Direction des Affaires Maritimes	*Observatoire des Métiers de la pêche maritime*	*CNPMEM*

LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES

DANS LE SECTEUR DES PECHES MARITIMES

Rapport final
Mai 2020

Etude réalisée par
Rémi DEBEAUVAIS
Cabinet Ithaque
Avec l'appui technique de l'Observatoire des Métiers de la Pêche Maritime

Financement : Direction des Affaires Maritimes
Ministère de la Transition écologique et solidaire

LA PROBLEMATIQUE DE LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES

Le secteur des pêches maritimes est confronté depuis plusieurs années à un double mouvement en apparence contradictoire :

- **Une baisse tendancielle de l'emploi global**. Cette évolution est constante depuis l'après-guerre même si l'on observe un net ralentissement voire une légère augmentation des effectifs depuis quelques années.
- **Une difficulté à recruter**, tendance qui est observable de façon constante depuis plusieurs années et qui touche à la fois les emplois les moins qualifiés du secteur - ceux de matelots- mais également certains postes plus qualifiés notamment pour la pêche hauturière (mécaniciens, second-pont voire patrons pour la pêche au large notamment).

La première tendance, celle de la baisse de l'emploi, est le résultat d'une diminution concomitante de la flotte de pêche mais également d'une augmentation, elle aussi continue, de la productivité ; deux phénomènes qui se sont conjugués pour atténuer pendant plusieurs années les besoins de recrutement ou du moins pour les rendre moins visibles.

Ces deux tendances - la baisse de l'emploi et la difficulté de recrutement- sont en réalité liées entre elles, dans la mesure ou la faiblesse de recrutement sur les emplois les moins qualifiés – essentiellement les fonctions de matelots – pendant plusieurs années a fini par tarir la source qui permet la reproduction des compétences et des qualifications nécessaires pour exploiter la flotte de pêche.

Cette situation est vécue très concrètement au quotidien par les marins et les armements, qui sont confrontés aux difficultés de recrutement et aux rétrécissements des embauches. Ceci a conduit les acteurs publics et professionnels du secteur à s'impliquer dans une démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) qui vise à la fois :

- **à mieux comprendre et analyser le fonctionnement du marché du travail** et la reproduction des compétences et des qualifications dans ce secteur ;
- **à estimer les besoins en recrutement et en formation professionnelle** pour les années à venir, et proposer des moyens d'action pour y répondre.

La problématique de **l'attractivité** et celle de la **fidélisation** sont au cœur de la GPEC :

- **Comment attirer des jeunes** -et de 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 les inciteront à poursuivre dans le métier et du même coup permettront la reproduction des qualifications et 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 ?

La démarche d'analyse, confiée à l'Observatoire des métiers et des qualifications de la pêche maritime repose sur deux étapes complémentaires :

1 - UNE APPROCHE QUANTITATIVE

Elle vise à produire **un état des lieux sur plusieurs années**, étape indispensable pour connaitre les flux (entrées/sorties) et les caractéristiques des marins entrants et sortants chaque année du secteur.
Cet état des lieux s'appuie sur l'exploitation du fichier des marins actifs dans le secteur des pêches ainsi que sur le fichier des titres et qualifications qui renseigne sur tous les titres et qualifications de ces mêmes marins. Ces fichiers exhaustifs (ils comprennent l'ensemble des marins actifs navigant en métropole et dans les DOM) sont extraits des bases de données de l'inscription maritime par la Direction des Affaires Maritimes ; ils sont transmis chaque année de façon anonymisée à l'Observatoire des métiers et des qualifications de la branche.
Cet état des lieux fournira les éléments sur lesquels il sera possible de formuler des hypothèses pour construire des scenarii d'évolution pour l'avenir et estimer les besoins en termes de marins actifs dans les différentes filières et fonctions.

2 – UNE APPROCHE QUALITATIVE

Pour nourrir l'analyse et les propositions sur l'attractivité et la fidélisation, l'approche quantitative a été complétée par une enquête qualitative qui permet de mieux comprendre les comportements des marins et leurs attentes, notamment dans leur début de carrière :

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

L'enquête a été ciblée sur tous les marins pêcheurs entrés depuis moins de 5 ans (2015-2019) dans la pêche. Elle a obtenu 650 réponses.

Une synthèse construite à partir des 2 approches – quantitative et qualitative – formule des pistes d'actions à l'intention des partenaires de la GPEC.

Les travaux ont été financés par la Direction des Affaires Maritimes et réalisés par le cabinet Ithaque avec l'appui technique de l'Observatoire des métiers et des qualifications de la pêche maritime. Ils ont été suivis et validés par un comité de pilotage constitué de :

- la Direction des Affaires Maritimes,
- des membres de l'Observatoire des métiers
- du CNPMEM.

TABLE DES MATIERES

La problématique de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences1

1e PARTIE – L'APPROCHE QUANTITATIVE _____ 5

L'emploi à la peche : un état des lieux _____ 6
la flotte de pêche _____ 11
L'âge des marins-pêcheurs _____ 14
Les fonctions et les qualifications des marins _____ 16

Un constat de pénurie de marins-pêcheurs _____ 18
les dérogations _____ 18

Analyse des flux d'entrées et de sorties _____ 23
Les entrées _____ 24
Les sorties _____ 28
L'analyse de la cohorte 2009 _____ 30

Une prospective à 5 ans sur les besoins en emploi et compétences _____ 34
Les flux d'entrées/sorties du secteur _____ 35
Les besoins en marins qualifiés pour les fonctions de commandement et d'encadrement _ 37
LES FONCTIONS DE COMMANDEMENT AU SERVICE PONT _____ 37
LES FONCTIONS DE COMMANDEMENT AU SERVICE MACHINE _____ 41

Synthèse de la partie quantitative _____ 46

2E PARTIE : - L'ENQUETE AUPRES DES JEUNES MARINS _____ 48

Présentation de l'enquête _____ 50
Le profil des répondants _____ 53
1 - La population en cours de formation _____ 57
L'entree dans le metier _____ 57
La formation suivie _____ 58
Points de vue et attentes sur le métier et souhaits professionnels _____ 62

2 - La population en activite dans le secteur des peches _____ 66
Avant l'entrée dans le métier _____ 66
L'activité professionnelle dans le secteur _____ 72
Points de vue sur le métier et projets d'avenir _____ 75

3 - La population sortie du secteur _____ 86
Le profil des répondants _____ 86
L'entrée dans le métier _____ 86
La sortie du métier _____ 88

Synthèse : les points saillants de l'enquête _____ 97

CONCLUSION ET PROPOSITIONS D'ACTIONS _____ 98

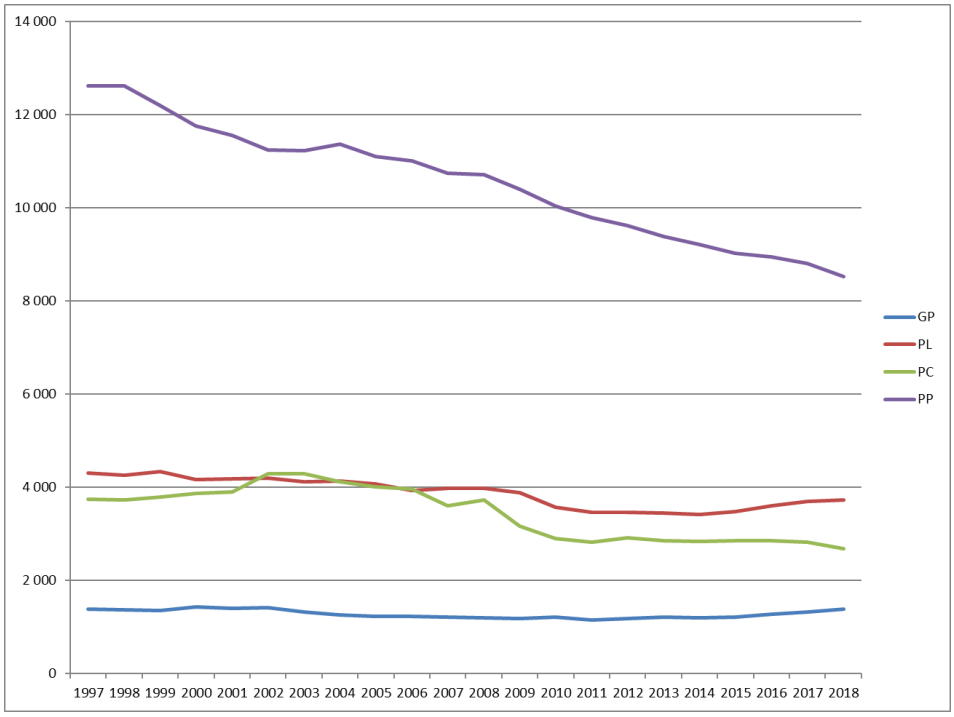
1ere PARTIE – L'APPROCHE QUANTITATIVE

L'EMPLOI A LA PECHE : UN ETAT DES LIEUX

L'EVOLUTION DE L'EMPLOI A LA PECHE SUR LES 20 DERNIERES ANNEES

Quelques indicateurs historiques permettent de situer la situation actuelle dans un contexte de plus longue période.

Évolution de l'emploi des marins-pêcheurs par Genre de Navigation (GN) – 1997-2018



Remarque : ces chiffres tiennent compte des marins français et étrangers, à l'exception, des marins étrangers de la pêche thonière tropicale (450 marins environ) qui ne figurent dans les bases de données transmises à l'Observatoire.

L'emploi global du secteur diminue sur les 20 dernières années, essentiellement du fait de la **forte baisse de l'ensemble Petite Pêche et Pêche Côtière.**

- La Petite Pêche (PP) connait une diminution continue de 1% par an sur toute la période, soit une parte de plus de 4000 emplois. Elle explique à elle seule 70% de la baisse de l'emploi dans le secteur sur les 20 dernières années.
- La Pêche Côtière (PC) connait également une baisse à partir de 2002, puis une stabilité entre 2002 et 2018 ; globalement sur les 20 ans, la PC perd plus de 1000 marins.
- La pêche hauturière (PL et GP) pèse moins lourd en termes d'emplois mais connait une évolution plus stable voire positive ces dernières années : dans ces 2 Genres de Navigation (GN), on note qu'après une période de baisse jusqu'en 2012, l'emploi remonte de façon continue jusqu'en 2018. Sur ces 7 dernières années, l'emploi global augmente de 400 marins dont 240 pour la seule PL [1]. Ces chiffres ne prennent pas en compte l'évolution de l'emploi de marins étrangers dans la pêche thonière tropicale (450 marins environ).

[1] - il est possible qu'une partie de cette augmentation de la PL soit en partie due au changement du GN de certains navires passés de la PC à la PL.

Synthèse de l'évolution de l'emploi par GN 1997-2018

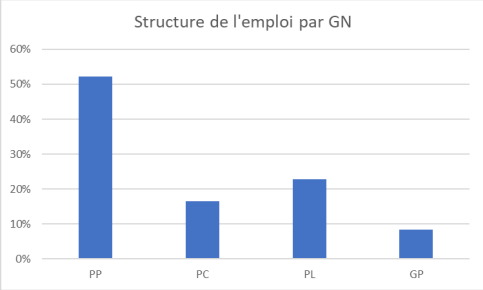
	PP	PC	PL	GP*	TOTAL Pêche
Période 1997-2018 (20 ans)					
En %	*-32%*	*-28%*	*-14%*	*-1%*	*-26%*
Effectifs	-4 087	-1 053	-583	-10	-5 733
Période 2012-2018 (7 ans)					
En %	*-11%*	*-8%*	*8%*	*17%*	*-5%*
Effectifs	-1089	-221	+ 263	+ 200	-847

** : hors marins étrangers sur la flotte thonière tropicale*

L'EMPLOI EN 2018

Répartition de l'emploi par GN

	Effectif 2018
PP	8526
PC	2687
PL	3723
GP	1377
Total général	**16313**



Malgré son poids relatif qui diminue dans l'emploi global (cf. supra), la PP représente plus de la moitié des emplois. Si l'on ne prend en compte que les marins de nationalité française, la part de la PP dans l'emploi global se monte à 60%.
La PL, dont le poids a dépassé celui de la PC depuis le milieu des années 2000 arrive en seconde position avec près d'un quart de l'emploi global du secteur. Si l'on ne prend en compte que les marins de nationalité française, la PL voit sa part relative dans l'emploi s'établir à 15%.
Cf. infra page 9 pour l'analyse de l'emploi des marins étrangers.

Répartition de l'emploi par région- marins de nationalité française 2018

Effectifs 2018

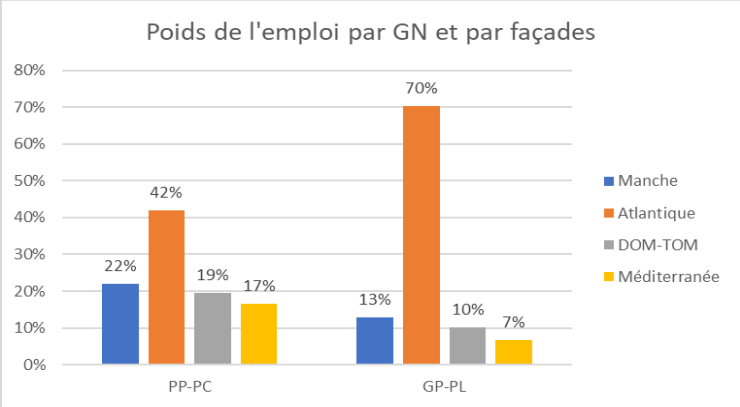
	PP	PC	PL	GP	Total général	En %
Hauts-de-France	326	233	194	68	821	5%
Normandie	1017	862	185	67	2131	15%
Bretagne	2035	665	1305	906	4911	32%
Pays de la Loire	464	244	377	40	1125	8%
Nouvelle Aquitaine	817	367	1123	21	2328	9%
Occitanie	819	15	166	22	1022	7%
Région sud	714	12	13	32	771	5%
Corse	249	9	4	2	264	2%
DOM-TOM	2085	280	356	219	2940	17%
Total général	**8526**	**2687**	**3723**	**1377**	**16313**	**100%**

- Les 3 régions de la façade Atlantique (Bretagne, Pays-de-la-Loire, Nouvelle Aquitaine) représentent globalement la moitié des emplois du secteur.
- Les DOM pèsent 17% et la Normandie 15%.
- Les 3 régions de la façade méditerranéenne représentent globalement près de 15% également.

Pourcentage en ligne

	PP	PC	PL	GP	Total général
Hauts-de-France	43%	29%	23%	4%	100%
Normandie	49%	40%	8%	3%	100%
Bretagne	45%	14%	22%	19%	100%
Pays de la Loire	44%	21%	31%	4%	100%
Nouvelle Aquitaine	65%	26%	7%	1%	100%
Occitanie	81%	1%	16%	2%	100%
Région Sud	93%	1%	2%	4%	100%
Corse	95%	4%	1%	0%	100%
DOM-TOM	83%	3%	6%	8%	100%
Total général	**60%**	**17%**	**15%**	**9%**	**100%**

- Le poids de l'ensemble « pêche côtière » (PP+PC) est particulièrement fort sur la façade méditerranéenne et dans les DOM. Dans ces régions il dépasse les 80% de l'emploi. On notera cependant que dans ces régions, c'est la PP, et elle seule, qui explique ce résultat, la PC étant très faiblement représentée – voire quasiment inexistante.
- Inversement les poids de la pêche hauturière (PL+GP) est nettement plus fort dans les régions de la façade Atlantique (Bretagne et Pays-de-la-Loire) à l'exception de la Nouvelle Aquitaine.



LE TEMPS DE NAVIGATION DES MARINS FRANÇAIS[2]

Durées de navigation	PP	PC	PL	GP	Total général
< 3 mois	16%	14%	18%	6%	15%
3-6 mois	11%	9%	12%	10%	11%
6-9 mois	12%	15%	12%	13%	13%
9 mois et +	61%	63%	58%	71%	62%
Total général	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**

Les 2/3 des marins français naviguent plus de 9 mois.
Ce taux est plus élevé en GP (71%) et plus faible que la moyenne en PL (58%).
En PP et PC, le taux de marins qui naviguent de façon plus saisonnière ou épisodique est plus élevé que dans la pêche hauturière (PL et GP).
Ces chiffres ont peu varié depuis une dizaine d'années.

[2] - Les temps de navigation comprennent les jours passés dans les postions suivantes : embarquement, maladie et accident, congés, gestion d'entreprise, RTT.

DES MARINS ALTERNANT NAVIGATION A LA PECHE ET AU COMMERCE

Près de 1100 marins ont navigué à la fois à la pêche et au commerce au cours de l'année 2018. Ce chiffre est relativement constant au fil des années.

Marins-pêcheurs ayant également navigué au commerce en 2018

GN Commerce	PP	PC	PL	GP	Total général
Navigation Côtière (NC)	280	87	54	22	443
Cabotage (CI et CN)	79	47	51	49	226
Long Cours (LC)	5	5	15	147	172
Plaisance	96	17	12	2	127
GN Portuaires (PIL, REM, LNC)	57	22	22	9	110
Total général	**517**	**178**	**154**	**229**	**1078**

- Les alternances les plus fréquentes se font entre la navigation côtière (NC) et la PC et la PL.
- L'alternance avec la plaisance est plutôt le fait de marins naviguant par ailleurs à la PP.
- Le Long Cours est associé fortement à la GP, compte tenu de la particularité de l'activité des navires de recherche armés en GP pour les plus importants d'entre eux[3].
- Le Cabotage arrrive en seconde position des GN Commerce intéressant les marins-pêcheurs. Il s'agit essentiellement du Cabotage international sur les Ferries en Bretagne, Normandie et Hauts-de-France et du Cabotage National pour les ferries vers la Corse.

Le nombre de marins alternant Pêche et Commerce est assez stable sur les 5 dernières années ainsi que les différents GN Pêche et Commerce concernés.

LES MARINS ETRANGERS

L'effectif de marins étrangers s'est accru ces 5 dernières années[4]. Globalement, leur nombre est en croissance de 25% sur les 10 dernières années.

Effectif de marins étrangers 2009-2018

Nationalités	2009	2014	2015	2016	2017	2018
ESPAGNE	477	686	774	836	894	913
PORTUGAL	649	569	584	655	694	687
GUYANA+BRESIL	326	319	371	374	339	297
SENEGAL	77	103	120	133	153	188
MAROC	102	60	56	55	54	47
POLOGNE	89	81	78	70	84	91
Autres nationalités	126	163	179	182	200	150
Total général	**1889**	**1981**	**2162**	**2305**	**2418**	**2373**

L'Espagne et le Portugal représentent les 2/3 de l'ensemble des marins étrangers.

	2018
France	85%
Hors UE	5%
Union Européenne	10%
Total général	**100%**

Au total les marins étrangers représentent près de 15% des effectifs de navigants à la pêche.

[3] - Les navires de recherche armés en GP employaient 156 marins en 2018, qui pèsent 11% des effectifs totaux de la GP

[4] - Rappel : hors marins étrangers employés à bord des thoniers senneurs océaniques

Les marins étrangers par GN en 2018

	Effectif	Pourcentage
PP	204	9%
PC	369	16%
PL	1674	71%
GP	126	5%
Total général	**2373**	**100%**

- La PL emploie 71% des marins étrangers
- La PC représente 16%, quasi exclusivement pour pêche crevettière en Guyane.
- La GP est peu concernée (hors pêche thonière tropicale : 450 marins environ).

Les durées de navigation des marins étrangers en PC et PL

Durées de navigation	PC	PL	Total général
< 3 mois	22%	19%	20%
3-6 mois	34%	16%	19%
6-9 mois	21%	15%	16%
9 mois et +	22%	51%	46%
Total général	**100%**	**100%**	**100%**

Les durées de navigation des marins étrangers sont différentes de celles des marins français : Ils sont plus nombreux à naviguer de façon épisodique (moins de 3 mois) et corrélativement moins nombreux à naviguer plus de 9 mois, notamment en PC (embarquement à la saison de la crevette en Guyane notamment).

Les fonctions occupées par les marins étrangers en 2018

	PP	PC	PL	GP	Total général
Élèves et stagiaires embarqués	5	1	1	1	8
Pont : fonctions d'exécution	173	303	1188	85	1749
Fonctions polyvalentes Pont-machine	4	1			5
Pont : fonctions de commandement et d'encadrement	22	55	240	15	332
Machine : commandement et exécution		6	190	12	208
Fonctions cuisine et service général			52	2	54
Fonctions usine		3	3	11	17
Total général	204	369	1674	126	2373

- **Les ¾ des marins étrangers sont employés comme matelots**. La PL représente les 2/3 de ces emplois de matelots.
- Près de 15% des marins étrangers sont employés au pont dans des fonctions de commandement ou d'encadrement. Là aussi la PL est le principal GN concerné.
- 9% sont employés à la machine (commandement ou exécution).

Poids des marins étrangers dans l'emploi global en 2018

Principales fonctions exercées	Part des Marins étrangers tous GN	Part des marins étrangers en PL-PC
Pont : fonctions de commandement et d'encadrement	7%	24%
Machine : commandement et exécution	14%	21%
Pont : fonctions d'exécution	23%	41%
Total général	**15%**	**34%**

- Le poids des marins étrangers est donc important : Ils représentent 15% des marins pêcheurs en général et un tiers des marins de l'ensemble PL-PC (GN les plus concernés[5]).
- Ils représentent près d'un quart de l'ensemble du personnel d'exécution au pont, et plus de 40% pour l'ensemble PL-PC.
- Ils représentent près de 15 % du personnel machine (plus de 20% pour l'ensemble PL-PC).

LA FLOTTE DE PECHE

L'objectif de la GPEC n'est pas de proposer une analyse détaillée de la flotte de pêche. Elle est vue essentiellement ici en tant qu'elle détermine et structure le volume d'emploi et les qualifications requises.
La flotte prise en compte dans cette partie est la flotte active, mesurée à partir de l'activité des marins. Il s'agit des navires armés dans un GN Pêche[6] et sur lesquels au moins un marin compte au moins une ligne de service d'au moins 1 jour au cours de l'année.

Évolution de la flotte par taille de navire 2011-2018

Tailles de navires	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Évolution 2011-2018	En %
< 12 m	5930	5844	5727	5599	5467	5844	5258	5094	-836	-13%
12-16 m	391	375	360	348	344	375	336	336	-55	-13%
16-24 m	437	423	413	394	385	423	366	364	-73	-14%
>24 - 45 m	184	170	163	161	162	170	161	168	-16	-8%
>45m	43	43	44	41	39	43	43	43	0	0%
Total général	**6985**	**6855**	**6707**	**6543**	**6397**	**6855**	**6164**	**6005**	**-980**	**-13%**

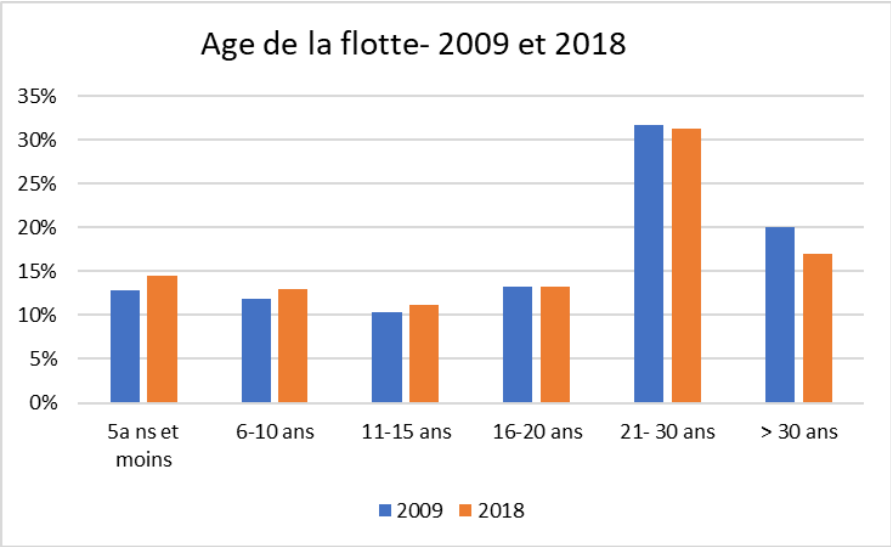
La flotte de pêche est composée de 6000 navires en 2018. Elle diminue de 13% en nombre de navires sur les 8 dernières années, (-980 navires). La baisse intervient dans des proportions identiques dans toutes les tailles de navires (-13 à -14%) à l'exception des navires de 24-45 mètres qui diminuent dans de moindres proportions : -8%. Pour les >45 mètres le nombre de navires est stable.
Comparée à l'évolution de l'emploi sur la même période on note des différences intéressantes :

- La PP connait une baisse équivalente de l'emploi et du nombre de navires de moins de 12 mètres[7] ;
- En revanche, dans la tranche des 12-16 m la baisse de la flotte parait plus forte que celle de l'emploi (ces navires sont majoritairement armés en PC) ;
- Pour les flottille hauturières (plus de 24 m.), on note que l'emploi augmente sur les 9 dernières années (+8% pour la PL et +19% pour la GP) alors que le nombre de navires baisse de 8% pour les 24-45 m. ; le nombre de navires est stable pour la GP.

La flotte de pêche est relativement âgée mais sa structure par âge montre un léger rajeunissement sur les 10 dernières années (cf. graphique ci-dessous).

[5] - Pour la GP, la prise en compte des 450 marins étrangers établit le poids des marins étrangers à près d'un quart de l'ensemble de l'emploi en GP, soit un taux inférieur à celui de l'ensemble PL+PC.
[6] - A l'exception des cultures marines non pris en compte dans le cadre de la GPEC.
[7] - Ceci parait logique puisque la PP est composée en grande majorité de navires armés par un seul marin.

Répartition de la flotte par tranche d'âge



Les navires situés dans les tranches d'âge les plus jeunes (moins de 15 ans) sont proportionnellement plus nombreux. Ceux de 20 ans et plus de 30 ans sont au contraire moins nombreux.
En revanche on notera des forts écarts d'âge selon la taille des navires.

Tranches d'âge des navires par tranches de taille -2018

Age des navires	< 12 m	12-16 m	16-24 m	>24 - 45 m	> 45m	Total général
5ans et moins	15%	7%	11%	12%	21%	15%
6-10 ans	13%	9%	10%	27%	21%	13%
11-15 ans	12%	3%	6%	14%	9%	11%
16-20 ans	12%	21%	24%	16%	26%	13%
21- 30 ans	30%	43%	43%	24%	18%	31%
> 30 ans	18%	17%	7%	8%	6%	17%
Total général	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**

Les cases colorisées soulignent les écarts à la moyenne générale :

- *En vert figurent les valeurs qui supérieures à la moyenne générale.*
- *En bleu figurent les valeurs inférieures à la moyenne générale*

Seuls les écarts significatifs sont soulignés.

- Près de la moitié des < 12 m. ont plus de 21 ans.
- Les navires de 12-16 m. sont ceux qui se sont le moins renouvelés : ils comportent une part très faible de navires de moins de 15 ans : moins de 20% (contre 40% pour l'ensemble de la flotte).
- La flotttille hauturière (les plus de 24 m et plus encore les plus de 45 m) sont plus récents que la moyenne.

Répartition de la flotte par tranches de puissance – 2018

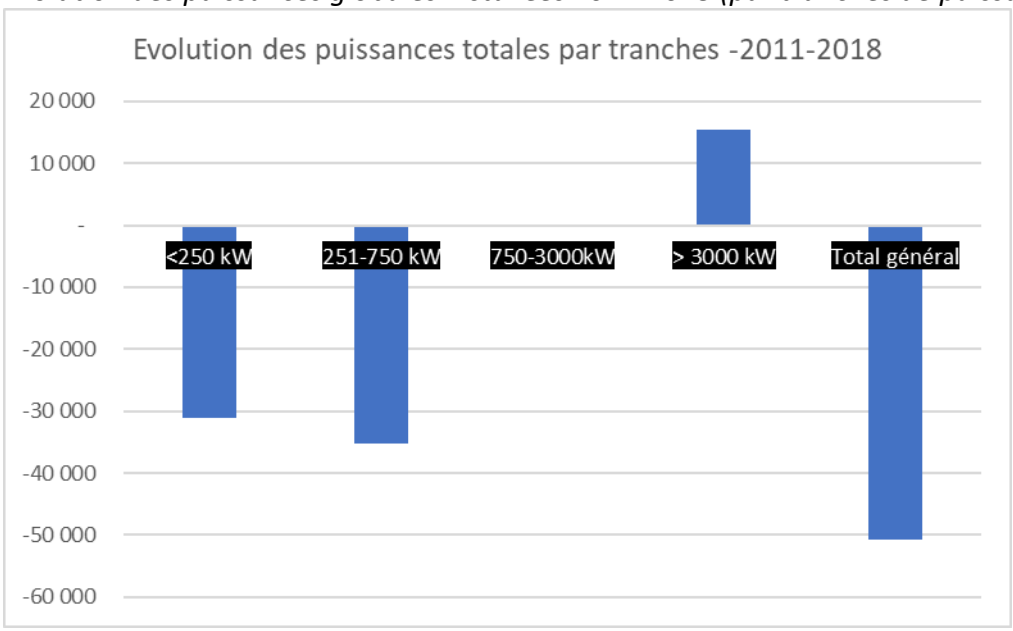
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	*Evolution 2009-2018*	*En %*
< 250 kW	6001	5913	5788	5670	5544	5913	5342	5161	*-840*	*-13%*
251-750 kW	860	822	800	765	749	822	730	737	*-123*	*-13%*
750-3000kW	47	48	51	51	52	48	51	50	*+3*	*5%*
> 3000 kW	14	16	16	16	15	16	17	18	*+4*	*29%*
Total général	6922	6799	6655	6502	6360	6799	6140	5966	-956	-13%

Remarque : les chiffres de la répartition par puissance varient légèrement de la répartition des navires par taille, du fait de données manquantes sur les puissances de quelques navires.

L'évolution de la flotte par tranches de puissance est identique à celle observée par taille de navire.

- Les navires de plus faible puissance, (< 250kW et 750kW) ont connu une diminution de 13% de leur effectif.
- Dans les tranches supérieures, on note une augmentation du nombre de navires. Elle est faible en effectif mais plus forte en puissance globale installée comme le montre le graphique suivant

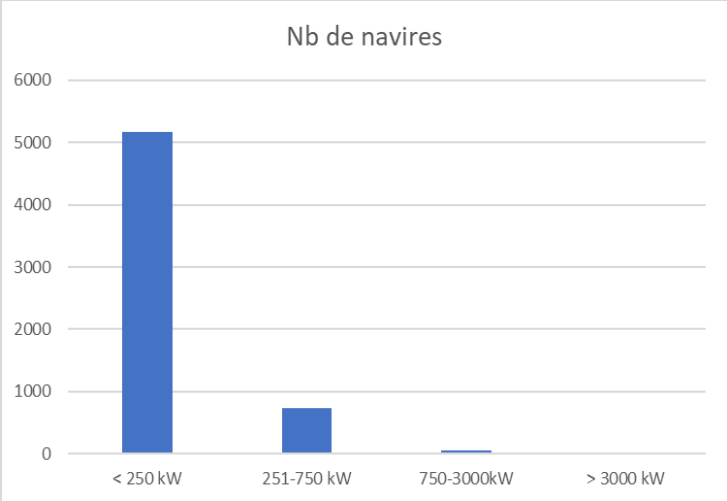
Évolution des puissances globales installées 2011-2018 (par tranches de puissance)



Clé de lecture ; la tranche des < 250 kW perd 30 000 kW entre 2011 et 2018, tandis que la tranche > 3 000kW gagne 15 000 kW sur la même période

La flotte perd globalement 50 000 kW de puissance globale installée mais cette perte ne concerne que les navires <250kW et <750 kW qui perdent respectivement 30 000 kW et 35 000 kW sur les 8 dernières années.
Les navires de 750-3000 kW sont stables. Les navires de plus de 3000 kW gagnent 15 000 kW de puissance globale installée.

Répartition du nb de navires par tranches de puissance- 2018



- Les navires <250 kW représentent 85% de la flotte de pêche soit plus de 5000 navires (chiffre identique par ailleurs à celui des navires < 12 mètres).
- Les navires de 250-750kW représentent 12%, soit 737 navires.

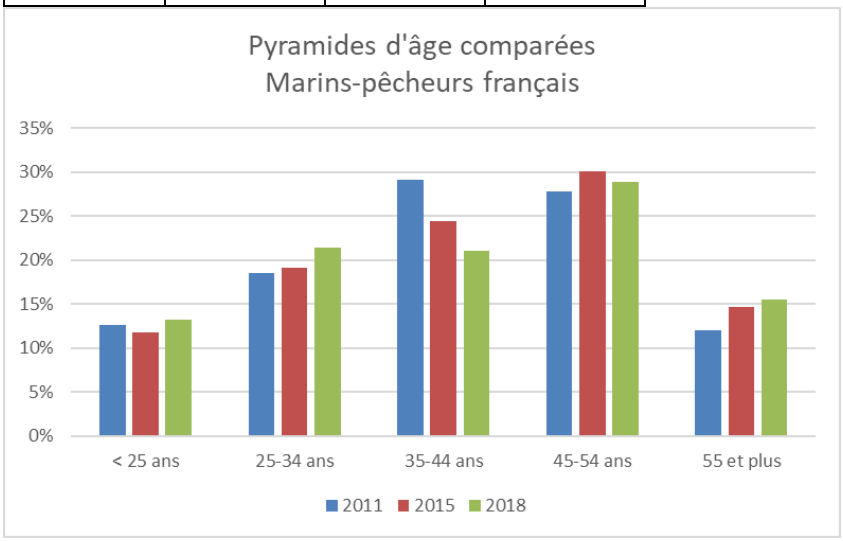
C'est à partir de ces effectifs de navires par tranches de puissance que seront les estimés les besoins de formation en mécaniciens.

L'AGE DES MARINS-PECHEURS

Cette partie ne portera que sur les marins pêcheurs de nationalité française.

Évolution des tranches d'âge 2011-2018

	2011	2015	2018
< 25 ans	13%	12%	13%
25-34 ans	18%	19%	21%
35-44 ans	29%	24%	21%
45-54 ans	28%	30%	29%
55 et plus	12%	15%	15%
	100%	*100%*	*100%*



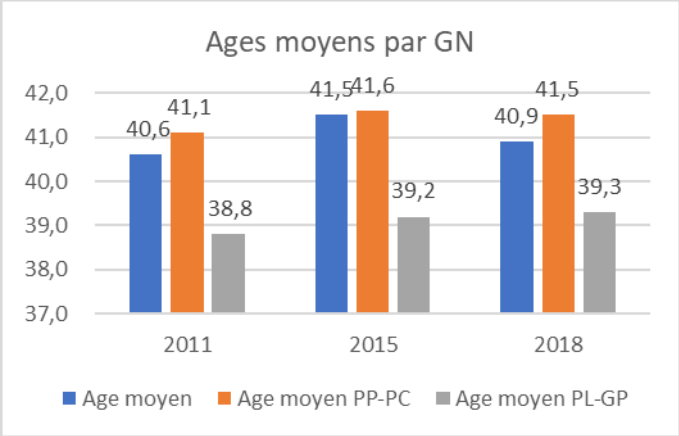
En 8 ans on note des évolutions importantes dans la pyramide d'âge :

- Stabilité de la part des jeunes de < 25 ans
- Augmentation de la part des 25-34 ans : +3 %
- Forte diminution de la part des 35-44 ans : -7%
- Stabilité des 45-54 ans
- Augmentation des 55 ans et plus + 3%:

Age moyen (marins français)

	2011	2015	2018
Age moyen global	*40,6*	*41,5*	*40,9*
Age moyen PP-PC	*41,1*	*41,6*	*41,5*
Age moyen PL-GP	*38,8*	*39,2*	*39,3*

Age moyen globalement élevé (près de 40 ans en moyenne en 2018). Néanmoins il évolue peu entre 2011 et 2018. Il est plus élevé en pêche côtière (PP et PC) qu'en pêche hauturière (PL et GP).

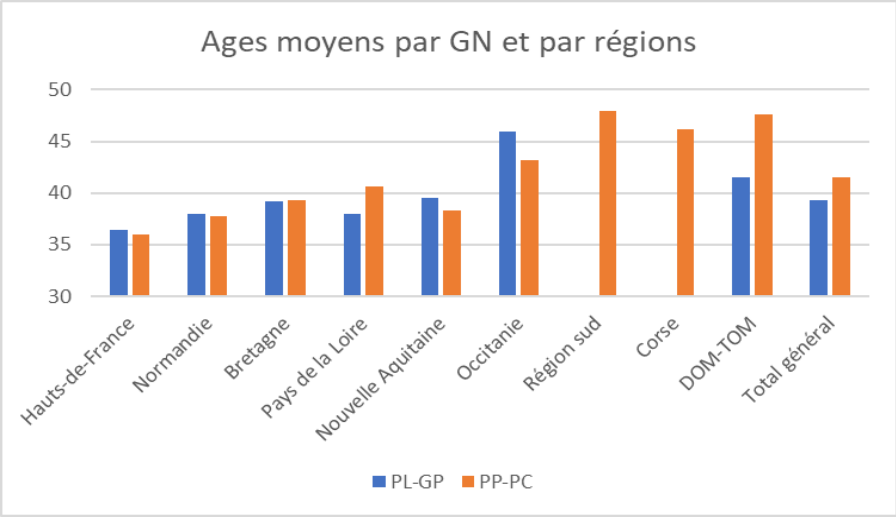


On note également des variations régionales importantes.

Age moyen par GN et par régions- 2018

	PL-GP	PP-PC	Moyenne régionale
Hauts-de-France	36,5	36,0	36,1
Normandie	38,0	37,8	37,8
Bretagne	39,2	39,3	39,3
Pays de la Loire	37,9	40,6	39,7
Nouvelle Aquitaine	39,5	38,3	38,4
Occitanie	45,9	43,1	43,6
Région Sud	N.S	48,0	47,1
Corse	N.S	46,1	45,9
DOM-TOM	41,5	47,6	46,8
Total général	**39,3**	**41,5**	**41,0**

En vert, les valeurs significativement supérieures à la moyenne
En bleu, les valeurs significativement inférieures à la moyenne
Pour la Région Sud et la Corse, l'effectif de marins en pêche hauturière (PL+GP) n'est pas suffisant pour calculer la moyenne d'âge.



Ces écarts entre les âges moyens par régions sont fortement liés à la présence – ou non- de flottilles hauturières (PL et GP) dont l'âge moyen est systématiquement moins élevé que celui des flottilles côtières (PP et PC).

Mais on note au sein de chacun de ces sous-ensembles, hauturier ou côtier, des variations régionales importantes qui traduisent des écarts démographiques et une dynamique de renouvellement de la population de marins-pêcheurs différente selon les régions.

- Les régions méditerranéennes et les DOM présentent des âges moyens des marins de pêche côtière (PP et PC), nettement plus élevés que ceux de leurs homologues des régions des côtes de la Manche et de l'Atlantique. Ceci s'explique par un taux de pensionnés actifs plus nombreux dans ces régions.
- Les régions Hauts-de-France et Normandie présentent des âges moyens plus faible que la moyenne pour la pêche hauturière.
- Les DOM ont une population de marins hauturiers plus âgée que les autres régions.

LES FONCTIONS ET LES QUALIFICATIONS DES MARINS

Cette partie ne porte que sur les marins de nationalité française[8].

Fonctions dominantes par GN

Effectifs

Fonctions dominantes occupées	PP	PC	PL	GP	Total général
Élèves et stagiaires embarqués	308	121	129	39	597
Pont : fonctions d'exécution	3279	1316	861	291	5747
Fonctions polyvalentes Pont-machine	1750	248	4	1	2003
Pont : fonctions de commandement et d'encadrement	2804	343	589	426	4162
Machine : commandement et exécution	181	289	435	364	1269
Autres fonctions (service général, usine)		1	31	130	87
Total général	**8322**	**2318**	**2049**	**1251**	**13940**

Pourcentage en colonne

	PP	PC	PL	GP	Total général
Élèves et stagiaires embarqués	4%	5%	6%	3%	4%
Pont : fonctions d'exécution	39%	57%	42%	23%	41%
Fonctions polyvalentes Pont-machine	21%	11%	0%	0%	14%
Pont : fonctions de commandement et d'encadrement	34%	15%	29%	34%	30%
Machine : commandement et exécution	2%	12%	21%	29%	9%
Autres fonctions (service général, usine)	0%	0%	2%	10%	1%
Total général	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**

- **Les élèves et stagiaires** sont très majoritairement présents en PP et PC et peu en PL et GP[9].
- **Les fonctions d'exécution au pont** regroupent plus de 40% du total des emplois.
- Parmi les fonctions machine, les chefs mécaniciens représentent 70% des emplois.
- **Les fonctions de commandement et d'encadrement au pont** représentent entre 30% et 35% des emplois dans tous les GN pêche à l'exception de la PC (15%). La grande majorité de ces marins (85%) occupent les fonctions de Patron ou Capitaine. (cf. tableau ci-dessous).

Détail des fonctions de commandement et d'encadrement au Pont-2018

	PP	PC	PL	GP	Total
Patron-Capitaine	2802	336	381	113	3632
Second pont	1	7	184	160	352
Lieutenant	1		2	105	108
Maitre d'équipage			22	36	58
Radio, électronicien				12	12
Total fonctions commandement Pont	**2804**	**343**	**589**	**426**	**4162**

[8] - Pour les fonctions et qualifications des marins étrangers, voir page 6

[9] - Rappel : il s'agit de la fonction dominante occupée la première année d'inscription au fichier. Le marin peut avoir occuper d'autres fonctions au cours de l'année, mais elles ne seront pas considérées comme dominantes si elles ont été occupées un nb de jours moins élevé.

A la PP, et sur certains navires armés en PC, beaucoup de patrons sont polyvalents et occupent également les fonctions de chef mécanicien (plus de 2000 marins apparaissent comme **Patron-mécanicien** dans le fichier).

Détail des fonctions machine-2018

	PP	PC	PL	GP	Total
Chef mécanicien, officier mécanicien	181	276	333	201	991
Second, chef de quart		5	76	120	201
Graisseur, Mte mécanicien, 3e méca, ouvrier mécanicien, …		8	26	43	77
Total fonctions machine	**181**	**289**	**435**	**364**	**1269**

Les **fonctions Machine** représentent 10% des emplois à la pêche.

- La majorité des navires n'ayant qu'un seul mécanicien à bord (PP et PC notamment) ce sont les fonctions de chef mécanicien qui sont les plus nombreuses, d'autant plus si l'on y ajoute les fonctions dites *polyvalentes* Pont-Machine (cf. supra).
- Les fonctions de second et de 3e mécanicien ne sont présentes qu'en PL et GP.

Rappel : les marins étrangers représentent 23% de l'ensemble du personnel d'exécution au pont en 2018, 14% des personnels dans les fonctions machine et 7% des fonctions d'encadrement au pont.

UN CONSTAT DE PENURIE DE MARINS-PECHEURS

Un constat de pénurie de main d'œuvre est formulé de façon récurrente depuis plusieurs années par les professionnels du secteur, confrontés à la difficulté de recrutement de marins qualifiés pour occuper les différentes fonctions nécessaires pour exploiter les navires. Ce constat touche différemment les types de pêche et les fonctions occupées à bord : quels GN sont les plus concernés ? Quelles fonctions font l'objet de difficultés de recrutement ? Dans quelles proportions ? Quelles réponses formation peut-on y apporter ?
Ces questions sont au cœur de la GPEC, car elles traduisent un déficit apparent de main d'œuvre qualifiée[10].

Un indicateur pertinent de cette pénurie de marins qualifiés est fourni par les dérogations puisque ces dernières sont le résultat du manque de marins qualifiés pour les fonctions qu'ils occupent au regard de la règlementation.

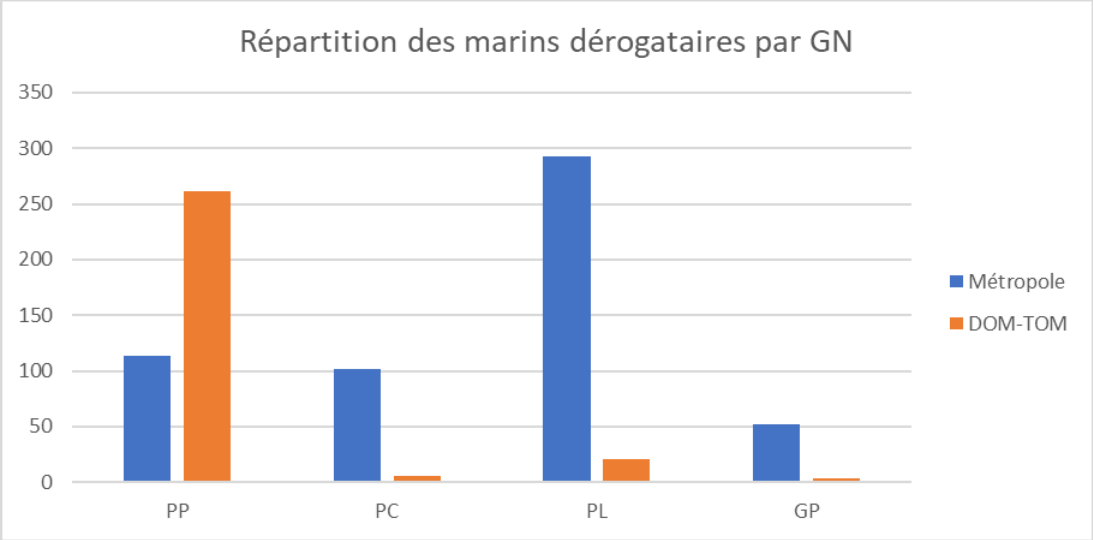
LES DEROGATIONS

Au total l'administration maritime a délivré 1730 décisions de dérogation pour des marins pêcheurs en 2018. Un même marin pouvant obtenir plusieurs dérogations dans l'année, **ce nombre de dérogations correspond à 947 marins pêcheurs actifs dérogataires**.

Parmi ces derniers, on dénombre **851 marins français et 96 marins étrangers** (en quasi-totalité en provenance du Brésil ou de Guyana pour commander à bord des crevettiers guyanais). Compte tenu de cette spécificité, l'analyse des dérogations sera centrée par la suite sur les 851 marins de nationalité française.

[10] - la notion de qualification touche par définition tous les métiers embarqués puisque tout embarquement est obligatoirement précédé d'une formation, initiale ou continue, de courte durée ou de longue durée.

Effectif marins français dérogataires en 2018 (sans double compte)



On note des écarts importants selon les régions

Répartition des dérogataires par régions

Régions	Effectif dérogataires	%
Hauts-de-France	23	3%
Normandie	40	5%
Bretagne	278	33%
Pays de la Loire	94	11%
Nouvelle Aquitaine	58	7%
Occitanie	36	4%
Région Sud	24	3%
Corse	7	1%
DOM-TOM	291	34%
Total général	**851**	**100%**

- **Un tiers des dérogataires naviguent dans les DOM** (40% si l'on inclus les dérogataires étrangers) ;
- **Un tiers en Bretagne,**
- 8% en Méditerranée (Occitanie, Région Sud, Corse).

Au total, la moitié des dérogataires sont immatriculés sur les régions de la façade atlantique (Bretagne, Pays de la Loire, Nouvelle Aquitaine).

Les dérogations par fonctions 2018, marins français tous GN confondus

Fonctions	**Effectif**	**%**
Pont : fonctions de commandement et d'encadrement	226	27%
Fonctions polyvalentes Pont-machine	252	30%
Machine : commandement et exécution	314	37%
Pont : fonctions d'exécution	59	7%
Total général	**851**	**100%**

La machine regroupe le plus grand nombre de dérogataires (37%). C'est la PL qui est le plus concernée :

- soit pour des dérogations permanentes délivrées pour les fonctions de chef mécanicien à des marins détenant des titres machines insuffisant au regard de la puissance installée,
- soit pour des fonctions de second sur des durées plus limitées (remplacements).

Les fonctions polyvalentes pont-machine (30% des dérogations) concernent essentiellement la PP dans les DOM. Il s'agit de marins exerçant à la fois la double fonction de patron et de mécanicien sur leur bateau. Les marins concernés n'ont souvent aucun titre (notamment dans les DOM) ou des titres Pont mais pas de de titres machine.

Très peu de dérogations sont délivrées pour les fonctions d'exécution au Pont.

La nature des dérogations est différente selon le Genre de Navigation.

Dérogations en Petite Pêche

Pont : fonctions de commandement et d'encadrement	69	18%
Fonctions polyvalentes Pont-machine	243	65%
Machine : commandement et exécution	23	6%
Pont : fonctions d'exécution	39	10%
Total PP	**374**	**100%**

Il s'agit pour les 2/3 de dérogations délivrés aux marins exerçant à la fois les fonctions de patron et de mécanicien sur leur bateau (dérogations permanentes délivrée souvent pour l'ensemble de l'année). Les ¾ concernent les DOM. Les marins concernés n'ont souvent aucun titre ou des titres pont mais pas de de titres machine.

Dérogations en Pêche Côtière

Pont : fonctions de commandement et d'encadrement	15	14%
Fonctions polyvalentes Pont-machine	8	7%
Machine : commandement et exécution	73	68%
Pont : fonctions d'exécution	12	11%
Total PC	**108**	**100%**

En PC les dérogations portent majoritairement sur la machine pour des navires de plus de 750 kW et concernent des marins n'étant titulaires que du PCM ou du Mécanicien 250 kW. La Bretagne est la région la plus concernée par ce cas de figure.
Les dérogations pour les fonctions de commandement sont relativement peu nombreuses à l'exception de la Guyane pour la pêche crevettière.

Dérogations en Pêche au Large

Pont : fonctions de commandement et d'encadrement	118	38%
Fonctions polyvalentes Pont-machine	1	0%
Machine : commandement et exécution	187	60%
Pont : fonctions d'exécution	8	3%
Total PL	**314**	**100%**

Les dérogations portent en premier lieu sur les fonctions de commandement à la machine, en second lieu sur les fonctions de commandement au pont.

- **Au pont**, il s'agit pour un grande part de titulaires de brevet de capacitaire et exerçant des fonctions qui requièrent un brevet de Patron de Pêche[11]. Quelques Bac Pro n'ayant pas encore acquis le temps de navigation. En Guyane, des patrons dérogataires n'ont en général aucun de titre de commandement.
- **A la machine**, le cas le plus courant est celui des marins titulaires d'un titre machine d'un niveau inférieur à celui requis pour exercer la fonction : PCMM (pour les plus anciens), ou Mécanicien 250 kW pour commander à la machine des navires ayant des puissances supérieures à 250 kW. Ce cas concerne 135 dérogataires machine en PL (sans double compte).
- Quelques dérogations (une dizaine au total) concernent cependant des marins titulaires du Mécanicien 750 kW mais exerçant sur des navires de puissance supérieure.
- Une quinzaine de marins ont le titre requis mais n'ont pas encore validé le temps de navigation suffisant (dont 10 titulaires du diplôme de 750 kW).
- Une dizaine de dérogataires exercent comme chef mécanicien n'ont qu'un titre Pont (CAPM, CIN). Leur durée de dérogation indique cependant qu'il s'agit essentiellement de remplacements.

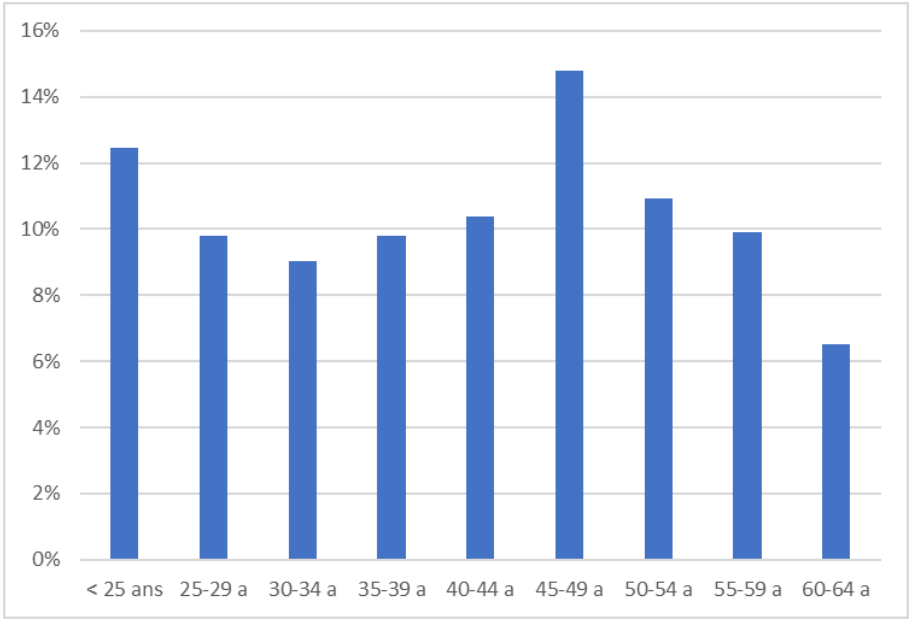
Dérogations en Grande Pêche

Les dérogations sont en nombre plus limitées à la Grande Pêche.

Pont : fonctions de commandement et d'encadrement	24	44%
Machine : commandement et exécution	31	56%
Total général	**55**	**100%**

A la machine, les dérogations sont délivrées prioritairement pour exercer les fonctions de second. Au pont, les dérogations ne concernent que très de Capitaines mais des second capitaines, lieutenants, ou officiers de quart passerelle. Les dérogataires sont en général titulaires de brevets de Lieutenant de pêche, capacitaires, …

Une forte proportion de jeunes et de marins âgés



[11] - ce type de dérogations pourrait diminuer à l'avenir avec l'évolution de la réglementation qui permet à un breveté C200 de commander sur des navires <24 m. armés en PL jusqu'à 100 milles de leur port d'attache.

Les jeunes de moins de 35 ans représentent 30% des dérogataires (soit 280 marins).

- Ils naviguent pour 55% d'entre eux à la machine.
- La moitié naviguent en PL (dont les ¾ à la machine).

Cette population jeune est concernée par la problématique de la formation (FC ou VAE) et doit être prise en compte dans l'estimation qui sera faite des besoins de formation à venir.
Les plus anciens (plus de 50 ans) représentent un tiers des dérogataires (soit 306 marins).

- Ils naviguent pour les 2/3 d'entre eux à la PP
- A la PP, 82% ont une dérogation pour occuper des fonctions polyvalentes de « patron-mécanicien » ou matelot-patron ». Ils sont donc dérogataires pour défaut soit de titre Pont (CACPP, Capitaine 200,…) , soit de titre machine (Mécanicien 250 kW, PCMM,…), soit des deux… Cette population est située à 95% dans les DOM.

Synthèse sur les dérogations

851 dérogations ont été délivrées en 2018 pour des marins français et une centaine pour des marins étrangers (quasi-totalité en Guyane).
Très peu de dérogations sont délivrées pour les fonctions d'exécution au pont (matelot). Celles qui existent portent très majoritairement sur des marins entrés récemment et n'ont pas encore validé les certificats requis (CFBS, Médical 1, …). Ils naviguent essentiellement à la PP et la PC.

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

- 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 seul sans titre machine.
- sur 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 règlementation exercer les fonctions de patron.

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

ANALYSE DES FLUX D'ENTREES ET DE SORTIES

LA METHODOLOGIE

Trouver les bonnes réponses aux difficultés de recrutement suppose de mieux connaitre les flux d'entrée/sortie de la profession : combien de marins rentrent chaque année ? Combien sortent ? Après quel parcours au sein du secteur pêche ?
Les fichiers de l'Observatoire qui suivent les marins pendant plusieurs années depuis leur entrée dans le secteur jusqu'à leur sortie, apportent des éléments essentiels à l'analyse de ces flux.
En revanche l'analyse des fichiers ne permet de connaitre les raisons de la sortie ni le métier de destination. Ces points sont documentés par l'enquête directe auprès des marins (cf. 2e partie)

L'analyse porte sur les flux d'entrées-sorties des 9 dernières années (2010-2018) ce qui permet de repérer les tendances de fond qui travaillent la démographie du secteur ces dernières années.
Chacun de ces flux se composent en réalité de plusieurs mouvements de nature différente.
Pour les entrants, il peut s'agir …

- de marins *français* ou de marins *étrangers* ;
- de jeunes marins entrant via la *formation initiale*, ou marins plus âgés entrants via la *formation continue* ;
- de marins *primo-entrants*, ou au contraire de *marins ayant déjà navigué* au commerce, voire à la pêche mais avec des années d'interruption et des retours par intermittence dans le secteur.

De même les sorties peuvent être de natures très différentes :

- sorties *définitives* ou sorties *provisoires* (cf. supra : entrées-sorties intermittentes de marins) ;
- sorties *en cours de carrière* ou sorties *à l'âge de la retraite* ;
- sorties vers *d'autres types de navigation* (commerce, plaisance, …), ou au contraire sorties vers *d'autres secteurs* ou des emplois à terre sans lien avec la mer.

Deux approches complémentaires seront donc menées pour identifier les différentes composantes de ces flux :

- **L'analyse des Entrées/Sorties annuelles observées sur 9 années (2010-2018), toutes classes d'âge confondues ;**
- **L'analyse de cohorte, c'est-à-dire d'une population entrée la même année dans le secteur et suivie tout au long de sa carrière**. L'analyse a été menée sur la cohorte entrée l'année 2009, qui peut être suivie jusqu'en 2018.

L'ANALYSE DES ENTREES / SORTIES 2010-2018

LES ENTREES

Effectif de primo-entrants de nationalité française dans la pêche-2010 à 2018

Année d'entrée dans la pêche	Primo- entrants	Marins déjà présents au fichier	Total entrées
2010	422	356	778
2011	398	365	763
2012	460	359	819
2013	449	372	821
2014	468	359	827
2015	400	384	784
2016	421	410	831
2017	440	344	784
2018	409	284	693
Total général	**3867**	**3233**	**7100**

Plus de 7000 marins de nationalité française sont entrés dans le secteur en 9 ans, via un des 4 GN propres à la pêche soit une **moyenne de 788 entrées par an**.

Ce chiffre augmente de 2011 à 2016 puis diminue en 2017 et 2018[12] mais il varie dans des proportions relativement faibles si on le rapporte à l'ensemble de l'emploi dans le secteur (16 300 marins pêcheurs en 2018 soit 4% à 5% de l'emploi total).

Une part importante de ces entrées annuelles sont le fait de marins qui étaient déjà inscrits au fichier des marins. Il s'agit :

- Soit de marins ayant navigué au commerce ;
- Soit de marins ayant été actifs antérieurement à la pêche, mais ayant connu une période d'inactivité d'une ou plusieurs années[13].

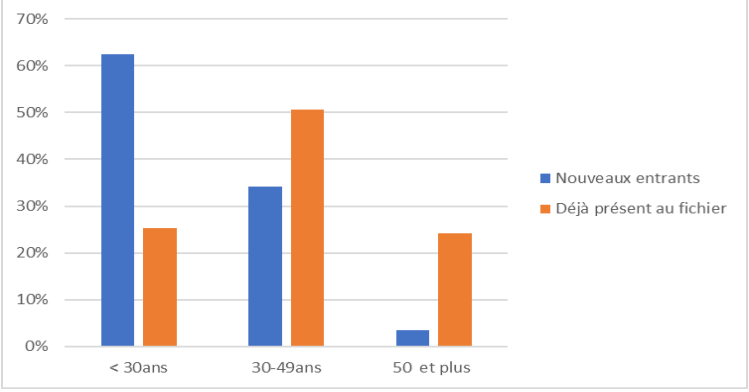
Ces marins représentent entre 40% et 50% des entrants selon les années.

Qui sont les entrants qui sont déjà présents au fichier ?

Ils présentent un âge moyen nettement plus élevé que les nouveaux entrants :

Pyramides d'âge comparées : nouveaux entrants /marins déjà présent au fichier – 2018

Tranches d'âge	Primo-entrants	Entrants déjà présents au fichier	Total
< 30ans	62%	25%	45%
30-49ans	34%	51%	42%
50 et plus	3%	24%	13%
Total général	**100%**	**100%**	**100%**



[12] - Pour 2018, le faible nombre peut être lié au retard des remontées d'information sur les entrants de l'année dans le fichier

[13] - à vérifier auprès du DSI

Il n'y a pas de spécificité de GN entre la population des « primo-entrants » et ceux qui ont déjà navigué mais il y en a par contre en termes de région d'origine. On observe :

- Une majorité de primo-entrants en Bretagne, Pays-de-la -Loire, Normandie, c'est-à-dire dans les régions où la pêche hauturière est présente ;
- Une majorité d'entrants ayant déjà navigué dans les DOM-TOM et en Méditerranée (Occitanie, Région Sud, Corse), c'est-à-dire dans les régions où domine la pêche côtière (PP et PC).

Qui sont les « primo- entrants » de l'année ?

Il s'agit de marins de nationalité française ayant reçu pour la première fois un N° d'identification entre les années 2010 et 2018, soit 3867 marins (moyenne annuelle = 430 marins).

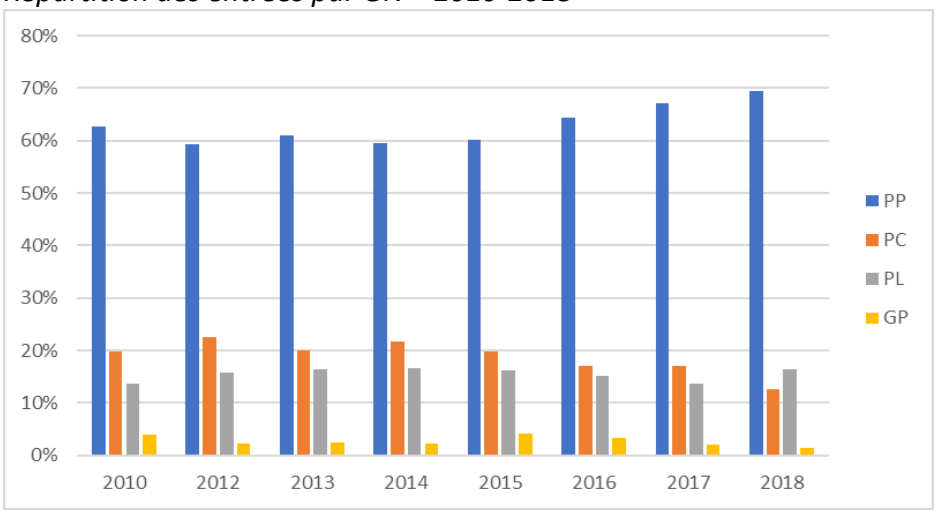
GN d'entrée des nouveaux entrants français

GN d'entrée	PP	PC	PL	GP	Total
2010	63%	20%	14%	4%	100%
2012	59%	23%	16%	2%	100%
2013	61%	20%	16%	3%	100%
2014	60%	22%	17%	2%	100%
2015	60%	20%	16%	4%	100%
2016	64%	17%	15%	3%	100%
2017	67%	17%	14%	2%	100%
2018	69%	13%	16%	1%	100%
Moyenne 2011-2018	**63%**	**19%**	**16%**	**3%**	**100%**

La très grande majorité des entrées se fait via la PP et la PC, et ce, de façon constante au fil des années.

- Entre 60% et 70% via la PP ;
- Entre 13% et 23% via la PC selon les années ;
- Autour de 15% via la PL avec de faibles variations annuelles ;
- Un nombre très faible (3%) se fait via la GP (entre 1% et 4% selon les années).

Répartition des entrées par GN – 2010-2018

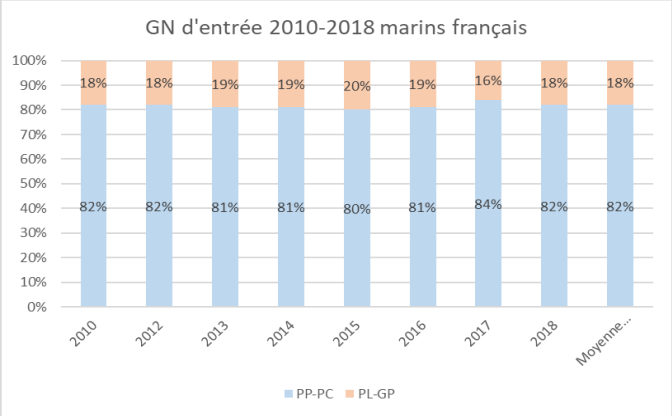


Ces proportions sont assez proches du poids respectif des différents GN dans l'emploi global avec cependant une évolution :

- **La PP voit son poids relatif dans les entrées augmenter depuis 2015**, alors que son poids diminue légèrement dans l'emploi global.
- Corrélativement on note **une diminution des entrées via la PC**.

Mais globalement, l'ensemble PP+PC est totalement stable, autour de 82% des entrées, plus ou moins 1% entre 2010 et 2018.

A l'intérieur de l'ensemble de la flotte hauturière (PL+GP), on note une augmentation de la PL et une diminution de la GP, l'ensemble demeurant stable entre 18% et 20% des entrées chaque année.



Age d'entrée (nouveaux entrants)

Tranches d'âge	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Moyenne
< 20 ans	23%	26%	29%	29%	25%	15%	10%	10%	7%	20%
20-24 ans	23%	26%	26%	20%	28%	25%	23%	22%	25%	24%
25-29 a	20%	16%	17%	16%	19%	19%	23%	21%	19%	19%
30-34 a	10%	12%	11%	14%	11%	13%	15%	18%	17%	13%
35-39 a	11%	9%	8%	6%	7%	11%	10%	13%	12%	10%
40-44 a	6%	5%	5%	7%	5%	7%	9%	10%	8%	7%
45-49 a	3%	4%	3%	3%	4%	5%	6%	4%	6%	4%
50-54 a	3%	1%	1%	3%	2%	3%	3%	1%	3%	2%
55 ans et +	0%	2%	1%	2%	0%	2%	1%	1%	2%	1%
Total général	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**

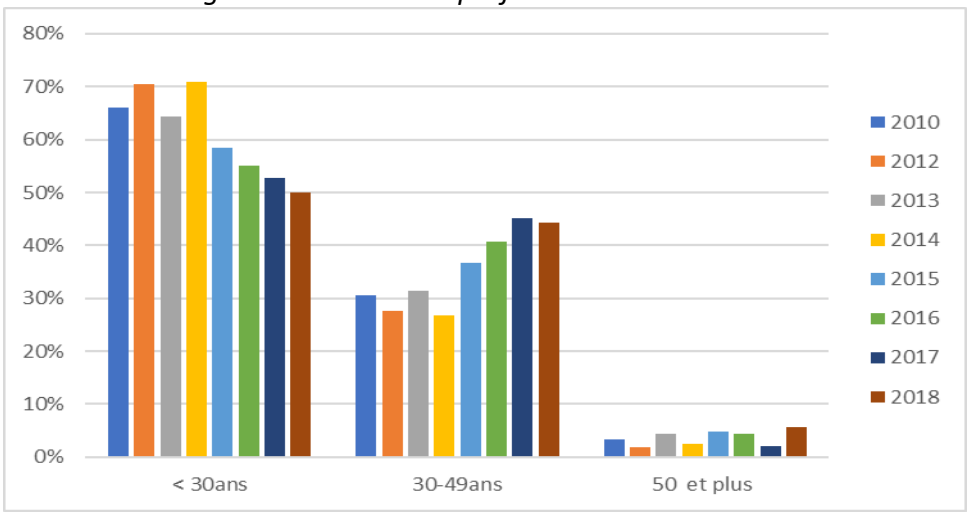
En moyenne sur la période 2010-2018, l'âge des nouveaux entrants est contrasté :

- **Près des 2/3 ont moins de 30 ans ; parmi eux, 20% ont moins de 20 ans** ; ces derniers sont ceux qui entrent via la formation initiale.
- **Un quart a entre 20 et 24 ans** et relève par conséquent de la formation continue (CMP)
- **Plus d'un tiers des entrants a plus de 30 ans ; parmi eux, près de 15% ont plus de 40 ans.** Ils relèvent également de la formation continue.

Au total, ce donc 55% des entrants qui entrent dans le métier via la formation continue.

La répartition des entrées par tranches d'âge évolue fortement depuis 2010.

Évolution de l'âge d'entrée dans la profession -2010-2018



- **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.
- Les plus jeunes en particulier (< 20 ans) voit leur part diminuer tous les ans (24% en 2010 à 7% en 2018[14]).

Ceci indique que la part de la formation continue dans l'entrée dans le secteur est croissante.

Les fonctions occupées à l'entrée

Elles sont logiquement concentrées sur les fonctions d'*élève ou stagiaire embarqué*, ainsi que sur les fonctions d'exécution au pont.

Fonctions principales en 2018 (marins français)	Effectif	%
Élèves et stagiaires embarqués	71	17%
Pont : fonctions d'exécution	335	79%
Machine : commandement et exécution	8	2%
Pont : fonctions de commandement et d'encadrement	7	2%
Fonctions cuisine et service général	3	1%
Fonctions polyvalentes Pont-machine	1	0%
Fonctions usine	1	0%
Total général	**426**	**100%**

En réalité les entrants qui seront considérés comme « élèves et stagiaires embarqués » occuperont pour l'essentiel les fonctions de « matelots » quand ils auront fini leur formation et s'insèreront professionnellement.
On notera également le faible nombre de nouveaux entrants occupant des fonctions machine dès la première année. Idem pour les fonctions de commandement ou d'encadrement au pont puisqu'il n'est pas possible de commencer sa carrière dans ces fonctions.

Pour les entrants étrangers la proportion de marins occupant les fonctions machine ou encadrement au pont sont plus élevées puisqu'ils sont précisément recrutés, pour une partie d'entre eux, pour occuper directement ces fonctions.

[14] - Les remontées d'information sont sans doute décalées dans le temps, ce qui expliquerait ce chiffre particulièrement bas pour 2018. Mais la tendance observable entre 2010 et 2018 est bien à une forte diminution de la part relative des moins de 20 ans dans les entrées.

Fonctions occupées par les nouveaux entrants étrangers

Fonctions principales en 2018 (marins étrangers)	Effectif	%
Élèves et stagiaires embarqués	2	1%
Pont : fonctions d'exécution	189	76%
Machine : commandement et exécution	29	12%
Pont : fonctions de commandement et d'encadrement	20	8%
Fonctions cuisine et service général	6	2%
Fonctions polyvalentes Pont-machine	-	-
Total général	**248**	**100%**

Synthèse sur les flux d'entrées

- **Une moyenne de 788 nouveaux entrants,** dont 430 sont des primo-entrants.
- **Plus de 80% entrent via la PP ou la PC**.
- 80% des nouveaux entrants sont matelots quand ils commencent à naviguer professionnellement.
- Ces entrées de marins français sont complétées **par l'arrivée d'un nombre équivalent marins étrangers** : 430 à 450 chaque année.
- 20% des entrants ont moins de 20 ans et relèvent de la formation initiale. **37% des entrants ont plus de 30 ans** et l'âge moyen des nouveaux entrants augmente nettement sur les 10 dernières années.

LES SORTIES

Chaque année une partie des marins-pêcheurs quittent le secteur, à différents âges et pour différents motifs. Certains d'entre eux continuent de naviguer dans d'autres secteurs (commerce ou plaisance) ; d'autres reviendront à la pêche quelques année plus tard, …

Deux approches complémentaires sont donc nécessaires pour mieux cerner les sorties et identifier ceux qui éventuellement reviendront dans le secteur :

- **Les sorties annuelles**, mesurées en comptabilisant chaque année le nombre de sortants,. Cette approche fournit une donnée importante pour l'analyse prospective car elle permet de mesurer **des taux de sortie par âge**, indicateur intéressant dans le contexte des sorties prématurées du secteur.
- **Le suivi de cohorte, qui regroupe tous les marins entrés** une même année et qu'il est possible de suivre sur la durée de leur carrière dans le secteur. Cette approche fournit également des taux de sortie sur une population homogène (entrée la même année) mais également des données sur les carrières qu'ils ont menées pendant leur présence dans le secteur (mobilité professionnelle, brevets et diplômes obtenus depuis l'entrée, …).

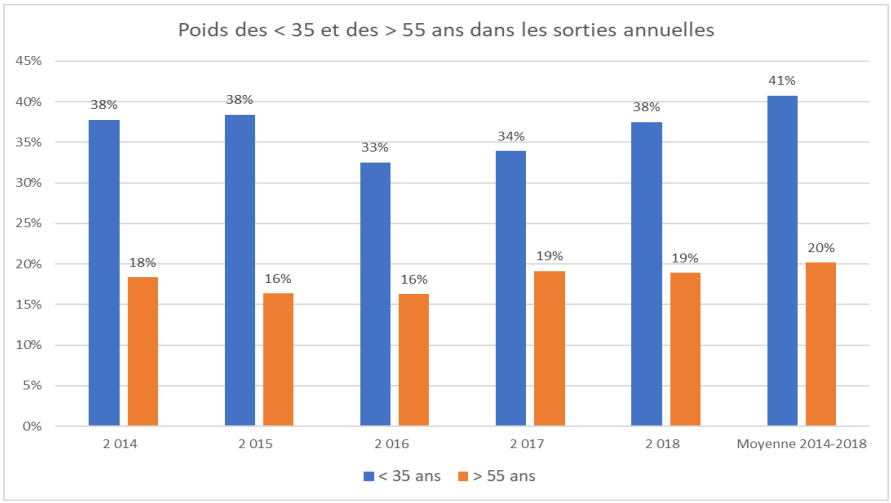
LES SORTIES ANNUELLES DE MARINS FRANÇAIS

Le nombre de marins-pêcheurs sortant chaque année du secteur est assez variable sur les 5 dernières années, avec une moyenne de 1487 et un maximum de 1989 (en 2015).

Répartition des sortants par tranches d'âge

	2014	2015	2016	2017	2018	Moyenne 2014-2018
< 25 ans	236	470	266	348	306	321
25-29 a	108	209	123	168	125	144
30-34 a	111	196	109	146	141	140
35-39 a	118	157	112	136	117	130
40-44 a	133	182	143	112	136	144
45-49 a	141	178	118	160	106	143
50-54 a	141	224	126	183	142	163
55-59 a	132	214	127	198	144	163
60-64 a	46	77	61	81	74	68
65 ans et +	43	83	61	94	70	69
Total général	1210	1989	1246	1627	1363	1487

L'analyse par tranche d'âge montre le poids de la tranche la plus jeune (< 25 ans) dans l'ensemble des sortants. Il s'agit de la tranche d'âge la plus nombreuse en termes d'effectifs sortants, et ce sur l'ensemble des 5 années.
Si l'on agrège les < 35 ans d'une part et les > 55 ans d'autre part, on note que les plus jeunes (<35 ans) pèsent deux fois plus que les plus âgés (> 55 ans) dans l'ensemble des sorties … (cf. graphique ci-dessous).
On notera également que **les sorties qui interviennent dans les 5 ans qui précèdent l'âge légal de départ en retraite** (tranche 50-55 ans) sont aussi nombreuses que celles qui interviennent à 55 ans.



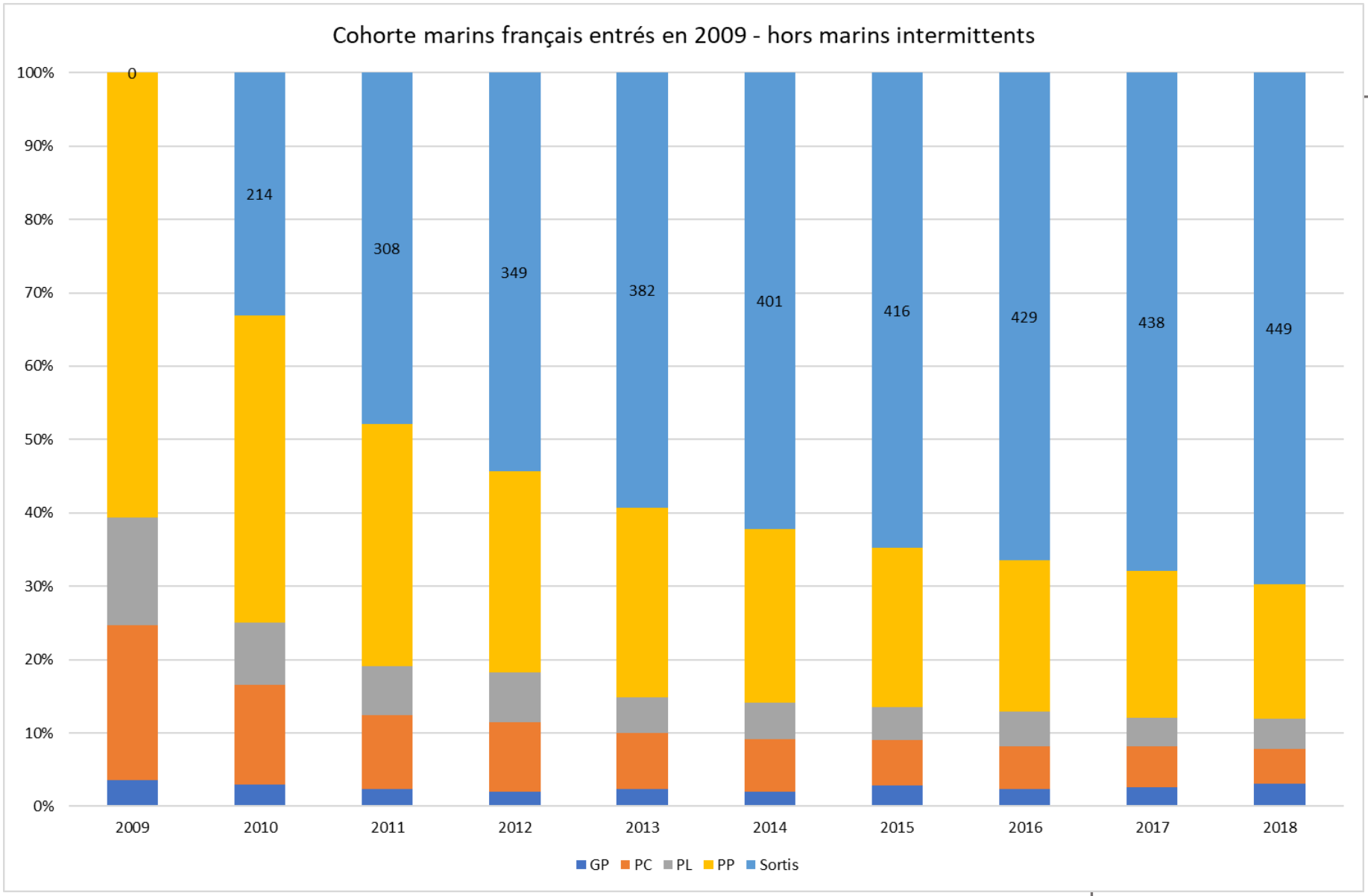
Les sorties à partir de 55 ans ne représentent en moyenne que 20% de l'ensemble des sortants contre plus de 40% pour les sorties de marins < 35 ans.

L'ANALYSE DE LA COHORTE 2009

L'ensemble des nouveaux entrants de l'année 2009 [15] peut être suivie sur la période 2009-2018 soit sur 9 années consécutives.
Cette cohorte se compose de 783 marins en 2009 dont on peut mesurer les taux de sortie, année par année et, pour ceux qui sont toujours actifs, les mobilités professionnelles au sein du secteur (mobilités de fonction notamment).

Le graphique page suivante indique l'effectif sortant ainsi que les GN dans lesquels les marins restants sont actifs.

[15] - Marins dont l'année d'identification est 2009, à l'exclusion de ceux ayant déjà un identifiant maritime d'une année antérieure.


Cohorte marins français entrés en 2009 - hors marins intermittents
100%
90%
80%
70%
60%
50%
40%
30%
20%
10%
0%
0
214
308
349
382
401
416
429
438
449
2009
2010
2011
2012
2013
2014
2015
2016
2017
2018
GP
PC
PL
PP
Sortis

Le taux de sortie (en bleu) est élevé les 3 premières années après l'entrée :

- **Un tiers dès la fin de la première année** qui suit l'entrée (2010);
- **Près de la moitié la fin de la seconde année** après l'entrée (2011);
- **Les 7 années suivantes, les taux de sortie sont beaucoup plus faibles** (7% la troisième année, puis passant 5% par an à 2-3% en fin de période). L'ensemble des 7 années (2012-2018) se traduit par une sortie de 20% des entrants de 2009.

Au total, le taux d'évaporation est de 70% sur 9 ans.

Les taux de sortie à la fin de la 2e année après l'entrée sont différents selon les GN :

- La PP et la GP connaissent les taux de sortie les moins élevés
- La PC et la PL connaissent des taux plus élevés

Mais les différences sont faibles et **c'est bien l'ensemble du phénomène de sortie en début de carrière qui constitue le fait marquant.** On rappellera par ailleurs que la PL et la GP sont des voies d'entrées faibles par rapport à la PP et la PC (cf. supra l'analyse des entrées).

Le phénomène des marins « intermittents »

Les marins sortants peuvent pour certains d'entre eux revenir naviguer après une interruption d'une ou plusieurs années. Le suivi sur 9 ans de la cohorte 2009 permet d'estimer le taux de marins qui effectuent ce « aller-retours » annuels au cours de la période 2009-2018 à :

- 10% des marins français ;
- 28% des marins étrangers.

Ces chiffres permettent d'atténuer les taux de sorties élevés constatés précédemment puisque qu'une partie des sortants sont susceptibles de revenir dans le secteur au cours de la carrière.

L'analyse du profil des marins « intermittents » (marins français) montre qu'il s'agit de marins sans doute plus professionnalisés que la moyenne de la cohorte : 45% sont encore actifs en 2018 (soit 9 ans plus tard) contre seulement 30% pour la moyenne de la cohorte… Ils sont par ailleurs plus âgés à leur entrée dans le secteur (cf. page 24).

L'intermittence dans l'activité n'est donc pas nécessairement un signe de désaffection ou désintérêt pour le métier mais une pratique différente – choisie ou subie ? – du métier.

L'enquête menée auprès des marins pêcheurs entrants (cf. 2e partie) montre qu'une partie des sortants indiquent qu'ils souhaitent revenir dans le secteur si l'opportunité se présentait. Ainsi, un des objectifs que pourrait se fixer la GPEC serait de mieux comprendre les raisons de cette intermittence, pour tenter d'en stabiliser une partie dans l'emploi.

Synthèse sur les flux de sorties

- 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. En effectif global, les sorties après 55 ans sont 2 fois moins nombreuses que les sorties qui interviennent avant 35 ans.
- Analysées à partir d'une cohorte entrée la même année dans le secteur (2009), on relève un taux de sortie d'un tiers en fin de première année, et de la moitié en fin de 2e année.
- 10% des sorties annuelles sont le fait de marins qui reviendront une ou plusieurs années plus tard. Pour les marins étrangers ce taux est plus élevé (28%).

UNE PROSPECTIVE A 5 ANS SUR LES BESOINS EN EMPLOI ET COMPETENCES

LA METHODOLOGIE

La pêche maritime constitue un système fermé où l'accès au marché du travail et aux différentes fonctions sont conditionnées par la détention d'un titre de formation, complété par un temps de navigation qui valide le brevet. Pour un état donné de la flotte de pêche il est théoriquement possible donc d'estimer assez précisément les besoins en marins qualifiés pour occuper les différentes fonctions nécessaires pour la l'exploitation du navire dans l'état actuel de la règlementation.

Les indicateurs dont nous disposons avec les fichiers des marins et les analyses menées précédemment fournissent des éléments pour construire une vision prospective des besoins en emplois et compétences.

Plusieurs facteurs rendent cependant l'exercice prospectif plus incertain. Nous citerons notamment :

- **La réglementation concernant la formation et l'accès au marché du travail des marins**, qui a évolué dans le sens d'une plus grande ouverture du système de formation et d'un élargissement des prérogatives attachées aux brevets. Il permet aujourd'hui à un ensemble de titres d'exercer un ensemble de fonctions. Il est donc difficile aujourd'hui d'estimer précisément le besoin de formation correspondant à une fonction donnée dans un GN donné puisqu'il peut être alimenter par de multiples canaux.
- **Les positionnements individuels des marins** et leur choix de carrière, ne sont pas uniquement déterminés par le ou les titre(s) qu'ils détiennent. Les carrières et leur durée sont influencés par beaucoup d'autres critères tels que l'âge, l'ancienneté, le niveau de rémunération recherché, les critères familiaux, etc.
- **Les incertitudes qui affectent l'environnement du secteur** sont aujourd'hui très fortes, avec notamment le Brexit et son impact potentiel sur la flotte hauturière, qui rendent difficile la formulation de scenarii d'avenir chiffrés précisément en termes d'emploi.

La prospective doit par ailleurs tenir compte d'une situation actuelle qui a des incidences directes sur le futur proche : le marche du travail du secteur connait déjà une pénurie de main d'œuvre qualifiée qui impose de renforcer à court et moyen terme l'effort de formation, toutes choses égales par ailleurs. Avant de poser des hypothèses portant sur l'environnement du secteur, le simple rattrapage du déficit actuel de marins qualifiés au regard de la réglementation constitue en soi un objectif pour le moyen terme.

Compte tenu de ce contexte, il parait plus réaliste de définir des ordres de grandeurs plutôt que rechercher une précision dans la prévision. Il reste possible néanmoins de construire un modèle fondé sur le prolongement des tendances actuelles pour les 5 ans à venir, puis, dans un second temps de tester d'autres hypothèses -plus restrictives- concernant la flotte et les besoins en emploi.

En s'appuyant sur l'état des lieux dressé précédemment, deux problématiques différentes seront développées :

- **Celle des flux à l'entrée de la profession** : ces flux alimentés conjointement par la formation initiale et par la formation continue seront-ils suffisants au regard des sorties annuelles ? Comment le solde démographique s'établira t-il à moyen terme, compte tenu à la fois des taux de sorties constatés en cours de carrière et de la pyramide d'âge des marins-pêcheurs ?

- **Celle des besoins à moyen terme de la flotte en matière d'officiers qualifiés au pont et à la machine.** Ces 2 catégories sont celles sur lesquelles des tensions sur l'emploi existent déjà et où persistent des besoins à combler. La production de ces qualifications sur une base durable est stratégique pour l'avenir du secteur.

Ces 2 problématiques sont en grande partie liées puisque c'est bien le flux à l'entrée qui alimentera pour l'essentiel le flux de marins plus qualifiés (officiers pont ou machine).

LES FLUX D'ENTREES/SORTIES DU SECTEUR

En s'appuyant sur les données traitées précédemment, le prolongement des tendances observées sur les 5 dernières années, on obtient les flux suivants :

Entrants	Estimation flux annuels 2018-2023
Marins français primo-entrants	430-450
Marins étrangers	400-450
Marins français intermittents	200-250
Marins étrangers intermittents	130-150
TOTAL	1160-1300
Sortants	
Marins français	1400-1500
Marins étrangers	300-350
TOTAL	1700-1850
Déficit annuel estimé	**-400 à -690**

Le déficit estimé est plus élevé que celui observé sur la période précédente période 2012-2018 (cf. page 7).
Ceci s'explique par plusieurs facteurs :

- La pyramide d'âge est plus âgée que lors de la période précédente notamment en PP et PC qui concentrent le gros des effectifs.
- La période précédente a connu une embellie sur les effectifs en PL et GP (flux positifs sur les 5 ou 6 dernières années). Il parait prudent de penser que la tendance ne sera pas la même dans la période à venir compte des incertitudes sur l'accès à la ressource.

On notera que la source principale du déficit réside non pas dans la faiblesse du flux d'entrées (650 à 700 marins français) mais dans le fort flux de sortie annuelle de marins français (1450-1500 en moyenne). Celui-ci est le résultat :

- 1) des sorties prématurées de population jeunes, 2 fois plus nombreuses que les départs à la retraite (cf. page 29)
- 2) des départs autour de l'âge de la retraite, qui seront légèrement plus nombreuses que lors de la période précédente compte tenu de la pyramide d'âge.

Ces 2 phénomènes, constants depuis de nombreuses années ont de fortes chances de perdurer dans les années à venir, même s'ils peuvent varier en volume.

La population de matelots est la première concernée par les flux sortants de tranches d'âge jeunes. Les fonctions de commandement (Pont ou machine) sont plutôt affectées par les sorties de populations plus âgées.
La réponse apportée jusqu'à présent au déficit de matelots a été le recours croissant à la main d'œuvre étrangère (cf. page 9). On peut penser qu'il en sera de même dans les années à venir, et ce, d'autant plus que le déficit estimé sera plus élevé que celui des années récentes.

En revanche aucune piste n'a encore pas été explorée de façon systématique en vue de réduire le flux - trop nombreux - de jeunes marins sortant en début de carrière. Ce point constitue l'axe principal de l'enquête directe présentée en 2e partie, et doit figurer au cœur des propositions de la GPEC.

De même le phénomène des marins intermittents demeure mal connu bien qu'il représente une part non négligeable des entrants/sortants chaque année. Ces marins constituent une source potentielle de main d'œuvre, sans doute assez variable d'une année à l'autre, mais composée de marins déjà professionnalisés et amarinés. L'enquête directe montre d'ailleurs qu'il y a, parmi les sortants, un nombre non négligeable de candidats potentiels au retour si l'opportunité se présentait.

L'attractivité du métier sur des populations plus éloignées géographiquement et culturellement du milieu maritime doit également être renforcée pour augmenter le flux de primo-entrants, mais le chemin à parcourir est plus long et plus aléatoire, avec un taux de sorties prématurées du métier qui risque d'être plus élevé qu'avec des populations déjà rentrées dans le secteur, en début de vie professionnelle.

Soulignons enfin que le déficit peut paraitre important mais il reste dans des proportions faibles voire très faible comparé à celui que peuvent connaitre des professions quantitativement plus importantes (comme le transport routier, la logistique ou le BTP par exemple), et qui sont, elles aussi, confrontées à un déficit de recrutement et des difficultés de fidélisation.
Pour la pêche, infléchir les flux d'entrées ou de sortie de quelques dizaines de marins est à la portée du secteur, et ceci aurait un impact certain sur les tensions qui existent dans les recrutements de matelots notamment.

Améliorer le recrutement et la fidélisation des marins à l'entrée est également nécessaire pour s'assurer d'un flux suffisant de marins qualifiés sur les fonctions de commandement au pont et à la machine, et sur lesquels des tensions et des besoins existent pour les années à venir.

LES BESOINS EN MARINS QUALIFIES POUR LES FONCTIONS DE COMMANDEMENT ET D'ENCADREMENT

Les besoins futurs en marins qualifiés dans ces fonctions de commandement doivent tenir compte à la fois du déficit actuel éventuel à combler pour se conformer à la réglementation et d'autre part, des besoins futurs de la flotte.
Les étapes du raisonnement seront identiques pour les fonctions de commandement au service Pont et au service machine.
Les étapes parcourues sont :

1. Estimation du stock actuel de brevetés actifs à la pêche
2. Activité professionnnelle de ces brevetés : dans quels GN naviguent-ils ? Dans quelles fonctions ?
3. Mesure de l'écart éventuel entre stock actif et besoins actuels
4. Evolution des besoins à moyen terme

LES FONCTIONS DE COMMANDEMENT AU SERVICE PONT

1 – Marins titulaires d'un titre de commandement Pont actifs à la pêche en 2018

Le fichier des brevetés permet d'identifier le nombre de marins actifs dans un GN pêche en 2018, qui sont titulaires d'un titre de commandement Pont, quel que soit ce titre et quelle que soit la fonction qu'il occupe à bord. En revanche, n'apparaissent pas dans le tableau ci-dessous les marins naviguant de façon principale dans un GN commerce[16] ni les marins étrangers.

Les titres sont classés par ordre décroissant de prérogatives. Un marin n'apparait que pour son titre le plus élevé. Dans chaque catégorie de titre, le choix a été fait de prendre en compte les diplômés non encore brevetés[17].

Effectif titulaire d'un titre de commandement -Pont

Étiquettes de lignes	Effectif 2018
Capitaines de pêche	**154**
Divers titres de commandement Mar Mar	**168**
Patrons de pêche	**473**
Lieutenant de pêche, Capitaine 500	**577**
Capacitaires, Capitaine 200, …	**5380**
Brevet de capitaine 200 (2015)	96
Brevet de capitaine 200 pêche (2015)	388
Brevet de capitaine 200 pêche limité (2015)	90
Capitaine 200	105
Certificat de capacité (1991)	3301
Certificat de capacité (2007)	1266
Diplôme de capitaine 200	101
Diplôme de capitaine 200 (2015)	33
CACPP	**452**
Total général	**7204**

[16] - sont pris en compte tous les marins à partir d'un jour d'activité dans un GN pêche. Sont cependant inclus les marins qui ont navigué à la fois à la pêche et au commerce au cours de l'année.
[17] - Ex : les diplômés C200 non encore brevetés sont comptabilisés avec les brevetés.

Ce sont les titres permettant le commandement en PP et PC qui dominent largement (ils composent les 3/4 des titres de cette catégorie), avec une majorité de capacitaires et une partie de titulaires du Capitaine 200 qui n'ont pas le module pêche ou qui ne sont titulaire que du *diplôme* de Capitaine 200.

2- Où naviguent-ils et quelles fonctions occupent-ils ?

L'adéquation Titres/fonction occupée est importante à prendre en compte pour identifier la part de ces titulaires qui occupent effectivement des fonctions de commandement au pont.

Marins en situation de commandement-encadrement au Pont - 2018

Catégories de titres	PP	PC	PL	GP	Total général
Capitaines de pêche	9	1	27	113	150
Divers titres de commandement Mar Mar	13	2	7	93	115
Patrons de pêche	40	48	275	48	411
Lieutenant de pêche, Capitaine 500	148	59	85	75	367
Capacitaires, Capitaine 200, …	2742	467	180	31	3420
CACPP	339				339
Total général	**3291**	**577**	**574**	**360**	**4802**

Clé de lecture : 9 titulaires du brevet de Capitaine de Pêche (leur titre le plus élevé) naviguent à la PP

Sur 7200 titulaires d'un titre de commandement au pont, les 2/3 (soit 4800) occupent effectivement une fonction correspondant aux prérogatives de leur titre (patron, capitaine, second pont…).
Un tiers naviguent sur d'autres fonctions : fonctions d'exécution au pont ou fonctions machine.

- Les Capitaines de Pêche naviguent pour les ¾ d'entre eux à la GP , de même que les titulaires de titres de commandement de la Marine Marchande[18] ;
- Les titulaires du Patron de Pêche naviguent pour les 2/3 en PL, mais 14% naviguent en PC et 10 % en GP (souvent comme second Pont) ;
- Les titulaires du Capacitaire ou du Capitaine 200 sont très majoritairement à la PP et la PC ; de même pour les titualires du CACPP.
- Les Lieutenants de Peche sont plus dispersés sur les différents GN : les 2/3 naviguent en PL ou GP, mais 40% naviguent à la PP et 16% à la PC où ce titre n'est pas requis.

3. Mesure de l'écart éventuel entre stock actif et besoins actuels

Les dérogations ont permis d'identifier un besoin de qualification actuellement non couvert par la population de titulaires.

[18] - Beaucoup sont titulaires de titres aux prérogatives élevées (Brevet de Cap. De la marine marchande, Capitaine 3000, second capitaine 3000, chef de quart navire de mer, …

Détail des fonctions de commandement Pont occupées par dérogation

Fonctions occupées par dérogation	PP	PC	PL	GP	Total général
CAPITAINE	19	3	16	5	43
CAPITAINE POLYVALENT	9				9
LIEUTENANT			1	6	7
MATELOT PATRON	218		1		219
MATELOT PATRON MÉCANICIEN	3				3
OFFICIER POLYVALENT	1				1
OFFICIER QUART PASSERELLE			1	6	7
PATRON	46	10	80	1	137
PATRON MÉCANICIEN	11	8			19
SECOND CAPITAINE			8	6	14
SECOND PONT		1	10		11
Total général	**307**	**22**	**117**	**24**	**470**

Deux cas de figures fréquents se présentent :

- **Détention d'un titre Pont insuffisant**. C'est notamment le cas pour les fonctions de Patron en PL occcupées par des titulaires du seul Capacitaire (une cinquantaine de cas) ou du brevet de Lieutenant de Pêche (une vingtaine de cas).
- **Détention d'un titre machine (PCM ou 250 kW le plus souvent) mais pas de titre Pont sur des navires de PP** où le patron mécanicien navigue seul. C'est ce qui explique le nombre élevé de dérogations à la PP.

Au total 70% des dérogations pour ces fonctions de commandement au Pont concernent la PP.

4. *Hypothèses sur l'évolution des besoins à moyen terme*

Il convient de prendre en compte la nouvelle réglementation qui définit les prérogatives de commandement à pêche ; elle ouvre notamment la possibilité de commander des navires en PL <24 m. et jusqu'à 100 MN de leur port d'attache avec le brevet de Capitaine 200, et non plus nécessairement avec le brevet de Patron de Pêche.

GN 2018 / Taille des navires	PP	PC	PL	GP	Total général
< 12 m	4875	197	5		5077
12-16 m	110	208	18		336
16-24 m	45	122	197		364
>24 - 45 m	32	6	127	3	168
>45m			4	39	43
Total général	**5062**	**533**	**351**	**42**	**5988**

La zone grisée indique la flotte qui peut être commandée par des titulaires du brevet de Capitaine 200. En gris l'ancien périmètre (avant la réforme) ; en vert l'extension théorique aux <24m et < 100 MN. L'inconnu réside dans la part des 16-24 m armée en PL : 197 navires en 2018 dont une partie seulement navigue à moins de 100 MN, sans qu'on puisse identifier le nombre exact.

En formulant hypothèse que les < 20 m travaillent plutôt < 100 MN, et les >24 m plutôt au-delà, on obtient l'estimation suivante du nombre de navires concernés :

- Environ un quart des 192 navires de < 24m armés en PL ont entre 16 et 20 m de longueur HT et pourraient alors être commandés par un titulaire du Capitaine 200 au lieu et place du Patron de Pêche. **Au total le nombre de navires concernés par le nouveau périmètre du Capitaine 200 serait alors de 70 à 75 navires.**

Analyse des besoins en marins qualifiés – fonctions de commandement Pont (patrons, capitaines, second pont)

	(1)		(2)	(3)		(4)	(5)
Genre de navigation	*Nb de navires 2018*	*Titres de commandement requis*	*Effectif marins brevetés 2018*	*Besoins théoriques en effectif commandement Pont (3) = (1)x(4)*		*Coefficient multiplicateur*	*Solde (5)=(3)-(2)*
Petite Pêche	5062	CACPP Cap 200 ou titres + élevés	CACPP : 339 Cap 200 : 2742 Titres + élevés : 210 Total = 3291	5062		1	Déficit apparent 1770 (*) En 2018 : 290 dérogations
Pêche côtière	533	Cap 200 ou titres + élevés	C 200 : 467 Titres + élevés : 110 597	600	650	1.2	Équilibré
Pêche au Large <24 m et <100MN	70-75	Cap 200 ou titres + élevés	100 (Cap 200)	140	190	2 à 2.5	Déficit de l'ordre de 60 à 100 brevetés
Pêche au large >24 m et >100MN	280	Patron de Pêche	310 dont 275 Patrons de Pêche	700	840	2,5 à 3	Déficit de 400 à 550 brevetés dont 112 dérogations en 2018 pour commandement
Grande pêche	42	Capitaine de pêche ou titres + élevés	130 Capitaine de Pêche + 88 Titres Mar Mar	130	150	3 à 3.5	Équilibré

Les points de tensions sont centrés sur deux zones spécifiques :

- La PP dans laquelle l'effectif brevetés pour le commandement est insuffisant, notamment dans les DOM.
- La PL dans laquelle le déficit de Patrons est attesté par les dérogations mais il est difficile de connaitre a priori la répartition entre les 2 catégories (<24 m. et <100MN, et au-delà). Quoi qu'il en soit ceci ne réglera pas l'ensemble du problème puisque le déficit touche les 2 catégories.

Formulation d'hypothèses complémentaires

- Le segment de flotte qui pourrait être le plus impacté par les difficultés d'accès à la ressource du fait du Brexit est sans doute celui de la PL des navires > 24 m. et dans une moindre mesure celui des navires de PL de 16-24 m. Quelle que soit l'évolution de la flotte, on notera que le déficit de qualifications à combler dans les conditions actuelles de la réglementation restera, quoiqu'il en soit, important.

- La pyramide d'âge des titulaires de titres de commandement impactera également l'effectif de brevetés dans des proportions importantes. La proportion de patron en PP, PC et PL âgée est la suivante :

Effectifs 2018 des patrons et capitaines de > 50ans

	PP	PC	PL	GP	Total 2018	Taux de sortie annuel
50-54 a	795	99	99	67	1060	5%
55-59 a	625	32	38	14	709	9%
60-64 a	355	10	14	2	381	10%
65 ans et +	312	2	6		320	14%
Total	4552	591	569	217	5929	

Si l'on applique les taux de sorties annuels constatés sur les dernières années aux tranches d'âge de plus 50 ans, le secteur subirait des sorties importantes de marins occupant les fonctions de patron capitaines et second : entre 1000 à 1100 en effectifs cumulés entre 2018 et 2022. Ces sorties s'ajouteront logiquement aux déficits évoqués supra et conduisent directement à des besoins de formation pour renouveler le stock de brevetés nécessaire pour exploiter la flotte.

- La formation initiale devra nécessairement jouer un rôle croissant dans l'alimentation du marché du travail des marins qualifiés titulaires d'un brevet de commandement pont et la machine. La réforme va dans ce sens, qui facilite l'accès aux diplômes de patron et de mécanicien 750 kW. Encore faudra-t'il que leurs parcours et leurs embarquements leur permettent valider leurs titres. Un nombre encore trop important des diplômés issus de formation initiale n'arrivent pas à trouver les embarquements suffisants pour cela.

LES FONCTIONS DE COMMANDEMENT AU SERVICE MACHINE

1 – Marins titulaires d'un titre de commandement Machine actifs à la pêche en 2018

Comme pour les qualifications Pont, les titres sont classés par ordre décroissant de prérogatives. Un marin n'apparait que pour son titre le plus élevé.
Les titres machine ont été regroupés en 3 grandes catégories en fonction de la puissance :

- les titres équivalent à Mécanicien 250 kW ;
- les titres équivalent à Mécanicien 750 kW ;
- les titres permettant de commander ou d'assister sur des navires > 750 kW.

Dans chaque catégorie de titre, les diplômés non encore brevetés ont été inclus dans le décompte.

Titres machines des marins actifs à la pêche en 2018

Titres Machine	Effectif 2018
> 750 kW	**403**
Chef de quart Machine 15 000 kW	67
Brevet de chef mécanicien (2016)	41
Chef mécanicien 3000 kW	37
Brevet Officier Mécanicien 3eme Cl. Marine Marchande	33
Chef mécanicien	28
Second mécanicien	29
Chef mécanicien 8000 kW	18
Second mécanicien 3000 kW pêche	23
Diplôme d'officier chef de quart machine	18
Chef mécanicien 15 000 KW pêche	17
Brevet Officier Mécanicien 3eme Cl. Electro-motoriste	12
Diplôme de chef mécanicien (2016)	12
Chef mécanicien 3000 KW pêche	11
Diplôme de chef mécanicien 8 000 kW (2016)	9
Brevet Officier Mécanicien Pêche	7
Divers autres titres (moins de 5 titulaires)	41
Méca 750 kW ou équivalent	**1876**
Mécanicien 750 kW	890
Certificat de motoriste à la pêche	355
Brevet de mécanicien 750 kW (2015)	205
Diplôme de Mécanicien 750KW	279
Mécanicien de quart à la machine	142
Diplôme d'officier chef de quart machine	5
Méca 250 kW ou équivalent	**5805**
Permis de conduire les moteurs marins	3175
Permis de conduire les moteurs	1471
Brevet de mécanicien 250 kW (2015)	1101
Certificat de mécanicien (2015)	51
Diplôme de mécanicien 250 kW (2015)	7
Total général	**8084**

- Les effectifs les plus nombreux sont logiquement les titulaires de titres de Mécanicien 250kW ou équivalent, et notamment le PCMM-PCM (4650 titulaires).

- Les Mécaniciens 750 kW et assimilés regroupent 1876 titulaires mais on notera la présence dans ce groupe de 279 Diplômés (brevet non encore validé).

- Les Titulaires de titres supérieurs à 750 kW sont également assez nombreux au regard de la flotte concernée (navires > 750 kW soit 68 navires en 2018).

2- Où naviguent-ils et quelles fonctions occupent-ils ?

Les titulaires naviguent-ils en adéquation avec les prérogatives associées à leur titre ? Combien notamment exercent effectivement des fonctions de commandement – ou de second machine ?

Fonctions occupées par les titulaires d'un titre Machine - 2018

Fonctions principales occupées -2018	Méca 250 kW ou équivalent	Méca 750 kW ou équivalent	Titres > 750 kW	Total général
Machine : commandement et exécution	4%	34%	85%	15%
Fonctions polyvalentes Pont-machine	23%	20%	3%	22%
Pont : fonctions de commandement et d'encadrement	41%	24%	7%	36%
Pont : fonctions d'exécution	30%	22%	5%	27%
Autres fonctions (stagiaire, usine, SG, …)	1%	1%	0%	1%
Total général	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**

Le tableau montre que les titulaires d'un titre machine peuvent occuper d'autres fonctions que celles liés à la machine.

- **Les titulaires de titres élevés (> 750 kW)** sont très majoritairement employés à la machine (85%).
- **Les titulaires d'un Mécanicien 750kW** ou équivalent ne sont que 34% à naviguer au service machine stricto sensu ; mais il faut tenir compte également des nombreux patrons-mécaniciens qui, à la PP ou à la PC occupent la double fonction de patron et chef mécanicien. Moyennant cette correction, ce sont alors plus des 3/4 qui occupent des fonctions de commandement à la machine. On notera cependant que 22% sont employés comme matelot.
- Près des 2/3 des titulaires d'un **Mécanicien 250 kW** ou équivalent occupent les fonctions de chef mécanicien en même temps que les fonctions de commandement au Pont (Patron-mécaniciens). Mais 30% occupent également des fonctions de matelots.

Au total, ce sont plus du quart des titulaires d'un titre machine qui ne naviguent pas dans une fonction correspondant aux prérogatives de son titre le plus élevé.

Plus précisément, si l'on se concentre sur l'adéquation entre le titre détenu et la puissance des navires, on obtient un tableau plus nuancé de l'emploi des mécaniciens.

Marins titulaires en situation de commandement (chef ou second) à la machine - 2018

Catégories de titres	0 ou ND	< 250 kW	251-750 kW	750-3000kW	> 3000 kW	Total général
> 750 kW	59	12	31	130	116	348
Méca 750 kW ou équivalent	70	361	462	36	3	932
Méca 250 kW ou équivalent	129	1321	108	2		1560
Titulaires titre Pont (sans titre machine)	29	231	34	6		300
Total général	**282**	**1925**	**635**	**174**	**119**	**3140**

- 3140 marins exercent effectivement en situation de commandement à la machine soit 38% de l'ensemble des 8000 titulaires d'un titre machine.
- Ils naviguent cependant en assez bonne adéquation entre leur titre et la puissance de la machine qu'ils commandent (chef ou second).
- En revanche, on notera la présence de 300 marins n'ayant pas de titre machine qui sont cependant en position de commandement. Il s'agit de titulaires d'anciens titres Pont (capacitaire ou capitaine 200) qui – contrairement aux titres plus récents – n'étaient pas polyvalents et ne permettaient pas d'exercer des

prérogatives à la machine. Ces derniers naviguent pour 90% d'entre eux sur des navires < 250 kW.

Titres détenus/puissance des navires- marins en situation de commandement à la machine

	Puissance des navires					
Catégories de titres	**0 ou ND**	**< 250 kW**	**251-750 kW**	**750-3000kW**	**> 3000 kW**	**Total général**
Titres > 750 kW	17%	3%	9%	37%	33%	100%
Méca 750 kW ou équivalent	8%	39%	50%	4%	0%	100%
Méca 250 kW ou équivalent	8%	85%	7%	0%	0%	100%
Titulaires titre Pont (sans titre machine)	10%	77%	11%	2%	0%	100%
Total général	**9%**	**61%**	**20%**	**6%**	**4%**	**100%**

Clé de lecture : 85% des titulaires du titre de Méca 250 kW ou équivalent naviguent en position de commandement sur des navires d'une puissance < 250 kW, et 7% sur des navires de puissance supérieure (250-750kW) comme chef ou second.

Les Mécaniciens 750 kW qui constituent la population la plus critique du point de vue des effectifs est en même temps celle qui est la plus dispersée du point de vue de l'emploi. Seule la moitié d'entre eux occupent des fonctions de chef ou second sur les navires de 250-750 kW.

3. Mesure de l'écart éventuel entre stock actif et besoins actuels

Les dérogations ont permis d'identifier un besoin de qualification actuellement non couvert par la population de titulaires.
Le service machine regroupe le plus grand nombre de dérogataires (37%). C'est la PL qui est le plus concernée :

- soit pour des dérogations permanentes délivrées pour les fonctions de chef mécanicien à des marins détenant des titres machines insuffisant au regard de la puissance installée
- soit pour des fonctions de second sur des durées plus limitées (remplacements).

Dans la plupart des cas c'est le défaut de titre validé de Mécanicien 750 kW qui est concerné.
Les fonctions polyvalentes pont-machine (30% des dérogations) concernent essentiellement la PP dans les DOM. Il s'agit de marins exerçant à la fois la double fonction de patron et de mécanicien sur leur bateau. Les marins concernés n'ont souvent aucun titre (notamment dans les DOM) ou des titres Pont mais pas de titres machine.

4. Hypothèses sur l'évolution des besoins à moyen terme

	(1)		(2)	(3)		(4)	(5)
Genre de navigation	*Nb de navires 2018*	*Titres de commandement requis*	*Effectif marins brevetés 2018*	*Besoins théoriques en effectif commandement Machine (3) = (1)x(4)*		*Coefficient multiplicateur*	*Solde (5)=(3)-(2)*
Navires < 250 kW	5161	Méca 250 kW Ou titre + élevé	Méca 250 kW :1376 Titres + élevés : 385	5161		1	Déficit apparent important (3400) mais le stock potentiel est important si l'on prend en compte les titulaires qui ne naviguent pas comme chef à la machine. 2018 : 240 dérogations
Navires 250-750 kW	737	Méca 750 kW Ou titre + élevé	Méca 750 kW : 462 Titres + élevés : 170 TOTAL : 632	885	1150	1.2 à 1.5	Déficit important (de 200 à 500) lié notamment à la part de Méca 750 kW qui naviguent dans d'autres flottilles ou d'autres fonctions (dont 45% sur navires < 250 kW)
Navires 750 kW-3000 kW	50	Méca 3000kW (*)	130	100	125	2 à 2.5	Équilibré
Navires > 3000 kW	18	Méca 8000 ou 15000 kW (*)	116	45	54	2.5 à 3	Excédent

(*) ou titres équivalents

Les points de tension sont confirmés dans le zones où existent déjà des dérogations :

- la PP avec les nombreux patrons mécaniciens qui n'ont pas de titre machine (Méca 250 kW)[19].
- La PL avec la question des Mécaniciens 750 kW qui pose le problème de la pérennité des dérogations d'une part, des voies de formation d'autre part (VAE, FI/FC, coût des formations…). Comme pour le Pont, on notera qu'il existe un stock important de titulaires qui n'exercent pas dans la flottille concernée (250-750 kW) ou dans les fonctions de commandement machine (supra).

Formulation d'hypothèses complémentaires

Même remarque que pour les besoins du commandement au service Pont :

- Le segment de flotte qui pourrait être le plus impacté par les difficultés d'accès à la ressource du fait du Brexit est sans doute celui de la PL des navires > 250 kW, et une partie de la flotte des navires > 750 kW. Mais quelle que soit l'évolution de la flotte, et son éventuelle réduction d'activité, le déficit de qualification à combler pour les Mécanicien 750 kW restera quoiqu'il en soit important.
- La pyramide d'âge des mécaniciens est également préoccupante notamment
    - à la PP où 47% des marins occupant les fonctions de chef mécanicien (et le plus souvent patron-mécanicien) ont plus de 50 ans. Cette population représente plus de 900 individus qui sont susceptibles pour nombre d'entre eux, de s'arrêter dans les 5 ans à venir.
    - à la PL où 40% des chefs et seconds mécaniciens ont plus de 50 ans (soit 136 marin au total).

[19] - Titulaires d'anciens titres Pont (capacitaires, capitane 200) qui n'étaient pas polyvalents. Cf. supra page 42)

SYNTHESE DE LA PARTIE QUANTITATIVE

Les 16 300 marins-pêcheurs (2018) ont vu leur nombre diminuer régulièrement depuis l'après-guerre.
La PP qui regroupe 60% des effectifs est celle qui a vu ses effectifs diminuer les plus fortement.
La PL et la GP connaissent depuis 2012 une augmentation continue de leurs effectifs du fait notamment de la part croissante des marins étrangers (+25% ces 10 dernières années).
L'âge moyen des marins-pêcheurs français est de près de 40 ans et évolue peu. En revanche, la pyramide d'âge connait des évolutions importantes depuis 2011 :

- une augmentation du poids des moins de 35 ans
- une augmentation dans les mêmes proportions du poids des plus de 45 ans et notamment des plus de 55 ans.
- une diminution forte des tranches d'âge intermédiaires (35-44 ans), signe de sorties importantes de la profession dans ces classes d'âge.

Une pénurie de marins-pêcheurs est observée aux différents niveaux de qualifications requis (entrées dans la profession et marins qualifiés).
Les dérogations sont un indicateur du manque de marins qualifiés pour les fonctions qu'ils occupent. En 2018, elles concernent 851 marins français et 96 marins étrangers :

- Pour l'exercice des fonctions de commandement à la machine à la PL et à la PP. (près de 500 marins concernés)
- Pour l'exercice des fonctions de commandement au pont : plus de 200 marins concernés, naviguant majoritairement à la PL.

La PP concentre 55% du nombre total de marins dérogataires, et la PL 37%.

Les flux d'entrée dans le secteur sont d'origine diverses :

- On note une moyenne de 788 nouveaux entrants (2010-2018), dont 430 sont des primo-entrants.
- Plus de 80% entrent via la PP ou la PC et 80% sont matelots quand ils commencent à naviguer professionnellement (tous GN confondus).
- Ces entrées de marins français sont complétées par l'arrivée d'un nombre de marins étrangers presque équivalent, soit 430 à 450 chaque année.
- 20% des entrants ont moins de 20 ans et relèvent de la formation initiale ; 37% des entrants de nationalité française ont plus de 30 ans et entrent via la formation continue. L'âge moyen des nouveaux entrants augmente nettement sur les 10 dernières années.

Les flux de sortie sont plus importants que les flux d'entrées :

- Près de 1500 marins pêcheurs sortent chaque année du secteur.
- On note une forte présence de jeunes dans les sorties annuelles : les sorties qui se font avant 35 ans sont 2 fois plus nombreuses que les sorties qui interviennent après 55 ans, âge théorique de départ à la retraite pour les marins.
- Les taux de sortie analysés à partir d'une cohorte entrée la même année dans le secteur (2009), sont d'un tiers en fin de première année, et de la moitié en fin de 2^{e} année. Ils sont beaucoup plus faibles les années suivantes mais le taux global de sortie après 9 ans (2009-2018) s'établit à 70%.

- 10% des sorties annuelles sont le fait de marins qui reviendront naviguer à la pêche une ou plusieurs années plus tard, mais de façon toujours « intermittente ».

L'approche prospective menée à partir de ces données permet d'estimer deux types de déficits 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 qui suivent l'entrée dans la profession 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, avec un accent particulier sur :
    - La PP dans laquelle l'effectif de brevetés pour le commandement est insuffisant, notamment dans les DOM.
    - La PL dans laquelle le déficit de patrons et surtout de mécaniciens brevetés est important.

Ces 2 phénomènes, observables depuis plusieurs années se traduisent actuellement par des dérogations qui devront être beaucoup plus limitées dans les années à venir du fait de l'application de la règlementation internationale.
Des facteurs pourraient jouer dans les années à venir pour atténuer ces besoins importants :

- La réglementation concernant les titres maritimes et leurs prérogatives d'une part, qui rend plus accessible les titres pour les marins entrés via la formation initiale.
- La fonction de patron qui sera également plus accessible pour une catégorie de navires actuellement exploitées en Pêche au Large (les > 24m naviguant à < 100 milles nautiques).

En revanche, la pyramide d'âge des patrons et mécaniciens va accentuer les besoins du fait de départs plus importants de marins en fin ou proches de la fin de carrière.

2e PARTIE : - L'ENQUETE AUPRES DES JEUNES MARINS

PRESENTATION DE L'ENQUETE 50
Bilan des réponses obtenues 51
LE PROFIL DES REPONDANTS **53**
En quelle année êtes-vous entré dans le secteur des pêche ? 54
Dans quelle région habitez-vous ? 55
Sexe 55

1 - LA POPULATION EN COURS DE FORMATION 57
L'ENTREE DANS LE METIER **57**
Comment avez-vous découvert ce métier ? 57
Avez-vous une personne de votre famille qui travaille dans le secteur maritime ? 58
LA FORMATION SUIVIE **58**
Quelle formation suivez-vous actuellement ? 58
Qu'est-ce qui vous a amené à choisir cette formation ? 59
Aviez-vous embarqué sur un navire de pêche avant votre entrée en formation ? 60
Avez-vous rencontré des difficultés particulières lors de votre entrée dans le métier ? 61
POINTS DE VUE ET ATTENTES SUR LE METIER ET PROJETS PROFESSIONNELS **62**
Quelle idée vous faites-vous aujourd'hui du métier de marin-pêcheur ? 62
Comment voyez-vous votre avenir dans ce métier ? 63
Si vous prévoyez de vous orienter vers un autre métier, ce métier est-il ….? 63
Avez-vous un commentaire à ajouter ? 64

2 - LA POPULATION EN ACTIVITE DANS LE SECTEUR DES PECHES **66**
AVANT L'ENTREE DANS LE METIER **66**
Avant de rentrer dans le secteur des pêches, avez-vous exercé d'autres métiers ? 66
Comment avez-vous découvert ce métier ? 68
Avez-vous une personne de votre famille qui travaille dans le secteur maritime ? 70
Par quelle voie êtes-vous entré dans le métier ? 70
Qu'est-ce qui vous a amené à choisir cette formation ? 71
L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE DANS LE SECTEUR **72**
Quelle est votre situation actuelle (à la date de l'enquête) ? 72
Avez-vous navigué depuis que vous êtes entré dans le métier ? 73
Avez-vous obtenu d'autres brevets depuis que vous êtes rentré dans le métier ? 74
POINTS DE VUE SUR LE METIER ET PROJETS D'AVENIR **75**
Quels sont, selon vous, les points positifs et les points négatifs du métier ? 75
Comment voyez-vous à moyen terme votre avenir dans ce métier ? 79
Si vous prévoyez de vous orienter vers un autre métier, ce métier est-il… ? 80
Raisons pour lesquelles vous souhaitez quitter le métier ? 81
Avez- vous un commentaire à ajouter sur votre expérience passée dans le secteur 81

3 - LA POPULATION SORTIE DU SECTEUR **85**
L'ENTREE DANS LE METIER **86**
En quelle année êtes-vous entré dans le secteur des pêches ? 86
Avez-vous une ou plusieurs personnes de votre famille (ou amis) qui travaillent 86
Quel genre de Navigation pratiquiez-vous quand vous avez arrêté le métier ? 87
Quelle fonction occupiez-vous le plus souvent à bord avant de quitter le métier ? 87
LA SORTIE DU METIER **88**
Quand avez-vous arrêté le métier ? 88
Raisons pour lesquelles vous avez décidé de quitter le métier ? 88
Quelle est votre activité professionnelle aujourd'hui ? 92
Avez-vous un commentaire à ajouter sur votre expérience passée dans le métier ? 93

PRESENTATION DE L'ENQUETE

L'approche quantitative ainsi que les précédents travaux de l'Observatoire ont montré l'importance des sorties dans les premières années qui suivent l'entrée dans le métier. Une enquête a donc été menée dans le cadre de la démarche de GPEC auprès des marins pêcheurs qui sont **entrés dans le secteur depuis moins de 5 ans.**

L'objectif était de mieux connaitre et comprendre les débuts de carrière des marins en recueillant le point de vue des marins eux-mêmes :

- Comment sont-ils entrés dans le secteur ?
- Quelles étaient leurs visions préalables du métier ?
- Comment se sont déroulées leurs premières années de carrière ?
- Quels sont leurs projets professionnels, dans et hors secteur des pêches ?

Une extraction anonyme a été réalisée à partir du fichier des marins à partir des critères suivants :

- Marins de nationalité française ;
- Entrés pour la première fois dans le fichier via un GN pêche (PP, PC, PL ou GP) entre 2015 et 2019.

Échantillon enquêté

Année d'entrée	Effectif
2015	465
2016	799
2017	867
2018	763
2019	466
TOTAL	**3360**

Les marins disposant d'un mail valide via le portail du marin ont reçu le questionnaire à remplir en ligne. Le lien conduisant au questionnaire a également été mis en ligne sur le site de la Section Paritaire Professionnelle de l'OPCO.

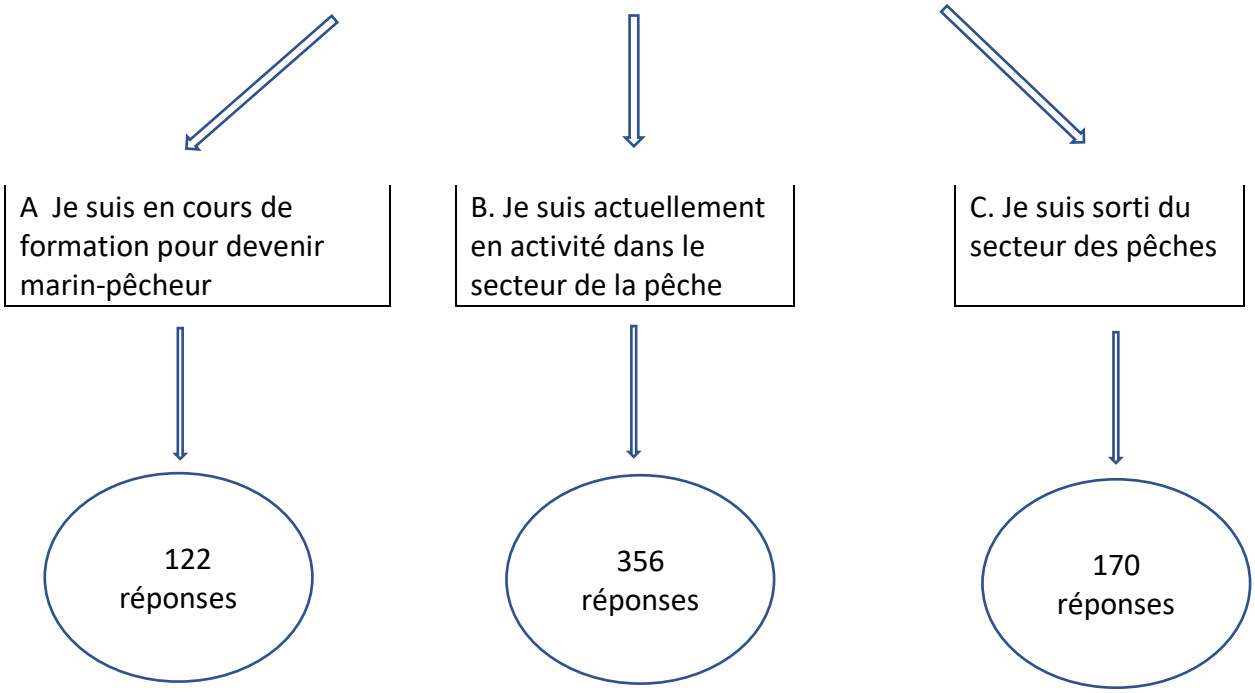
La mise en ligne le 10 octobre a été suivie de 3 relances. L'enquête a été clôturée le 19 novembre soit après 1,5 mois après son lancement.

BILAN DES REPONSES OBTENUES

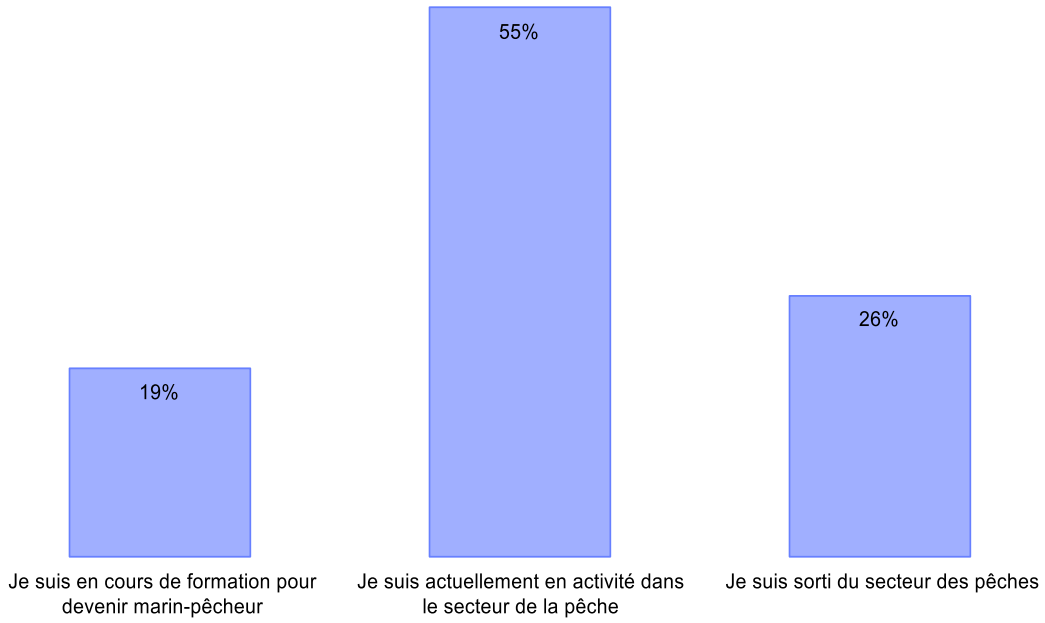
648 réponses validées ont été obtenues [20].

Elles se partagent entre 3 sous-populations distinctes qui sont identifiées à partir de la première question posée :

Êtes-vous aujourd'hui en activité dans le secteur des pêches ?



1. Êtes-vous aujourd'hui en activité dans le secteur des pêches ?



[20] - 665 au total dont 648 validées après élimination des réponses non exploitables (questionnaires partiels, profils de répondants ne correspondant aux critères de départ...)

- Près de 20% des répondants sont en formation (initiale ou continue) au moment de l'enquête
- 55% sont en activité dans le secteur
- 26% sont déjà sortis du secteur.

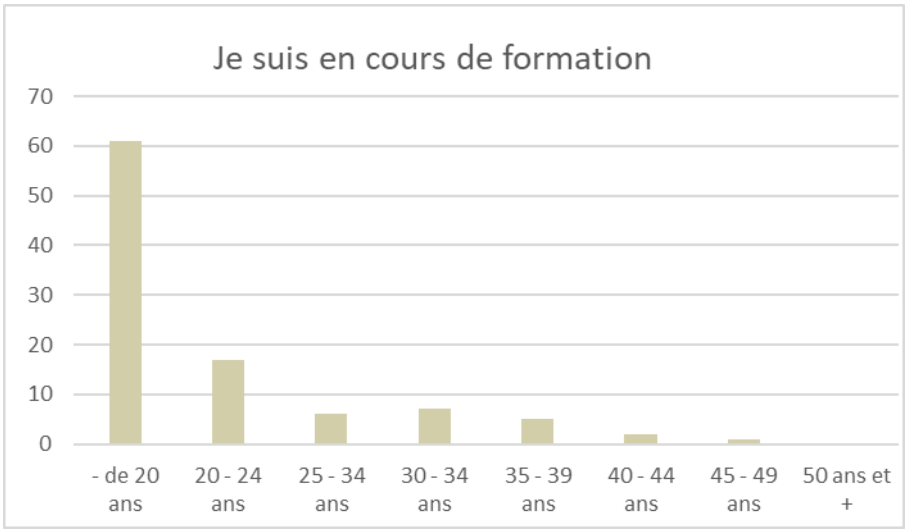
Les trois sous-populations sont de tailles inégales mais chacune est d'un poids suffisant pour permettre une analyse et des comparaisons entre elles.
Il parait par ailleurs logique que les marins pêcheurs en activité aient été les plus motivés pour répondre à l'enquête.
Le quart de répondants qui sont sortis du secteur constitue un bon résultat en comparaison d'autres enquêtes du même type que nous avons menées dans d'autres professions.

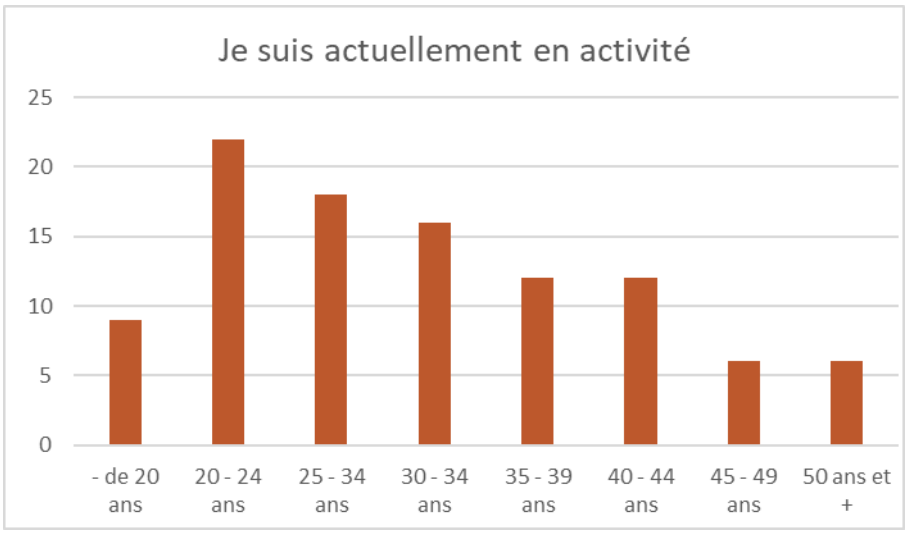
Les trois regard et points de vue portés sur le métier à trois moments différents de la carrière (avant, pendant et après) sont donc un des éléments-clés de l'enquête.

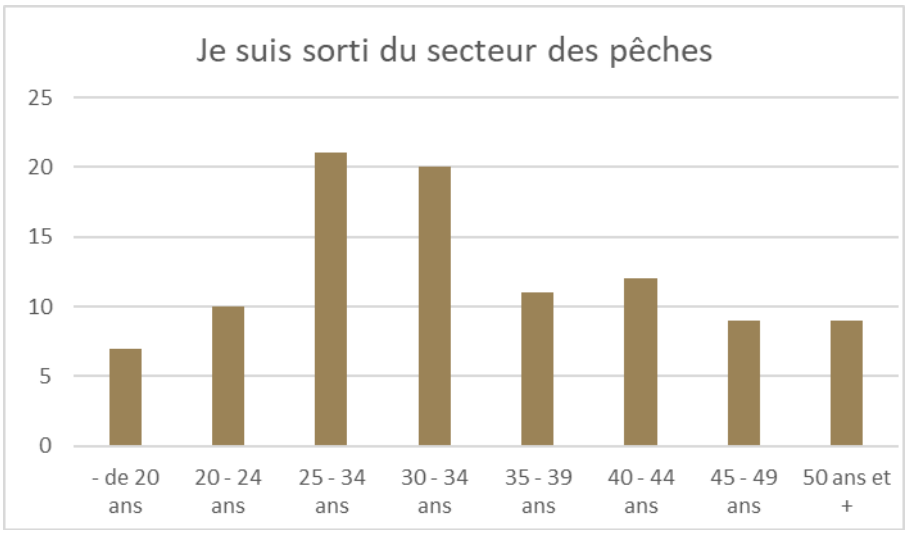
LE PROFIL DES REPONDANTS

ÄGE DES REPONDANTS

En pourcentage par tranches d'âge







- Le profil des marins *en formation* est logiquement marqué par une forte présence de < 20 ans (60%).

- Les marins *en activité* sont globalement plus âgés (âge moyen = 31.5 ans) mais la moitié a moins de 35 ans.
- Les marins *sortis du secteur* sont plus âgés que les 2 autres groupes (moyenne = 35 ans) et 30% ont plus de 40 ans.

En quelle année êtes-vous entré dans le secteur des pêches ?

% colonnes	Je suis en cours de formation	Je suis actuellement en activité	Je suis sorti du secteur	Total
Avant 2014	6	10	9	9
2014	4	5	4	4
= 2015	8	14	10	12
= 2016	13	18	24	19
= 2017	36	18	26	24
= 2018	25	20	19	21
= 2019	8	15	9	12
Total	100 %	100 %	100 %	100 %

Les couleurs utilisées sur ce tableau et les suivants permettent de visualiser les écarts (positifs ou négatifs) par rapport à la moyenne de chaque ligne) :
En bleu : les % inférieurs à la moyenne. En vert : les pourcentages supérieurs à la moyenne.
Exemple : 18% des marins en activité sont entrés en 2017, contre 24% des répondants en moyenne. La différence (-6%) est significative.
L'intensité des couleurs est proportionnelle aux écarts.
Les cases non colorisées sont celles contenant des valeurs proches de la moyenne générale

Les années 2019 ainsi que celles avant 2014 sont moins représentées dans l'enquête.

- Pour 2019, il s'agit de l'année en cours donc moins présente dans le fichier d'envoi du fait de ses effectifs plus faibles.
- Pour les années 2014 et avant, il s'agit par définition de répondants qui ne figuraient pas dans le fichier de départ (entrants 2105 à 2019) mais qui ont répondu via le lien mis en ligne sur les sites professionnels (cf. supra). Ils sont également plus âgés que la moyenne. Nous avons choisi de conserver malgré cela leurs réponses.

Dans quelle région habitez-vous ?

	Je suis en cours de formation	Je suis actuellement en activité	Je suis sorti du secteur	Total pop répondants	*Population ciblée par l'enquête*
Hauts-de-France	2	1	3	2%	*5%*
Normandie	7	11	8	10%	*13%*
Bretagne	42	41	43	41%	*36%*
Pays de la Loire	5	6	7	6%	*7%*
Nouvelle Aquitaine	18	10	13	12%	*11%*
Occitanie	5	5	1	4%	*4%*
PACA /Corse	6	8	8	7%	*8%*
Guadeloupe /Martinique	7	13	5	10%	*16%*
La Réunion	2	5	4	4%	
Autres régions non maritimes	6	1	8	3%	*0.6%*
Total	100%	100%	100%	100%	*100%*

Les régions de résidence des répondants sont conformes à celle de la population totale ciblée par l'enquête (les entrants 2015-2019). Quelques écarts cependant sont à noter :

- Sous-représentation des Hauts-de-France, de la Normandie, et plus légèrement des DOM.
- Sur-représentation de la Bretagne (+5% par rapport à la population ciblée), et des régions non maritimes[21].
- La Nouvelle Aquitaine comprend plus de répondants en cours de formation (18% par rapport à la moyenne), à l'inverse des DOM qui ne comprennent que peu de répondant en cours formation mais plus de répondants en activité que la moyenne.
- La Bretagne, première région de répondants (41%) est présente de façon équilibrée dans les 3 sous-populations.

Sexe

	Je suis en cours de formation	Je suis actuellement en activité	Je suis sorti du secteur	Total
Homme	90	92	89	91%
Femme	10	8	11	9%
Total	100%	100%	100%	100%

L'échantillon de répondants comprend 9% de femmes, taux qui est supérieur à la fois à la population ciblée par l'enquête (5%) et plus encore que la population totale de marins pêcheurs (1,6%).
La raison principale pour expliquer cet écart est liée à la proportion de femmes qui est supérieur en début de carrière qu'il ne l'est dans la population des marins en général (cf. supra : 5% parmi les nouveaux entrants contre moins de 2% sur la population totale).
On notera que les femmes sont plus présentes dans notre échantillon de répondants *sortis du secteur* (11%) que parmi les répondants *en activité* (8%), soit un écart significatif. Elles se sont par ailleurs souvent exprimées dans l'enquête sur les difficultés d'insertion dans le secteur.

[21] - ces dernières sont en réalité la région de résidence de répondants qui sont sortis du secteur.

Les 3 sous-populations ont fait l'objet d'un questionnaire spécifique à chacune d'elle, mais comprenant quelques questions communes.

La présentation des résultats qui suit développera successivement les **résultats spécifiques de chacun des 3 sous-populations en** suivant l'ordre de leur questionnaire :

- Les répondants *en cours de formation*
- Les répondants *en activité*
- Les répondants *sortis du secteur*

Plusieurs questions et thématiques communes figurent dans 2 voire dans les 3 questionnaires :

- *Comment avez-vous découvert ce métier ?*
- *Voies d'entrée dans le métier (FI/FC)*
- *Qu'est-ce qui vous a amené à choisir cette formation ?*
- *Comment voyez-vous votre avenir dans le métier ?*
- *Raisons pour lesquelles vous souhaitez (ou avez souhaité) quitter le métier*

L'analyse comparée des réponses sur ces différentes questions permettra de croiser les visions et points de vue des professionnels sur le métier portés par les répondants aux différents stades de la carrière (avant, pendant, après leur entrée dans le métier).

Les nombreux verbatim composés de questions ouvertes dans lesquelles le répondant donne librement son avis sont reproduits intégralement dans ce document.

1 - LA POPULATION EN COURS DE FORMATION

Êtes-vous aujourd'hui en activité dans le secteur des pêches ?

Je suis en cours de formation pour devenir marin-pêcheur	122	100,0%
Je suis actuellement en activité dans le secteur de la pêche	-	
Je suis sorti du secteur des pêches	-	
Total	122	

Ce groupe représente 122 répondants soit 19% des répondants à l'enquête. Il comprend une proportion de jeunes nettement supérieurs aux autres (cf. supra) ce qui inhérent au mode de construction de l'échantillon.

L'ENTREE DANS LE METIER

Comment avez-vous découvert ce métier ?
Plusieurs réponses possibles

	Effectifs	Fréquence
Non réponse		
Par un professeur ou par le conseiller d'orientation	5	4 %
Lors d'une visite d'un lycée maritime (portes ouvertes)	20	16 %
Lors d'un forum des métiers ou dédié à l'orientation professionnelle	2	2 %
Lors d'une manifestation ou évènement organisé sur le littoral (fête de la mer, festival …)	1	1 %
Par la télévision (reportage télé)	6	5 %
Par les réseaux sociaux, internet	2	2 %
Par la famille	73	60 %
Par pôle emploi	1	1 %
Autre	26	21 %
Total/ interrogés	122	111 %

Interrogés : 122 / Répondants : 122 / Réponses : 136
Pourcentages calculés sur la base des interrogés

« *Par la famille* » arrive largement en tête des modes de découverte, mais les actions de communication-information autour du ou des métiers, sont également très présents : Journées portes ouvertes, orientation professionnelle, évènements organisés… cumulent au total 23% des réponses.
Les médias (télévision, réseaux sociaux, internet) sont peu cités (7% au total). Pôle Emploi également mais ceci peut s'expliquer en partie par le fait que les 2/3 des répondants sont des jeunes en formation initiale (cf. page suivante)

Si « Autre », précisez
Question ouverte : 20 réponses au total reproduites intégralement ci-dessous : chaque case correspond à une seule réponse.

Amis marin pêcheur
Après la formation matelot pont, embarquements à la pêche
Avec un ami
Car je fais du kayak de mer en compétition
Choix personnel
Comme j'apprécie particulièrement les travaux en extérieur et je ne me voyais pas faire un travail devant un bureau alors j'ai décidé de tester le milieu de la pêche en tant qu'électrotechnicien et mécanicien marine (EMM)

Depuis plus de 20 ans que je pratique (aux moments de temps libres) diverses activités de ce domaine. Il fallait que je me régularise pour en faire mon métier.
Discussions avec des marin pêcheurs au port de l'Aber Wrac'h
En vacances
Hemingway
J'ai découvert la pêche par le secteur de la plaisance
J'ai toujours pratiqué la pêche professionnelle
Le cirfa m'a indiqué le lycée maritime
Lors de mon stage de 3ème
Par la pêche plaisance, qui me passionne
Par les stages
Par passion
Par un ami suite à un refus pour l'école des mousses
Recherche de compagnie maritime pour un stage
Souhait personnel de me reconvertir professionnellement vers les métiers en mer
Un pur hasard. Je ne savais pas que faire.

Quelques idées sont souvent évoquées :

- La découverte via des amis ;
- La pratique d'activités maritimes (plaisance, pêche…) ;
- Et enfin l'envie de devenir marin-pêcheur et/ou de travailler en mer.

Avez-vous une ou plusieurs personnes de votre famille (ou amis) qui travaillent dans le secteur maritime ?

Plusieurs réponses possibles

Une ou des personnes de ma famille	63	58%
Oui un ou des ami(s)	74	68%
Total/ répondants	109	

Interrogés : 122 / Répondants : 109 / Réponses : 137 Pourcentages calculés sur la base des répondants

Au total, 90% des répondants (109 sur 122) mentionnent soit un membre de la famille soit un -ou des- amis, soit les deux à la fois. La proximité avec le milieu maritime (pas seulement la pêche) apparait donc jouer un rôle important dans l'entrée dans le secteur.

LA FORMATION SUIVIE

Quelle formation suivez-vous actuellement ?

Je suis en formation initiale	78	65,0%
Je suis en formation continue	42	35,0%
Total	120	

Deux tiers des répondants déclarent être en formation initiale et un tiers en formation continue. Le profil de ces deux sous-groupes présente, logiquement, des différences d'âge et d'ancienneté dans le métier.

Tri croisé : Type de Formation / tranches d'âge

	Je suis en formation initiale	Je suis en formation continue	Total
Moins de 25 ans	97%	48%	80%
25 - 34 ans	3%	31%	13%
35 - 44 ans		19%	7%
45 ans et plus		2%	1%
Total	100%	100%	100%

Si formation initiale, merci de préciser

Liste prédéfinie dans le questionnaire

CAP Maritime	6	7,9%
Bac Pro CGEM Pêche	37	48,7%
Bac Pro CGEM Commerce	6	7,9%
Bac Pro EMM	14	18,4%
BTS PGEM	11	14,5%
BTS MASEN	1	1,3%
Mise à niveau BTS PGEM	1	1,3%
Total	76	

La principale formation citée est le Bac Pro CGEM Pêche. Elle rassemble près de la moitié des répondants et 57% avec le BAC Pro CGEM commerce. Les formations machine regroupent un tiers des répondants, presque exclusivement avec Bac Pro EMM[22].

Si formation continue, merci de préciser

Liste prédéfinie dans le questionnaire

Certificat de Matelot pont	7	17,5%
Permis de conduire les moteurs marins (PCMM-Méca 250 kW)	2	5%
Capitaine 200 pêche	22	55%
Capitaine 500 - Lieutenant de pêche	9	22,5%
Total	40	

Les répondants qui se déclarent en formation continue sont 55% à suivre la formation de Capitaine 200. Les formations pourtant très fréquemment suivies tel que CMP ou Mécanicien 250 kW sont sous-représentées dans l'échantillon de répondants.
On note dans ce groupe de répondants (FC) une forte présence des répondants originaires de la région Bretagne : 44% au total sur l'ensemble Formation Initiale et formation continue.

Qu'est-ce qui vous a amené à choisir cette formation ?

Question à choix multiple

Mon intérêt pour le métier de marin	98	82 %
Je souhaite découvrir le métier	12	10 %
Cette formation m'a été proposée par Pôle Emploi	1	0,8 %
Ce n'était pas mon choix de départ	3	2,5 %
Par tradition familiale	26	22 %
Autre	7	6 %
Total/ répondants	119	

Interrogés : 122 / Répondants : 119 / Réponses : 147 Pourcentages calculés sur la base des répondants

[22] - L'analyse quantitative de la GPEC montre que la proportion de navigants actif en 2018 titulaire d'un diplôme de formation initiale Machine (BEP et Bac Pro essentiellement) est de 11% au total.

Autre raison du choix de la formation

Question ouverte : 6 réponses

Amis
Continuer ma passion depuis 30 ans, il y a eu une réforme en 2015 et depuis ils m'ont obligé à aller à l'école
J'ai choisi cette formation car je voulais rester dans le domaine de la mécanique qui est pour ma part ma passion sans aucun doute.
Passion
Pour la mécanique sur les gros moteurs
Un ami

Cette question recoupe celle sur les raisons invoquées pour l'entrée dans le métier, les deux démarches étant nécessairement liées (choix du métier implique choix d'une formation). **Les réponses font très clairement apparaitre un « *intérêt pour le métier de marin* »** (82% des réponses et 67% des répondants). Les répondants *en formation initiale* sont un peu plus nombreux à citer « par intérêt pour le métier de marin » ; les répondants en formation continue sont en revanche un peu plus nombreux à opter pour la modalité *« par tradition familiale ».*

Plusieurs réponses à cette question, ainsi qu'aux précédentes, illustrent le fait qu'**une majorité du groupe de répondants *en cours de formation* est déjà proche et sensibilisée au métier.**

- La mer et le milieu professionnel leurs sont déjà familiers : lien familiaux et/ou amicaux, pratiques maritimes ;
- Il ne s'agit pas d'un choix par défaut ; il existe au contraire, chez les répondants en formation, un intérêt pour le métier et un souhait de le découvrir ;
- Cependant, la « *découverte du métier* » passe pour un quart d'entre eux par les actions de communication-information sur la mer et les métiers (cf. Question supra).

Aviez-vous embarqué sur un navire de pêche avant votre entrée en formation ?

Une fois,	12	10,1%
Plusieurs fois	69	58,0%
Jamais	38	31,9%
Total	119	

Dans quel cadre ?

Question à choix multiple

Sur le navire de la famille ou par relation	60	77,9%
Une sortie pescatourisme	5	6,5%
En marée découverte	19	24,7%
Total/ répondants	77	

Interrogés : 122 / Répondants : 77 / Réponses : 84 Pourcentages calculés sur la base des répondants

Cette expérience a -t-elle été déterminante dans votre choix ?

Oui	69	86,3%
Non	11	13,8%
Total	80	

Auriez-vous aimé embarquer avant votre entrée en formation ? »

Question posée à ceux qui n'ont pas embarqué auparavant (38 répondants)

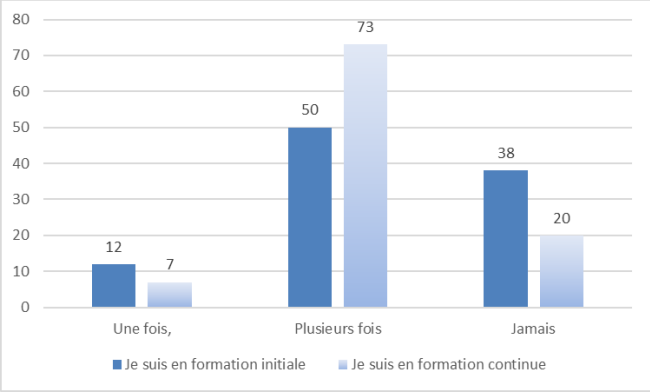
Oui	31	82%
Non	7	18%
Total	38	

Les 4 questions sont tournées vers la question des embarquements avant l'entrée en formation :

- **Les 2/3 des répondants ont déjà embarqué avant l'entrée en formation, dont la majorité « plusieurs fois ».** Ce - ou ces- embarquement(s) se font de façon informelle, pour les trois-quarts des réponses. Les « *marées découvertes* » sont mentionnées par un 1/4 de ceux qui ont embarqué. Le dispositif Pescatourisme est peu cité.
- **Ceux qui ont embarqué jugent leur expérience positive (86%).**
- **Ceux qui ne l'ont pas fait « *auraient aimé le faire* » (82%).**

Les marins en formation continue ont plus souvent embarqué avant leur formation actuelle que ceux en formation initiale. Pour ces derniers, ce sont 38% des répondants qui déclarent n'avoir jamais embarqué avant l'entrée en formation.

Avez-embarqué avant votre entrée en formation ? tri croisé sur type de formation suivie



Avez-vous rencontré des difficultés particulières lors de votre entrée dans le métier ?

Question ouverte : 66 réponses soit 55% de la population du groupe « en formation »

	Nb de réponses
Aucune	*43*
Administratif très mal organisé ; cela complique les entrées sur des navire de pêche ou commerces. Les patrons n'ont pas le temps de faire toutes les démarches pour 15 jours de stage !	*1*
Difficile de trouver des patrons qui veulent bien nous prendre en stage	*1*
Garder le moral	*1*
J'ai dû passer le CIN ensuite le valider pour retourner en formation pour reprendre l'activité de pêcheur. Le parcours pour atteindre ce métier est ultra compliqué. Heureusement je suis la sixième génération de pêcheur professionnel de ma famille ce qui me facilite le parcours et ma passion pour ce métier est infini je donnerai corps et âme pour atteindre mon objectif malgré les difficultés de ce métier et les risques ma passion prend le dessus sur tout.	*1*
La fatigue	*1*
Le mal de mer	*5*
Le mal de mer au début	*1*
Les papiers pour entrer en formation	*1*
Les patrons pêcheurs ne prennent pas de stagiaire ce qui est décourageant	*1*
Mal de mer le premier jour, horaires	*1*
Mal de mer, rythme de travail, temps de travail/temps de repos	*1*
Manque de responsabilité pour les stagiaires, (pas de couteau, de travail nuit, de porter des caisses…) bref impossible d'apprendre sur le terrain, tout le monde se met des parapluies afin de se couvrir en cas d'incident, et c'est la formation du stagiaire qui est dégradé. Aucun patron n'a envie d'un poids et d'une responsabilité additionnelle. Nous ne sommes plus des mousses ou novices et par ces méthodes nous ne serons jamais de bon matelot.	*1*
Non sauf la non-mixité sur beaucoup de bateaux	*1*
Non, hormis 8 semaines d'école avant de pouvoir mettre le pied sur un bateaux pro	*1*
Oui, les marins-pêcheurs ne veulent pas enrôler les jeunes	*1*
Oui il est très difficile de trouver un embarquement pour les stages	*1*
Oui, avec l'administration maritime qui a retardé mon embarquement et contraint mon père à les relancer...	*1*

Oui, des horaires totalement différents ainsi qu'un rythme très soutenu et travailler avec un cumul de fatigue dans un milieux totalement différent	*1*
Oui, j'ai eu du mal à me familiariser au début de ma formation, car je ne suis pas dans ce domaine-là. Mais avec le temps les choses se sont faites, et j'ai pu y arriver.	*1*
Pour trouver des embarquements lors des stages en entreprise, il y a trop de contraintes pour les armateurs vis à vis des autorisations du travail à bord, dérogation de travail de nuit et sécurité.	*1*
Trouver des embarquements à la côte...	*1*
Trouver un stage.	*1*

43 répondants sur 66 mentionnent « *aucune difficulté* » (soit 1/3 au total des 122 répondants de cette sous-population « en formation »).
Les autres invoquent plusieurs types de difficultés :
- Le mal de mer (cité 8 fois), la fatigue et les rythmes de travail ;
- La difficulté à trouver des stages et des embarquements lors de la formation (citée 6 fois) ;
- Les contraintes réglementaires et administratives liées à l'embarquement des stagiaires.

POINTS DE VUE ET ATTENTES SUR LE METIER ET SOUHAITS PROFESSIONNELS

Quelle idée vous faites-vous aujourd'hui du métier de marin-pêcheur ?

Question à choix multiple. Modalités proposées par le questionnaire

C'est un métier d'aventure	42	34 %
C'est un métier de passion	107	88 %
C'est un métier difficile	82	67 %
C'est un métier rémunérateur	37	30 %
C'est métier de liberté	54	44 %
C'est un métier alimentaire	12	10 %
Autre	1	0,8 %
Total/ répondants	122	

Interrogés : 122 / Répondants : 122 / Réponses : 335. Pourcentages calculés sur la base des répondants

- Les qualificatifs les plus souvent choisis sont à connotations positives : *métier de passion, de liberté, d'aventure…* ils totalisent **70% des 335 réponses obtenues**.
- Un « *métier difficile* » arrive néanmoins en 2e position.
- Les 2 modalités « *métier rémunérateur* » et « *métier alimentaire* » qui expriment des idées proches, sont en revanche celles qui arrivent en dernière position.

La question étant à choix multiple, les modalités les plus souvent associées entre elles apparaissent dans le tableau ci-dessous :

Quelle idée vous faites-vous aujourd'hui du métier de marin-pêcheur ?

	C'est un métier d'aventure	C'est un métier de passion	C'est un métier difficile	C'est un métier rémunérateur	C'est métier de liberté	C'est un métier alimentaire	Autre	Total
C'est un métier d'aventure		40	32	18	31	8		129
C'est un métier de passion	40		68	34	**53**	11		206
C'est un métier difficile	32	**68**		30	39	10	1	180
C'est un métier rémunérateur	18	34	30		22	5		109
C'est métier de liberté	31	53	39	22		8		153
C'est un métier alimentaire	8	11	10	5	8			42
Autre			1					1
Total	129	206	180	109	153	42	1	820

Clé de lecture : 40 répondants ont coché à la fois « métier d'aventure » et « métier de passion ».

Les associations les plus fréquentes sont celles qui associent :

- « Métier difficile » et « métier de passion » ;
- « Métier de passion » et « métier de liberté »

Autre idée du métier

Question ouverte : 1 réponse

- C'est un joli bureau

Comment voyez-vous votre avenir dans ce métier ?

Je prévois d'en faire mon métier et si possible d'évoluer en passant d'autres brevets maritimes		85	71 %
Je prévois d'y rester autant que possible mais je n'ai pas de projet de carrière dans ce secteur		14	12 %
Je prévois d'y travailler quelque temps puis m'orienter vers un autre métier		13	11 %
Je ne prévois pas d'y rester et souhaite m'orienter rapidement vers un autre métier		7	6 %
Non réponse		3	
Total		122	

- **Plus de 70% des répondants apportent une réponse très clairement en faveur de l'engagement dans le métier et la poursuite d'une carrière via la formation.**
- 12% prévoient d'y rester mais sans avoir - encore – de projet professionnel particulier.
- 17% envisagent une sortie à court terme (6%) ou à moyen terme (11%).

Le type de formation suivie (FI ou FC) influe fortement sur les réponses apportées

Comment voyez-vous votre avenir dans ce métier ?

	Je suis en formation initiale	Je suis en formation continue	Total
Je prévois d'en faire mon métier et si possible d'évoluer en passant d'autres brevets maritimes	66%	80%	71%
Je prévois d'y rester autant que possible mais je n'ai pas de projet de carrière dans ce secteur	14%	7%	12%
Je prévois d'y travailler quelque temps puis m'orienter vers un autre métier	12%	10%	11%
Je ne prévois pas d'y rester et souhaite m'orienter rapidement vers un autre métier	8%	2%	6%
Total	100%	100%	100%

- Les marins engagés dans une formation continue sont logiquement plus nombreux à avoir un projet d'évolution de carrière dans le secteur.
- Les jeunes en formation initiale sont plus nombreux à exprimer *l'intention de sortir du secteur à court terme* (8%) ou à *moyen terme* (12%), soit un total de 20% d'intention de sortie (contre 12% pour les marins en FC), alors même qu'il s'agit de jeunes qui n'ont pas achevé leur formation initiale.

Cette même question sera également posée aux marins *en activité dans le secteur* (cf. infra).

Si vous prévoyez de vous orienter vers un autre métier, ce métier est-il ….?

En lien avec la mer		20	95,2%
Sans lien avec la mer		1	4,8%
Total		21	

Ceux qui déclarent avoir l'intention de sortir prévoient de s'orienter vers un métier « *en lien avec la mer* » (95%des répondants…). Les métiers cités (cf. question suivante) sont très majoritairement des métiers de navigants (commerce ou de la plaisance) plutôt que des métiers para-maritimes à terre.

Précisions sur métiers en lien avec la mer

Question ouverte- 17 réponses

Biologie marine	1
Capitaine 200 voile	1
Capitaine Yatch ou Métier dans la plongée sous-marine	1
Commerce ou tourisme	1
Entraîneur de voile	1
Gendarme maritime	1
Le yachting ou le commerce maritime	1
Marin au commerce	1
Marin dans le secteur touristique	1
Marine marchande	1
Marine nationale	3
Marine Nationale	1
Marins de commerce	1
Scientifiques.	1
Skipper	1
Total	17

Remarque : il s'agit des intentions exprimées par ceux qui déclarent vouloir s'orienter vers un autre métier, et non des métiers effectivement exercés par ceux qui sont déjà sortis (cf. page 88).

Précision sur métier sans lien avec la mer

Psychologie	1	100,0%
Total	1	

Avez-vous un commentaire à ajouter ?

Question ouverte : 16 réponses

- *Arrêter les parapluies et laissez-nous apprendre en travaillant avec de vrais outils de marin*
- *Besoin de plus d'accompagnement dans nos démarches administratives lors de notre entrée dans le métier. Nous éviter de remplir pleins de Cerfa pour la délivrance de diplômes ou titres auprès de notre DIRM de rattachement à la sortie de la formation*
- *Ce n'est plus un métier à long terme mais un métier de passionné. Avec toutes les réformes du gouvernement. On met tout juste en vivre sur la pêche artisanale. Donc on est obligé de trouver d'autres moyens de rémunération.*
- *Dommage que les possibilités d'évolution se referment sur la Guadeloupe.*
- *Encourager les patrons et les armements à prendre les stagiaires*
- *Encouragez les patrons et les armements à prendre des stagiaires. Nous sommes l'avenir de la pêche*
- *J'adore ça. Je pars au travail, je pars à l'aventure.*
- *J'avais fait mon Certificat de Matelot Pont, pour rentrer dans ce domaine, mais je vise plutôt tout ce qui se situe dans la mécanique, j'y suis intéressé depuis fort longtemps. Actuellement je suis en 2nd machine ou (PM1).*
- *Je passe le CACCP. Je souhaite faire une double activité pêche côtière / autres métier*
- *Je pense que je ne pourrai pas faire ce métier qui me tient tant à cœur car la visite maritime va me refuser mon embarcation car j'ai un petit souci au niveau de mes oreilles*

- *Je voudrais l'exercer saisonnièrement dans l'esprit petite pêche et Pescatourisme mais l'administration vous décourage. ..*
- *Le métier de la pêche est un métier très formateur*
- *Pas assez de sensibilisation à l'environnement dans les formations, nouvelle génération toujours dans la mentalité de la rentabilité maximale au détriment d'une gestion durable... Mégots toujours jeté en masse, pas de poubelle pour les déchets récupérés.*
- *Pour pouvoir pérenniser dans ce métier il faudrait nous lâcher, par rapport aux règlementations. Ça facilitée dans nos projets à venir.*
- *Retirer les normes concernant le travail de nuit pour les mineurs car cela va dégoûter les jeunes de ce métier qui est formidable.*

Outre quelques remarques individuelles, une idée revient dans plusieurs de ces verbatim : les freins à l'embarquement de stagiaires et les contraintes administratives liées à leur embarquement.

2 - LA POPULATION EN ACTIVITE DANS LE SECTEUR DES PECHES

Êtes-vous aujourd'hui en activité dans le secteur des pêches ?

Je suis en cours de formation pour devenir marin-pêcheur	-	
Je suis actuellement en activité dans le secteur de la pêche	356	100%
Je suis sorti du secteur des pêches	-	
Total	356	

Les 356 marins en activité à la date de l'enquête représentent 55 % de l'échantillon des répondants à l'enquête.
Leur profil (cf. supra page 53) indique une population plus âgée que la population précédente (*en cours de formation)*, mais qui reste néanmoins beaucoup plus jeune que la moyenne de la profession dans son ensemble : 30% a moins de 25 ans et près de la moitié a moins de 35 ans.
Ils ont également plus d'ancienneté que la population précédente : près de 30% sont rentrés avant 2016 (contre 18% dans la population *en cours de formation*).

AVANT L'ENTREE DANS LE METIER

Avant de rentrer dans le secteur des pêches, avez-vous exercé d'autres métiers ?

Non réponse	3	1%
Oui, dans le secteur maritime	37	10%
Oui, dans un autre secteur	230	65%
Non, je n'ai pas exercé d'autres métiers avant d'entrer dans le secteur des pêches	86	24%
Total	356	

Si « autre métier dans le secteur maritime », précisez :

Marine de commerce	10	3%
Navigation de plaisance	10	3%
Emploi à terre en lien avec la pêche	10	3%
Cultures marines ou l'aquaculture	7	2%

Si « autre métier hors du secteur maritime », précisez :

Agriculture	16	4%
Industrie	23	6%
BTP	49	14%
Commerce de gros, commerce de détail	27	8%
Information, communication	3	1%
Activités financières et d'assurances	2	1%
Activités immobilières	4	1%
Activité scientifique et technique	12	3%
Administration publique ou privée	14	4%
Enseignement, formation	5	1%
Autres	75	21%
Total	230	

Près de 25% déclarent n'avoir jamais exercé d'autres métiers avant d'entrer dans le secteur des pêches. A contrario, **75% des répondants indiquent avoir exercé un autre métier**. Parmi ceux-ci :

- **10% dans le secteur maritime** : à parts égales dans la marine de commerce, la navigation de plaisance ou un emploi à terre en lien avec la pêche et, dans une proportion moindre, en cultures marines ou aquaculture ;

- 65% dans un autre secteur hors maritime : majoritairement dans le BTP (14%), dans le commerce de gros et de détail (8%), dans l'industrie (6%), dans l'agriculture (4%).
-

Si « Autres secteurs », précisez

Technicien de maintenance en agroalimentaire -Mécanicien marine
10 ans de mécanique automobile 6 ans routier
Administration, restauration, etc.
Agent d'entretien
Agent de sécurité
Agent polyvalent restauration
Animation
Applicateur hygiéniste ambulant
Artisanat
Auxiliaire spécialisé vétérinaire
Bâtiment
Boucherie
Boulanger pâtissier
Cacpp
Carrossier peintre automobile et ambulancier
Chaudronnerie
Chauffeur poids lourds
Chauffeur routier national
Chocolatier
Coiffure,
Boulangerie
Consultant en Ressources Humaine, RRH, Formateur en Management et en Gestion des RH
Contrôleur technique automobile
Cuisine
Cuisiner
Cuisinier
Déléguée médicale
Éducation sportive
Électronique marine
Football
Gestion de l'eau potable
Grande distribution
Hôtellerie restauration
J'ai exercé différent métier depuis mes 16 ans en vente restauration animation enseignement agricole
Jardinier élagueur
Loisir/tourisme (moniteur de plongée subaquatique)
Maintenance des bateaux
Maintenance éolienne
Maitre-nageur sauveteur
Marine Nationale et scaphandrier
Matelotage
Mécanicien
Mécanicien Chaudronnier soudeur navale
Mécanique automobile
Milieu hospitalier
Militaire
Militaire Armée de terre (25 ans)
Ouvrier
Ouvrière en chaussures
Paramédical, restauration, commerce.
Pâtissier caissier au Leclerc
Poissonnerie
Police municipale
Policier municipal
Recrutement
Restauration
Restauration et commerce
Sanitaire et social
Sarl
Secteur social
Serveur
Sous-officier armée de terre
Transport
Un peu de tout ! menuiserie charpente, btp, mécanicien, skippeur...
Vendeur accastillage
Vendeur (voiture, vêtements...)
Représentant de marque
Vendeuse
Vitrailliste

Les 20% de réponses « autres » mentionnent notamment :

- le para-maritime terrestre,
- la mécanique (auto ou marine),
- l'armée,
- la maintenance,
- l'entretien,
- la sécurité.

Comment avez-vous découvert ce métier ?

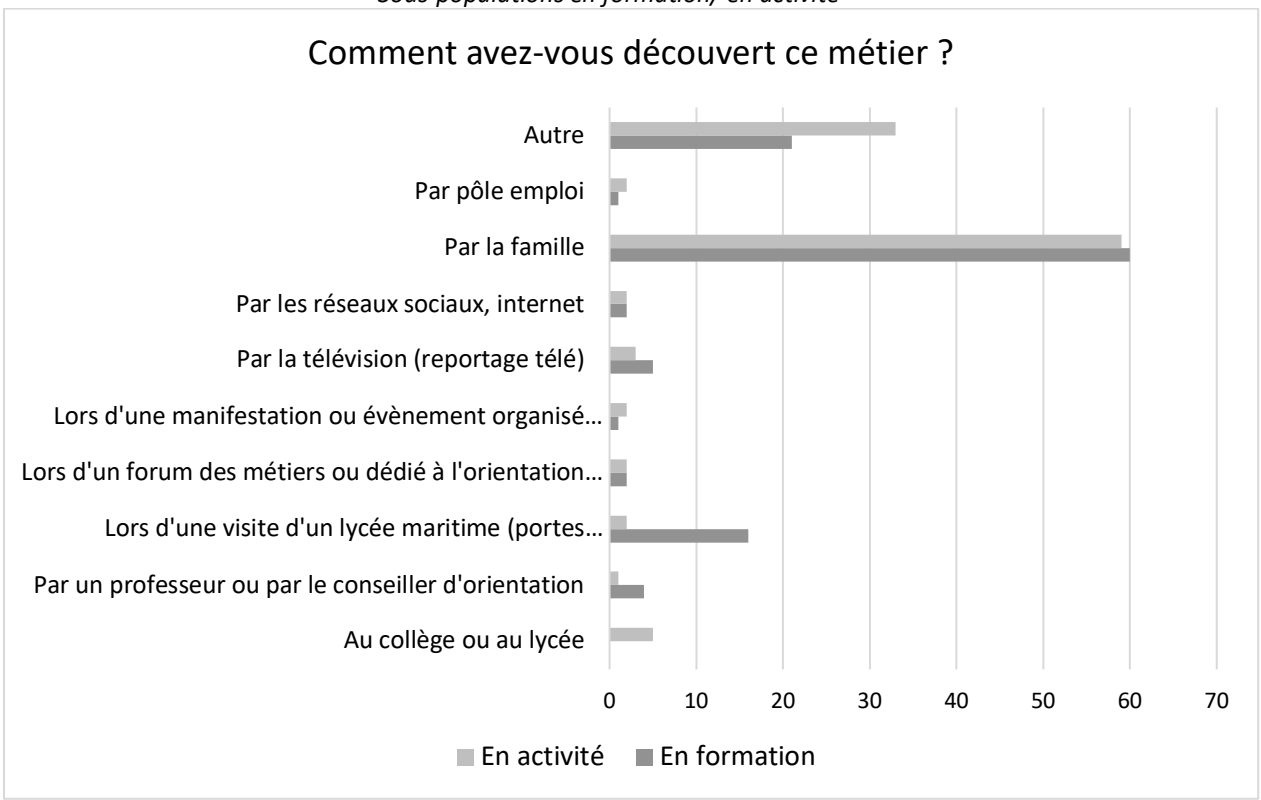
Non réponse	2	
Au collège ou au lycée	18	5%
Par le conseiller d'orientation	2	1%
Lors d'une visite d'un lycée maritime (porte ouverte)	7	2%
Lors d'un forum des métiers ou dédié à l'orientation professionnelle	8	2%
Lors d'une manifestation ou évènement organisé sur le littoral (fête de la mer, festival …)	6	2%
Par la télévision (reportage télé)	11	3%
Par les réseaux sociaux, internet	7	2%
Par la famille	208	58%
Par pôle emploi	6	2%
Autre	115	32%
Total/ interrogés	356	

Interrogés : 356 / Répondants : 354 / Réponses : 388 Pourcentages calculés sur la base des interrogés

Par la famille arrive en tête des réponses (58%), dans les mêmes proportions que pour la population *en cours de formation* (60%).
En revanche, les moyens institutionnels de communication-information sur le métier (lycée, conseillers d'orientation, journée des métiers, etc.) sont très peu cités, contrairement à la population précédente.

Moyens de découverte du métier : analyse comparée des réponses (%)

Sous-populations en formation/ en activité



Autre moyen de découverte, précisez :

- *Aide en pêche*
- *Aime la mer*
- *Ami patron pêcheur*
- *Amis*
- *Amis dans la pêche*
- *Amis déjà dans le milieu*
- *Amis*
- *Amitiés*
- *Ayant travaillé en ostréiculture j'ai eu envie de me rapprocher de la mer*
- *Bouche à oreille*
- *Contact commercial avec le monde de la pêche car vendeur dans un magasin de pêche et accastillage*
- *De moi-même en pratiquant en tant que plaisanciers*
- *Défense mobilité*
- *Depuis tout petit je suis passionné par la pêche, la mer.*
- *Des amis*
- *Des amis exerçant le métier*
- *Échange avec des connaissances et proches marins pêcheur*
- *En déménageant à Saint Malo et de fréquenter des pêcheurs.*
- *En habitant près d'un port*
- *En me renseignant seul*
- *En traînant sur le port*
- *En travaillant en conserverie*
- *En voyant des pêcheurs travailler*
- *Envie de faire ça depuis très longtemps*
- *Environnement*
- *Environnement social*
- *Hasard*
- *Intervenant de la DDTM du Morbihan dans la formation BPJEPS pêche de loisirs*
- *J'aime la mer depuis que je suis petit*
- *J'habite dans un port de pêche après un bac ES J'ai fait une semaine de stage sur le chalutier d'un ami.*
- *J'ai été observatrice des pêches 5 ans sur des navires de pêches professionnels*
- *J'ai toujours aimé le métier et activités en rapport avec la mer et le milieu maritime.*
- *J'ai voulu faire ça depuis longtemps*
- *J'étais plaisancier et j'ai souhaité devenir professionnel*
- *Je pratiquais la chasse sous-marine et la pêche depuis mon enfance*
- *Je suis passionné de pêche depuis tout petit*
- *Je voulais pêcher et vendre mon poisson*
- *J'habite en bord de mer*
- *Le Week-end en mer*
- *Lors d'une conversation avec des collègues pêcheurs*
- *Marins de qui j'ai fait la connaissance*
- *Mission locale*
- *Mon mari qui souhaitait devenir marin pêcheur*
- *Offre d'emploi directe*
- *Originaire d'une ville en bord de mer (Les Sables d'Olonne), j'ai côtoyé des marins.*
- *Par la pratique*
- *Par mes amis*
- *Par moi-même*
- *Par moi-même et par passion …*
- *Par mon ancienne profession qui consistait notamment à réaliser des suivis halieutiques.*
- *Par passion*
- *Par passion de la mer*
- *Par un ami*
- *Passion*
- *Passion de l'océan*
- *Passion de la pêche*
- *Passion depuis l'enfance...*
- *Passion la pêche*
- *Passionné de pêche depuis la petite enfance*
- *Passionné depuis le plus jeune âge par le monde halieutique et la pêche*
- *Passionné depuis mon enfance*
- *Pêche à la ligne en loisir*
- *Pêche de loisir*
- *Pêche de plaisance, et en allant pêcher avec des marins*
- *Pêche loisir*
- *Projet de vie*
- *Projet personnel*
- *Proposition spontanée d'un ami pêcheur d'embarquer au chalut à la quinzaine.*
- *Reconversion*
- *Reconversion professionnelle milieu hospitalier*
- *Relation*
- *Rencontre avec des pêcheurs*
- *Rencontre avec des pêcheurs dans le port*
- *Réseau amical et local*
- *Rêve d'enfant*
- *SNSM*
- *Stage*
- *Tout l'entourage*
- *Un ami*
- *Un magasin d'articles de pêche*
- *Un patron pêcheur*
- *Une envie depuis petit*
- *Volonté personnelle.*
- *Voyage*

Les « *autres moyens de découverte* » font ressortir 4 modalités principales fréquemment citées :

- les amis et connaissance (17 des réponses)
- Les pratiques nautiques amateurs et plaisance
- La proximité géographique du littoral
- Le désir voire la passion de devenir marin (20 réponses)

On notera là encore une grande similitude avec les réponses de la population en cours en cours de formation, et notamment l'importance du milieu familial et des relations amicales dans le choix du métier.

Avez-vous une ou plusieurs personnes de votre famille (ou amis) qui travaillent dans le secteur maritime ?

Non réponse	32	
Une ou des personnes de ma famille	178	50%
Oui un ou des ami(s)	204	57%
Total/ interrogés	356	

Interrogés : 356 / Répondants : 324 / Réponses : 382 Pourcentages calculés sur la base des interrogés

Cette question confirme – comme pour la population précédente et dans les mêmes proportions – **l'importance des liens familiaux et amicaux dans le choix du métier.**

Par quelle voie êtes-vous entré dans le métier ?

Non réponse	13	4%
J'ai suivi une formation initiale	112	31%
J'ai suivi une formation continue	231	65%
Total	356	

La réponse à cette question donne des proportions inverses à celle de la population *en cours de formation* :

- 1/3 indiquent être entrés dans le métier via la formation initiale,
- Les 2/3 via la formation continue

Cette proportion est plus proche des modes d'entrées de la population totale de marins-pêcheurs[23] mais les 4 questions suivantes qui apportent des précisions sur la nature des formations (FI et FC) montre cependant une fréquente confusion de la part des répondants entre formation *initiale* et *continue*.

Si « Formation initiale », précisez

CAP Maritime	25	7%
BEP Maritime (mécanicien)	9	3%
BEP Maritime (Pont)	9	3%
Bac Pro Pont	28	8%
Bac Pro Machine	9	3%
BTS PGEM	4	1%
BTS MASEN	1	
Autre	46	13%

Si « autre » précisez

C200	1
CACPP	10
CAP et BEP PECHE, Cpt 200 et 500	1
Capacitaire	2
Certificat Matelot Pont	7
CIN	1
CiP	2
École maritime de Kourou Cacpp. Cfbs. Med1. Pcmm 250kw. Cro	1

[23] -Travaux antérieurs de l'Observatoire

Formation au diplôme de capitaine 200		1
Formation capitaine 200 option pêche		1
Formation CIN et CAPITAINE 200		1
Je me suis formée toute seule		1
Je suis cuisinier embarqué, seul le CFBS suffit pour embarquer en tant que cuisinier		1
Mon père était déjà pêcheur c'est dans la famille		1
PCM et CIN		1

Si « Formation continue », précisez

CIN (Certificat d'Initiation Nautique)		34	10%
CMP (Certificat de Matelot Pont)		96	27%
Permis de conduire les moteurs marins (PCMM)		8	2%
Capitaine 200		53	15%
Capitaine 500		10	3%
Autre		31	9%
TOTAL			

Si « Autre formation continue », précisez

750kw		5
Bac professionnel mécanique marine		1
Cacpp		21
Matelot pont 250kw et 750 kW		1
Motoriste		1

Après recodage des réponses à l'ensemble des questions précédentes, il apparait que l'entrée via la formation initiale stricto sensu regroupe 25% des répondants, et la formation continue 75%.
Parmi les titres de formation initiale les plus fréquemment cités on trouve :

- Le Bac Pro Pont et le CAPM. L'ensemble des brevets de formation initiale Pont (CAP, BEP, Bac Pro et BTS) regroupe les ¾ des titres cités en FI
- Les titres machine (BEP, Bac Pro et BTS représentent un quart.

Parmi les titres de formation continue les plus fréquemment cités on trouve logiquement :

- CIN et CMP
- Capitaine 200
- Le CACPP

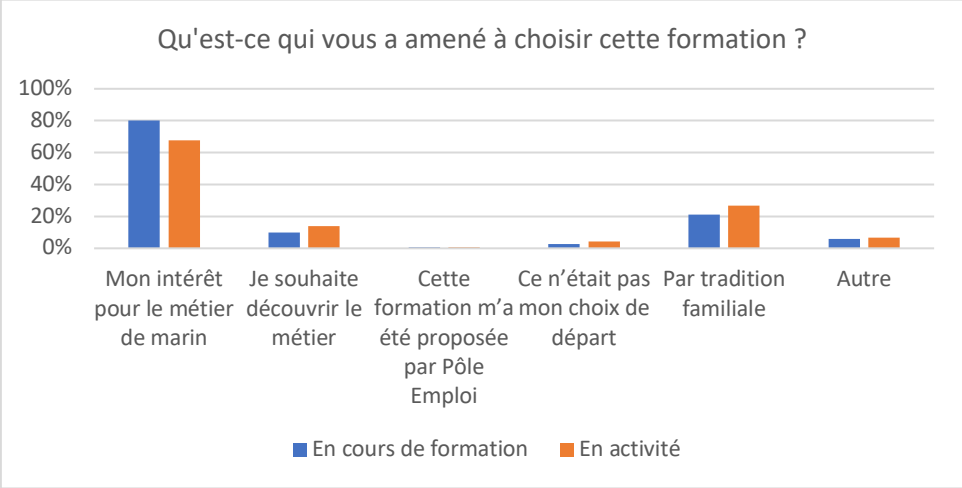
Qu'est-ce qui vous a amené à choisir cette formation ?

Non réponse		3	
Intérêt pour le métier de marin		241	68%
Je souhaitai découvrir le métier		49	14%
Elle m'a été proposée par Pôle Emploi		3	1%
Par tradition familiale		95	27%
Ce n'était pas mon choix de départ		15	4%
Autre		23	6%
Total/ interrogés		356	

Interrogés : 356 / Répondants : 353 / Réponses : 426 Pourcentages calculés sur la base des interrogés

Les réponses font clairement apparaitre *l'intérêt du métier* comme premier critère de choix de la formation. Choix de la formation et choix du métier sont logiquement très imbriqués.
La *tradition familiale* arrive en 2e position (plus du quart des répondants), ce qui rejoint les constats fait précédemment sur le choix du métier.
Le choix par défaut (modalité « *ce n'était pas mon choix* ») est très peu cité (4%).
La même question posée aux 2 sous-populations interrogées *(en formation/en activité)* donne des résultats très similaires comme le montre le tableau suivant.

Comparaison des réponses : sous-population en formation/ an activité



Si « Autres raisons », précisez

Question ouverte : 20 réponses

Cette formation proposait un large panel de métiers au niveau maritime et j'étais sûr d'être employé après la sortie du lycée
Création du parc national seul moyen de continuer à vivre ma passion
Désaccord entre la DDTM et jeunesse et sport sur le métier de guide de pêche
Diversification de mes milieux d'activité
Étant en alternance pour faire mon matelot pont mon choix était de partir en mer le plus rapidement possible
Expérience professionnelle, rémunération, gagner en maturité et autonomie
Faire de ma passion un métier
Formation courte et cours d'après-midi. Idéal pour les reconversions
Il faut passer par là pour passer le capitaine 200 mais ça permet aussi d'être Patron (trop facilement à mon goût) avec certaines restrictions. Bon moyen de découverte
Intérêt pour la navigation
J'ai été obligé.
J'ai un projet de réduction de consommation de bateau de pêche
Je voulais faire ce métier depuis l'âge de 8 ans
L'obligation
Mon mari est marin pêcheur
Obligation pour pouvoir exercer
Par plaisir
Passion
Projet de vie
Seule possibilité pour monter légalement à bord d'un bateau de pêche

L'obligation de formation pour entrer dans le métier est souvent invoquée dans ce verbatim, mais également le projet de vie et la passion pour exercer ce métier.

L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE DANS LE SECTEUR

Quelle est votre situation actuelle (à la date de l'enquête) ?

Non réponse		4	1%
Je suis actuellement embarqué à la pêche		304	85%
Je suis actuellement en recherche d'embarquement		48	13%
Total		356	

La grande majorité (85%) des répondants *en activité* est embarquée au moment de l'enquête. 13% est en recherche d'embarquement sans qu'on puisse identifier la durée ni la fréquence de cette période. La question suivante apporte cependant un éclairage complémentaire.

39. Avez-vous navigué depuis que vous êtes entré dans le métier ?

Non réponse	4	
Non, jamais	5	1%
Oui, mais rarement	17	5%
Oui, mais irrégulièrement depuis mon entrée dans le métier	47	13%
Oui, régulièrement depuis mon entrée dans le métier	283	80%
Total	356	

Près de 80% affirme avoir navigué *régulièrement*, mais 18% *irrégulièrement* ou *rarement*.
L'analyse plus détaillée du profil des répondants à cette question montre que :

- Ceux qui déclarent *avoir naviguer régulièrement* ont plus d'ancienneté dans le métier que les autres. Ils ont plus souvent passé d'autres brevets et portent globalement des jugements plutôt positifs sur le métier.
- Ceux qui déclarent naviguer *irrégulièrement ou rarement* ont moins d'ancienneté dans le métier (forte proportion d'entrants de 2018 et 2019) ; ils sont plus nombreux à déclarer avoir *l'intention de quitter le métier à moyen terme*. Ils sont également plus nombreux à exprimer des avis négatifs sur le métier.

Dans quel genre de navigation naviguez-vous le plus souvent ?

Non réponse	11	3%
Petite Pêche	150	42%
Pêche Côtière	117	33%
Pêche au Large	63	18%
Grande Pêche	15	4%
Total	356	

Quel métier pratiquez-vous le plus souvent ?

Non réponse	10	3%
Chalut	96	27%
Filet	72	20%
Palangre	22	6%
Casier	35	10%
Polyvalent	61	17%
Autre	60	17%
Total	356	

La Petite Pêche et la Pêche Côtière dominent largement (¾ des réponses) mais la Pêche au Large et la Grande Pêche sont également présentes (22% des réponses).
Ces proportions sont conformes avec celles de la population totale de marins-pêcheurs avec toutefois une différence notable :

- La Petite Pêche est sous-représentée dans notre échantillon (42% contre 60% dans la population totale ;
- Inversement la Pêche Côtière est sur-représentée (33% contre 17% dans la population totale).
- Néanmoins l'ensemble PP+PC pèse du même poids dans les 2 populations (pop enquêtée et pop totale).
- De même le poids de la pêche hauturière est identique dans les 2 cas.

Les types de pêche apparaissent assez diversifiés avec une place plus importante au chalut (27%) mais par ailleurs une présence équilibrée de l'ensemble des autres types de pêche.

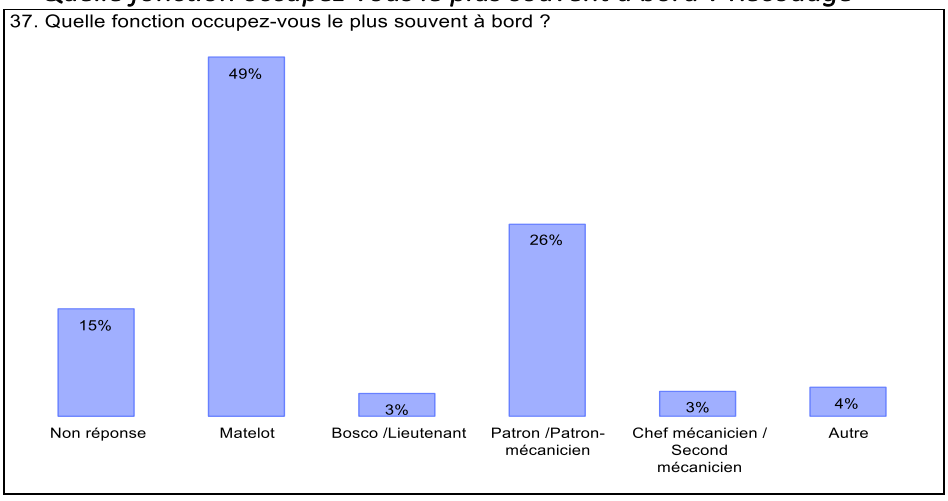
Quelle fonction occupez-vous le plus souvent à bord ?

Non réponse	10	3%
Matelot	215	60%
Bosco	6	2%
Lieutenant-Bosco	4	1%
Patron	72	20%
Patron-mécanicien	22	6%
Chef mécanicien	9	3%
Second mécanicien	5	1%
Autre	13	4%
Total	356	

Les fonctions occupées à bord sont également totalement cohérentes au regard des celles occupées dans l'ensemble de la population de marins-pêcheurs de durées de carrière comparables.

- Les matelots représentent 60% des effectifs de répondants soit un taux légèrement identique à celui de la population totale (62% dans les 3 premières années de carrière[24]).
- Les fonctions de commandement et d'encadrement au Pont regroupe 25% des répondants, taux identique à celui de la population totale (26% au terme de 3 ans de carrière).
- Les fonctions machines (hors fonctions polyvalentes Pont/Machine, sont en revanche légèrement sous-évaluées dans notre échantillon (3%) comparée à la population de référence (7% au terme de 3 années de carrière).

Quelle fonction occupez-vous le plus souvent à bord ? Recodage



Avez-vous obtenu d'autres brevets ou titres maritime depuis que vous êtes rentré dans le métier ?

Non réponse	4	1%
Oui	95	27%
Non	257	72%
Total	356	

Un quart des répondants indiquent avoir passé d'autres brevets depuis leur entrée dans le métier.

Leur profil est différent de ceux qui indiquent ne pas avoir passé d'autres brevets :

- Ils sont un peu plus âgés et ont un peu plus d'ancienneté moyenne,
- Ils sont plus nombreux à *avoir navigué régulièrement* depuis leur entrée dans le métier

[24] - cf. analyse de la cohorte 2009 – GPEC partie quantitative

Si oui, quels brevets ?

Question ouverte

Brevets de commandement au pont :

Capitaine 200	31
500	1
Bacpn	1
C. I. N	1
C200 c500	2
cacpp	2
capa, lieutenant, patron	1
Capacitaire	1
Capitaine 200 /capacitaire	1
Capitaine 200 capitaine 500	1
Capitaine 200 puis capitaine 500	1
Capitaine 500	5
Capitaine 500 . CGO . ECDIS	1
Capitaine 500 ums	1
Capitaine 500, patron de pêche	2
Certificat matelot pont	1
En cours de formation C200	1
Patron de pêche	2

54 brevets Pont au total sont mentionnés dont une très grande majorité de Capitaine 200. Mais plusieurs répondants indiquent également de Capitaine 500 et quelques-uns le Patron de pêche.

Brevets machine (précisez) :

250kw	26
250kw et 750kw	1
750kw	14
Officier mécanicien 3ème classe	1

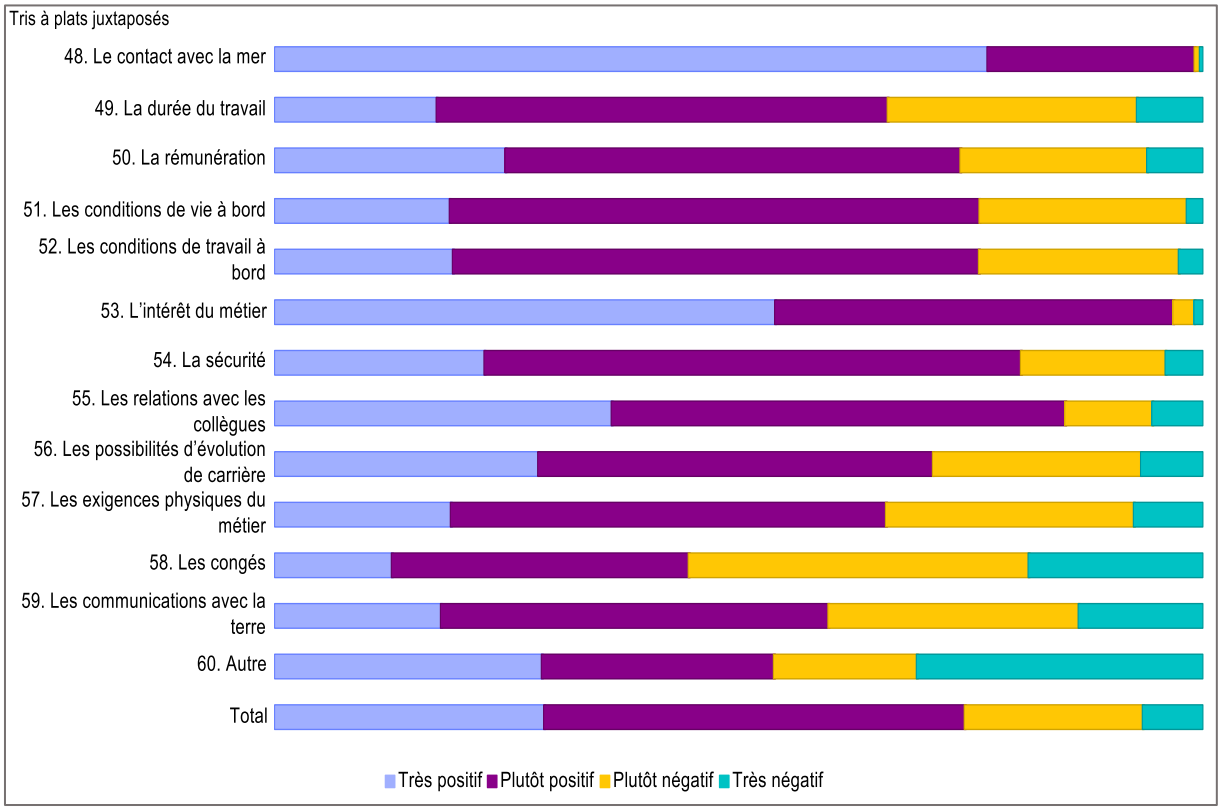
42 brevets machine sont mentionnés dont 26 Méca 250 kW et 14 Méca 750 kW

POINTS DE VUE SUR LE METIER ET PROJETS D'AVENIR

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

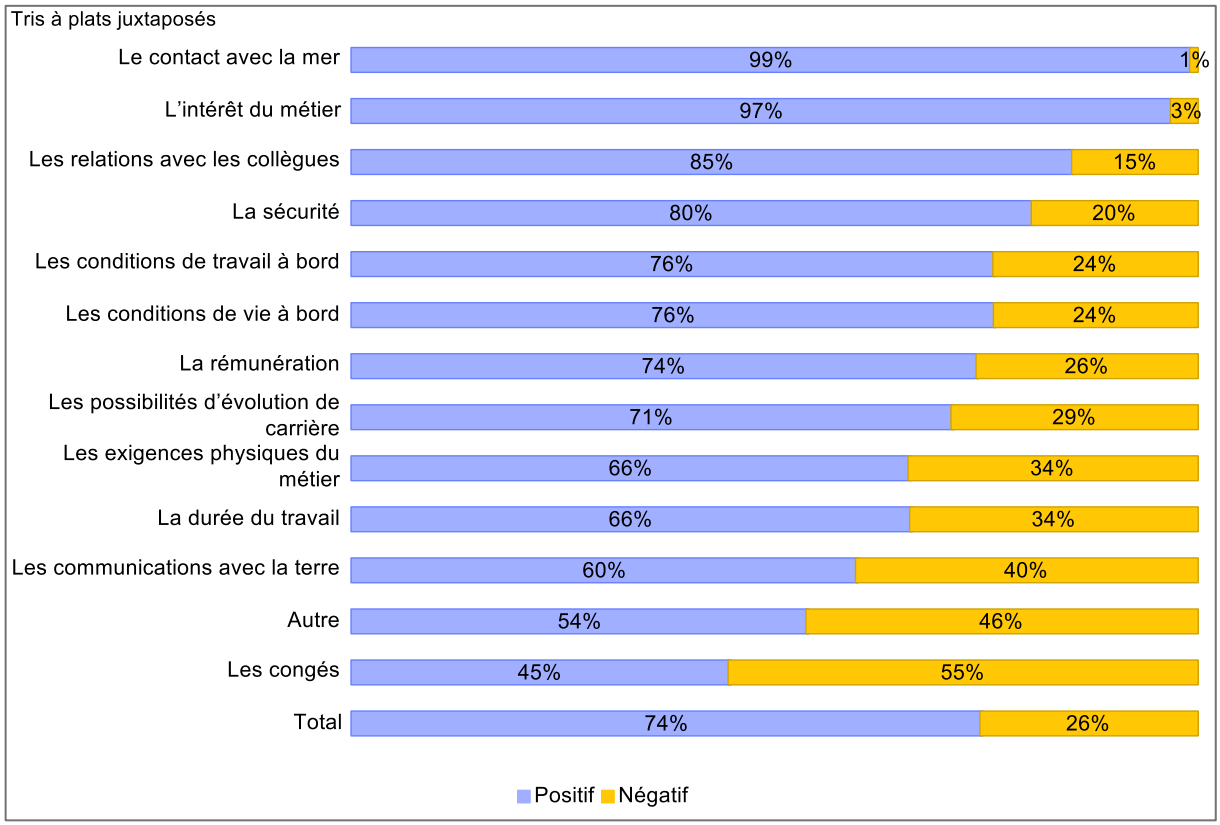
Effectifs

	Très positif	Plutôt positif	Plutôt négatif	Très négatif	Total
. Le contact avec la mer	272	79	2	1	354
. La durée du travail	62	172	95	25	354
. La rémunération	88	173	71	21	353
. Les conditions de vie à bord	67	202	79	6	354
. Les conditions de travail à bord	68	200	76	9	353
. L'intérêt du métier	190	151	8	3	352
. La sécurité	80	204	55	14	353
. Les relations avec les collègues	128	172	33	19	352
. Les possibilités d'évolution de carrière	99	148	78	23	348
. Les exigences physiques du métier	67	165	94	26	352
. Les congés	44	111	127	65	347
. Les communications avec la terre	62	144	93	46	345
. Autre	15	13	8	16	52
Total nb de réponses	1 242	1 934	819	274	4 269



Recodage sur 2 modalités : Positif/Négatif

Modalités triées par ordre « positif » décroissant



Remarque : Cette question a été renseignée par la quasi-totalité des répondants qui ont exprimé leur point de vue sur toutes les modalités proposées, soit un total de 4269 réponses, ce qui donne une consistance certaine au résultat obtenu.

Les thématiques proposées recueillent globalement trois quarts d'avis positifs. Tous les items recueillent un score supérieur à 50% d'avis positif à l'exception de celui des congés (55% d'avis négatifs).

Ceux qui sont le plus fortement connotés comme positifs sont (par ordre décroissant) : *le contact avec la mer, l'intérêt du métier*, *les relations avec les collègues*.

Sécurité, conditions de travail à bord, conditions de vie et rémunération forment un groupe pour lesquels les avis « très positifs » sont moins nombreux mais les « avis positifs » restent néanmoins élevés.

Exigences physiques, *durée du travail*, *communication avec la terre* recueillent un nombre d'avis négatifs plus élevé. *Les congés* sont le seul item pour lequel le pourcentage d'avis négatif est supérieur aux avis positifs.

Autres points positifs ou négatifs : précisez

Question ouverte : 30 réponses

Autre orientation.
Découverte du milieu marin, de ses espèces, de sa fragilité, intérêt de faire découvrir un métier peu connu avec une image assez négative (destructeur) aux "terriens'', promouvoir et défendre la petite pêche, respectueuse et durable, valoriser le fruit de son travail, malgré les difficultés
Infrastructures dédiées aux pêcheurs professionnels très largement absentes ou de qualité médiocre dans les ports.
Je vois l'avenir de la petite pêche à l'Île de la réunion très mal par la raréfaction du poisson, et le plus gros problème sont les braconnages du poisson avec les plaisanciers qui pêchent sur les (Dcp) en semaine alors que c'est interdit en semaine pour eux.
L'avenir de la pêche est en train de partir en miette à cause du non-respect des règles et des quotas, un laxisme important pour certains et non pour d'autres et surtout le fait que les pêcheurs artisans ne soient pas vraiment représentés au niveau européen
La distance du port d'attache en 4eme, c 'est honteux de ne pas pouvoir aller à plus de 5 milles de son port d'attache alors que le moindre plaisancier sans sécu va à 6 miles des côtes, c'est incompréhensible !
La durée des titres est trop courte ; les formations coutent trop cher. Notre métier est en sursis, en danger
La gestion de la pêche
La godaille.
La jalousie de certains anciens qui mettent des bâtons dans les roues. Ce qui rend le métier parfois très pénible
La jalousie entre pêcheur
La sécurité sociale
Le braconnage
Le combat pour se fournir en glace entrainant une perte de temps d'argent de sommeil (si je rentre tard et qu'il faut la chercher loin) et tout cela joue entre autres chose sur ma santé.
Les conditions d'hygiène à bord
Les différentes addictions de certains marins
Les formations pour accéder aux brevets qui changent sans arrêt et qui demandent validations et revalidations ont totalement ruiné mon évolution de carrière possible.
Les perspectives à moyen terme quant à la ressource halieutique.
Les plaisanciers sur DCP avant l'arrivée du propriétaire Les DCP non déclarés
On peut continuer à apprendre
Pas de chômage et des CDD à répétition. Sans indemnités chômage difficile de pouvoir suivre pendant 4 mois des formations diplômantes des métiers de la mer. Encore là rien n'est fait pour aider les jeunes quand ceux-ci sont motivés.
Points très négatifs dans notre région (Occitanie) les renseignements sur la formation. Mauvais accueil au quartier. Les affaires maritimes qui ont perdu de leur proximité manquent de renouvellement du personnel, fermeture des points de proximités un casse-tête pour obtenir des informations.
Pour les femmes difficiles de trouver un embarquement
Quand on ne travaille pas, on a aucune couverture, pas de congés payés alors que c'est un métier très dur et dangereux
Ras
Titulaire du 750 kWh j'avais trouvé une place de chef mécanicien à la pêche au large mais comme je n'ai pas 18 mois de navigation mon brevet n'est pas valable. Il serait bien de voir un peu les antécédents des personnes et ce qu'ils ont fait à terre avant de passer leur diplôme.
Tout dépend des jours ce n'ai jamais pareil alors positif ou négatif cela dépend des conditions météo du bateau de la lune etc. vous ne pouvez pas vous baser sur qu'une seule réponse un jour positif un autre négatif c'est ce qui fait le charme !!
Trop d'abus sur les quotas et papiers en tout genre donc l'envie d'investir dans un navire pour l'exploiter professionnellement est négatif. Vous êtes à dache Cordialement
Trop de contrôles et de réglementation, et trop d'inégalités par rapport aux bateaux étrangers Cours du poisson trop bas
Un peu de relâche pour cette fonction serait la bienvenue

Le verbatim des réponses « autres » apporte quelques thématiques différentes :

- La question de la préservation de la ressource, du braconnage ou de la concurrence des plaisanciers ;
- La complexité administrative, l'excès de réglementation et notamment l'obligation et la difficulté de revalidation des titres ;
- Les relations entre pêcheurs (différent de relations avec les collègues).
- L'absence de chômage indemnisé et le recours aux CDD fréquent.

Comment voyez-vous à moyen terme votre avenir dans ce métier ?

		Eff.	%	Rappel réponses sous-pop *en formation*
Non réponse		2		
Je prévois de rester dans ce métier et si possible d'évoluer en passant d'autres brevets maritimes		272	76%	*71%*
Je prévois d'y rester autant que possible mais je n'ai pas de projet de carrière dans ce secteur		42	12%	*12%*
Je prévois d'y travailler quelque temps puis m'orienter vers un autre métier		30	8%	*11%*
Je ne prévois pas d'y rester et souhaite m'orienter rapidement vers un autre métier		10	3%	*6%*
Total		356		*100%*

Les réponses apportées à cette question sont identiques à celles apportées par les répondants *en cours de formation* (cf. dernière colonne) :

- **Les répondants *en activité* comme *en formation* apportent une réponse très clairement en faveur de l'engagement dans le métier et la poursuite d'une carrière via la formation** (plus de 76% des répondants en activité, soit un taux encore plus élevé que les répondants en cours de formation).
- 12% « *prévoient d'y rester mais sans avoir - encore – de projet de carrière* ».
- 17% envisagent une sortie à court terme (6%) ou à moyen terme (11%).

L'âge et la durée de carrière influencent assez logiquement les réponses à cette question :

Tri croisé : Tranches d'âge/ Projets d'avenir

	Maintien dans le métier avec projet d'évolution	Maintien dans le métier sans projet d'évolution	Sortie du métier (à court ou moyen terme	Total
Moins de 25 ans	83%	6%	12%	100%
25 - 34 ans	79%	9%	12%	100%
35 - 44 ans	75%	14%	11%	100%
45 ans et plus	59%	32%	10%	100%
Moyenne générale	77%	12%	11%	100%

- Le souhait de rester avec un projet d'évolution décroit nettement avec l'âge (1ere colonne).
- Les répondants plus âgés sont en revanche plus nombreux à souhaiter rester dans le métier mais sans avoir de projet d'évolution (ils sont par ailleurs plus nombreux que les autres à avoir déjà évolué notamment vers des fonctions de commandement à la PP ou la PC).
- L'âge intervient relativement peu dans le souhait de sortie du secteur (à court ou moyen terme).

La région de résidence présente également quelques différences dans les réponses à cette question.

Tri croisé : Région d'habitation/ Projets d'avenir

	Maintien dans le métier avec projet d'évolution	Maintien dans le métier sans projet d'évolution	Sortie du métier (à court ou moyen terme	Total
Manche Normandie- Hts de France	84	5	11	100%
Bretagne	76	12	13	100%
Pays de la Loire	86	5	9	100%
Nouvelle Aquitaine	71	21	9	100%
Méditerranée	73	11	16	100%
DOM	78	16	6	100%
Moyenne	77	12	11	100%

Toutes les régions sans exception présentent un taux de répondants très élevé (> 70%) qui *souhaitent se maintenir dans le métier avec un projet d'évolution professionnel.*
Les écarts significatifs portent sur :

- Les régions Manche (Normandie Haut-de-France) et Pays de la Loire qui présentent les taux les plus élevés de répondants exprimant le souhait de *rester dans le métier avec projet d'évolution* ;
- La région Nouvelle Aquitaine qui affiche un taux plus élevé que la moyenne de *maintien dans l'activité mais sans projet professionnel ;*
- Les régions de la façade méditerranéenne qui affichent un taux plus élevé de répondants souhaitant *sortir du métier à court ou moyen terme*.

Si vous prévoyez de vous orienter vers un autre métier, ce métier est-il… ?

En lien avec la mer	74	21%
Sans lien avec la mer	17	5%
Total	91	

Remarque : Cette question a été renseignée y compris par une partie des répondants qui avaient pourtant indiqué qu'ils souhaitaient se maintenir dans le secteur. Signe sans doute que la question de la reconversion est présente dans l'esprit des professionnels, y compris de ceux qui expriment le souhait de rester quelques temps dans le secteur…

Si « métier en lien avec la mer », lequel ?

Question ouverte

Marine de commerce	1
Marine nationale	1
Matelot au commerce	1
Mécanicien bateau à terre	1
N'importe quoi sauf la pêche.	1
Poissonnier	1

Si « métier sans lien avec la mer », lequel ?

Chauffeur super poids lourd	1	
Mécanique à terre	1	
Plus assez de poisson. Matériel de plus en plus cher. Difficile d'avoir des appâts	1	

Pour tous les répondants, concernés directement ou non par la question, c'est bien **l'orientation vers *un métier en lien avec la mer*** qui domine plutôt que vers un métier *sans lien avec la mer*. En revanche, très peu de précisions sont apportées sur le métier ou le secteur de reconversion (Cf. les 2 questions suivantes).

Raisons pour lesquelles vous souhaitez quitter le métier ?

Classer les réponses suivantes de 1 « la plus importante » à 3 « la moins importante »

	Rang 1	Fréquence	Rang 2	Fréquence	Rang 3	Fréquence	Global	Fréquence
Trop dur physiquement	8	13 %	4	7 %	12	25 %	24	15 %
Rémunération insuffisante	7	12 %	12	22 %	4	8 %	23	14 %
Conditions de vie à bord	2	3 %	2	3 %			4	2 %
Conditions de travail à bord	5	8 %	3	5 %	4	8 %	12	7 %
Relations avec les collègues	6	10 %	4	7 %	3	6 %	13	8 %
Difficulté à trouver des bons embarquements	8	13 %	3	5 %	6	12 %	17	10 %
Pas assez de possibilité d'évolution professionnelle	4	6 %	7	13 %			11	6 %
Métier qui ne m'intéresse pas	1	1 %			2	4 %	3	1 %
Métier dangereux	3	5 %	4	7 %	4	8 %	11	6 %
Pas assez de vie de famille	10	17 %	10	18 %	9	19 %	29	18 %
Autre	4	6 %	4	7 %	3	6 %	11	6 %
Total/ réponses	58		53		47		158	

Le rang 1 correspond aux modalités citées en premier, le rang 2 à celles citées en 2e position par ordre d'importance, le rang 3 en 3e position. La colonne « global » indique la fréquence avec laquelle la modalité a été citée, tous rangs confondus.

Cette question ne s'adressait qu'aux répondants ayant indiqué leur souhait de sortir du secteur. Quelques autres y ont cependant répondu.

- La modalité « *pas assez de vie de famille* » arrive en tête des raisons citées en Rang 1 et en effectif global.
- « *Trop dur physiquement* » et « *rémunération insuffisante* » arrivent en tête en 2e et 3e rang.

Inversement, on notera que certaines raisons n'ont été que très peu citées :

- Métier qui ne m'intéresse pas (1% du total des réponses…)
- Conditions de vie à bord (2%)
- Métier dangereux (6%)
- Pas assez de possibilité d'évolution professionnelle (6%)

Cette même question, posée à la sous-population *déjà sortie du secteur*, donnera des résultats différents (cf. infra page 43).

Avez- vous un commentaire à ajouter sur votre expérience passée dans le secteur

Question ouverte : 104 réponses

- *5 ans de pratique passerelle pour pouvoir entrer au capitaine de pêche illimitée à Concarneau.*
- *Assez dur de trouver les offres d'emploi. Comité des pêches peu aidant pour communiquer sur les offres d'emploi ou les métiers pratiqués...*
- *Au début de la carrière les patrons font des promesses mais à la fin de la carrière ils changent d'avis*
- *Aucun avenir en corse*
- *Aucunes questions sur les affaires maritimes ? Sur les prudhommies inexistantes ? Sur le nombre de formations obligatoires pour la plupart inutiles ? Sur le parcours du combattant pour accéder à une pme ? Les incohérences du système ? ...*
- *Avoir plus de facilités pour accéder à des formations continues plus rapidement*

- *Beaucoup de contraintes pour accéder aux formations (place disponible, temps de navigation pour y accéder et le prix) et coût élevé des revalidations des modules tous les 5 ans ... Parcours décourageant pour beaucoup de jeunes de ma génération.*
- *Beaucoup de difficultés pour trouver sa place dans le monde de la pêche par manque de formation du fait d'un cursus court (ramendage pas assez rapide...) beaucoup d'heures pour avoir un bon salaire …. 120h pour 6 jours....*
- *Bientôt 4 ans de bolinche de bonnes comme de mauvaises expériences mais qui restent tout de même positifs dans l'ensemble. Je compte bientôt retourner à l'école passer un capitaine 200*
- *C'est un métier très difficile. Il n'y a que la passion qui me motive. Trop de charges trop de contraintes pour accéder aux titres. Le métier est en danger trop peu de prises. Obligé de cumuler d'autres métiers*
- *C'est un casse-tête administratif constant avec les services des Affaires Maritimes, la lenteur des services administratifs pour obtenir une équivalence, par exemple. (Toujours en cours, d'ailleurs…)*
- *C'est un chouette métier. Malheureusement la gestion de l'éloignement amical et familial peut poser problème à la longue.*
- *CMP depuis 2 ans, je retourne au C200 cette année. Projet professionnel : acheter un bateau pour la pêche côtière, et améliorer le produit des ventes par circuit court.*
- *Comme je l'ai indiqué plus haut, d'abord parce que mes diplômes terrestres ne sont pas reconnus, je me sens dévalorisé. Ensuite parce que 12 ans d'expérience en tant que frigoriste à terre et 4 ans embarqués ne comptent pour rien du tout pour une VAE.*
- *Dans ce secteur il n'y aucune aide des instances de l'état, les charges sont très lourdes.*
- *De 800 pêcheurs professionnel on se retrouvent à 75 en 2019 beaucoup sont passés en plaisancier pour braconner vue la facilité du braconnage à la Réunion*
- *Devenir capitaine*
- *Difficile de se projeter dans l'avenir en voyant de plus en plus de bateaux de très grandes tailles arrivés dans nos mers*
- *Diplôme passé pour une création d'entreprise. Le manque de ressources (poisson) lié à la surpêche par les thoniers senneurs ne permet pas de gagner correctement sa vie au prorata des heures passées sur l'eau.*
- *Le pélagique et la senne danoise sont des gouffres financiers, capturant quotidiennement des tonnes, rémunérant très mal les marins, pour un rythme effréné. Jeunes en sortent écœurés, de tuer autant pour engraisser Total et armateur*
- *En formation C200 actuellement, pour continuer à la pêche*
- *Il faut arrêter de pousser les jeunes au commerce et sur les yachts. Orientez-les en pêche il n'y a plus de matelot dans le secteur. C'est triste certes c'est un métier difficile mais tellement passionnant.*
- *Il n'y aucun moyen d'évolution dans ce domaine en Guadeloupe car aucune institution ne veut former les nouveaux marins au capitaine 200. Vous prônez l'accès aux formations maritimes alors que, passé le CMP, il est impossible d'évoluer en Guadeloupe*
- *Il s'agit d'un très beau métier mais qui demande une très grande logistique et certains exercent plusieurs métiers (pêche, vente, livraison, mécanique, etc.). Nous ne devrions rencontrer aucune difficulté qui engendrerait un retard dans notre travail.*
- *J'adore mon métier !*
- *J'ai 10 ans de mécanique un CAP électricien automobile et par rapport aux critères de la marine ce n'est pas valable j'ai passé mon 750kw qui ne me sert à rien parce que mon temps de navigation n'est pas validé alors que je suis entièrement capable*
- *J'exerce mon boulot en Irlande sur un coquiller, en France le métier est 0, mentalité nulle et puérile, flotte pourrie, lois déloyales par rapport aux étrangers. Content d'avoir pu faire 1 an en France au côtier car dans 10 ans elle n'existera plus*
- *J'adore travailler en mer, je trouve le métier de marin-pêcheur passionnant mais le problème ce sont le nombre de patrons et d'équipages ultra racistes, blasés du métier, qui ne pensent qu'à gueuler et casser les jeunes !!!*
- *J'ai fait l'acquisition d'un navire de pêche en mai 2017 et il faut un brevet ; donc le capitaine 200 mais ce qui serait bien c'est de faire comme dans le temps passé, le PCMM pour les bateaux de moins 10 tonneaux. Ce sera un plus pour les jeunes*
- *J'aurais dû commencer il y a vingt ans au lieu de travailler dans la conservation de la nature et du littoral vue le bilan environnemental global sur lequel on s'accorde tous ... ou presque !*

- *J'espère que mon projet va enfin être validé, que je vais pouvoir enfin un but, et que la pêche artisanale française sera sauvée car elle est en grave danger au vu du prix du gasoil et des fortes consommations par kg de poissons...*
- *J'étais extrêmement motivée, j'avais l'aval des équipages avec qui j'ai navigué comme scientifique, mais devant la mauvaise foi des armateurs j'ai décidé de jeter l'éponge sur mon projet de faire carrière à la pêche. Les armateurs ne nous veulent pas*
- *Je conseille à un jeune qui se lance dans le métier, d'être solide physiquement et moralement et le reste sera que pur plaisir.*
- *Je me suis installé cette année en ligne et je n'ai pas le droit de pêcher le bar, zéro quota ce n'est pas comme ça que vous allez attirer des jeunes dans la petite pêche qui plus est à la canne qui est la méthode la plus respectueuse !*
- *Je pense que pour motiver les jeunes, il faudrait revoir complètement notre politique aux niveaux des quotas nationaux, l'Europe nous mange à petit feu en privilégiant les gros armements, au lieu de mettre en avant la petite pêche beaucoup plus raisonnable*
- *Je souhaite devenir patron*
- *Je souhaite passe le capitaine 200 pour pouvoir évoluer dans la pêche*
- *Je suis actuellement en création d'entreprise dans le secteur, l'exploitation se fera sur un 10 mètre ponté hors-bord*
- *Je suis amoureux de ce métier depuis tout petit*
- *Je suis en attente de réponse suite à mon inscription à une formation capitaine 200.*
- *Je suis jeune marin pêcheur. Issus de familles de patron-pêcheurs armateurs. Je compte faire construire un navire neuf. Un chalutier coquillier de 16 m.*
- *Je suis matelot sur un fileyeur 3 mois par an (de janvier à mars) ce métier est chronophage mais intéressant (connaissance maritime, halieutique, technique). Il nécessite d'avoir une "affinité" maritime*
- *Je suis patron en petite pêche, je pêche seul et il faut vraiment aimer la mer pour pratiquer ce métier. Beaucoup d'heures de travail pour une faible rémunération au final.*
- *Je suis patron pêcheur armateur en pêche artisanale et les difficultés rencontrées sont nombreuses... temps de travail, contraintes administratives et juridiques, recrutement, incertitudes de l'environnement... Trop d'écart avec les autres métiers.*
- *Je suis un passionné j'exerce une pêche raisonnée avec un gros maillage pour privilégier la ressource et vendre un poisson de qualité*
- *Je trouve que c'est un très beau métier avec une très grand liberté c'est un privilège que nous avons et j'espère que ça continuera car j'ai peur que l'on veuille nous ficher et nous contrôler de plus en plus, ce qui tuera le métier !*
- *Je trouve que le métier est très dur car il y a beaucoup de choses à payer ex URSSAF service social rôle comité…c'est trop. Bientôt les pêcheurs seront en voie de disparition.*
- *Je trouve que les formations pour évoluer sont compliquées, trop nombreuses et différentes. Il faudrait faire par niveau scolaire et non par ancienneté ou embarquement. Moi titulaire d'une Licence bac+3 je ne peux pas passer direct le capitaine 200*
- *Je vais passer mon Capitaine 200 cet hiver.*
- *Juste que le matelot soit plus reconnu et moins traité comme un commis.*
- *La grande difficulté de trouver des embarquements pour valider un brevet. Le mien n'est toujours pas validé*
- *La mentalité dans ce métier est vraiment spéciale. C'est aussi une des raisons pour lequel je ne me vois pas toute ma vie à la pêche, c'est une des raisons pour laquelle je ne me vois pas continuer ce métier pendant 20 ans*
- *La pêche au large serait une réelle expérience de vie pour moi. Il faut vite que je trouve un embarquement car j'ai déjà le mal de terre*
- *La pêche est un beau métier mais malheureusement pas assez reconnu, quand on connait les conditions de travail et que l'on voit les salaires. Pour certains... Il ne faut pas s'étonner que le milieu soit en manque de main d'œuvre...*
- *Le brevet capitaine 200 le prix de la formation est excessif et les aides sont compliquées à obtenir*
- *Le domaine de la pêche est vraiment un milieu difficile. De plus il est très compliqué d'évoluer et de valider ses diplômes malheureusement.*
- *Le métier de marin pêcheur n'est pas du tout valorisé, encouragé et soutenu.*

- *Le métier de marin pêcheur reste un très beau métier, mais reste très difficile d'accès pour des personnes ne venant pas de ce milieu. Malheureusement certains patrons se croient au-dessus de tout et n'ont aucun respect pour leur équipage.*
- *Le métier de pêcheur est mal reconnu. Ils parlent de changer le régime mais dans ce métier quand vous partez le dimanche soir et rentrez le vendredi, la retraite à 52 ans est largement méritée. Tt com la différence entre les catégories à la pêche et au commerce*
- *Le métier est bien plus qu'intéressant, mais le fait qu'un marin soit obligé d'exercer une pêche abusive pour gagner sa vie le rend écœurant.*
- *Le plus beau des métiers avant que l'administration arrive pour nous faire crouler sous les obligations diverses et variées ; Dégouté grâce à vous.*
- *Le seul point négatif dans ce métier c'est les cours au lycée maritime de (…) rien n'est cohérent par rapport au métier on sort du lycée en étant bon intellectuellement mais mauvais manuellement.*
- *Les aides n'aident pas les marins, ce n'est pas une question mais une affirmation. L'assistanat créé des blaireaux, et donc des blaireaux assistés. L'argent des Comités régionaux est dilapidé. Le capitaine du navire pilote à vue, aucune anticipation*
- *Les bateaux sont en recherche de main-d'œuvre, mais dur pour un débutant de percer*
- *Les débuts sont durs mais après c'est génial faut trouver sa place c'est le plus important*
- *Les difficultés de ne pas pouvoir passer son c200 sans avoir fait 6 mois de mer*
- *Les écolos tue le métier !*
- *Les formations sont trop éloignées pour une évolution dans ce secteur*
- *Les petites unités artisanes sont malheureusement délaissées. La gestion de la ressource complètement à côté de ce qu'elle est véritablement. Ce sont nous les marins les premiers à savoir où elle en est... c'est triste pour l'artisanat de qualité.*
- *Les quotas de poisson sont inégalement répartis*
- *Lorsqu'on est sur un petit bateau, les conditions de mer sont souvent éprouvantes, avec une petite rémunération par rapport aux heures de travail, il faut être passionné pour s'accrocher, on a la récompense de pratiquer une pêche responsable et durable*
- *Manque d'aide et suivi pour les projets de création d'entreprise*
- *Mauvais apprentissage avec le personnel*
- *Mon projet serait d'évoluer le plus possible.*
- *Non écoute des artisans et autres pêcheurs, sur les quotas (plombage économique sur l'ouest Bretagne)*
- *Nous avons besoin d'aide nous les jeunes qui souhaitent reprendre la relève ; toutes les porte nous sont fermées…*
- *Par rapport à cette enquête, personnellement je suis guide de pêche et non marin pêcheur donc beaucoup moins de contraintes*
- *Pas beaucoup de recrutements car les charges pour les patrons sont trop lourdes et la législation change trop souvent. De plus les jeunes ne sont pas intéressés car la rémunération est très aléatoire car un jour tu prends et un autre non*
- *Pas d'équipage sérieux donc dur d'avoir des vacances*
- *Pas de machine à glace et ça impacte beaucoup.*
- *Pêche côtière très difficile mais je m'oriente vers le large voir le grand large*
- *Plus d'avenir pour les ligneurs. Le poisson se fait de plus en plus rare d'année en année. Mauvaise gestion de la ressource*
- *Pour quelqu'un qui a fait le large et la petite pêche le tableau est compliqué à remplir, situation complètement différente entre les deux cas.*
- *Prenez un temps pour réactiver l'IRPM merci*
- *Projets : départ fin novembre à île de la réunion sur un palangrier de 53 mètres et j'aimerais bien passer mon capitaine 200 par la suite*
- *Quand on débute dans le métier il n'y a pas de subventions de l'EUROPE pour les bateaux neuf, il faut 2 ou 3 ans pour avoir droit à la défiscalisation ce qui est un FREIN pour ceux qui n'ont pas les moyens financiers ni aide familiale.*
- *Secteur très dur pour s'installer en tant que jeune marin*
- *Sentiment d'être très peu écouté sur la gestion de la ressource alors q le petit métier est celui qui respecte le plus la ressource*

- *Si, il y'a une personne pour répondre aux questions ? Structure juridique pour exercer, et s'il y a des aides pour le financement ?*
- *Suite à la formation CACPP, je me suis retrouvé dans l'inconnu totalement abandonné par les structures qui encadrent la pêche pro (DMSOI, comité des pêches, affaires maritimes)*
- *Toujours en activité dans la pêche. Très bonne expérience mais ne souhaite pas continuer dans ce métier mais souhaite s'orienter sur un autre métier en rapport avec la mer et la navigation. Métier très intéressant*
- *Très bonne formation, grâce à cette formation ceci m'a permis d'évoluer dans le métier avoir des diplômes importants et puis qui me permet d'être second patron depuis presque 1 an à bord d'un chalutier de 24m de mon âge de 21 ans.*
- *Très belle expérience*
- *Trop de difficultés pour faire valoir ses titres dans le quartier de XXX, l'agent en charge est la plupart du temps absente et ne veut pas délivrer les titres qui sont validés par la DIRM Marseille. Je suis obligé de changer de quartier pour cela.*
- *Trop de pécheurs ayant des dérogations aux Antilles !! Peu de connaissance dans le domaine de la sécurité et des nouvelles normes ! Ce problème ne fera pas avancer les centres de formations implantés sur nos territoires !*
- *Trop de réglementations qui n'ont aucun sens*
- *Trop peu de reconnaissance, et la paye aussi, puis par la suite pour ma carrière j'aurai voulu être capitaine mais bon vu ce qui sort de l'école et qui n'ont jamais mis les pied sur un bateau c'est du n'importe quoi.*
- *Un meilleur accompagnement pour les nouveaux installés surtout quand ils n'ont personne dans le secteur d'activité et doivent tout commencer de A à Z.*

Ce verbatim très riche qui clôt l'enquête pour les répondants *en activité* reprend plusieurs thématiques déjà présentes dans les réponses précédentes mais de façon plus développée :

- Le métier reste difficile physiquement et exigeant ; il suppose d'être très motivé pour s'y insérer.
- Les difficultés d'insertion dans le secteur tiennent à plusieurs facteurs qui reviennent fréquemment dans les verbatim :
  - la règlementation trop complexe et entrave le développement de l'activité ;
  - le manque d'ouverture du milieu professionnel voire son hostilité à face à l'arrivée de nouveaux venus ;
  - le parcours de formation couteux et complexe (difficulté à faire valider les titres notamment).
- Des inquiétudes sont exprimées sur la ressource et sa pérennité et la concurrence avec les plaisanciers (souvent citée dans les DOM).
- Mais de nombreux verbatim insistent également sur l'engagement et la passion (terme souvent utilisé) qui sont nécessaires pour surmonter les obstacles évoqués.

A côté de verbatim qui évoquent les difficultés d'insertion de jeunes matelots en début de parcours professionnel (insertion, dans le milieu professionnel, stages, embarquements, …) on voit également apparaitre en filigrane, dans plusieurs verbatim, le projet de mise à son compte ; et les difficultés évoquées sont alors plutôt celles qui caractérisent un parcours d'installation : accès à la ressource, accès à la formation (Cap 200 notamment), contraintes réglementaires….

3 - LA POPULATION SORTIE DU SECTEUR

LE PROFIL DES REPONDANTS

Êtes-vous aujourd'hui en activité dans le secteur des pêches ?

Je suis en cours de formation pour devenir marin-pêcheur		
Je suis actuellement en activité dans le secteur de la pêche		
Je suis sorti du secteur des pêches	170	100,0%
Total	170	

Les 170 répondants sortis du secteur représentent un quart des répondants à l'enquête. Leur profil (cf. supra page 53 et suivantes) indique une population plus âgée en moyenne que les 2 autres populations, mais qui reste néanmoins beaucoup plus jeune que la moyenne de la profession dans son ensemble : 27% ont moins de 25 ans et 45% a moins de 35 ans.

L'ENTREE DANS LE METIER

En quelle année êtes-vous entré dans le secteur des pêches ?

Non réponse	5	3%
Avant 2014	15	9%
2014	6	4%
= 2015	16	9%
= 2016	39	23%
= 2017	44	26%
= 2018	31	18%
= 2019	14	8%
Total	170	

- Leur date d'entrée dans le métier est comparable à celle des 2 autres populations avec cependant une plus faible part d'entrants de l'année 2019.
- **La moitié des marins sortis étaient rentrés en 2016 et 2017, soit une durée de carrière faible (**2 à 3 ans puisqu'ils se déclarent sortis en 2019). Ces taux sont très proches de ceux observés dans l'ensemble de la population des marins-pêcheurs[25].

Avez-vous une ou plusieurs personnes de votre famille (ou amis) qui travaillent

Non réponse	35	
Une ou des personnes de ma famille	44	26%
Oui un ou des ami(s)	107	63%
Total/ interrogés	170	

- *Interrogés : 170 / Répondants : 135 / Réponses : 151 Pourcentages calculés sur la base des interrogés*

- Les répondants *sortis du secteur* sont moins nombreux à avoir répondu à cette question que les 2 autres populations (*en formation* et *en activité).* Signe qu'ils ont globalement moins de liens familiaux ou amicaux avec le milieu.

[25] - cf. GPEC partie quantitative

- *Tri croisé : avez-vous une -ou plusieurs -personnes de votre famille (ou amis) qui travaillent dans le secteur / Situation à la date de l'enquête*

	Non réponse	Une ou des personnes de ma famille	Oui, un ou des ami(s)	Total
Je suis en cours de formation pour devenir marin-pêcheur	9%	42%	49%	100%
Je suis actuellement en activité dans le secteur des pêches	8%	43%	49%	100%
Je suis sorti du secteur des pêches	19%	23%	58%	100%
Total	11%	38%	51%	100%

-

- Le détail des réponses comparées entre les différentes sous-populations montre que ce sont les liens *familiaux* - et non les liens *amicaux* - qui sont moins fréquents dans cette population ; l'écart est significatif. Les liens amicaux sont en revanche un peu plus fréquents. Faut-il y voir le signe que l'origine familiale reste sans doute un facteur important d'insertion et de maintien dans le métier ?

Quel genre de Navigation pratiquiez-vous quand vous avez arrêté le métier ?

				Rappel réponses sous-pop en activité
Non réponse		7	4%	*3%*
Petite Pêche		50	29%	*42%*
Pêche Côtière		52	31%	*33%*
Pêche au Large		45	26%	*18%*
Grande Pêche		16	9%	*4%*
Total		170		*100%*

Quel métier pratiquiez-vous le plus souvent avant de quitter le métier ?

				Rappel réponses sous-pop en activité
Non réponse		7	4%	*3%*
Chalut		56	33%	*27%*
Filet		31	18%	*20%*
Palangre		17	10%	*6%*
Casier		16	9%	*10%*
Polyvalent		13	8%	*17%*
Autre		30	18%	17%
Total		170		100%

Les sortants naviguaient plus souvent à la Pêche au Large et moins souvent à la Pêche Côtière que les marins restés en activité. Ils pratiquaient aussi plus souvent le chalut et la palangre que les autres types de pêche.

Quelle fonction occupiez-vous le plus souvent à bord avant de quitter le métier ?

				Rappel réponses sous-pop en activité
Non réponse		7	4%	3%
Matelot		133	78%	60%
Lieutenant		1	1%	3%
Patron		3	2%	20%
Patron-mécanicien		5	3%	6%
Chef mécanicien		3	2%	3%
Second mécanicien		7	4%	1%
Autre		11	6%	4%
Total		170		*100%*

Enfin, ils occupaient majoritairement des fonctions de matelot (60%), mais 40% occupaient des fonctions supérieures (patron ou patron-mécanicien, …) au moment où ils ont quitté le métier.

Si « Autre fonction », précisez

Cuisinier	3
Élève stagiaire	1
Frigoriste	1
Lieutenant matelot ou mécanicien remplaçant	1
Matelot et Cuisinier	1
Mécanicien	2
Plongeur à la coquille	1
Second capitaine de pirogue	1
Total	11

LA SORTIE DU METIER

Quand avez-vous arrêté le métier ?

	Effectifs	Fréquence
2019	61	36%
2018	43	25%
2017	40	24%
2016	14	8%
2015 et avant	12	7%
Total	170	100%

On note la forte proportion de répondants sortis en 2019 et 2018 : 61% de l'ensemble des répondants de cette population. Au total, plus de 80 % des répondants sont sortis ces 3 dernières années.
Ce taux élevé peut s'expliquer pour partie par le fait que les marins sortis depuis plus de 3 ans sont globalement plus éloignés du métier qu'ils ont quitté et moins enclins à répondre à ce type d'enquête. Ceux qui sont sortis plus récemment sont plus motivés pour expliquer pourquoi ils sont sortis...

Raisons pour lesquelles vous avez décidé de quitter le métier ?
Classer les réponses suivantes de 1= « la plus importante » à 3= « la moins importante »

	Effectifs **(Rang 1)**	%	Effectifs **(Rang 2)**	%	Effectifs **(Rang 3)**	%	Effectifs Global	%
Non réponse	23		52		66		23	
Trop dur physiquement	16	10,8%	12	10,1%	**16**	**15,3%**	44	11,9%
Rémunération insuffisante	20	13,6%	**22**	**18,6%**	13	12,5%	55	14,9%
Conditions de vie à bord	3	2,0%	7	5,9%	5	4,8%	15	4,0%
Conditions de travail à bord	3	2,0%	14	11,8%	10	9,6%	27	7,3%
Relations avec les collègues	15	10,2%	8	6,7%	7	6,7%	30	8,1%
Difficulté à trouver des bons embarquements	**26**	**17,6%**	**17**	**14,4%**	10	9,6%	53	14,3%
Pas assez de possibilité d'évolution professionnelle	6	4,0%	5	4,2%	7	6,7%	18	4,8%
Métier qui ne m'intéresse pas	4	2,7%	7	5,9%	6	5,7%	17	4,6%
Métier dangereux	5	3,4%	8	6,7%	5	4,8%	18	4,8%
Pas assez de vie de famille	16	10,8%	13	11,0%	14	13,4%	43	11,6%
Autre raison (précisez)	33	22,4%	5	4,2%	11	10,5%	49	13,2%
Total/ réponses	147		118		104		369	

Clé de lecture : 17.6% des répondants à la question ont cité en premier lieu la « difficulté de trouver des bons embarquements, et 14.4% l'ont cité en 2e rang. Au total, cette modalité est citée par 14,3% des réponses à la question, tous rangs confondus.

Si l'on excepte les « autres raisons » qui seront analysées après (cf. page suivante), ce sont « ***les difficultés à trouver de bons embarquements »*** **qui arrivent au premier rang des raisons invoquées par ceux qui ont quitté le métier**. La notion de « bon embarquement » est bien sûr propre à chaque répondant mais on peut supposer que cela renvoie à plusieurs critères : la rémunération, les relations avec les collègues, l'ambiance du bord, …
Mais cela peut également témoigner tout simplement de la difficulté, pour des jeunes en début de carrière, de trouver des embarquements, bons ou moins bons… Cette idée s'appuie sur les nombreuses réponses des groupes précédents (*en formation* ou *en activité*) qui reviennent régulièrement sur ces difficultés.

La *rémunération insuffisante* arrive en 2e position des raisons citées et la *dureté physique du métier* n'arrive -pourrait-on dire - qu'en 3e position.

On notera, a contrario, le faible nombre de citations pour des modalités telles que *conditions de vie à bord, métier qui ne m'intéresse pas, pas de possibilité d'évolution professionnelle*… qui n'interviennent donc pas ou très peu pour expliquer les sorties prématurées du métier.

Si « Autres raisons », précisez…
Question ouverte : 85 réponses

- *J'ai fait un bac EMM (électromécanicien marine marchande au lycée de Nantes) en 2ème année j'ai effectué un stage abord d'un chalutier qui m'a beaucoup plu mais après mon bac j'ai quitté le milieu de la mer pour faire un BTS MSP*
- *"dégoût" vis-à-vis du traitement des espèces (chalut), je n'ai pas fait le reste.*
- *Métier trop souvent destructeur pour l'environnement, non-respect des tailles et réglementations, pollutions diverses, rejet de tous types de déchets directement par-dessus bord durant les marées...*
- *Aucun poste trouvé*
- *Autre activité*
- *Autre offre plus intéressante pour mon parcours pro*
- *Autres opportunités de travail sur en tant que matelot à la voile. Cependant je pense revenir à la pêche de temps en temps. Je n'ai qu'une petite expérience.*
- *Beaucoup de patron pêcheur n'accepte les nouveaux dans le métier.... car manque expérience*
- *Bonjour, j'ai pas pu valider le module stabilité et depuis toutes mes tentatives d'embarcation ont été impossibles. Je suis obligé d'avoir le diplôme.*
- *Ce métier manque de sens, trop de temps à passer en mer pour des rémunérations incertaines, sans compter la participation à la dégradation de la biodiversité maritime...*
- *Ce qui m'a fait quitter le métier est voir autant de drogués à la cocaïne et autres subutex dans les bateaux. Les autorités ne cessent de lutter contre les addictions à bord et pourtant rien n'y fait. Les marins pêcheurs dans les chalutiers à la quinzaine ont même leur propre dealer.*
- *Changement d'orientation vers le transport maritime pétrolier.*
- *Chaviré dans la première année*
- *Comment se fait-il que personne ne verse la prime précarité ? Il faut se battre pour obtenir les congés payés avec les Patrons. Je suis scandalisé par autant de manquements, nombreux sont mes collègues à plus toucher de chômage. Le salaire minimum c'est du bidon, dessus il vous retire les frais.... Il y a un gros manque de respect du code du travail, j'ai travaillé non-stop quatre jours de suite, quatre nuits blanches et ce à chaque marée. Je suis marin depuis 2018 avec un BAC+3 & +13 ans d'expériences dans d'autres domaines professionnels, personne ne me recrute. Salaire trop bas !! Contrat saisonnier de trois mois*
- *Cotisation des retraites insuffisantes, vu les risques du métier.*
- *Dans l'attente de devenir mon propre armateur*
- *De (800) pêcheur professionnel à la Réunion 974 ou se retrouvent à (75) en 2019 beaucoup de pécheur ont quitté le métier à cause des plaisanciers qui braconnent sur DCP en semaine ils ne coupent pas la nageoire caudale du*

poisson. Le problème : pas de contrôle trop de laisser aller

- *Départ pour la plaisance*
- *Dérogation de 6 mois ne peux plus naviguer car pas eu le module carte. Aucun rattrapage n'a eu lieu à Étel on nous a laisser comme ça bien dommage*
- *Difficultés à lier le travail avec la relation amoureuse.*
- *Éloignement familiale*
- *Gagner un certain salaire tous les mois et paye des impôts dessus comme tout le monde ; pour qu'à la retraite, ça ne soit que le salaire minimum garantie qui soit pris en compte. Exemple : 18000 € pour 3 mois de mer, à peine 1200 de salaire minimum pour la retraite, pour une retraite à 1000€.*
- *Impossibilité d'exercer au vu de ma situation familiale*
- *Impossibilité de pouvoir exercer la technique de pêche en apnée avec comme engin de pêche un harpon.*
- *J'ai fait la pêche pour valider mon diplôme de capitaine 200...pour avoir un plus dans mon métier de scaphandrier*
- *J'ai trouvé mieux chez nos frontaliers outre-manche qui sont bien plus accueillant et paye ce qu'ils doivent eux. Contrairement à beaucoup d'armateurs français qui ont des oursins dans les poches et visiblement pas de calculatrice*
- *J'ai arrêté la pêche car j'ai eu une opportunité dans le secteur de la marine marchande qui était mon objectif à la base. Néanmoins le métier m'a plu et j'y retournerai si j'ai besoin entre deux embarquements au commerce.*
- *J'ai changé de secteur, aujourd'hui matelot sur une barge, tous mes titres me sont demandés pour être recruté, mais j'ai eu des opportunités dans d'autres secteurs ici dans ma région. Obligé de changer de région pour travailler en pêche.*
- *J'ai fait la formation de matelot pont car je souhaite intégrer un Parc naturel marin. J'ai ensuite été enrôlé pour valider le matelot pont. Il me reste à faire la formation de capitaine 200 afin de pouvoir travailler dans une AMP.*
- *J'ai fait un embarquement à la compagnie des pêches de St Malo, et depuis j'ai trouvé des embarquements aux commerce*
- *J'ai le mal de mer, et ne pouvant ni manger ni tenir debout, j'ai dû quitter le métier*
- *J'ai malheureusement eu un accident*
- *J'ai trouvé des embarquements à l'offshore, donc avec une rémunération bien plus importante, et ayant naviguer à la pêche de 2010 à 2017 sans être inscrit maritime, les bons embarquements sont en général dur à trouver*
- *J'en suis parti temporairement et j'y reviendrai après avoir passé mon CAP200*
- *Je n'ai presque jamais travaillé à la pêche mais j'ai trouvé ma place sur les bateaux scientifiques*
- *Je compte reprendre. Je suis marin depuis plus de 20 années et ça me manque.*
- *Je n'ai pas décider de quitter la pêche. J'espère cet hiver venir compléter des équipages J'ai passé monC2OO pêche avec beaucoup de motivation a l'âge de 47 ans, certainement avec plus de passion que certain de ma formation plus jeune. Je voulais et je veux travailler dans la pêche malgré mon aptitude physique. Mon âge m'a toujours été reproché.*
- *Je n'ai pas trouvé un embarquement assez rapidement. J'ai senti une carence dans le manque d'informations pour trouver un emploi. Tu quittes l'école mais on ne te donne pas les clés pour avoir un contact. Le milieu maritime se plaint de n'avoir pas de postulants, le laisser-aller total ! Pas de propositions d'emplois dans les journaux ni chez pôle emploi, ni à l'administration maritime du quartier, ni au suivi de l'école, débrouille-toi et va mendier auprès des patrons. Je n'ai pas l'argent pour continuer la formation mais j'aimerais être marin pêcheur, embarquer comme mécanicien !*
- *Je navigue surtout sur des voiliers, j'ai essayé la pêche, cela s'est bien passé, mais pas assez d'embarquement. Je trouve aussi qu'il y a trop de gaspillage, trop de poissons qui pourraient être consommés, sont rejetés en mer, c'est assez pénible à voir*
- *Je ne suis pas marin pêcheur, je suis un matelot depuis maintenant 2 ans et je n'ai jamais réussi à rentrer à la Corsica Line pour embarquer et pourtant j'ai passé mon CAP pour cela et je n'attends que ça. C'est désolant et je suis dégoûté de ne pas pouvoir avoir de travail alors que j'ai tout ce qu'il faut pour embarquer. Je ne trouve pas d'employeur*
- *Je ne trouve pas d'embarquement*
- *Je suis à l'ENSM et je n'ai fait qu'un stage dans le milieu de la pêche, ça s'est bien passé mais je vais finir mes temps au pétrole. Je retournerai peut-être plus tard à la grande pêche.*
- *Je suis matelot-manœuvrier cuisinier sur un remorqueur haute mer marine marchande*
- *Je suis parti naviguer au commerce sur des remorqueurs.*
- *Je suis sorti du lycée au mois de juin dernier avec un BEP électromécanicien je ne peux même pas embarquer sur un petit bateau à la pêche en tant que mécanicien il me faut 6 mois de mer !!!!! Je ne peux même pas embarquer comme aide mécanicien au commerce car il me manque 10 jours pour valider mon quart machine L'armateur m'a accepté comme apprenti, puis a changé d'avis au bout de deux mois quand il a vu qu'il fallait payer le centre de formation.*
- *Je n'étais qu'un simple pion pour ma direction. Ils écourtaient mes temps de missions, de ce fait décalaient aussi mon temps à bord et en mer. Toujours prévenu à la dernière minute. Ces personnes n'ont aucun respect pour le personnel, et pourtant prônaient le bien-être de l'humain...*
- *Lenteur administrative*
- *Malade a bord*

- *Métier incompatible avec le respect de la mer et Le préservation de la biodiversité marine*
- *Métier irrespectueux de la Vie, sans avenir ni possibilité de se projeter quand on voit la motivation à détruire le monde vivant*
- *Milieu de filous*
- *Mon patron s'est blessé et j'espère Pouvoir renaviguer avec lui, j'ai aussi une autre activité à terre*
- *Non-respect des règles du droit du travail et surtout non-respect de l'environnement à tous les égards.*
- *Orientation vers les métiers du charter*
- *Parcours ENIM complètement débile pour un marin en reconversion avec 30 ans de mer. Aucune passerelle ni équivalence. Refaire le CMP, de l'embarquement, etc. alors que d'autres cursus étrangers proposent une mise à niveau et un diplôme en quelques semaines*
- *Pas assez de sommeil entrainant un épuisement. Et rythme de vie qui fait que la vie sociale est diminuée.*
- *Pas d'avenir et de projet de VIE dans ce domaine. Un métier qui part à sa perte avec une ouverture d'esprit trop étriquée. Comment peut-on penser à si court terme alors que l'on vit des biens faits de la mer sans la respecter (beurk !!!!)*
- *PAS DE CDI*
- *Pas de gros navire proche de chez moi (Belle-Ile), je suis au transport à passagers maintenant. Plus de congés, plus de salaire et beaucoup moins d'heures qu'à la pêche.*
- *Problème d'alcool et de drogue sur la plupart des bateaux*
- *Problème d'épaule*
- *Problèmes de dos très important. Dus au métier mais pas que.*
- *Racisme*
- *Raison de santé*
- *Raison professionnelle pour acquérir des compétences dans l'espoir de réintégrer la corporation de marin pêcheur dans un futur proche !*
- *Recherche pme pour être ligneur.*
- *Reprise de formation*
- *Restrictions maritimes*
- *Retour à mon premier métier moniteur de plongée. Malheureusement incompatible avec le métier de marin pêcheur j'ai un énorme respect pour mes ex-collègues et pour ce métier mais à ce rythme il n'y aura plus de poissons C'est un métier magnifique noble dur épuisant mais j'ai toujours été du côté des poissons Suite à un accident avec une drague a coquilles j'ai décidé d'arrêter un temps.*
- *Système ENIM débile et incompétent. Pas de réponse aux questions. Erreurs systématiques dans le livre du marin. Personnel incompétent et prétentieux. Reconversion ne tenant pas compte du passé maritime. Autisme et rigidité de la DDTM. Formation sans intérêt et aucun contact avec la mer...*
- *Très peu de licence en plongée*
- *Trop de contrainte à l'installation, trop de restrictions pour les petits patron-pêcheurs*
- *Trop de gens de l'étranger 'Africain, des gens de l'est, Maghreb" arrivent en masse sur nos navires et sont incompatible à notre culture de marin et à nos standards. Tout cela est bien voulue par les instances qui dirige la pêche professionnelle.*
- *Trop de patron véreux*
- *Un autre projet professionnel en attente depuis plusieurs années, également dans le maritime. J'ai cependant beaucoup apprécié mon expérience de marin pêcheur.*
- *Une opportunité sur mon vrai projet professionnel, le transport à la voile. Mais la pêche fut une expérience très enrichissante et je n'exclus pas la possibilité d'y retourner un jour*
- *La pêche au Sénégal en Casamance pendant 10 ans sans diplôme*

Beaucoup des « autres raisons » reprennent, en les développant plus en détails, des modalités proposées dans le questionnaire : *difficulté à trouver de bons embarquements, rémunérations insuffisantes, relations avec les collègues*,…

Mais d'autres raisons sont également mentionnées :

- Contraintes trop fortes qui entravent l'activité : contraintes administratives et règlementaires, économiques, contrôles… ;
- Incertitudes sur l'avenir du métier : ressources halieutiques, environnement… ;
- Difficultés à faire valider mon - ou mes- titre(s) par manque d'embarquements ;

- Critiques formulées sur les relations humaines au sein du milieu et les rivalités entre pêcheurs… item différent de « *relations avec les collègues* » inclus dans le questionnaire ;
- Je ne vois pas d'avenir professionnel dans le secteur (ce qui renvoie aux raisons indiquées plus haut : contraintes diverses, difficulté de validation des titres, incertitudes sur l'avenir du métier, ressources halieutiques… ;
- Ce n'était pas mon choix de départ/ d'autres opportunités professionnelles / envie d'évoluer hors du secteur (souvent vers d'autres secteurs maritimes) ;
- Critiques formulées sur le milieu professionnel des pêcheurs et sur l'activité de pêche en tant que telle (environnement, épuisement de la ressource, non-respect des règlementations, …) ;
- Beaucoup d'heures et des rémunérations qui ne sont pas toujours en proportion ;
- Obligations sociales pas toujours respectées.

Plusieurs répondants précisent cependant qu'ils souhaitent pouvoir revenir, si cela leur est possible, dans le secteur, notamment ceux qui n'ont pas pu valider leurs titres.

Quelle est votre activité professionnelle aujourd'hui ?
Question ouverte : 164 réponses
Les réponses ont été recodées par famille de métiers ou secteurs d'activité selon le type de réponses obtenues

Familles de métier ou secteur d'activité	**Effectif**
Navigant au commerce	53
Nautisme- navigant plaisance	21
Divers "autres métiers"	18
Chômage, recherche d'emploi	12
En formation	10
Transport-logistique	8
BTP	7
Industrie	7
Commerce- artisanat	6
Intérim	6
Fonction publique	4
Reconversion à terre -secteur maritime	3
Mécanicien à terre	3
Cultures marines	3
Plongeur, scaphandrier	3
Non renseigné	*6*
Total général	**170**

Au total près de la moitié des marins sortis du secteur des pêches sont allés vers d'autres secteurs maritimes en tant que navigants :

- Près d'un tiers au commerce ;
- 12% dans la plaisance (comme navigants) ;
- Quelques-uns en ostréiculture et quelques plongeurs et scaphandriers.

Si l'on ajoute les sortants qui sont en formation maritime (soit 6 sur les 10 répondants se déclarant en formation), **c'est 1 sortant sur 2 qui est resté navigant.**
7% des sortants sont au chômage ou encore en recherche d'un métier de reconversion.

Le reste des métiers ou secteurs de reconversion, est assez large. Les deux principaux sont, -sans surprise-, le transport et la logistique d'une part, le BTP d'autre part, qui sont par ailleurs de grands secteurs d'emploi qui absorbent traditionnellement une part importante des reconversions professionnelles en provenance d'autres secteurs.
Les autres secteurs cités sont très diversifiés sans qu'il soit cependant possible de repérer des axes privilégiés. Les métiers du para-maritime à terre sont en revanche peu présents.

Avez-vous un commentaire à ajouter sur votre expérience passée dans le métier ?
Question ouverte : 93 réponses

- *Métier trop souvent destructeur pour l'environnement, non-respect des tailles et réglementations, pollutions diverses, rejet quotidien de tous types de déchets directement par-dessus bord durant les marées...*
- *16 ANS que le tribunal de commerce séquestre mon outil de travail !!*
- *Avec les nouvelles lois (2015). En tant que mécano il faut justifier de 2 mois de stage pendant les 3 ans de lycée pour recevoir une attestation des taches effectué en tant que mécano pour avoir son attestation quart machine*
- *Beaucoup de contraintes quant à l'armement du bateau surtout sur des navires de petite pêche...*
- *Beaucoup trop de soucis de recrutement mais surtout du non-respect du contrat de travail de la part de certains matelots, les conditions portuaires, la possibilité de construire un bateau neuf sont les principales raisons de ma reconversion*
- *Belle aventure*
- *Bonne école de la vie, très formateur, la vie avec les collègues. Mais métier dangereux et faut faire des heures pour avoir quelque chose à la fin du mois, pas toujours facile physiquement, trop de contraintes administratives.*
- *Bonne expérience de manière générale*
- *Bonne expérience en général mais le travail est intensif et la rémunération est insuffisante sauf si on passe notre vie en mer. De plus les cotisations sociales en tant matelot sont misérables.*
- *C 'est un métier que j'aime et que je souhaiterai pouvoir continuer d'exercer en alternant pêche en apnée des oursins l'hiver et pêche au palangre plus pêche au harpon au printemps-été.*
- *Ce fût une très bonne expérience mais le manque de sommeil et le travail physique ont fait que je ne pouvais pas continuer sur une échelle de temps plus long.*
- *Cela reste le plus beau métier*
- *C'est du vol en bande organisé de cotiser sur les salaires réels et de prendre en compte le salaire minimum pour la retraite. Je préfère être chez moi tous les soirs et gagner un peu moins tous les mois et par contre avoir une grosse retraite.*
- *C'est un beau métier même s'il est dur. J'ai trouvé la pêche au casier au large particulièrement difficile car les marées sont longues 11 jours à 1 mois avec peu de temps de sommeil et beaucoup de matériel à manipuler (plus de 1200 casiers).*
- *C'est un métier de cœur/la rémunération étant insuffisante par rapport aux nombres d'heures et à investissement personnel/ Le métier est sclérosé, tout passe par la criée alors qu'il faut développer les circuits courts*
- *C'est un métier qui doit être peu à peu remplacé par d'autres si nous voulons préserver nos océans, il n'y a absolument rien de durable dans cette activité et de nombreux troubles psychiques ou liés à la consommation de drogue en découlent...*
- *C'est un métier qui m'a apporté une grande capacité d'abnégation. Mais m'a énormément déçu car l'expression être dans le même bateau ne s'y prête pas du tout.*
- *C'est un très beau métier, dommage j'ai commencé trop tard.*
- *C'était très intéressant mais pour une femme il y a du boulot pour se faire accepter et surtout ne pas en exiger la force d'un homme. J'ai dû faire appel à l'inspection du travail pour être payée ... Je retenterai mais au filet cette fois !*
- *Collègue très pédagogue bon salaire, très enrichissant pour mon expérience de marin.*
- *Condition difficile pour repasser le module manquant*
- *Dans quelques années quand la génération précédente aura débarqué, j'envisagerai sans doute de retourner à la pêche, mais j'ai eu de nombreuses expériences déplaisantes en embarquant avec des équipages d'anciens très désagréables à vivre.*
- *De très bons souvenirs et une belle expérience à tous niveaux*
- *Dessus du salaire*
- *Difficile de se faire embarquer et pas assez d'aide pour s'insérer en tant que patron*

- *Dommage que la réalité soit si dure avec les gens qui rêvent et que l'argent soit partout le moteur...*
- *Dommage*
- *Dur métier mais j'aime ça*
- *En arrêt après un accident de voiture en plein début de coquille remercié dans la foulée. 3 mois de pêche nuits et jours du dimanche au vendredi pour 1200€ par mois dont le dernier mois jamais payé.*
- *En tant que femme il est très difficile pour moi de trouver un patron de pêche qui veux bien d'une femme comme matelot.*
- *Énormément de respect mais on va dans le mur Et je n'ai pas de solution J'y retournerais certainement mais ma position ambivalente complique un peu l'histoire. Voilà.*
- *Excellent métier mais se lancer là-dedans à 46 ans, mauvaise idée. De plus il faudrait que les pêcheurs soient un peu plus ouverts. Quand on passe plus de 12 heures sur le pont et que la seule discussion est le prix du poisson le temps est long…*
- *Expérience de vie intéressante mais la pauvreté des rapports humains sur le bateau sur lequel je naviguais a rendu les conditions de vie insupportables.*
- *Expérience enrichissante qui endurcit le moral si l'on a vraiment le pied marin, mais métier aussi qui peut traumatiser plus d'un.*
- *Horrible !! Aucun respect, trop de fraude !!!!!!!!!*
- *Il faut redorer l'image du pêcheur attirer les jeunes, les formations dans les écoles sont bien mais pas assez de stage. Quand ils sortent de l'école ils pensent patronner directement, il faut leur enseigner à apprendre le métier échelon après échelon.*
- *Il y a trop de pêcheurs et ils sont trop payés*
- *J'espère continuer à y prospérer mais pour être transparent ce ne sera pas aux côtés des français mais des écossais. La mentalité en France est juste lamentable, tout le monde se jalouse et se tire dans les jambes. Honteux.*
- *J'ai beaucoup aimé c'est fait pour moi ! Jamais malade et j'aime ça !*
- *J'ai voulu être marin, pas forcément marin pêcheur car je voulais naviguer. Ayant passée mon diplôme de matelot je n'ai pas réussi à trouver un embarquement autre que la pêche, or je ne souhaite pas travailler dans ce domaine.*
- *Je dirais que la pêche est devenue une affaire de famille qui devient une mafia de l'entre soi. Les mêmes qui favorisent les mêmes. Rester entre vous, faites-vous détruire des bateaux que vous avez n'avez jamais payé grâce aux subventions...*
- *Je faisais 7/7 pendant plus de 6 mois de l'année. Si je rapporte le temps passé au salaire on est à 2 € de l'heure. Aujourd'hui je gagne 1 tiers de moins mais avec 2 jours de repos hebdomadaires et jamais plus de 14h par jour au transport pax*
- *Je me suis longuement battu pour y arriver et une fois arrivée, j'ai aimé la navigation et ce style de vie. Certes pas toujours facile mais tellement valorisant. J'espère y retourner...*
- *Je n'ai fait qu'un stage de deux semaines en pêche donc on ne peut pas vraiment dire que je suis du milieu*
- *Je n'y retournerai plus. Deux ans après mon départ, j'entends toujours les mêmes histoires de cocaïnomanes sur les mêmes bateaux. Ils prétextent de la dureté de la pêche comme argument de consommation. Tout le monde les connaît.*
- *Je souhaiter me mettre à mon compte, mais le prix excessif et l'offre en ce qui concerne les bateaux professionnels d'occasions étant très limité m'ont découragé.*
- *Je souhaiterais tellement embarquer et faire mon métier de matelot, c'est tout ce que je demande et je ne pensais pas que ça allait être aussi compliquer d'embarquer sur une compagnie même avec tous les diplômes nécessaires*
- *J'espère me former encore pour devenir capitaine, j'aime ce métier mais à 40 ans tout changement devient plus compliqué. Se mêle à ça énormément de contraintes administratives. Vive la pêche côtière et durable !*
- *La formation de CMP ne prépare pas au métier de la pêche ; il faut donc apprendre sur le "tas". Mais on ne peut demander aux marins pêcheurs d'être de bons pédagogues (ils ont assez de boulot comme ça) -*
- *La pêche c'est ce-que je sais faire*
- *Le métier m'intéresse toujours autant mais si tu ne connais personne c'est compliqué de trouver un bon bateau ! C'est un métier de consanguins où tout se fait en famille quasiment ... c'est le seul défaut, le recrutement…*
- *Le plus beau des métiers mais compliqué d'accorder vie de famille et métier*
- *Le problème majeur de la pêche artisanale en Normandie est la malhonnêteté de nombreux armateurs qui n'hésitent pas à se servir sur la part d'équipage ce qui est une honte compte tenu du fait que ces gens-là ne mettent pas les pieds à la mer.*
- *Les contraintes étaient beaucoup moins importantes avant au niveau règlementation.*
- *Les indemnités en accident du travail en tant que marin, sont insuffisantes, nous sommes débarqués (sans le vouloir AT), l'isolement en AT, les séquelles (physiques et physiologiques), doute d'une nouvelle aptitude...*
- *Les marins pêcheurs, quelle sale mentalité !*
- *Les préoccupations sur les stocks de pêche ne sont pas assez prises en compte.*

- *Les subventions de la CEE sont venues à contre-sens et ont fini de détruire la ressource.*
- *Métier intéressant et attractif, cependant il est difficile de conjuguer ce métier avec sa vie de famille pour la pêche au large plus précisément.*
- *Métier intéressant mais pas assez de temps à terre, journée trop longue, pas de week-end et salaire trop faible : 2000 € pour 80 heures semaine...*
- *Métier noble mais qui ne s'adresse qu'aux passionnés*
- *Métier pris un peu tard mais étant une passion dans d'autre conditions aurait certainement pu faire carrière*
- *On ne nous informe pas assez sur les conditions de marin. Ce qu'on a fait pendant la formation n'a rien à voir quand on se trouve sur le bateau. J'aurai eu plus d'infos sur les conditions, les salaires qu'on allait avoir je n'aurais pas fait cela*
- *Parcours de reconversion pas du tout adapté à l'expérience de mer. Des infos trop floues. Pas de réponse. Grande rigidité du milieu. Trop de contraintes à 55 ans, 30 ans de mer et 40 000 miles au compteur.*
- *Pas de souci avec le métier de marin pêcheur*
- *Paye insuffisante, difficulté à trouver un bateau qui souhaiterait former des jeunes motivés !!! Dégouté !!!*
- *Pouvez-vous me trouver un bon embarquement ?*
- *Ras*
- *Si j'ai dû revenir à mon métier initial (le commerce), c'est qu'en 2016, les embarcations était rares : en 1 an je n'ai validé que 2 mois et 29 jours de navigation et mes aides sociales arrivaient à terme...*
- *Si la formation est intéressante et valorisante, le suivi par les enseignants est inexistant et incompréhensible pour des formateurs.*
- *Super expérience, les marins pêcheurs sont des joyeux personnages quand le poisson est là. En revanche, il n'est pas exclu que j'y retourne si l'occasion se représente. Bonne suite à vous.*
- *Super mais physique*
- *Super métier, beaucoup de regrets d'être partie à cause d'un mauvais patron*
- *Superbe métier*
- *Très beau métier bien dommage qu'il n'y a eu de suivi des stagiaires et de repêchage pour l'examen*
- *Très beau métier bien que difficile.*
- *Très beau métier que l'état devrait promouvoir et tirer vers le haut au lieu de le mettre à mal*
- *Très beau métier simplement difficile d'accès pour l'exercer temporairement.*
- *Très bonne expérience en pêche même s'il est vrai que c'est un métier difficile physiquement mais passionnant. Peut-être que je suis trop novice mais j'aimerai pouvoir réembarquer prochainement*
- *Très bonne expérience en tant que plongeur spécialisé dans la langouste et le lambis. Un métier diversifié et rude mais passionnant au côté d'homme de métier et d'expérience. Une corporation face à un milieu fragile .... En perpétuelle évolution !*
- *Très bonne expérience, énormément de choses apprises ; trop de patron véreux qui profitent des jeunes cherchant un embarquement pour valider leurs diplômes*
- *Très déçue Aucun poste trouvé Aucune aide*
- *Très dur*
- *Trop cool et je compte retourner dans le maritime (pêche) pour valider mon méca 3000*
- *Un centre de formation ne doit pas faire miroiter a des gens de plus de 30 ans la possibilité d'intégrer un embarquement. Les armements privilégient les jeunes mais cela n'est pas propre à ce métier.*
- *Un quota de pêche devrait être imposé pour les plaisanciers et une surveillance maritime !*
- *Un magnifique métier*
- *Un métier archaïque et du personnel DDTM ENIM dépassé qui n'a pas compris les enjeux économiques et de logique de caisse... Tout est fait pour écœurer les candidats et notamment les candidats en reconversion.*
- *Un métier dangereux à titre personnel et incompatible avec le maintien de la biodiversité, donc dangereux pour la planète. Un métier qui donne une mauvaise réputation personnelle, surtout auprès des jeunes.*
- *Un métier qui m'a attiré car beaucoup à apprendre de ces marins chevronnés mais avec lesquels il n'y a pas de moyens de communication. Alors comme ils disent : " je reste un capitaine voileux donc foireux ! ...mais vivant.*

Ce dernier verbatim exprime sous une forme synthétique le bilan que les sortants tirent de leur expérience dans la pêche. Il est donc logique d'y retrouver la plupart des critiques formulées précédemment. La tonalité d'ensemble est également marquée par la déception de n'avoir pu se maintenir dans le secteur.

On retrouve notamment les 2 thématiques principales déjà évoquées pour justifier les sorties du secteur :

- **Les contraintes *externes*** diverses qui pèsent sur le secteur et le métier : administratives, règlementaires, économiques, la ressource et l'environnement, ...
- **Les contraintes *internes***, celles qui émanent du milieu professionnel lui-même : les conditions d'accueil des jeunes à bord et la difficulté à s'insérer professionnellement quand on vient de l'extérieur, les relations entre pêcheurs, la mentalité du secteur, …

Ces critiques sont cependant à relativiser par deux idées importantes qui ressortent également du verbatim :

- **Les déceptions fortes qui s'expriment à la sortie sont en proportion des attentes et des projets avec lesquels les candidats sont entrés…** Autrement dit le secteur a attiré des gens plutôt motivés au départ, qui connaissaient en partie déjà le milieu (même si leurs liens familiaux étaient moins fréquents que pour les autres catégories interrogées), mais qui ont été déçus par ce qu'ils y ont trouvé et par la difficulté à poursuivre leur parcours.

- Au total, on dénombre **plus d'un tiers de verbatim qui restent positifs - voire très positifs - sur le métier mais qui expriment le regret de n'avoir pu y rester**… Ce qui pourrait être énoncé sous la forme « *Le métier est passionnant, l'expérience acquise est riche, mais …. les contraintes sont trop fortes, le métier est dur physiquement, le milieu n'accueille pas bien les nouveaux et le parcours professionnel est ardu…* ».

SYNTHESE : LES POINTS SAILLANTS DE L'ENQUETE

Sur l'entrée dans le métier….

Les entrants ont pour la grande majorité des liens familiaux et 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 ainsi que pour 75% des jeunes marins déjà en activité.
Une majorité d'entrants via la formation continue entrent dans le métier après une expérience professionnelle dans d'autres secteurs (BTP, commerce, industrie, …).

Sur la vision du métier….

Les jeunes encore en formation voient ce métier comme un *métier de passion*, un *métier de liberté*, mais un *métier difficile*.
Pour les jeunes déjà en activité, le jugement sur le métier qu'ils découvrent est globalement positif, mais 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.

Ceux qui sont déjà sortis du secteur…

Il viennent plus souvent de l'extérieur du milieu de la pêche avec lequel ils ont, en moyenne, moins d'attaches familiales.
Ils évoquent à la fois 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 : difficulté à trouver de bons embarquements et difficultés d'insertion quand on vient de l'extérieur, rémunérations jugées insuffisantes au regard du temps de travail, ...

Mais 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.

CONCLUSION ET PROPOSITIONS D'ACTIONS

CONSTAT ET FORMULATION D'OBJECTIFS POUR LA GPEC

L'approche quantitative a montré l'importance des besoins en recrutement et en formation. L'enjeu est double pour les années à venir. Il s'agit à la fois :

- de rééquilibrer le solde Entrées/Sorties du secteur, ou du moins de réduire le déficit.
- de 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.

Les deux problématiques sont liées car sans recrutement de marins à l'entrée du secteur, il n'y aura plus le volume suffisant de candidats pour assurer, en quantité et en qualité, le renouvellement des postes qualifiés au pont et à la machine. L'entrée de marins étrangers a jusqu'ici pallié en partie aux difficultés de recrutement du personnel d'exécution. Ce mouvement continuera -voire se renforcera- dans les années à venir vu le déficit qui restera à combler pour les fonctions de matelots. Mais il ne permettra pas d'assurer la reproduction des qualifications de commandement et d'encadrement nécessaires à la conduite des navires. Il est donc essentiel de garantir un flux plus important de marins qui, entrés par la formation initiale ou par la formation continue dans le secteur, pourront poursuivre leur carrière en progressant dans la qualification, et dynamiseront ainsi le milieu professionnel tout en permettant de maintenir l'outil de formation.

Le constat du déséquilibre Entrées/Sorties peut être vu comme un défaut d'attractivité du métier entrainant un flux trop faible d'entrants. Mais l'approche quantitative aussi bien que l'enquête qualitative montrent clairement que le facteur principal qui explique le déficit est plutôt celui des sorties prématurées du secteur dans les premières années après l'entrée dans la profession. Ce phénomène est certes observable dans beaucoup de secteur aujourd'hui, mais pas dans les mêmes proportions.

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

Le métier est, et restera, spécifique au regard d'autres métiers. Il existera toujours un flux d'entrants qui ne resteront pas et qui partira au bout de quelques années. Mais le profil des sortants, les raisons invoquées par eux dans l'enquête pour justifier leur sortie, le type de reconversion (la moitié continuent de naviguer), … tout indique qu'**il est possible d'éviter une partie importante de ces sorties prématurées.** Les flux dont le secteur a besoin pour les années à venir reste par ailleurs limité, comparé à d'autres secteurs ; ramené à l'échelon local, ce sont une dizaine de marins qu'il faudrait pouvoir fidéliser pour renverser la tendance. L'impact au plan global, dans l'hypothèse où 1/4 de ces jeunes sortants seraient fidélisés serait important (de l'ordre de 150 marins). L'enjeu est non seulement crucial, mais il parait à la portée du secteur pour autant qu'il soit jugé prioritaire.

La population de ceux qui expriment leur désir de rester dans le secteur et de progresser professionnellement est importante. C'est un des enseignements importants de l'enquête. C'est sur ceux-là que des actions visant à les retenir pourraient être ciblées. Ce n'est plus – ou pas seulement - un problème de communication mais bien d'actions plus concrètes pour les identifier, les aider à trouver des embarquements, mieux les accueillir à bord dans les premiers mois de leur vie professionnelle, faciliter l'accès à la formation pour ceux qui en ont le potentiel, et les aider à conduire un projet professionnel qui, in fine, contribuera à les maintenir dans le secteur.

La fidélisation pourrait donc constituer l'axe central des propositions de la GPEC car il englobe un ensemble d'actions visant tout à la fois à accompagner les entrants, développer des parcours professionnels et renforcer l'attractivité. **Cet enjeu concerne l'ensemble des acteurs du secteur :** professionnels, institutionnels, formateurs, conseillers d'orientation, à l'échelle locale comme à l'échelle nationale. C'est en effet au plus près des jeunes entrants, donc au niveau local, avec les professionnels au contact de ces jeunes entrants, que la plupart des actions peuvent être mises en œuvre ; car c'est localement que les difficultés de recrutement et de poursuite de carrière se font ressentir.
Les marins eux-mêmes (patrons, équipages, entreprises, …) ainsi que les formateurs sont en première ligne sur les questions cruciales de l'accueil à bord et dans les centres de formation. Le discours sur le métier qu'ils renvoient aux jeunes en début de carrière et la façon dont se déroule l'intégration dans le milieu professionnel sont des points-clés pour progresser sur l'objectif de fidélisation.

LES PROPOSITIONS D'ACTIONS

Renforcer la fidélisation suppose 2 types d'intervention :

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

1 – Identifier, suivre et accompagner les entrants dans les premières années de carrière

Action N°1 : Developper des outils de communication adaptés aux différents publics d'entrants

Cet objectif est complémentaire des campagnes génériques de communication sur le métier qui visent à attirer des jeunes venant milieux extérieurs à la pêche.
L'objectif est d'élaborer une stratégie et des outils de communication visant de façon plus spécifique les jeunes intéressés par le métier, ou déjà entrés qui ont besoin d'une information plus ciblée et plus élaborée sur le – ou les- métier(s) qu'ils s'apprêtent à intégrer : les contraintes, les possibilités d'évolution dans et hors du secteur, les possibilités d'installation, les rémunérations, …
Des outils et un matériel communs pourraient être élaborés en direction des OF, des intervenants dans le domaine de l'insertion professionnelle, des Comités de pêches,…
Ceci pourrait être l'occasion de redéfinir collectivement le contenu de la communication sur le métier.

Qui ?

- Les professionnels et leur représentation, les organismes de formation, l'administration
- L'Opco pourrait être mobilisé dans le cadre de ses missions de communication sur les métiers qui ont fait l'objet d'une convention de partenariat Ocapiat/Education Nationale qui ouvre des possibilités de financement sur ce type d'actions.

Points de vigilance :

- Tenir compte de l'existant et des expériences dans ce domaine. Tenir compte également des besoins d'information exprimés par ces jeunes entrants ciblés (cf. l'enquête GPEC).
- Repartir de l'analyse des besoins de ceux qui sont amenés à communiquer avec les jeunes.

Action N 2: Améliorer la remontée d'informations et temps réel sur les entrants

Un repérage annuel des tous les entrants constitue le point de départ du dispositif de suivi. Le passage obligé en formation pour tous les entrants (FI et FC) devrait assurer une couverture très complète sinon exhaustive.
Ce repérage peut se faire à partir du fichier des marins une fois les informations remontées des centres de formation.
Les informations de base contenues dans le fichier pourraient être complétées par d'autres variables obtenues par enquête (cf. action N°3), ce qui permettraient un suivi plus efficace par la suite.

Qui ?

- La DAM pour la constitution de la base de données de suivi.
- L'Observatoire des métiers pour l'exploitation anonyme des données de suivi.

Point de vigilance :

- La remontée rapide des informations pour pouvoir travailler sur une cohorte annuelle complète

Action N° 3 : Mener une enquête directe simplifiée tous les ans auprès des entrants identifiés

Cette enquête vise à recueillir les données qualitatives nécessaires à un suivi ciblé et efficace.
Elle devrait être menée pendant et/ou juste après la formation. Elle comporterait un nombre très limité de questions qualitatives complémentaires à celles fournies par le fichier : liens avec le milieu maritime, parcours antérieur (pour les entrants via FC), projet professionnel envisagé, accord pour être recontacté ultérieurement dans le cadre de ce projet, …

Qui ?

- La DAM ou l'Observatoire pour l'envoi de l'enquête (selon les modalités d'accès au mail des marins)
- Les OF pour appuyer la démarche d'enquête
- L'Obervatoire des métiers pour la gestion de l'enquête et l'exploitation des résultats

Point de vigilance :

- Disponibilité des mails
- Implication des OF pour une bonne remontée des enquêtes.
- Identificiation complète des entrants des l'année.

Action N° 4 : Aider à la mise en place au niveau local de démarches de suivi et d'accompagnement de jeunes entrants

La transmission des données recueillies (actions 2 et 3) au niveau local doit permettre que les Comités départementaux et Inter-départementaux intéressés puissent mettre en place un dispositif de suivi et d'accompagnement avec l'appui des entreprises les plus motivées. A ce stade ceci ne peut s'envisager que sur une base volontaire de la part des Comités et des entreprises intéressés, voire déjà impliqués dans des démarches de ce type. Le nombre d'entrants annuel est relativement limité par Quartier et le suivi peut être individualisé : le nombre d'entrants est de quelques dizaines chaque année dans les ports les plus importants, et entre 10 et 20 dans les ports moins importants. Les modalités sont à déterminer localement mais l'objectif est de pouvoir repérer et suivre individuellement les jeunes qui le souhaitent dans le déroulement de leur début de carrière (difficultés d'embarquement, projets de formation, …).
Le dispositif POEC (Préparation Opérationnel à l'Emploi Collective) mise en œuvre en Bretagne pourrait être élargi à d'autres régions. Il permet de mieux préparer les candidats demandeurs d'emploi - en général extérieurs au milieu professionnel - aux réalités du métier, au travers d'une pré-formation qualifiante (le CMP) qui comprend des embarquements ainsi qu'une préparation aux compétences clés du métier.

Qui ?

- Les comités qui souhaitent s'impliquer dans la démarche (avec appui des niveaux régionaux et national éventuellement),
- Les acteurs locaux déjà impliqués dans ce type de démarche lorsqu'ils existent (insertion professionnelle, Cap Avenir, associations, OF...)
- L'OPCO qui peuvent mettre en place des dispositifs de type POEC.

Points de vigilance

- Tenir compte des démarches déjà existantes pour les renforcer.

Action N° 5 : Elargir les possibilités d'embarquement avant et pendant la formation et les faciliter en début de vie professionnelle

Une part encore trop importante de jeunes entrants déclarent ne pas avoir embarqué avant leur entrée en formation[26]. Une part également importante déclarent l'avoir fait, sur mais sur une base informelle.
Ces embarquements avant, pendant et après la formation sont un point-clé à résoudre pour l'avenir. A la fois pour éviter des erreurs – encore trop nombreuses - d'orientation professionnelle, mais également pour créer les conditions pour de véritables parcours de carrière pour ceux qui sont entrés mais qui ont du mal à trouver des embarquements.
Les jeunes issus de formation initiale notamment ont souvent du mal à compléter leur temps de navigation pour arriver jusqu'au(x) brevet(s) auxquels leur diplôme permet d'accéder. Cette population est particulièrement intéressante à cibler car l'accès aux brevets est dans la logique de la formation initiale. Ceci s'inscrit dans l'objectif de fidélisation des entrants et plus généralement d'attractivité de la formation initiale.

Il convient de travailler sur les freins d'ordre divers qui rendent ces embarquements difficiles :

- contraintes administratives et réglementaires pour les embarquements de stagiaires (marées-découvertes) ;
- difficultés pour trouver des navires prêts à embarquer des stagiaires ou des jeunes professionnels, …
- manque de médiation pour faire le lien entre offre et demande d'embarquement au plan local.

Qui ?

- Administration et profession
- Acteurs locaux en charge du suivi et de l'accompagnement (cf. actions 3 et 4 supra ainsi que l'action 8 sur l'alternance).

Points de vigilance :

- Approche globale et réglementaire à faire évoluer dans le respect de la sécurité.
- Approche locale importante car les situations et les réponses à apporter sont différentes selon les contextes portuaires.

[26] - Près de 40% des répondants actuellement en formation initiale déclarent ne pas avoir embarqué avant leur entrée en formation. (Cf. page 57)

Action N° 6 : Favoriser l'échange d'expériences et la mise en commun des pratiques de suivi et d'accompagnement des nouveaux entrants

Un pilotage et une coordination sera nécessaire pour suivre et capitaliser sur les expériences locales qui sont menées. Ce point est essentiel pour préserver une place importante aux initiatives locales et pour assurer la fonction d'échange et de mutualisation des bonnes pratiques.

Qui ?

- Ensemble des acteurs impliqués dans la mise en œuvre de la GPEC : instances professionnelles, Administration (DAM), Commission paritaire de l'OPCO, organismes de formation, Observatoire,…

Point de vigilance :

- Modalité de mise en œuvre et de suivi restent à déterminer lors d'une première journée de rencontre d'échange sur les expériences et initiatives en cours ou en projet ;
- La qualité de l'accueil et la dimension pédagogique et acquisitions de compétence lors de ces embarquements.

2 – Faciliter et accompagner les poursuites de carrière après l'entrée dans le métier

Le contexte

Développer les possibilités d'évolution de carrière pour les entrants est essentiel à la fois pour renforcer l'attractivité et pour permettre la reproduction des qualifications nécessaires pour la flotte de demain.

La réforme de la formation professionnelle offre de nouvelles opportunités notamment pour le développement de l'apprentissage et la professionnalisation, les possibilités de mutualisation pour les moins de 50 salariés, ainsi que la mobilisation du Compte personnel de formation.

Les besoins de la branche tels qu'ils ont été estimés pour les années à venir par la GPEC apparaissent cependant bien supérieurs aux possibilités de financement même dans le cadre des dispositifs actuels.

Le financement des formations permettant l'accès à la profession (CMP notamment) parait possible dans les conditions actuelles ; mais celui des formations qualifiantes pont et machine intervenant dans le cadre de la formation continue (marins déjà en activité) sont plus problématiques, compte tenu des nouvelles règles de financement, du volume concerné (du fait des dérogations à résorber notamment), et des coûts lorsqu'il s'agit de formations longues.

De même, les besoins induits par la revalidation quinquennale des certifications et titres va venir s'ajouter à ces besoins de financement.

Le nouvel accord de branche sur la formation professionnelle devra s'efforcer d'adapter autant que possible les modalités d'accès aux nouveaux dispositifs et financements dans le cadre des règles de l'OPCO Ocapiat.

Dans ce contexte les objectifs suivants peuvent être proposés. Ils devront être approfondis dans le cadre de la mise en place de l'accord de branche.

Action N°7 : Etablir un plan réaliste de résorbtion des situations de dérogations les plus problématiques

Les dérogations ne sont pas de même nature et ne requièrent pas les mêmes besoins financiers selon le GN et le niveau du titre.

- Les dérogations de la PP portent sur des titres dont la formation est de courte durée (CACPP et Mécanicien 250 kW).
- Celles de la PL impliquent des formations plus longues et plus coûteuses (Patron, Méca 750 kW).

Tout ne sera pas possible à court terme. Du fait de l'importance des besoins, de l'insuffisance des financements dans le temps imparti, et enfin de la capacité limitée de l'appareil de formation pour s'adapter rapidement à une forte augmentation de la demande. L'analyse au cas par cas pourrait permettre d'identifier des situations prioritaires plus faciles à résoudre (par modularisation, VAE,…). L'âge des dérogataires est également important à prendre en compte dans le cadre des priorités qui seront établies (cf. page 21).

- La VAE, qui n'a pas produit les résultats escomptés dans la période précédente doit impérativement être relancée sur de nouvelles bases, car l'outil est bien adapté à la problématique des dérogations. La réforme de la formation professionnelle offre de nouveaux aménagements (durée et des possibilités de financement pour des projets collectifs, mobilisation du CPF, …). L'accord de branche pourra préciser l'engagement de la branche. Mais il faudra sans doute accentuer la pression sur les marins concernés.

Qui ?

- Administration
- Partenaires sociaux dans le cadre de l'accord de branche et commission paritaire de l'OPCO pour la mise en œuvre opérationnelle.
- L'Observatoire peut contribuer à l'analyse des besoins pour identifier les priorités notamment en termes de publics-cible pour la VAE.

Point de vigilance :

- Le calendrier, qui doit s'incrire dans une durée réaliste
- La communication faite aux professionnels notamment sur la VAE et sa crédibilité.

Action N°8 : Développer l'apprentissage et l'alternance et rendre le tutorat plus incitatif

Certaines formations maritimes sont maintenant accessibles par l'alternance (apprentissage et professionnalisation) et celle-ci est déjà utilisé dans le secteur. La réforme de 2019 renforce cependant les possibilités de prises en charge (en termes de durées et conditions de mise en œuvre notamment) à condition que l'accord de branche en définisse les modalités.

- **Il convient aujourd'hui de permettre à un plus grand nombre de formations maritimes d'être accessibles via l'alternance.** La réforme de la formation professionnelle oriente un part croissante des financements sur cette voie de formation. Ceci supposera d'adapter les référentiels de ces formations et de faire plus généralement un effort de promotion de l'alternance auprès des entreprises du secteur. Les possibilités ouvertes par la PRO-A (Promotion ou Reconversion par l'Alternance) pourraient également être explorées pour co-financer des formations maritimes.

- **Le tutorat dans ce contexte est essentiel à développer** : les difficultés de mise en place jusqu'à présent dans le secteur montre que des adaptations sont nécessaires et sans doute des moyens nouveaux afin de le rendre plus incitatif. La problématique dépasse le cadre formel du tutorat dans le cadre de l'alternance et concerne également tous les marins au contact de stagiaires et de jeunes entrants. C'est toute une méthodologie qu'il faudrait formalisée pour sensibiliser et former les tuteurs et plus généralement tous les marins concernés par l'accueil des jeunes à bord.

- **La fonction de *développeur de l'alternance maritime*** pourrait être développée à l'échelle régionale et/ou nationale. Elle viserait d'une part, à assurer la promotion de l'alternance auprès des entreprises de pêche et des jeunes en recherche d'un métier ou d'une reconversion, mais également à aider concrètement à la conclusion des contrats ainsi qu'à accompagner les acteurs, pendant le déroulement des contrats (lien entre l'OF, l'entreprise, et le stagiaire et le financeur). Une coordination nationale qui devrait être positionnée auprès de l'OPCO pour échanger sur les bonnes pratiques, lever les freins et difficultés.

- La difficulté à financer des formations continues après l'entrée dans le métier a été soulignée. Des parcours de formation incluant à la fois la formation d'accès (CMP) et des formations qualifiantes Pont ou Machine de premier niveau (Méca 250 kW ou C200) pourrait être explorée dans le cadre de l'alternance. Ceci suppose une ingénierie de formation qui mobilise différents dispositifs (CPF, PDC, PRO-A, …) pour le financement.

Qui ?

- Les partenaires sociaux via la commission paritaire de l'OPCO
- Les Organismes de formation qui doivent êre associées pour garantir la faisabilité économique et pédagogique des dispositifs proposés
- Les régions qui financent une partie de l'alternance
- L'administration maritime (DAM) pour l'accompagnement et la facilitation réglementaire

Points de vigilance :

- Les effectifs concernés et l'incitation à suivre les formations proposées
  La faisabilité réglementaire et financière des dispositifs.

Action N°9 : aider les entreprises de pêche à mieux gérer les recrutements et la gestion des ressources humaines

Le secteur est composé essentiellement de TPE et quelques PME qui sont, pour la plupart d'entre elles, faiblement outillées dans le domaine la gestion des recrutements, et plus globalement pour la gestion des ressources humaines. C'est notamment le cas dans les domaines qui touchent aux outils et méthodes visant à fidéliser les marins, la gestion de la formation formation professionnelle et des parcours de carrière des marins, …
Une aide personnalisée aux TPE-PME dans ces domaines (et plus globalement celui de la GRH) pourrait être apportée comme c'est le cas dans d'autres branches professionnelles, fondée un appui-conseil qui permettrait le suivi et l'accompagnement sur quelques jours pour une entreprise.
L'expérience acquise sur plusieurs appui-conseils devrait être capitalisée pour permettre de formaliser les démarches et les outils utilisés et les rendre accessible à un public plus large d'entreprises.

Qui ?

- L'OPCO qui a dans ses nouvelles missions celui de l'accompagnement des TPE-PME sur les aspects recrutement et formation.
- Les structures professionnelles locales (Comités des Pêches, oragnisations professionnelles, syndicats d'armateurs, …) en tant que faciliteurs et relais.

Points de vigilance :

- Effectifs suffisants d'entreprises intéressées pour permettre la mise en place du dispositif et sa duplication dans différents contextes portuaires.