

# Emplois et formation du personnel sur les domaines nordiques



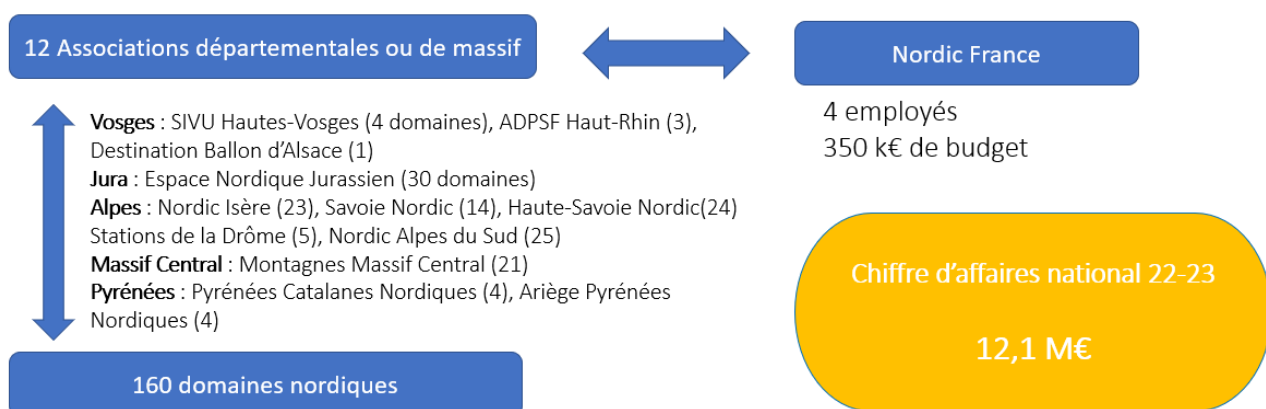
## Sommaire

<b>1. Introduction.....</b>	<b>3</b>
1.1 Nordic France.....	3
1.2 L'observatoire du nordique.....	4
<b>2. Méthodologie.....</b>	<b>6</b>
2.1 L'enquête.....	6
2.2 Sa diffusion.....	6
2.3 Le taux de réponses.....	6
<b>3. Résultats.....</b>	<b>8</b>
3.1 Les profils d'employés.....	8
3.2 Les types de contrat de travail.....	9
3.3 Le recrutement.....	9
3.4 Les besoins en formation.....	10
3.5 Les attentes.....	11
<b>4. Plan d'actions.....</b>	<b>12</b>
4.1 Le site internet.....	12
4.2 Le guide des métiers nordiques.....	12
4.3 L'offre de formation.....	12
4.4 Le réseau.....	13
4.5 Le forum de l'emploi.....	13
<b>5. Restitution.....</b>	<b>14</b>
5.1 Le séminaire Nordic France.....	14
5.2 La diffusion du livrable n°1.....	14
5.3 Contact.....	14

# 1. Introduction

## 1.1 *Nordic France*

- ✓ Structure nationale, créée par la loi Montagne de 1985, Nordic France fédère, au travers des associations départementales ou de massif, les sites qui gèrent les activités nordiques et perçoivent la redevance « activités nordiques ».



- ✓ Les missions :

### ➤ **COORDONNER :**

**Promouvoir et dynamiser** l'ensemble de la filière nordique.

Représenter les gestionnaires des activités nordiques **auprès des instances locales et nationales.**

Définir les modalités de la **redevance d'accès aux sites nordiques** et coordonner la mise en place de pass saison à l'échelle nationale, départemental, massif.

### ➤ **PROMOUVOIR :**

Assurer, en lien avec France Montagnes, la **communication et la promotion des activités nordiques à l'échelle nationale sur tous les supports média** (TV, radio, presse, internet, réseaux sociaux,..) ainsi que la mise en ligne du bulletin neige des sites.

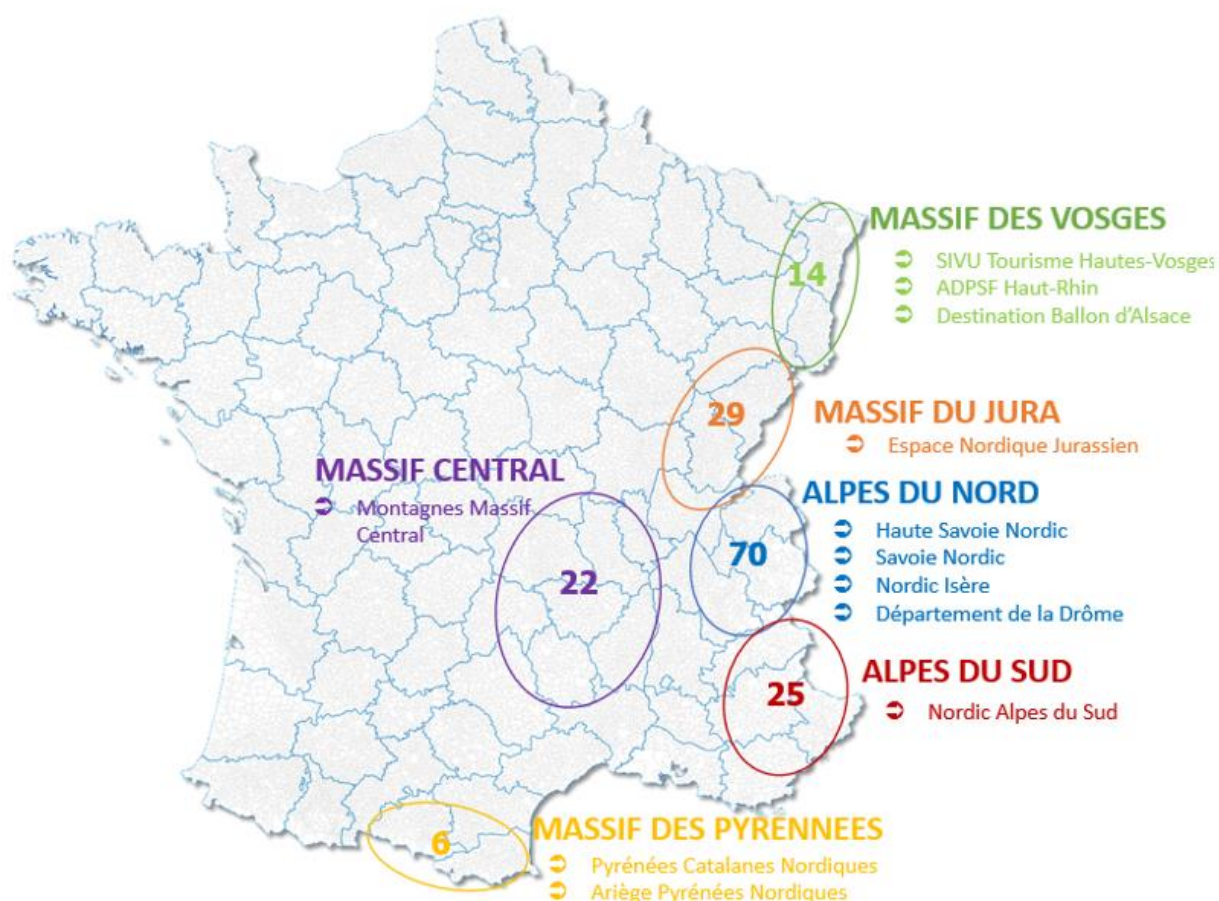
### ➤ **FORMER :**

En tant qu'organisme de formation **agréé au niveau ministériel**, structurer la filière professionnelle nordique et former les professionnels (Brevet National de Pisteur Secouriste Nordique 1er et 2ème degré, conducteurs d'engins de damage).

➔ **ACCOMPAGNER :**

Faire progresser l'offre d'accueil et de services et accompagner la diversification des domaines nordiques sites. Le label Nordic France est aujourd'hui en sommeil, et l'accompagnement se concrétise par le travail d'un chargé de mission recruté dans le cadre du plan Avenir Montagnes Ingénierie, en collaboration avec les AD/AM.

- ✓ Les associations départementales ou de massif :



## 1.2 *L'observatoire du nordique*

L'observatoire du nordique a été créé en octobre 2022 par Nordic France afin de mieux connaître les métiers du nordique. À travers différentes études, Nordic France souhaite avoir un regard global sur l'évolution de la filière et des métiers. Cet observatoire a aujourd'hui toute son importance face aux enjeux économiques, sociaux et environnementaux de la branche professionnelle. L'objectif pour Nordic France est de

*pouvoir adapter en continu les propositions et offres faites au réseau afin de répondre au mieux aux besoins de terrain, notamment en termes de formations et d'emploi.*

*Sur la saison 2022-2023, l'observatoire s'est engagé dans plusieurs démarches :*

- *Une veille continue auprès des acteurs de la montagne lors des grands rendez-vous de la filière.*
- *La participation à un programme Franco-Italien dans le cadre d'un projet Erasmus+ dont le sujet principal est la transition écologique et l'adaptation des métiers de la montagne (échanges toujours en cours).*  
[VIDÉO des premiers travaux](#)
- *La 1<sup>ère</sup> enquête à destination des domaines nordiques avec pour sujet les emplois et la formation des personnels nordiques.*

*À chaque nouvelle étude, l'observatoire via Nordic France diffusera les résultats par mail auprès du réseau nordique, mettra à disposition une base documentaire ressource avec des livrables sur le site [nordicfrance.fr](http://nordicfrance.fr), se tiendra à disposition du réseau pour recueillir des témoignages, des idées ou répondre aux questions.*

## 2. Méthodologie

### 2.1 L'enquête

*L'enquête a été réalisée sur l'outil Forms de Microsoft 365. Elle comprenait 5 sections : structure, emploi, organisation, formation, bourse de l'emploi et 26 questions.*

Les points d'analyse correspondant aux 26 questions :

- Les profils employés
- Les types de contrat de travail
- Le recrutement
- Les besoins en formation
- Les attentes réseau

*Le temps moyen estimé pour compléter le questionnaire était de 13 minutes.*

*Le titre de l'enquête était : « Enquête 2023 **emploi / formation** des domaines nordiques ». Il était précisé en en tête : « Nordic France lance une enquête nationale pour mieux connaître les profils de poste des employés nordiques et les besoins en recrutement des domaines pour la saison à venir. »*

Les objectifs de l'enquête pour Nordic France :

- 1/ Mieux connaître les profils de poste des personnels du nordique
- 2/ Connaître les besoins en recrutement des domaines nordiques
- 3/ Adapter l'offre de formation
- 4/ Améliorer les rencontres entre employeurs et employés

### 2.2 Sa diffusion

*Elle a été envoyée le 9 février 2023 aux associations départementales et de massif. Ces dernières ont ensuite transféré l'enquête à leurs sites nordiques adhérents.*

*Une nouvelle invitation à répondre à l'enquête a été réalisée le 13 mars 2023 sur le fil nordique n°6, lettre d'information rédigée et diffusée par Nordic France.*

*Le recueil des réponses a été clôturé le 30 avril 2023.*

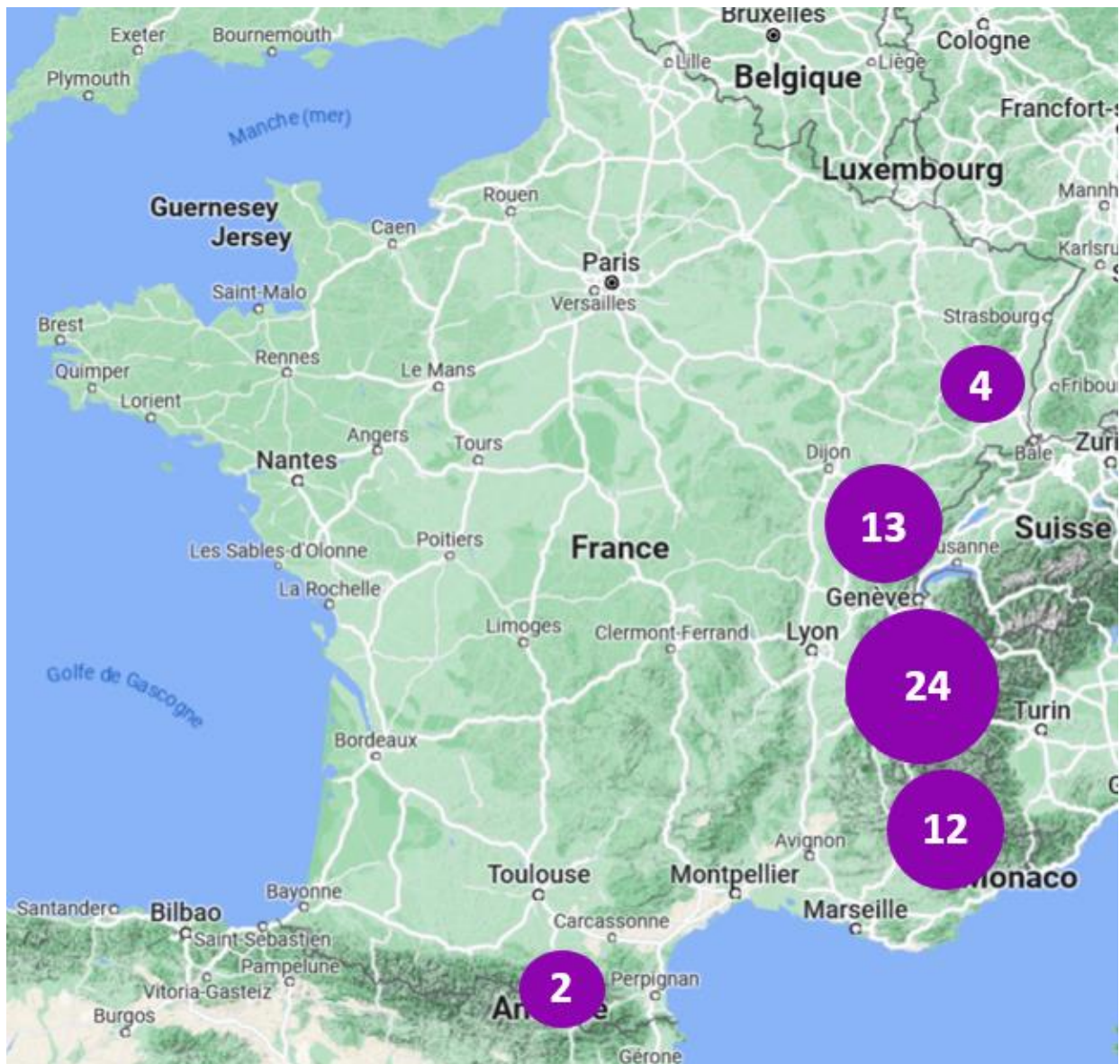
### 2.3 Le taux de réponses

*L'enquête a eu 55 répondants ce qui correspond à 34% de taux de réponse.*

La majorité des répondants étaient des directeurs, des chefs d'exploitation, des gestionnaires ou encore des responsables de domaine nordique.

Pour une minorité, quelques élus et quelques pisteurs ont fait un retour.

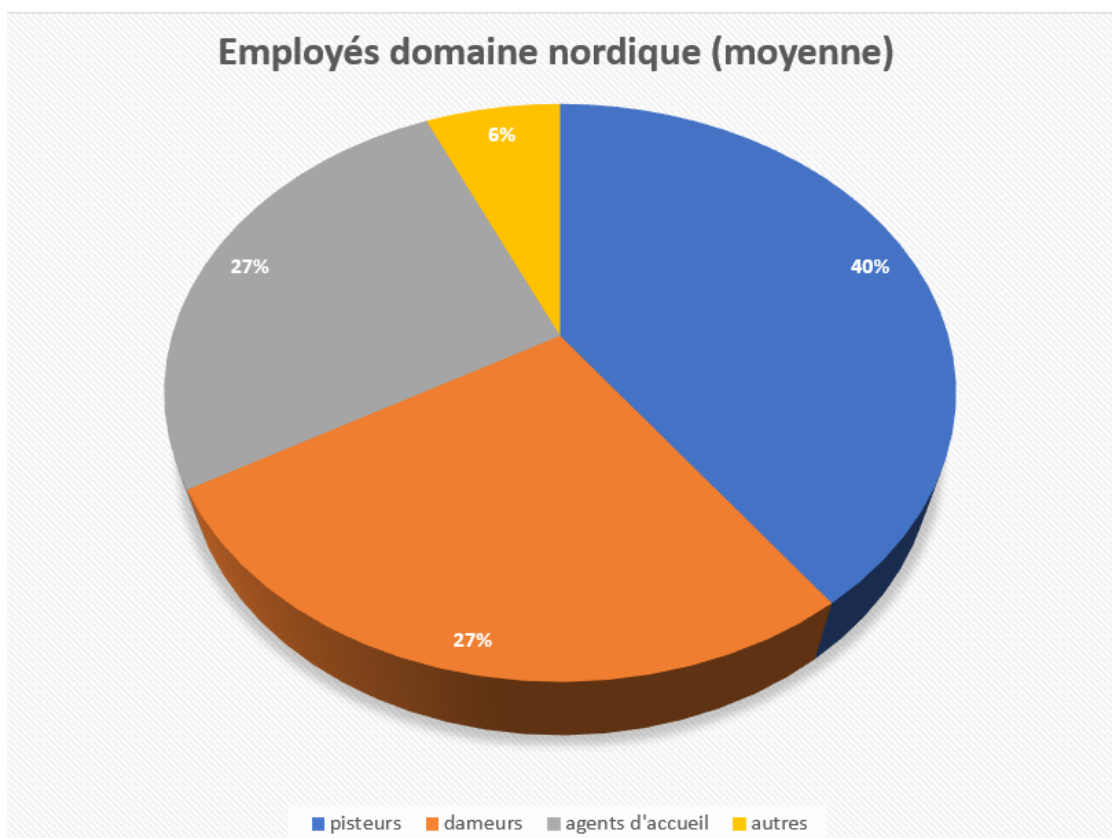
La carte suivante représente la répartition géographique des 55 répondants :



## 3. Résultats

### 3.1 Les profils d'employés

Les domaines nordiques sont très hétérogènes au niveau de la masse salariale. Les répondants indiquent avoir entre 1 et 45 employés. On peut noter une moyenne à 7,5 personnels nordiques sur les sites avec une répartition des postes comme suit :



Les emplois qualifiés comme « autres » sont représenté par :

- Direction et agent administratif
- Agent de location des skis
- Mécanicien
- Educateur sportif / Animateur / Moniteur
- Nivoculteur

On peut noter quelques spécificités comme :

- 1/ La présence de bénévoles sur certains sites pour les secours ou d'autres postes ;
- 2/ 9 domaines n'ont pas de pisteur ;
- 3/ Parfois les ressources humaines sont mutualisées avec l'alpin ;
- 4/ La majorité des employés sont polyvalents et peuvent venir en renfort sur d'autres postes.



### ***3.2 Les types de contrat de travail***

Les répondants à l'enquête expriment 3 types de contrats différents :

**1/ Contrat saisonnier :**

CDD d'1 semaine (renouvelable) à 5 mois avec une majorité de contrats entre 3 et 4 mois.

**2/ Contrat permanent :**

CDI de droit privé ou titulaire de la fonction publique.

**3/ Contrat de prestation, Contrat de renfort à l'heure, intérimaires, vacataires**

Il n'existe pas de modèle type de gestion des ressources humaines. On observe plutôt une adaptation des contrats par rapport au volume d'activité neige et/ou hors neige.

A la question « Quelles missions ont les permanents en dehors de la saison de neige ? » on obtient une majorité de réponses dans le champ de la **gestion comptable, RH, la direction et l'administration**.

Il existe cependant des permanents avec d'autres fonctions :

- Entretien et aménagement des sentiers rando et VTT, de la forêt, du domaine et préparation des pistes à l'automne
- Accueil touristique et gestion d'hébergements touristiques
- Educateur sportif / Animation activités de pleine nature
- Maintenance et entretien matériel, bâtiment, véhicule et engins – services techniques

### ***3.3 Le recrutement***

**35 sites répondants sur 55 au total déclarent avoir des difficultés pour recruter** avec 2 problématiques majeures :

#### PEU DE CANDIDATS QUALIFIÉS

- Peu de candidats notamment de pisteurs
- Manque de qualification pour les postes de dameurs

#### PRÉCARITÉ DE L'EMPLOI

- Problème de logement
- Manque d'attractivité : salaire, durée des contrats, nombre d'heures
- Précarité liée à l'enneigement

Ci-dessous, un aperçu des réponses des 55 domaines nordiques :



### 3.4 Les besoins en formation

Ci-dessous un tableau représentant les besoins en formation recensés auprès des 55 domaines répondants :

➤ Besoins en formation:

Pisteur 1 <sup>er</sup> degré	Pisteur 2 <sup>ème</sup> degré	Dameur	Agent d'accueil
4	13	9	4

Communication (site web, RS, PAO, vidéo)	Management (Gestion d'équipe, gestion financière)	Billetterie (caisse, Intense)	Anglais	Règlementation, connaissances filière nordique
5	3	3	3	3

Secourisme	Mécanique	Motoneige	<u>Nivoculture</u>	Bucheronnage	Ski, biathlon
7	2	20	6	1	2

Les besoins s'orientent sur les métiers déjà identifiés mais aussi sur des compétences transverses à tous les secteurs d'activités ou spécifiques aux métiers nordiques.

A noter que la formation de pisteur 2<sup>ème</sup> degré et la formation motoneige ont été fortement plébiscitées. Ce résultat s'explique par des questions orientées exclusivement sur ces 2 formations.

- 17% seulement des sites pensent qu'une formation bi qualifiante pisteur/BNSSA est intéressante pour leur domaine
- 49% des sites seraient intéressés par des formations pour les gestionnaires notamment en management et juridique

Les répondants estiment aussi que des formations sur les thèmes suivants seraient intéressantes :

- **gestion des conflits entre usagers,**
- présentation des nouvelles technologies (billetterie, derniers engins de damage ou de technique en neige de culture),
- diversification des activités,
- sensibilisation des élus au nordique.

### ***3.5 Les attentes***

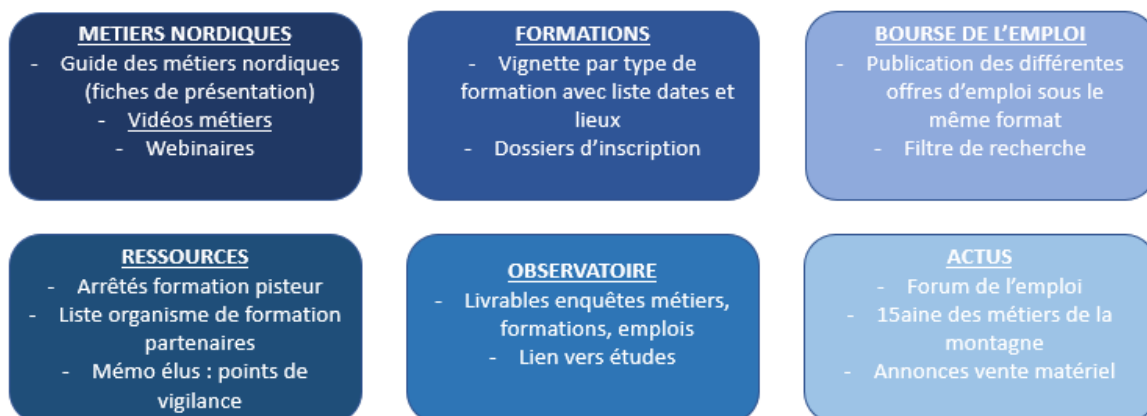
Ci-dessous les retours des 55 sites nordiques sur leurs attentes envers l'association nationale Nordic France :

- Plateforme nationale, site internet Nordic France qui centralise les offres d'emploi et les demandeurs, mise en réseau employeurs/employés ;
- Guide des métiers nordiques ;
- Travailler à la reconnaissance de la filière nordique et de ses métiers, rendre la filière attractive ;
- Aide au logement du personnel nordique ;
- Créer un réseau d'organisme de formation, proposer des formations bi-qualifiantes, faire en sorte que les employés nordiques aient des compétences pour travailler aussi l'été voir toute l'année et permettre d'augmenter la durée de leur contrat de travail. Exemple formation bi-qualifiante avec des lycées hors secteur touristique.

## 4. Plan d'actions

### 4.1 Le site Internet

La refonte du site Internet [nordicfrance.fr](http://nordicfrance.fr) est en cours notamment la page formation. Les améliorations seront réalisées de juin à octobre 2023. Le nouveau site a pour projet de présenter les rubriques suivantes :



### 4.2 Le guide des métiers nordiques

*Des fiches descriptives des métiers nordiques sont en cours d'élaboration elles seront compilées dans un livret numérique disponible sur le site Internet à la rentrée 2023.*

*Des vidéos métiers existent déjà sur les métiers de pisteur et de dameur. Elles sont diffusées à l'ouverture des formations, partagées à l'ensemble du réseau lors de l'ouverture des inscriptions 2023-2024 et seront mises en ligne sur le site Internet et les réseaux sociaux.*

### 4.3 L'offre de formation

L'offre de formation va évoluer afin de s'adapter aux retours terrain. Une formation pisteur 2<sup>ème</sup> degré est en cours d'élaboration pour la saison 2023-2024. Des groupes de travail étudient les possibilités de certification pour les formations damage et motoneige dans une démarche de montée en qualification des employés et de reconnaissance des métiers notamment celui de dameur. De nouvelles formations sont envisagées comme la formation d'agent d'accueil, de gestionnaire ou de nivoculteur.

#### ***4.4 Le réseau***

Face au réchauffement climatique et à la difficulté d'assurer les emplois sur les 4 mois de la saison, Nordic France a pris l'attache d'autres organismes de formation dans divers secteurs afin de pouvoir proposer et orienter les futurs employés nordiques sur de la bi-qualification. Des initiatives sont lancées dans le Jura, dans les Alpes du sud et dans les Alpes du nord, et pourraient s'étendre à tous les massifs. Des communications seront faites régulièrement au réseau afin de faire connaître les possibilités de formation dans les organismes de formation partenaires.

#### ***4.5 Le forum de l'emploi***

Afin de connecter d'avantage employeurs et employés un forum de l'emploi est en projet dans les Alpes du nord pour l'automne 2023. Cet évènement pourrait apporter un début de solution aux difficultés de recrutement des domaines et valoriser les métiers nordiques en pré-saison. Ce projet attend encore une validation de son financement.

## 5. Restitution

### ***5.1 Le séminaire Nordic France***

Une première restitution de l'enquête a été réalisée lundi 15 mai 2023 à Bessans lors du regroupement de l'équipe de formation en présence des associations départementales ou de massif, des formateurs et des maîtres pisteurs.



### ***5.2 La diffusion du livrable n°1***

*Le présent document est diffusé en juin 2023 à l'ensemble du réseau.*

*Il sera mis en ligne sur le site [nordicfrance.fr](http://nordicfrance.fr) dans la rubrique « observatoire ».*

### ***5.3 Contact***

*Nordic France se tient à disposition du réseau pour recueillir des témoignages, des idées ou répondre aux questions sur cette première enquête ou sur l'observatoire nordique de manière plus général.*

*Les retours peuvent être faits à l'adresse mail suivante : [formation@nordicfrance.fr](mailto:formation@nordicfrance.fr)*