



**MINISTÈRE
CHARGÉ
DES TRANSPORTS**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



Département Installations de Transport par Câbles



Compte-rendu

de la Journée d'Échanges de la Profession des Remontées Mécaniques
11 septembre 2024, au Stade des Alpes, Grenoble



Département Installations de Transport par Câbles

Le Service technique des remontées mécaniques et des transports guidés (STRMTG) a organisé la Journée d'échanges de la profession remontées mécaniques 2024, au Stade des Alpes à Grenoble. Le thème de cette journée porte sur le thème : attirer, maintenir et développer les compétences au sein de la profession des remontées mécaniques, en abordant collectivement la gestion des compétences.

Avec plus d'une centaine de professionnels présents, cette journée a permis de renforcer les liens au sein de notre secteur et d'aborder ensemble des enjeux majeurs pour l'avenir des remontées mécaniques. Des témoignages, des constats, mais aussi des bonnes pratiques et des solutions ont ainsi pu être partagés, grâce à une mobilisation conséquente de la profession (26 intervenants différents !).

À qui s'est adressé cette journée ?

- Aux exploitants de remontées mécaniques
- Aux constructeurs, automaticiens
- Aux maîtres d'œuvre
- Aux contrôleurs techniques indépendants, contrôleurs techniques béton, techniciens d'inspection annuelle
- Aux unités de maintenance
- Aux organismes d'inspection des SGS¹
- Aux agents du STRMTG
- Et d'autres professionnels tels que les services de l'État (DGITM, BEA-TT), représentants académiques, CARSAT...

Vous pouvez retrouver toutes les informations relatives à cette journée : informations pratiques, présentation du STRMTG, ordre du jour, supports de présentation et compte-rendu des échanges, bilan de l'évaluation des participants :

[Lien de la journée sur le site du STRMTG](#)

Le présent compte-rendu retrace les échanges des tables rondes, les échanges des intervenants avec les participants, ainsi que le bilan des évaluations des participants.

¹ [SGS : Système de gestion de la sécurité](#)



Département Installations de Transport par Câbles

Historique des versions du document

Version	Date	Commentaire
1	12/12/24	Diffusion du document

Affaire suivie par

Perceval GAILLIARD - Département Installations de Transport par Câbles
Tél. : 04 76 63 78 78
Courriel : perceval.gailliard@developpement-durable.gouv.fr

Rédacteur

Perceval GAILLIARD – Département Installations de Transport par Câbles

Relecteur

Gaëtan RIOULT - Département Installations de Transport par Câbles

Sommaire

Accès aux présentations des intervenants.....	4
Table ronde n°1 : Le point de vue d'autres acteurs de la profession face aux difficultés de recrutement.....	6
Échanges avec la salle suite aux présentations.....	9
Table ronde n°2 : Comment bien intégrer la gestion des compétences dans les systèmes d'organisations (SGS, ISO 9001...) ?.....	11
Bilan de l'évaluation de la journée d'échanges RM 2024.....	14

Accès aux présentations des intervenants

L'ensemble des présentations avec supports sont accessibles sur [le site internet du STRMTG](#).

Le thème et les intervenants de chaque présentation sont listés dans le tableau suivant :

N°	Thème	Intervenants
Ouverture de la journée		STRMTG, Gaëtan RIOULT
Séquence 1 : Le second regard à la française		
1	Présentation du modèle de conception et d'évaluation français	STRMTG, Christophe SION
2	L'intérêt du second regard – exemple d'export à l'étranger témoignage constructeur	POMA, Eric MERCIER
3	L'intérêt du second regard – témoignage exploitant	DSF, Laurent REYNAUD
Séquence 2 : Les difficultés de recrutement actuelles & actions lancées		
4	Actions mises en œuvre par DSF pour l'attractivité des métiers : <ul style="list-style-type: none"> Information de l'appel à projets « Attractivité des métiers de la maintenance » Mini-film de présentation des métiers 	DSF, Charlotte GROS, Noémie VIDRON
5	Table ronde : Le point de vue d'autres acteurs de la profession face aux difficultés de recrutement	APAVE, Jean-Paul DURIX BUREAU VERITAS, Manuel NORROY JOLY ET PHILIPPE, François DALLIET SEIREL, Philippe PELLISSIER
Séquence 3 : Formation & habilitation		
6	Introduction sur l'importance des compétences et de leur gestion (SGS, agrément)	SCPRM, Maxime COTTET
7	Témoignages de cursus de formation exploitant (2 exemples exploitant montagne)	ALTISERVICE, Anne MARTY Nouvelles Traces en Chartreuse, Bruno COTTAVE
8	Témoignage de deux exploitants urbains	TISSEO Voyageurs, Brigitte PANCHOUT RATP dev, David AUBONNET
9	Importance de la démarche collective pour appuyer la montée en compétences de la profession sur le champ de la santé et la sécurité au travail	CARSAT, Christophe FERRE DSF, Yann CARREL, Robert TARDIEU
Séquence 4 : Comment formaliser et afficher la compétence des collaborateurs ? Exemples de démarches mises en place		
10	Démarche de création du BAC PRO et de rénovation du CAP transports par câbles et remontées mécaniques	ACADÉMIE DE GRENOBLE, Olivier BENOIT-JANNIN
11	Présentation du modèle suisse (formation initiale & continue)	DSF, Jean-Philippe DHABERE
12	Présentation de la démarche CQP	DSF Formation, Laurent BATTIER

N°	Thème	Intervenants
13	Gestion des compétences / habilitations	DCSA, Arnaud de LABONNEFON
Séquence 5 : Comment entretenir la compétence ?		
14	Expertise et IA pour la gestion des Connaissances : Nouveaux Outils et Approches	MEETSYS, groupe BASSETTI, Jérôme LAFORCADE
15	Exemples d'usage du e-learning	POMA, Adeline ANFREVILLE DSF Formation, Laurent BATTIER
Séquence 6 : Table ronde		
16	Comment bien intégrer la gestion des compétences dans les systèmes d'organisations (SGS, ISO 9001...) ?	BEA-TT, Laëtitia FONTAINE DSF, Yann CARREL IARM, Denis RIBOT STRMTG, Anatole ARMADA
Conclusion de la journée		STRMTG, Daniel PFEIFFER

Restitution de l'intervention de Laurent REYNAUD (DSF) (sans support)

Le second regard a été initié sur la conception depuis 1989. La Directive 2000/9/CE (abrogé par le Règlement (UE) 2016/424 en vigueur) a évangélisé cette pratique.

Ce second regard est pratiqué en tant que modèle pour les projets à l'étranger, mais il est aussi utilisé lors d'évolutions d'appareils en France.

S'il n'y a pas de tension sur les délais et sur le prix de la prestation, le sujet du second regard se traite entre le fabricant et les autres acteurs.

Depuis quelque temps cependant, certaines tensions sont apparues criantes, qui laissent à penser que ce modèle n'est peut-être pas assez souple et mériterait une nouvelle réflexion. L'exemple actuel des CTI électriques démontre un modèle actuel en tension.

DSF est intéressé pour se remettre autour de la table afin de discuter de ce second regard, d'avoir des réflexions sur un assouplissement en cas de tension, en croisant par exemple avec la couverture d'autres actions mises en œuvre comme les procédures électriques.

Table ronde n°1 : Le point de vue d'autres acteurs de la profession face aux difficultés de recrutement

Synthèse de la table ronde

Participants de la table ronde :

NOM	Prénom	Organisme
DURIX	Jean-Paul	APAVE
NORROY	Manuel	BUREAU VERITAS
DALLIET	François	JOLY ET PHILIPPE
PELLISSIER	Philippe	SEIREL

François DALLIET, Président de JOLY ET PHILIPPE

Nous avons 60 saisonniers chaque année chez Joly et Philippe. Le constat général est que les métiers techniques pas très bien valorisés en France.

Le second constat est que la montagne / domaine skiable sont réservés à une certaine « élite », ainsi les métiers ne sont pas connus, même certaines fois par les habitants des vallées.

Le « ski bashing » est un frein supplémentaire, qui ne favorise pas les recrutements futurs et touche toutes les générations.

Une première action de notre entreprise est un engagement auprès du cluster Montagne pour favoriser la connaissance de nos métiers et de leurs polyvalences (dans un cadre magnifique, parfois rude). Il faut innover dans ce sujet de communication. Il est nécessaire d'être présent partout où on peut toucher les jeunes : écoles, lycées et même collèges...

Une deuxième action est de savoir s'adapter aux attentes de nos interlocuteurs dans le cadre des recrutements.

Les éléments clefs de liberté, flexibilité, sens du métier, cadre de travail sont des avantages indéniables de notre profession !

Jean-Paul DURIX, Responsable Animation des Ventes Dauphiné Savoie à l'APAVE

L'attractivité du secteur a diminué depuis une trentaine d'années. Les mentalités ont évolué, les gens ne viennent plus chez nous, il faut aller les chercher.

Il faut dorénavant tenir compte des contraintes de mobilités. Au sein de l'APAVE, une campagne de communication importante a été réalisée pour montrer les intérêts de nos métiers, ceci sans cacher les contraintes.

Les exigences du CTI électrique demande un niveau de compétences élevé, compliqué de trouver déjà présent dans le monde du travail. Nous avons renforcé le pôle RH chargé du recrutement, passant de 5 personnes il y a 5 ans, à 20 personnes aujourd'hui. Nous avons également mis en place un système de captation avec une prime attribuée au personnel qui présente un candidat retenu, une forme de « parrainage ».

Philippe PELLISSIER, Directeur de SEIREL

SEIREL est une petite entreprise (40 salariés) dans un groupe de 3000 personnes. L'effort de recrutement est permanent. On constate un problème chronique de pénurie de candidat dans le domaine de l'ingénierie et de l'industrie, avec un déficit de personnes qui veulent faire de la technique.

15 000 postes d'ingénieurs sont vacants chaque année en France. Dans le contexte de ramener de l'industrie en France, cette pénurie devrait durer jusqu'à au moins 2030. Les attentes des agents sont marquées, ils ne veulent plus travailler comme il y a 10 ans.

Nos métiers sont au niveau technique de l'industrie moderne innovante. Un gros travail de valorisation de notre domaine d'expertise est à réaliser (rencontrer des élèves de 3ème au collège par exemple). Il faut aussi lutter contre le « ski bashing », et passer un message positif quant à la pérennité de nos métiers.

Le constat SEIREL / Groupe : on arrive à recruter via l'apprentissage. Il faut embarquer les gens dans une aventure longue, avec un objectif de 50 % des apprentis qui restent c'est bien.

Nous faisons également face à une question de saisonnalité : lutter pour tenir un équilibre professionnel/personnel. Par exemple la solution d'une semaine de 4 jours, mais qui tend à devoir doubler les équipes pour cela.

Une contrainte est également de ne pas aller trop vite ou de noyer l'agent sur la diffusion du savoir. Cela peut représenter beaucoup de pression et de stress pour ces jeunes. Depuis 4 ans, nous avons mis en place des micro-équipes 3 à 5 personnes qui travaillent sur les mêmes affaires (BE / production).

Ainsi, SEIREL a revu ses règles de gestion RH, comme le passage du forfait jour aux heures supplémentaires, notamment pour attirer face à d'autres entreprises (Thales / Airbus...). Cela apporte plus de stabilité dans l'entreprise.

Grâce à cela, nous avons constaté une amélioration significative du turnover, il reste néanmoins à renforcer nos équipes pour alléger la charge et transmettre notre savoir-faire. Aujourd'hui, le temps de parcours dans la société est de 5 à 8 ans. Peut-on devenir expert en 5 ans ? Pas sûr ! Il faut garder ces compétences, pour ces métiers que nous exerçons dans un environnement passionnant et rempli de défis.

Manuel NORROY, Directeur général de BUREAU VERITAS

Chez Bureau Veritas Câbles & Inspections, nous avons rencontré deux principales difficultés au cours de ces quatre dernières années : le changement du business model depuis 2020, la multiplication des agréments de câble et d'inspection annuelle.

Le changement de business modèle, a amené à me poser différentes questions : comment adapter aujourd'hui nos métiers saisonniers, chronophage, et demandant beaucoup de mobilité aux aspirations des nouveaux embauchés ; comment fidéliser les acteurs de nos métiers pour ne pas les perdre ; comment réussir à envisager l'avenir et pouvoir répondre à un marché croissant de contrôle de câble, d'inspection annuelle et de construction neuve.

Pour tenter d'y répondre, nous avons travaillé sous d'autres formes de contrats (80 %, CD2I et mi-temps été-Hiver (BV vs exploitant)) où nous avons d'ailleurs eu deux succès. Mais il reste que nous ne pouvons pas changer la nature même de nos métiers, qui sont la montagne et ses contraintes de

temps et de mobilité.

Pour la fidélisation, nous avons mis en place le paiement de toutes les heures supplémentaires ainsi que la mise en place systématique d'un plan de formation pour les montées en compétences.

Pour préparer l'avenir, nous avons développé des outils digitaux pour minimiser les temps de rapportage, de transmission, et de gestion de nos rapports, et moderniser l'image de notre métier. Nous communiquons sur nos réseaux interne et externe pour promouvoir le plus beau bureau du monde : la montagne.

Nous recrutons différemment en favorisant le compagnonnage et la formation interne.

En conclusion, les solutions existent, cela passe par de l'information, de la formation et de la résilience, et pour cela il faut que nos sociétés puissent continuer d'exister.

Échanges « à chaud » entre intervenants

Philippe PELLISSIER : Il y a une rupture autour du numérique et de la digitalisation, de la numérisation, un virage déjà pris qu'il faut pérenniser.

Manuel NORROY : on a parlé de la problématique actuelle de recrutement et également du nombre de CTI électriques, mais le même problème va arriver pour les TIA. En effet, certes le nombre d'appareils diminue, mais si on remplace 3 TSF par 1 TSD8, on passe d'un jour de travail par TSF à 5-6 jours pour l'appareil complexe. En fait on est en train d'augmenter continuellement le volume de besoin en TIA.

Jean-Paul DURIX : il y a actuellement de nombreuses réflexions et de discussions sur les prix appliqués, mais on est dans un groupe, avec une logique de groupe à suivre, de montée et maintien en compétences des agents...

François DALLIET : le problème est collectif : il faut agir dès maintenant et s'organiser collectivement.

Échanges avec la salle suite aux présentations

Échanges avec la salle suite à la séquence 2 Les difficultés de recrutement actuelles & actions lancées

Anne MARTY (ALTISERVICE) remercie pour ces échanges passionnants, et pointe la solution qui est à portée, mais qu'on n'arrive pas à mettre en œuvre collectivement. Un exemple parmi d'autres : les posts LinkedIn de DSF ne sont repostés que par une petite poignée de la salle. Le collectif montagne fonctionne, mais il faut mettre nos énergies ensemble sur ces sujets. Le Bac pro remontées mécaniques a été créé, il faut intégrer ces jeunes. Le cadre de travail et les conditions sont exceptionnelles, avec des métiers passionnants. ENSEMBLE promouvons notre montagne.

François DALLIET (JOLY ET PHILIPPE) : On a des arguments pour faire rêver. On observe une nouvelle dynamique depuis quelques mois au sein de nos réseaux.

Philippe PELLISSIER (SEIREL) : Aujourd'hui, on réalise la promotion de ce métier, avec par exemple une quinzaine d'école d'ingénieur parcourue par an pour SEIREL. Mais la concurrence estrude avec d'autres domaines comme l'aéronautique par exemple. Les avantages ne sont pas les mêmes. STELANTIS / RENAUT prend une grande partie des élèves. Une vraie démarche globale auprès de ces institutions est primordiale.

Brigitte PANCHOUT (TISSEO) : Nous connaissons le même problème de recrutement sur le réseau de transport urbain de Toulouse, mais pas que sur les appareils de remontées mécaniques. Le recrutement en métro est en concurrence directe avec Airbus. Une certaine dynamique se met en place progressivement, avec des passerelles entre les métiers transverses.

Camille BOUCHET-MARQUIS (INGELO) demande s'il y a eu un frein à la mise en place du forfait jour au forfait heure ?

Manuel NORROY (BUREAU VERITAS) répond qu'il n'y a pas vraiment eu de frein. On valorise toutes les heures de travail. Seuls 2 cadres sont restés au forfait jour. Il en allait de la survie de la société.

De son côté, Philippe PELLISSIER (SEIREL) précise qu'on voulait que ces gens aient le choix entre récupérer ces heures ou se les faire payer. Il y a une vraie demande sur ce sujet. 1600 h à faire dans l'année : plus de souplesse et de sentiment d'équité.

Yann CARREL (SATA GROUP) : on oublie un rôle fondamental : la capacité à manager des techniciens. La solution évidente est l'accompagnement ; il faut se tourner vers les conditions de vie de nos collaborateurs. Pas que la rémunération, car les déplacements sont aussi très rapidement un frein. Même avec Chamrousse par exemple, et la proximité de Grenoble pour sortir en ville. Le management des techniciens au sens large est à repenser.

François DALLIET (JOLY ET PHILIPPE) : Effectivement la solution n'est pas seulement le salaire. Le calcul du temps de déplacement est aussi important, pour afficher clairement les contraintes de déplacement et les conserver sous un certain seuil acceptable pour les agents.

Philippe PELLISSIER (SEIREL) : on regarde dorénavant la faisabilité d'aller sur certains sites en train, lorsque cela s'y prête. La notion d'équipe et de facilité d'organisation est à valoriser, c'est tout un écosystème autour de ces sujets : salaire oui, mais aussi d'autres facteurs (numérisation, praticité du groupe Whatsapp, adaptation pour faciliter les souhaits d'avoir certaines soirées libres en semaine...).

Jean-Paul DURIX (APAVE) : un gros plan de formation ces dernières années a été réalisée au sein du groupe, pour s'adapter aux nouvelles organisations de travail (télétravail...).

Échanges avec la salle suite à la séquence 3 Formation & habilitation

Anne MARTY (ALTISERVICE) : en réaction à la présentation n°9 Démarche collective pour la montée en compétences de la profession en santé et sécurité au travail, DSF signale avoir du mal à récupérer les données des adhérents en matière d'accidents du travail, et regrette que les données de la Carsat soient sur un pas de temps de 3-4 ans. Il semble étonnant que l'incidence des accidents et la part des salariés soient au même ratio, alors qu'on pourrait avoir le (faux ?) pressentiment que les accidents concernent davantage les saisonniers que les salariés.

Christophe Ferre (CARSAT) répond que les données de la Carsat sont fiables, et directement issues des déclarations des exploitants à l'Urssaf.

Concernant l'incidence des accidents et la part des salariés, le biais peut venir du fait de la surpopulation de saisonniers par rapport aux permanents.

Sur le pas de temps, les données nécessitent d'être consolidées avant d'être diffusées, car des contentieux peuvent exister.

François DALLIET (JOLY ET PHILIPPE) souhaite saluer les bonnes pratiques mises en œuvre sur le chantier 3S du Jandri (à la station Les 2 Alpes) : notamment le délai de prévenance important et la présence régulière du donneur d'ordre pour accompagner les entreprises sur le terrain.

Yann CARREL (SATA GROUP, exploitant 2 Alpes) souligne en retour l'importance des relations entre les différents intervenants, de la définition de règles de vie, dont la sécurité fait partie...

Échanges avec la salle suite à la séquence 4 : Comment formaliser et afficher la compétence des collaborateurs ?

Gaëtan RIOULT (STRMTG) : en réaction à la présentation n°11 Présentation du modèle SUISSE de Chatel, quelle est la valeur ajoutée par rapport à la France ?

Jean-Philippe DHABERE (DSF) répond que le métier mécatronicien est intéressant avec l'apprentissage suisse ; le brevet fédéral spécialiste peut sembler être une contrainte, les exploitants suisses sont organisés différemment sans SGS ; côté français des sessions CQP sont organisées, et le brevet suisse est en redondance de ces CQP.

Gaëtan RIOULT (STRMTG) : quel est le taux de réussite des CQP ?

Laurent BATTIER (DSF) précise qu'il y a différents taux par sections, selon les années : la réussite est meilleure quand les centres de formation effectuent la qualification. Sur la partie théorique environ 80 % de réussite et sur la partie pratique 90-95 % avec l'expérience des agents.

Perceval GAILLIARD (STRMTG) : le panel d'évaluateurs de jury est important (avec un renouvellement d'une cinquantaine), est-ce facile ou compliqué de les trouver ?

Laurent BATTIER (DSF) indique qu'il y a un bon vivier de personnes motivées pour devenir membres de jury. Les membres du jury sélectionnés ont une vraie appétence pour la mission, la reconnaissance des agents expérimentés, et ce sont des gens motivés qui apprécient cet exercice.

Table ronde n°2 : Comment bien intégrer la gestion des compétences dans les systèmes d'organisations (SGS, ISO 9001...) ?

Synthèse de la table ronde

Participants de la table ronde :

NOM	Prénom	Organisme
FONTAINE	Laëtitia	BEA-TT
CARREL	Yann	DSF
RIBOT	Denis	IARM
ARMADA	Anatole	STRMTG

Le principe de cette table ronde est de partager les points de vue de différents acteurs du monde des RM (exploitant, constructeur, services de l'État) sur l'intégration de la gestion des compétences au sein de différents systèmes d'organisations (SGS, ISO 9001...).

Yann CARREL, exploitant de l'Alpe d'Huez (SATA Group) et représentant DSF

La mise en place du SGS a été âprement discutée entre exploitants et STRMTG. Aujourd'hui, le SGS est le pilier de l'organisation interne pour nombre d'exploitants en particulier, ceux qui avaient déjà un système qualité interne avant la mise en place du SGS.

Le SGS au sein de la SATA est global, allant des services RH à la gestion des compétences des agents de terrain. La difficulté est de rédiger un SGS qui parle concrètement à tous les agents et les accompagnent dans leurs tâches quotidiennes. Ainsi le SGS comprend également des documents « opérationnels » comme des supports métiers, la description des activités, les domaines d'expertise, les tâches de maintenance... Il est donc essentiel de bien comprendre le sens du SGS qui doit servir de support à l'intégration des agents dans la société. Son appropriation par ceux-ci est donc primordiale. Ainsi à la SATA tous les corps de métiers s'appuie sur le SGS et notamment les saisonniers.

Il est important de garder en mémoire que le SGS doit rester « vivant » d'où l'intérêt d'être régulièrement audité. De même, l'organisation du retour d'expérience représente un gros travail organisationnel afin de consolider le SGS. Il convient d'être rigoureux sur la traçabilité pour mener à bien cette tâche. La gestion des compétences est un point fort indéniable d'un SGS efficient.

Denis RIBOT, Leitner France et représentant IARM

L'organisation chez Leitner s'appuie sur un SMQ (système de management de la qualité) qui s'apparente à un SGS. Il permet de structurer les différents « process » qui s'apparentent à des tâches. Les tâches sont ainsi raffinées jusqu'à aboutir à des processus opérationnels comme les matrices des compétences (cf présentation DCSA 13. Gestion des compétences / habilitations).

Cette organisation permet une montée en compétence du personnel avec un accompagnement prédéfini. Encore faut-il pouvoir recruter ? Lors du dernier forum emploi à Alpexpo (18-19 octobre 2023), il est clairement apparu que les professions en montagne restent méconnues et que l'attractivité ne va pas forcément de soit (« ski bashing », avenir des stations).

La phase d'intégration des collaborateurs reste une étape cruciale vu la technicité du métier ; d'où l'intérêt d'une matrice des compétences qui reste un outil essentiel. Le recrutement d'élèves en alternance permet de respecter ce temps de formation. Par ailleurs, le retour d'expérience montre que près de 80 % des élèves en alternance sont ensuite embauchés par Leitner. Il n'y a pas de chiffre sur la fidélité de ces collaborateurs recrutés en alternance. Toujours est-il que la formation représente un gros investissement en temps d'où l'intérêt de garder les personnes. Ce constat sur le recrutement et la fidélisation du personnel est partagé à l'étranger.

D'autant que chronologiquement les travailleurs sont dans un contexte de passage au 35 h puis de la crise du COVID. En tant qu'industriel, il convient de prendre en compte toutes ces menaces. Pour autant, il existe des évolutions sur les modes de travail chez les constructeurs qui sont également des opportunités notamment sur la prise en compte de la sécurité du travail, le pré-montage et le pré-câblage en usine qui offre une meilleure qualité et un confort de travail supérieur à des opérations similaires sur site. Des mises en service à distance sont peut-être envisageables dans un futur proche avec la présence sur site seulement de monteur.

Ces évolutions des process industriels (standardisation des techniques) ne sont possibles que dans une phase de normalisation et de réglementation. Cette approche mériterait d'être étendue à d'autres domaines des RM (neige, damage...).

Laëtitia FONTAINE, enquêtrice BEA-TT

Le BEA-TT est chargé de mener des enquêtes sur les accidents des transports terrestres allant du ferroviaire, des transports en commun routiers (bus) ou fluviaux. Dans les faits, peu d'enquêtes sont menés en général sur les accidents générant des dégâts importants et/ou avec des victimes ou avec un potentiel de reproductibilité intéressant.

Dans ces enquêtes, il ressort souvent que les agents impliqués se retrouvent dans la zone de limite de leurs compétences. Ils sont à la limite de ce qu'ils ont appris, compris, et à la limite de ce qu'ils savent faire. On retrouve toujours des facteurs organisationnels, en plus d'éventuels facteurs humains, qui conduisent à l'incident. Il semble donc primordial que les exploitants se posent la question du domaine de compétence de l'agent. Il faut s'assurer que l'agent reste bien dans la mission qu'on lui a affectée et que la compétence inculquée répond bien à cette mission.

Ce type de journée d'échanges est positif, car elle permet de prendre du recul sur ce genre de problématique. Par ailleurs, la nature des échanges lors de cette journée permet d'être optimiste sur l'état d'esprit et les objectifs sur l'avenir des RM.

Anatole ARMADA, chef du bureau Haute-Savoie au STRMTG

On observe une grande différence de maturité entre les SGS parmi les exploitants. Par exemple, la création d'une matrice des compétences puissante demande des efforts et de l'implication aussi bien dans sa phase de création que d'animation.

Lors des audits de SGS, le STRMTG s'applique à rechercher la création d'une boucle vertueuse entre la formation, la compétence des agents, le contrôle interne. Ainsi, la fiche de poste doit afficher les compétences qui seront identifiées et contrôlées sur le terrain. La fiche de poste sera ajustée en fonction des retours terrain et des évolutions nécessaires.

Idem avec tous les autres types de support formalisés ou tout point identifié en amont qui doit ensuite être évalué sur le terrain.

Ainsi, il convient de formaliser tout particulièrement le compagnonnage au fil de la vie des appareils qui nécessitent des expertises particulières. De même, les plans de formation sont enrichis des conséquences individuelles et le suivi individuel des compétences permet de s'adapter en fonction des présents.

Le contrôle interne et l'organisation du retour d'expérience – qui permet de se ré-interroger en cas d'événement – sont les éléments essentiels permettant de boucler la boucle.

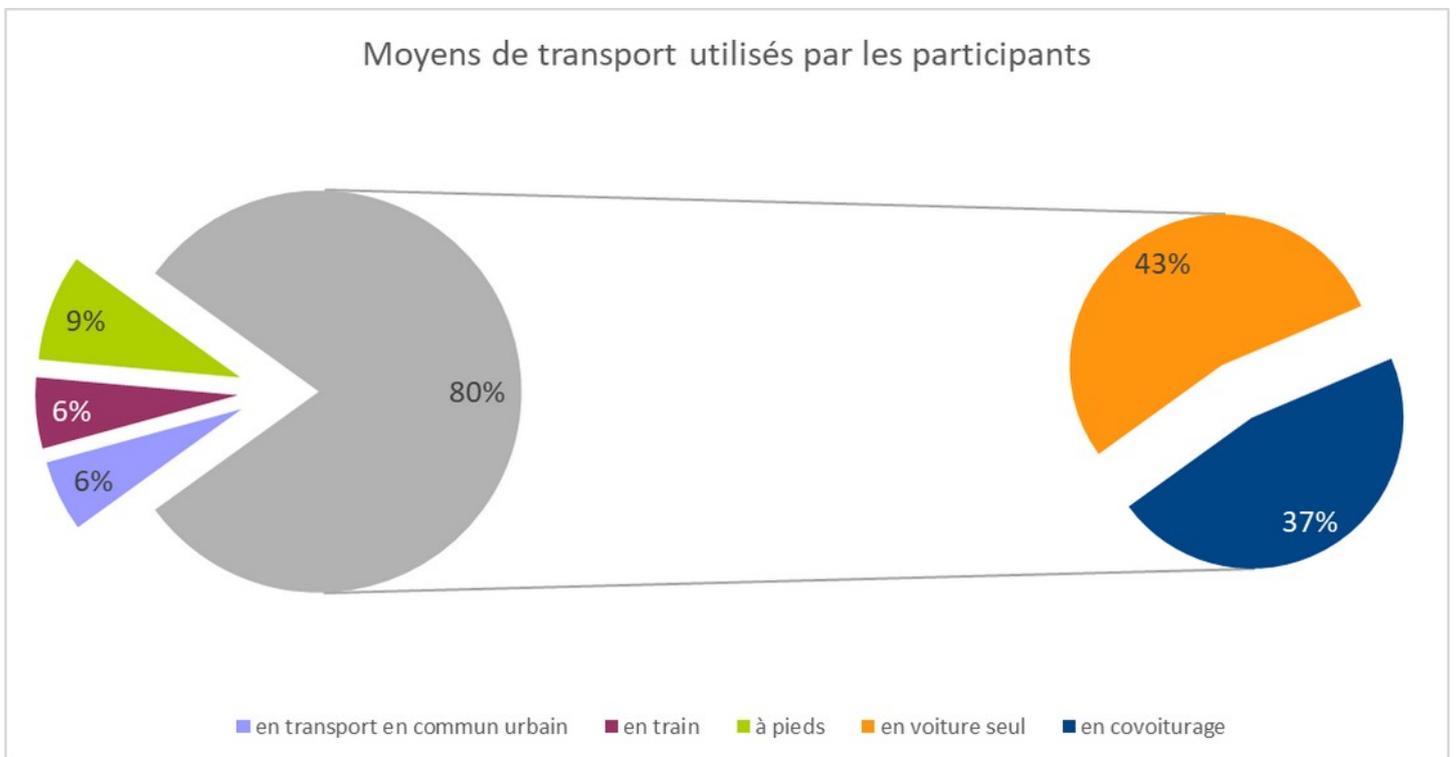
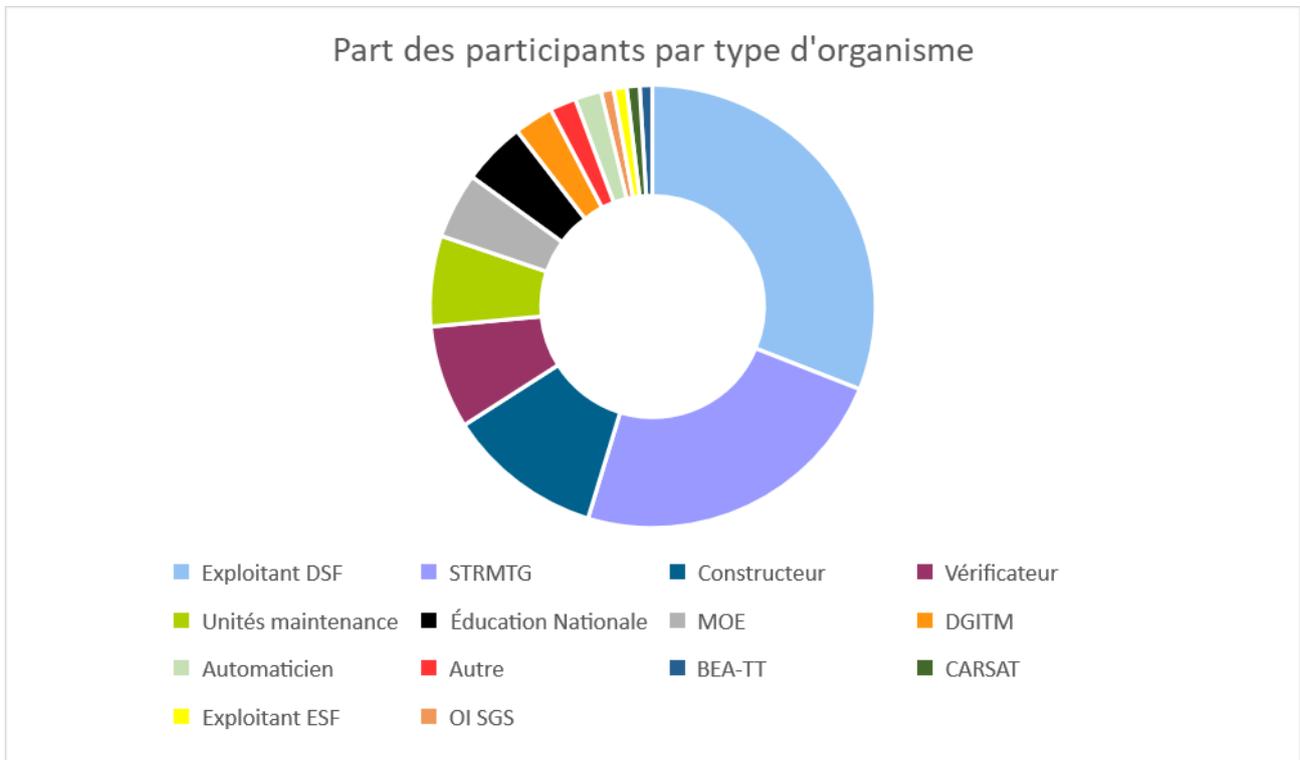
Pour autant, il convient de chercher la simplicité et le pragmatisme concernant les moyens pour assurer le suivi sur le terrain. Ce principe vaut également pour la pertinence des formations et l'organisation du contrôle interne. Pour rappel, la plupart des écarts sont relevés sur les contrôles journalier/ quotidien.

En rendant les compétences compréhensibles, tout finit par s'auto-entretenir et s'auto-alimenter.

Bilan de l'évaluation de la journée d'échanges RM 2024

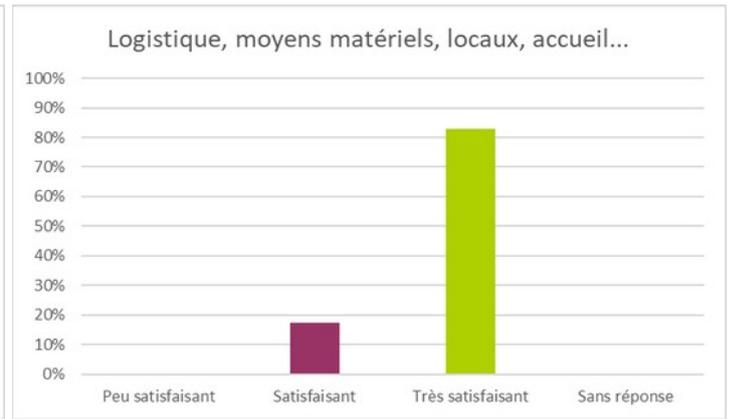
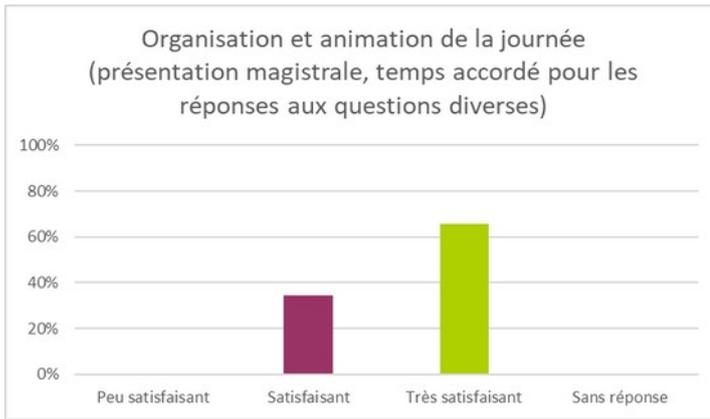
Un sondage d'évaluation de la journée a été proposé aux participants à l'issue de la journée. Les résultats de cette évaluation (38/106 participants) sont présentés dans les paragraphes suivants.

Participants et moyens de transport utilisés

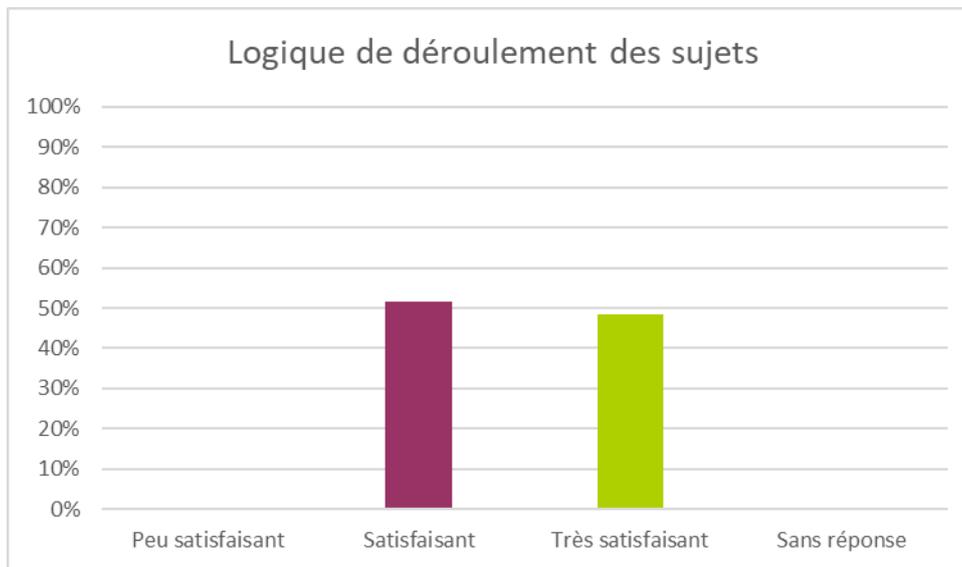


Parmi les répondants, on peut observer de belles parts de personnes venues en covoiturage (37 %), venues en mode doux (~20 % en cumulé), et 0 personne en avion !

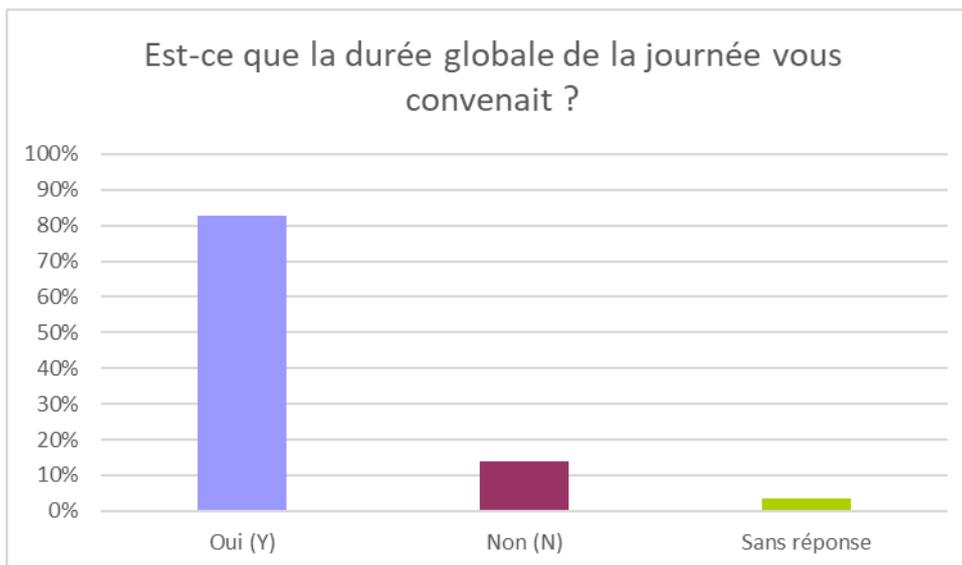
Organisation et animation de la journée



Les sujets traités



Durée de la journée



La durée de la journée est très majoritairement plébiscitée par l'ensemble des participants (24/29). Il a également été indiqué un souhait de raccourcir la journée (par exemple sous format de demi-journée (2)²), ou de décaler la journée sur une période jugée moins chargée (1).

Un participant indique également, qu'à titre personnel, la durée est satisfaisante et nécessaire, mais

² Entre parenthèses correspond au nombre de participants qui ont mentionné ce commentaire lors de l'évaluation

constate que la durée ne paraît peut-être pas adaptée au « groupe » (1).
L'enchaînement des intervenants et des temps de paroles était par ailleurs adapté (3).

Les points forts et les points à améliorer

Points forts :

- + Échanges lors de la journée (15) ;
- + Qualité des témoignages et des intervenants (10)³ ;
- + Sujet des compétences abordé sous plusieurs angles (gestion des compétences, approche des nouveaux profils, expériences pour les fidéliser, les attirer...) (8) ;
- + Qualité et diversité des intervenants (7) ;
- + Qualité de l'organisation (6) ;
- + Échanges avec les invités lors des temps informels (pauses, déjeuner) (4) ;
- + Tables rondes (4) ;
- + Rythme de la journée (3) ;
- + Accueil café, pause et repas (3) ;
- + Rencontrer les acteurs/partenaires du transport par câble (2) ;
- + Animation et conditions matérielles (2) ;
- + Témoignages venant du terrain (2) ;
- + La diversité des acteurs (petites et grandes structures) (1) ;
- + La localisation (1).

Points à améliorer :

- Définir les suites à donner à cette journée (plan d'actions...) (6) ;
- Rencontre à renouveler plus régulièrement (3) ;
- Rentrer plus en profondeur dans les sujets (2) ;
- Après-midi moins dynamique que le matin (2) ;
- Le repas du midi (2) ;
- Récupération des supports de présentation (1) ;
- Moins d'interventions/présentations (1) ;
- 1 thème par demi-journée (1) ;
- Organisation de débats contradictoires (1) ;
- Réserver un temps pour évoquer des pistes de réflexion (1).

Propositions de sujets à aborder lors d'une prochaine édition

Les suggestions de thèmes à aborder pour la prochaine édition :

- Transition écologique ;
- Gestion des compétences :
 - Le thème de la gestion des ressources n'est pas épuisé !
 - La réponse au skibashing dans le recrutement,
 - Ouvrir une enquête plus largement, y compris auprès des personnes de la profession absentes à cette journée,
- Difficultés des petites stations et SGS ;
- Santé et sécurité au travail en phase chantier, exploitation, maintenance ;
- Adaptation des RM1 ET RM3 où les heures de fonctionnement des téléportés sont faibles et nécessitent une adaptation des plannings de GI ;
- Évolution des normes environnementales et de la législation du transport par câble ;
- Entraide entre exploitants en difficulté et exploitant moins nécessiteux ;
- Le partage de connaissances au sein d'une équipe, l'analyse d'un accident par l'exploitant...

3 Entre parenthèses correspond au nombre de participants qui ont mentionné ce commentaire lors de l'évaluation

- Aborder l'intelligence artificielle ;
- Intégration des nouvelles technologies dans notre profession : Juste utilisation de l'IA pour la conception et vérification des installations ;
- Redéfinition des modèles de maintenance et d'inspection annuelle ;
- Suivre les évolutions des guides techniques, échanges de pratiques avec d'autres pays, innovation dans le transport par câble.

Remerciements

Le STRMTG remercie l'ensemble des participants, des intervenants ainsi que des membres de l'équipe organisatrice.

Rendez-vous à la prochaine édition !