

TRANSPORTS

MARITIMES



ÉTUDE DIAGNOSTIC

SORTIE DE CRISE SANITAIRE

ÉDITION 2022


**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI
ET DE L'INSERTION**
*Liberté
Égalité
Fraternité*

 **OPCO**
Mobilités

Compétences en mouvement

Contexte et méthodologie de l'étude

Contexte et méthodologie de l'étude



Contexte et objectifs

- Cette étude présente les résultats du diagnostic de situation pour la branche du transport maritime dans le cadre de l'appel à projets « soutien aux démarches prospectives métiers » du plan d'investissement dans les compétences (PIC) pour la période 2019/2022.
- Elle vise à évaluer l'impact de la crise sanitaire et à formuler des préconisations pour accompagner les entreprises et les salariés de la branche sur leurs besoins en emplois et en compétences.
- Elle bénéficie d'un cofinancement à 50% du ministère chargé de l'emploi (DGEFP) et à 50% d'OPCO Mobilités.



Méthode

- Une étude déployée en 2 phases : une première consultation qualitative auprès de 12 entreprises (19 entretiens), réalisés par consultants, et de façon à mieux cerner les enjeux, affiner le questionnement de la phase 2.
- Une deuxième phase à vocation plus « quantitative » de façon à objectiver les impacts de la crise et les besoins des entreprises.
- Une enquête téléphonique organisée du 17 mai au 29 juillet puis du 25 août au 2 septembre 2022 : 12 semaines, auprès de l'ensemble des entreprises du secteur, soit 319 entreprises.
- Un questionnaire qualitatif, élaboré en équipe projet et enrichi/validé par la branche. Un temps d'administration moyen de 10-20 minutes.



Echantillon répondant

- 117 entreprises répondantes (dont les 12 entretiens de la phase 1 ; 37% de l'ensemble, selon la méthode des quotas) représentant près de 96% de l'ensemble des salariés de la branche sous statut français (voir page 5).
- Bonne fiabilité des résultats au global (intervalle de confiance $\pm 5,7\%$) autorisant une analyse par type d'activité, taille d'entreprise et localisation.
- Un terrain difficile : un fichier d'appels perfectible (faux numéros, entreprises qui n'existent plus, pas/plus dans le secteur), un potentiel d'appels qui a diminué rapidement, des entreprises souvent peu disponibles ; malgré un accueil favorable de la démarche et l'investissement important des interlocuteurs qui ont répondu à l'enquête.

*selon source OPCO Mobilités : 16 392 salariés

Focus sur l'exploitation du fichier d'appels

342 entreprises (SIREN)

319 entreprises a priori en activité
et dans le transport maritime

23 qui n'existent plus ou hors du périmètre de l'étude
autres activités

293 entreprises
accessibles a priori

26 faux numéros ou introuvables
malgré un travail de recherche/qualification (entreprises peut-être fermées ?)

117
entretiens
réalisés

128 injoignables pendant la
consultation ou qui n'ont pas trouvé du
temps à nous consacrer : appelés en
moyenne 12 fois

21 refus : manque de temps ; ne se
sentent pas concernées par la
consultation, pas impactés dans leur
activité

Note de lecture des résultats

Les principes de présentation des résultats :

Pour refléter l'importance de certaines entreprises en termes d'effectifs, nous présentons quand cela est utile, la proportion des salariés concernés → un sujet peut donc concerner 10% des entreprises, mais ces entreprises peuvent concentrer 83% des effectifs de la branche.

Taille d'entreprises	Entreprises (SIREN) fichier OPCO Mobilités	Répartition	Entreprises répondantes (déclaratif)	Répartition	Effectifs salariés représentés (sous statut français)	Répartition
Moins de 11	162	51%	64	55%	297	2%
11 à 49	64	20%	25	21%	561	4%
50 à 299	40	13%	16	14%	1 827	12%
300 et plus	16	5%	12	10%	12 998	83%
Non renseigné	38	12%	-	-	-	-
Plusieurs réponses possibles :						
Activité transport passagers	113	35%	65	55%	6 379	41%
Activité transport marchandises	47	15%	24	21%	11 858	76%
Services maritimes	90	28%	41	35%	3 292	21%
Non renseigné	69	22%	-	-	-	-
Ensemble	319	100	117	100%	15 683	100%

A noter que 93% des entreprises répondantes ont déclaré compter que des salariés sous statut français. Au total les entreprises ont déclaré 22 709 salariés dont 15 683 sous statut français (soit 69% des salariés).

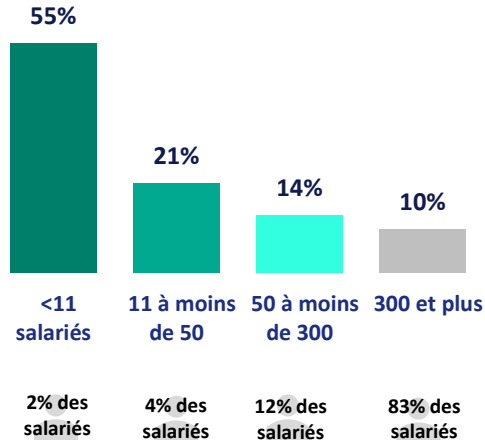
Caractéristiques des entreprises de la branche

- PAR TAILLE
- PAR TYPE
- PAR LOCALISATION
- PAR ACTIVITÉ

Présentation des entreprises répondantes

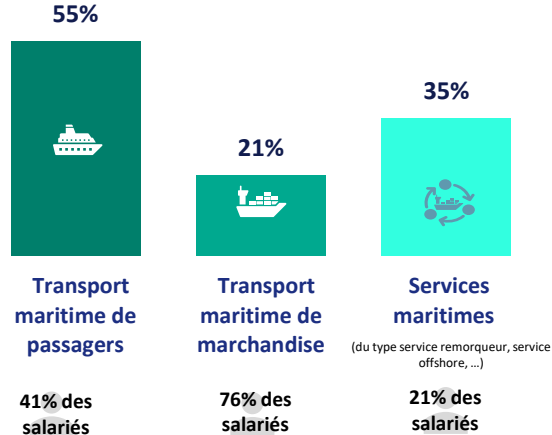
Taille d'entreprises/Groupes

Tout d'abord, pouvez-vous me préciser le nombre de salariés dans votre entreprise :



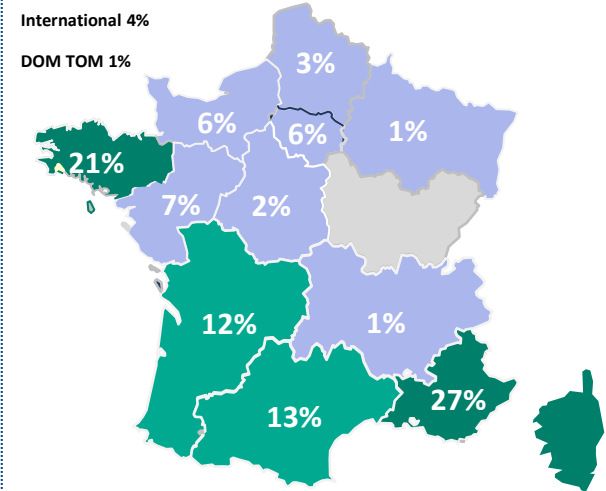
Type d'entreprises

Quelle(s) est/sont l'(les)activité(s) de votre entreprise :



La localisation (sièges + établissements)

Pouvez-vous me confirmer la localisation de votre/de vos établissement(s)



- 83% des salariés de la branche sont concentrés dans 10% des entreprises de 300 salariés et plus.
- Près de 53% des entreprises sont situées dans le sud de la France (bassin méditerranéen et océan atlantique).
- Si les entreprises de passagers sont majoritaires en nombre, elles ne représentent que 41% des salariés de la branche ; les entreprises de fret maritime, 76% des salariés. 11% des entreprises sont « multi activités », le plus souvent Passagers et Fret.

Une grande diversité d'activités

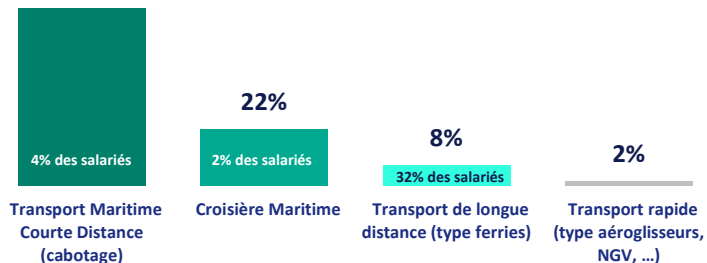
55% Transport Maritime de Passagers



41% des salariés

69%

Pouvez-vous préciser le(s) type(s) de prestations proposées :

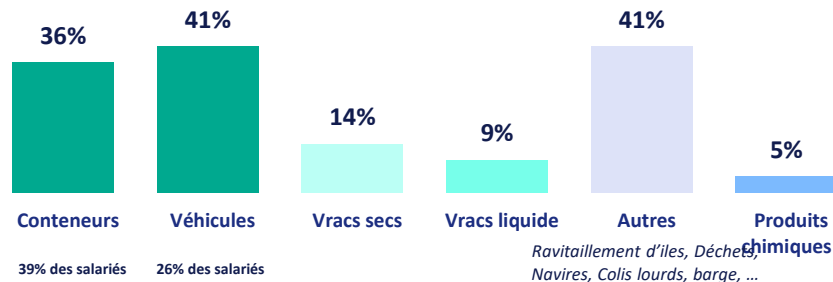


21% Transport Maritime de Marchandise



76% des salariés

Pouvez-vous préciser le(s) type(s) de marchandise transportée :

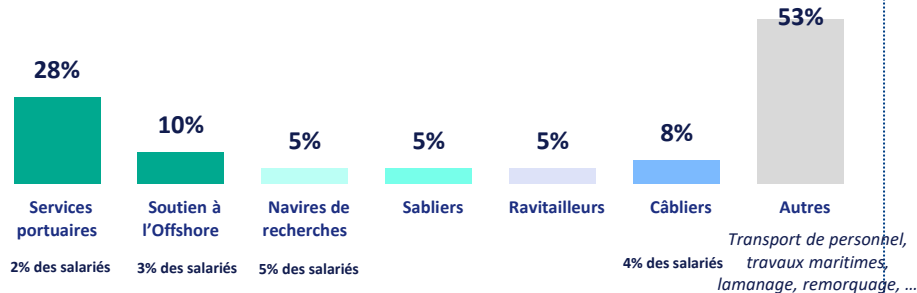


35% Services Maritimes



21% des salariés

Pouvez-vous préciser le(s) type(s) de services proposés :



- Si 69% des entreprises de transport de passagers sont spécialisées dans le transport maritime courte distance, elles ne concentrent que 4% des salariés.
- Les activités des entreprises qui comptent le plus de salariés : les conteneurs (39%), le transport de passagers longue distance (32%) et les transporteurs de véhicules (26%).

Bilan de l'année 2020 & 2021 et impacts de la crise sanitaire

- IMPACTS DE LA CRISE SUR L'ACTIVITÉ, SELON LES TYPOLOGIES D'ENTREPRISES
- IMPACTS SUR L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET L'EMPLOI
- RECRUTEMENTS



Bilan de l'année 2020 & 2021 : constaté

Impacts de la crise sur l'activité 2020 :

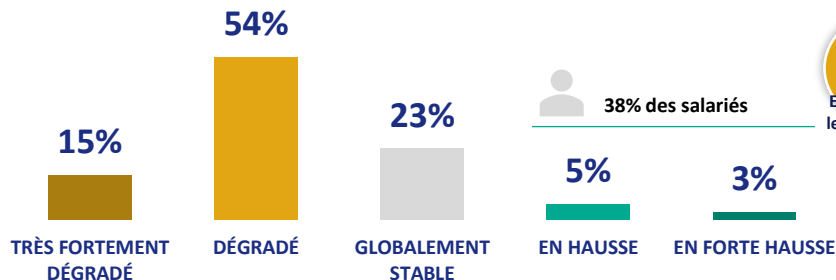
... et en 2021 :

Selon vous, à ce jour et comparativement à 2019 (ou une année type), quel a été l'impact de cette crise sur le volume de votre activité :

Selon vous, à ce jour et comparativement à 2019 (ou une année type), quel a été l'impact de cette crise sur le volume de votre activité :

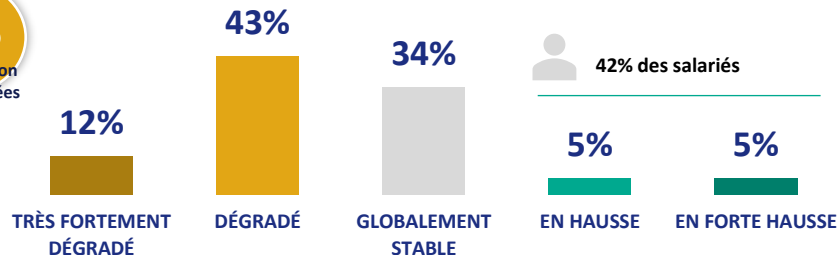
69% en dégradation

 (43% salariés)



56% en dégradation

 (34% salariés)



- Comparativement à une année normale, 69% des entreprises ont subi une dégradation de leur activité en 2020 (73% au niveau National*) représentant une perte de 50% de chiffre d'affaires en moyenne pour celles qui ont acceptées de préciser.
- Une année 2021 en légère amélioration et avec une hausse de l'activité pour 10% des entreprises, qui concentrent 42% des salariés.

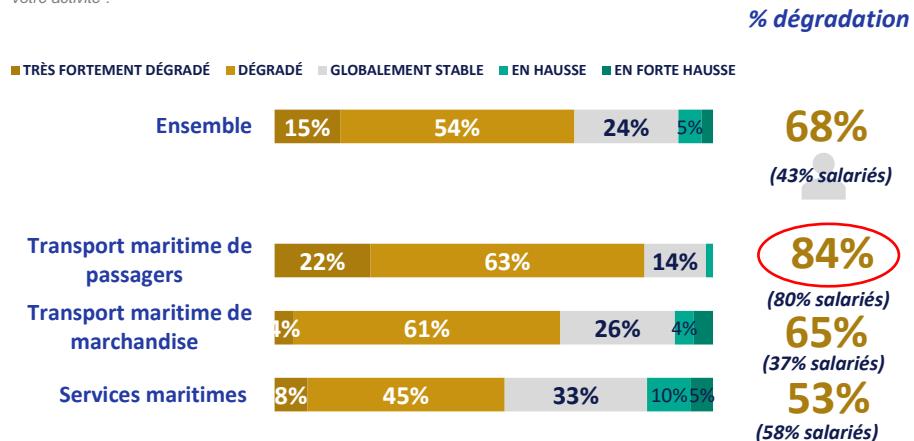


Bilan de l'année 2020 & 2021 :

variable selon l'activité

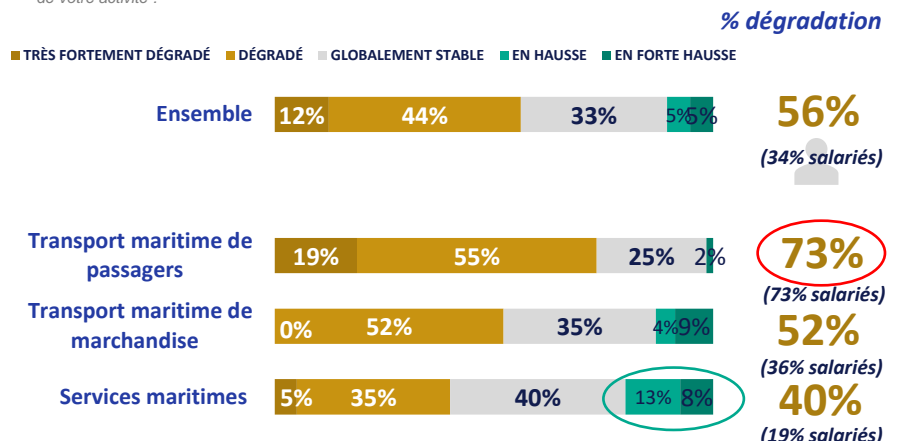
Impacts de la crise sur l'activité 2020 :

Selon vous, à ce jour et comparativement à 2019 (ou une année type), quel a été l'impact de cette crise sur le volume de votre activité :



... et en 2021 :

Selon vous, à ce jour et comparativement à 2019 (ou une année type), quel a été l'impact de cette crise sur le volume de votre activité :

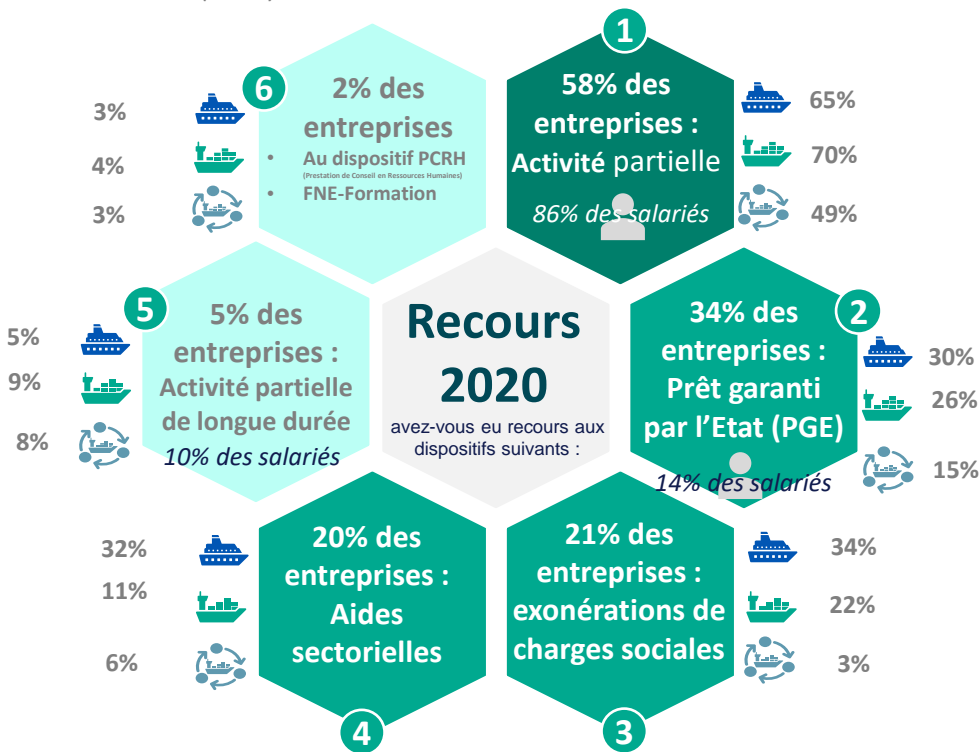


- Une dégradation nettement plus forte pour le transport maritime de passagers, aussi bien en 2020 qu'en 2021 → près de 20% déclarent une forte dégradation de l'activité, ces entreprises concentrant 73% des salariés de ce secteur.
- Une dégradation moins forte et des reprises à la hausse dans le transport de marchandise (pour 13%) et les services maritimes (pour 21%).



Bilan 2020 : recours aux dispositifs

Transitions Collectives (Transco) = 0%



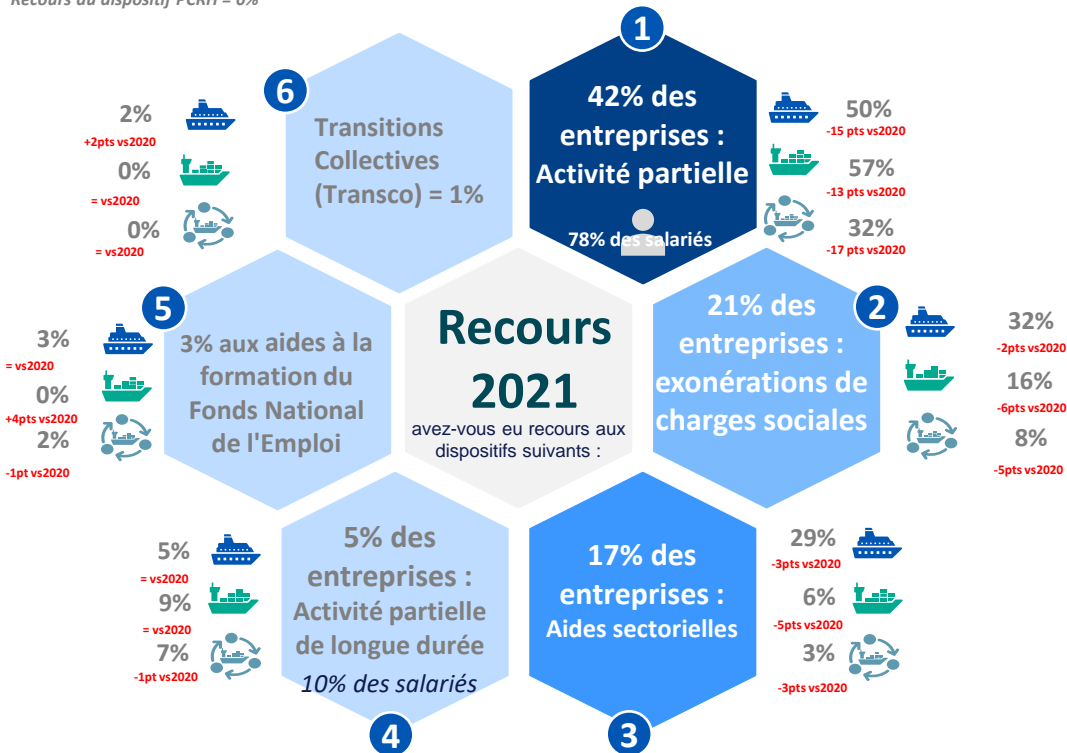
- Un recours relativement limité au dispositif d'activité partielle en 2020 comparativement au National (58% des entreprises vs 70%*) en particulier pour les services maritimes (49%).
- 34% des entreprises déclarent avoir eu recours au prêt garanti par l'Etat (vs 41% au niveau national*).
- Un recours plus limité aux autres dispositifs, principalement par les entreprises de transport de passagers (Aides sectorielles transport de passagers = 32% ; Exonérations de charges sociales transport de passagers = 34%).

*source INSEE <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4994488>



Bilan 2021 : recours aux dispositifs

Recours au dispositif PCRH = 0%



Le recours à l'activité partielle en 2021 a nettement baissé malgré une activité qui est restée dégradée pour 56% des entreprises.

Le recours à l'activité partielle de longue durée a été systématiquement reconduit en 2021 par les entreprises qui y ont eu recours en 2020.



Bilan 2020 & 2021 : impact limité sur l'emploi

Pendant cette période, avez-vous été contraint de procéder :



A l'arrêt de contrats temporaires (CDD, Alternance, Stage, intérim)



8%	22%	7%
6%	17%	5%

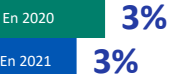
A des suppressions de postes sans licenciement (ex : Plan de départs volontaires (PDV) ; Rupture conventionnelle collective (RCC))



7% des entreprises sur toute la période

5%	17%	5%
5%	13%	5%

A des suppressions de postes avec licenciements (PSE)



3%	18%	2%
3%	13%	0%

En 2020-2021, 7% des entreprises déclarent avoir procédé à des suppressions de postes avec ou sans licenciements (dans des proportions déclarées très limitées et pas forcément liées à la période) → les entreprises déclarent avoir privilégié la réduction du temps de travail quand elles le pouvaient. On relève cependant un impact plus important dans le transport de marchandises.

12% ont observé des départs volontaires → du personnel navigant technique suite aux difficultés rencontrées pendant la période.

Ces impacts sur le vécu des salariés ont-ils généré des départs volontaires ?



5%	17%	25%	10-15%
----	-----	-----	--------



salariés*

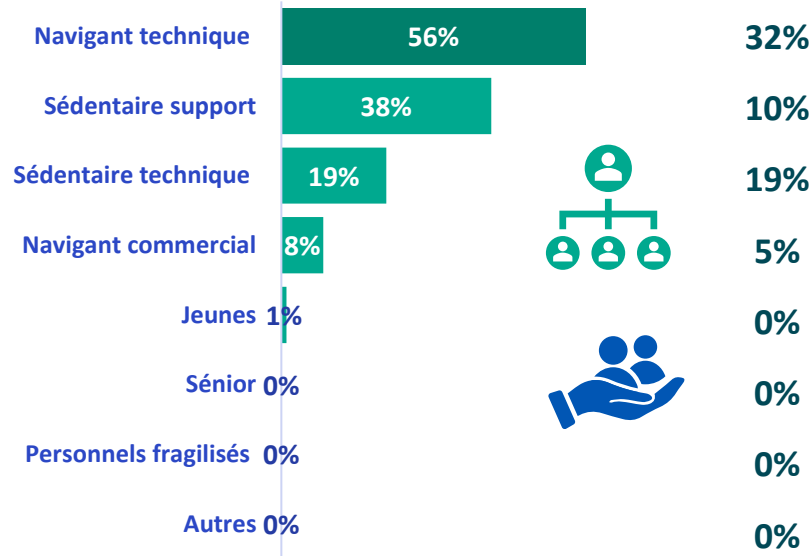
*Aide à la lecture : parmi les 12% d'entreprises qui ont observé des départs volontaires, les salariés concernés représentent en moyenne 10-15% des effectifs (navigants) des entreprises.



Bilan 2020 & 2021 :

Impacts sur l'organisation du travail et le vécu des collaborateurs

Impacts sur l'organisation du travail par métier :



Quels ont été les impacts sur les salariés durant cette période autant dans l'organisation du travail/des tâches que dans leur vécu.

*Aide à la lecture : 56% des entreprises ont déclaré que la crise sanitaire avait impacté l'organisation des navigants techniques et 32% qu'elle avait impacté leur vécu.

Impacts de la crise pour les navigants :

- Dans le transport de passagers : des arrêts d'activité ou des réductions des saisons/temps de travail
- Dans le transport de marchandise/services : des arrêts d'activités, des allongements des temps en mer
→ parfois des reconversions : des craintes pour redémarrer l'activité ; des contraintes qui sont moins bien acceptées (temps en mer).

Impacts pour les sédentaires :

Un recours important au télétravail ; de l'activité partielle → pas d'impact négatif perçu pour les collaborateurs et une pérennisation du télétravail pour certaines entreprises.

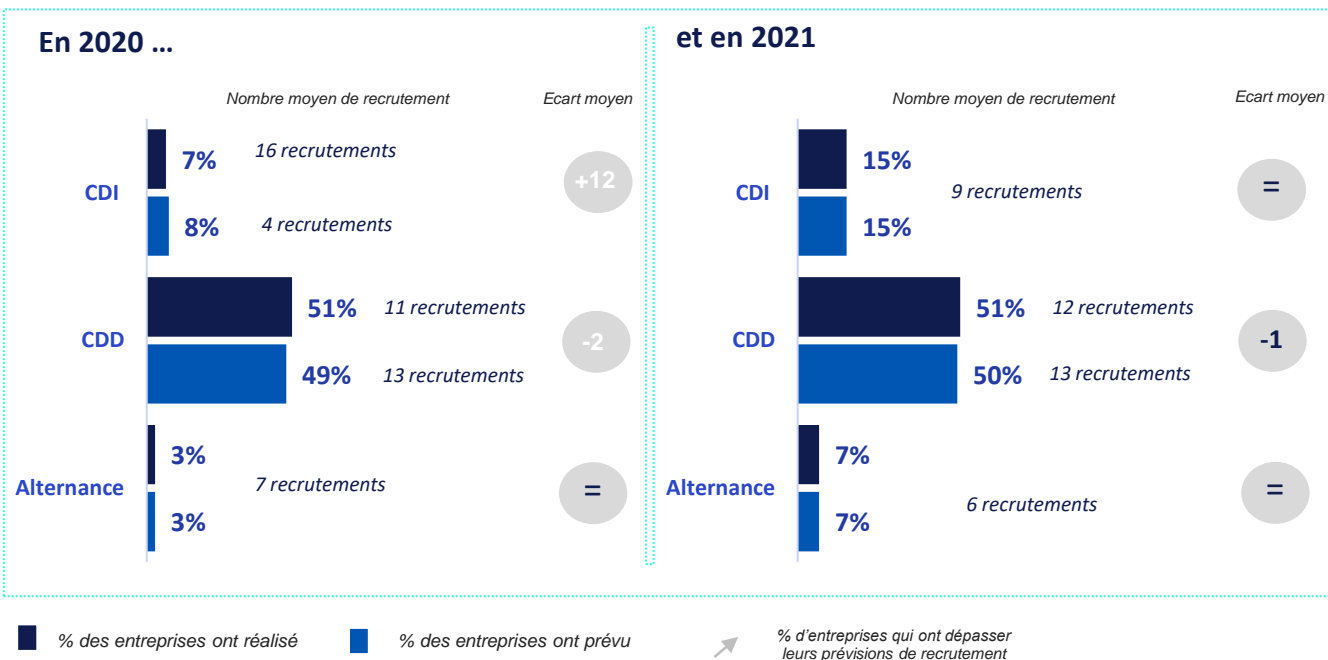
Si pour les sédentaires, la période a pu être plutôt positive de part le développement du télétravail ; pour les navigants, la crise sanitaire a pu remettre en perspective leurs projets professionnels.



Bilan 2020 & 2021 : actions de recrutement

Actions de recrutements : navigants

Concernant vos actions de recrutement, s'il y a lieu, pouvez-vous me préciser ce qui a été réalisé comparativement à ce qui était prévu



Actions de recrutements de navigants :

- Essentiellement des CDD (saisonniers), sans écarts importants avec ce qui était prévu.
- Une embauche de CDI et d'alternants en augmentation en 2021 comparativement à 2020. Pour les CDI, une gestion des départs en retraite et volontaires.
- Profils : plutôt des profils de marins dans une moindre mesure quelques techniciens, et ce quel que soit le contrat (CDI, CDD, alternants).

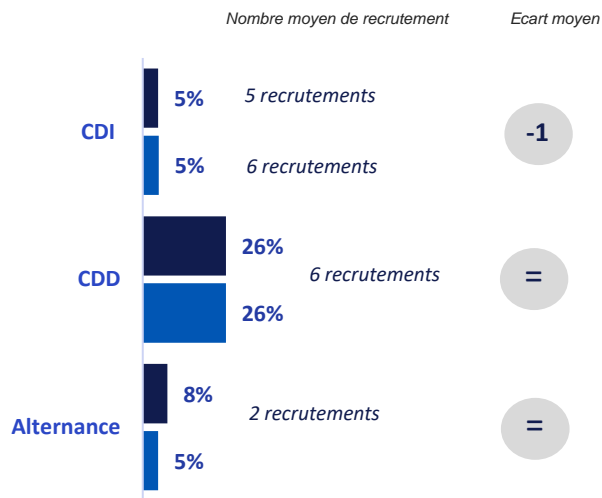


Bilan 2020 & 2021 : actions de recrutement

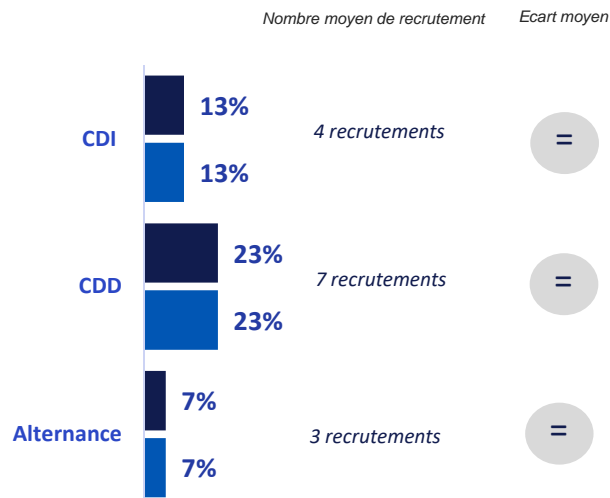
Action de recrutements : sédentaires

Concernant vos actions de recrutement, s'il y a lieu, pouvez-vous me préciser ce qui a été réalisé comparativement à ce qui était prévu

En 2020 ...



et en 2021



■ % des entreprises ont réalisé

■ % des entreprises ont prévu

➤ % d'entreprises qui ont dépasser leurs prévisions de recrutement

Concernant le personnel sédentaire :

Moins d'actions de recrutement prévues comparativement aux navigants et peu d'écarts avec le réalisé.

Des postes variés :

- **CDI** : marketing, support opération, RSE ;
- **CDD** : billettiste en grande majorité, cuisinier, médecin;
- **Alternants** : Informatique, électronique, marketing.



Recrutements :

68% des entreprises des entreprises ont recruté en 2020-2021

Avez-vous noté une intensification de certaines difficultés de recrutement ?



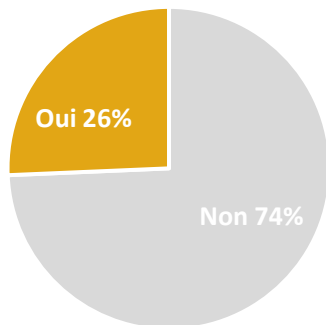
26%



58%



18%



Extraits de commentaires :

Le problème au niveau des marins est peut être lié à la dynamique de certaines grandes compagnies.

C'est plus difficile pour l'ensemble des postes mais spécifiquement pour les postes de mécanicien, encadrants.

Il n'y a plus de candidats qui se présentent.

ces derniers temps c'est difficile de trouver des marins.

Ce n'est pas forcément lié à la crise, il n'y a juste plus personne au niveau des marins.

Pour les marins ça devient plus difficile maintenant.

Mais ce n'est pas lié à la crise sanitaire

Maintenant que l'activité reprend on ne trouve plus de personnel hôtelier.

sur métiers navigants (hôtellerie-restauration) et sédentaire (informatique et électronique)

D'autres armateurs rapatrient des navires sur des papillons qui étaient étranger et deviennent français, y a un besoin 'officier français.

« La difficulté n'est toujours pas finie, et elle est sur tous les postes. On a d'énormes difficultés pour remplacer, à la compta, en opérations, partout. Peut-être que Calais et Dieppe ne sont pas super attractifs, mais apparemment c'est un constat qui est partagé par beaucoup d'entreprises. » « Aujourd'hui c'est le candidat qui nous demande de lui dire pourquoi il travaillerait pour nous. » « Les AD SG, donc l'hôtellerie, celui qui est pourtant le moins qualifié, on recrute post bac, et alors que les rémunérations sont doubles chez nous par rapport à des postes à terre on n'arrive pas à recruter. C'est le rythme de travail, quitter sa famille... Pas mal le tentent mais ne restent pas. Le marché de l'emploi est très tendu. » « Je ne suis pas sûr que les gens aient envie de travailler. Il y a une multiplication des demandes de congés sans solde, pour création d'entreprise, sabbatique... Il y a une désaffection pour le métier de marin. Pas des anciens, parce qu'ils relèvent d'un régime spécial. »

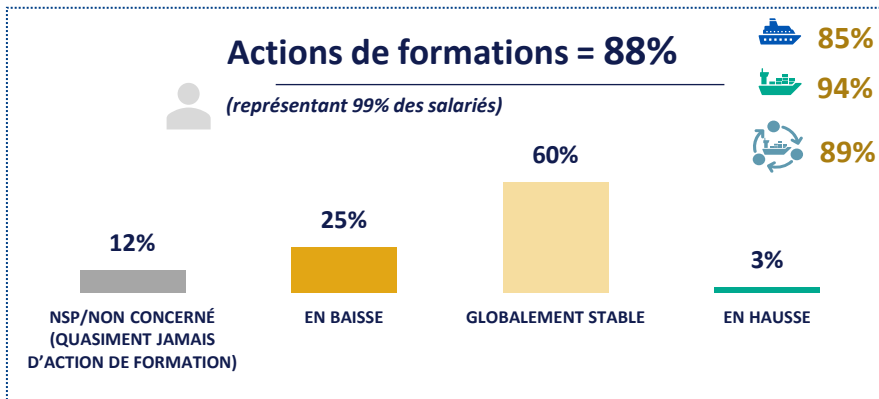
Des difficultés qui se sont accentuées pour 26%, même si structurellement les problèmes de recrutement existaient avant la période COVID. En majeur, davantage de difficultés à recruter du personnel navigant technique (matelot, capitaine) : des profils rares et une concurrence forte entre entreprises (notamment avec certaines grandes et du fait du « rapatriement » sous pavillon français) dans le contexte d'un marché de l'emploi globalement tendu, où les conditions d'exercice du métier sont perçues comme plus importantes par les candidats.

A la marge, les changements de législation qui rallongent les temps de navigation avant de devenir capitaine.

Les actions de formations : des ralentissements mais un secteur qui forme beaucoup structurellement

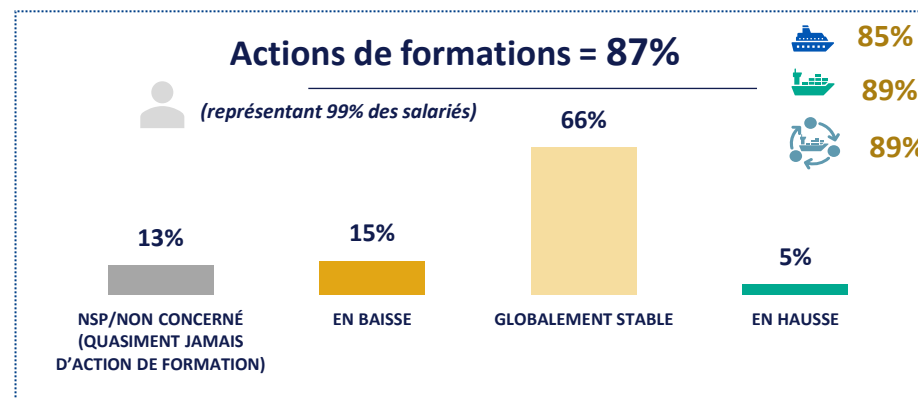
Politique de formation en 2020 :

Comment a évolué votre politique formation* comparativement à 2019 (ou une année type) ?



... et en 2021 :

Comment a évolué votre politique formation* comparativement à 2019 (ou une année type) ?



- **33% ont dû reporter des formations, pour les navigants essentiellement : des brevets/revalidations obligatoires (tous les 5 ans) nécessitant d'être présent physiquement (→ des délais de revalidations prolongées) ; des formations obligatoires type sécurité. Quelques formations techniques qui on pu être réalisées tout ou partie en virtuel : certification sécurité gaz incendie ; formation de management ; formation métier type soudure. Mais de nombreux OF ont fermé en 2020.**
- **88% des entreprises ont réalisé des actions de formation en 2020 : des actions plutôt en baisse pour ¼ des entreprises, 33% ont dû reporter ou annuler leurs actions de formations.**
- **En 2021, des actions toujours en diminution par rapport à une année type, sans phénomène de rattrapage.**

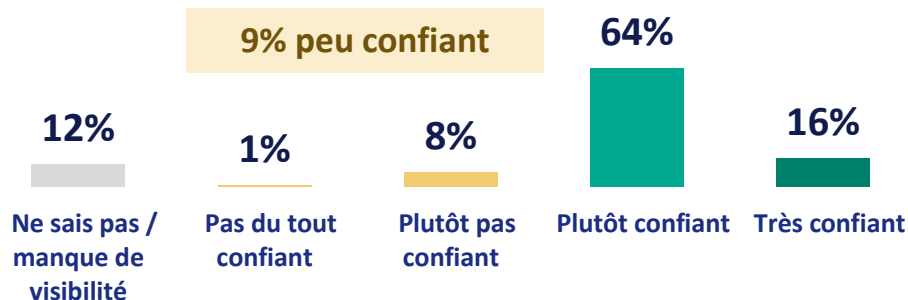
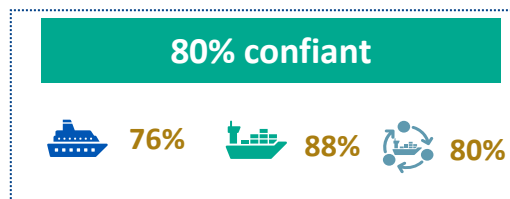
Enjeux et perspectives pour 2022-2023

- NIVEAU DE CONFIANCE
- ORIENTATIONS ANTICIPÉES
- IMPACTS EMPLOI / FORMATION
- ATTENTES D'ACCOMPAGNEMENT

2022-2023 : une confiance fragile

Niveau de confiance pour 2022-2023

Quel est votre niveau de confiance dans la reprise/le développement de l'activité de votre entreprise pour 2022-2023 :



Un niveau de confiance fragile, de nombreuses inquiétudes liées à l'inflation, des interrogations sur la capacité des entreprises à recruter.

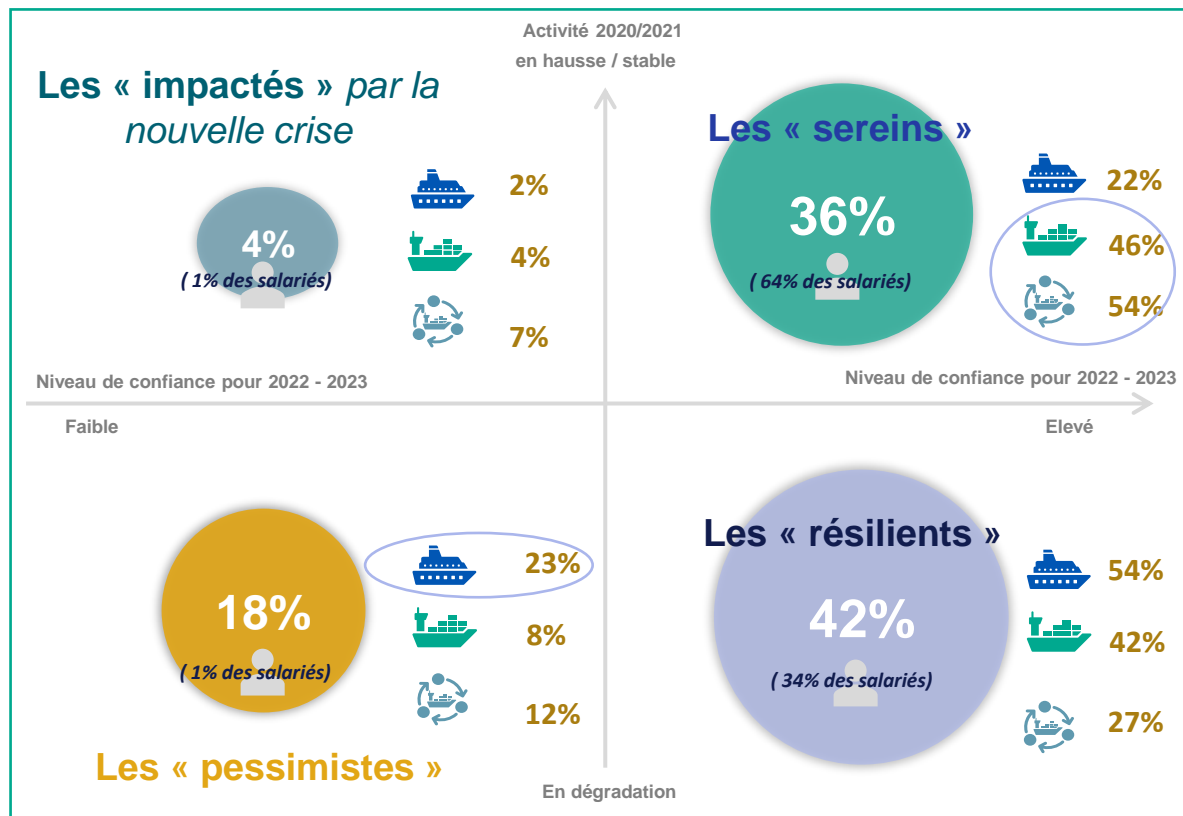
Des motifs de confiance :

- **Transport de passagers** : une année 2022 qui commence bien, des indicateurs de réservations positifs, des rattrapages de réservations 2020-2021.
- **Transport de marchandises** : des activités en reprise/développement ; des investissements dans de nouveaux bateaux, des nouveaux marchés (ex : renouvelable).

Mais des incertitudes (y compris chez les confiants) :

1. L'inflation notamment sur les carburants/matière première → des impacts pour les entreprises, mais également l'anticipation d'une baisse du pouvoir d'achat des clients.
2. Des inquiétudes concernant les difficultés de recrutement, des métiers navigants jugés en désaffection.
3. En mineur : pour certains, moins de réservations (ex : tourisme à l'étranger en hausse, corse)

Niveau de confiance pour 2022-2023 : variable selon les secteurs



Croisement de 2 questions :

- Impact crise sur 2020 et 2021 : « Selon vous, à ce jour et comparativement à 2019 (ou une année type), quel a été l'impact de cette crise sur le volume de votre activité »
- Confiance pour 2022-2023 : « Quel est votre niveau de confiance dans la reprise/le développement de l'activité de votre entreprise pour 2022-2023 »

- En tendance, les entreprises de services maritimes apparaissent plutôt « sereines » pour plus de la moitié d'entre elles.
- Les entreprises de transports de fret sont plutôt confiantes pour 2022-2023 mais avec des variations dans l'impact de la crise ; les entreprises qui concentrent le plus de salariés sont plutôt « sereines ».
- Les entreprises de transport de passagers sont davantage « pessimistes » même si la majorité est « résiliente ».

23% d'entreprises fragilisées : davantage dans le fret maritime

Impact des aides de l'Etat

Parmi les affirmations suivantes concernant les aides de l'Etat, quelle est celle qui correspond le mieux à votre entreprise pour l'année 2022 ?

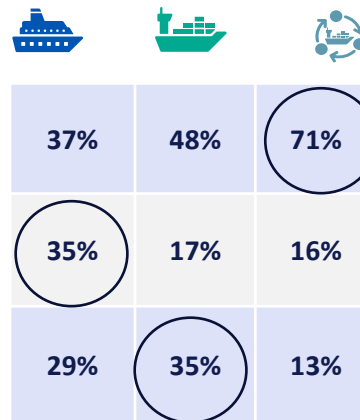
l'entreprise n'a pas forcément besoin de soutien pour poursuivre/développer son activité



les aides vont apporter de la sérénité dans l'activité et/ou dans le maintien de l'emploi



sans les aides de l'état, l'activité (et/ou l'emploi) sera en danger



Si la moitié des entreprises sont plutôt sereines dans la pérennité de leur entreprise (en particulier dans les services maritimes), près d'1/4 des entreprises (concentrant 33% des salariés) estiment que l'aide de l'état sera nécessaire → 61% d'entre elles s'estiment pourtant confiantes mais fragilisées compte tenu des difficultés rencontrées en 2020-2021.

Orientations pour 2022-2023 : pour 50%

50% des entreprises ont prévu des orientations (81% salariés)



48%



29%



56%

64% des investissements techniques et matériels

- Achat/construction de nouveaux bateaux ; achats de nouveaux moteurs
- Verdissement de la flotte : bateau hydrogène, biofuel, hybridation des moteurs, traitements des fumées, passage en full led, station HVO
- Investissement dans de nouvelles machines / matériel de transport / locaux

40% Digitalisation, automatisation des flux

- Mise en place de réservation sur internet, paiement par smartphone/internet
- Digitalisation de la gestion d'entreprise
- Développement informatique d'aide à la navigation
- Dématérialisation des documents/des factures (GED)
- Système de visite guidée pour les passagers par QR Code

32% Le développement ou la réorganisation de l'offre de services

- Ouverture de nouvelles lignes
- Diversification de l'activité : immobilier ; barges
- Développement de nouvelles offres de croisières
- Elargissement de l'offre hors saison, notamment pour garder les marins à l'année
- Développement de transport de passagers alternatif (à voile)
- Développement à l'international

19% Optimisation du travail, de l'activité

- Pérennisation du télétravail (signatures d'accords)
- Augmentation du nombre de collaborateurs pour un même nombre d'heure
- Mise en place d'outils d'intégration et de formation des collaborateurs
- Dépavillonnement de certains navires (compte tenu des difficultés de recrutement) (1 citation)

Orientations 2022-2023 : recrutements

Recrutements anticipés pour 2022-2023

Anticipez-vous des recrutements pour des métiers/compétences existants ?

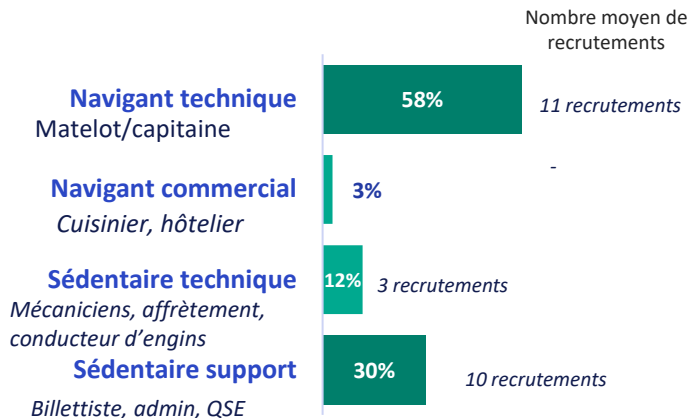
68% des entreprises anticipent des recrutements pour des métiers existants

(logique de croissance, gestion des départs)



2% des entreprises anticipent des recrutements liés au développement de nouvelles compétences/métiers

Aucune des entreprises anticipent des licenciements/l'organisation de plan de départs, l'accompagnement de salariés à une reconversion en dehors de l'entreprise



- **navigant technique** : *électrotechnicien testeurs*
- **sédentaire technique** : *digital manager et communication*

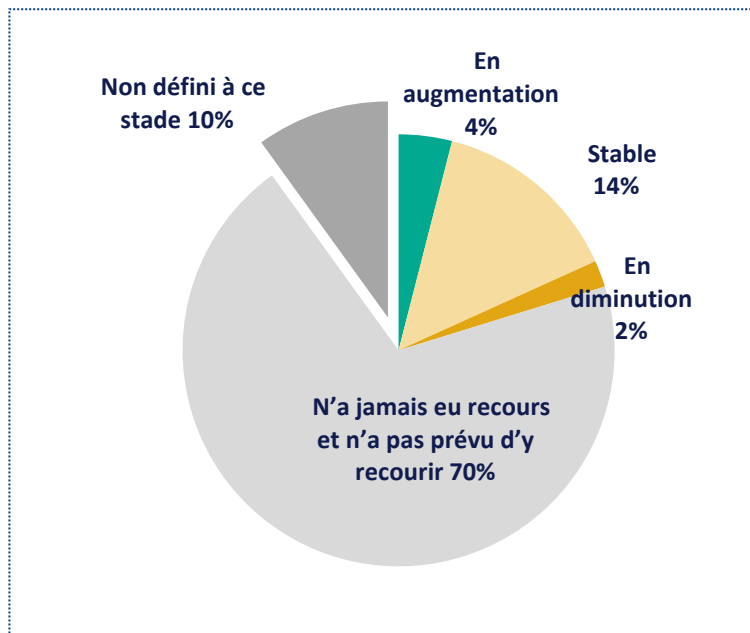
68% des entreprises anticipent des recrutements (idem 2020-2021) : des recrutements de matelots/capitaines en grande majorité ; pour des postes de saisonniers dans plus de 60% des cas.

➔ **des difficultés anticipées.**

Orientations 2022-2023 : recrutements

Evolution de la politique d'alternance en 2022

Quelle sera la politique d'alternance de votre entreprise en 2022 comparativement aux années précédentes (ou une année type) :



Un recours à l'alternance qui reste limité (dans les petites entreprises) et stable :

- **20% prévoient d'y recourir** (entreprises représentant 86% des salariés = plutôt les grandes).
- **70% n'y ont jamais eu recours et n'ont pas de projet** (entreprises représentant 8% des salariés).

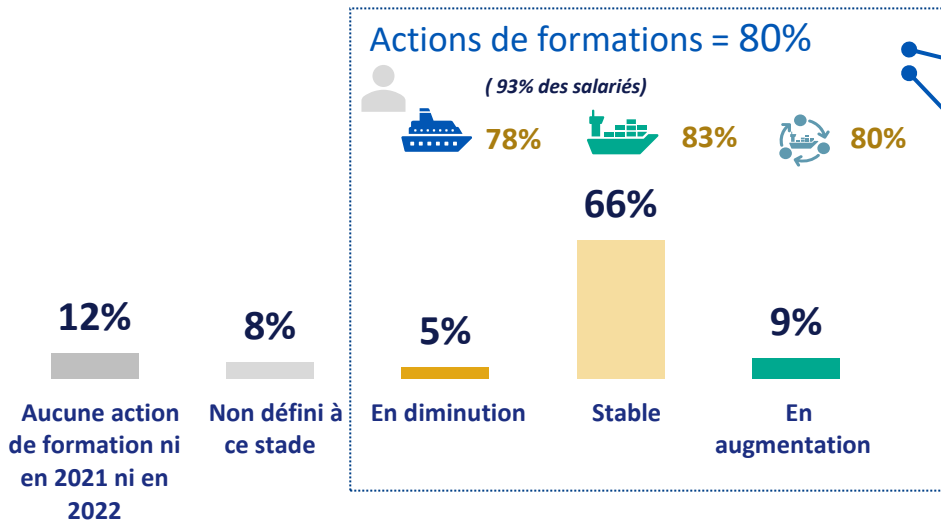
Les postes cités :

- **Métiers navigants** : métiers ponts (entre 10 et 20 pour certaines entreprises) ; machines, mécanique hydraulique.
- **Métiers sédentaires** : métiers supports (commercial, IT, RH, Community manager, marketing) ; douane ; organisation/planification ; électronique.

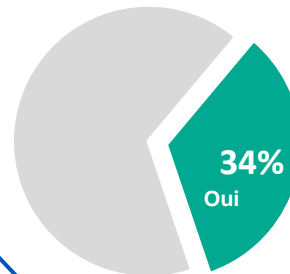
Orientations 2022-2023 : actions de formations

Evolution de l'effort de formation en 2022

Avez-vous une idée de l'évolution de l'effort de formation de votre entreprise en 2022 ?

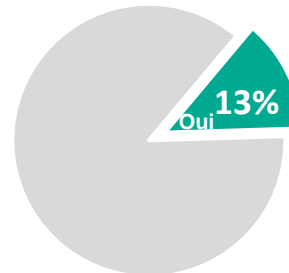


Des catégories de salariés seront-elles plus particulièrement concernées par ces actions de formation ?



- Les populations les plus impactées : les marins
- Thématiques évoquées : revalidations de brevets + formations sécurité

En particulier, allez-vous accompagner vos salariés dans le développement de nouvelles compétences, pour l'exercice de nouvelles activités ?



- Formations mécaniques, électronique/électroniciens (marins)
- Formations digitales
- Conduite de nouveaux navires
- Certificat professionnel hydraulicien

80% anticipent des formations, en légère augmentation par rapport à 2020 et 2021 → plutôt des formations obligatoires de rattrapage auprès des marins ; des nouvelles formations pour 13%.

Enjeux et attentes d'accompagnement : le recrutement de navigants

Enjeux et attentes d'accompagnement

Pour terminer, parmi les sujets suivants, pouvez-vous me préciser l'importance qu'il revêt pour votre organisation et si éventuellement vous auriez besoin d'un accompagnement dans les 2 ans ?



1. L'enjeu majeur pour les $\frac{3}{4}$ des entreprises : le recrutement de personnel navigant (=stratégique pour 33%) → de nombreuses difficultés soulevées : des formations jugées pas assez qualifiantes, des problèmes de délivrance de brevet, un manque d'attractivité du secteur, de volume de formés...
2. La digitalisation : un développement progressif sans grande difficultés et attentes.
3. Les motorisations alternatives : un enjeu important mais de nombreux freins exprimés.

Enjeux et attentes d'accompagnement : le recrutement de navigants

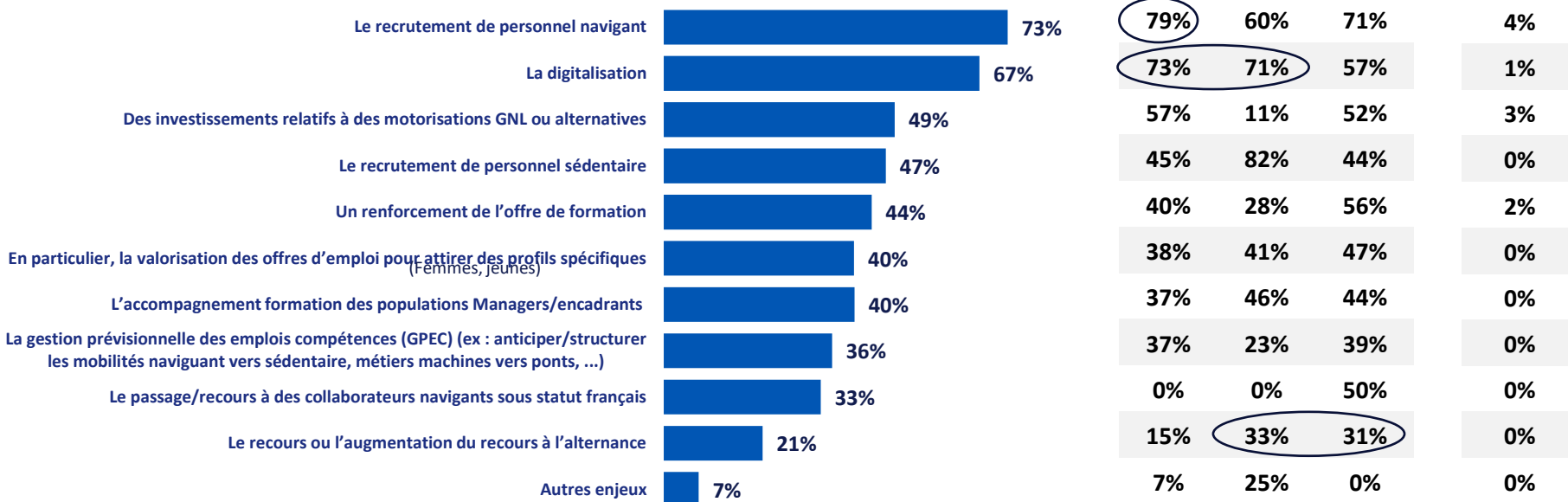
Enjeux et attentes d'accompagnement

Pour terminer, parmi les sujets suivants, pouvez-vous me préciser l'importance qu'il revêt pour votre organisation et si éventuellement vous auriez besoin d'un accompagnement dans les 2 ans ?

Cumul %prioritaire/
stratégique + %important



%Attentes
d'accompagnement



Le recrutement du personnel : un enjeu encore plus prioritaire dans le transport de passagers.

En synthèse



- IMPACT DE LA CRISE SANITAIRE EN RÉSUMÉ
- PERSPECTIVES ET ENJEUX EN RÉSUMÉ



Impacts de la crise : en résumé

Impact économique: contrasté

- **Une dégradation de l'activité pour 69% des entreprises**, beaucoup plus marquée dans le transport de passagers : 84% d'entre elles ont subi une dégradation en 2020, 73% en 2021, très forte pour 20%.
- **Un bilan plus contrasté** dans le transport de fret et les services maritimes : une dégradation moins forte et des reprises à la hausse dans le transport de marchandises (pour 13%) et les services maritimes (pour 21%) → des entreprises qui concentrent 42% des salariés de la branche.
- **Un recours relativement limité au dispositif d'activité partielle en 2020** comparativement au National (58% des entreprises vs 70%) mais qui a concerné 86% des salariés de la branche. **Un recours plus limité aux autres dispositifs**, principalement par les entreprises du transport de passagers (en outre, 9% ont eu recours à l'APLD sur 2020 et 2021).
- Un impact relativement limité sur l'emploi : **7% des entreprises déclarent avoir procédé à des suppressions de poste représentant une part marginale des salariés.**



Impacts de la crise : en résumé



Forte tension
sur le
recrutement

- Des adaptations des organisations notamment pour 56% des navigants techniques → des arrêts d'activité/diminution des temps de travail ; des allongements des temps en mer qui a généré des remises en perspectives de marins, 12% des entreprises ont observé des départs volontaires.
- Des actions de recrutements qui ont essentiellement concernées le personnel navigant : **7% des entreprises ont réalisé des recrutements CDI en 2020, 15% en 2021 ; 51% pour des CDD → peu d'écarts avec le prévisionnel.**
- Une intensification des difficultés pour les 26% des entreprises qui recrutent dans un contexte déjà structurellement en forte tension pour les navigants → des candidats qui se rarifient ; une concurrence qui s'accroît (grandes entreprises, offshore, ...).
- **Actions de formation** : 88% des entreprises ont réalisé des actions de formation en 2020 : des actions plutôt en baisse pour ¼ des entreprises, 33% ont dû reporter ou annuler leurs actions de formations. Pas de phénomène de rattrapage observé en 2021.



Perspectives et enjeux : en résumé

Perspectives

- **Un niveau de confiance fragile** (64% sont plutôt confiantes, près de 10% non confiantes) en particulier dans le transport de passagers (23% sont pessimistes) et ce malgré des indicateurs d'activité positifs → **en majeur, l'inflation qui** inquiète aussi bien pour les entreprises que pour le pouvoir d'achat des clients potentiels ; **des inquiétudes concernant les difficultés de recrutement, des métiers navigants perçus en désaffection.**
- En contre point, 36% des entreprises s'estiment sereines, elles concentrent 64% des salariés (plus souvent des grandes entreprises de fret et de services maritimes, en tendance) .

Actions anticipées

- **50% des entreprises ont prévu des orientations**, des investissements techniques et matériels pour 64% des entreprises ; une poursuite de la digitalisation pour 40% ; un développement/une diversification des activités pour 32% → pas de lien particulier avec la crise sanitaire.
- **68% anticipent des recrutements** (plutôt stables par rapport à 2020 et 2021), pas de licenciement anticipé à ce stade. Une politique de recours à l'alternance qui reste limité (essentiellement les grandes entreprises).
- **80% anticipent des formations**, en légère augmentation par rapport à 2020 et 2021, plutôt des formations obligatoires de rattrapage auprès des marins.

Enjeux = le recrutement !

- L'enjeu de recrutement apparait majeur pour 73% des entreprises (stratégique pour 33%). De nombreuses difficultés/problématiques soulevées : des formations jugées pas assez qualifiantes, des problèmes de délivrance de brevet, un manque d'attractivité du secteur, de volume de formés ; dans un contexte de forte concurrence (grande entreprise, offshore) ; des difficultés pour capter les profils en reconversion.
- D'autres enjeux qui apparaissent moins problématiques/prioritaires pour les entreprises : la digitalisation, un développement progressif sans grande difficultés et attentes ; les motorisations alternatives : un enjeu important mais de nombreux freins exprimés en raison des coûts anticipés et de la maturité technologique perçue.



« Cette action a bénéficié d'un cofinancement et de l'expertise du ministère en charge de l'Emploi [DGEFP] au titre du Plan d'Investissement dans les Compétences [PIC]. »

