

**Plan du travail individuel
de l'examen professionnel fédéral des 15/16/17/18.10.2018
Professeur de sports de neige avec brevet fédéral**

Annexe à l'inscription à l'examen. À soumettre jusqu'au 22 juin 2018 au plus tard (le cachet postal faisant foi).

Veillez compléter tous les champs du formulaire. Seul le format électronique est accepté.

Données personnelles

Nom	Prénom	
Rue	NPA / Localité	
Choix de la langue d'examen pour le travail individuel, la soutenance du travail et l'examen oral		
<input type="checkbox"/> français	<input type="checkbox"/> allemand	<input type="checkbox"/> italien
Téléphone	Portable	
E-mail	@	N° AVS, nouveau (13 chiffres)

Thème choisi (décrire, justifier et définir le thème avec précision)

Dans le cadre du projet «Accompagnement touristique centré sur les expériences» (en abrégé: ATCE), Swiss Snowsports (en abrégé: SSSA) relève le défi fondamental de créer plus d'expériences pour les clients des écoles de ski suisses (en abrégé: SSS). Créer davantage d'expériences pour les clients de la SSS requiert une attention intensive à leurs besoins, ainsi que l'élaboration et la mise en œuvre de mesures appropriées pour répondre à ces besoins. Ce processus peut prendre beaucoup de temps, surtout si l'on considère la nécessité de créer des expériences non seulement dans la salle de classe, mais aussi tout au long de la chaîne d'expérience.

Considérant le fait que pratiquement aucune SSS n'a la capacité suffisante de traverser le processus «seule», la SSSA s'est fixé comme objectif d'accompagner et de soutenir les SSS dans le but d'intensifier les expériences pour les invités. La SSSA a déjà mis en œuvre un certain nombre de mesures pour atteindre cet objectif (ateliers de création d'expériences lors du cours d'automne, enquête auprès des clients, collectionneur de moments magiques, boîte à outils de moments magiques). L'objectif général de ces mesures est de permettre aux SSS de créer plus facilement des expériences pour les clients. Le «CEO shadowing» prévu est une autre mesure du paquet de mesures qui vise également à simplifier la voie vers plus d'expériences pour les directeurs d'école et à les encourager à s'inspirer et à tirer profit les uns des autres.

La SSSA est convaincue que chacune des 154 SSS offre déjà des expériences particulières. Pour que les SSS puissent effectivement bénéficier les unes des autres, la communication et l'échange mutuel sont essentiels. Une mesure déjà mise en œuvre pour promouvoir les échanges entre les SSS est le Magic Moment Collector. Il s'agit d'une base de données interactive qui permet aux directeurs d'école et aux membres actifs de la SSSA qui travaillent au sein de la SSS de partager leurs idées et leurs contributions d'expériences et de bénéficier ainsi les uns des autres.

Cet «échange numérique d'idées» via le Magic Moment Collector doit maintenant être mis en pratique à l'échelle des directeurs d'écoles de ski dans le cadre du projet «PDG shadowing». En bref, les directeurs d'école s'observent mutuellement et se font ainsi une idée de la vie quotidienne d'un autre directeur d'école. L'un des principaux objectifs de l'observation de ce projet est d'obtenir de nouvelles perspectives ainsi que de bonnes idées et de l'inspiration sur l'ensemble de la chaîne d'expériences de l'école de ski dans les plus brefs délais, qui peuvent ensuite être mises en œuvre dans la propre SSS, et d'avoir un échange intensif sur un pied d'égalité.

La notion d'égalité joue ici un rôle particulier, car on sait que le retour d'information est particulièrement bien accueilli lorsque l'on se sent compris, que l'on peut se mettre à la place de l'autre et que l'on connaît le domaine analysé et évalué. Cela n'est possible que si cet échange a lieu entre directeurs d'école.

Le présent travail traite des fondements théoriques du concept «CEO Shadowing» et, en tenant compte de la perspective pratique, développe un concept grâce auquel l'idée peut être mise en pratique dans la SSS.

Titre (provisoire) (Le titre doit être court et évoquer l'essentiel du travail.)

En quête d'expériences: CEO shadowing parmi les directeurs d'écoles de ski, un concept pratique

But du travail (Questions, thèses, analyses, évaluations, référence à un modèle, comparaisons, approche théorique, etc.)

Objectif: développement d'un concept de «CEO Shadowing» parmi les directeurs d'école des SSS afin de profiter les uns des autres et d'échanger étroitement leurs expériences.

Questions possibles:

- Que signifie le terme «CEO Shadowing» et quel est le contexte de ce concept?
- Comment le «CEO shadowing» est-il généralement appliqué dans la pratique? (programme/déroulement/aspects importants)
- Quelles sont les contributions pratiques à prendre en compte dans l'élaboration du concept?
- Quel rôle la SSSA joue-t-elle dans l'observation des directeurs d'écoles de ski?
- Quelles sont les étapes du projet pour mettre l'idée en pratique?

Référence aux modèles/approches théoriques:

- Modèles de la société d'expérience (Pine & Gilmore)
- Modèles de «CEO Shadowing»

Points clés (Quels résultats prendre en considération? Avec quelle méthode les obtenir et les analyser? Principaux messages déduits de la propre réflexion, conclusions reposant sur la théorie et/ou sur la pratique)

Je commence par créer une base autour du thème des expériences, dans lequel je présente brièvement le projet ATCE de la SSSA et j'intègre l'idée du «CEO Shadowing» dans le cadre général et les objectifs du projet. À partir des textes de référence, je vais définir le terme «CEO Shadowing» et expliquer son déroulement dans le meilleur des cas ainsi que son utilité.

Afin d'augmenter la probabilité d'un «CEO Shadowing», je prendrai en compte les commentaires et les idées des directeurs d'école lors de l'élaboration du concept. À cette fin, je mène des entretiens qui me donnent une perspective pratique en plus de la perspective théorique tirée des documents de référence.

En combinant les modèles théoriques et les apports pratiques des directeurs d'école, un concept pratique adapté et approprié pour les SSS est finalement développé.

Quels ouvrages et documents ont-ils été consultés, comment les enquêtes éventuelles ont-elles été organisées et sur quoi se basent les évaluations de celles-ci (livres, sites Internet, enquêtes propres, statistiques, etc.)

En ce qui concerne le projet «Accompagnement touristique centré sur les expériences», je m'appuie sur la littérature spécialisée, notamment Pine & Gilmore (1998), Schmitt & Man-gold (2012), Bruhn & Hadwich (2012), Glattes (2016).

En ce qui concerne le «CEO Shadowing», je m'appuie sur la littérature spécialisée dans le domaine de la gestion des ressources humaines et du développement organisationnel ainsi que sur certains articles en ligne:

<https://www2.deloitte.com/pk/en/pages/careers/articles/leadership-shadow-program.html>

<https://www2.deloitte.com/tz/en/pages/careers/articles/leadership-shadow-program.html>

<https://www.theglobeandmail.com/report-on-business/careers/leadership-lab/how-to-make-job-shadowing-work/article21678722/>

<https://www.capital.de/karriere/about-you-mit-jobtausch-fachkraefte-binden>

<https://www.feld.com/archives/2015/03/ceo-shadowing.html>

<https://www.cpjobs.com/hk/article/successful-shadow-ceo-applicants-enjoy-the-view-from-the-top>

https://www2.mmu.ac.uk/media/mmuacuk/content/documents/human-resources/a-z/guidance-procedures-and-hand-books/Job_Shadowing_Guidelines.pdf

<https://www.linkedin.com/pulse/what-its-like-shadow-ceo-anton-puzorjov/>
<https://www.thebalancecareers.com/job-shadowing-is-effective-on-the-job-training-1919285>
<https://labs.openviewpartners.com/ceo-shadowing-eye-opening-experience/#.WxqAioozZaQ>

Pour l'élaboration concrète du concept pratique, je mènerai trois entretiens avec des directeurs d'école des régions de Berne, du Valais et des Grisons.

Planification et structure du travail:

Échéance	Description de l'activité
01.07.2018	Planification détaillée, p. ex. rendez-vous avec les personnes à interviewer, recueil et tri des informations
07.07.2018	Structure détaillée du travail
15.07.2018	Préparation de la situation initiale et aperçu
20.07.2018	Définition CEO shadowing, avantages et inconvénients, modèles, applications
30.07.2018	Développement du concept (basé sur la théorie et la pratique)
10.08.2018	Concrétisation et définition des étapes du projet
15.08.2018	Recherche: défis et enjeux
17.08.2018	Autres idées
25.08.2018	Critères formels & relecture, etc.
27.08.2018	Impression
Jusqu'au 31.08.2018	Délai de remise du travail. À envoyer sous pli recommandé, en trois exemplaires «papier» et un exemplaire numérique enregistré sur un support électronique (CD/USB).

Plan général du travail individuel (table des matières): notez les chapitres prévus de la partie principale, y compris le nombre des pages!

Contenu	Nombre de pages
Page de titre	1
Table des matières	1
Description de la situation initiale avec formulation des objectifs (avant-propos)	0,5
Développement du thème (partie principale)	
1. Aperçu du projet ATCE et position de départ	1
2. Contexte de l'idée du «CEO shadowing»: définition, modèle, méthode, avantages et inconvénients	1-1,5
3. Développement de concept basé sur la théorie et des entretiens avec les directeurs d'école	2
4. Concrétisation des prochaines étapes du projet	1
5. Défis possibles de mise en œuvre	0,5
6. Autres idées dans le cadre du concept	0,5
7. Résumé	0,5
Conclusion	1
Bibliographie et sources	
Déclaration sur l'honneur complète et non modifiée	
Annexes éventuelles	

Au min. 4 et au max. 10 pages (valable pour la préface, la partie principale, le résumé et la conclusion)

Lieu, date

Signature (originale)