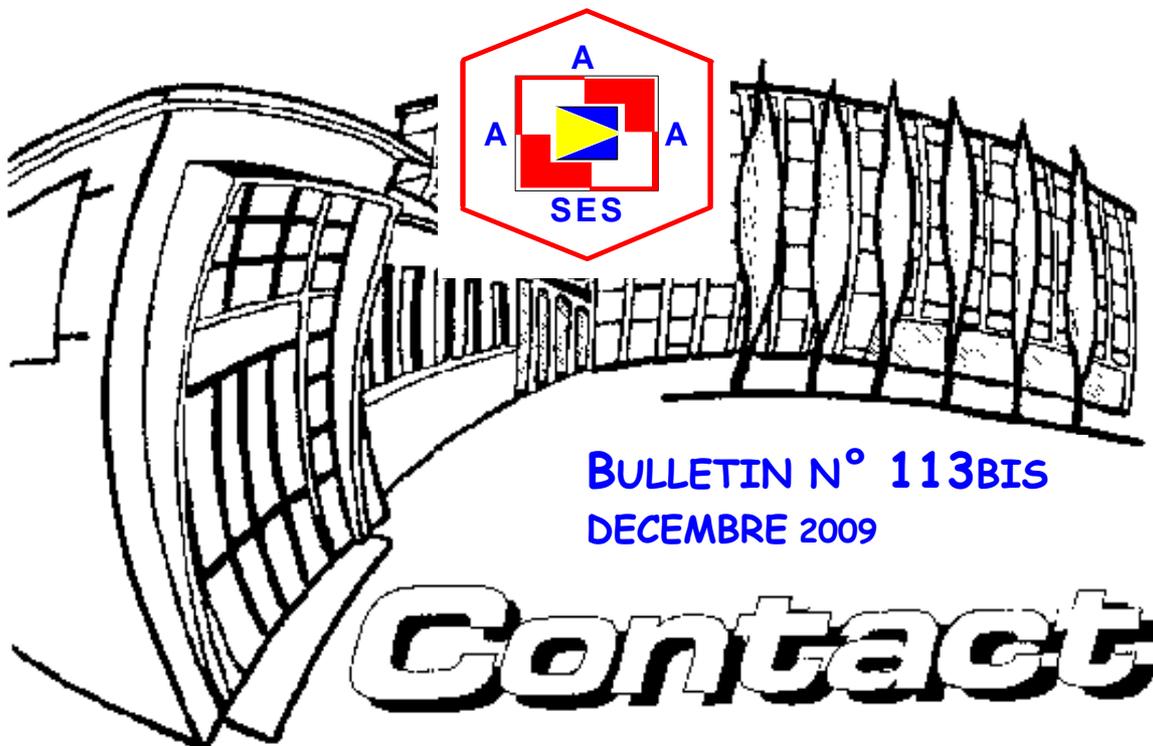


AMICALE des ANCIENS APPRENTIS de L'ECOLE du S.E.S. NORD et des autres Dispositifs de Formation S.E.S Associés

Siège social : rue Joseph Lemius 60230 CHAMBLY - CCP : 6014.09 L PARIS

Tél. FT 01 30 28 64 91 - SNCF : 21 64 91 - Fax FT 01 30 28 64 14 - SNCF : 21 64 14

Site Internet : <http://aaases.free.fr>



Le mot du Président

Trop complexe la signalisation moderne et ses attributs informatiques ?

On peut caractériser les systèmes complexes par notre incapacité à expliquer ou à prédire leur comportement : nous sommes démunis pour expliquer le comportement organisé d'une colonie de fourmis, de même que pour prédire la survenue d'un tremblement de terre ou d'un krach boursier.

En théorie de l'information, il existe bien une définition. Cette complexité est mesurée par la quantité d'informations nécessaire à la définition d'une chose. Par exemple, il n'est pas nécessaire de donner la suite - pourtant infinie - des chiffres du nombre 39,478417... pour le définir. Son contenu informationnel, bien que non trivial, est faible et se résume à «carré du rapport entre le périmètre et le rayon d'un cercle». Ou encore, un texte de 100 pages tapé à la machine par un singe est plus complexe que 100 pages rédigées par Hegel... La complexité se rattache ainsi à la compressibilité de l'information, si bien qu'on la définit souvent par la taille du plus petit programme permettant de décrire une chose.

La question qui surgit alors immédiatement est : comment peut-on s'assurer, démontrer, que l'on dispose du plus petit programme ? Si l'expérience ne peut assurer cette démonstration, elle peut aider à exhiber les lois, les principes, les fondements qui expliquent cette complexité apparente. A titre d'exemple, l'observation de l'ensemble fractal de « Mandelbrot », zoomable à l'infini, pourrait a priori laisser penser que l'algorithme permettant de l'engendrer est complexe, alors qu'il n'en est rien : quelques lignes de programme suffisent. La complexité de cet ensemble est donc une illusion. C'est là le rôle de l'enseignant que d'exhiber chronologiquement les lois fondamentales du métier, largement indépendantes de la technologie, qu'elle soit informatique ou non. L'univers de la signalisation est en fait essentiellement simple. A l'aide de schémas électriques ou d'un modèle d'automates régis par quelques règles simples nous autres parvenons à simuler, imaginer, définir le comportement de fonctions de signalisation en cohérence avec leur environnement... Sachons garder le sens de l'essentiel.

Marc ANTONI

**Constatations et propositions concernant
les connaissances et compétences
des jeunes agents embauchés en tant qu'opérateurs de
maintenance SEG**

Depuis environ deux années, nous parvenons du terrain et des centres de formation diverses informations quant à l'insuffisance des connaissances et des compétences des jeunes agents embauchés en tant qu'opérateurs de maintenance SEG.

De même, nous sont rapportées des inquiétudes de plus en plus marquées concernant la capacité des agents en place à conserver leur totale compétence eu égard aux évolutions technologiques, structurelles et organisationnelles concernant les maintenances.

Par ailleurs, lors de notre Assemblée Générale de septembre 2007, MM. Couvert et Maumy nous ont indiqué que le quart des surveillants en poste étaient appelés à partir à la retraite dans les quatre années suivantes. Or, on constate que la majorité d'entre eux constitue le « noyau dur » sur lequel repose actuellement la mise en œuvre effective des règles de sécurité.

Cette situation nous apparaît fort préoccupante.

Aussi, restant très attachés au maintien d'un niveau de compétence indiscutable des différents pratiquants des métiers du SES, seul garant d'un niveau de sécurité ayant, depuis toujours, constitué l'un des piliers de la réputation internationale de notre entreprise, avons nous mis en place un groupe de réflexion au sein de notre association.

Composé d'une majorité d'anciens formateurs, notre objectif a d'abord été de vérifier les informations qui nous sont parvenues, puis de les étayer par des enquêtes auprès des centres de formation et des établissements employeurs, en vue de tenter de définir des propositions susceptibles d'aménager notre dispositif de recrutement et de formation des opérateurs de maintenance, afin de mieux répondre aux intérêts de notre entreprise.

Les constats effectués lors des réunions du groupe de travail

L'examen du niveau des jeunes agents recrutés actuellement (voire les moins jeunes dans le cadre des reconversions), pour assurer les fonctions d'opérateur SEG, ne semble pas en situation de perpétuer le maintien dans l'avenir des règles de sécurité avec la même efficacité qu'auparavant.

Ceci, en particulier, pour ce qui concerne les matières garantes de leur future adaptation aux évolutions technologiques ou organisationnelles (électricité, électronique, logique, RH) où des lacunes flagrantes sont identifiées, tant en école que sur le terrain.

Par ailleurs, il ressort des constatations effectuées que les jeunes gens recrutés actuellement font preuve d'une absence de représentation globale et concrète des risques afférents à la pratique du métier. Ajoutons que l'apprentissage des règles de sécurité est souvent effectué par cœur, mais sans en saisir les finalités.

En outre, le suivi des stagiaires en formation fait souvent apparaître, dans les attitudes des jeunes recrutés, un manque général dans leur façon d'aborder l'acquisition du savoir, mais aussi de pratiquer un métier de sécurité.

Ils ont certainement davantage que par le passé développé un sens critique qui les incite à comprendre le fondement des savoirs mais qui peut aussi entraîner une remise en question régulière de la finalité des procédures.

Il est également souvent relevé une inclination à survoler les savoirs, dans l'optique d'en connaître un large éventail, mais sans approfondir, que l'on peut résumer par l'expression « zapping ».

Force est de constater également davantage d'indépendance et un sens de la communauté moins avéré que par le passé.

Par ailleurs, il est à noter que l'outil de formation dimensionne dans une certaine mesure l'embauche. Le volume de celle-ci est au plus égal à celui que le dispositif est capable de former du fait des limites imposées par les installations pédagogiques et les formateurs qualifiés disponibles. [Ceci relativise les délais trop longs de la GPERH abordés au § 2]

Ce que font ressortir les interviews menées en établissements

• Sur le recrutement

Pour ce qui est des Opérateurs, le Bac PRO MSMA ne correspond plus exactement aux besoins du SE. Ce constat a d'ailleurs déjà été fait par l'entreprise qui a entrepris de lui substituer le bac PRO MEI dès la prochaine rentrée.

De nombreuses difficultés sont liées à l'évolution sociétale.

Les candidats potentiels, pour leur grande majorité, répondent très mal à nos besoins.

• Sur la GPERH

C'est l'un des domaines recouvrant le plus de critiques et jugé « catastrophique ».

Il est déploré un système de fonctionnement « en balancier », trop rigide, insuffisamment réactif, manquant d'anticipation, avec de trop longs délais entre les embauches et les formations, ce qui amène souvent à commissionner les opérateurs sans connaître le niveau exact de leurs connaissances générales et techniques ni leurs capacités d'intégration et d'évolution dans le milieu professionnel.

Quelques pistes en vue de traiter la problématique du déficit récurrent de formateur :

- maintenir pour les formations théoriques (en salle), des formateurs Bac+2 ou EV7 disposant d'une vision système (pourquoi, quoi et non seulement le comment).
- retenir pour les formations pratiques, tels que les travaux pratiques sur chantier, la relève de dérangement, les mises en situation... des agents ayant réellement pratiqué, tels que des CSUIE (qualification D) par exemple. Une attention particulière doit être portée à la formation à la relève de dérangement, au traitement des défauts et défaillances...
- excentrer ces formations, en EVEN le cas échéant, afin de réduire les déplacements et y associer au besoin des agents plus confirmés à maintenir à niveau ou à former à de nouvelles installations...

Ceci pose naturellement le problème de la valorisation des agents de qualification D pour ces missions de face à face, de tutorat, de formation en EVEN. Cette valorisation ne nous semble pas devoir être uniquement financière, mais aussi relever de la considération, du temps libéré, de l'attention donnée par l'entreprise à ces actions de formation par transmission des savoirs d'anciens à des plus jeunes (ou à des agents en période de reconversion).

Quelques pistes en vue de traiter la problématique du « poids comptable » des agents en cours de formation initiale (en % d'un agent SE au sens du Contrat Annuel de Performance CAP).

Actuellement : lors des 12 premiers mois suivant son embauche le jeune ne compte pas dans les effectifs. Dès son commissionnement (à 12 mois) il compte à 100% alors qu'il n'aura son habilitation mainteneur qu'à 24 mois et ne prendra l'astreinte qu'à 36 mois.

Proposition : lors des 8 premiers mois suivant son embauche, le jeune pourrait comme précédemment ne pas peser sur les effectifs, il pourrait compter à 30% d'un agent dès lors que son dossier pour le commissionnement est validé (3 mois avant la date), puis pourrait compter à 60% après 16 mois de présence et ce jusqu'à l'obtention de son habilitation mainteneur, date à partir de laquelle il pourrait être pris en compte qu'à 80%. (16 à 24 mois). Enfin, à la prise de l'astreinte (36 mois), il serait considéré comme un agent à part entière (100%)

A noter que dans la formation actuelle, les 12 premiers mois sont consacrés à la formation de base, et les 12 mois suivants à une formation complémentaire, orientée technologiquement au premier emploi mais sans spécialisation « informatique en signalisation ».

Proposition : au-delà des 36 mois et de la prise de l'astreinte à minima, selon les besoins et les compétences intrinsèques des agents, une formation « **spécialisation informatique et signalisation** » peut être engagée [12 mois environ].

• Sur la formation initiale

Les écarts constatés entre les compétences réelles et la formation reçue pour le poste sont parfois importants, ceci dû au fait que ce sont surtout les connaissances théoriques qui sont privilégiées, sans lien suffisant avec la pratique sur les IES. En outre, le contenu du programme de formation est « trop fourni » pour les jeunes dont nous disposons en entrée de dispositif.

Quelques pistes : Tout en reconnaissant l'extrême difficulté de mise en œuvre, il nous semble que la formation se doit de rompre avec les schémas plus anciens (en particulier ceux de nos propres formations initiales) pour privilégier les aspects « Pourquoi » par rapport aux « Comment » (au delà des notices générales décrivant les principes de signalisation - ex NG EF 5B12 n°1 et 2 - qui est déjà un catalogue de solutions techniques retenues, au niveau des règles génériques, facilement mémorisables...). Par exemple, qu'est-ce qui nous distingue de la signalisation allemande ?

Nombre de jeunes manquent d'ambition et de volonté pour approfondir les fondamentaux qui leurs sont inculqués et, plus grave, ne semblent pas mesurer à son exact niveau le besoin de rigueur nécessaire à la pratique du métier.

On note aussi des difficultés de certains stagiaires à admettre le bien fondé du contenu des règles d'intervention, ce qui risque d'aboutir, notamment avec la nouvelle réglementation, à des initiatives fort malencontreuses, voire dangereuses.

Pour leur part, les tuteurs n'ont que très rarement une idée précise du contenu de la formation à dispenser, ne sont pas intégrés à une véritable équipe pédagogique et ne sont guère tenus au courant des résultats des stagiaires qu'ils encadrent. Ils souhaiteraient être plus impliqués dans le processus de définition des besoins complémentaires de formation de leurs « filleuls ».

• **Sur la formation continue**

Les EVEN signalent un gros besoin de « force de frappe interne de formation », en appui aux DPX. Ils déplorent également l'impossibilité devant laquelle ils se trouvent de satisfaire les besoins de formation dans des délais compatibles avec leurs besoins, les délais d'attente s'allongeant inconsiderablement.

Il est aussi fortement regretté une pénurie permanente de formateurs - criante en SM - l'activité étant insuffisamment reconnue.

Pour ce qui concerne les formations aux nouvelles technologies et celles relatives à la réglementation (jugée trop dense et difficile à appliquer), on regrette qu'elles soient trop brèves, ce qui oblige les EVEN à s'impliquer très fortement sur ces domaines.

• **Sur l'efficacité du dispositif de formation**

Jugée satisfaisante pour les agents aguerris, elle l'est beaucoup moins pour les jeunes agents et ceux en difficulté, notamment lorsqu'ils interviennent sur des installations en dérangement habituellement très fiables.

A noter d'ailleurs que les formations de maintien des connaissances sont rarement prises en compte. En outre, subsistent les problèmes d'évaluation des formations par rapport aux attentes du terrain.

Commentaires : Notons que, paradoxalement, le fait que les installations actuelles, fiables, complexes et à grand rayon d'action, soient l'objet de peu de défaillances, a pour conséquence que chaque agent ne vivra que rarement des incidents les touchant ; par conséquent il les traitera mal, avec de lourdes répercussions circulation. Il est donc nécessaire de procéder régulièrement à des mises en situation sur simulateur (ou équivalent), à des formations à la relève de dérangements, notamment dans la perspective d'installations de plus en plus centralisées et interconnectées. Ceci suppose la création (ou le maintien) de « chantiers » ou de « maquettes » d'entraînement en EVEN...

Les remarques relatives au recrutement externe

En ce qui concerne les jeunes recrutés sur titre, la formation qui leur est donnée est jugée tout juste suffisante et trop légère en technique ; il est aussi relevé qu'un grand nombre d'entre eux ne répond pas aux exigences professionnelles ; par ailleurs ils font preuve d'une motivation trop légère. [Il y a un apprentissage de la vie qui, souvent, n'a pas été fait dans le milieu familial (régularité, rigueur, sens du travail...)]. L'acquisition de cette motivation doit reposer sur une mise dans un contexte qui les pousse à donner le meilleur d'eux-mêmes (exemplarité des anciens, valeur et respect du tuteur...).

Il est aussi regretté que le dispositif de recrutement de ces jeunes n'évalue pas certains critères tels que le goût du travail, le sens de l'exactitude.....

- La formation TO - DPX

On déplore que certaines mises en place dans les postes de DPX soient effectuées trop hâtivement, sans pratique suffisante préalable dans leur domaine de compétences. L'absence du management dans la formation des intéressés semble, en outre, parfois très pénalisante.

Pour ce qui les concerne, les DPX expriment une satisfaction mitigée sur les formations modulaires reçues par leurs agents et regrettent de n'avoir aucun retour sur les évaluations de ces dernières. (insuffisance, voire absence de relations entre les EVEN et le CPFI)

Commentaire : Il a été fait état d'un passage trop rapide au poste de TO dans la formation EV9 (moins de 12 mois en général) ce qui n'est pas de nature à garantir une appropriation suffisante des installations et des procédures (problématique SE)

Actuellement, l'évolution des Att TS (EV9) se déroule générale comme suit : progression sur 4 ans de la PR13 à la PR15, puis PR+3 à la sortie (soit une PR finale de 16 à 18).

A l'Équipement la formation se déroule comme suit : 3 mois d'accueil et divers, 15 mois de formation avant l'examen dit de 1^{ère} partie, tenu d'un poste de TO sur une période de 12 à 18 mois, 6 mois de formation avant l'examen dit de 2^{ème} partie. Le jeune progresse selon le même schéma que précédemment et obtient sa PR 19 à la prise de poste de DPX (ou d'assistant d'UP).

En prolongement de ces constats, l'Amicale des Anciens Apprentis du SES propose quelques idées sur les différents domaines du contexte « formation des opérateurs de maintenance SEG » :

° Concernant le recrutement, il semble qu'un certain nombre de réflexions pourraient être menées:

- sur la publicité à engager pour le recrutement, tant des opérateurs que des apprentis SEG; en effet, les informations sur le métier pourraient être mieux appréhendées par les candidats potentiels, après visionnage d'un film explicitant les diverses facettes du métier ; ce film pourrait être diffusé sur Internet et dans les centres d'orientation publics, tant de la SNCF que de l'Éducation Nationale.
- sur la connaissance des mentalités des jeunes d'aujourd'hui par les recruteurs (ARDIF, Établissement, ...) ; mentalités modelées, notamment, par une surprotection parentale et une technologie omniprésente entraînant souvent individualisme, interconnexion (face book), impatience et inventivité (1).
- sur l'environnement sociétal de ces jeunes ; de fait, beaucoup souhaitent une alternance se substituant aux 30 heures de face à face pédagogique du système éducatif classique.
- sur l'organisation générale du recrutement, de manière à donner réponse aux candidats le plus vite possible avant qu'ils n'envisagent de s'orienter ailleurs (le recrutement des jeunes reste très compétitif !) et, en tous cas, bien avant la date de début des formations en CFA.

° Concernant la formation initiale par l'apprentissage

Bien que le BAC PRO MSMA option « systèmes ferroviaires adaptés à notre métier » ait relativement convenu durant un certain temps, il faut constater que l'évolution technologique des dernières années conduit à minimiser l'approche « mécanique » [NB8] au profit de matières plus adaptées à notre métier, à savoir l'Électricité et l'Électronique.

NB8 : Il semble que par le passé, était recherchée une approche « maintenance » (globale et inter technique), plus qu'une approche technique (mécanique en l'occurrence).

Pour nous, comme pour les interviewés, au-delà de la sensibilisation maintenance (utile et accessible par ailleurs), c'est avant tout les aspects « électricité » (au sens large) et « signalisation » qui doivent être privilégiés.

Aussi, conviendrait-il de s'orienter vers un autre BAC PRO, du type MEI par exemple, pour lequel il faudrait bâtir une option « systèmes ferroviaires » actualisée. [Disposition appliquée à partir de la rentrée prochaine, à priori]. Cette dernière devrait insister sur les principes fondamentaux de nos installations électriques de sécurité et la réglementation correspondante, principes permettant par la suite à ces jeunes de s'adapter à quasiment toutes les évolutions techniques et technologiques.

° Concernant les appréciations portées pendant et à l'issue de l'apprentissage

La qualité des évaluations formatives continues, le comportement de l'intéressé et sa réussite au BAC devraient conditionner l'admission au sein de l'Entreprise.

Réunissant ces diverses conditions, l'apprenti serait admis à la SNCF, affecté à un établissement, et pourrait alors débiter sa formation de post-apprentissage de six mois, en alternance école SNCF-terrain.

Durant cette période, seraient dispensées les formations générales professionnelles complémentaires, sachant que les formations spécifiques à certains types d'installations seraient traitées dans le cadre de l'adaptabilité à l'emploi tenu ou envisagé, au titre de la formation continue.

Le cursus ci-dessus devrait permettre à l'Établissement Infra de délivrer ***dans de bonnes conditions*** l'habilitation de mainteneur sur installations à technologies traditionnelles.

- Concernant la mise en oeuvre des techniques utilisant l'informatique au SES : le développement des systèmes informatisés (Postes, CSS, Sous stations, Commandes centralisées, Téléaffichages...) amène naturellement à envisager une formation spécifique des agents, reconnus aptes par leur hiérarchie, appelés à les maintenir.

Après un recensement quasi exhaustif des systèmes déjà en service, la définition d'un référentiel de compétences permettrait d'envisager une formation au métier d'opérateur de maintenance sur postes informatiques, complémentaire à l'habilitation précédente jugée indispensable. Il pourrait alors être élaboré un référentiel de formation conditionnant l'organisation et la production de cette formation, y compris le dispositif d'évaluations formatives.

Commentaire : Le problème de l'informatisation de nos installations de signalisation est double, voire triple :

1 - il y a toujours eu un problème de « SE des postes » et de « SE en ligne ». Celui-ci est exacerbé avec le passage à la technologie informatique du fait de l'augmentation du rayon d'action des postes (ou commande centralisées) et de la subordination des installations en ligne à celles des postes (petits postes télécommandés...).

2 - le problème de l'informatisation a déjà touché les télécoms - il est apparu deux types de métiers télécoms (postes) : les SET en local (généralistes) et les SET « Transcom » (transmettant et commutant) en central - les premiers pouvant évoluer vers les seconds par le biais d'une formation complémentaire « informatique télécom », dans la limite des postes disponibles et sur reconnaissance de leurs aptitudes à assimiler ces formations (cf. ce qui a été fait sur l'ASTI (agence de service télécoms et informatique) de Paris Est)

-Le parallèle existe avec les installations de signalisation (MCKT (module de commande et de contrôle télécommandé), TVM(transmission voie machine)... en local généraliste + PRCI(poste à relais à commande informatique) et Mistral(modules informatiques de nouvelle génération) en central spécialisé informatique grand centre) - les agents centraux forment les agents locaux pour leurs actions sur les installations informatiques locales et les pilotent à distance pour les actions conjointes sur les installations transverses...

3 - la maintenabilité des installations est de plus en plus critique car elle n'est pas suffisamment prise en compte à la conception (spécifications techniques de maintenabilité en plus des spécifications fonctionnelles et celles techniques d'interface avec les systèmes existants). A noter que ce n'est pas l'intérêt des constructeurs d'y pourvoir sans y être contraints (possibilité de vendre du SLI (soutien logistique intégré) et donc de maîtriser la durée d'exploitation des installations chez son client !) ; il nous semble qu'il faut impérativement réduire la complexité des éléments sur lesquels interviennent les agents (et leur encadrement) en charge des maintenances, afin de rendre ces installation gérables comme l'étaient celles qu'elles remplacent. Ceci passe par une expression plus contraignante des besoins au niveau des interfaces [exemple à ne pas suivre : Mistral ou le PAI SSI (poste d'aiguillage informatique de technologie SSI)].

A noter : tant en télécoms qu'en signalisation, les techniques utilisées de nos jours sont très voisines (PC, réseaux...); c'est avant tout l'usage et la finalité des installations qui font la différence - le passage « généraliste » à « spécialiste » peut/doit faire l'objet d'une formation complémentaire du type de celle que nous proposons.

° Concernant le recrutement direct des opérateurs de maintenance SEG sur titre

Le BAC PRO MEI et le BAC GET (bac génie électrique et T) avec une coloration STL PLPI (sciences et techniques de laboratoire et procédés industriels) mériteraient un examen approfondi afin d'être en mesure d'effectuer le meilleur choix en matière de connaissances générales, électriques et électroniques.

Les agents concernés pourraient affiner leurs connaissances en ces matières conjointement aux études des premiers principes fondamentaux relatifs à nos installations électriques de sécurité, grâce à une alternance entre un centre SNCF et un établissement de l'Éducation Nationale.

Au cours des 6 mois suivants, ils approfondiraient ces principes fondamentaux techniques et réglementaires SEG au cours d'une formation alternante entre Centre SNCF de formation et Établissement Infra d'accueil.

Pour terminer ce cursus de formation d'opérateurs de maintenance SEG sur installations classiques, il nous semble intéressant d'envisager la réunion des deux populations, ex- apprentis en formation post-apprentissage et jeunes embauchés sur titre engageant le dernier volet de leur formation ; ce regroupement pourrait se révéler extrêmement enrichissant pour les deux populations et, donc, bénéfique pour l'Entreprise. Il pourrait, bien entendu, être réalisé aussi entre centre SNCF et établissement Infra.

Nota :

L'ensemble des programmes de formation initiale étant réservé aux principes fondamentaux et généraux techniques et réglementaires, toutes les formations particulières propres aux installations spécifiques des Établissements seraient développées en formation continue, en veillant, d'une part à une meilleure réactivité des organismes de formation et d'autre part, à des évaluations formatives beaucoup plus proches des exigences du terrain.

Concernant le problème du recrutement des formateurs.

Bien que les difficultés de recruter des formateurs soient un problème récurrent depuis de très nombreuses années, il reste, nous semble-t-il, des pistes à explorer ; l'une d'elles pourrait être la signature d'un engagement contractuel dans cette fonction, avec la garantie d'un retour en Établissement au terme d'une durée définie et la vérification que les intéressés ne soient pas pénalisés, tant sur le plan pécuniaire que sur le plan de l'avancement en grade.

Commentaire : L'attractivité des métiers de la formation est un problème récurrent et déjà ancien. Elle repose (sans ordre de poids) sur :

- la visualisation des postes de formateurs comme des postes d'avenir,
- la rémunération (beaucoup a déjà été fait mais ce n'est pas le principal),
- la contribution à l'accomplissement de soi, à la valorisation des pédagogies et des techniques utilisées,
- la mise à disposition des formateurs (notamment des volontaires !) Le cursus « obligé » ne fonctionne pas pour ces postes où une certaine « vocation » est un critère fondamental à prendre en compte par les EVEN et/ou les directions régionales,
- la reconnaissance des compétences acquises par l'expérience et la pratique : par l'appel de qualifications D (libérant ainsi les TO ou les DPX de cette activité),
- la « valorisation des métiers du SEG » entraînant celle des formateurs associés.

Remarques particulières

Notons qu'au cours de nos entretiens, tant en réunions du groupe de travail qu'au cours des interviews, les différents acteurs ont souhaité :

- une gestion prévisionnelle des effectifs et des budgets corrélatifs, plus réactive,
- une décentralisation des embauches en Établissement,
- l'attribution aux Établissements de budgets « formations initiales » et « formations continues »,
- la mise en place de formations cycliques assurant le maintien des compétences, notamment sur les installations ayant un taux de défaillance très faible,
- que soient privilégiées les formations en Établissement, par le déplacement d'un formateur plutôt que par celui de plusieurs agents vers le CFI, dès lors que des regroupements d'agents et que la nature des formations peuvent le permettre (moindre coût, meilleure motivation et meilleure efficacité).

(1) cf. Génération Y de Benjamin Cheminade