

LA GPEC

UNE APPROCHE PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES DANS LE SECTEUR DE LA PECHE MARITIME



La GPEC est une démarche menée dans de nombreux secteurs d'activité.

L'étude GPEC 2019 pour le secteur de la Pêche a été financée par le Ministère de la Mer - Direction des Affaires Maritimes, et sa réalisation confiée à l'Observatoire des métiers de la pêche maritime. Elle a été pilotée par les partenaires sociaux représentés au sein de l'Observatoire des métiers, le Comité National des Pêches Maritimes et la Direction des Affaires Maritimes.





L'Observatoire des Métiers et des Compétences a mené en 2019 une démarche de GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences). Elle vise à mieux comprendre et analyser le fonctionnement du marché du travail dans le secteur :

. **Comment attirer des jeunes** et des moins jeunes de façon pérenne dans ce secteur ? Quels sont les flux dont le secteur a besoin compte tenu de la flotte d'aujourd'hui et de celle de demain ?

. **Comment fidéliser une partie d'entre eux** notamment en leur proposant des parcours professionnels qui permettront la reproduction des qualifications qui répondront aux besoins d'armement des navires ?

. **Quels sont les principaux freins aux difficultés de recrutement** et sur quels leviers est-il possible de jouer pour améliorer les recrutements et développer la fidélisation ? Quels sont les acteurs qui peuvent les mettre en œuvre ?

Deux approches complémentaires sont menées :

- **Une analyse détaillée de l'emploi et des qualifications**, basée sur l'exploitation du fichier des marins pêcheurs sur les 10 dernières années.
- **Une enquête anonyme auprès de l'ensemble des entrants** - jeunes ou moins jeunes - dans le secteur au cours des 5 dernières années.



L'APPROCHE QUANTITATIVE

16000 marins pêcheurs exerçaient en France en 2019 (hors cultures marines).

Ce nombre est en baisse continue depuis l'après-guerre, baisse qui est due principalement à celle de la PP (Petite Pêche) et dans une moindre mesure de la PC (Pêche Côtière). On observe en revanche un maintien voire une reprise de l'emploi dans la pêche hauturière depuis près de 10 ans (PL- Pêche au Large et GP- Grande Pêche).

Les marins étrangers représentent 15 % des effectifs (hors cultures marines).

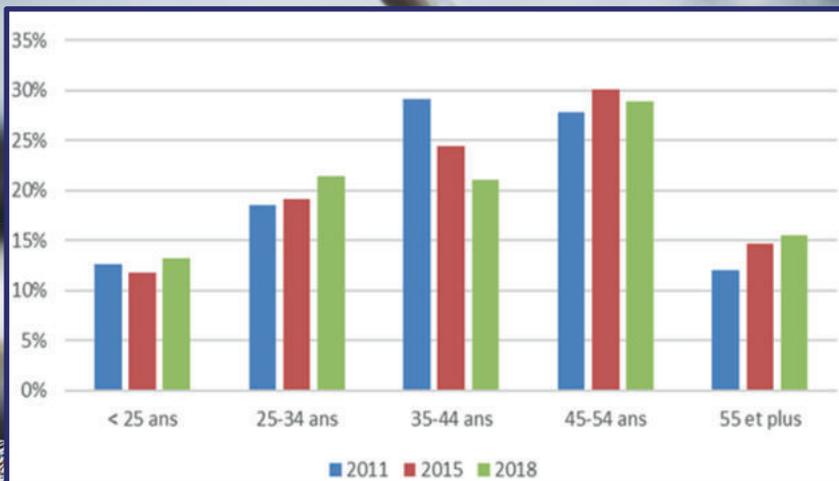
Ils sont présents essentiellement en PL. Cette part est en augmentation constante, en lien avec les difficultés de recrutement.





UN VIEILLESSEMENT DE LA POPULATION

Pyramide des âges comparée Marins-Pêcheurs français



La tranche d'âge des 45-54 ans est la plus nombreuse (30 % des effectifs) mais elle est stable entre 2011 et 2018.

Dans le même temps, les jeunes (moins de 35 ans) voient leur part augmenter de plus de 10 % dans la population totale.

En revanche, on observe une forte baisse dans la tranche des 35-44 ans, qui voit sa part reculer de 30 % à 20 % des effectifs.

Le problème est moins la baisse du nombre de jeunes entrants ces dernières années que celle des marins de la tranche d'âge intermédiaire (35-44 ans). Le poids des plus de 45 ans et des plus de 55 ans est également préoccupant en termes de renouvellement à prévoir dans les prochaines années.



UNE MOYENNE DE 780 ENTRÉES CHAQUE ANNÉE (2010-2018) DANS LE SECTEUR DES PÊCHES

Le nombre d'entrées est stable sur cette période.

- Les 2/3 des entrées se font via la PP (en augmentation)
- 20 % environ via la PC (en diminution)
- 15 % via la PL (constant)

L'ensemble pêche côtière (PP+PC) est stable. Il représente autour de 80 % des entrants. C'est sur ce segment que la question de la fidélisation à l'entrée dans la profession se pose en priorité.

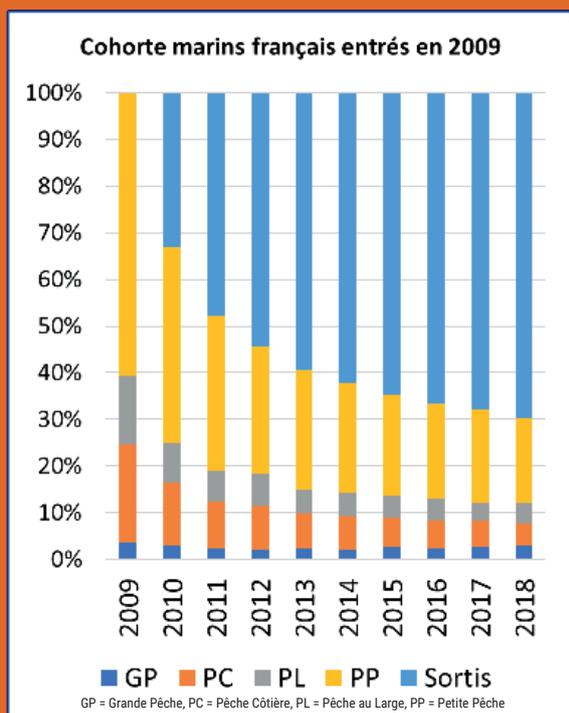
La part des entrants de plus de 30 ans augmente régulièrement et la part des entrants de moins de 30 ans diminue, passant de 66 % en 2010 à 50 % en 2018. Ceci illustre le fait que la part de la formation continue dans les flux d'entrée dans le secteur s'est accrue (via le CIN, puis le CMP aujourd'hui).



DES SORTIES IMPORTANTES DANS LES PREMIÈRES ANNÉES APRÈS L'ENTRÉE DANS LA PROFESSION

Près de 1500 marins pêcheurs sortent chaque année du secteur. Parallèlement aux sorties autour de l'âge de la retraite (55 ans), on note une forte présence de jeunes dans les sorties annuelles. Au total, les sorties annuelles après 55 ans sont 2 fois moins nombreuses que les sorties qui interviennent avant 35 ans.

L'analyse du fichier des entrants de l'année 2009 permet de mesurer précisément sur 10 ans les taux de sortie des marins après 1 an d'activité, 2 ans, 3 ans,...



- Sur les 783 marins entrés en 2009, on note des taux de sortie très élevés dans les 3 premières années.
- Un tiers d'entre eux sont sortis à la fin de l'année qui suit leur entrée.
- La moitié est sortie 3 ans après leur entrée.
- Après 3 ans, les taux de sortie deviennent beaucoup plus faibles.
- 10 % des marins sortants sont « intermittents » : ils sortent puis reviennent quelques années plus tard mais de façon intermittente.

UN NOMBRE ÉLEVÉ DE DÉROGATIONS (1)

850 dérogations ont été délivrées à des marins-pêcheurs en 2018. Les dérogations sont un indicateur des tensions qui existent sur le manque de marins qualifiés au regard de la réglementation pour exercer des fonctions de commandement au Pont et à la Machine.

La majorité des dérogations sont délivrées dans 2 cas de figure :

- Pour l'exercice des fonctions de commandement à la machine : près de 500 marins concernés dont près de 200 en PL pour défaut de titre (celui de Méca 750 kW pour l'essentiel), et près de 250 à la PP par les marins naviguant seuls sans titre Machine.
- Pour les fonctions de commandement au pont : plus de 200 marins concernés, naviguant majoritairement à la PL, et détenant un titre de catégorie inférieure à celui requis par la réglementation pour exercer les fonctions de patron.

Les dérogations délivrées en PL représentent 37 % du nombre total de marins dérogoataires. La PP concentre 55 % des dérogations en métropole et 80 % des dérogations dans les DOM.

(1) : Les dérogations sont délivrées par l'Administration maritime à des marins qui ne sont pas détenteurs du titre ou brevet requis par la réglementation pour occuper la fonction qu'ils exercent à bord (Pont ou Machine).



UN DÉFICIT DE MARINS QUALIFIÉS QUI VA S'ACCENTUER DANS LES ANNÉES À VENIR

L'approche prospective menée à partir de ces données permet d'estimer deux types de déficit à moyen terme :

- Un solde entrées/sorties négatif à l'entrée de la profession, de l'ordre de -400 à -700 marins par an selon les hypothèses retenues et à flotte constante. Ce déficit est plus le résultat des sorties prématurées qui interviennent dans les premières années, que la conséquence d'un flux d'entrées qui serait insuffisant.
- Un déficit de marins qualifiés pour occuper les postes de commandement au pont ou à la machine. Aux besoins de qualification des nouveaux entrants s'ajoutent les besoins de formation des nombreux marins actuellement dérogoires.
- Les fonctions et qualifications sur lesquelles les déficits seraient les plus importants à moyen terme sont :
 - Les fonctions de commandement Pont et Machine en Pêche au Large (titre de Patron de Pêche et titre de Mécanicien 750 kW).
 - Pour les DOM, ce sont les titres de commandement à la Petite Pêche qui font l'objet aujourd'hui d'un grand nombre de dérogoires.



L'ENQUETE AUPRES DES MARINS RECEMMENT ENTRES DANS LE METIER

Une large enquête a été menée pour mieux cerner la population de marins - jeunes ou moins jeunes - entrés dans le métier ces 5 dernières années (2015 -2019), soit près de 3000 marins.

- Comment et pourquoi rentrent-ils dans ce secteur ?
- Quels sont leurs attentes et leurs projets professionnels en début de parcours ?
- Pourquoi une partie d'entre eux quitte le secteur dans les premières années ?

L'enquête a réuni les 650 réponses obtenues (taux de réponse de 25 % de la population interrogée soit un résultat élevé). Ils se répartissent entre 3 groupes qui apportent chacun un éclairage intéressant sur la vision et le vécu du métier dans les premières années de carrière :

- Ceux qui sont en formation d'entrée (FI ou FC) au moment de l'enquête (les entrants : 20 % des répondants).
- Ceux qui sont entrés récemment – entre 2015 et 2019 – et qui sont toujours actifs (55 % des répondants sont des jeunes actifs).
- Ceux entrés récemment et qui sont déjà sortis du secteur (les sortants, 26 % des répondants).





SUR L'ENTRÉE DANS LE MÉTIER...

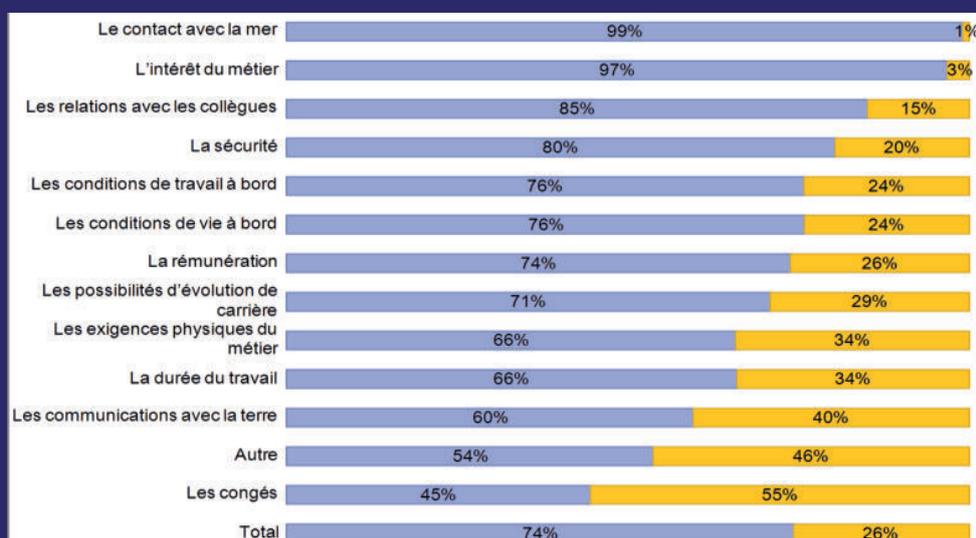
- Les entrants ont pour la grande majorité **des liens familiaux et/ou des relations** (amis ou connaissances) avec le milieu de la pêche.
- Près d'un tiers d'entre eux **n'ont pas embarqué avant** d'entrer en formation.
- Ils expriment très largement **un intérêt pour le métier**, qu'ils soient marins en formation ou marins déjà en activité.
- Ils déclarent très majoritairement « **leur souhait de continuer dans ce métier et d'évoluer si possible** en passant d'autres brevets maritimes ». C'est vrai pour 70 % des jeunes en formation et pour 75 % des jeunes marins déjà en activité.
- Une majorité de ceux qui entrent via la formation continue arrivent dans le secteur **après une expérience professionnelle dans d'autres secteurs** (BTP, commerce, industrie, ...).



SUR LA VISION DU MÉTIER....

- Les jeunes encore en formation (les entrants) voient ce métier comme **un métier de passion**, un métier de liberté, mais un métier difficile.
- Les jeunes déjà en activité (les jeunes actifs), portent un **jugement globalement positif sur le métier** qu'ils découvrent ; les thèmes tels que « les conditions de vie et de travail », « les relations avec les collègues », ou « la sécurité » sont jugés positifs par plus de 75 % des répondants actifs.
- Cependant, des critiques sont exprimées sur le milieu professionnel :
 - Difficultés d'insertion et qualité de l'accueil, difficultés à trouver des embarquements, règlementation jugée trop complexe, ...
 - Les préoccupations environnementales et de protection de la ressource sont également assez présentes chez les jeunes interrogés.

A partir de votre expérience, quels sont, selon vous, les points positifs et les points négatifs du métier ?



Tris à plats juxtaposés

■ Positif

■ Négatif

CEUX QUI SONT DÉJÀ SORTIS DU SECTEUR...

- Les sortants viennent plus souvent de **l'extérieur du milieu** de la pêche avec lequel ils ont, en moyenne, moins d'attaches familiales.
- Ils évoquent des **contraintes externes** pour expliquer leur sortie du secteur :
 - Contraintes administratives, réglementaires, état de la ressource, ...
- Mais également des **contraintes qui émanent du milieu professionnel lui-même** :
 - Difficultés à trouver de bons embarquements.
 - Difficultés d'insertion quand on vient de l'extérieur.
 - Rémunérations jugées insuffisantes au regard du temps de travail.
- La moitié de ceux qui sont sortis **continuent cependant leur vie professionnelle en tant que navigants** (au commerce ou à la plaisance, ...), et une partie d'entre eux expriment leur regret de ne pas avoir pu poursuivre leur parcours dans le secteur. Ceci montre qu'il existe un terrain favorable pour mener des actions visant à fidéliser une partie de ces sortants.

CONCLUSION ET PROPOSITIONS

L'approche quantitative montre l'importance des besoins en recrutement et en formation.

L'enjeu est double pour les années à venir :

- **Rééquilibrer le solde Entrées/Sorties du secteur**, ou du moins réduire le déficit en cherchant à limiter les trop nombreuses sorties prématurées du métier.
- **Développer les emplois qualifiés dont le secteur a besoin** pour garantir l'exploitation de la flotte et assurer sa pérennité. Cela concerne aussi bien les fonctions de commandement au pont qu'à la machine.

Au delà de l'attractivité de la profession auprès des jeunes en général, auquel peuvent répondre des campagnes de communication, la GPEC fait clairement apparaître un enjeu autour de la **fidélisation des jeunes déjà entrés dans la profession**.

Renforcer la fidélisation suppose 2 types d'actions :

- Celles liées au repérage, suivi, accompagnement des jeunes entrés (formation initiale et formation continue).
- Celles qui visent à accompagner les projets de formation et d'évolution de carrière dans la pêche.

AXE 1 : IDENTIFIER, SUIVRE ET ACCOMPAGNER LES ENTRANTS DANS LES PREMIÈRES ANNÉES DE CARRIÈRE

Les actions proposées sont les suivantes :

- **Action 1** : Développer des outils de communication sur le métier adaptés aux différents publics d'entrants.
- **Action 2** : Améliorer la remontée d'informations en temps réel sur les entrants.
- **Action 3** : Mener une enquête directe simplifiée tous les ans auprès des entrants identifiés.
- **Action 4** : Aider à la mise en place au niveau local de démarches de suivi et d'accompagnement de jeunes entrants.
- **Action 5** : Elargir les possibilités d'embarquement avant et pendant la formation et les faciliter en début de vie professionnelle.
- **Action 6** : Favoriser l'échange d'expériences et la mise en commun des pratiques de suivi et d'accompagnement des nouveaux entrants.

AXE 2 : FACILITER ET ACCOMPAGNER LES POURSUITES DE CARRIÈRE APRÈS L'ENTRÉE DANS LE MÉTIER

Les actions proposées sont les suivantes :

- **Action 7** : Etablir un plan réaliste de résorption des situations de dérogations les plus problématiques.
- **Action 8** : Développer l'apprentissage et l'alternance et rendre le tutorat plus incitatif.
- **Action 9** : Aider les entreprises de pêche à mieux gérer les recrutements et la gestion des ressources humaines.

Pour accéder au rapport complet de la GPEC :

<https://www.ocapiat.fr/wp-content/uploads/GPEC-Marins-pêcheurs-Rapport-final-juin202015062020.pdf>

