A red articulated electrobus is shown on a city street. It has 'Electro Bus' written on its side and '17 Köniz Weiermatt' on its destination display. A red charging arm is visible above the bus, connected to a white charging station. In the background, there is a modern building with a glass facade and some trees.

Bienvenue au colloque «d'échange de savoir et d'expériences»

Questions actuelles autour de la formation et de la
formation continue dans le monde des bus

Animation

Olivier Meuwly (tpf)

Programme

dès 9h00	Café et croissants
9h20	Ouverture du colloque Olivier Meuwly
9h25	Mot de bienvenue Ueli Stückelberger
9h45	Exposé sur la pénurie de personnel qualifié Barbara Meyer-Häsler
10h15	Formation et formation continue de personnel de conduite venu de l'étranger Hannes Ming
10h35	Pause
11h05	Breakout sessions, 1^{re} partie
12h10	Apéritif dînatoire et réseautage

13h30

Breakout sessions, 2^e partie

14h35

Pause

14h50

Les formateurs pratiques et en entreprise sont-ils les moniteurs de conduite du futur?

Thomas Murer et Roman Stalder

15h10

Table ronde

avec Barbara Meyer-Häsler, Roman Stalder, Thomas Murer, Hannes Ming, Walter Ulrich et Malik Ezrari

15h35

Conclusion du colloque et perspectives

Olivier Meuwly

15h40

Verre de l'amitié



The background of the slide features a pattern of blue squares of varying shades (light blue, medium blue, and dark blue) arranged in a grid-like fashion, slightly offset from each other.

Ueli Stückelberger

Directeur de l'UTP

Colloque d'échange Bus

Qu'est-ce qui se passe dans les transports publics et la branche des TP?

Berne, le 28 août 2024

Ueli Stückelberger
Directeur de l'UTP

Thèmes

Priorités de l'UTP

Climat: passage à des bus à motorisation respectueuse de l'environnement

Finances de la Confédération

Service de coordination bus

Importance des transports publics dans les villes

Pénurie de personnel qualifié

Zürich Flughafen
Balsberg
Glattbrugg
759 Wangen Dorfplatz

VÖV UTP

Verband öffentlicher Verkehr
Union des transports publics
Unione dei trasporti pubblici

Vous faites un super travail, merci!



Priorités de l'UTP

~~CO₂~~

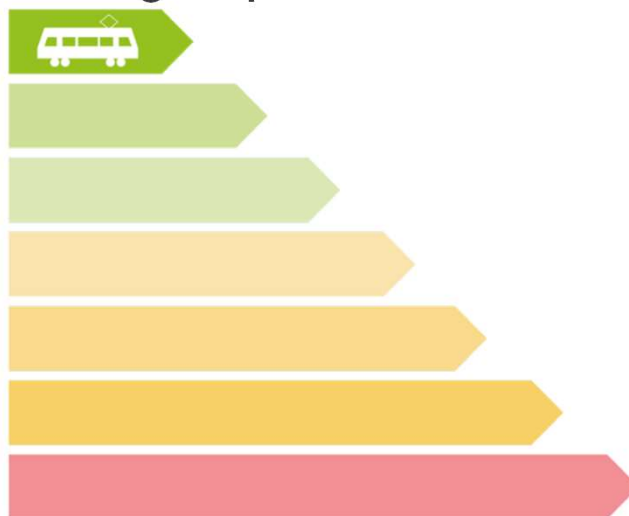
PART MODALE

Les transports publics font partie de la solution!

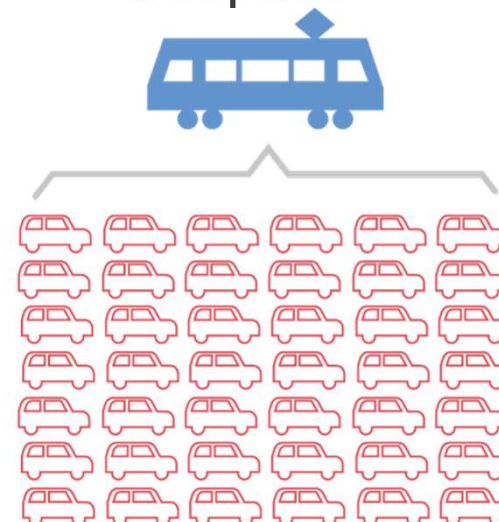
propres



efficaces
énergétiquement



nécessitent peu
d'espace



Climat: passage à des bus à motorisation respectueuse de l'environnement





Confédération: des finances tendues



Économiser sur le trafic régional voyageurs et le trafic local, ce n'est pas une solution



- Un bon réseau de transports publics partout en Suisse, même dans les zones rurales, fait partie de l'«identité suisse».
- **Une Suisse en pleine croissance nécessite une extension des transports publics, ce qui entraîne une augmentation des coûts.**
- La croissance et l'augmentation générale des coûts engendrent de nettes hausses des charges pour les entreprises.

L'UTP s'engage pour un financement suffisant



- Les ET fournissent aujourd'hui déjà de gros efforts pour économiser.
- Il n'y a pas un nombre illimité de mesures d'efficacité pour les ET.
- L'UTP s'engage donc pour que la Confédération et les cantons fournissent suffisamment de moyens.
- «**Lignes rouges**» l'UTP:
 - Réduire l'offre
 - Retarder le passage à des bus à motorisation respectueuse de l'environnement

Service de coordination bus de l'UTP

Objectif du service

- Accélérer la mise en œuvre de l'électromobilité
- Échange d'expériences et de bonnes pratiques
- Interopérabilité (technologie et planification)
- Définir et mandater des instructions concernant les aides à la planification, et instaurer de la transparence

Collaboration étroite avec la commission Technique et exploitation bus (CTEB)

Mandat et financement par l'OFT

Actuellement: procédure de candidature en cours

Colloque d'échange 2025:
la nouvelle personne se présentera alors...

Trafic urbain: position de l'UTP

Les villes ont besoin de transports publics solides et attrayants

Les transports publics urbains ont besoin de suffisamment d'espace

Pas de limitation générale de la vitesse à 30 km/h dans les villes, il faut des exceptions

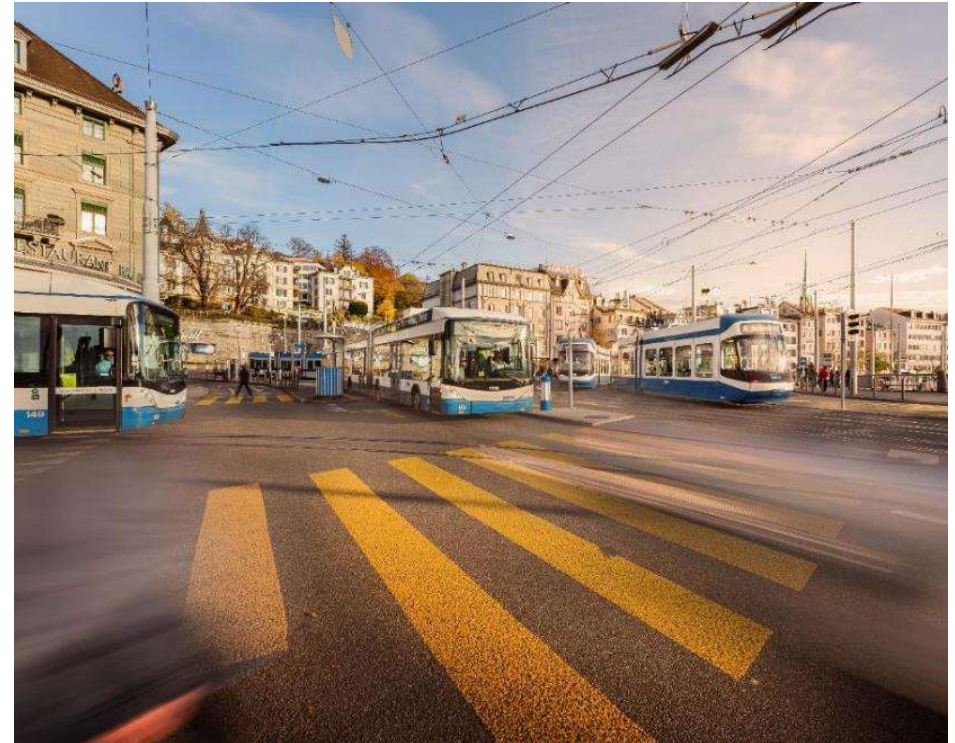
Les répercussions négatives des zones 30 km/h et les mesures d'apaisement du trafic appellent des mesures de compensation en faveur des transports publics

Les mesures en faveur de transports publics solides et d'une mobilité douce solide ne sont pas incompatibles

Trafic urbain: dialogue avec l'Union des villes suisses

- Les transports publics ont besoin d'espace et ne peuvent pas être bloqués dans les bouchons.
- Bonnes correspondances (trajets courts aux gares)
- Dialogue plutôt que confrontation

→ **Le dialogue avec l'Union des villes suisses est entamé.**



Pénurie de personnel qualifié


Groupe de travail interne à l'UTP

Contexte très différent en fonction de la région et du type de métier

Situation difficile, mais les solutions simples et rapides n'existent pas

Il n'y a que peu de recettes générales qui peuvent être appliquées de la même manière pour toutes les ET



The background of the slide is a pattern of blue squares of various shades (light blue, medium blue, and dark blue) arranged in a grid-like fashion, slightly offset from each other.

Barbara Meyer-Häsler

Responsable Ressources humaines, BERNMOBIL



Colloque d'échange de savoir et d'expériences sur la formation et la formation continue dans le monde des bus Pénurie de personnel qualifié

Barbara Meyer Häsler, cheffe RH chez BERNMOBIL

Colloque d'échange d'expériences UTP du 14.08.2024 – Pénurie de personnel qualifié

Folie 21

Programme

- Contexte
- Comment la commission RH de l'UTP a-t-elle abordé le thème?
- Comment BERNMOBIL aborde le thème?
- Conclusion

Des titres que nous avons tous déjà lus...



Fachkräftemangel
Bergbahnen wollen mit Schnuppertagen Lehrlinge anlocken
Den Schweizer Bergbahnen fehlen die Fachkräfte. Denn: In den nächsten fünf Jahren wird ein ...

25.03.2024, 5:57 Uhr • Mit Audio

Experiences UTP du 14.08.2024 – Pénurie de personnel qualifié



Le personnel des transports publics se plaint d'un manque d'effectifs
le 18 février 2024 ...

Sichere Hand am Steuer: in den kommenden Jahren schwieriger zu finden.

Bild: Christoph Ruckstuhl/NZZ



Pensionierungswelle: Jeder dritte Busfahrer geht bald in Rente – und die Schweiz reagiert falsch

Pour la première fois, quatre générations travaillent en même temps. Selon une étude du FEM, en 2025, les générations Y et Z représenteront 65 % de la population active.

BABY BOOMERS



Nés entre 1946 et 1965

- Orientés carrière
- Entretien des relations et du réseau
- Idéalistes

GÉNÉRATION X



Nés entre 1966 et 1980

- Indépendants, autonomes
- Partagent le pouvoir et les responsabilités
- Possibilité d'évolution

GÉNÉRATION Y



Nés entre 1981 et 1995

- Réseautage et travail d'équipe
- Veulent avoir du plaisir au travail
- Épanouissement personnel

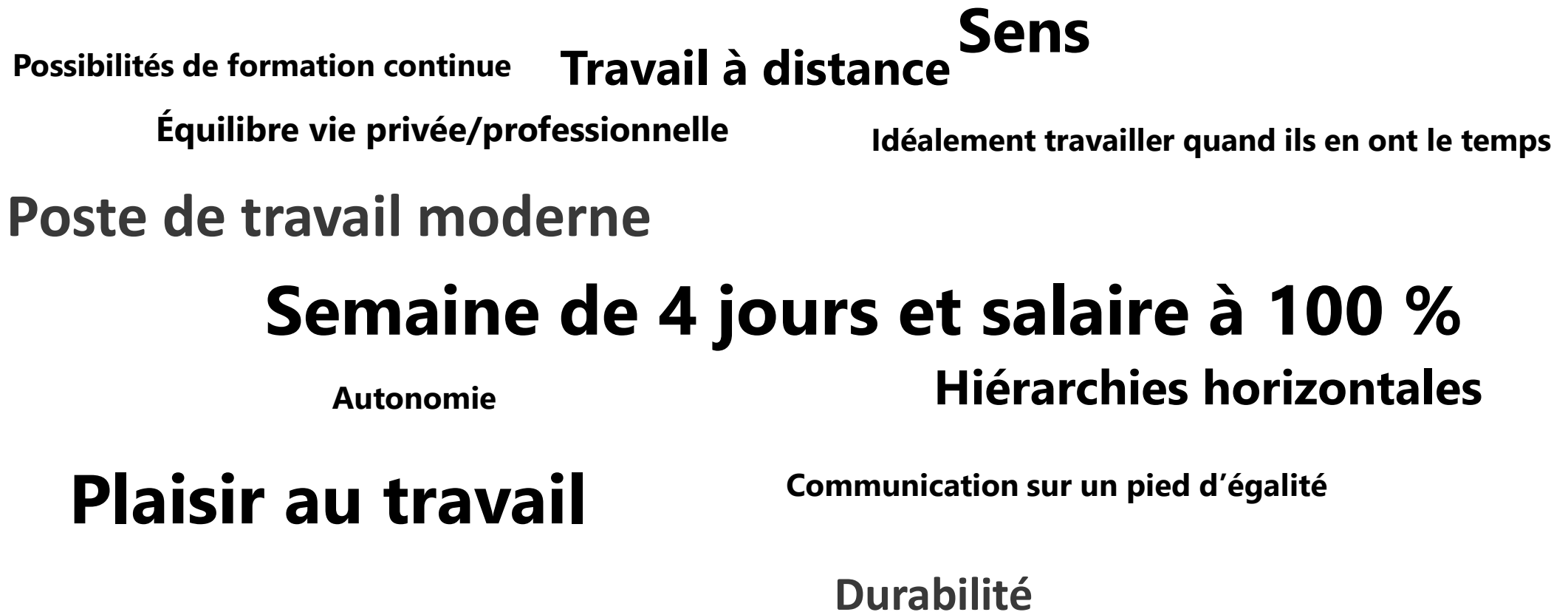
GÉNÉRATION Z



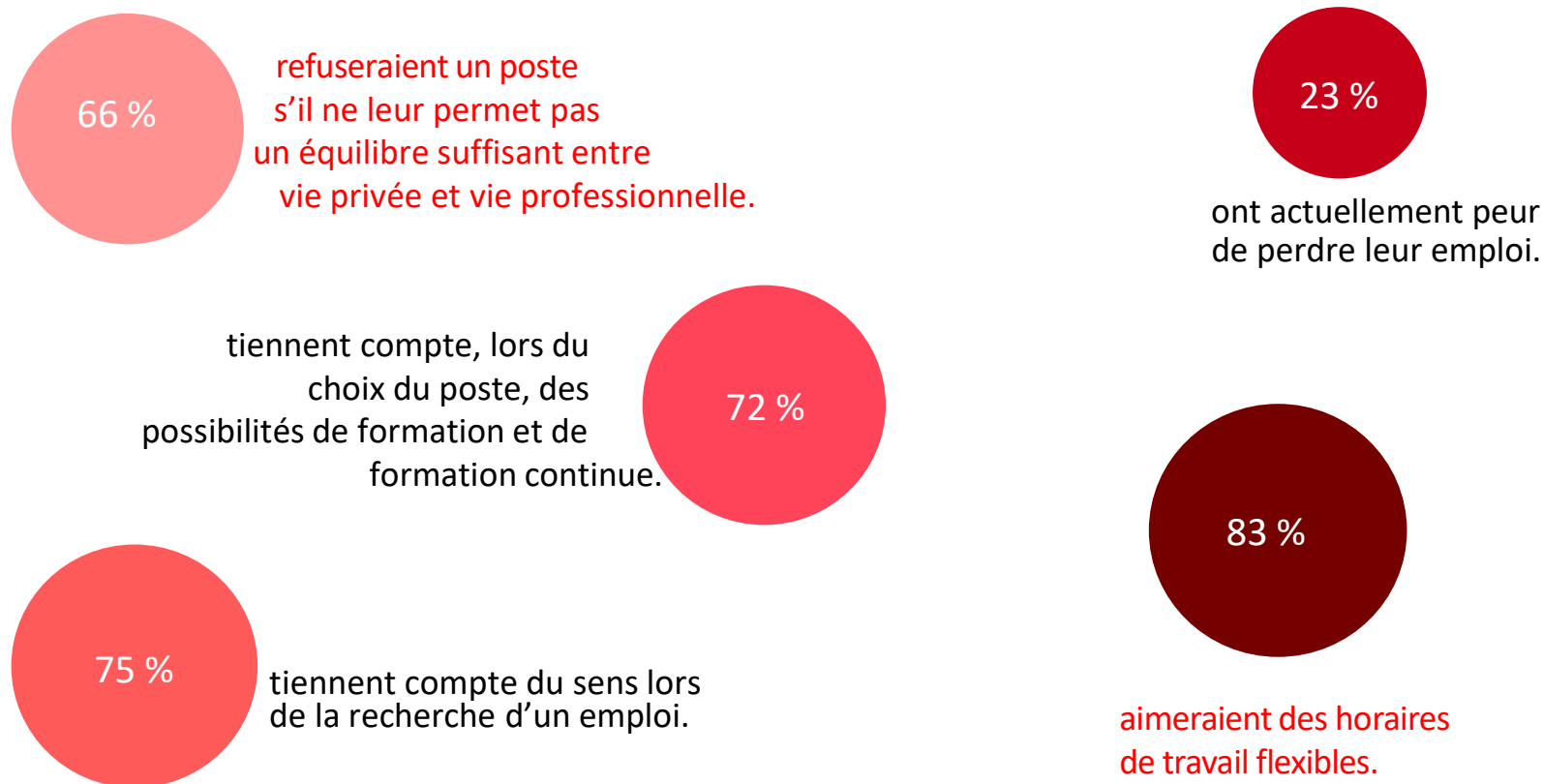
Nés en 1996 ou après

- Engagement minimal
- Enfants du numérique, toujours en ligne
- Sens du travail
- Équilibre vie privée/ professionnelle

Que veulent les talents d'aujourd'hui?



La flexibilité prime la sécurité de l'emploi: quelques résultats d'une récente étude de Randstad sur le sujet



Programme

- Contexte
- Comment la commission RH de l'UTP a-t-elle abordé le thème?
- Comment BERNMOBIL aborde le thème?
- Conclusion

Pénurie de personnel
qualifié: état des lieux et
mesures possibles

Coup d'œil dans l'atelier



Introduction

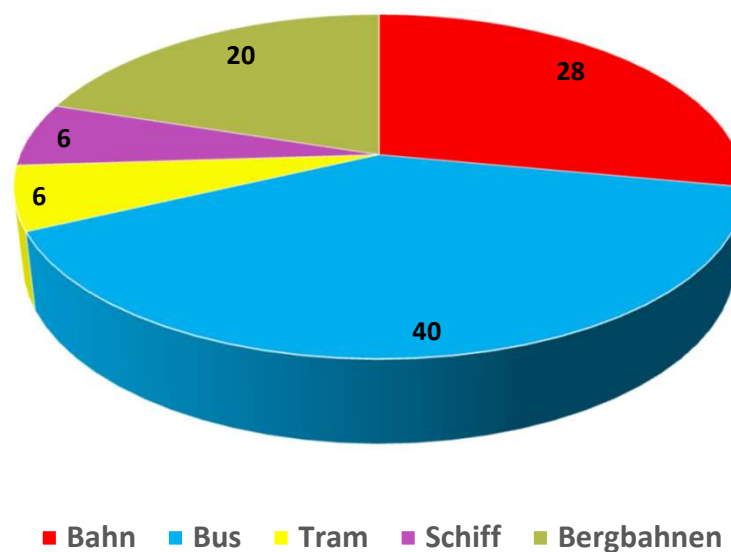
Au printemps 2023, le comité a chargé le groupe RH de creuser la question de la pénurie de personnel qualifié de rédiger un document esquissant la problématique et les domaines dans lesquels agir. Selon la direction de l'UTP, les quatre questions centrales suivantes se posent:

- Quels aspects de la pénurie de personnel qualifié pouvons-nous influencer et quels points délicats ne peuvent guère être influencés?
- Quels points mettent à contribution les différentes entreprises ou plutôt la branche des transports publics, resp. l'UTP dans son ensemble?
- La branche des transports publics, resp. l'UTP agit-elle correctement? Y aura-t-il de nouveaux thèmes à traiter à l'avenir?
- Les exigences des métiers / des postes sont-elles trop élevées? De bons collaborateurs partent-ils en raison d'exigences trop élevées?

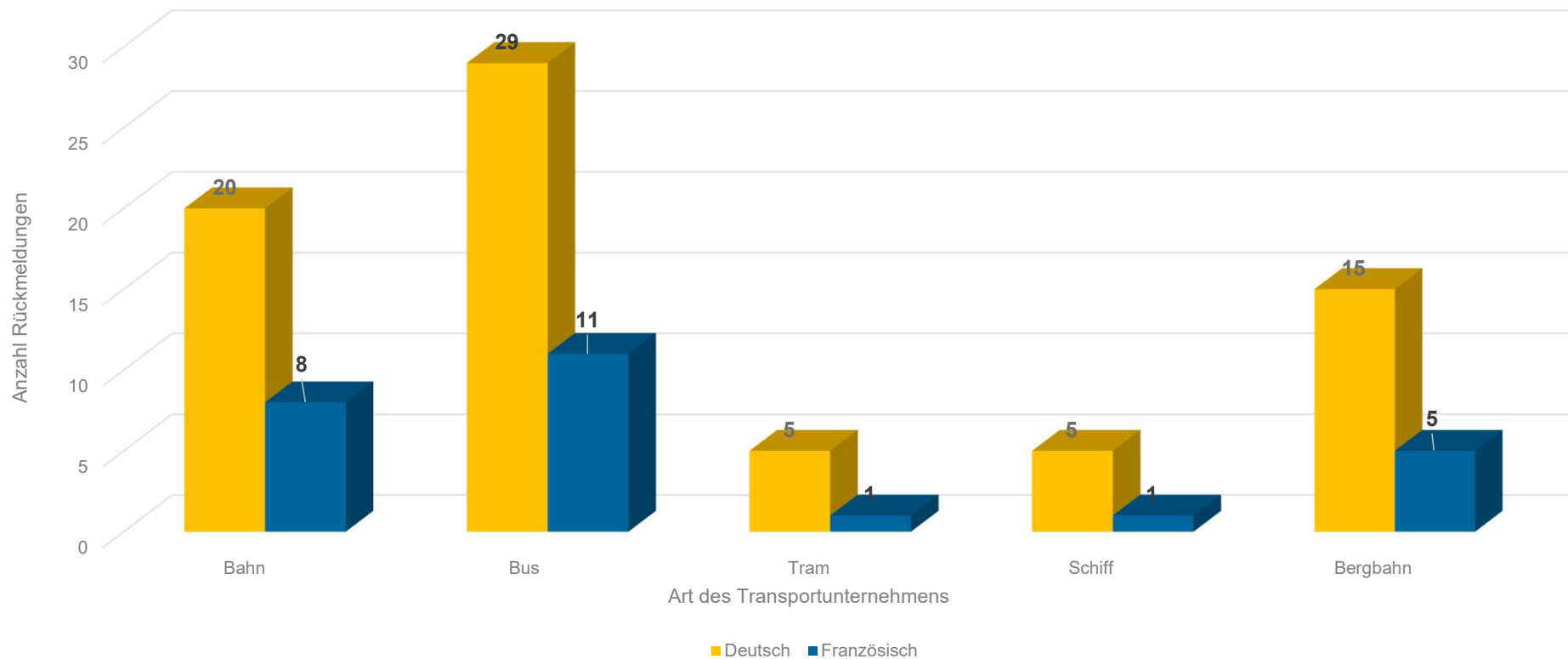
Au 2^e trimestre, le groupe RH a interrogé les entreprises sur l'évaluation des défis posés par la pénurie de personnel qualifié. Les résultats seront évalués, puis présentés au comité de l'UTP en novembre 2023.

Évaluation du sondage sur la pénurie de personnel qualifié

Secteur des transports – nombre d'entreprises

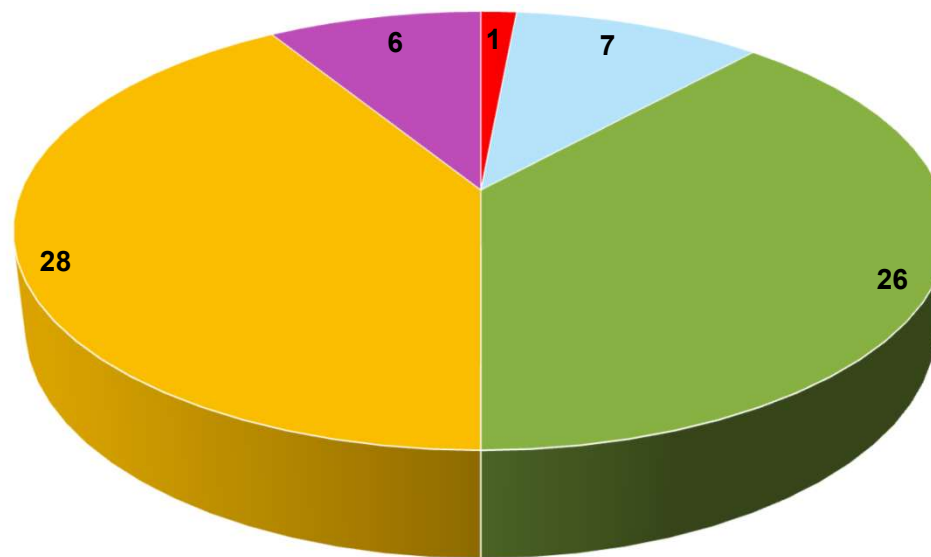


Entreprises de transport par région linguistique



À quel point ressentez-vous la pénurie de personnel qualifié dans votre entreprise?

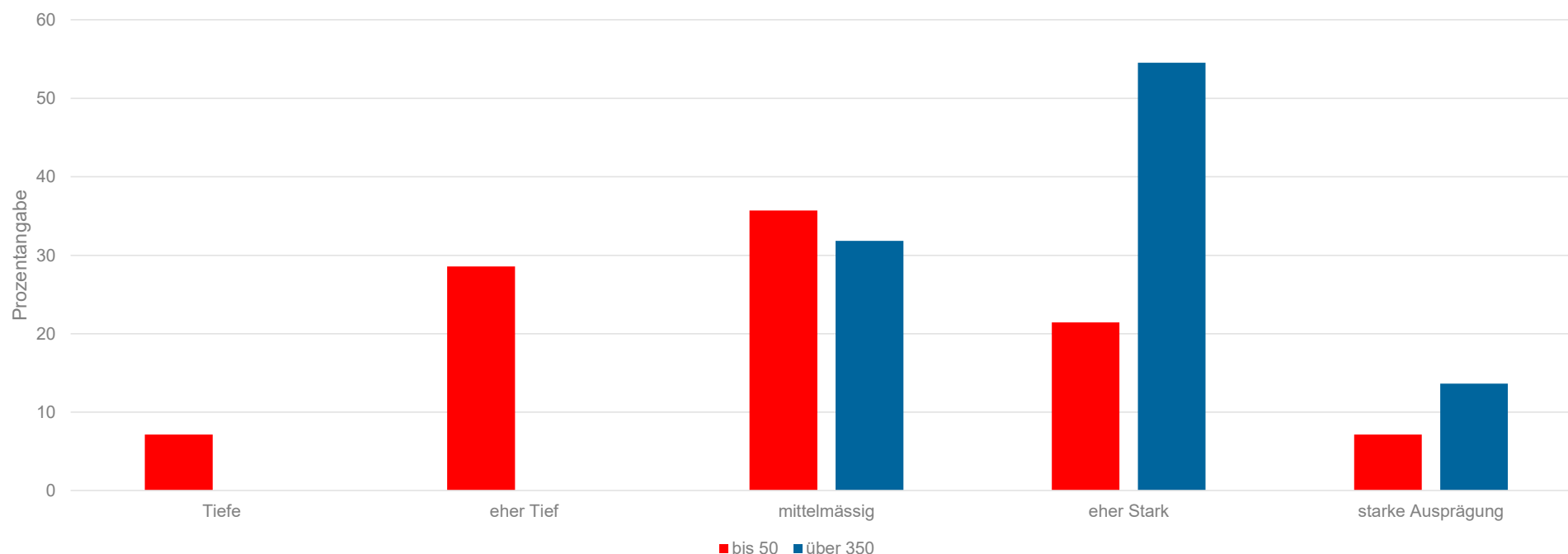
Degré d'expression de la pénurie de personnel qualifié



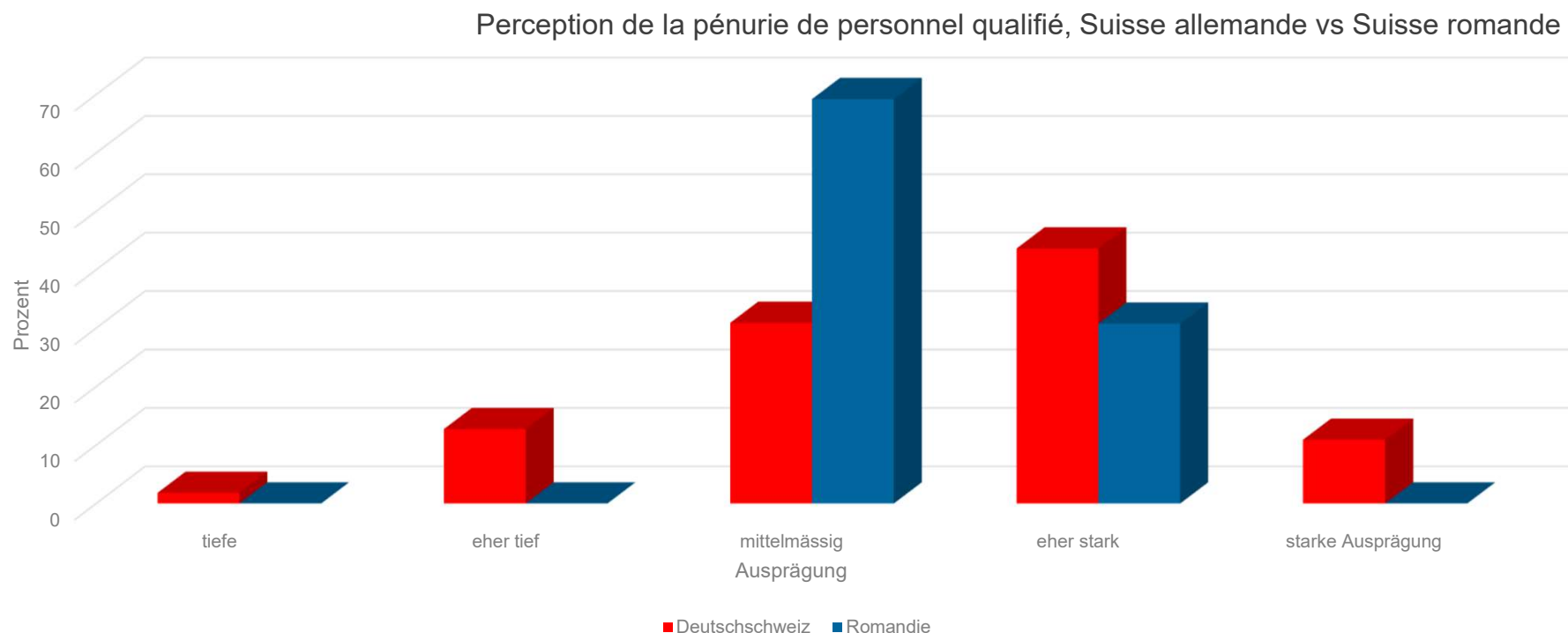
■ Tiefe Ausprägung ■ eher tief ■ mittelmässig ■ eher stark ■ starke Ausprägung

À quel point ressentez-vous la pénurie de personnel qualifié dans votre entreprise?

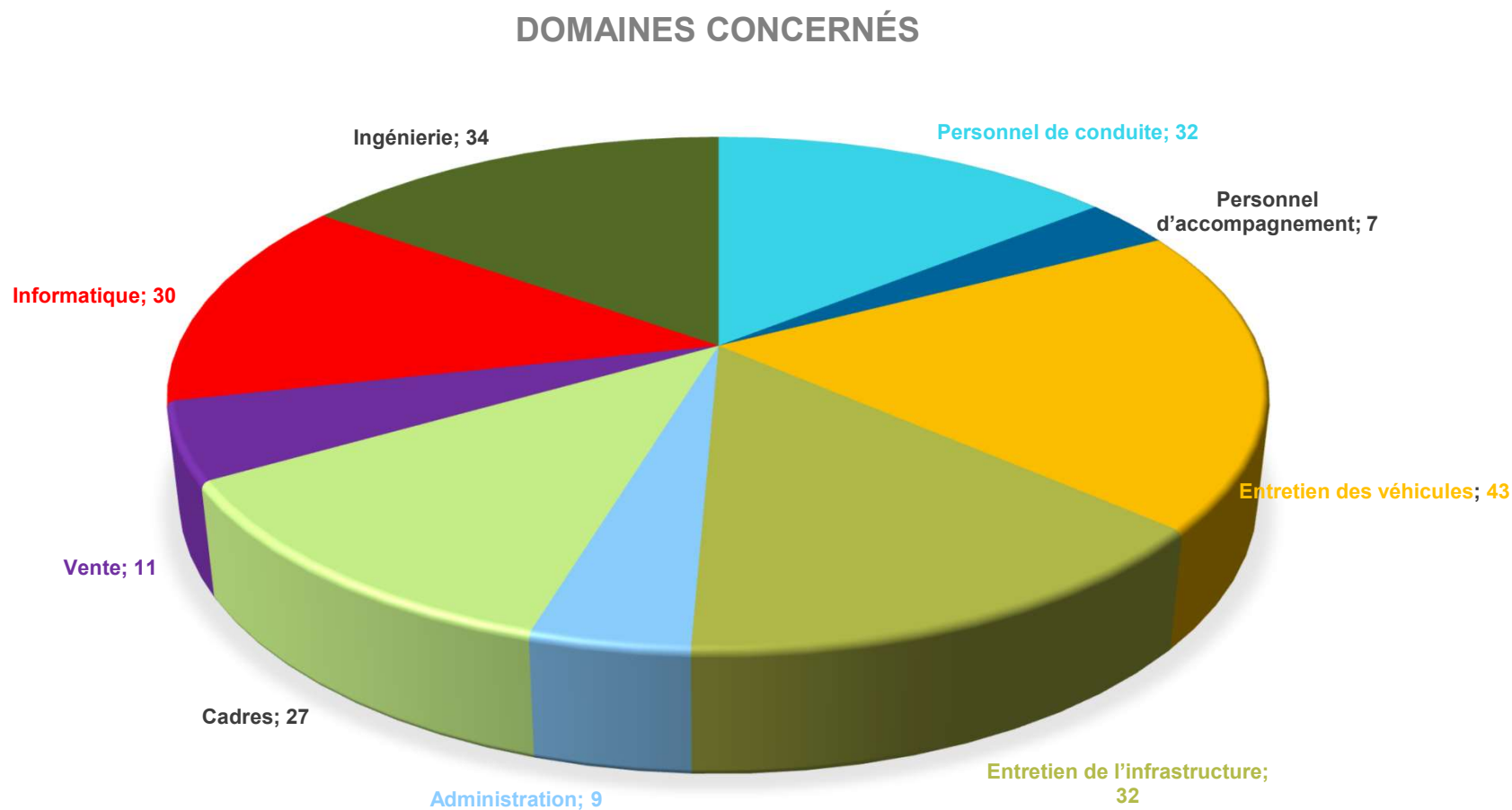
Comparaison entre les ET les plus petites (jusqu'à 50 empl.) et les plus grandes (dès 350 empl.)



À quel point ressentez-vous la pénurie de personnel qualifié dans votre entreprise?

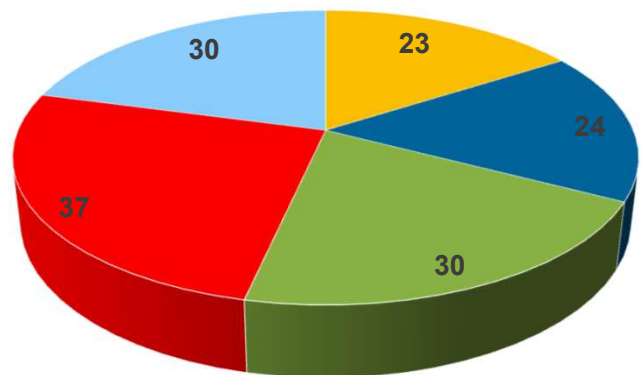


Quels profils de poste sont le plus affectés par la pénurie de personnel qualifié au sein de votre entreprise?



Quelles mesures concrètes sont déjà prévues en cas d'aggravation de la pénurie de personnel qualifié?

Mesures concrètes



■ Entlohnung, Sozialversicherungen ■ Veränderte, überarbeitete Berufsbilder ■ Entwicklungsmöglichkeiten ■ Flexibles Arbeiten ■ Imagekampagnen

Promotion active et formation payée	Semaine de 5 jours
Rotation des postes, nouveaux modèles de travail	Évaluation du potentiel, planification de la succession pour les postes clés
Mutualisation	Formation spécialisée interne du personnel (cat. B vers D)
Extension des places d'apprentissages / programmes académiques	Avantages
Externalisation d'autres mesures de recrutement ou des prestations, si possible	Extension des formations
Soutien financier pour des formations	Projets dans le domaine de la diversité, du recrutement et de la direction, réforme de la formation
	Personnel local

Classement des questions-clés sur le fond

Aspects que l'on peut influencer?

- Les défis sont les mêmes pour toutes les entreprises
- Différenciation nécessaire sur le marché du travail (de quoi répond la branche: conditions d'embauche sûres/progressistes, responsabilité sociale, possibilités d'évolution, etc.)
- Renforcement de la branche / possibilité de défendre une cause commune
- Collaboration interprofessionnelle

Sur quels points les entreprises / la branche sont mises à contribution?

- Garantie des ressources / garantie de l'offre
- Renchérissement / évolution salariale de base
- Attractivité du travail en équipes / modèles de temps travail
- Conservation du savoir-faire du domaine ferroviaire
- Besoin en ressources vs extension de l'offre / financement
- Santé du personnel
- Moindre fidélité à l'entreprise
- Stagnation de l'immigration à partir de 2026

Nouveaux thèmes?

- Approches de travail moderne (aussi dans des domaines de la production)
- Modèles de temps partiel et de temps de travail (notamment semaine de 4 jours)
- Besoins des différentes générations
- Modèles de retraite
- Nouveaux profils de métier (p. ex. IA)

Exigences?

- Évolution des profils professionnels (notamment à cause de la numérisation / automatisation croissante)
- Qualifications nécessaires plus nombreuses / nouvelles / plus élevées
- Dans le domaine des connaissances, la demi-vie se raccourcit considérablement

Domaine d'action embauche

L'analyse a permis de relever les domaines d'action suivants à aborder en priorité avec l'OFT. L'objectif est de mener une discussion approfondie. Le contenu ciblé n'est pas encore défini en détail au sein de l'UTP.

Aspects présentant une efficacité élevée

- Révision des exigences professionnelles des métiers importants pour la sécurité
 - Simplification des exigences de base OCVM/OCEB, y c. compétences linguistiques (incitation: notamment amélioration des systèmes d'assistance à la conduite)
 - Exigences médicales et relatives aux aptitudes psychologiques
 - Réglementations spécifiques aux groupes cibles (p. ex. seniors, retours p. ex. après un congé maternité, temps partiel)

Aspects présentant une efficacité modérée

- Exigences minimales pour l'obtention de la pratique de conduite / de profils d'exigence
 - Nombre d'heures obligatoire par année (obtention du permis p. ex. avant la retraite, retour après un congé)
- Importance des offres pour des activités avec pénurie de personnel qualifié dans les offres de l'OFT

Aspects qui méritent d'être pris en considération

- Placement de personnel au sein de la branche
 - Obligation d'autorisation et exceptions possibles (obstacle administratif pour le maintien du système au sein de la branche)

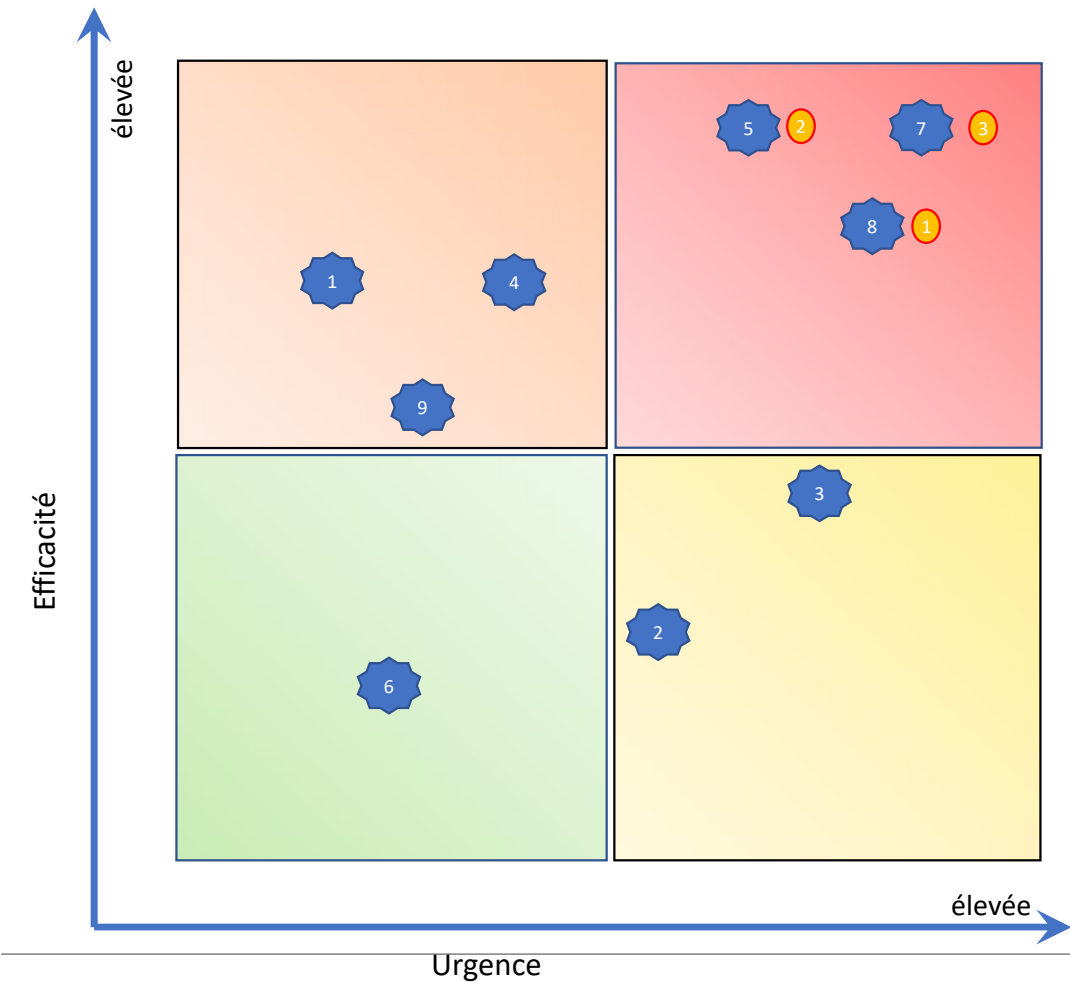
Domaine d'action temps de travail

Dans les sondages, les besoins des entreprises en matière de temps de travail ont été évalués comme très élevés. Les défis suivants ressortent des discussions:

- Dilemme entre la protection de la santé et les exigences professionnelles des entreprises (compréhension)
- Thème constituant une charge négative pour les personnes impliquées
- Disposition à trouver de nouvelles approches / flexibilité des parties prenantes seulement sous réserve de conditions
- La LCT est compliquée à appliquer et il est difficile de la rendre plus flexible en pratique
- Les modifications de fond nécessitent une révision totale, dont il faut tenir compte en fonction de la révision de la LTr et du temps nécessaire (estimé à env. dix ans).

La prochaine étape nécessaire est d'établir une «carte du pays» indiquant les besoins effectifs et leur importance. Elle doit refléter le point de vue des RH et être approfondie avec les membres du groupe de travail sur la durée du travail de l'UTP. Dans ce contexte, il faut définir la collaboration entre le groupe RH et le groupe de travail. Dans le cadre de l'état des lieux, il faut établir une priorité des thèmes qui pourraient être mis en œuvre en sans révision totale.

Priorités durée du travail



Thèmes

- 1 Jours de travail (maximum)
- 2 Possibilités d'intervention (lieu de travail)
- 3 Flexibilité du travail
- 4 Répartition annuelle
- 5 Tâches orientées sur les phases de vie
- 6 Droit aux vacances
- 7 Travail de nuit
- 8 Travail en équipes
- 9 Travail le week-end

Explication

-Thèmes prioritaires 1 à 3

État: 28 juin 2024

Explication des priorités

Thème	Observation	Vision
<p>Tâches orientées sur les phases de vie (5)</p> <p>Prio A</p>	Les quatre générations qui travaillent actuellement se distinguent par leurs besoins en matière de prévisibilité et leurs exigences sociales envers le travail.	Rendre possible des modèles de travail adaptés aux différentes générations, qui permettent de trouver un équilibre selon sa phase de vie et tiennent compte des besoins des groupes concernés (p. ex. temps partiel, garde des enfants/parents, formations, pluriactivité, etc.)
Droit aux vacances (6)	La planification des vacances et les besoins en temps libre ont fondamentalement changé. Les employés veulent pouvoir prendre de petites vacances, planifier de manière plus spontanée et abandonner les roulements hebdomadaires.	Rendre possible d'autres formes de travail et renoncer aux points principaux sans remettre en question les dispositions de protection de la santé.
<p>Travail de nuit (7)</p> <p>Prio A</p>	La production de nuit a vu le jour dans les années 1960 et a évolué selon les besoins d'une société qui fonctionne 24/7. Depuis, les dispositions de la LTr ont aussi fondamentalement changé.	Discussion et définition de l'importance du travail de nuit, protection des employés et de leurs besoins lors d'un travail 24/7.
<p>Travail en équipes (8)</p> <p>Prio A</p>	Les HDP, les périodes de production et les modèles de travail en équipes ont fondamentalement changé. La LDT est très stricte concernant le temps maximum de travail et de repos.	Les conditions-cadres des 63h/7j, du tour de repos sur 28 jours et du changement de rotations doivent être discutées sans remettre fondamentalement en question les dispositions de protection de la santé (risques de sécurité).
Travail le week-end (5)	D'une part, l'importance du travail pendant le week-end ne se limite pas aux dimanches et, d'autre part, les entreprises ont différents pics pendant les week-ends.	Élaborer des possibilités de production durables en tenant compte de l'évolution des exigences sociales et culturelles sans laisser fondamentalement de côté les conditions-cadres.

Agenda

- Contexte
- Comment la commission RH de l'UTP a-t-elle abordé le thème?
- Comment BERNMOBIL aborde le thème?
- Conclusion

Moteurs de BERNMOBIL, employeur attrayant



«...Nous voyons la flexibilisation croissante des modèles de travail comme une chance et l'exploitons pour accroître encore l'attractivité de l'offre...»

«...Nous examinons notre attractivité en tant qu'employeur sur le marché du travail en évolution et veillons à conserver une position claire et prépondérante. Cela nous permet d'exploiter le potentiel qui ne l'est pas encore...»



«...Nous faisons évoluer nos modèles de travail et la conception des postes de travail, notamment en recourant à des solutions non conventionnelles, afin d'attirer le personnel technique dans tous les domaines (avec ou sans travail en équipes)...»

«...Nous améliorons le positionnement de BERNMOBIL en tant qu'employeur sur le marché du travail dans les métiers techniques, et engageons et conservons des collaborateurs grâce à notre politique salariale équitable et conforme au marché...»



«...Nous créons un environnement dans lequel les évolutions nécessaires sont effectuées ensemble et où les collaborateurs de BERNMOBIL peuvent travailler en faisant preuve de responsabilité et de sérieux....»

«...Nous favorisons notre attractivité d'employeur grâce à des conditions de travail flexibles et concurrentielles, un travail empli de sens, une gestion compétente empreinte de respect mutuel et d'estime...»

Nous réagissons

Initialisation:

- Travaux de base sur la marque de l'employeur, le parcours de l'employeur et l'*Employer Value Proposition*
- Modernisation de la page «Carrière» sur le nouveau site Internet
- Modernisation de l'interface d'accueil sur le portail de candidature

2022

Analyse – introduction:

- Concept de base de l'attractivité de l'employeur et marketing RH interne et externe
- Ensemble de mesures et d'instruments de marketing RH externe, notamment: mise au concours, activités sur les réseaux sociaux, analyses

➤ Accent sur l'«externe»

2023

Conception – introduction:

- Ensemble de mesures et d'instruments de marketing RH interne, notamment: mesures de sensibilisation sur l'aptitude de gestion et la fidélisation du personnel

➤ Accent sur l'«interne»

2024

2025..

Mesures appliquées

- Carton suspendu
- 2^e écran
- Écran de veille des automates
- Publicités sur Instagram
- Publicités sur Facebook
- Post LinkedIn
- Publicité en ligne dans 20 Minutes
- Annonce dans 20 Minutes
- Publicité à l'arrière des bus



Film sur BERNMOBIL, employeur

Film

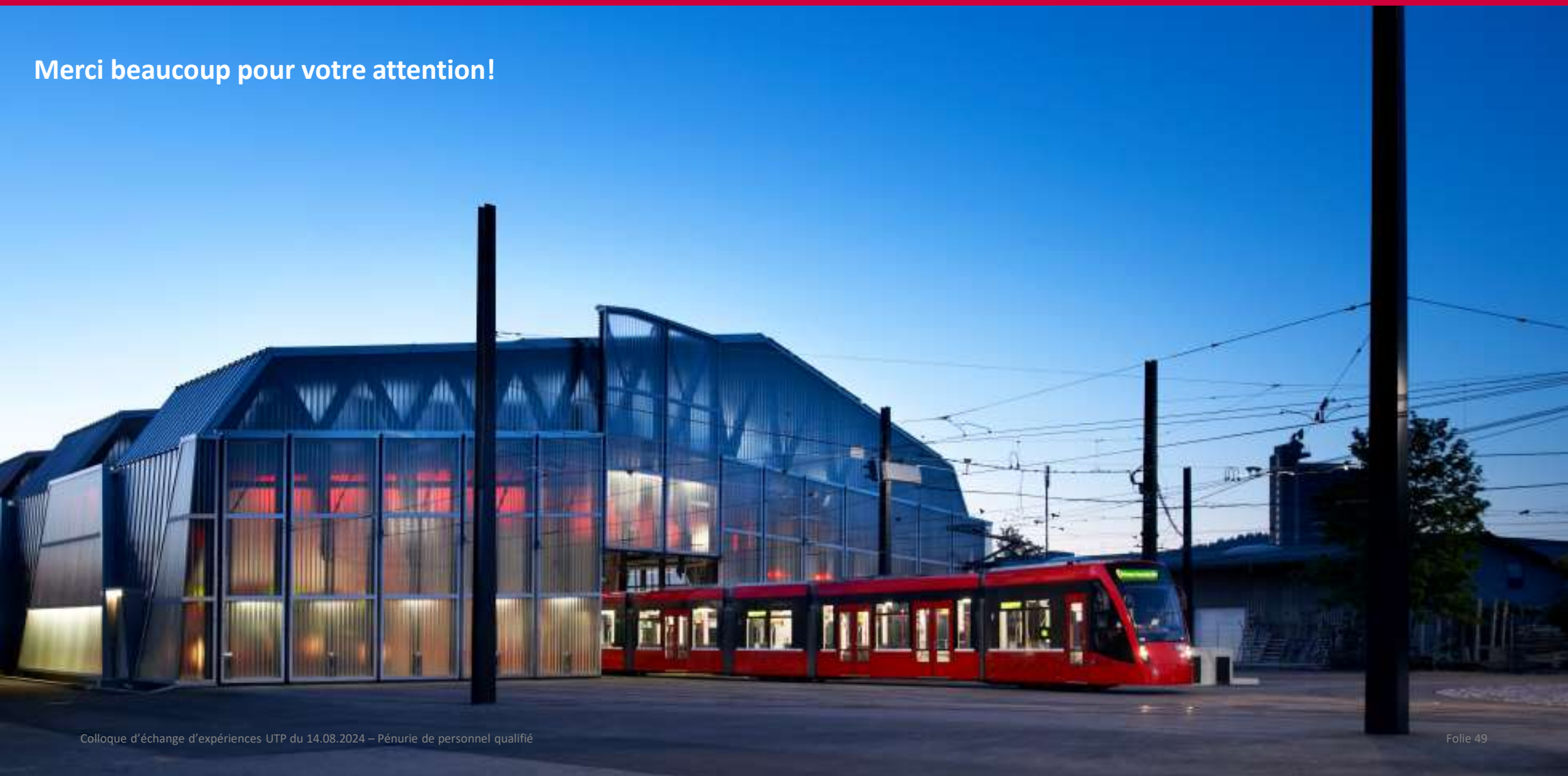
Programme

- Contexte
- Comment la commission RH de l'UTP a-t-elle abordé le thème?
- Comment BERNMOBIL aborde le thème?
- Conclusion

Bonnes pratiques

- Au niveau des bases légales (par exemple concernant l'embauche ou le temps de travail), penser grand, intégrer le niveau méta et veiller à ce que la branche soit unie
- Définir des mesures pour conserver le personnel
- D'une part, aborder ceux qui reprennent le travail en proposant des postes à temps partiel, d'autre part, créer des incitations pour des postes à 100 %
- Définir des modèles d'emploi au-delà de l'âge de la retraite
- Veiller à avoir une bonne marque d'employeur

Merci beaucoup pour votre attention!



The background of the slide features a pattern of blue squares of varying shades (light blue, medium blue, and dark blue) arranged in a grid-like fashion, slightly offset from each other.

Hannes Ming

Responsable de l'école de
conduite, VBL



verkehrsbetriebe
luzern
verbindet uns

Wir bewegen Luzern



2 Emmenbrücke-Sprengli	2
4 Hubelmatt-Sprengli	10
9 Bramberg	15:26
10 Obergütch	15:34

Formation et formation continue du personnel de conduite de l'étranger

15 juillet 2024

Hannes Ming, responsable vbl fahrschule

01

Contexte

02

Recrutement à l'étranger

03

Rapport de travail

04

Formation / défis

05

Emploi

Zu wenig Chauffeure: Städte müssen ÖV-Angebot reduzieren

Bei verschiedenen Schweizer Verkehrsbetrieben fehlt es an Fahrerinnen und Fahrern. Die ergriffenen Massnahmen sehen unterschiedlich aus.



von
Justin Arber



540



271



323



Luzerner Zeitung

STADT LUZERN

Wegen Personalmangel: VBL stellen Linie 5 vorübergehend ein – Linie 1 fährt reduziert

Wegen eines Personalengpasses im Fahrdienst haben die Verkehrsbetriebe Luzern entschieden, die Linie 5 bis am 10. Dezember 2023 einzustellen. Die Linie 1 wird zudem reduziert.

25.10.2023, 16.00 Uhr

Luzerner Zeitung

abo+ PERSONALMANGEL

«Wir suchen an allen Ecken und Enden»: VBL-Linie 5 zwischen Kriens und Emmenbrücke fällt bis Ende März aus

Die Angebotskürzungen bleiben länger in Kraft als angekündigt – obwohl bereits neue Chauffeure eingestellt worden sind.

Stefan Dähler

23.11.2023, 15.30 Uhr

Verkehr & Mobilität

CHAUFFEURE ALS MANGELWARE

Die VBL suchen neue Busfahrer auch ennet der Grenze

Veröffentlichung: 11.07.2023, 10:51 Uhr • Aktualisiert: 11.07.2023, 11:30 Uhr • 1 Minute • 2



Die Suche nach Fahrern ist für die VBL alles andere als leicht. (Bild: ewi)

Verkehr & Mobilität

KOLLABIERT DIE BUSLINIE 1 IN LUZERN?

Die Deutschen sollen den VBL aus der Patsche helfen

Veröffentlichung: 22.12.2023, 05:03 Uhr • Aktualisiert: 22.12.2023, 16:42 Uhr • 5 Minuten • 20



Kurz nach acht Uhr morgens in der Buslinie 1 von Kriens Richtung Luzern. (Bild: kok)

Mesures immédiates contre la pénurie de personnel

- Accélérer la formation et le recrutement de nouveaux collaborateurs
- Recruter dans les régions limitrophes
- Accorder une prime à nos collaborateurs lorsqu'une embauche se fait par leur entremise
- Aide par les chefs d'équipe, les conseillers clientèle et les gestionnaires de trafic lors de la conduite



Trolleybuschauffeuse / Trolleybuschauffeur



**FAHREN, WO ANDERE
FERIEN MACHEN!**

vbl.ch/jobs

Autobuschauffeuse / Autobuschauffeur



**Panoramaaussicht bei
der Arbeit gefällig?**

vbl.ch/jobs

Schlossberg
Kantonsspital
Friedental

**Früher Kellner,
heute vbl-Chauffeur.**

Nimm das Steuer selbst in die Hand!



www.vbl.ch/jobs

vbl

abo +

**Früher Koch,
heute vbl-Chauffeur.**

Nimm das Steuer
selbst in die Hand!



News

LUZERN: REKLAMATION UND LUSTIGE REAKTIONEN

Gastroverband kritisiert VBL-Kampagne

• 2 Minuten • 0



Unter anderem mit diesem Plakat suchen die Verkehrsbetriebe Luzern neue Chauffeure.

Bei einer Empfehlung wirst **du**
mit einer **Vermittlungsprämie** belohnt!

Im Motivationsschreiben des
Bewerbers **muss** dein Name erwähnt sein!

Bei einer **Einstellung** des
Bewerbers erhältst du eine Prämie von

CHF 1500 nach der Probezeit

CHF 1500 nach dem 1. Dienstjahr

Sag's weiter!

01

Contexte

02

Recrutement à l'étranger

03

Rapport de travail

04

Formation / défis

05

Emploi

Recrutement à l'étranger en collaboration avec OPUS Personal AG

- Recruter des chauffeurs à l'étranger dans l'optique d'un poste fixe après six mois
- Recrutement effectué en Allemagne par les vbl
- Formalités réglées par Opus



01

Contexte

02

Recrutement à l'étranger

03

Rapport de travail

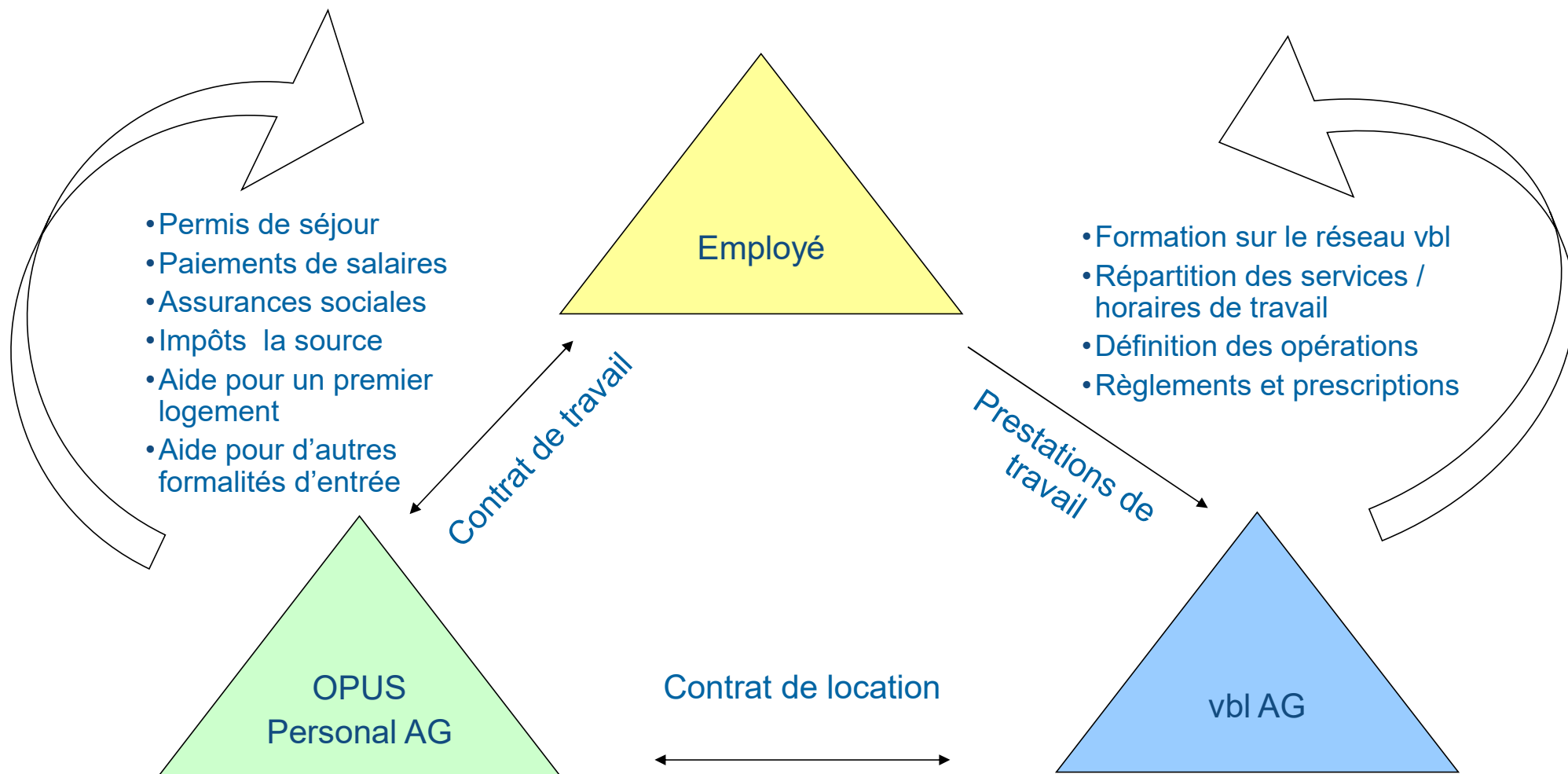
04

Formation / défis

05

Emploi

Rapport de travail temporaire



01

Contexte

02

Recrutement à l'étranger

03

Rapport de travail

04

Formation / défis

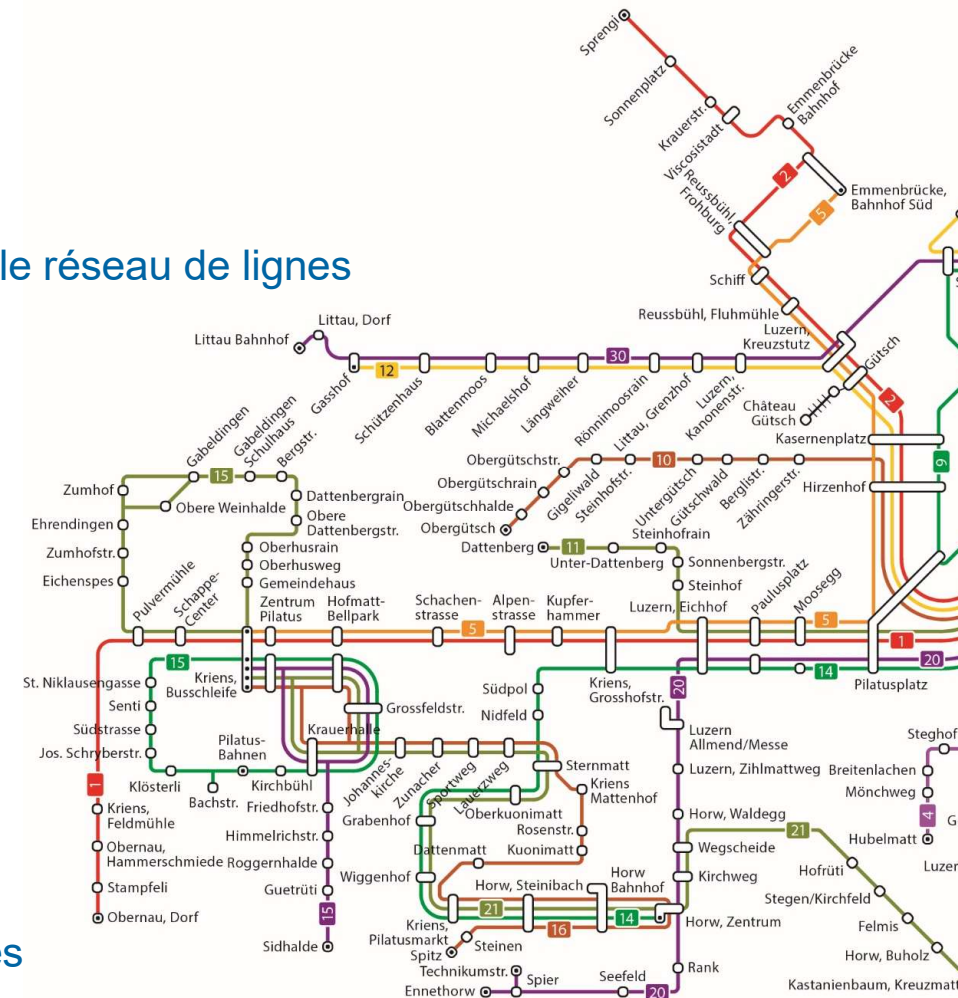
05

Emploi

Formation

- Connaissances du réseau
- Instructions concernant les véhicules
- Tarifs / caisse
- Apprentissage des processus opérationnels
- Prescriptions de service
- En groupe de deux





Défi

- Manque de connaissance de la région
- Parfois compétences de conduite lacunaires
- Parfois compétences linguistiques lacunaires => très difficile à former à des prestations efficaces et orientées sur la qualité (période de formation limitée)
- Départ des chauffeurs temporaires d'un jour à l'autre





verkehrsbetriebe
luzern
verbindet uns

01

Contexte

02

Recrutement à l'étranger

03

Rapport de travail

04

Formation / défis

05

Emploi

Engagement chez les vbl:

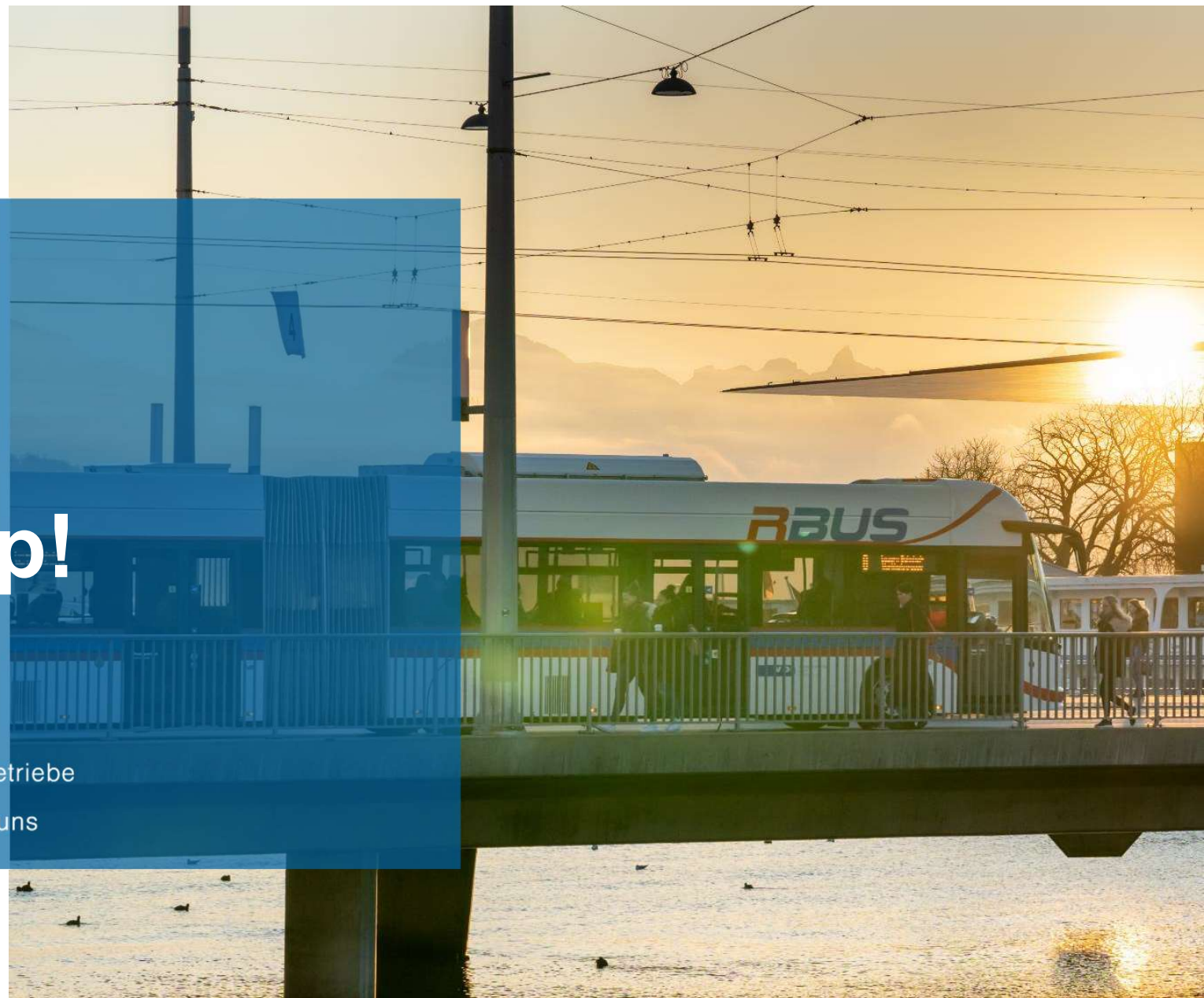
- Reprise du contrat après six mois, en concertation réciproque
- Convention collective de travail
- Formation sur trolleybus après une année, emploi possible chez les vbl



Merci beaucoup!



verkehrsbetriebe
luzern
verbindet uns



Break-Out-Sessions

Break-Out-Sessions

Point de rencontre à 11h05

Groupe 1 → Plénière

Break-Out-Session: Ressources pour la formation

Groupe 2 → zone arrière plénière

Break-Out-Session: Pénurie de personnel qualifié dans les transports publics

Groupe 3 → Salle de séminaire C

Break-Out-Session: Concepts de formation flexibles

Groupe 4 → Salle de séminaire D

Break-Out-Session: La diversité, «nouveau» défi dans la formation

Exposé 30'
Rotation 5'

Pause 

Ressources pour la formation

17 juin 2024

Breakout session colloque d'échange d'expériences 2024





Ressources des ZVB

Moyens	Description
Personnel	1 moniteur de conduite et 7 formateurs (FPE) 21 accompagnateurs de nouveaux conducteurs
Véhicules d'école de conduite	1 car à doubles pédales (cat. D) 1 bus standard avec podium (cat. D) 1 minibus (10 m) avec podium (cat. D) 1 Sprinter à doubles pédales (cat. D1) 1 voiture (véhicule de service) avec remorque (cat. BE ou «cat. DE») 1 camion à doubles pédales (cat. C et CE) Autres véhicules de la flotte selon les besoins et les disponibilités
Simulateur de conduite (VFS)	Bus, camion avec ou sans remorque, Sprinter et véhicules d'urgence (ambulance, camion-citerne, etc.)
Salles	1 salle de formation (12 m x 4 m = 48 m ²) avec paroi multimédia 1 salle de réunion pour le test d'aptitudes et le simulateur de conduite (13 m ²) 1 salle de préparation pour les formateurs, avec deux places de travail (12 m ²) D'autres salles de séances des ZVB selon les besoins
Autres	Supports de formation pour l'examen théorique et OACP (plateforme d'eLearning) Remorque pour la formation avec équipement de lutte contre les incendies et cour d'auto-école Divers instruments de mesure (tachygraphe, tachygraphe numérique, etc.)



Offre des ZVB

Reconversion à 100 % (cat. B à cat. D)

Reconversion à temps partiel (cat. B à cat. D)

Reconversion légère (cat. C à cat. D)

Début directement avec la cat. D avec introduction opérationnelle (cat. D)

Formation de base OACP et formation continue pour le personnel de conduite (centres de formation continue OACP)



Ressources pour la formation

Breakout session colloque d'échange d'expériences 2024



Eine Dienstleistung der
BUS UND SERVICE AG

Ressources des Chur Bus

Moyens	Description
Personnel	86 conducteurs (8 temporaires) 2 formateurs (FPE) 5 accompagnateurs de nouveaux conducteurs
Véhicules d'école de conduite	1 bus standard avec podium (cat. D)
Salles	Formation cours théorique chez une entreprise partenaire Salles de séance disponibles si nécessaire pour des séances et des formations
Autres	Supports de formation pour l'examen théorique et OACP (plateforme d'eLearning par un partenaire) Véhicule d'école de conduite également loué à des partenaires

Offre des Chur Bus

Premières reconversions en 2022

Reconversion (cat. B à cat. D) avec 75 % des coûts pris en charge

- L'examen théorique cat. D doit être passé avant la date de début.
- Franchise de 25 % sous forme de retenue sur le salaire, accord de trois ans.

Nous ne proposons actuellement pas de reconversion à temps partiel (cat. B à cat. D).

Reconversion légère (cat. C à cat. D) avec 100 % des coûts pris en charge si nécessaire

École de conduite, formation de base OACP et formation continue pour le personnel de conduite organisées par l'entreprise, exécution par des partenaires externes.

Break-Out-Sessions

Point de rencontre à 11h05

Groupe 1 → Plénière

Break-Out-Session: Ressources pour la formation

Groupe 2 → zone arrière plénière

Break-Out-Session: Pénurie de personnel qualifié dans les transports publics

Groupe 3 → Salle de séminaire C

Break-Out-Session: Concepts de formation flexibles

Groupe 4 → Salle de séminaire D

Break-Out-Session: La diversité, «nouveau» défi dans la formation

Exposé 30'
Rotation 5'

Pause de midi jusqu'à 13h30

Break-Out-Sessions

Point de rencontre à 13h30

Groupe 3 → Plénière

Break-Out-Session: Ressources pour la formation

Groupe 4 → zone arrière plénière

Break-Out-Session: Pénurie de personnel qualifié dans les transports publics

Groupe 1 → Salle de séminaire C

Break-Out-Session: Concepts de formation flexibles

Groupe 2 → Salle de séminaire D

Break-Out-Session: La diversité, «nouveau» défi dans la formation

Exposé 30'
Rotation 5'

Pause 

Roman Stalder

Formateur, CarPostal AG

Thomas Murer

Responsable Formation Bus, VBZ

Formateurs pratiques et en entreprise: moniteurs de conduite du futur?

Colloque d'échange d'expériences sur la formation et la formation continue dans le monde des bus UTP
Berne, 27 août 2024



In Zusammenarbeit mit:

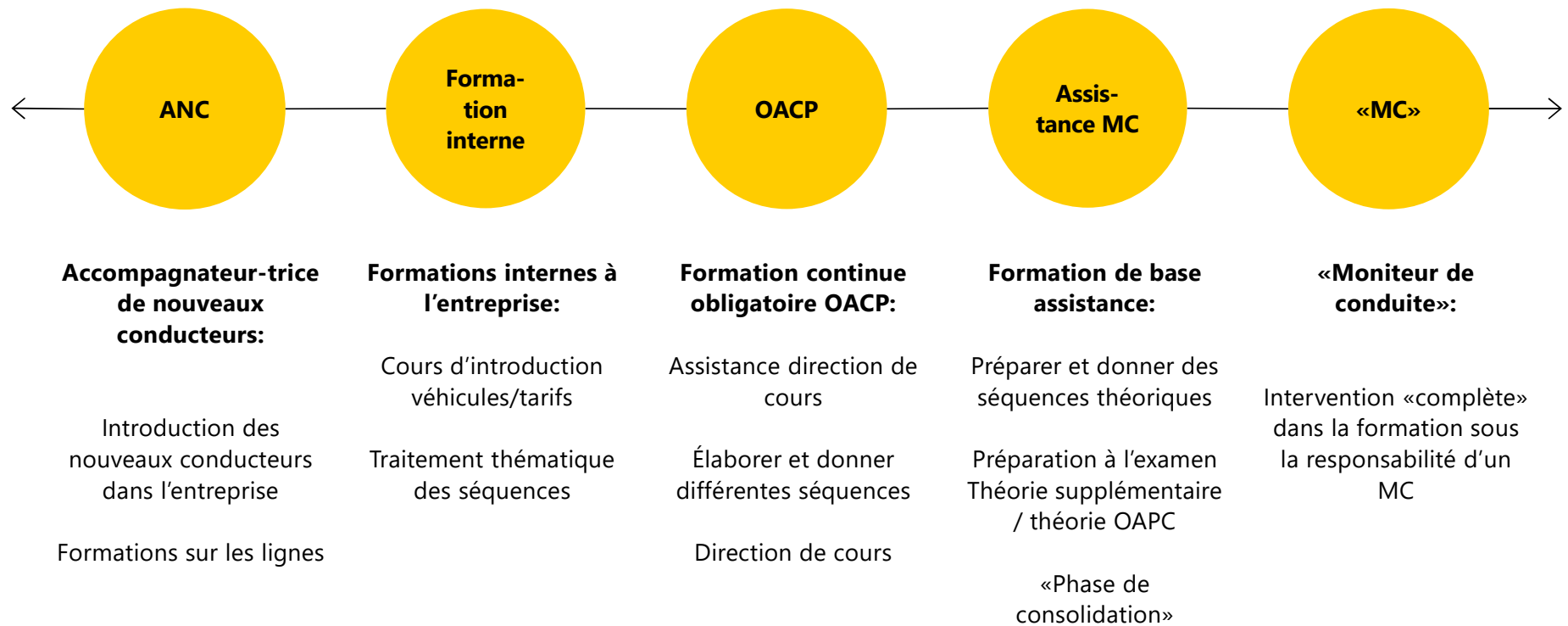


Sommaire

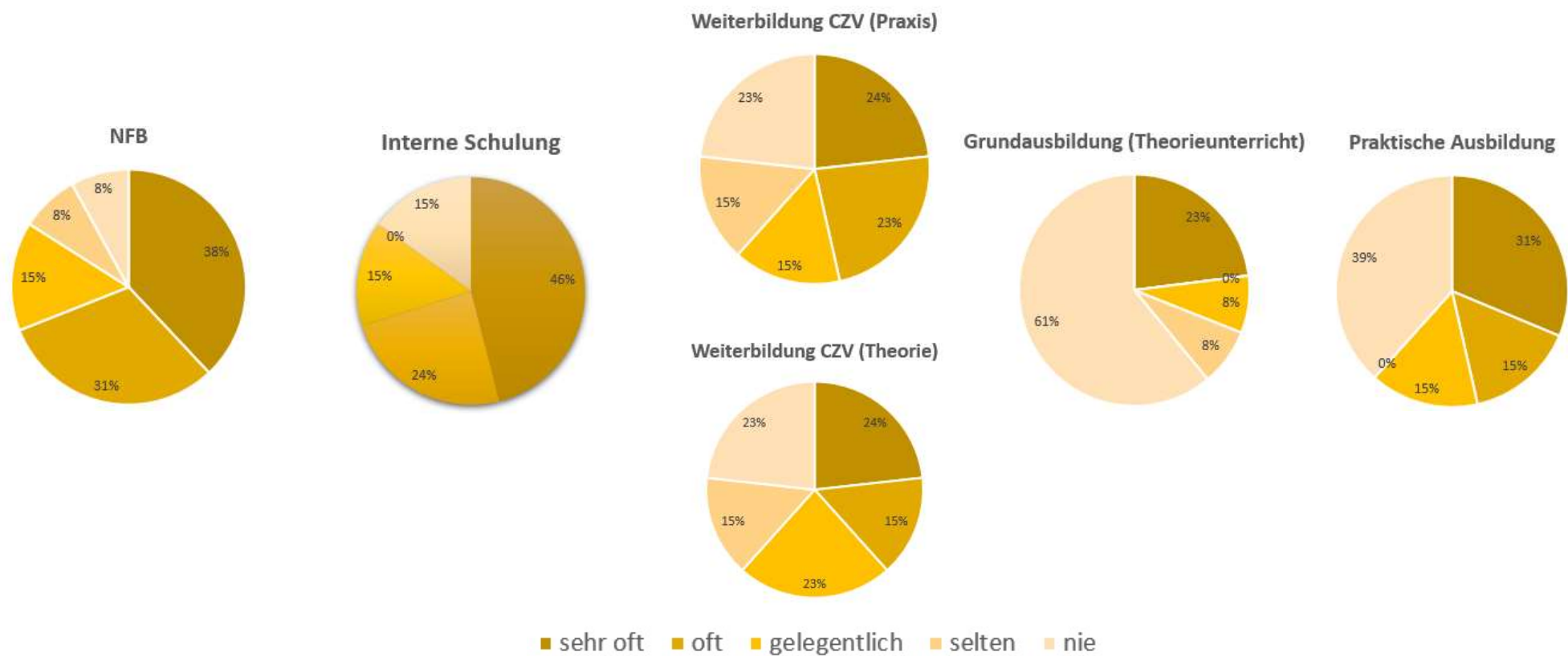
- 1 Différents domaines d'intervention des formateurs / bases légales
- 2 Concept: formateurs(-trices) pratiques et en entreprise [FPE] dans les transports publics
- 3 Contrôle qualité
- 4 Intervention des FPE: exemple des VBZ

«Différents domaines d'intervention des FPE»

Différents domaines d'intervention des FPE



Différents domaines d'intervention des FPE



Source: sondage non représentatif auprès de certaines ET en juillet 2024

En principe, seuls les titulaires de l'autorisation d'enseigner la conduite de la catégorie C qui possèdent le permis de conduire de la catégorie D peuvent être affectés à la formation à la conduite de la catégorie D.

En dérogation à cette disposition, **«dans les cours internes organisés par les entreprises de transport concessionnaires assurant le trafic régional selon un horaire, il est aussi possible, sous la surveillance d'un moniteur de conduite [...], d'avoir recours à des instructeurs propres à l'entreprise [...]»**

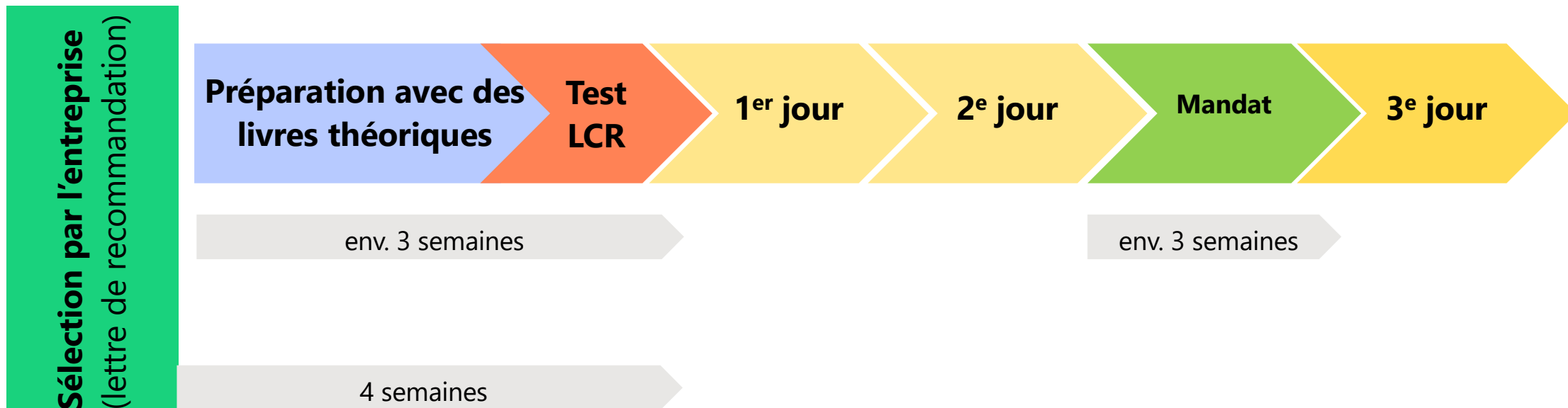


Ceux-ci doivent posséder **«une pratique de la conduite des autocars de trois ans au minimum, sans avoir compromis la sécurité routière par des infractions aux règles de la circulation»**, et **«avoir été préparés à leur tâche dans le cadre d'un cours de l'Union des transports publics»**.

Instructions relatives à la formation pratique des conducteurs d'autocars (art. 8 al. 2 -2^{ter} et art. 150 al. 6 OAC)

«Concept: FPE dans les transports publics»

Déroulement du cours



Contenu du cours

Principes didactiques

**Formuler / vérifier des
objectifs**

Types d'apprentissage

**Compétences
personnelles**

Communication

**Méthodes
d'enseignement**

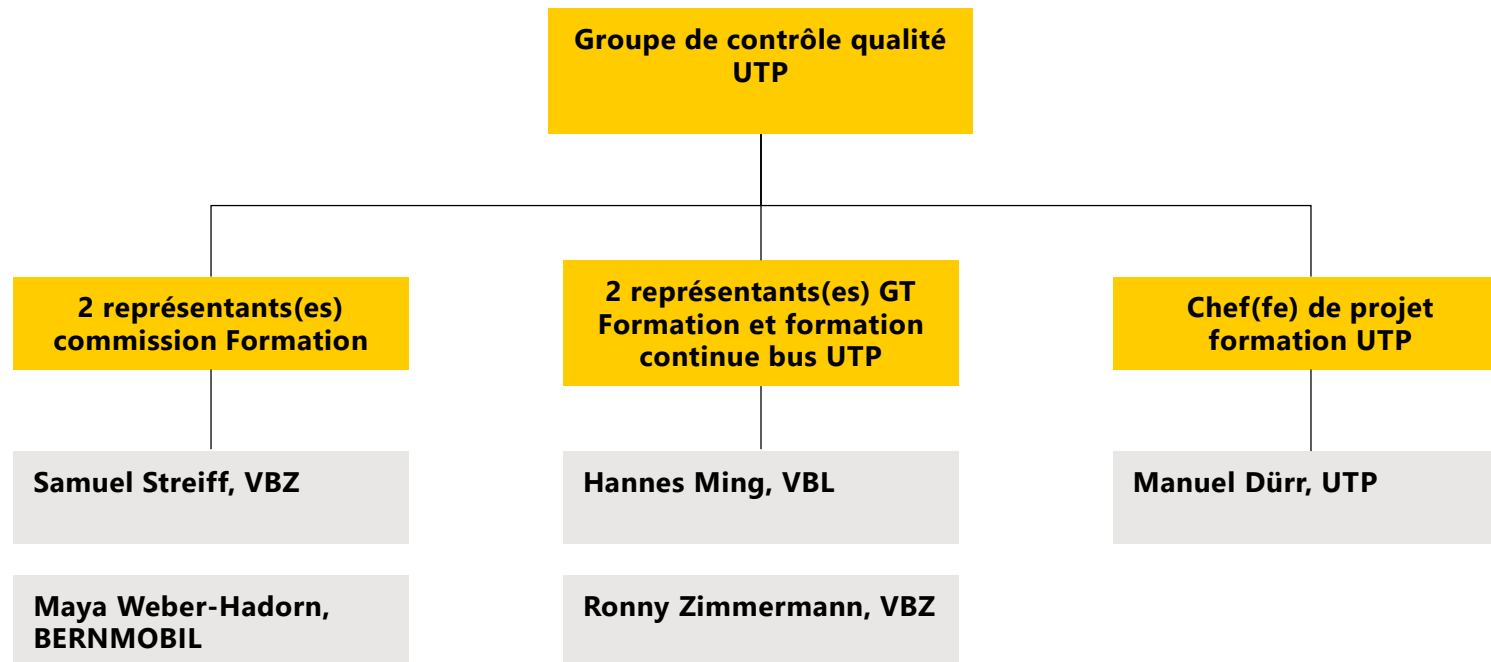
Compétences de conduite

**Planification de
l'enseignement**

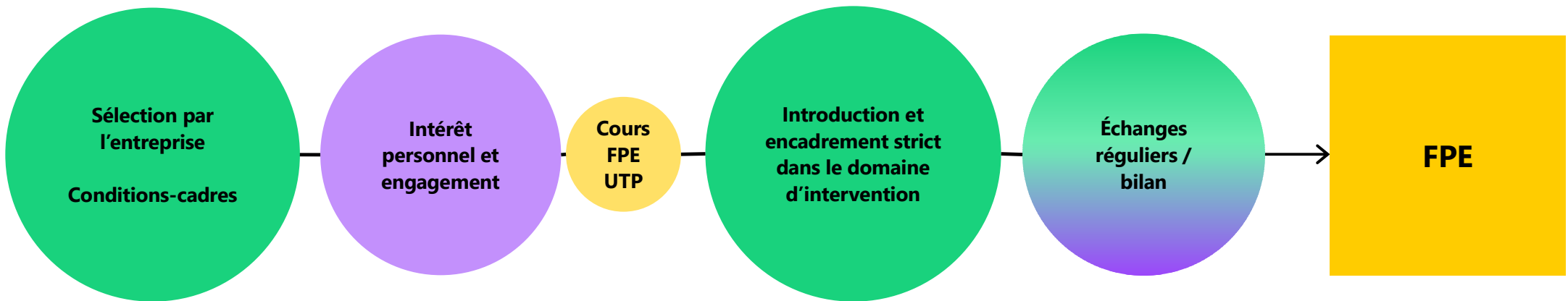


«Contrôle qualité»

Contrôle qualité par l'UTP



Assurance qualité: responsabilité des entreprises



«FPE: formateurs de conduite du futur?»



«Intervention des FPE: exemple des VBZ»



Centre de formation VBZ

VBZ

Züri  Linie



Formateurs pratiques et en entreprise
= moniteurs de conduite du futur?

VBZ

Züri  Linie



Ein Unternehmen
der Stadt Zürich

Thomas Murer



 Chef du centre de formation bus

2001 – 2010
Conducteur de bus-tram
VBZ

2007 – 2010
Formateur
assistance

2011 Moniteur de
conduite cat. B

2014 – aujourd'hui - Formateur à l'école
professionnelle de moniteurs de conduite

2015 - Moniteur de
conduite cat. C/D

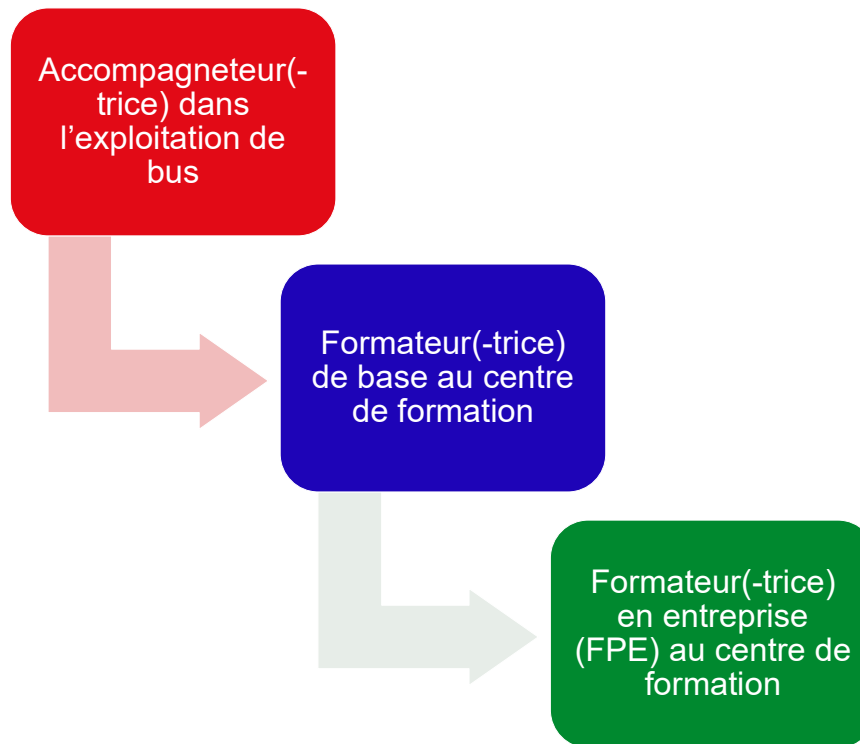
Recrutement FPE



Recrutement

Mise au concours

Procédure de candidature



Domaines d'intervention



- Formation VBZ-D
- Théorie (OACP)
- Enseignement pratique



- Cours de conduite trolleybus
- Dispenser la théorie
- Faire passer l'examen théorique

Domaines d'intervention



Cours de conduite cat. D
- Toutes les phases de formation



Formation continue ECO Drive
- FPE (MC I)
- Encadrement en tant que moniteur ECO Trainer

Formation formateur(trice) de base



Module1	VBZ-D	Modul2	VBZ-D	Trolley	Trolley
8 h	63 h	8 h	45 h	70 h	67 h
Psychologie de l'apprentissage	Stage	Culture de l'erreur	Coaching	Stage	Coaching
Communication	Module 1-3	Apprentissage en situation			
Lois:	FBK 1-3	Méthodologie / didactique			
LCR	Bus articulé 1-3	Retours règles			
OCR		Réflexion sur soi			
OSR					

Formation formateur(trice) de base



Formation formateur(trice) de base



Formation formateur(trice) de base



Formation formateur(trice) de base



Formation de formateurs en entreprise FPE



BPA
3 jours

Modul 3
8 h

Structure
enseignement
spécialisé

Communication II

Méthodes PFU

KAT.D
23 Tage

Stage

Déroulement
PFU

Domaine de
formation

KAT.D
23 Tage

Coaching

Structure PFU

Communication

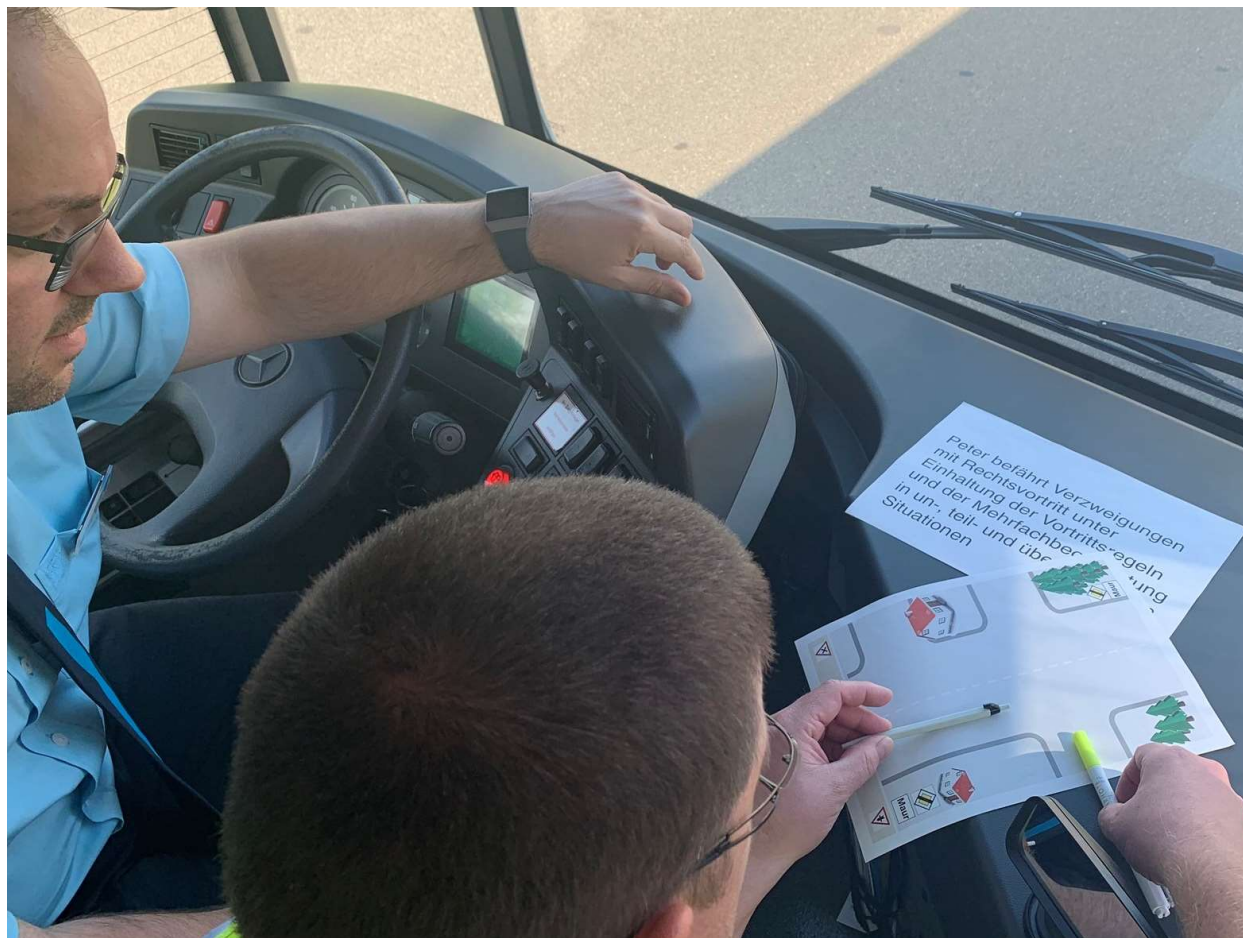
Didactique

Méthodologie

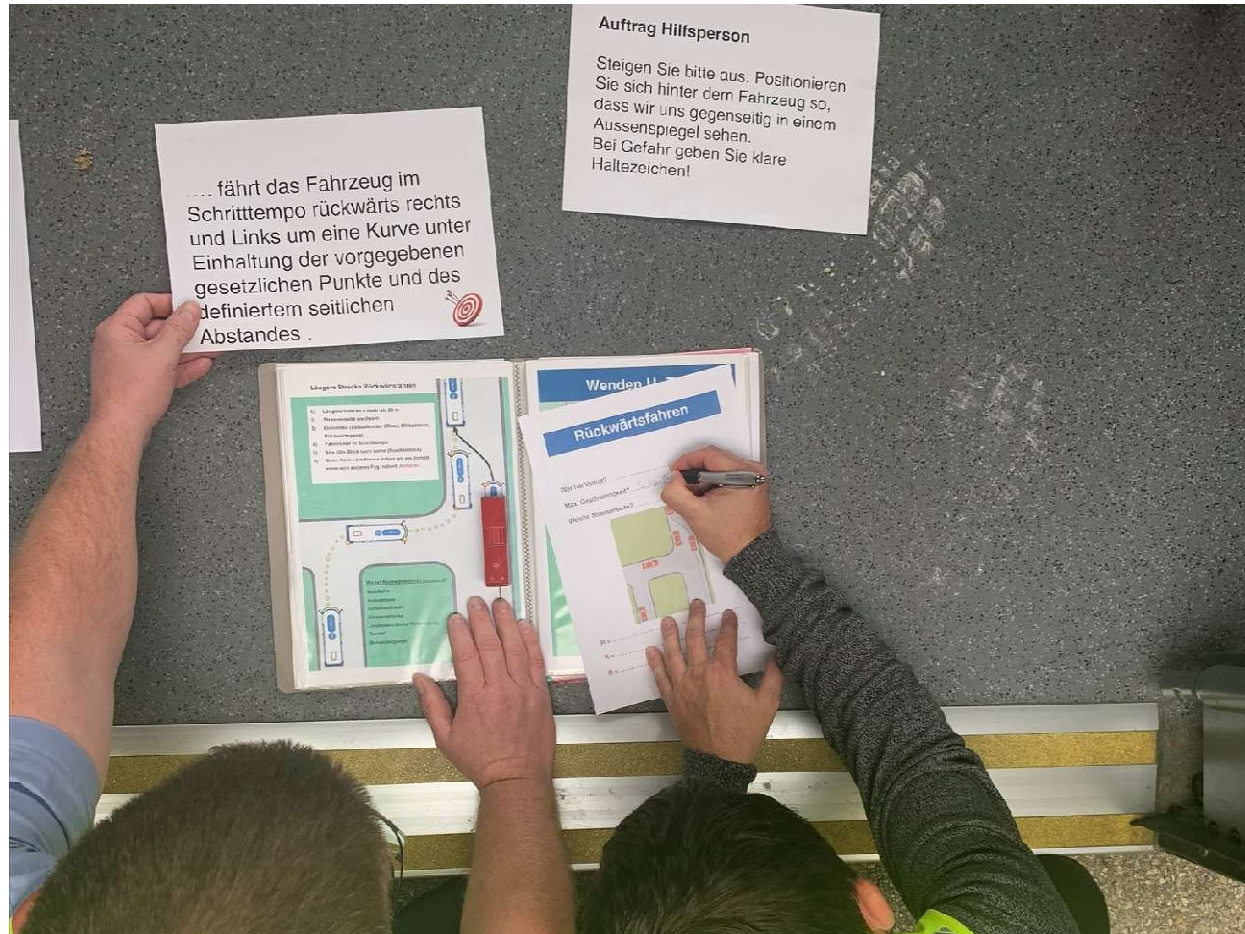
Outils d'aide

Difficultés
d'apprentissage

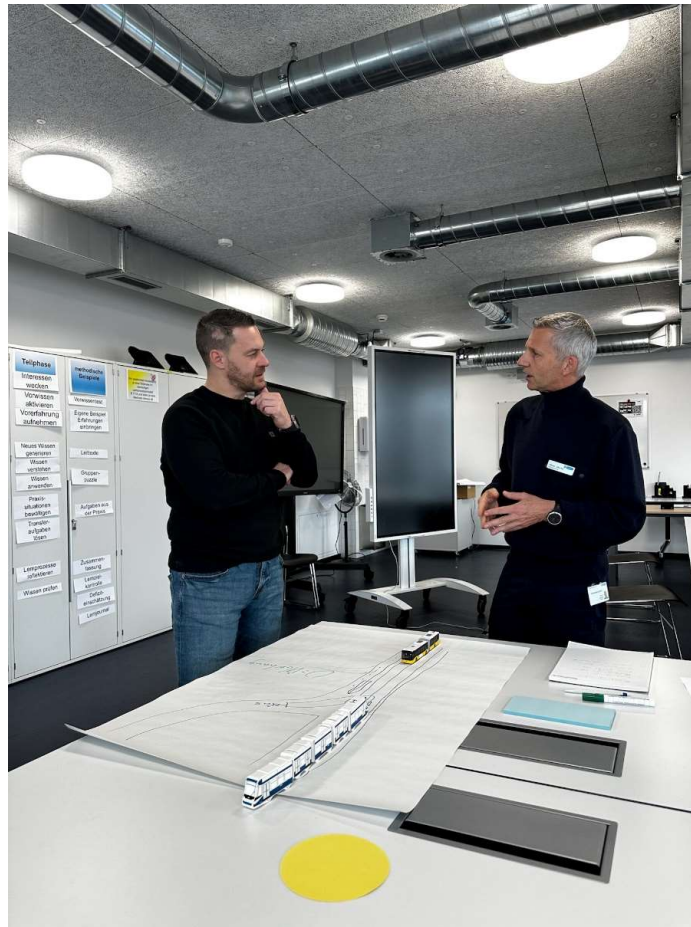
Formation formateurs(-trices) en entreprise



Formation formateurs(-trices) en entreprise



Formation continue



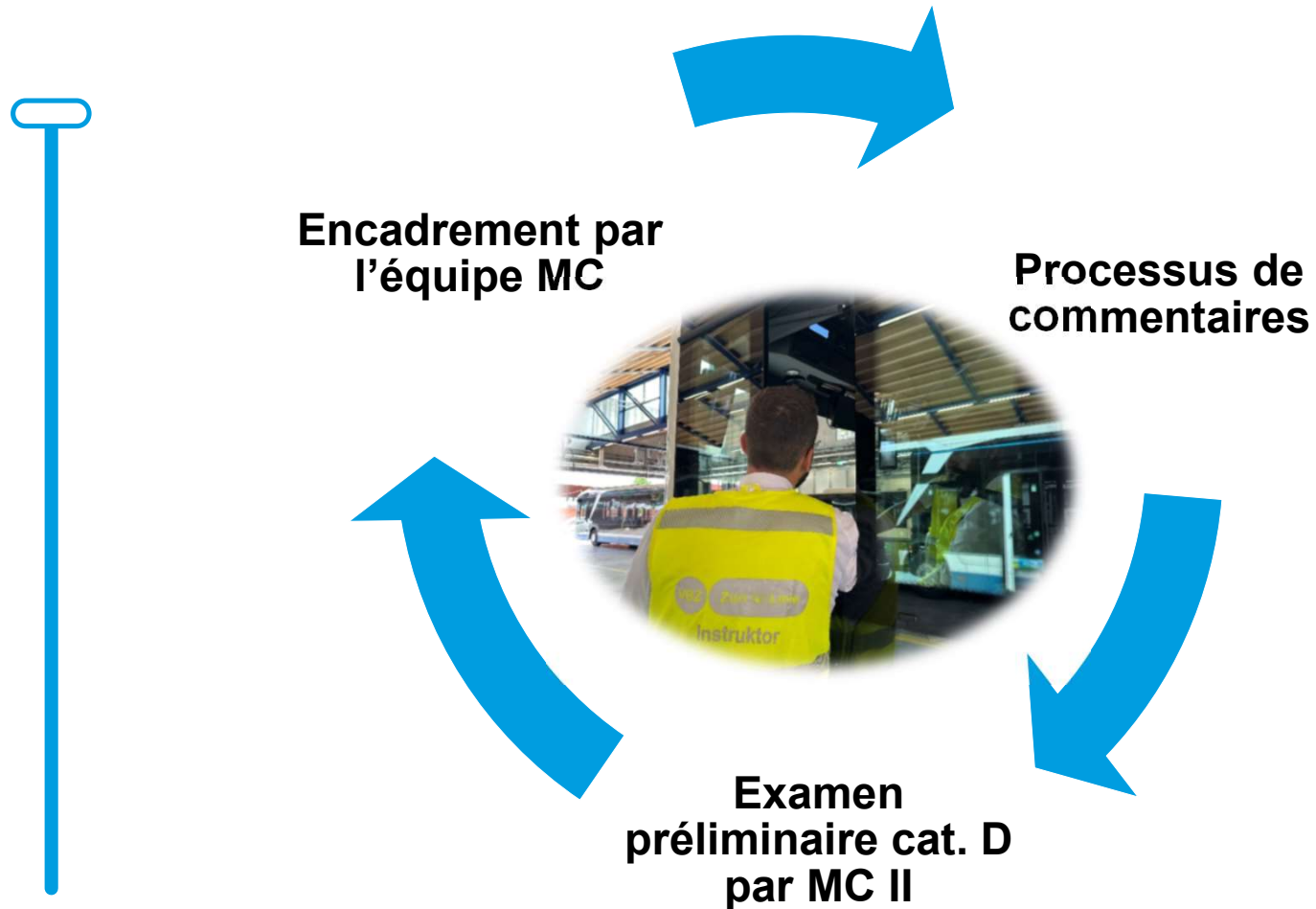
Formation continue



Formation continue



Assurance qualité



Assurance qualité

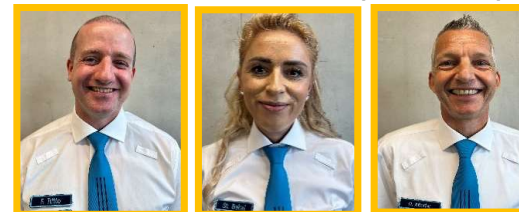
Formateurs(-trices) / moniteurs(-trices) de conduite de véhicules lourds



Formateurs pratiques et en entreprise



Formateurs(-trices) de base



Centre de formation VBZ

VBZ

Züri  Linie



FPE = moniteurs de conduite du futur?

VBZ

Züri  Linie



Ein Unternehmen
der Stadt Zürich

Table ronde

Table ronde

Thomas Murer, Responsable Formation Bus, VBZ

Barbara Meyer-Häsler, Responsable Ressources humaines, BERNMOBIL

Roman Stalder, Formateur, CarPostal SA

Hannes Ming, Responsable de l'école de conduite, VBL

Walter Ulrich, Responsable de l'exploitation, ZVB

Community Bus VöV
info@utp.ch

Ausblick

colloque d'échange de savoir et d'expériences 2025

27.08.2025



Un grand merci!
Verre de l'amitié