



# **Journée profession remontées mécaniques 2024 du STRMTG**

**13 / Gestion des compétences – habilitations  
chez un maître d'œuvre RM**





## Cadre réglementaire d'agrément des Maîtres d'œuvre

### Les textes

- Code du tourisme
- Arrêté du 9 mai 2008 modifié relatif à la procédure d'agrément des maîtres d'œuvre (et autres vérificateurs agréés)

### Les catégories d'appareil

- Tapis roulants
- Téléskis et téléphériques monocâbles
- Remontées mécaniques de technologie complexe ou spéciale (funiculaires, bi-câbles, pulsés)
- Chemins de fer à crémaillère

### Les niveaux de qualification / agrément

- Dirigeant responsable (DR) → ***Expérience minimale de 8 ans dans les Remontées Mécaniques***
- Collaborateur habilité (par le DR)
- Collaborateur en qualification (habilité par le DR pour une installation seulement)
- Collaborateur en compagnonnage (sous la responsabilité d'un MOE agréé)



## Quelques données

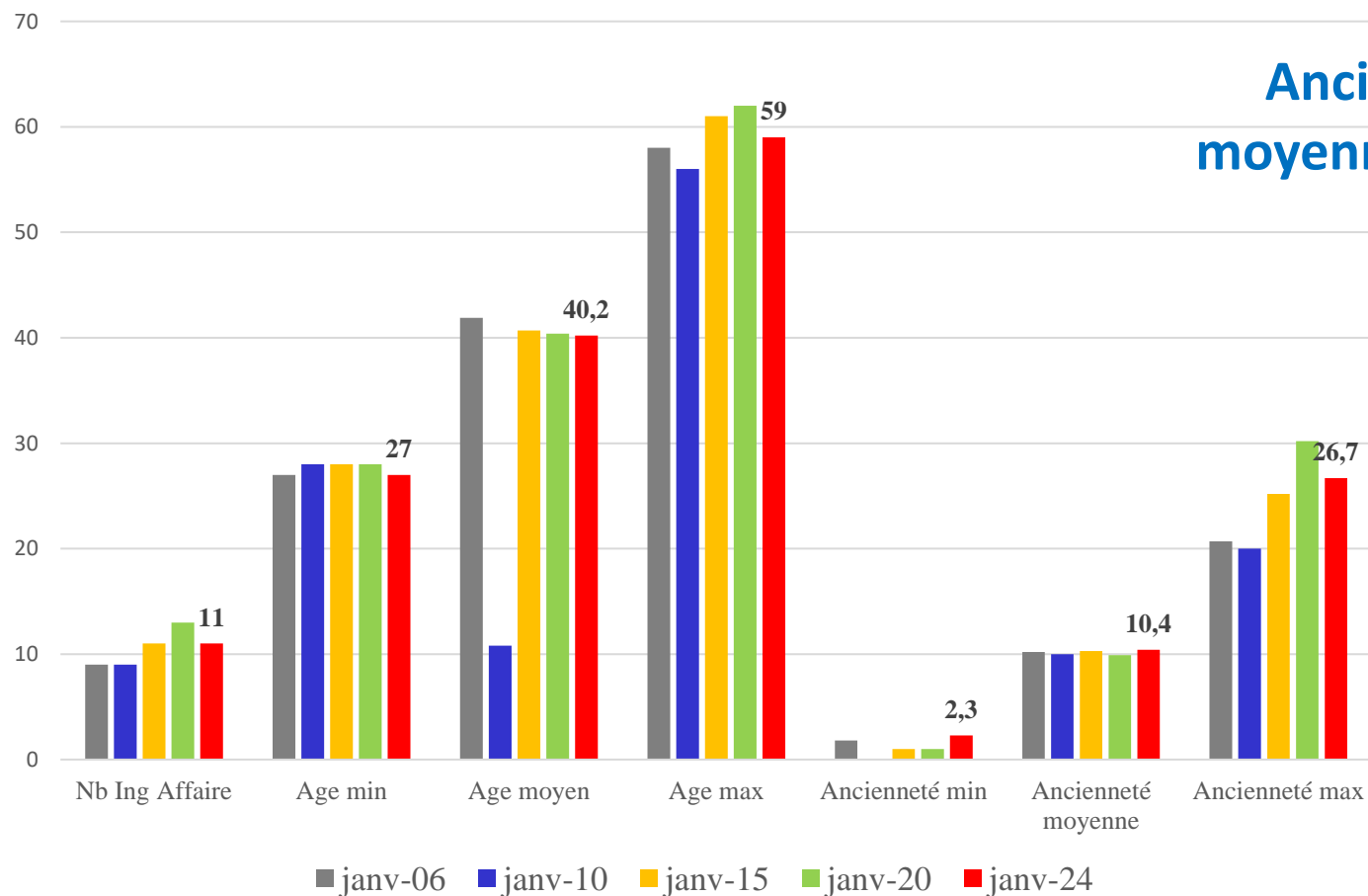
### DCSA

- Un effectif de **26 personnes** (janvier 2024)
  - **3 Dirigeants Responsables**
  - Un pôle « Ingénieurs(es) d'affaires » (x 11) → ***Maîtres d'œuvre***
  - Un pôle « Etudes et support technique » (x 4)
  - Un bureau « Aménagement, architecture et bâtiment » (x 7)
  - Un pôle administratif et ressources humaines (x 5)
  - Un comité de direction
  - Un animateur qualité
- +
- 5 à 10 étudiants ingénieurs en stage et/ou sous contrats chaque année (PFE, contrôle de chantier, préparation des dossiers DAME...) → ***Plusieurs embauches chez DCSA et/ou par d'autres acteurs de la profession***



## Quelques données

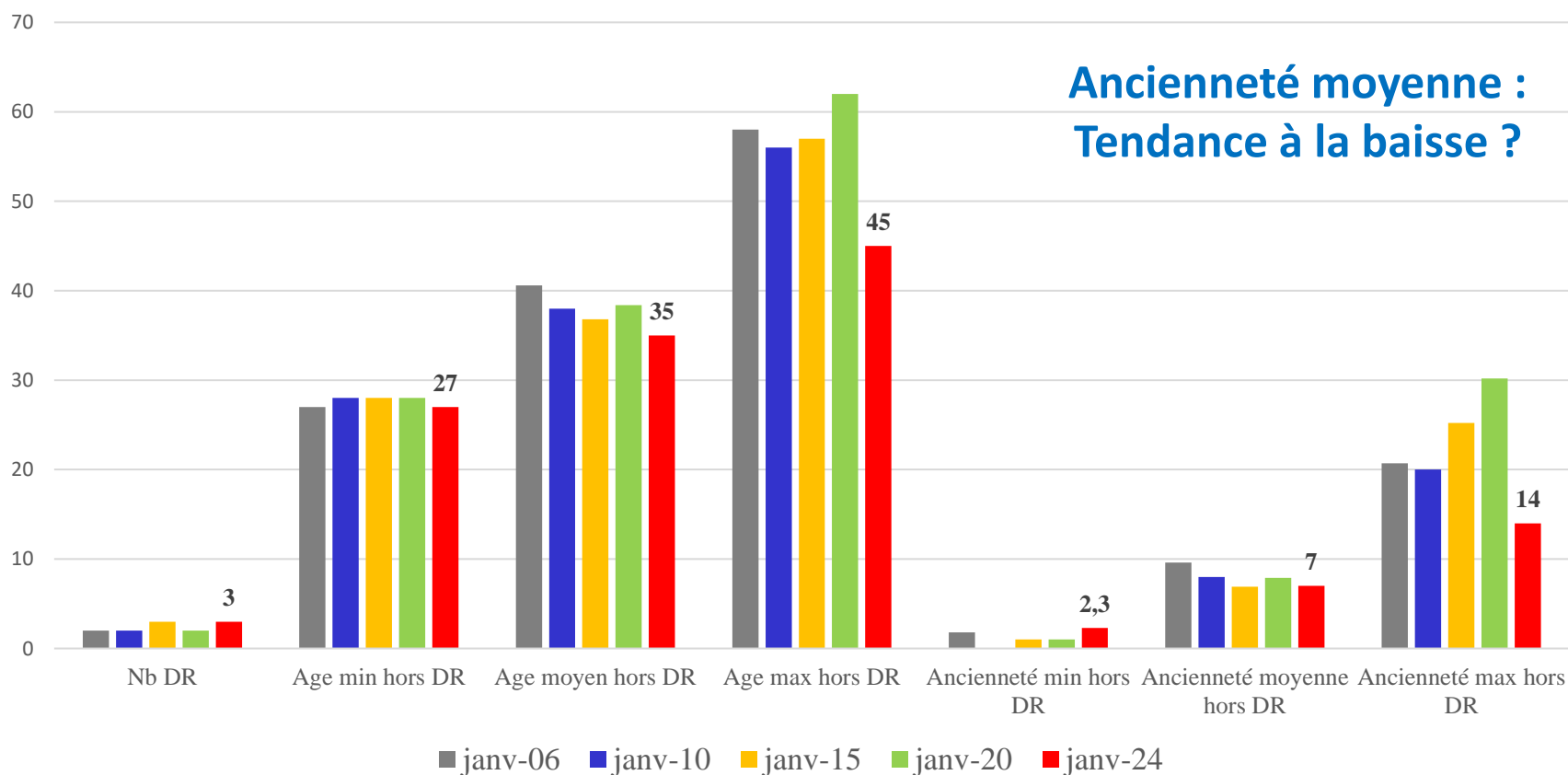
Ingénieur(e) MOE DCSA - Evolution 2006 - 2024





## Quelques données

Ingénieur(e) MOE DCSA - Evolution 2006 - 2024  
(Hors Dirigeants responsables)





## La gestion des compétences

### Une procédure spécifique

- Mise en place en 2009
- Versée au dossier de demande d'agrément STRMTG
- Auditée périodiquement (audits internes, audits de certification)
- Révisée régulièrement pour tenir compte des besoins et du REX

### Des phases / tâches « clés »

- Le recrutement
- L'évaluation des compétences
- La formation et la montée en compétence
- La qualification / habilitation



## Le recrutement

### Les enjeux

- Adapter les moyens humains au plan de charge et aux activités de l'entreprise
- Trouver des profils adaptés (cursus, motivation, intégration dans l'entreprise)
- Couvrir l'ensemble des compétences liées aux métiers de l'entreprise (logique de complémentarité des collaborateurs)
- Spécificités du contrôle de chantier (activité saisonnière, enjeux et coûts importants....)

### Les outils

- Veille prévisionnelle via :
  - Contact régulier avec les écoles d'ingénieur(e)
  - Réseau professionnel
  - Cabinet de recrutement spécialisé
- Evaluation systématique des candidats ingénieurs(es) par ce cabinet de recrutement
- Entretiens « croisés » préalables à l'embauche d'un nouveau collaborateur





## Le recrutement

### Commentaires / réflexions

- Manque de lisibilité du métier de maître d'œuvre (*a fortiori* RM) au niveau des étudiants en école d'ingénieur notamment  
→ Actions de communication menées régulièrement
  
- Des freins potentiels :
  - Messages autour du réchauffement climatique ? « Ski bashing » ?
  - Déplacements fréquents ?
  - Rémunération ?





## L'évaluation des compétences

### Les enjeux

- Apprécier le niveau de compétences de chaque collaborateur en regard des missions du maître d'œuvre RM (et des besoins de compétence collective)
- Identifier les besoins de formation - perfectionnement

### Les outils

- Définition d'un **référentiel de compétences** (= les compétences « clés » et le niveau minimal attendu)
- **Evaluation continue des compétences** (en regard du référentiel)
  - Evaluation initiale : Identifier les besoins principaux à la prise de fonction et organiser la montée en compétence
  - Evaluation annuelle : Cibler les besoins de formation de chacun et de bâtir le plan de formation de l'entreprise
  - Observations du STRMTG dans le cadre de l'évaluation des MOE RM



# L'évaluation des compétences

## Focus sur le référentiel de compétence

- 4 niveaux d'appréciation permettant d'évaluer :
  - La maîtrise de l'environnement de travail (dont SMQ de l'entreprise) et du(des) métiers
  - La maîtrise de la réglementation administrative (cadre réglementaire, procédures, missions du MOE RM...)
  - La connaissance de la réglementation technique (selon technologie)
  - La connaissance des normes (RM et principales autres normes utiles : ex SSI)
  - Les connaissances techniques (par thématiques : calcul de ligne, GC, géotechnique,...)
- Objectif = Assurer une conduite des missions de maîtrise d'œuvre efficace, conforme aux attentes client ainsi qu'aux exigences réglementaires

## Commentaires / réflexions

- Complexification des procédures et des appareils
- Evolution des exigences de traçabilité
- Influence sur le « profil » des collaborateurs au cours des 10 dernières années



## La formation et la montée en compétence

### Les enjeux

- Adéquation des compétences aux missions
- Assurer une montée en compétence « sereine » des nouveaux collaborateurs
- Optimiser le nombre de collaborateurs habilités en regard de l'activité (logique de polyvalence)
- Garantir l'efficacité et la qualité du contrôle de chantier

### Les outils

- Compagnonnage des ingénieurs(es) d'affaires par un collaborateur habilité
  - Partage d'expérience et accompagnement
  - Appui / conseil / supervision des dossiers
  - Avis au(x) DR en vue de la qualification / habilitation
- Progressivité dans la prise en charge des affaires :
  - Du **projet « simple »** au **projet « compliqué »** (via notamment les modifications non substantielles)
  - **Apprentissage via les phases opérationnelles** (vision « terrain », connaissance du « produit RM », DAME) avant implication sur les phases plus amont



## La formation et la montée en compétence

### Les outils (suite)

- Réunions périodiques entre Ingénieurs(es) d'affaires  
→ Echange d'information, partage d'expérience, harmonisation des pratiques...
- Mise en place de « référents » par technologies (tapis, monocâbles, bi-câbles, funiculaires...) et/ou par thématiques (Génie Civil, électrique, incendie...)  
→ Veille technique & réglementaire / Ressource & appui technique
- Plan de formation ← Réponse aux besoins identifiés lors de l'évaluation des compétences
- Process spécifique aux contrôleurs de chantier  
→ Formation théorique et pratique aux contrôles (ferraillage, béton,...)  
→ Points de vigilance, pièges à éviter  
→ Reporting à l'ingénieur(e) d'affaires et traçabilité



## La formation et la montée en compétence

### Commentaires / réflexions

- Compétences nécessaires multiples : mécanique, électrique, réglementation technique, procédure administrative...
  - Investissement important pour la formation d'un nouvel arrivant
  - Formation « complète » évaluée à 2 à 5 ans (selon le cursus)



## La qualification / habilitation

### Les enjeux

- Délivrer les habilitations internes en adéquation avec l'évaluation des compétences et les procédures internes
- Assurer la traçabilité des habilitations, en lien avec le suivi des agréments

### Les outils

- Fiche d'évaluation des compétences (traçabilité individuelle)
- Grilles de qualification évolutives formalisant le niveau d'habilitation des collaborateurs pour les différentes catégories d'installation
- Communication périodique au STRMTG pour information dans le cadre du suivi des agréments

### Commentaires / réflexions

- Processus rôdé qui bien que contraignant (exigence réglementaire) constitue un outil de « pilotage / management »





**Merci de votre attention**