

# Evolution de gestion des compétences dans les remontées mécaniques

Maxime Cottet

Mercredi 11 septembre 2024

# Société de Contrôle Périodique des Remontées Mécaniques

Depuis 2016

OISGS : Audits agréés SGS  
Formations : e-learning



# Contexte et contenu

**Au travers du retour d'expérience (depuis 2017) de l'auditeur SGS, précisions sur l'évolution de la gestion des compétences au fil du temps, à la fois :**

- **suite à la mise en place des SGS,**
- **et suite à la difficulté de recrutement**



**1 - Connaissances vs Compétences**

**2 - Gestion des compétences avec le SGS**

**3 - Gestion des compétences dans un  
contexte de turnover**

# 1 - Connaissances vs Compétences



**La connaissance c'est le savoir acquis  
sous différentes formes et sous  
différentes méthodes d'apprentissage**



# *Exemple*

*Je suis conducteur de TSD donc **je sais que** je dois contrôler quotidiennement la position et le libre déplacement du système de tension présent dans ma station motrice...*





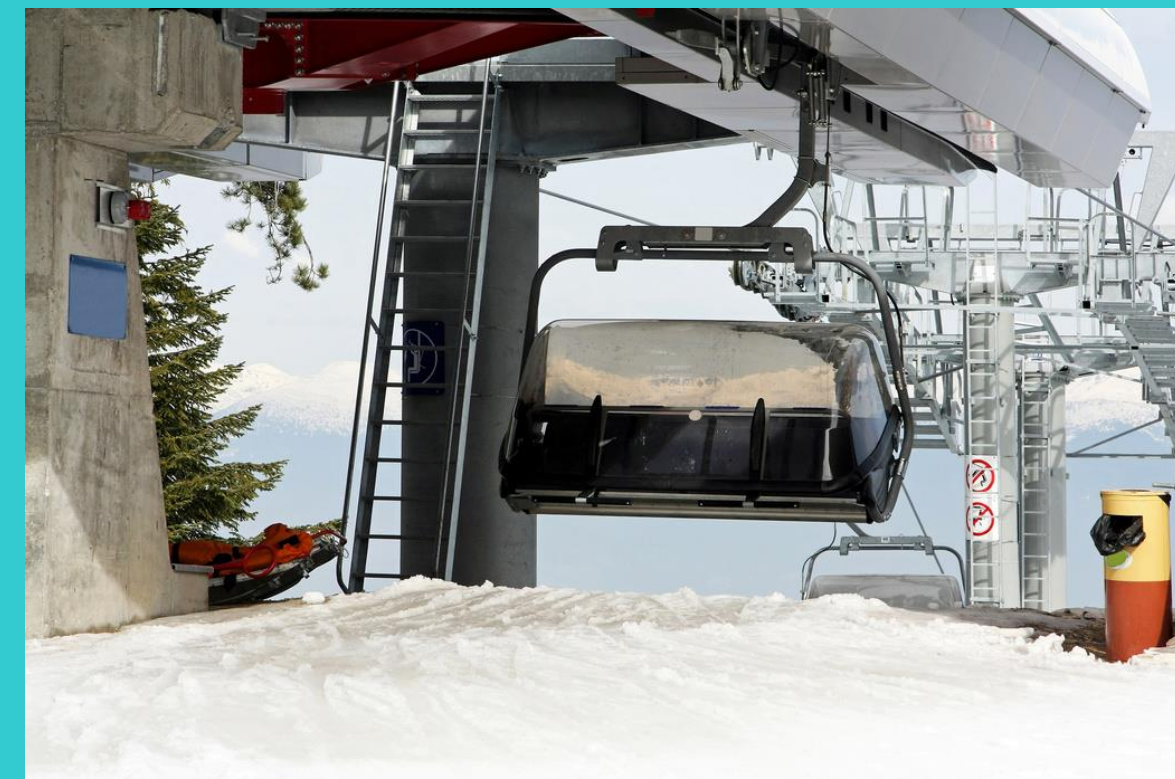
La compétence c'est la capacité d'une personne **à appliquer de manière efficace** ses connaissances, son savoir-faire et son savoir-être dans un contexte professionnel





## *Exemple*

*Je suis conducteur de TSD donc **je contrôle de manière efficace**, quotidiennement la position et le libre déplacement du système de tension présent dans ma station motrice...*



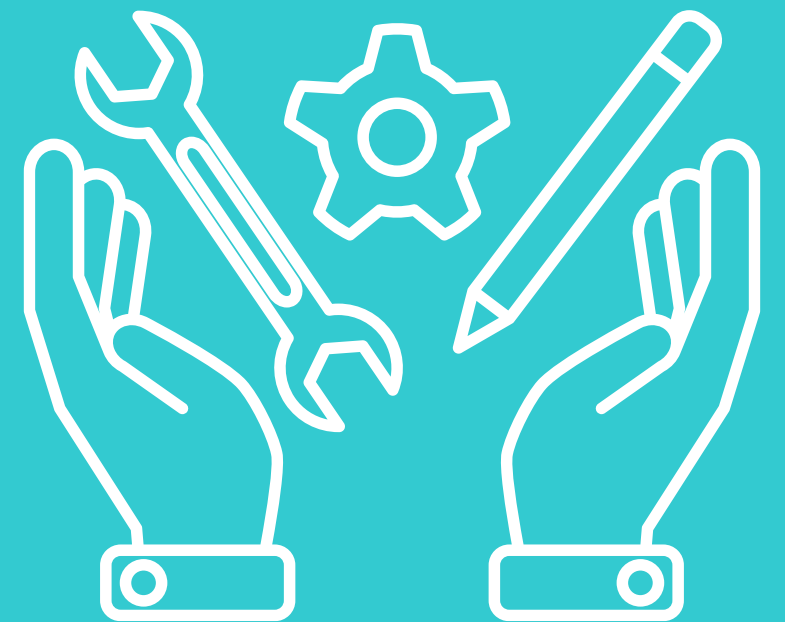
## *Exemple*

*Je suis conducteur de TSD, donc après avoir contrôlé quotidiennement, de manière efficace, la position et le libre déplacement du système de tension présent dans ma station motrice, **je suis en mesure de discerner un contrôle conforme d'un contrôle non-conforme, et de prendre les décisions appropriées***



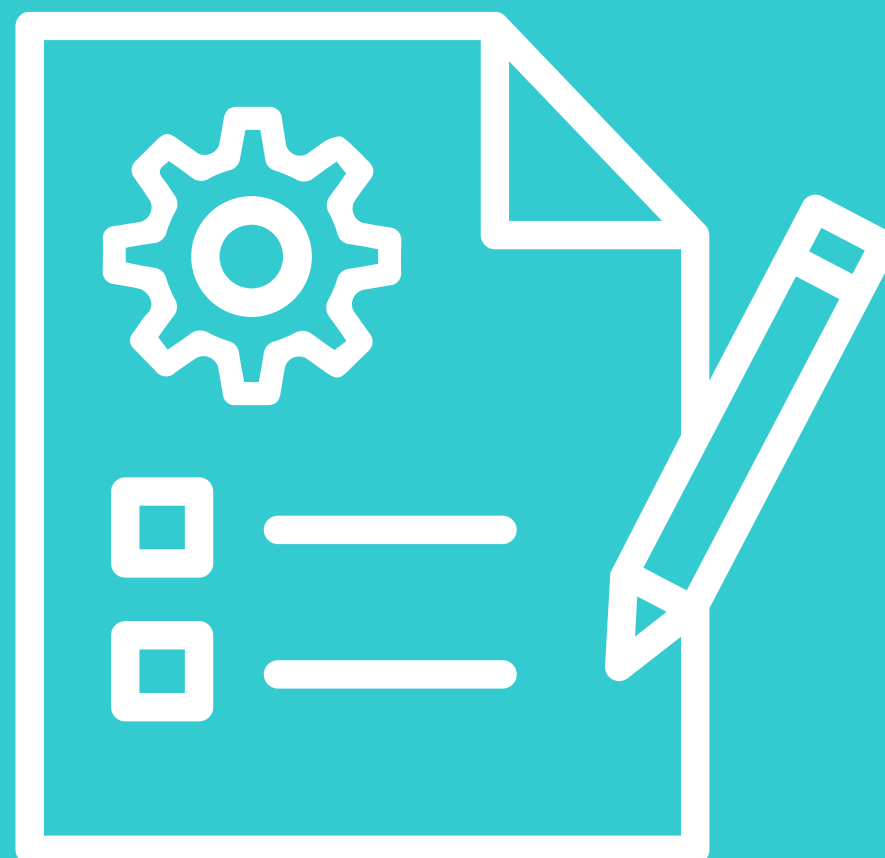
**SAVOIR**

**SAVOIR FAIRE**



**SAVOIR ETRE**

# 2 - Gestion des compétences avec le SGS



# Référence

## Guide RM-SGS1 - version 2

### Partie B - Chapitre 6

### Gestion des compétences

# 4 articles dans ce chapitre



# Art. 6.1

## Recensement des compétences

*L'exploitant détermine les compétences nécessaires  
à l'exécution de ses missions*





## Art. 6.1

# Recensement des compétences

Constat général :  
le recensement se limite à “une photo”

## Art. 6.1

# Recensement des compétences

Où est placé le curseur des  
compétences par l'exploitant ?

## Art. 6.2

# Modalités de recrutement

*L'exploitant doit définir les principes  
et les modalités de recrutement*

# Art. 6.2

## Modalités de recrutement

Constat général :

**Les modalités de recrutement sont globalement  
maîtrisées par les exploitants**

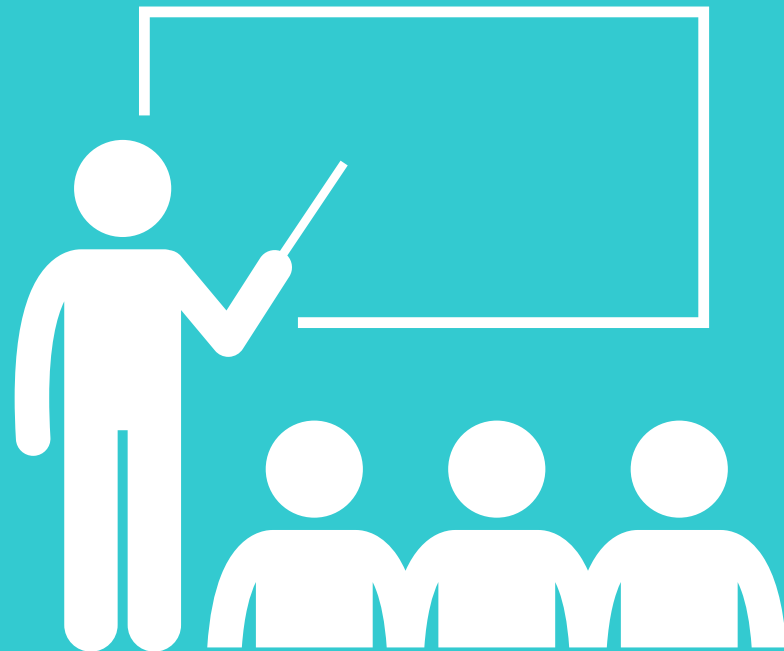


# Art. 6.3



## Dispositif de formation initiale

*Les modalités de formation initiale du personnel, qu'ils soient saisonniers ou permanents, doivent être définies et décrites.*



# **Art. 6.3**

## **Dispositif de formation initiale**

**Constat général :**  
**Le dispositif de formation initiale**  
**est variable selon le type de contrat**



## Art. 6.4

# Dispositif d'évaluation périodique et de formation continue

*Les dispositions prises par l'exploitant pour évaluer périodiquement son personnel et dispenser des formations afin de garantir son niveau de compétence doivent être définies*



## Art. 6.4

# Dispositif d'évaluation périodique et de formation continue

Constat général :

**Pas systématiquement formalisés**

# 3 - Gestion des compétences dans un contexte de turnover



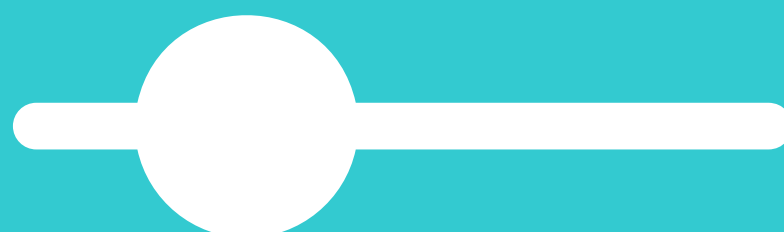
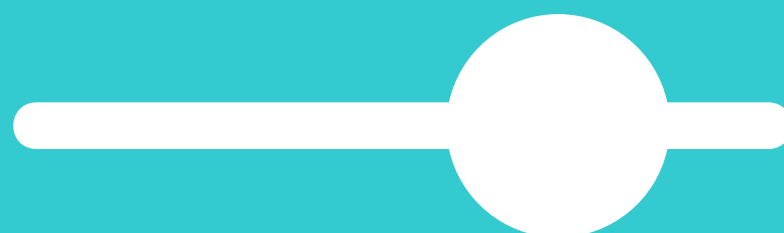
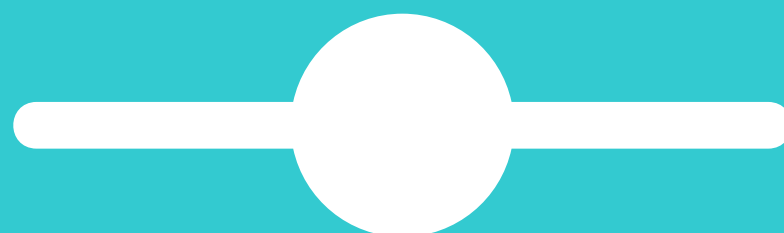
# Evolution du marché du travail dans les domaines skiabiles et les remontées mécaniques depuis 15 ans



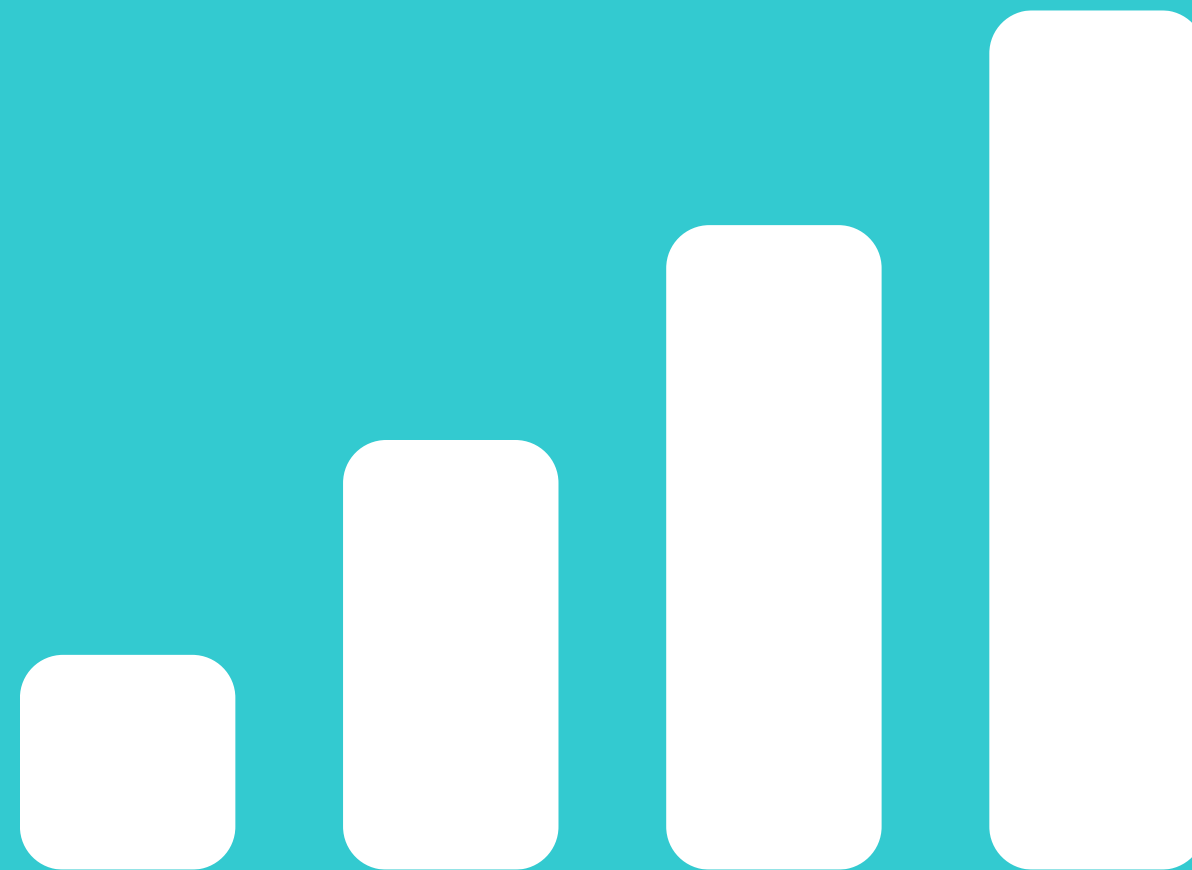


**Plus de turn-over**  
**Moins de choix**  
**Abaisssement des critères**  
**de recrutement**

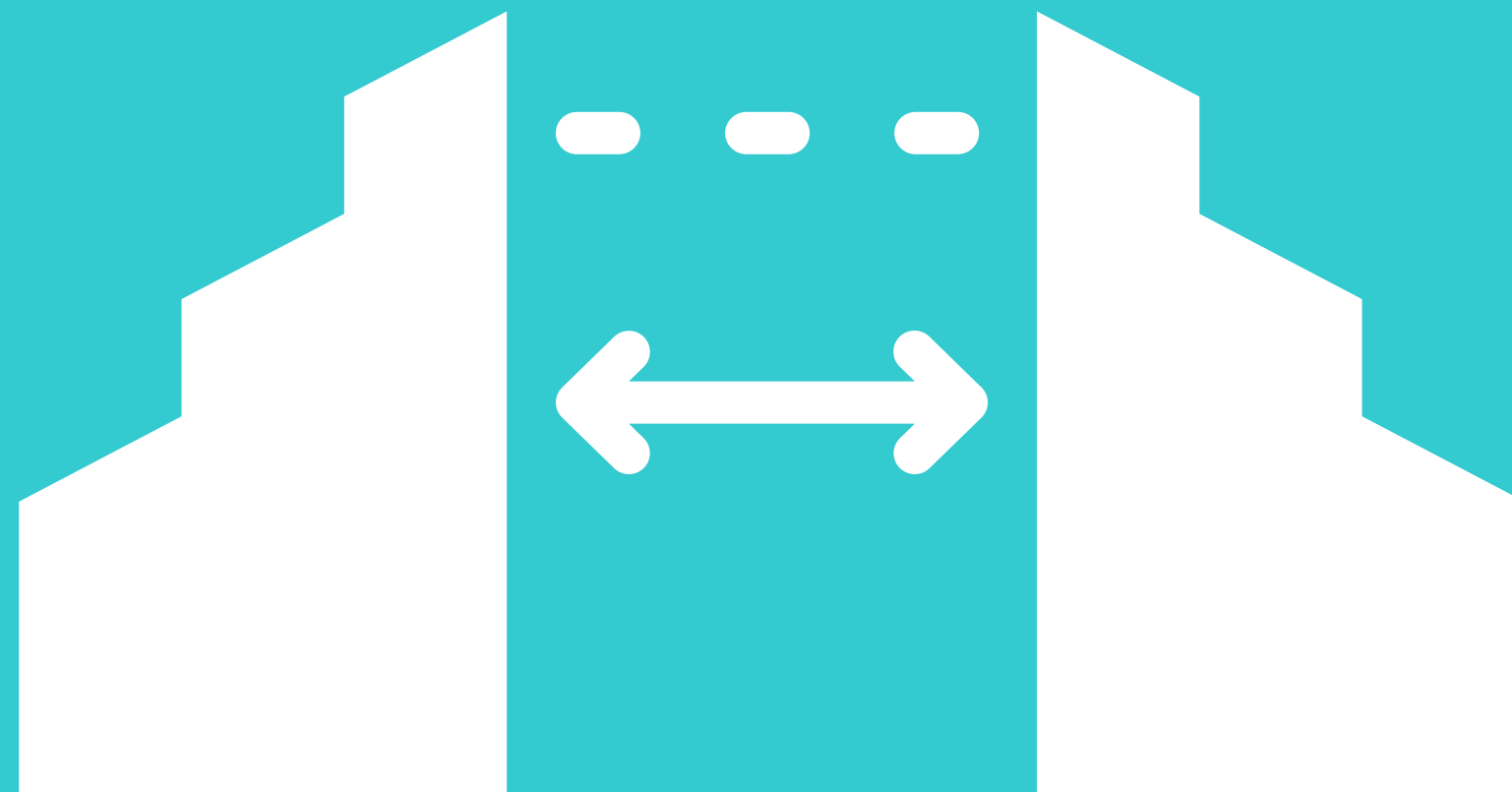
# compétences initiales plus basses



# compétences requises plus hautes



# Ecart plus important entre compétences initiales et les connaissances requises



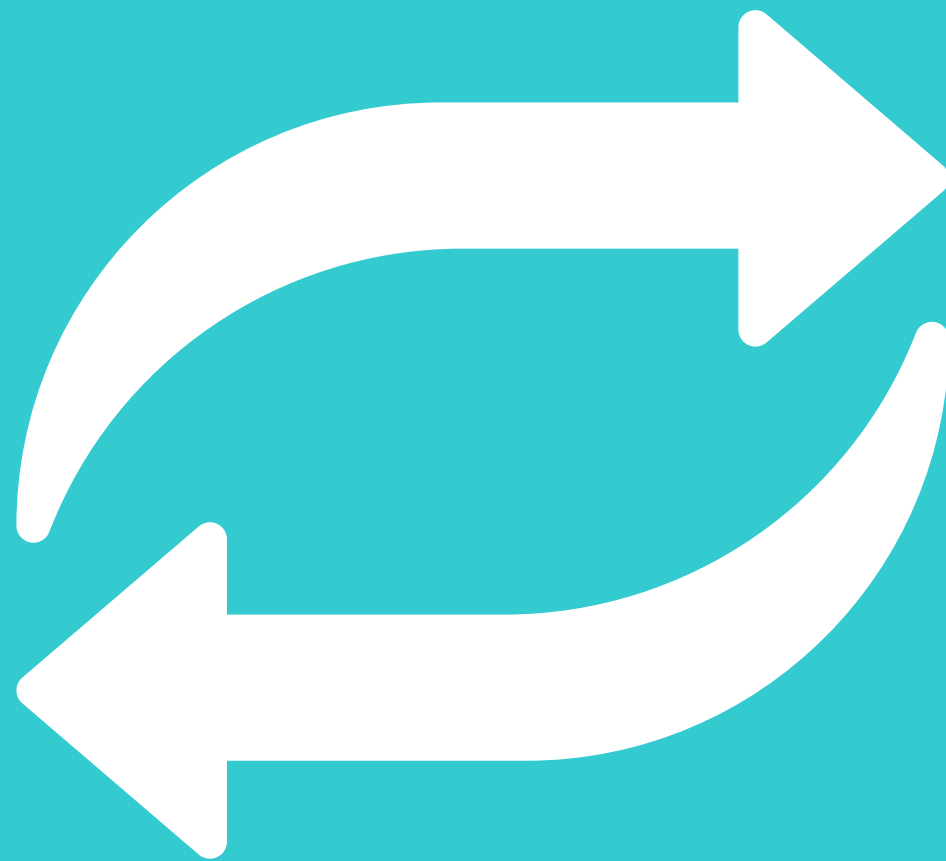




**Dispositif de formation  
plus important**

**A-t-on les ressources en interne  
pour combler cet écart ?**

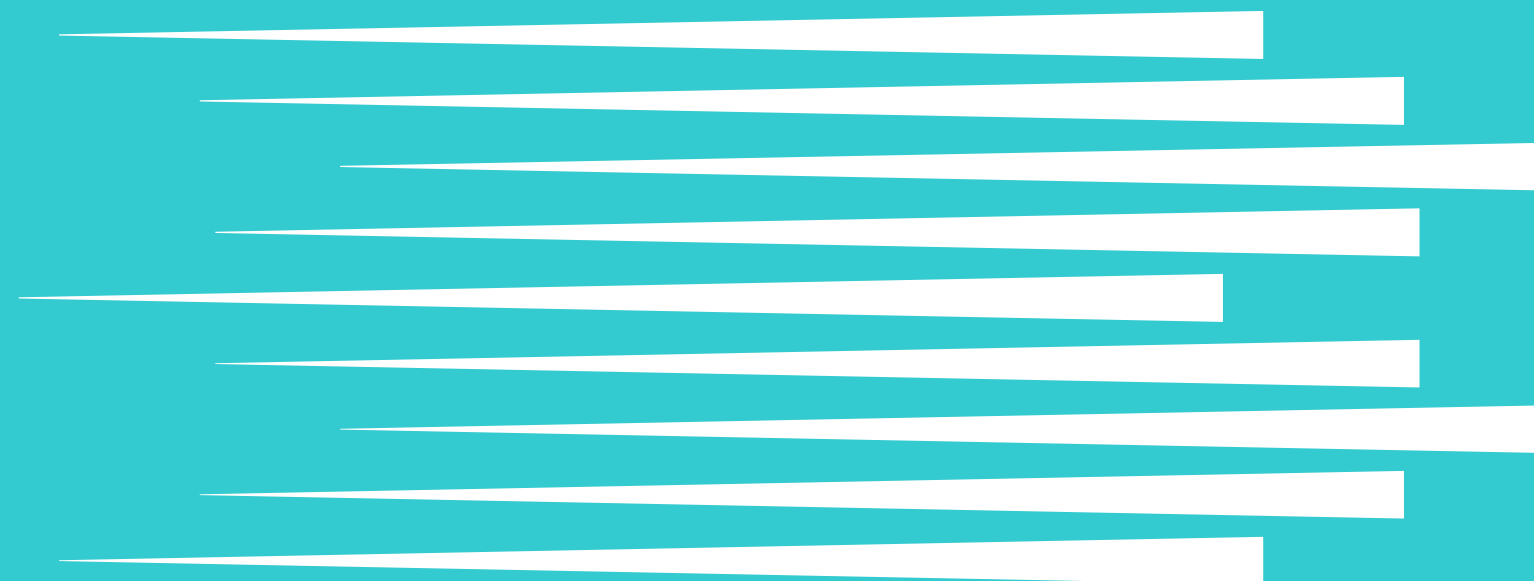
**A-t-on des solutions pour inverser  
cette tendance ?**



# Comment fidéliser les employés ?



# Comment limiter la fuite des compétences vers d'autres secteurs que les remontées mécaniques ?



**Cela devra-t-il passer par des  
rémunérations et des avantages plus  
compétitifs ?**





Merci de votre  
attention

