedankt voor jullie komst!