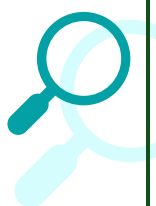


Les objectifs de l'étude

Finalités	Axes d'investigation
Mieux connaître les parcours professionnels des marins et leurs déterminants	Caractériser les besoins en compétences et de certification correspondant prioritairement aux métiers navigants ciblés (chef de quart pont-machine, officier électronicien, agent du service général – AD SG, et cuisinier à bord).
	Identifier et analyser les parcours de formation et d'évolution professionnelle conduisant actuellement à ces métiers, mais aussi les parcours de mobilité orientant les professionnels les exerçant vers d'autres métiers ou emplois.
	Repérer les proximités entre ces métiers et des métiers proches au sein de la branche professionnelle ou à l'extérieur de celle-ci afin d'identifier des mobilités professionnelles possibles.
Renforcer la capacité de la branche professionnelle des transports maritimes à attirer, fidéliser, former et accompagner l'évolution professionnelle des personnels navigants	Analyser les offres de formation existantes et explorer les possibilités d'optimisation des offres, dispositifs et modalités de formation existantes. Ceci afin de faciliter l'accès aux métiers et les mobilités professionnelles vers les métiers ciblés, notamment s'agissant des conditions de faisabilité et de réussite du développement de la fonction tutorale et de l'accompagnement à la « marinisation » des profils techniques.
	Construire des propositions permettant une meilleure adaptation de l'offre et des dispositifs de formation aux besoins et aux contraintes des entreprises et des salariés relevant de la branche professionnelle des transports maritimes.



Précisions sur le calendrier et la méthodologie d'intervention

- L'étude a été conduite entre juin 2025 et mars 2026.
- Des entretiens ont été réalisés avec 19 armateurs, 15 professionnels navigants, 9 acteurs de l'orientation, de la formation et du recrutement, ainsi que les services de la Direction Générale des Affaires Maritimes, de la Pêche et de l'Aquaculture (DGAMPA).
- Une enquête par voie de questionnaire a été adressée à l'ensemble des entreprises relevant du périmètre de la branche du Transport maritime.

L'emploi des navigants dans le transport maritime

Des navigants qui représentent les deux tiers des effectifs de la branche

La branche compte **trois grandes familles de métiers** : les métiers navigants, les métiers sédentaires de l'exploitation, et les métiers sédentaires support. Celle-ci compte 18 445 navigants en 2023 : un effectif en progression de 7,7% sur un an et +12,4% depuis 2010. Les métiers navigants représentent environ les deux-tiers des effectifs salariés du transport maritime.

Les effectifs se répartissent entre les officiers et les personnels d'exécution (PEX).

- **Les officiers de la marine marchande** - monovalents ou polyvalents - représentent 45 % des effectifs navigants en 2023. Plus des deux tiers des effectifs sont au pont (67%), et un peu plus d'un quart (27%) aux machines.
- **Les personnels d'exécution (PEX)** regroupent les marins qui n'exercent pas de responsabilités d'encadrement et interviennent principalement dans l'exécution des tâches techniques, nautiques, hôtelières ou logistiques. Ils représentent 55 % des effectifs navigants en 2023, avec une prédominance du service au pont (42%), devant les services généraux (36%) : accueil, hôtellerie, entretien... La part du service machine est relativement marginale (14%).

Une part prépondérante du transport de passagers dans l'emploi

Selon les données du panorama de branche de 2025, **le transport de passagers prédomine en termes d'emploi : plus de la moitié des navigants y évoluent (52%)**.

Les services portuaires - pilotage (assistance en manœuvre), remorquage (aide aux manœuvres d'accostage et appareillage), lamanage (amarrage au quai), avitaillement en eau et carburant, opérations de sécurité et maintenance portuaire - représentent environ un quart des effectifs. Et le transport de marchandises capte environ 7% du personnel navigant en 2025.

A noter également, la **place prépondérante des moyennes et longues distances parmi les genres de navigation (62% des navigants)** : le cabotage international représente 42% des navigants ; le long cours (17%).



Focus sur les différents types de navigation

L'arrêté du 11 août 2020 distingue quatre types de navigation :

- **Navigation côtière** : Navigation à moins de 100 miles du port d'attache ;
- **Cabotage national** : Navigation entre ports de la France métropolitaine et/ou de la Corse ;
- **Navigation au long cours** : A partir des données géographiques inscrites dans l'arrêté du 11 août 2020, la navigation au long cours correspond à la navigation en dehors de l'Atlantique nord-est, de la mer Méditerranée et en dehors des Antilles ;
- **Cabotage international** : Navigation entre ports français et étrangers ou entre ports étrangers en-deçà des limites de la navigation au long cours.

L'intégration dans l'emploi des navigants

Plusieurs déterminants à l'œuvre pour l'orientation vers le secteur

D'après les investigations conduites, plusieurs déterminants entrent en ligne de compte concernant l'orientation des personnels navigants vers le transport maritime.

Ce choix résulte en premier lieu d'une **opportunité en lien avec l'entourage personnel** (famille ou amis exerçant déjà un métier du maritime), de la **situation personnelle** ou de la **localisation géographique** (insulaire, proximité d'un port, etc.). Il peut également être la conséquence d'une passion

pour le monde maritime, en lien avec des activités de loisirs (sport nautique, voile, *etc.*), et être influencé par l'imaginaire attaché à la mer (le voyage, les rencontres, l'expérience de vie, à l'opposé de la routine à terre).

Les personnels navigants mettent également en avant les **conditions d'exercice du métier** et les **perspectives d'emploi** offertes par le secteur :

- Niveau de rémunération plus intéressant qu'à terre,
- Temps de congés conséquents (entre deux périodes de navigation),
- Opportunités d'évolution professionnelle (surtout pour les officiers au pont),
- Possibilité de prendre sa retraite plus tôt qu'à terre,
- Avantages « en nature » offerts par certaines compagnies (gratuité du droit de passage pour les personnels travaillant dans une compagnie inter-îles, logement, ...).



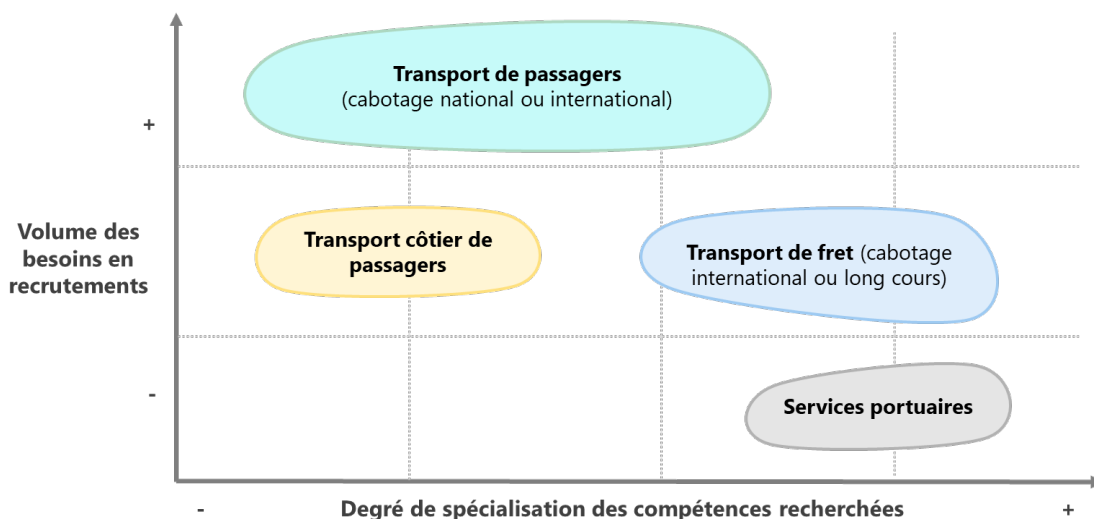
Un secteur attractif pour les publics en reconversion

Près des trois quarts des entreprises interrogées (71%) indiquent avoir déjà recruté une personne en reconversion. De surcroît, une majorité significative d'entre elles estime que le recrutement de ce type de profil gagnera à l'avenir en importance (64% des entreprises répondantes).

Le transport côtier de passagers semble particulièrement prisé par les personnes en reconversion, sans doute parce que le niveau des brevets nécessaires à la navigation y est moins élevé que dans d'autres types de navigation. Nous pouvons également supposer que les rythmes de travail, avec des temps en mer moins importants que dans le long cours ou le cabotage international, et plus proches des rythmes de travail « ordinaires », peuvent également être des arguments déterminants dans les décisions d'orientation des publics. Ceux-ci choisissent davantage de s'orienter vers les métiers du pont plutôt que ceux de la machine, un phénomène déjà observé sur les formations maritimes initiales.

Des besoins en recrutement très liés à la nature de l'activité exercée

Typologie des besoins de recrutement des armateurs selon leur activité



Le **transport de fret**, dominé par de très grandes structures, recherche surtout des officiers hautement qualifiés en lien avec la taille et la puissance des bateaux (chef mécanicien 8000 kW ou illimité, capitaine 3000 ou illimité...). Actuellement, il existe des enjeux forts de recrutement sur les mécaniciens et encore plus particulièrement sur les électriciens et électrotechniciens, de l'ouvrier à l'officier.

Le **transport de passagers national et international**, soumis à une grande saisonnalité, recrute massivement des AD SG, qui peuvent constituer une part prépondérante des effectifs en haute saison. Mais ils rencontrent de grandes difficultés à les fidéliser d'une saison sur l'autre, ce qui complexifie le recrutement, d'autant plus que le processus de recrutement de ces profils peut impliquer une « marinsation » coûteuse et chronophage pour les armateurs. Il faut également noter qu'ils font face

aux mêmes tensions sur les officiers et les métiers machine, dans un contexte où ils sont souvent moins attractifs que le fret au niveau des rémunérations proposées.

Le **transport côtier de passagers**, composé en partie de moyennes et de petites structures dont l'activité est quasi exclusivement saisonnière, connaît également de très fortes variations d'effectifs, mais sur des profils essentiellement maritimes. Leurs difficultés consistent à trouver les bons profils d'une année sur l'autre, avec de fortes tensions sur les métiers de mécaniciens et encore plus de chef mécanicien (brevet chef mécanicien 3000 kW). Ces armateurs ont souvent des petits bateaux, avec des équipages restreints (3 à 5 marins par navire), ce qui nécessite de la polyvalence et de l'autonomie. Ils recherchent parfois des profils de patrons mécaniciens. Ces structures sont souvent une clé d'entrée dans le secteur pour les navigants sortant d'un lycée maritime ou en reconversion professionnelle, dans la mesure où elles ne nécessitent pas de « gros » brevets (capitaine 200 et capitaine 500).

Les **services portuaires** (pilotage, remorquage, lamanage...) sont le plus souvent constitués de moyennes et petites structures avec des besoins en recrutement relativement constants tout au long de l'année. Le **lamanage** ne nécessite souvent pas des niveaux de brevets élevés, dans la mesure où il s'agit d'armer principalement des **vedettes** avec des **équipages restreints**.

En revanche l'activité de **remorquage portuaire** peut être plus **exigeante** au niveau des profils demandés, notamment lorsqu'il s'agit de remorquer des navires de toute taille, avec des besoins de recrutement qui peuvent être très importants en termes de **certifications demandées** pour le **pont** (capitaine 3000 ou illimité) ou la **machine** (chef mécanicien 3000 kW, 8000 kW ou illimité), et avec la recherche de **profils très expérimentés**.

Enfin, les **activités spécialisées** (câbliers, éolien offshore, recherche maritime...) recherchent également des officiers très qualifiés et des mécaniciens/électriciens experts. Ils peuvent également être amenés à rechercher des techniciens spécialisés, souvent issus de formations non maritimes, avec une forte concurrence entre armateurs pour attirer ces compétences rares et un effort de marinisation à effectuer post-recrutement.

Synthèse des difficultés de recrutement rencontrées par les armateurs selon le métier

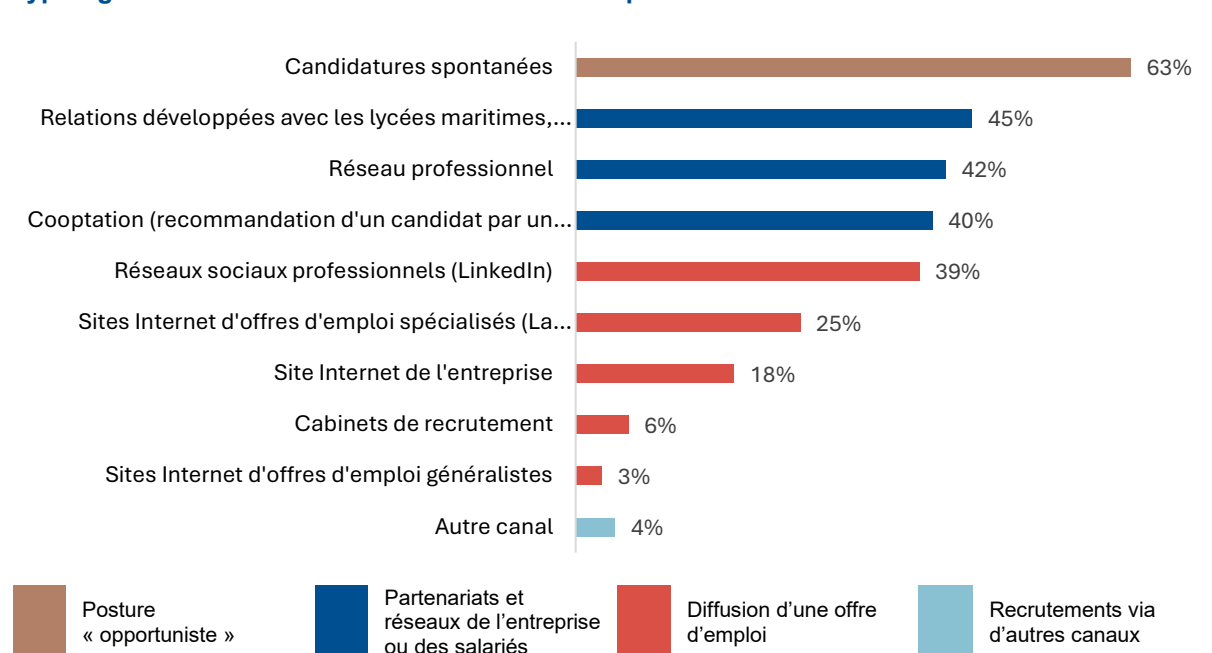
Métiers	Niveau de difficulté	Principaux facteurs
Officiers pont/polyvalents	Fort	- Concurrence entre les entreprises sur le marché de l'emploi, particulièrement pour les officiers les plus qualifiés - Le besoin de profils polyvalents dans les plus petites structures
Mécaniciens (officiers et ouvriers)	Fort	- Concurrence entre les entreprises sur le marché de l'emploi - Nombre restreint de candidats s'orientant vers ces formations
Electriciens	Très fort	Manque d'attractivité du métier
Electrotechniciens	Très fort	Manque d'attractivité du métier
Officiers électroniciens	Fort	- Disparition du cursus de formation externe sanctionné par le brevet d'officier électrotechnicien et systèmes de la marine marchande (BOESMM) - Nécessité de mariner des profils de techniciens
ADSG	Fort	- Volatilité des publics (nombreux saisonniers) - Des conditions de travail parfois jugées peu attractives
Cuisiniers	Très fort	- Concurrence de la main-d'œuvre étrangère - Manque d'attractivité du métier
Matelots	Assez faible	

Des pratiques de recrutement encore largement « traditionnelles »

Les candidatures spontanées constituent le premier canal de recrutement pour les entreprises (63%). A un deuxième niveau, les entreprises semblent privilégier la mobilisation de leur réseau ou de celui de leurs salariés. En effet, entre 40% et 50% des entreprises mobilisent :

- Les **partenariats** noués et entretenus avec des organismes formation (45%),
- Leur **réseau professionnel** (42%),
- Le réseau de **salariés** déjà en poste, via la cooptation (40%).

Typologie des canaux de recrutement mobilisés par les armateurs



Source : Enquête Amnyos (Base complète : 67 répondants).

Le marché de l'emploi se caractérise donc par une certaine confidentialité. A noter que de nouveaux acteurs, comme la plateforme lacapitainerie.com, développée par un ancien marin, vise à donner davantage de visibilité aux offres d'emploi des armateurs ou La Touline et la Fondation ENSM en matière d'accompagnement et d'orientation professionnelle.



Une perception globalement positive de l'offre de formation existante

La grande majorité des armateurs interrogés se déclarent satisfaits par rapport à l'offre de formation initiale en lien avec les métiers maritimes, que ce soit l'offre de formation dispensée par l'ENSM ou celle des lycées maritimes.

Les quelques critiques exprimées concernent le contenu des formations dispensées, particulièrement au niveau des lycées maritimes, avec des formations parfois jugées trop théoriques et pas assez ancrées sur la pratique, ou insuffisamment ambitieuses par rapport aux besoins des armateurs. S'agissant de l'ENSM, les rares critiques portent principalement sur le volume des officiers formés, considéré comme trop faible compte-tenu des besoins des armateurs, particulièrement pour les officiers polyvalents.

Un recours à l'alternance qui demeure limité

Le recrutement de personnels navigants en alternance intervient principalement dans les entreprises de plus grande taille (armateurs au long cours), sur des fonctions d'officiers. Des contrats de professionnalisation sont proposés aux élèves officiers qui, dans le cadre de leur formation - à l'ENSM notamment - recherchent des temps de navigation en vue d'obtenir le brevet de chef mécanicien 8000 kW ou de capitaine 3000. Ce type de contrat permet aux armateurs de préparer le

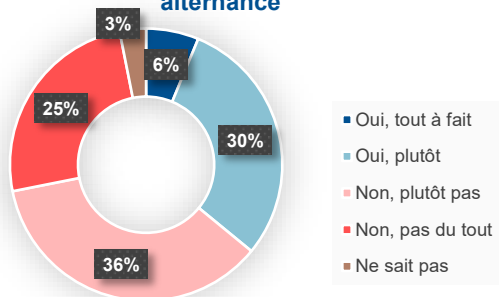
recrutement d'officiers pont ou machine ; une fois leur contrat de leur professionnalisation achevé et leur brevet obtenu, les alternants se voient proposer un CDI lorsque des postes sont disponibles à bord.

Plusieurs contraintes expliquent le faible recours à l'alternance dans la branche :

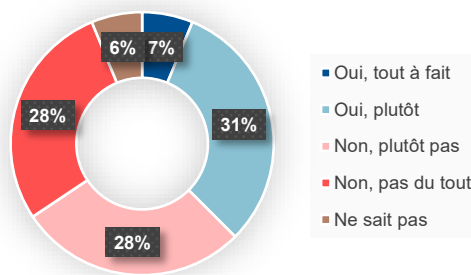
- **Des périodes d'embarquement concentrées dans le temps**, créant de fait des difficultés pour les armateurs à absorber le flux des officiers pouvant être accueillis à bord en alternance ;
- La **difficulté à corréler la réalité des métiers** (soumis aux exigences spécifiques de la STCW) **et des pratiques en mer**, avec un modèle de l'alternance développé pour des formations délivrées à terre ;
- L'**incompatibilité entre le rythme de l'alternance et la nature de l'activité exercée par certains armateurs** (les contraintes associées au recrutement d'alternants s'avèrent ainsi moins importantes pour les compagnies de ferries dont les campagnes de recrutement et de navigation sont plus ou moins fixes, que pour les armateurs au long-cours qui ne peuvent pas s'engager à libérer leurs alternants à date fixe pour le volet théorique de la formation) ;
- Des **exigences en termes d'accompagnement** difficiles à satisfaire en cas de forte saisonnalité de l'activité (capacité d'encadrement plus limitée hors saison), voire inadéquates pour certaines fonctions ;
- L'**absence d'offre de formation en alternance (notamment en apprentissage)** au sein des lycées professionnels maritimes ;
- La **saisonnalité** de l'activité, qui peut limiter les possibilités d'accueil des apprentis en entreprises durant la mise en œuvre du contrat ;
- Plus récemment, la **baisse du montant des aides versées** pour le recrutement d'alternants.

Ainsi, près des deux tiers des répondants à l'enquête estiment que les **conditions d'exercice** de leur activité sont incompatibles avec la formation en alternance.

Part des entreprises estimant que les conditions d'exercice de leurs activités sont compatibles avec la formation en alternance



Part des entreprises souhaitant recruter des alternants



Source : Enquête Amnyos (64 répondants ; 3 entreprises non-répondantes).

L'évolution professionnelle des navigants

Un taux de sortie du secteur élevé

Dix ans après leur entrée dans le secteur des transports maritimes, la moitié du personnel navigant a quitté le secteur. Ce constat peut être mis en corrélation avec une évolution professionnelle des personnels d'exécution (PEX) vers des postes d'officiers marginale à moyen terme. En 2024, soit 14 ans après leur entrée en tant que navigant, **seuls 13% des PEX sont devenus officiers**. Cette évolution professionnelle semble surtout intervenir dans les **4-5 premières années** de navigation.

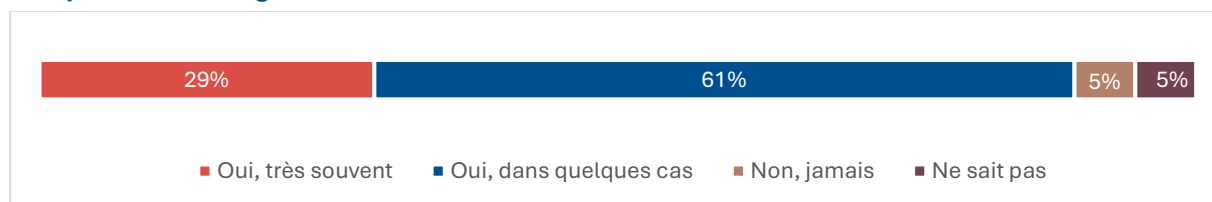
A long terme, **les PEX ont une plus grande probabilité de sortir du secteur** que d'évoluer vers des fonctions d'officier.

Des armateurs volontaires pour fidéliser les personnels en poste

Malgré des difficultés rencontrées en matière de fidélisation des personnels navigants, une majorité d'armateurs investit sur au moins deux registres :

- Plus de 80% d'entre eux affirment agir sur le **registre des conditions de travail et/ou sur celui des rémunérations** (respectivement 86% et 80%).
- Un peu plus de la moitié misent sur leur **politique RH de gestion des carrières et des évolutions professionnelles et/ou sur l'amélioration des compétences managériales** (respectivement 59% et 52%).

Part des entreprises recourant à la formation pour accompagner l'évolution professionnelle de leur personnel navigant

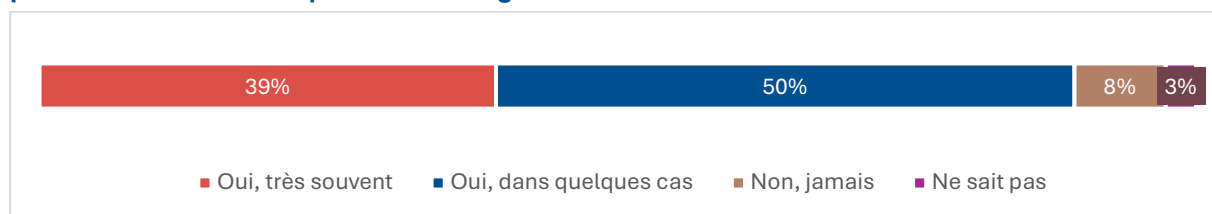


Source : Enquête Amnyos (38 répondants ; Entreprises faisant de leur politique de gestion RH des évolutions professionnelles un levier pour fidéliser leurs personnels navigants).

La **quasi-totalité** (90%) des entreprises faisant de l'accompagnement des carrières et des évolutions professionnelles un levier de leur politique RH en termes de fidélisation des marins **mobilise des formations** pour accompagner ces parcours.

Pour ce faire, deux principales sources de financement sont mobilisées : **les fonds propres de l'entreprise** (79%) et/ou le **compte personnel de formation** (59%). Dans une moindre mesure, la formation est prise en charge au titre du plan de développement des compétences (29%).

Part des entreprises prenant appui sur des salariés expérimentés pour accompagner l'évolution professionnelle de leur personnel navigant



Source : Enquête Amnyos (38 répondants ; Entreprises faisant de leur politique de gestion RH des évolutions professionnelles un levier pour fidéliser leurs personnels navigants).

Pour accompagner les carrières et parcours d'évolution professionnelle, une large part des entreprises ayant répondu à l'enquête (89%) indique prendre appui sur les salariés les plus expérimentés présents en leur sein, dont plus du tiers de manière très régulière. **Et ce, même si une large majorité (71%) de ces entreprises ne prévoit pas de formation spécifique à l'exercice de la fonction tutorale.**



VAE : un dispositif relativement peu mobilisé

Un peu plus d'un tiers (35%) des entreprises répondantes à l'enquête affirme avoir déjà mobilisé la VAE. Le recours à ce dispositif se fait essentiellement au bénéfice de personnels exerçant une fonction d'officier (électrotechnicien, machine ou pont).

Pour autant, les armateurs et les navigants sont confrontés à de nombreux freins pour mettre en œuvre la démarche. Particulièrement chronophage, la constitution du dossier de VAE peut en effet générer des abandons, d'autant que cette étape est souvent réalisée sans accompagnement dans les plus petites structures. Par ailleurs, les démarches de VAE impliquent très souvent des besoins de formations et des temps de navigation complémentaires.

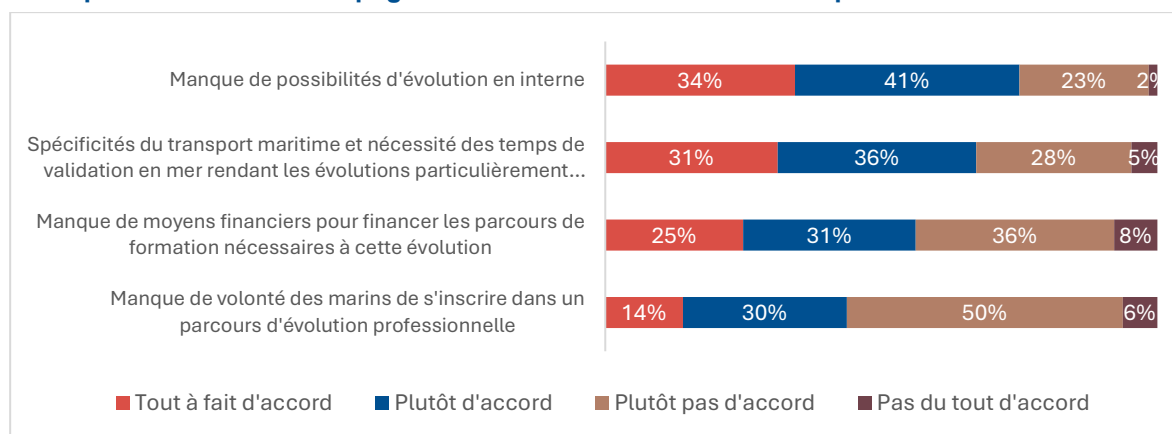
Des freins à l'évolution professionnelle multifactoriels

Synthèse des freins à l'évolution professionnelle observés chez les armateurs, par registre

Registre	Freins observés
En lien avec les caractéristiques des armateurs et le contexte concurrentiel sur certaines fonctions	▪ La taille des navires : sur les petits embarquements, on observe de plus faibles possibilités d'évolution professionnelle, avec un faible turn-over sur les postes de commandement. ▪ La forte saisonnalité dans les activités en lien avec le transport de passagers, avec un turn-over parfois important, qui n'incite pas à investir dans l'évolution professionnelle des personnels saisonniers. ▪ La nécessité de devoir encadrer les marins débutants sur la fonction visée, ce qui pose d'autant plus de difficultés dans les petites embarcations, où les équipes sont relativement réduits, avec parfois uniquement un marin par grande fonction. ▪ En lien avec le contexte de forte concurrence sur certaines fonctions (mécaniciens, électriciens et électrotechniciens...), qui représente un risque pour l'entreprise ayant investi sur la formation d'un marin en poste.
En lien avec la réglementation propre au transport maritime	▪ Des temps de navigation parfois difficiles à trouver pour les marins qui ont besoin de valider leurs brevets (manque d'embarquements, manque de postes à bord...). ▪ La multiplication des spécialités (pétrole, gaz, conteneur, croisière) et des exigences réglementaires qui cloisonnent les carrières et freine les mobilités à l'intérieur du secteur.
En lien avec les spécificités du système de formation dans la branche	▪ Le coût élevé des formations, dans un contexte où les budgets de formation sont essentiellement consacrés aux formations obligatoires : sécurité, etc... ▪ Pour la préparation à des fonctions d'officiers, des formations qui s'inscrivent dans un temps long et s'avèrent difficilement conciliables avec les besoins à court terme des armateurs. Cette difficulté se double de la nécessité pour des publics adultes - n'en ayant pas toujours la volonté - de retourner se former sur des temps souvent importants pour évoluer professionnellement. ▪ La complexité et le manque de lisibilité du système de formation dans le transport maritime, malgré l'existence des sources d'information (site Formations et métiers de la mer par ex.)

D'après les répondants à l'enquête, les **trois principaux freins** à l'accompagnement des carrières et des parcours d'évolution professionnelle sont, d'abord le **manque de possibilités d'évolution en interne (75%)**, ensuite les **difficultés inhérentes aux temps de navigation (67%)**, dans une moindre mesure le **manque de moyens à disposition** pour financer les parcours de formation (56%).

Principaux freins à l'accompagnement des carrières mentionnés par les armateurs



Source : Enquête Amnyos (64 répondants ; 3 entreprises non-répondantes)

Les pistes d'actions

Afin de faciliter et sécuriser les parcours professionnels des personnels navigants, mais également de répondre aux besoins en compétences des armateurs, **8 enjeux assortis de pistes d'actions ont été identifiés.**

Ceux-ci ont été regroupés en trois grandes familles axées sur :

La sécurisation des parcours d'entrée dans la branche
➤ Faciliter et sécuriser l'intégration des primo-entrants dans le secteur ➤ Développer le recours à l'alternance ➤ Sécuriser les reconversions professionnelles des entrants dans le secteur
Le recrutement de candidats sur les métiers en tension
➤ Répondre aux besoins de recrutement sur les métiers d'officiers pont / machine ➤ Répondre aux besoins de recrutement sur les métiers de la filière électrique-électrotechnique ➤ Répondre aux besoins de recrutement sur les métiers d'ADSG (activités d'hôtellerie et de restauration)
L'accompagnement des parcours d'évolution professionnelle.
➤ Développer les possibilités de mobilité professionnelle des navigants ➤ Favoriser l'émergence de conditions de travail adaptées aux besoins des salariés