



**PANORAMA**  
**REMONTÉES MÉCANIQUES ET**  
**DOMAINES SKIABLES**

# SOMMAIRE

01 | PÉRIMÈTRE  
DE LA BRANCHE

02 | CONTEXTE DE  
LA BRANCHE

03 | EMPLOI

04 | MARCHÉ  
DU TRAVAIL

05 | ALTERNANCE

06 | DÉVELOPPEMENT  
DES COMPÉTENCES

07 | MÉTHODOLOGIE ET  
SOURCE DE DONNÉES



# PÉRIMÈTRE DE LA BRANCHE

---

# LA BRANCHE REMONTÉES MÉCANIQUES ET DOMAINES SKIABLES

## LES ACTIVITES DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE

La branche professionnelle des Remontées mécaniques et domaines skiables regroupe les entreprises publiques et privées dont l'activité relève du transport par remontées mécaniques et de l'exploitation des domaines skiables, représentées par Domaines skiables de France – SNTF. Les emplois de la branche professionnelle s'exercent dans trois grands domaines d'activité :

- domaine exploitation – remontées mécaniques ;
- domaine exploitation – pistes ;
- domaine administratif et services généraux.

L'activité est organisée dans le cadre d'une Délégation de Services Publics de transport (DSP) qui régit l'exploitation des domaines skiables français.

Plusieurs types de métiers sont regroupés dans cette branche professionnelle tels que conducteur de télésiège, conducteur d'engins de damage, responsable d'exploitation, nivoculteur, pisteur ou encore hôte de vente. À noter que le travail saisonnier est particulièrement important dans cette branche.

## Champs d'application de la convention collective\*

### Article 1.1

*La présente convention règle les rapports entre les employeurs et les salariés permanents et saisonniers et les salariés embauchés dans d'autres cadres de travail des entreprises publiques et privées dont l'activité relève du transport par remontées mécaniques et de l'exploitation des domaines skiables, représentées par Domaines skiables de France – SNTF et énumérées ci-après, par référence aux nomenclatures d'activités et de produits, code APE : 4939C = Téléphériques et remontées mécaniques.*

*Le champ d'application géographique de la présente convention comprend l'ensemble du territoire national.*

# CHIFFRES CLÉS DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE



ENTREPRISES<sup>1</sup>

**169**



ÉTABLISSEMENTS  
EMPLOYEURS<sup>1</sup>

**244**



SALARIÉS<sup>1</sup>

**9 264**



ALTERNANTS<sup>2</sup>

**117**

DÉVELOPPEMENT  
DES  
COMPÉTENCES<sup>3</sup>

**1 029**

<sup>1</sup> Entreprises, établissements et salariés relevant du champ Opco EP. Source Collecte URSSAF 2023 – Masse salariale 2022. Les entreprises publiques représentée par Domaines Skiabiles de France (SNTF) ne sont pas comptabilisées. Le nombre de salariés est exprimé en ETP, plus précisément chaque salarié est pris en compte pour la durée de travail et son temps de présence sur le mois. Les établissements employeurs comptabilisés sont ceux avec au moins un salarié.

<sup>2</sup> Nombre des contrats en alternance débutés en 2022 dans la branche professionnelle. Source : Base Opco EP, Volume des contrats exécutés entre le 1er janvier 2022 et le 31 décembre 2022 au sein des entreprises de la branche.

<sup>3</sup> Actions de formation individuelles ou collectives (tous types de financement : versement volontaire, plan de développement des compétences, etc.) engagées entre le 1er janvier 2022 et le 31 décembre 2022.



# LA BRANCHE PROFESSIONNELLE EN QUELQUES CHIFFRES\*



## PART DES TPE DANS LA BRANCHE

**38%** dans la branche\* pour **94%** tous secteurs d'activité confondus\*\*



## LES SALARIÉS DES TPE

**2%** dans la branche pour **23%** tous secteurs d'activité confondus



## RÉGION DES SALARIÉS

**72%** en Auvergne-Rhône-Alpes pour **12%** tous secteurs d'activité confondus



## LES FEMMES

**31%** dans la branche pour **49%** tous secteurs d'activité confondus



## LES TEMPS PARTIELS

**7%** dans la branche pour **16%** tous secteurs d'activité confondus



## LES CDI

**33%** dans la branche pour **68%** tous secteurs d'activité confondus



## LES MOINS DE 30 ANS

**16%** dans la branche pour **19%** tous secteurs d'activité confondus



## LES 55 ANS ET PLUS

**19%** dans la branche pour **18%** tous secteurs d'activité confondus



## TAUX DE RENOUVELLEMENT<sup>1</sup>

**82%** dans la branche pour **109%** tous secteurs d'activité confondus

Précision méthodologique : La branche professionnelle Remontées mécaniques et domaines skiabiles sera comparée dans ce document aux activités Commerces et services pour les entreprises selon la répartition des branches professionnelles de l'Opco EP par grands domaines. Cette répartition s'appuie sur la Nomenclature des Activités Françaises de l'Artisanat (NAFA) et sur le périmètre de l'observatoire des métiers dans les professions libérales (OMPL). La répartition des branches est précisée dans le chapitre : Méthodologie et source de données.



# CONTEXTE DE LA BRANCHE

---

# ÉLÉMENTS CLÉS DES PRINCIPAUX TRAVAUX D'OBSERVATION DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE

## **La transition écologique et énergétique un défi notable pour l'avenir de l'activité de la branche professionnelle.**

Le réchauffement climatique entraîne une diminution des précipitations neigeuses, compromettant à court et moyen terme la viabilité des stations de basse et moyenne montagne. En réponse, ces dernières ont amorcé une diversification de leurs activités sur les quatre saisons. Bien qu'aucune ne puisse compenser l'apport économique généré par le ski, qui demeure le principal levier d'attractivité pour lequel la demande reste élevée, représentant plus de 90 % des recettes annuelles.

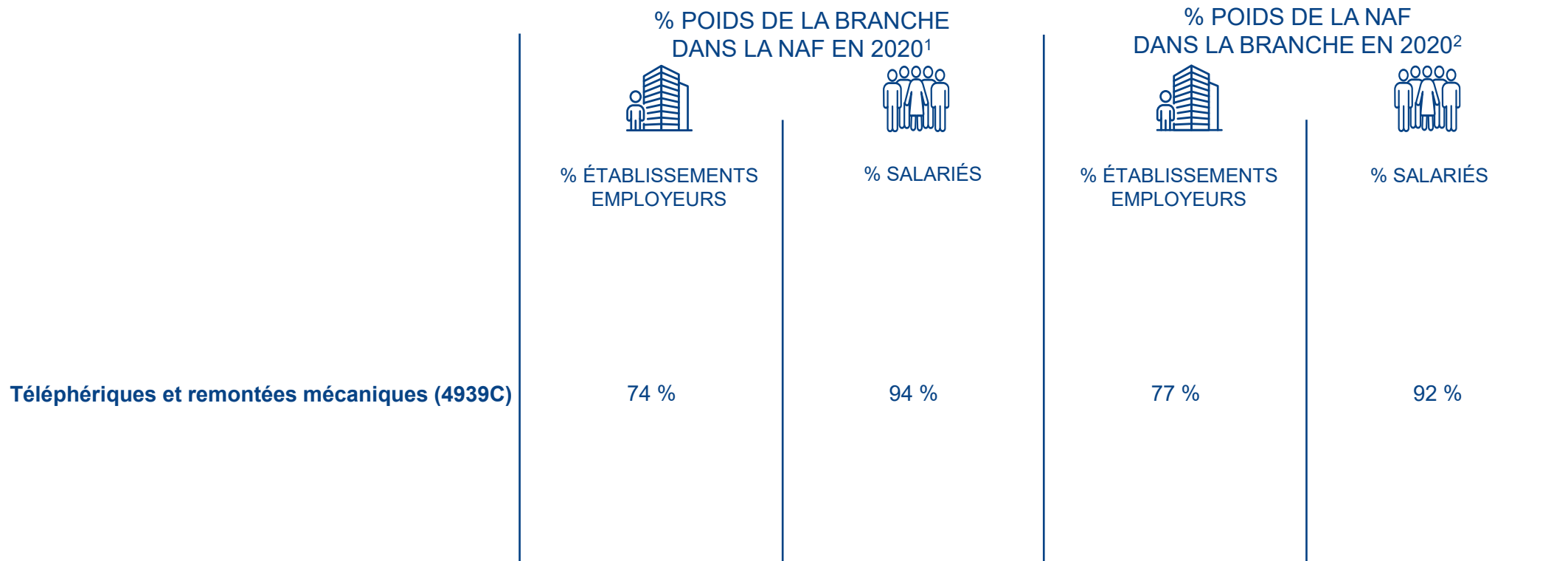
La chambre professionnelle des opérateurs de domaines skiables « Domaines Skiables de France » a décidé en 2020 d'une feuille de route autour de 16 éco-engagements pour concourir à la préservation de la montagne. Ainsi, les entreprises de la branche professionnelle s'engagent déjà dans l'acquisition d'équipements à haute efficacité énergétique, l'optimisation des systèmes de gestion des ressources naturelles (notamment l'eau) et l'obtention de certifications environnementales (« Flocon Vert », ISO 14001, etc.).

Par ailleurs, de nouvelles compétences techniques se développent dans des domaines transversaux comme l'écoconduite des engins, la maintenance prédictive des infrastructures ou encore la gestion durable des ressources hydriques, favorisant l'émergence de nouveaux métiers en collaboration avec les collectivités territoriales.



# PÉRIMÈTRE REMONTÉES MÉCANIQUES ET DOMAINES SKIABLES

Répartition des établissements et des salariés selon le code de la nomenclature d'activités française (NAF) identifié dans la Convention Collective de la branche professionnelle.



Note de lecture : <sup>1</sup>Les établissements employeurs et les salariés de la branche professionnelle représentent respectivement 74 % et 94 % du code NAF 4939C – Téléphériques et remontées mécaniques.

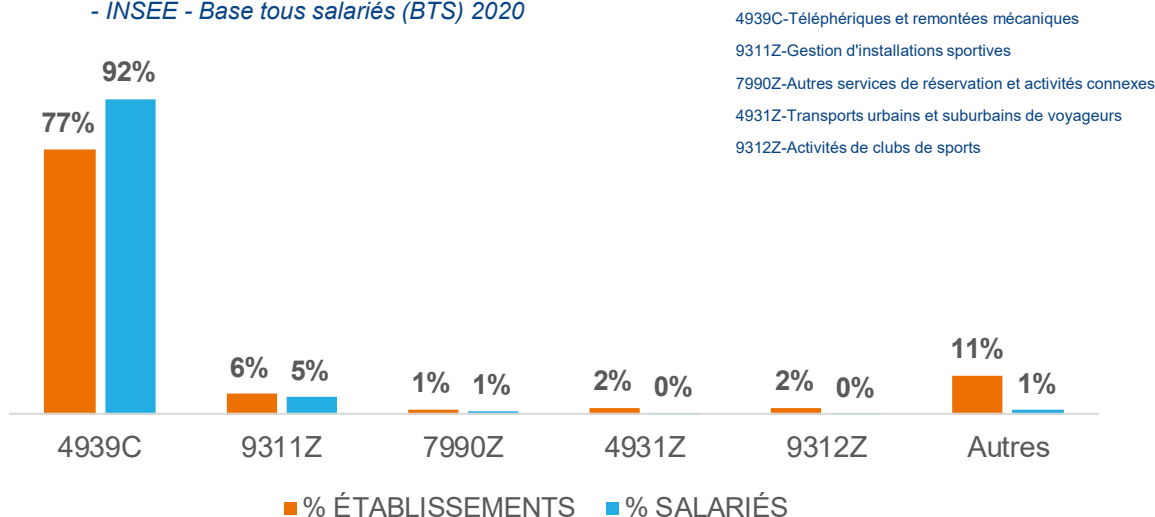
<sup>2</sup>Ce code NAF concentre 77 % des établissements employeurs et 92 % des salariés au sein de la branche professionnelle.

# LA STRUCTURE DE L'EMPLOI DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE

## 92 % des salariés de la branche travaillent dans le secteur des Téléphériques et remontées mécaniques (4939C)

Répartition des établissements et des salariés de la branche par secteur d'activité (code NAF) selon la Convention Collective réellement appliquée dans l'entreprise ou l'établissement déclaré dans la DSN

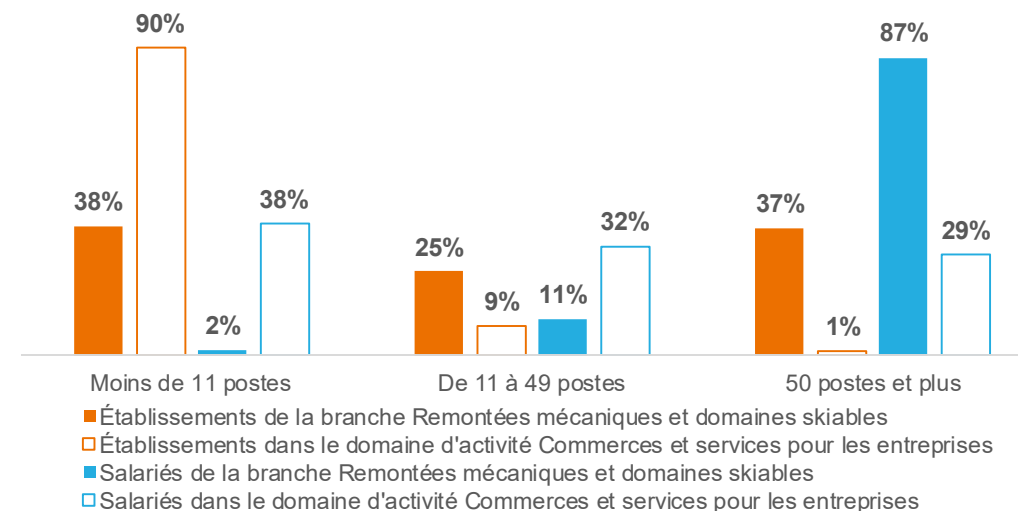
- INSEE - Base tous salariés (BTS) 2020



Plus de 9 salariés sur 10 se concentrent dans le secteur des « Téléphériques et remontées mécaniques » (4939C). Les salariés restants travaillent principalement dans le secteur de la « Gestion d'installations sportives » (9311Z) (5 %).

## 87 % des salariés travaillent dans des établissements de 50 postes et plus

Répartition des établissements et des salariés selon la taille de l'établissement employeur - INSEE - Base tous salariés (BTS) 2020

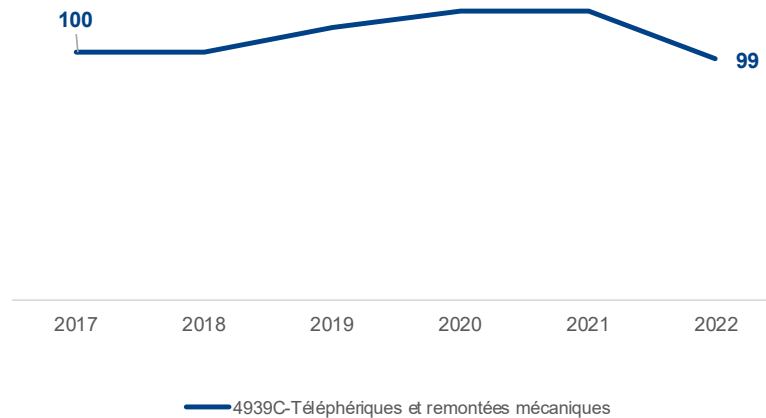


Dans la branche, la très large majorité des salariés travaille dans un établissement de 50 postes et plus (87 % contre seulement 29 % pour les salariés des Commerces et services pour les entreprises). A noter que la branche ne compte que 38 % d'établissements de moins de 11 postes (contre 90 % pour les Commerces et services pour les entreprises), et ces établissements ne représentent que 2 % des salariés de la branche (contre 38 % pour les Commerces et services pour les entreprises).

# ÉVOLUTION DU NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS DANS LES ACTIVITÉS DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE

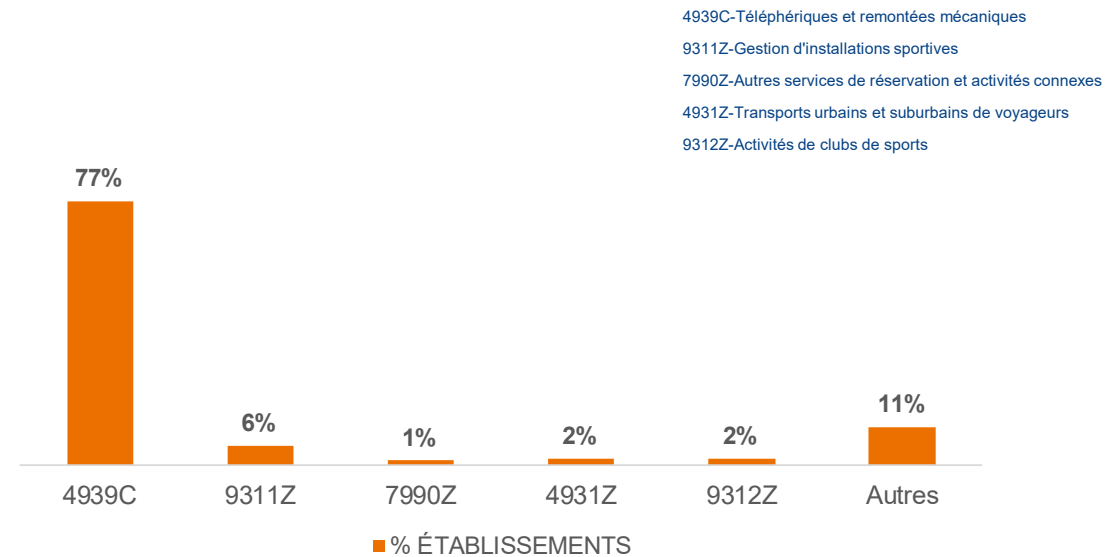
## - 1 % d'établissements de la NAF Téléphériques et remontées mécaniques (4939C) entre 2017 et 2022

Nombre d'établissements employeurs du secteur privé, par NAF (2006-2022)  
- Open data URSSAF 2022



## La NAF Téléphériques et remontées mécaniques (4939C) représente 77 % des établissements de la branche professionnelle

Répartition des établissements selon le code NAF de l'établissement employeur  
- INSEE - Base tous salariés (BTS) 2020

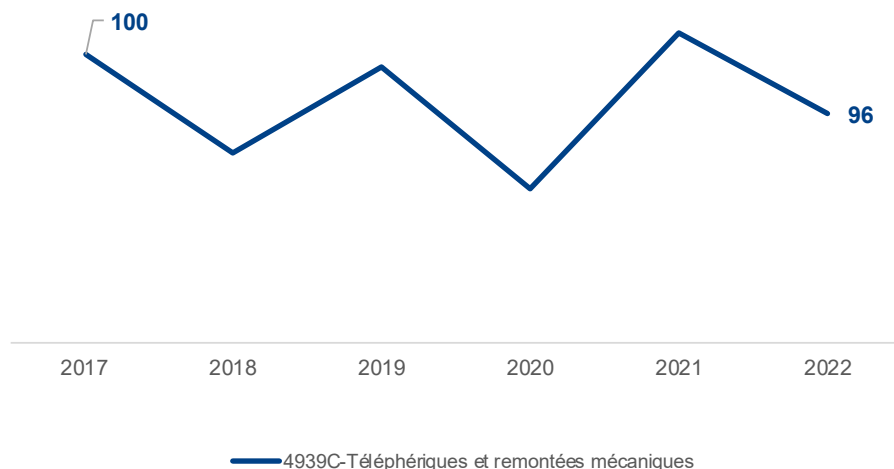


Entre 2017 et 2022, la NAF Téléphériques et remontées mécaniques (4939C) a connu une diminution de 1 % de ses établissements. Ce secteur des Téléphériques et remontées mécaniques concentre 77 % des établissements de la branche professionnelle des Remontées mécaniques et domaines skiabiles.

# ÉVOLUTION DU NOMBRE DE SALARIÉS DANS LES ACTIVITÉS DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE

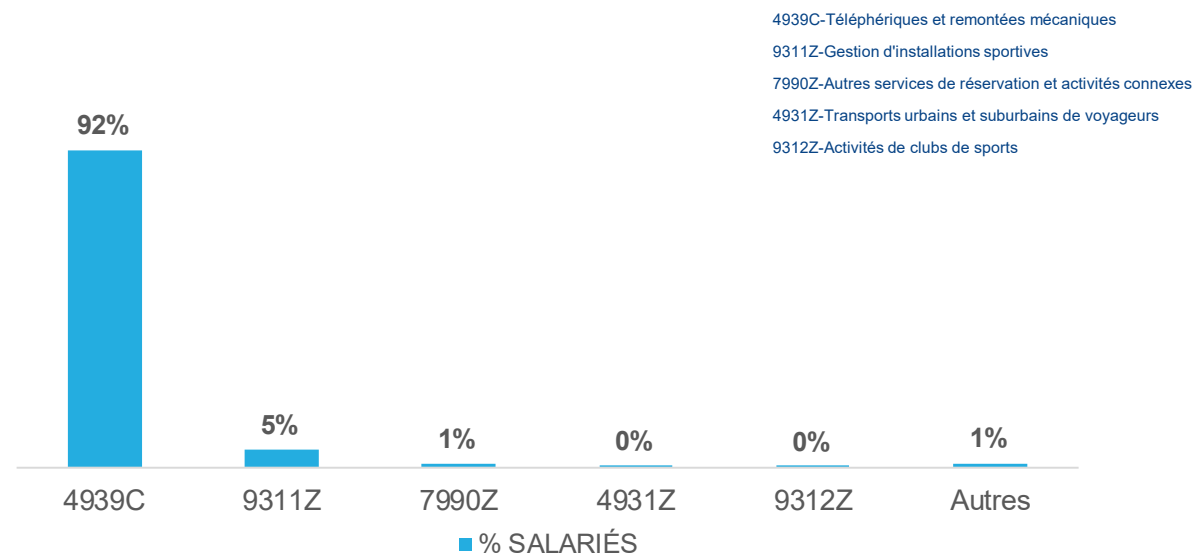
## - 4 % des salariés de la NAF Téléphériques et remontées mécaniques (4939C) entre 2017 et 2022

Effectifs salariés du secteur privé, par NAF (2006-2022)  
- Open data URSSAF 2022



## La NAF Téléphériques et remontées mécaniques (4939C) représente 92 % des salariés de la branche professionnelle

Répartition des salariés selon le code NAF de l'établissement employeur  
- INSEE - Base tous salariés (BTS) 2020



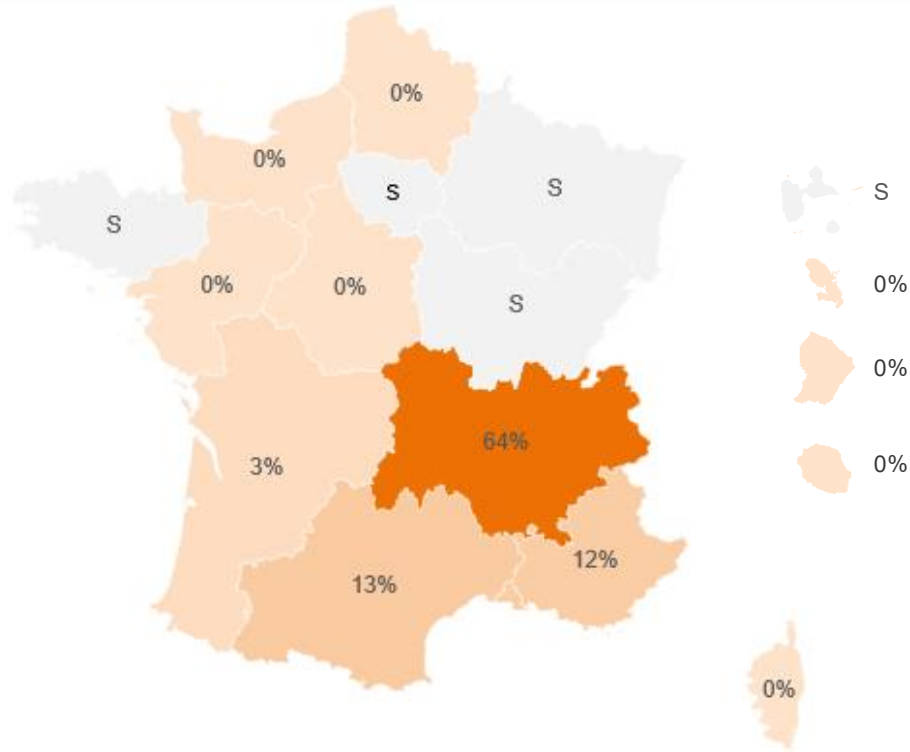
Entre 2017 et 2022, la NAF Téléphériques et remontées mécaniques (4939C) a connu une diminution de 4 % de ses salariés. Ce secteur des Téléphériques et remontées mécaniques concentre 92 % des salariés de la branche professionnelle des Remontées mécaniques et domaines skiables.

# REPARTITION DES SALARIÉS ET DES ÉTABLISSEMENTS DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE EN RÉGION

**64 %** des établissements employeurs et **72 %** de l'emploi salarié de la branche professionnelle des Remontées mécaniques et domaines skiables se situent en Auvergne-Rhône-Alpes.

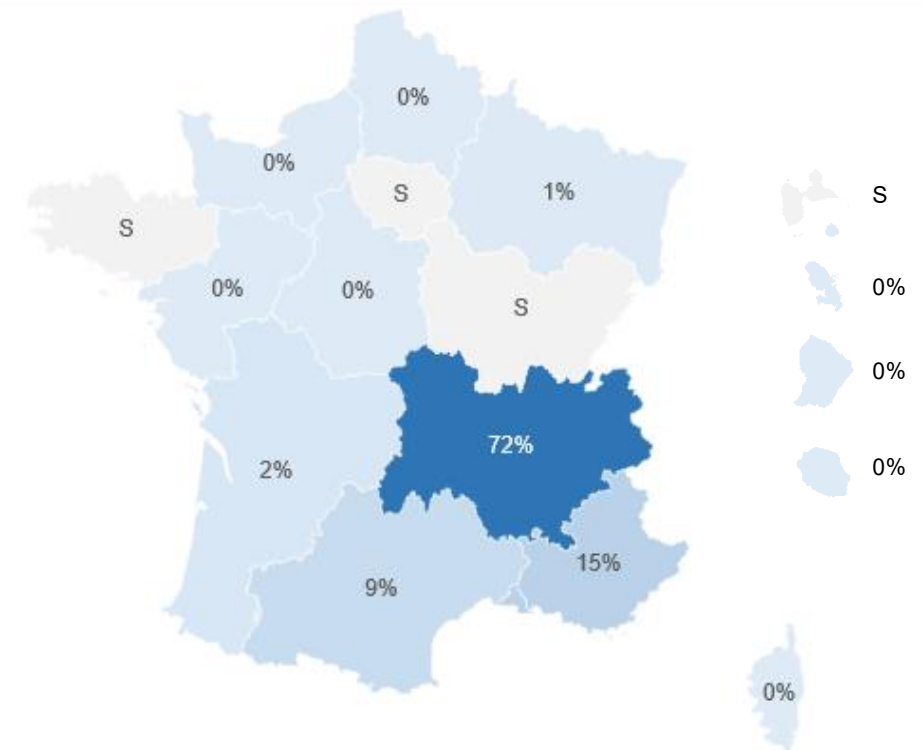
Répartition des établissements et des effectifs salariés selon la région  
– INSEE - Base tous salariés (BTS) 2020

## ÉTABLISSEMENTS



S = secret statistique

## SALARIÉS



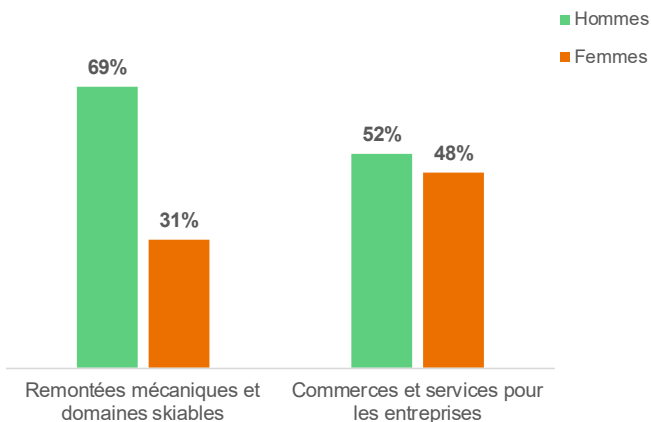
# EMPLOI

---

# LE PROFIL DES SALARIÉS<sup>1</sup>

## 31 % des salarié(e)s sont des femmes

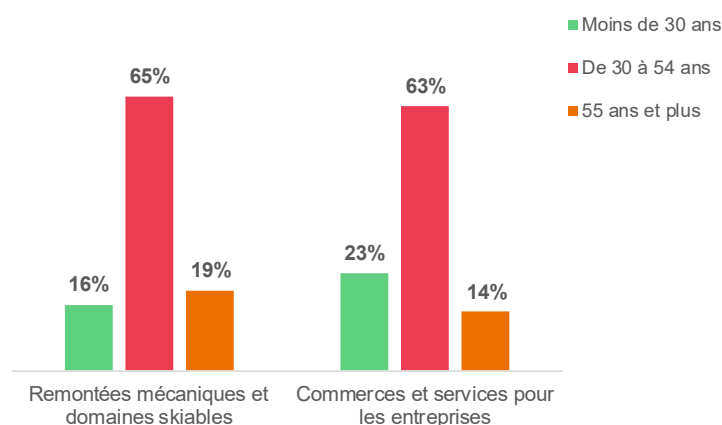
Répartition des salariés selon le sexe  
- INSEE - Base tous salariés (BTS) 2020



Dans la branche professionnelle des Remontées mécaniques et domaines skiables les femmes représentent presque un tiers des salarié(e)s. Dans les activités Commerces et services pour les entreprises la part des femmes est supérieure en atteignant près de la moitié des salariés.

## 19 % sont âgés de 55 ans et plus

Répartition des salariés selon l'âge  
- INSEE - Base tous salariés (BTS) 2020

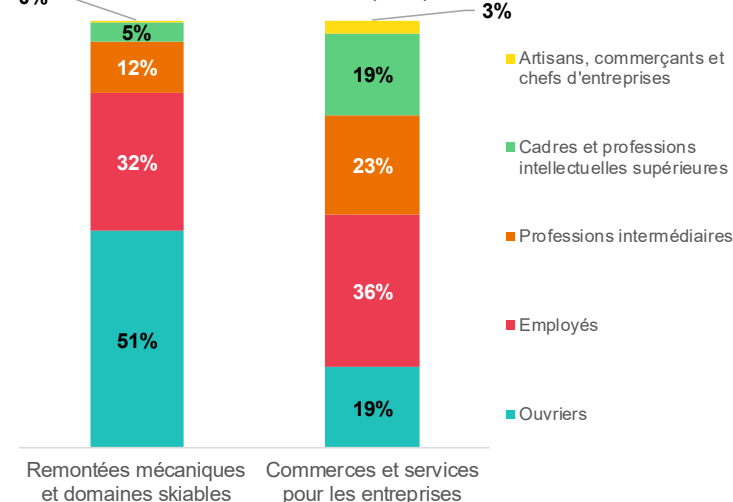


La part des moins de 30 ans est inférieure dans la branche professionnelle qu'en moyenne dans les activités Commerces et services pour les entreprises (16 % vs 23 %). La part des salariés âgés de 55 ans et plus y est plus importante (19 % vs 14 %).

## 51 % des salariés appartiennent à la PCS<sup>1</sup> Ouvriers

Part des salariés par PCS

- INSEE - Base tous salariés (BTS) 2020

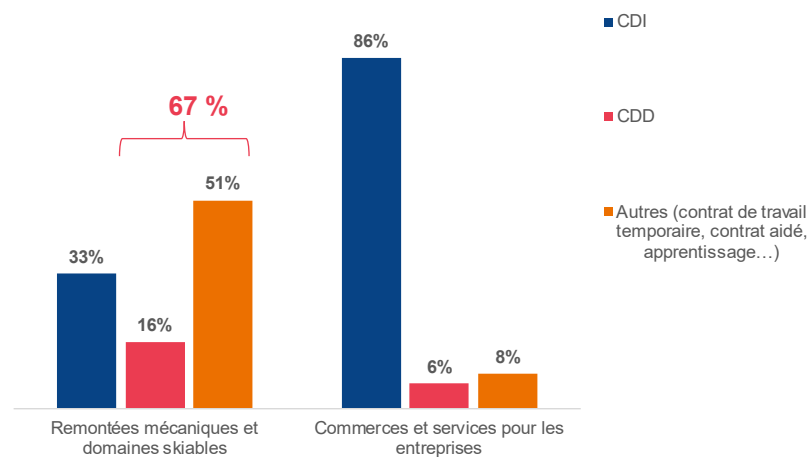


Au sein de la branche professionnelle, une majorité de salariés (51 %) sont ouvriers. Cette répartition diffère fortement de celle au niveau de l'activité Commerces et services pour les entreprises où les ouvriers ne représentent que 19 % des salariés.

# LES CONDITIONS D'EMPLOI DES SALARIÉS<sup>1</sup>

## 67 % des contrats sont des CDD ou des contrats de travail temporaire

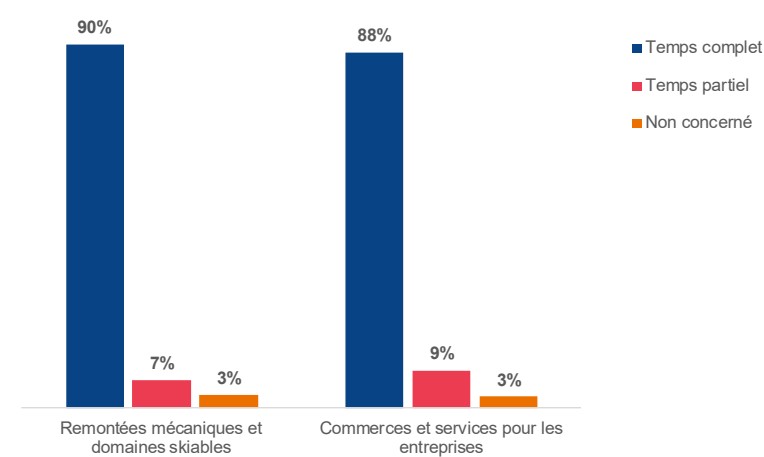
Répartition des salariés par type de contrat  
- INSEE - Base tous salariés (BTS) 2020



Deux tiers des salariés de la branche professionnelle des Remontées mécaniques et domaines skiables occupe des emplois temporaires : 51 % ont un contrat de travail temporaire et 16 % ont un CDD, et seulement 33 % ont un CDI. Alors que les CDI représentent 86 % des contrats salariés des activités de Commerces et services pour les entreprises.

## 90 % des contrats sont à temps complet

Répartition des salariés par temps de travail  
- INSEE - Base tous salariés (BTS) 2020



9 salariés sur 10 de la branche professionnelle des Remontées mécaniques et domaines skiables travaillent à temps complet, tout comme les salariés des activités de Commerces et services pour les entreprises dans leur ensemble.

L'année 2020, année des données présentées ici, a été une année particulière pour la branche professionnelle des Remontées mécaniques et domaines skiables. A cause de la crise sanitaire, les activités de la branche ont cessé mi-mars et n'ont pas repris en décembre comme cela est le cas lors d'une année habituelle. Cette situation conjoncturelle influe nécessairement sur le profil des contrats de travail présenté ici, sous-estimant le nombre de CDD et contrats de travail temporaire par rapport à une autre année.

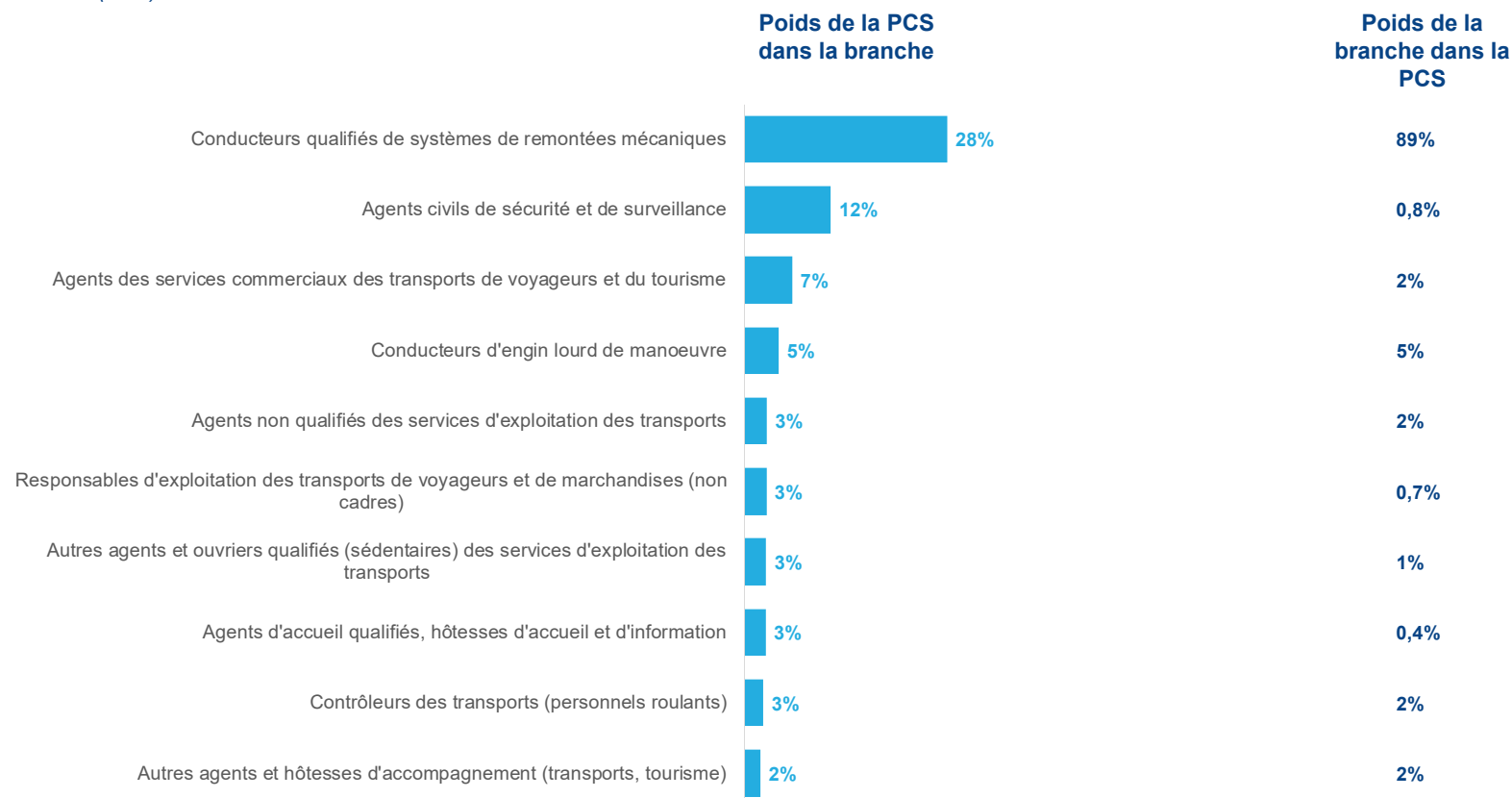


# LES PRINCIPAUX MÉTIERS DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE

**28 % des salariés de la branche exercent la PCS détaillée<sup>1</sup> de Conducteurs qualifiés de systèmes de remontées mécaniques.**

Répartition des salariés de la branche par métier (nomenclature PCS)

- INSEE - Base tous salariés (BTS) 2020



Les conducteurs qualifiés de systèmes de remontées mécaniques représentent 28 % des salariés de la branche professionnelle de Remontées mécaniques et domaines skiables. Le poids de la branche dans cette PCS détaillée<sup>1</sup> est de 89 %.

# LA SINISTRALITÉ DANS LE PRINCIPAL SECTEUR D'ACTIVITÉ DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE

## 228 accidents de travail récentes en 2021 dans le secteur des Téléphériques et remontées mécaniques (4939C)

Volumes de sinistralité par les principaux secteurs d'activité de la branche professionnelle  
- Statistiques sur la sinistralité de l'année 2021

	Poids de la branche dans la NAF en salariés	Nombre d'accident de trajet dans la NAF <sup>1</sup>	Nombre d'accident de travail dans la NAF <sup>2</sup>	Nombre de maladies professionnelles dans la NAF <sup>3</sup>
Téléphériques et remontées mécaniques (4939C)	94 %	13	228	4

Les risques professionnels répertoriés par l'Assurance maladie :

<sup>1</sup> L'accident de trajet se produit lors du trajet aller ou retour entre le lieu de travail du salarié et sa résidence principale, ou son lieu habituel de pause déjeuner (Statistiques sur la sinistralité de l'année 2021, résultats par CTN, code NAF, code risque et CARSAT/CGSS) ;





<sup>2</sup> L'accident du travail correspond, quelle qu'en soit la cause, à un accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail de toute personne salariée ou travaillant, à quel que titre ou en quel que lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise (Statistiques sur la sinistralité de l'année 2021, résultats par CTN et code NAF) ;

<sup>3</sup> La maladie professionnelle : résulte des conditions dans lesquelles le salarié exerce d'une façon habituelle son activité professionnelle qui l'expose à un risque physique, chimique, psychique, ou biologique (Statistiques sur la sinistralité de l'année 2021 suivant le CTN et la nomenclature d'activités française (NAF)).

# LES CONDITIONS DE L'EMPLOI

**51 %** des salariés de la branche professionnelle sont des Ouvriers, parmi eux **20 %** sont des femmes. Le salaire mensuel net moyen (en ETP) s'élève à **2 630 €**. L'écart salarial entre les femmes et les hommes est de **-7 %**.

Répartition des salariés selon les PCS, taux de féminisation, salaire mensuel moyen et écart salarial par PCS  
- INSEE - Base tous salariés (BTS) 2020 et DARES - Les portraits statistiques de branches professionnelles 2020

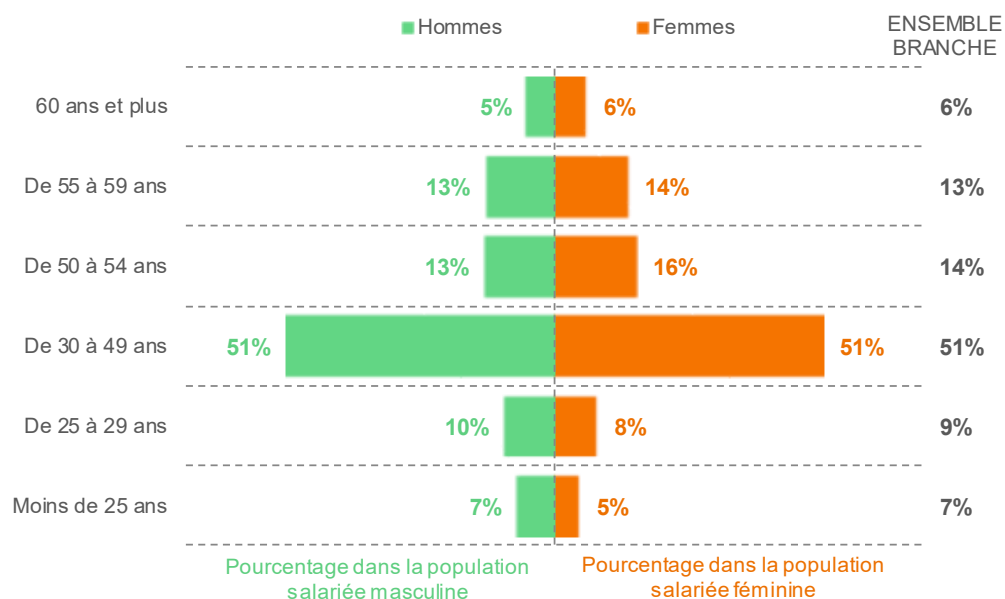
	 RÉPARTITION <sup>1</sup>	 LES FEMMES <sup>1</sup>	 SALAIRE MENSUEL NET MOYEN (EN ETP) <sup>2</sup>	 ECART SALARIAL <sup>2</sup>
Ouvriers	51%	20%	2 420 €	-7%
Employés	32%	50%	2 410 €	-3%
Professions intermédiaires	12%	29%	2 770 €	-5%
Cadres	5%	Non communiqué	4 540 €	-21%
<b>Ensemble</b>	<b>100%</b>	<b>31%</b>	<b>2 630 €</b>	<b>-7%</b>

En 2020, toutes catégories socioprofessionnelles confondues, le salaire mensuel net moyen des salariés de la branche (en équivalent temps plein) est de 2 630 euros. Néanmoins, pour 5 % des salariés de la branche, qui appartiennent de la PCS Cadres, ce salaire moyen est de 4 540 euros. L'écart salarial entre les femmes et les hommes est de -7 %, et celui-ci est bien plus important parmi les Cadres (- 21 %).

# RÉPARTITION DE LA POPULATION SALARIÉE SELON L'ÂGE ET LE GENRE

## 51 % des salariés de la branche sont âgés entre 30 et 49 ans

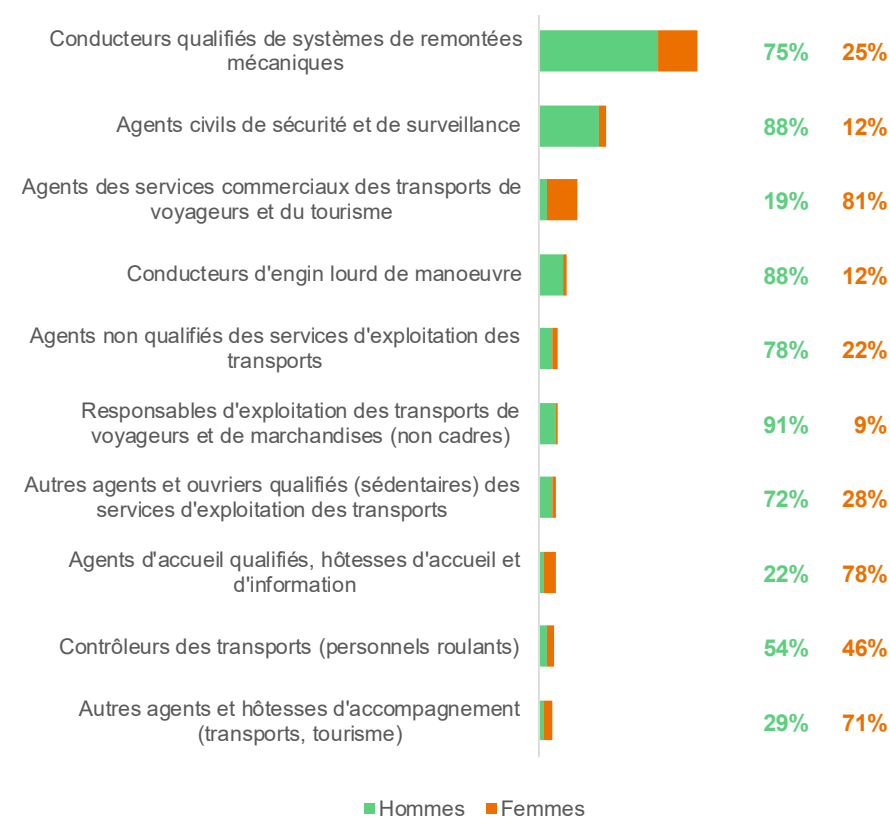
Pyramide des âges des salariés de la branche professionnelle  
- INSEE - Base tous salariés (BTS) 2020



La moitié des salariés de la branche professionnelle des Remontées mécaniques et domaines skiables sont âgés entre 30 et 49 ans. Les hommes salariés de moins de 30 ans sont plus nombreux que les femmes salariées du même âge (17 % contre 12 %), les femmes sont plus nombreuses parmi les salariés de 50 ans et plus (36 % contre 31 %).

## 75 % des conducteurs qualifiés de systèmes de remontées mécaniques de la branche sont des hommes

Répartition des salariés de la branche professionnelle par métier (nomenclature PCS<sup>1</sup>) selon le sexe  
- INSEE - Base tous salariés (BTS) 2020



<sup>1</sup> Précision méthodologique : La nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) sert à la codification des professions dans le recensement et les enquêtes que l'Insee réalise auprès des individus et des ménages. Les dénominations des PCS dans ce graphique sont les dénominations de niveau 4 de la nomenclature en vigueur.



# PROXIMITÉ ET MARCHÉ DU TRAVAIL

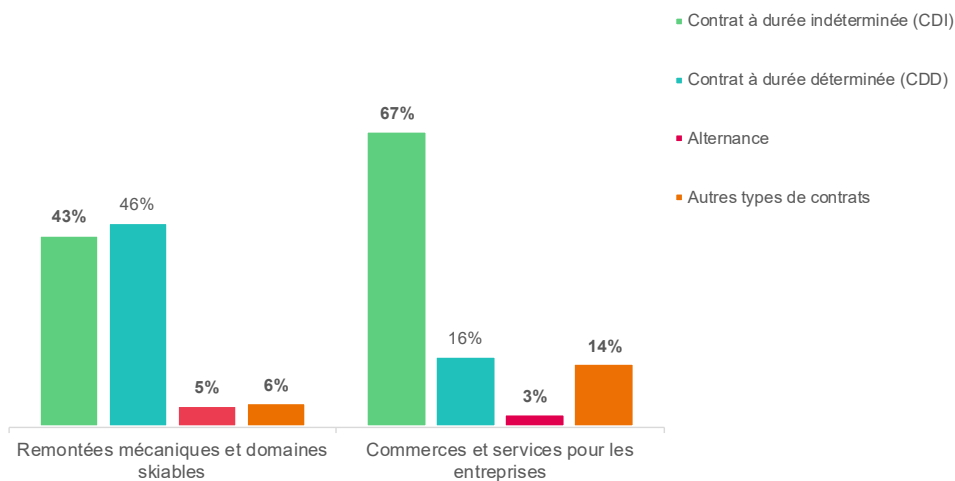
---

# TYPE DE CONTRAT

## 46 % des offres portent sur des contrats à durée déterminée

Répartition des offres d'emploi selon le type de contrat proposé

- TEXTKERNEL-JOBFEED 2022

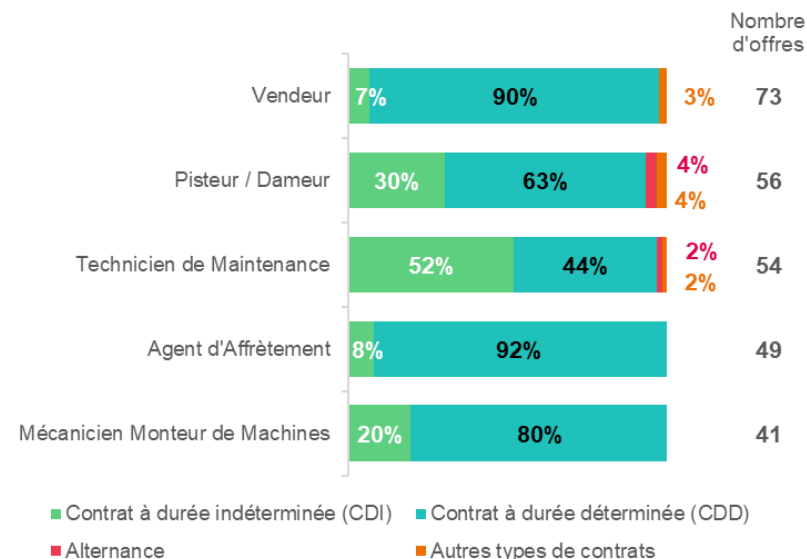


La moitié des offres d'emploi proposées par les entreprises de la branche correspondent à des emplois temporaires (46 % de CDD et 5 % autres). Ce niveau est très fortement supérieur à la moyenne des offres d'emploi en CDD proposées par les activités de Commerces et services pour les entreprises (16 % et 3 % autres).

## 92 % des offres d'Agent d'affrètement portent sur des contrats à durée déterminée

Répartition des offres d'emploi selon le type de contrat proposé par principaux métiers

- TEXTKERNEL-JOBFEED 2022

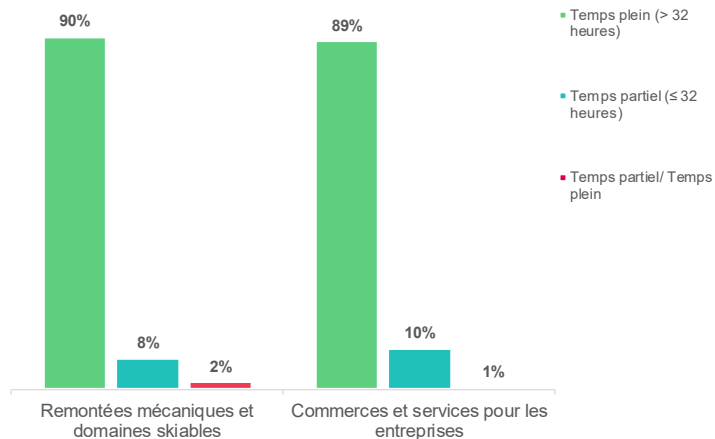


Si la majorité des offres d'emploi proposées portent sur des CDD, on observe des écarts importants selon les principaux métiers. 92 % et 90 % de CDD pour des emplois d'agent d'affrètement et de vendeur, contre 63% d'offres en CDD pour des pisteurs/dameurs ou 44 % pour des techniciens de maintenance.

# TEMPS DE TRAVAIL

## 90 % des offres correspondent à des emplois à temps plein

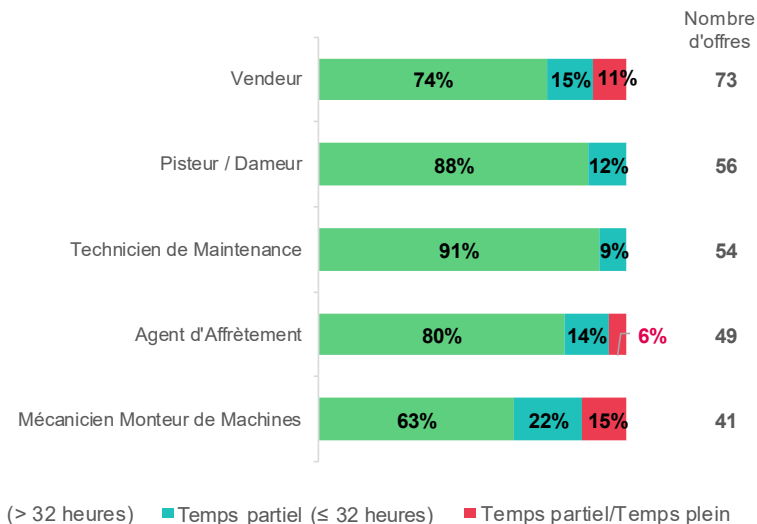
Répartition des offres d'emploi selon les possibilités de temps de travail proposées  
- TEXTKERNEL-JOBFEED 2022



La part des offres d'emploi à temps plein dans la branche professionnelle des Remontées mécaniques et domaines skiables (90 %) est sensiblement la même que la moyenne des activités de Commerces et services pour les entreprises (89 %).

## 91 % des offres de Technicien de maintenance correspondent à des emplois à temps plein

Répartition des offres d'emploi selon les possibilités de temps de travail proposées par principaux métiers  
- TEXTKERNEL-JOBFEED 2022



Pour les principaux métiers de la branche professionnelle, la majorité des offres d'emploi sont des offres à temps plein. Mais on observe des écarts entre par exemple technicien de maintenance (91 %) ou pisteur/dameur (88 %) et vendeur (74 %) ou encore mécanicien monteur de machines (63 %).

# PRINCIPAUX MÉTIERS ET COMPÉTENCES RECHERCHÉS DANS LA BRANCHE PROFESSIONNELLE

**73 offres d'emploi publiées en 2022 pour le métier de vendeur dans les entreprises de la branche professionnelle.**

Principales compétences recherchées, niveau de formation, salaire moyen d'offres d'emploi selon les principaux métiers

- TEXTKERNEL-JOBFEED 2022

	Nombre d'offres d'emploi publiées en 2022	Compétences professionnelles recherchées	Compétences humaines recherchées	Niveau de formation	Salaire moyen proposé à l'embauche
<b>Vendeur</b>	<b>73</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vente</li> <li>- Accueil du Public</li> <li>- Tenue de Caisse</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Compétences Interpersonnelles</li> <li>- Minutie ou Attention aux Détails</li> <li>- Esprit d'Équipe</li> </ul>	Non renseigné	20 000 - 21 000
<b>Pisteur / Dameur</b>	<b>56</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Maintenance et Dépannage</li> <li>- Installation et Maintenance d'Équipements Industriels</li> <li>- Actions de Maintenance Préventive</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Minutie ou Attention aux Détails</li> <li>- Esprit d'Équipe</li> <li>- Motivation Personnelle</li> </ul>	Non renseigné	27 000 - 29 000
<b>Technicien de Maintenance</b>	<b>54</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Maintenance et Dépannage</li> <li>- Applications des Règles et Consignes de Sécurité</li> <li>- Systèmes Hydrauliques</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Esprit d'Équipe</li> <li>- Motivation Personnelle</li> <li>- Minutie ou Attention aux Détails</li> </ul>	Bac+2	21 000 - 23 000
<b>Agent d'Affrètement</b>	<b>49</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Applications des Règles et Consignes de Sécurité</li> <li>- Accueil du Public</li> <li>- Maintenance et Dépannage</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Compétences Interpersonnelles</li> <li>- Minutie ou Attention aux Détails</li> <li>- Adaptabilité</li> </ul>	Non renseigné	19 000 - 20 000
<b>Mécanicien Monteur de Machines</b>	<b>41</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Maintenance et Dépannage</li> <li>- Gardiennage</li> <li>- Gestion de la Relation Client</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Esprit d'Équipe</li> <li>- Compétences Interpersonnelles</li> <li>- Adaptabilité</li> </ul>	Non renseigné	55 000 - 56 000



# PROXIMITÉ ET ALTERNANCE

---

# LES CONTRATS D'ALTERNANCE DÉBUTÉS EN 2022

## Moins de 1 % des contrats en alternance au sein d'Opco EP concernent la branche

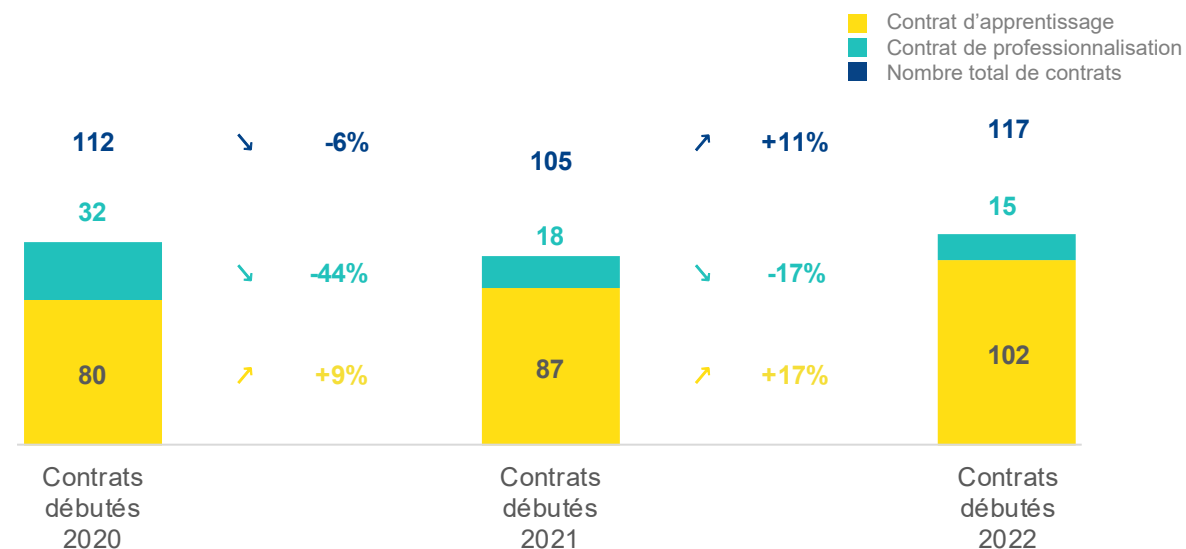
Poids des contrats d'alternance de la branche professionnelle au sein d'Opco EP  
– Opco EP 2022



Moins de 1 % des contrats d'alternance débutés en 2022 dans des entreprises relevant du champ d'Opco EP concernaient des entreprises de la branche professionnelle de Remontées mécaniques et domaines skiables.

## +11 % de contrats en alternance au sein de la branche entre 2021 et 2022

Évolution du volume des contrats d'alternance de la branche professionnelle selon le type de dispositif  
– Opco EP 2022

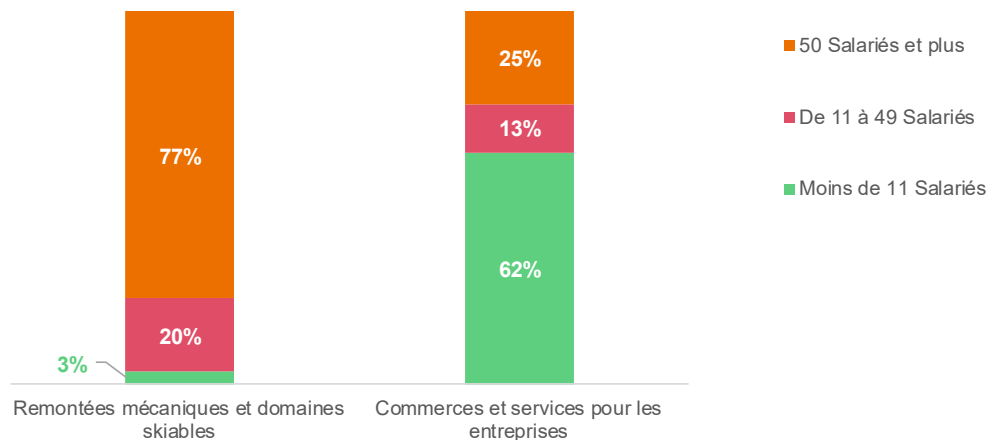


Au sein de la branche, en 2022 117 contrats d'alternance ont débuté. Parmi ces contrats, 102 étaient des contrats d'apprentissage (soit +17 % par rapport à 2021) et 15 des contrats de professionnalisation (soit -17 % par rapport à 2021).

# LES CARACTÉRISTIQUES DES CONTRATS D'ALTERNANCE SIGNÉS DANS LES ÉTABLISSEMENTS DE LA BRANCHE

## 77 % des contrats sont signés avec des entreprises de 50 salariés et plus

Répartition des contrats d'alternance selon la taille de l'entreprise – Opco EP 2022

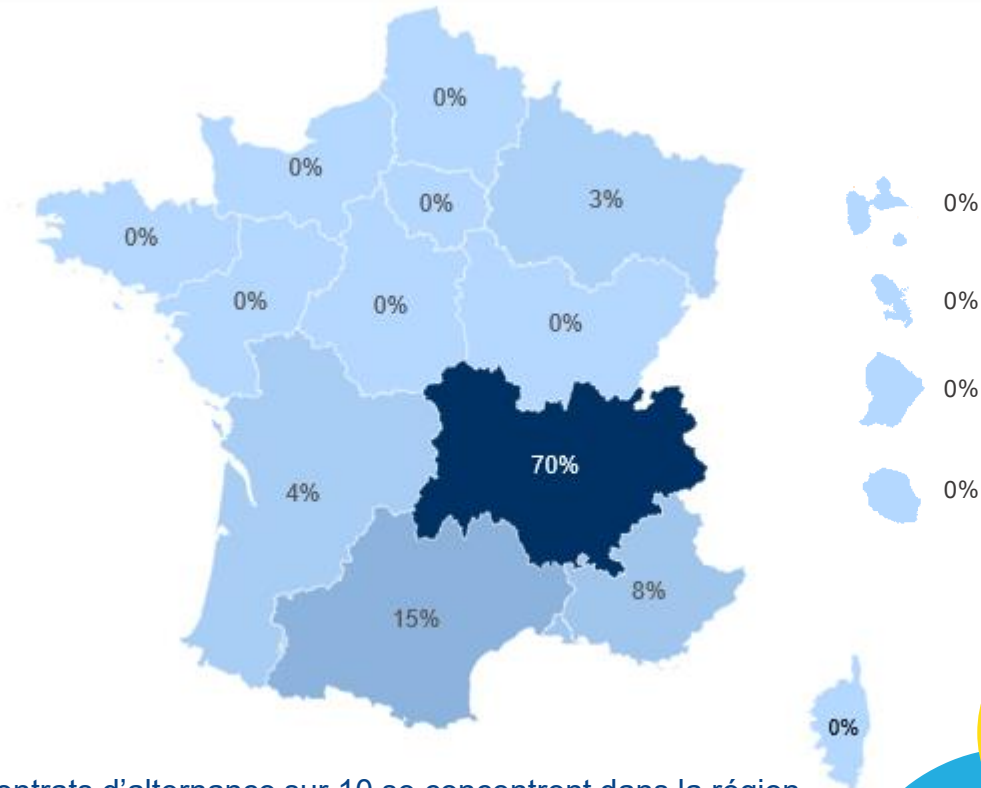


Dans la branche professionnelle, plus des trois quarts des contrats d'alternance ont débuté dans des entreprises de 50 salariés et plus. Cette part est trois fois supérieure à celle observée parmi les activités de Commerces et services pour les entreprises (25 %).

A l'inverse, la part de contrats conclus dans les entreprises de moins de 11 salariés est très faible dans la branche (3 % contre 62 %).

## 70 % des contrats se concentrent dans la région Auvergne-Rhône-Alpes

Répartition des contrats d'alternance selon la région de localisation de l'employeur – Opco EP 2022



7 contrats d'alternance sur 10 se concentrent dans la région Auvergne-Rhône-Alpes.

# LES ÉVOLUTIONS DES CONTRATS PAR RÉGION

Entre 2020 et 2022, le nombre de contrats en alternance en Auvergne-Rhône-Alpes a augmenté de 5 %, cette hausse est portée par le nombre de contrat d'apprentissage qui a augmenté de 25 % sur cette période alors que les contrats de professionnalisation ont diminué de 45 %.

Répartition des contrats d'alternance selon la région de localisation de l'employeur depuis 2020 avec les évolutions  
– Opco EP 2022

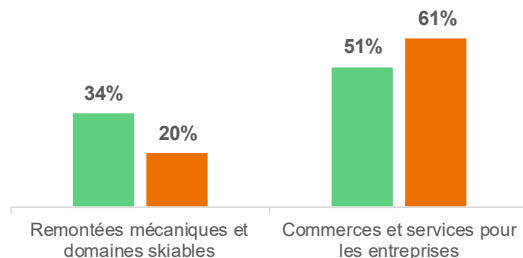
	2020			2021			2022			Évolutions 2020/2022		
	Contrat d'apprentissage 2020	Contrat de professionnalisation 2020	Ensemble des contrats 2020	Contrat d'apprentissage 2021	Contrat de professionnalisation 2021	Ensemble des contrats 2021	Contrat d'apprentissage 2022	Contrat de professionnalisation 2022	Ensemble des contrats 2022	Évolution 2020/2022 Contrat d'apprentissage	Évolution 2020/2022 Contrat de professionnalisation	Évolution 2020/2022 Ensemble des contrats
AUVERGNE-RHONE-ALPES	56	22	78	53	11	64	70	12	82	+25%	-45%	+5%
BOURGOGNE-FRANCHE-COMTE	0	0	0	1	0	1	0	0	0			
BRETAGNE	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
CENTRE-VAL DE LOIRE	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
CORSE	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
GRAND EST	2	0	2	2	0	2	2	1	3	+0%		+50%
GUADELOUPE	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
GUYANE	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
HAUTS DE FRANCE	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
ILE-DE-FRANCE	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
LA REUNION	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
MARTINIQUE	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
NORMANDIE	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
NOUVELLE-AQUITAINE	1	1	2	4	0	4	5	0	5	+400%	-100%	+150%
OCCITANIE	17	8	25	18	5	23	16	2	18	-6%	-75%	-28%
PAYS DE LA LOIRE	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
PROVENCE-ALPES-COTE D'AZUR	4	1	5	9	2	11	9	0	9	+125%	-100%	+80%
<b>Total France entière</b>	<b>80</b>	<b>32</b>	<b>112</b>	<b>87</b>	<b>18</b>	<b>105</b>	<b>102</b>	<b>15</b>	<b>117</b>	<b>+28%</b>	<b>-53%</b>	<b>+4%</b>

# CARACTÉRISTIQUES SOCIO-DÉMOGRAPHIQUES DES ALTERNANTS DE LA BRANCHE

## 34 % des signataires de contrats d'apprentissage sont des femmes

Part des femmes parmi les alternants  
- Opco EP 2022

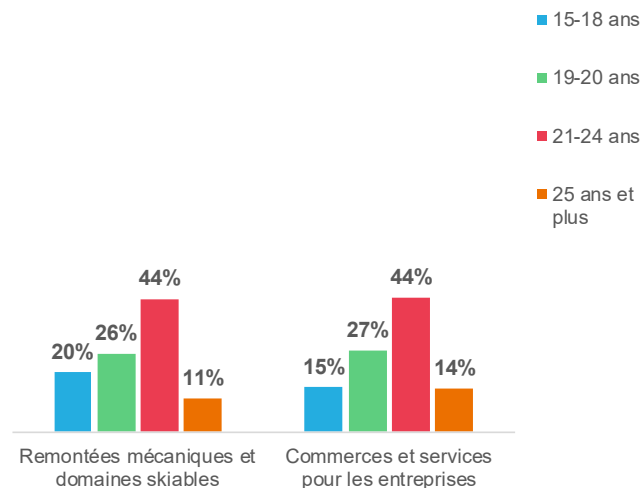
- Femmes signataires de contrats d'apprentissage
- Femmes signataires de contrats de professionnalisation



34 % des signataires de contrats d'apprentissage et 20 % des signataires de contrats de professionnalisation dans la branche sont des femmes. Ces niveaux de féminisation sont significativement inférieurs par rapport à ceux des activités de Commerces et services pour les entreprises.

## 44 % sont âgés entre 21 et 24 ans

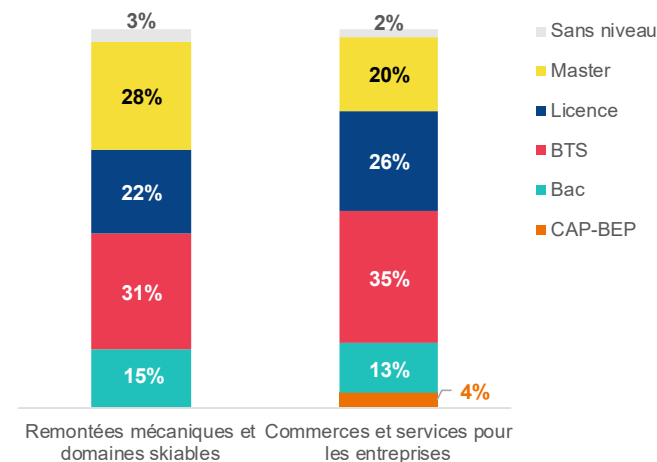
Répartition des alternants selon leur âge  
- Opco EP 2022



44 % des alternants de la branche professionnelle de Remontées mécaniques et domaines skiables ont entre 21 et 24 ans. À noter que la part des alternants âgés de 18 ans et moins est plus importante au sein de la branche qu'au sein des activités des Commerces et services pour les entreprises (20 % contre 15%).

## 31 % préparent un diplôme de niveau BTS

Répartition des alternants selon le niveau de diplôme  
- Opco EP 2022



Le niveau des diplômes préparés par les alternants de la branche est proche de celui des activités Commerces et services pour les entreprises.

50 % préparent une Licence ou un Master (+4 points par rapport au domaine d'activités), 31 % un BTS (-4 points) et 15 % le Bac (-2 points).

# PRINCIPALES FORMATIONS PRÉPARÉES EN ALTERNANCE DANS LA BRANCHE

Les deux principales formations préparées par les alternants sont des formations de Maintenance des systèmes option A systèmes de production et Animation et gestion des activités physiques et sportives ou culturelles

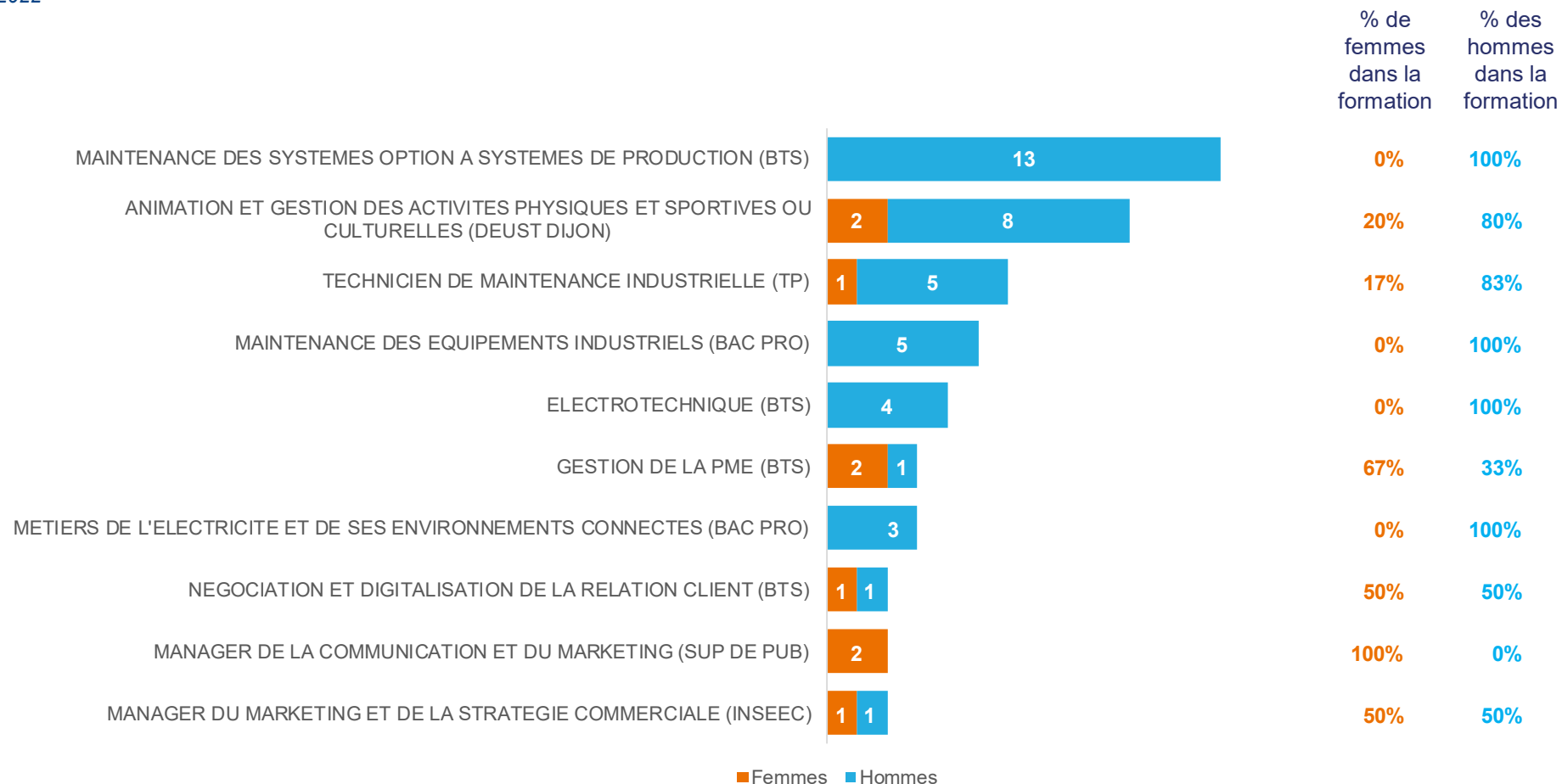
Répartition des contrats d'alternance selon la formation préparée  
– Opcv EP 2022

	Évolution 2021/2022	Évolution 2021/2022		Niveau
		En volume	En %	
MAINTENANCE DES SYSTEMES OPTION A SYSTEMES DE PRODUCTION (BTS)	13	+13	Nouveau	BTS
ANIMATION ET GESTION DES ACTIVITES PHYSIQUES ET SPORTIVES OU CULTURELLES (DEUST DIJON)	10	+9	+900%	BTS
TECHNICIEN DE MAINTENANCE INDUSTRIELLE (TP)	6	+1	+20%	Bac
MAINTENANCE DES EQUIPEMENTS INDUSTRIELS (BAC PRO)	5	+4	+400%	Bac
ELECTROTECHNIQUE (BTS)	4	-1	-20%	BTS
GESTION DE LA PME (BTS)	3	+3	Nouveau	BTS
METIERS DE L'ELECTRICITE ET DE SES ENVIRONNEMENTS CONNECTES (BAC PRO)	3	+1	+50%	Bac
NEGOCIATION ET DIGITALISATION DE LA RELATION CLIENT (BTS)	2	=	+0%	BTS
MANAGER DE LA COMMUNICATION ET DU MARKETING (SUP DE PUB)	2	+2	Nouveau	Master
MANAGER DU MARKETING ET DE LA STRATEGIE COMMERCIALE (INSEEC)	2	-3	-60%	Master
MANAGER DES RESSOURCES HUMAINES (SCIENCES-U LYON -IPAC)	2	+2	Nouveau	Master
SERVICES INFORMATIQUES AUX ORGANISATIONS OPTION A SOLUTIONS D'INFRASTRUCTURE, SYSTEMES ET RESEAUX (BTS)	2	+2	Nouveau	BTS
MANAGER DE LA COMMUNICATION ET STRATEGIE DIGITALE (SUP DE PUB - GROUPE INSEEC)	2	+2	Nouveau	Master
RESPONSABLE COMMUNICATION ET EVENEMENTIEL (ECORIS)	2	+2	Nouveau	Licence
ECONOMIE DES ORGANISATIONS (MASTER GRENOBLE ALPES)	2	+2	Nouveau	Master

# RÉPARTITION FEMME/HOMME DES PRINCIPALES FORMATIONS DE LA BRANCHE

**100 % et 80 % des alternants des deux principales formations sont des hommes**

Répartition femmes/hommes pour les principales formations  
– Opco EP 2022





# PROXIMITÉ ET ACTIONS DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

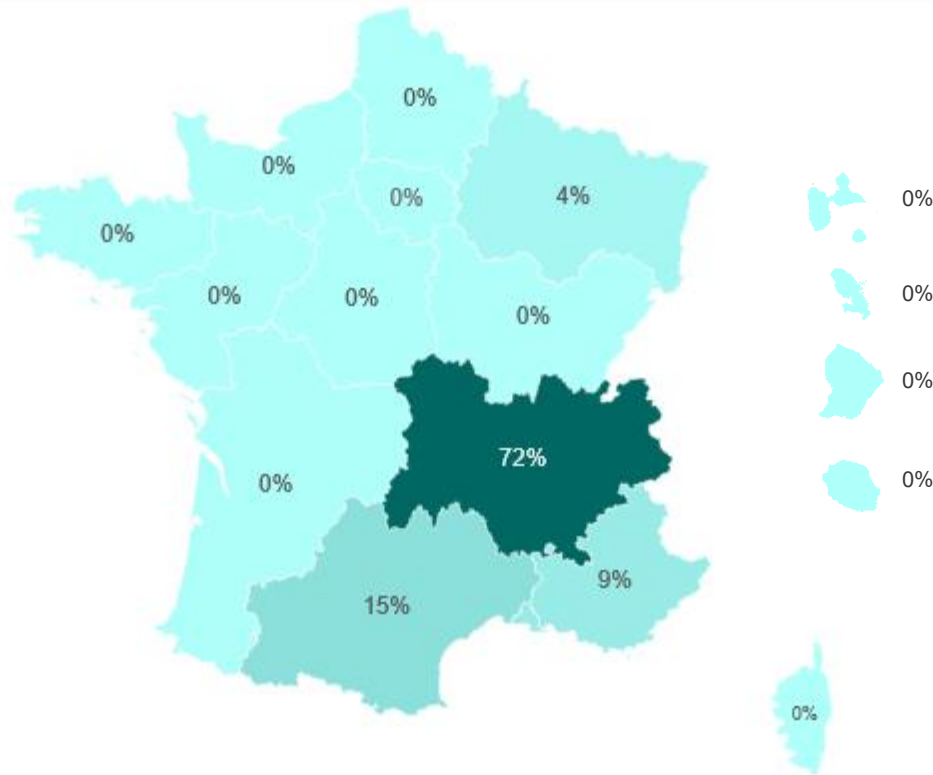
---



# LES CARACTÉRISTIQUES DES ACTIONS DE FORMATION<sup>1</sup> DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

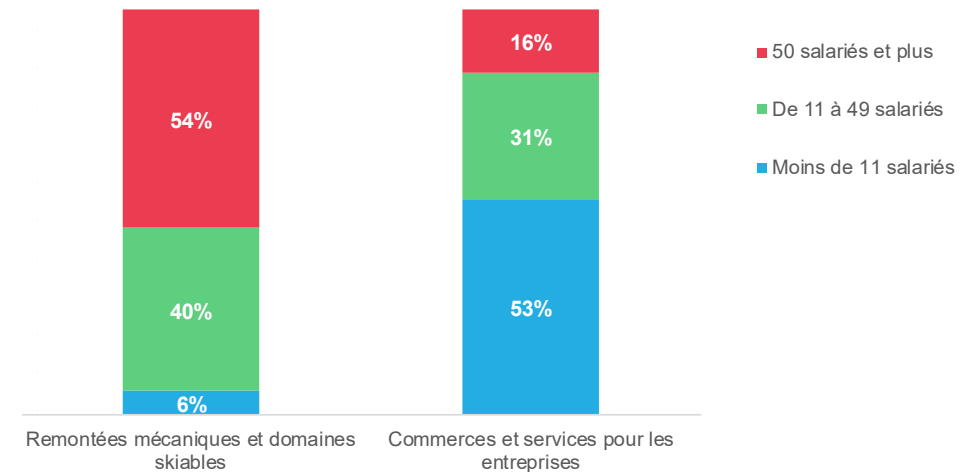
## 72 % des actions de formation se concentrent dans la région Auvergne-Rhône-Alpes

Répartition des actions de formation selon la région de l'entreprise  
– Opco EP 2022



## 54 % se concentrent dans des entreprises de 50 salariés et plus

Répartition des actions de formation selon la taille de l'entreprise  
– Opco EP 2022



En 2022, 1 029 actions de formation individuelles ou collectives (tous types de financement : versement volontaire, plan de développement des compétences, etc.) ont été réalisées dans les établissements de proximité situés dans la branche professionnelle des Remontées mécaniques et domaines skiables. Parmi ces actions, près des trois quarts se concentrent dans la région Auvergne-Rhône-Alpes. Plus de la moitié des actions de formation ont lieu dans des entreprises de 50 salariés et plus.

Les actions de formations les plus sollicitées sont : domaines skiables, défense prévention sécurité, et brevet national de pisteur secouriste.

<sup>1</sup> Précision méthodologique : Actions de formation individuelles ou collectives (tous types de financement : versement volontaire, plan de développement des compétences, etc.). Ces données portent sur le nombre d'actions de formation.



# PRINCIPAUX ENJEUX EMPLOI-COMPÉTENCES

---

# PRINCIPAUX ENJEUX EMPLOI-COMPÉTENCES

## LA PROMOTION D' ACTIONS D'ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS ET DE FIDÉLISATION DES SALARIÉS

- Informer les entreprises et les salariés de la branche professionnelle sur les dispositifs de formation et encourager la pluriactivité des saisonniers afin qu'ils exercent plusieurs activités tout au long de l'année dans les stations.
- Renforcer la promotion des métiers de la maintenance (électromécanicien), du transport par câble (conducteur de téléportés), des pistes, de la neige et de l'accueil via la réalisation de sept films de promotion en co-financement le ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse et le ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche.
- Outiller les entreprises sur la mise en place de formations internes ou externes en saison ou hors saison pour accompagner une évolution professionnelle.
- Outiller les entreprises à l'aide de dispositifs de type Prestation Conseil RH.
- Amélioration des conditions de travail des métiers de la maintenance et notamment, l'ergonomie des opérations de maintenance, afin de renforcer l'attractivité des métiers correspondants (étude en cours financée par l'Agence Nationale d'Amélioration des Conditions de Travail porté par Domaines Skiabiles de France).

## LE RECOURS À L'ALTERNANCE ET LA POURSUITE D'UNE POLITIQUE DE CERTIFICATION

- Promouvoir les nouvelles certifications créées par la branche professionnelle (Bac Pro « Transport par câble et remontées mécaniques » en 2023-2024, certification de « patrouilleur-VTT » en cours d'étude pour former les pisteurs sur de nouvelles compétences encourageant la pluriactivité, etc.).
- Favoriser le recours aux dispositifs d'alternance (site : « Bouge ton avenir »).
- Expérimenter le contrat de professionnalisation court ou le contrat d'apprentissage court afin d'adapter le dispositif de l'alternance à la saisonnalité des métiers cœur de la branche professionnelle (pour le métier d'électricien-mécanicien par exemple).

## L'ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES DANS LEUR TRANSITION ÉCOLOGIQUE ET ÉNERGÉTIQUE :

- Soutenir les stations à la mise en œuvre des 16 éco-engagements de l'organisation patronale DSF pour une montagne zéro carbone.
- Réaliser un diagnostic « branche » sur les effets de la transition écologique et énergétique sur les métiers, les emplois et les compétences de la branche professionnelle (étude menée dans la cadre d'un engagement de développement de l'emploi et des compétences – EDEC).
- Accompagner les entreprises et les salariés dans le développement des compétences.

# MÉTHODOLOGIE ET SOURCE DE DONNÉES

---

# RÉPARTITION<sup>1</sup> DES BRANCHES PROFESSIONNELLES DU PÉRIMÈTRE OPCO EP PAR ACTIVITÉ

## Activités libérales

- Avocats (personnel)
- Avocats (salariés)
- Avocats au Conseil d'État et à la Cour de Cassation et personnel salarié – non-avocat
- Cabinets dentaires
- Cabinets ou entreprises d'expertises en automobile
- Entreprises d'architecture
- Greffes des tribunaux de commerce
- Laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers
- Notariat
- Offices des commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques
- Personnel des administrateurs & mandataires judiciaires
- Personnel des cabinets médicaux
- Personnel des huissiers de justice
- Pharmacie d'officine
- Vétérinaires (praticiens)
- Vétérinaires (salariés)

## Activités de commerce et services aux entreprises

- Assainissement et maintenance industrielle
- Désinfection, désinsectisation, dératisation (3D)
- Entreprises du froid, des cuisines professionnelles et du conditionnement de l'air
- Immobilier
- Maintenance des matériels (SDLM)
- Mareyage
- Négoce et distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers
- Négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques
- Personnel des prestataires de services du secteur tertiaire
- Promotion immobilière
- Remontées mécaniques et domaines skiables
- Répartition pharmaceutique
- Sociétés d'expertises en matière d'évaluations industrielles et commerciales

## Activités artisanales

- Boucherie
- Boulangerie-pâtisserie
- Charcuterie de détail
- Coiffure
- Confiserie, chocolaterie, biscuiterie
- Entreprises de logistique de communication écrite directe
- Esthétique, cosmétique
- Fleuristes, vente et services des animaux familiers
- Imprimerie de labeur et Industries graphiques
- Miroiterie, transformation et négoce du verre
- Pâtisserie
- Poissonnerie
- Prothésistes dentaires et personnels des laboratoires de prothèse dentaire
- Sérigraphie et activité connexes
- Taxis

## Activités de commerce et services aux particuliers

- Commerce de détail de l'habillement et des articles textiles
- Détaillants en chaussures
- Entreprises de services à la personne
- Gardiens, concierges et employés d'immeubles
- Librairie
- Services funéraires
- Structures associatives cynégétiques (Chasse)

## Entreprises non couvertes par une convention collective

## Activités de particuliers employeurs

# MÉTHODE

THÉMATIQUE	INDICATEURS	Page	SOURCE	ANNÉE	NOMENCLATURE	PÉRIMÈTRE
PÉRIMÈTRE DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE	Entreprises de la Branche Professionnelle	5	Collecte URSSAF 2023 – Masse salariale 2022	N-1	IDCC Applicable*	Convention collective applicable déclarée à l'URSSAF par l'entreprise ou établissement
	Établissements employeurs de la Branche Professionnelle	5	Collecte URSSAF 2023 – Masse salariale 2022	N-1	IDCC Applicable*	Convention collective applicable déclarée à l'URSSAF par l'entreprise ou établissement
	Salariés de la Branche Professionnelle	5	Collecte URSSAF 2023 – Masse salariale 2022	N-1	IDCC Applicable*	Convention collective applicable déclarée à l'URSSAF par l'entreprise ou établissement
	Alternants de la Branche Professionnelle	5	Opco EP 2022	N-1	IDCC Applicable*	Contrats exécutés entre le 1er janvier 2022 et le 31 décembre 2022 au sein des entreprises de la branche
	Développement des compétences de la Branche Professionnelle	5	Opco EP 2022	N-1	IDCC Applicable*	Actions de formation individuelles ou collectives (tous types de financement : versement volontaire, plan de développement des compétences etc.) engagées entre le 1er janvier 2022 et le 31 décembre 2022
	Chiffres clés de la branche professionnelle	6	Base tous salariés DSN 2020	N-3	IDCC Appliqué**	Ensemble des entreprises de la branche professionnelle selon la Convention Collective réellement appliquée dans l'entreprise ou établissement déclarée dans la DSN.
	Chiffres clés tous secteurs d'activité confondus	6	Base tous salariés DSN 2020	N-3	IDCC Appliqué**	Ensemble des entreprises françaises appliquant ou non une convention collective selon la Convention Collective réellement appliquée dans l'entreprise ou établissement déclarée dans la DSN

# MÉTHODE

THÉMATIQUE	INDICATEURS	Page	SOURCE	ANNÉE	NOMENCLATURE	PÉRIMÈTRE
CONTEXTE DE LA BRANCHE	% Poids de la branche professionnelle dans le Naf en 2020 / % Poids du Naf dans la branche professionnelle en 2020	9	Base tous salariés DSN 2020	N-3	IDCC Appliqué**	Convention Collective réellement appliquée dans l'entreprise ou établissement déclarée dans la DSN
	Répartition des établissements et des salariés de la branche par secteur d'activité (code NAF) / Répartition des établissements et des salariés selon le code APE	10	Base tous salariés DSN 2020	N-3	IDCC Appliqué**	Convention Collective réellement appliquée dans l'entreprise ou établissement déclarée dans la DSN
	Évolution du nombre d'établissements dans la branche professionnelle / Répartition des établissements selon le code APE	11	Nombre d'établissements employeurs du secteur privé, par APE (2006-2022) - <i>Open data URSSAF 2022</i>	N-1	Code NAF	Code NAF déclarée à l'URSSAF par l'entreprise ou établissement
			Base tous salariés DSN 2020	N-3	IDCC Appliqué**	Convention Collective réellement appliquée dans l'entreprise ou établissement déclarée dans la DSN
	Évolution du nombre de salariés dans la branche professionnelle / Répartition des salariés selon la taille de l'établissement employeur	12	Nombre d'effectifs salariés du secteur privé, par APE (2006-2022) - <i>Open data URSSAF 2022</i>	N-1	Code NAF	Code NAF déclarée à l'URSSAF par l'entreprise ou établissement
			Base tous salariés DSN 2020	N-3	IDCC Appliqué**	Convention Collective réellement appliquée dans l'entreprise ou établissement déclarée dans la DSN
Répartition des établissements et des effectifs salariés selon la région	13	Base tous salariés DSN 2020	N-3	IDCC Appliqué**	Convention Collective réellement appliquée dans l'entreprise ou établissement déclarée dans la DSN	

# MÉTHODE

THÉMATIQUE	INDICATEURS	Page	SOURCE	ANNÉE	NOMENCLATURE	PÉRIMÈTRE
EMPLOI	Répartition des salariés selon le sexe / l'âge / par PCS	15	Base tous salariés DSN 2020	N-3	IDCC Appliqué**	Convention Collective réellement appliquée dans l'entreprise ou établissement déclarée dans la DSN
	Répartition des salariés par type de contrat / temps de travail	16	Base tous salariés DSN 2020	N-3	IDCC Appliqué**	Convention Collective réellement appliquée dans l'entreprise ou établissement déclarée dans la DSN
	Répartition des salariés de la branche par métier (nomenclature PCS)	17	Base tous salariés DSN 2020	N-3	IDCC Appliqué**	Convention Collective réellement appliquée dans l'entreprise ou établissement déclarée dans la DSN
	Volumes de sinistralité par les principaux secteurs d'activité de la branche professionnelle	18	Statistiques sur la sinistralité de l'année 2021	N-2	CODE NAF	Répartition des effectifs de salariés par sinistralité pour chaque code NAF
	Répartition des salariés selon les PCS, le sexe, le salaire moyen et l'écart salarial	19	Base tous salariés DSN 2020 et DARES - Les portraits statistiques de branches professionnelles 2020	N-3	IDCC Appliqué**	Convention Collective réellement appliquée dans l'entreprise ou établissement déclarée dans la DSN
	Pyramide des âges des salariés de la branche professionnelle / par métier (nomenclature PCS) selon le sexe	20	Base tous salariés DSN 2020	N-3	IDCC Appliqué**	Convention Collective réellement appliquée dans l'entreprise ou établissement déclarée dans la DSN



# MÉTHODE

THÉMATIQUE	INDICATEURS	Page	SOURCE	ANNÉE	NOMENCLATURE	PÉRIMÈTRE
PROXIMITÉ ET MARCHÉ DU TRAVAIL	Répartition des offres d'emploi selon le type de contrat proposé / Répartition des offres d'emploi selon le type de contrat proposé par principaux métiers	22	TEXTKERNEL-JOBFEED 2022	N-1	IDCC Applicable*	Collecte URSSAF 2023 – Masse salariale 2022 au SIRET rapprochement de la base de données Collecte URSSAF 2023 – Masse salariale 2022 au niveau des SIREN avec la base de données de Jobfeed
	Répartition des offres d'emploi selon les possibilités de temps de travail proposées / les possibilités de temps de travail proposées par principaux métiers	23	TEXTKERNEL-JOBFEED 2022	N-1	IDCC Applicable*	Collecte URSSAF 2023 – Masse salariale 2022 au SIRET rapprochement de la base de données Collecte URSSAF 2023 – Masse salariale 2022 au niveau des SIREN avec la base de données de Jobfeed
	Principales compétences recherchées, niveau de formation, salaire moyen d'offres d'emploi selon les principaux métiers	24	TEXTKERNEL-JOBFEED 2022	N-1	IDCC Applicable*	Collecte URSSAF 2023 – Masse salariale 2022 au SIRET rapprochement de la base de données Collecte URSSAF 2023 – Masse salariale 2022 au niveau des SIREN avec la base de données de Jobfeed

# MÉTHODE

THÉMATIQUE	INDICATEURS	Page	SOURCE	ANNÉE	NOMENCLATURE	PÉRIMÈTRE
PROXIMITÉ ET ALTERNANCE	Poids des contrats d'alternance de la branche professionnelle au sein d'Opco EP / Évolution du volume des contrats d'alternance de la branche professionnelle selon le type de dispositif	26	Opco EP 2022	N-1	IDCC	Contrats exécutés entre le 1er janvier 2022 et le 31 décembre 2022 au sein des entreprises de la branche
	Répartition des contrats d'alternance selon la taille de l'entreprise / la région de localisation de l'employeur	27	Opco EP 2022	N-1	IDCC	Contrats exécutés entre le 1er janvier 2022 et le 31 décembre 2022 au sein des entreprises de la branche
	Répartition des contrats d'alternance selon la région de localisation de l'employeur	28	Opco EP 2022	N-1	IDCC	Contrats exécutés entre le 1er janvier 2022 et le 31 décembre 2022 au sein des entreprises de la branche
	Part des femmes parmi les alternants / répartition des alternants selon l'âge /le niveau de diplôme	29	Opco EP 2022	N-1	IDCC	Contrats exécutés entre le 1er janvier 2022 et le 31 décembre 2022 au sein des entreprises de la branche
	Répartition des contrats d'alternance selon la formation préparée	30	Opco EP 2022	N-1	IDCC	Contrats exécutés entre le 1er janvier 2022 et le 31 décembre 2022 au sein des entreprises de la branche
	Répartition femmes/hommes des principales formations	31	Opco EP 2022	N-1	IDCC	Contrats exécutés entre le 1er janvier 2022 et le 31 décembre 2022 au sein des entreprises de la branche
PROXIMITÉ ET ACTIONS DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES	Répartition des actions de formation selon la région de l'entreprise / la taille de l'entreprise	33	Opco EP 2022	N-1	IDCC	Actions de formation individuelles ou collectives (tous types de financement : versement volontaire, plan de développement des compétences etc.) Engagées entre le 1er janvier 2022 et le 31 décembre 2022



[www.opcoep.fr](http://www.opcoep.fr)