

PORTS

DE PLAISANCE



ÉTUDE DIAGNOSTIC

SORTIE DE CRISE SANITAIRE

ÉDITION 2022


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


**OPCO
Mobilités**
Compétences en mouvement

Contexte et méthodologie de l'étude

Contexte et méthodologie de l'étude



Contexte et objectifs

- Cette étude présente les résultats du diagnostic de situation pour la branche de port de plaisance dans le cadre de l'appel à projets « soutien aux démarches prospectives métiers » du plan d'investissement dans les compétences (PIC) pour la période 2019/2022.
- Elle vise à évaluer l'impact de la crise sanitaire et à formuler des préconisations pour accompagner les entreprises et les salariés de la branche sur leurs besoins en emplois et en compétences.



Méthode

- Une étude déployée en 2 phases : une première consultation qualitative auprès de 6 ports et 3 représentants régionaux, réalisés par consultants, et de façon à mieux cerner les enjeux, affiner le questionnement de la phase 2.
- Une deuxième phase à vocation plus « quantitative » de façon à objectiver les impacts de la crise et les besoins des entreprises.
- Une enquête téléphonique organisée du 9 juin au 29 juillet puis du 29 août au 9 septembre 2022 : 9 semaines ; auprès de l'ensemble des entreprises du secteur, soit 106 entreprises.
- Un questionnaire qualitatif, élaboré en équipe projet et enrichi/validé par la branche. Un temps d'administration moyen de 10-15 minutes.



Echantillon répondant

- 78 entreprises répondantes (dont les 6 entretiens de la phase 1 ; 74% de l'ensemble, selon la méthode des quotas) représentant plus de 55%* de l'ensemble des salariés de la branche (voir page 5).
- Très bonne fiabilité des résultats au global (intervalle de confiance $\pm 4,6\%$) autorisant une analyse par type d'activité, taille d'entreprise et localisation.
- Un terrain difficile : un fichier d'appels perfectible : plus 1/3 des entreprises n'avaient pas/plus une activité en rapport avec les ports de plaisance. Mais un accueil favorable de la démarche avec notamment très peu de refus, un investissement important des interlocuteurs qui ont répondu à l'enquête.

*selon source OPCO Mobilités : 1 800 salariés → mais certaines entreprises ne sont pas des ports de plaisance.

Focus sur l'exploitation du fichier d'appels

163 entreprises (SIREN)

106 entreprises a priori en activité et dans le transport fluvial

57 qui n'existent plus ou hors du périmètre de l'étude autres activités (Location de bateaux transport maritime, écurie, promenade en mer...)

98 entreprises accessibles a priori

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

78 ports /entreprises répondantes

13 injoignables pendant la consultation ou qui n'ont pas trouvé du temps à nous consacrer : appelés en moyenne 10 fois

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

Note de lecture des résultats

Les principes de présentation des résultats :

Pour refléter l'importance de certaines entreprises en termes d'effectifs, nous présentons quand cela est utile, la proportion des salariés concernés → un sujet peut donc concerner 31% des entreprises, mais ces entreprises peuvent concentrer 70% des effectifs de la branche.

Taille d'entreprises	Entreprises (SIREN) fichier OPCO Mobilités	Répartition	Entreprises répondantes (déclaratif)	Répartition	Effectifs salariés représentés	Répartition
Moins de 11	78	74%	54	69%	321	30%
11 salariés et plus	29	27%	24	31%	735	70%
Ports océan atlantique	37	35%	30	38%	626	59%
Ports mer méditerranée	55	52%	38	49%	385	36%
Ports lacustres/fluviaux	12	11%	10	13%	45	4%
<i>Non précisé</i>	2	2%				
Ensemble	106	100%	78	100%	1 056	100%

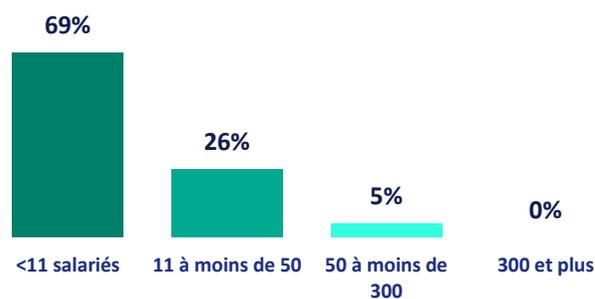
Caractéristiques des entreprises de la branche

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

Présentation des entreprises répondantes

Taille d'entreprises/Groupes

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

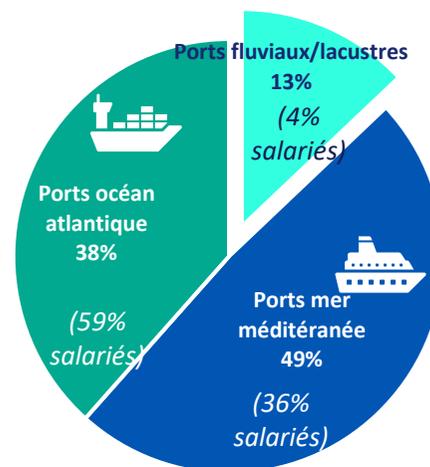


(20% salariés) (36% salariés) (43% salariés)

Type d'entreprises

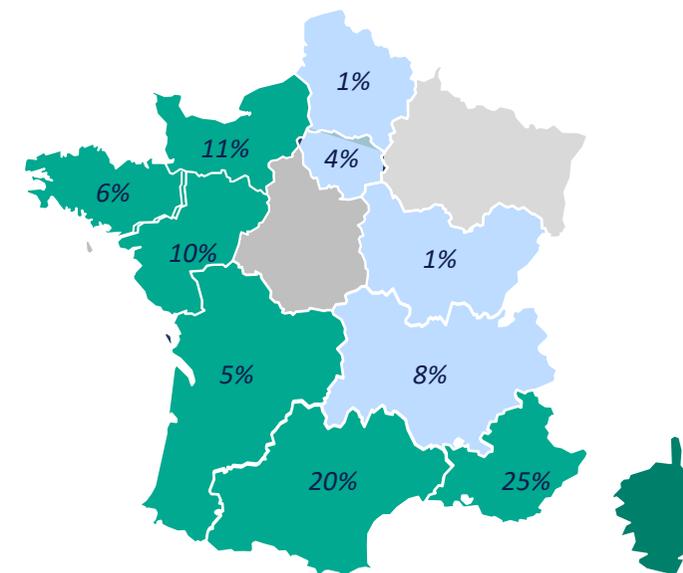


Quelle est l'activité de votre entreprise :



La localisation (sièges + établissements)

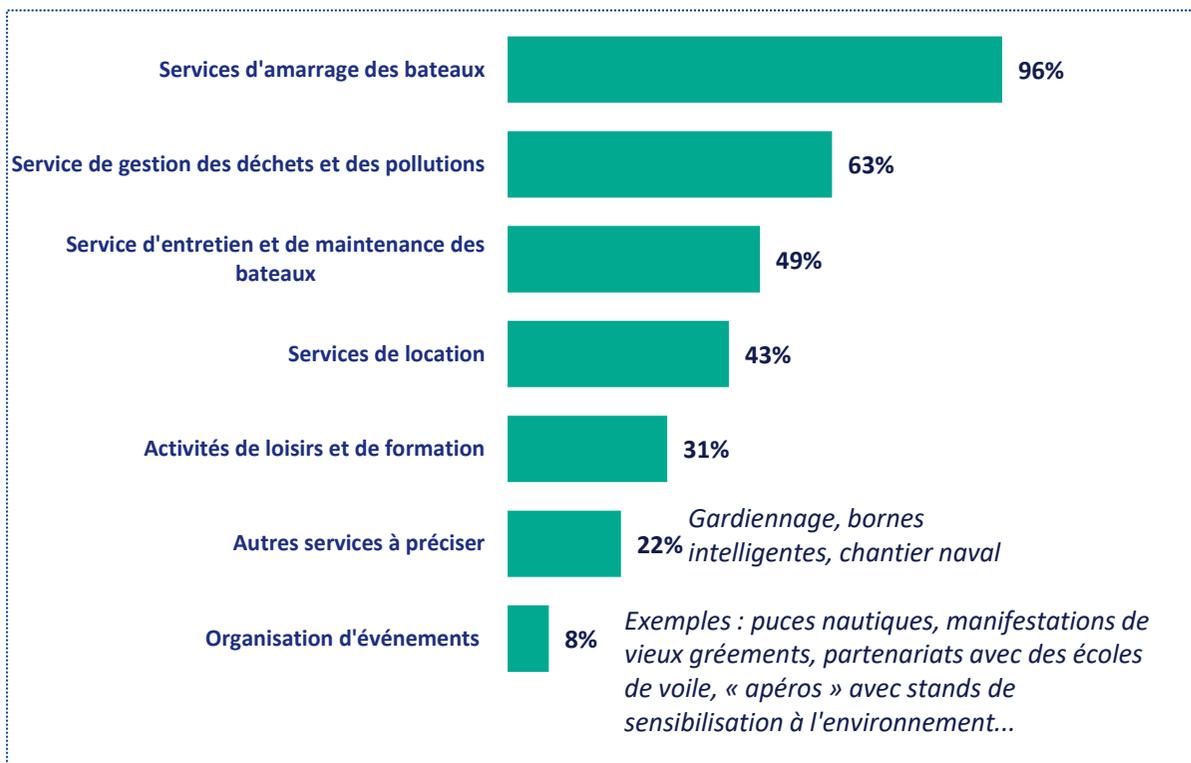
Pouvez-vous me confirmer la localisation de votre/de vos établissement(s)



- Plus des 2/3 des ports comptent moins de 10 salariés (permanents et hors fonctionnaires)
- Les ports de l'océan Atlantique représentent 38% des entreprises mais 59% des salariés.

Présentation des entreprises répondantes

Les activités et services proposés



- Au-delà des services d'amarrage qui font partie des prestations premières des ports, 63% ont des services de gestion de déchets, dont une partie qui déclarent avoir la certification « Port propre ».
- Moins de la moitié ont des services d'entretien, de location ou d'activité de loisirs, souvent externalisés.
- L'organisation d'événements reste marginale.

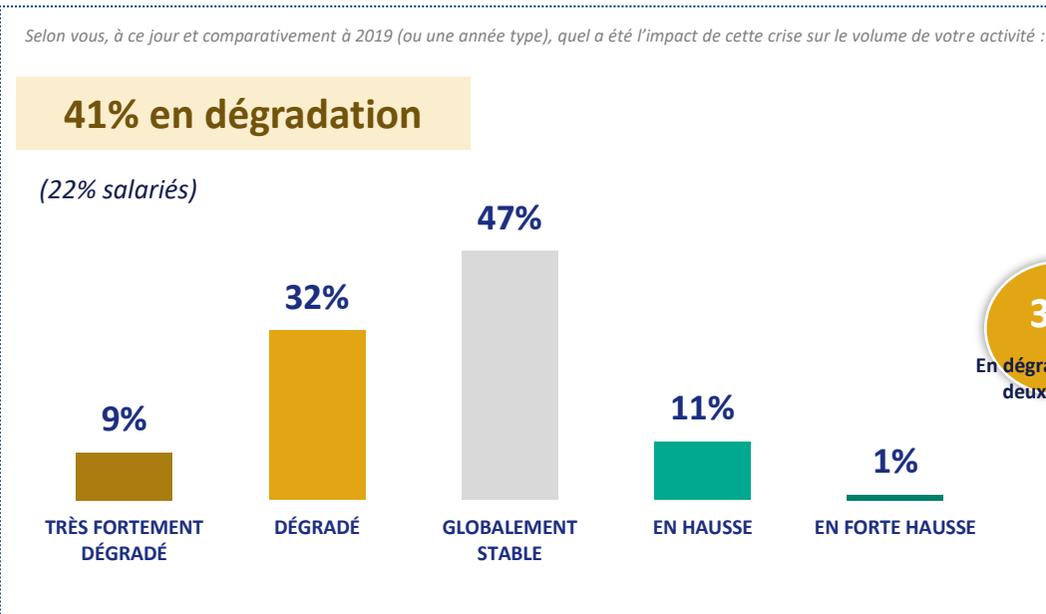
Bilan de l'année 2020 & 2021 et impacts de la crise sanitaire

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

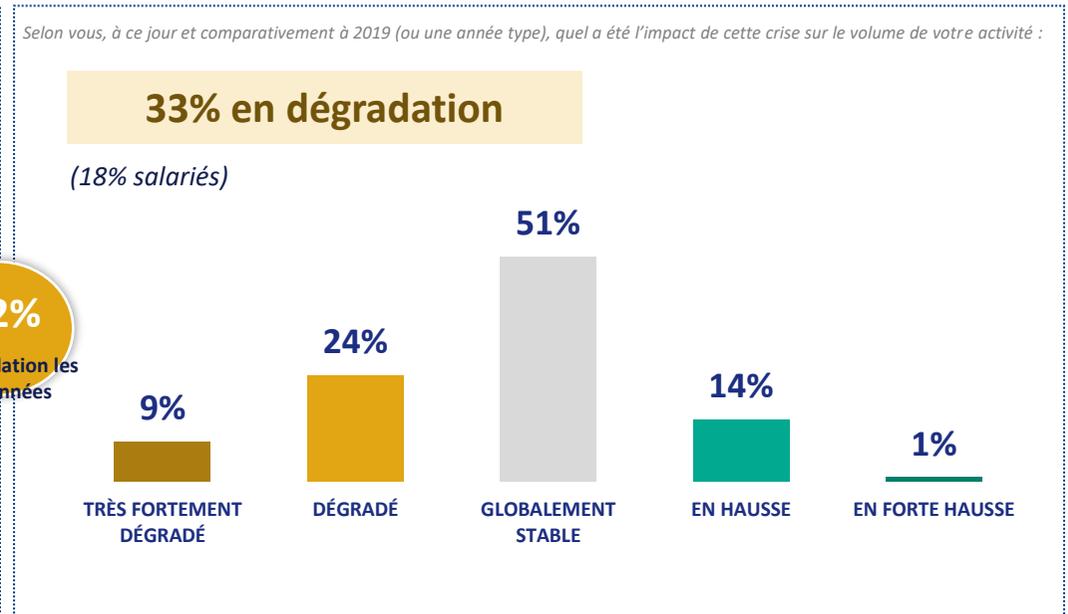


Bilan de l'année 2020 & 2021 : un impact modéré

Impacts de la crise sur l'activité 2020 :



... et en 2021 :



- Comparativement à une année normale, 41% des entreprises ont subi une dégradation de leur activité en 2020 (73% au niveau National*) et 33% en 2021 → des impacts relativement modérés, 9% ont subi une forte dégradation de leur activité.

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

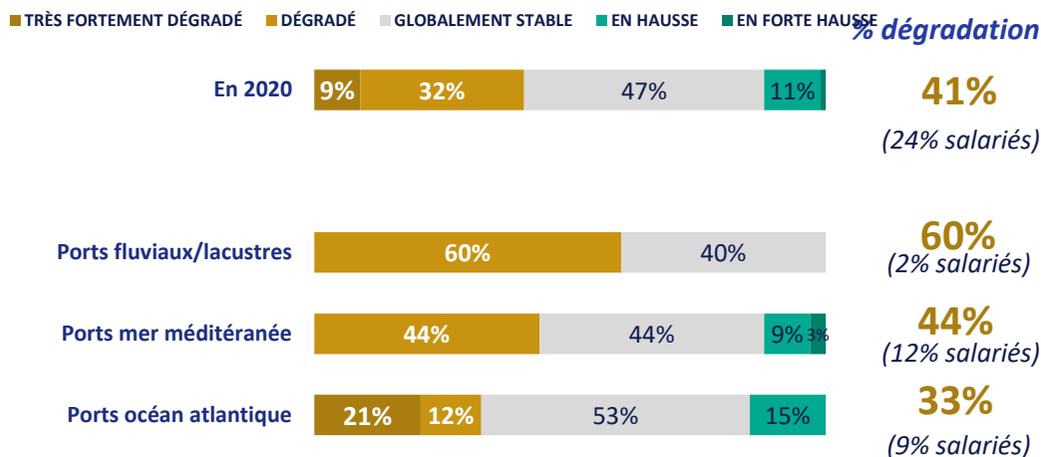


Bilan de l'année 2020 & 2021 :

variable selon l'activité

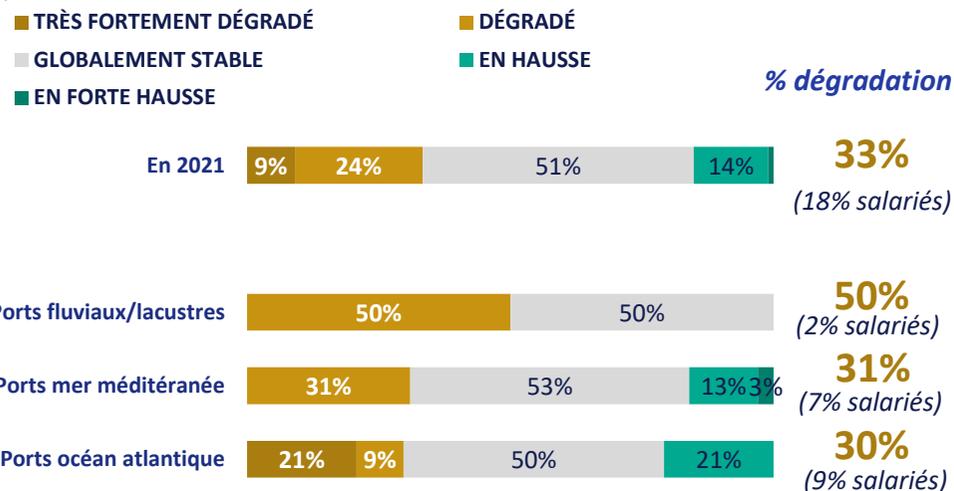
Impacts de la crise sur l'activité 2020 :

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



... et en 2021 :

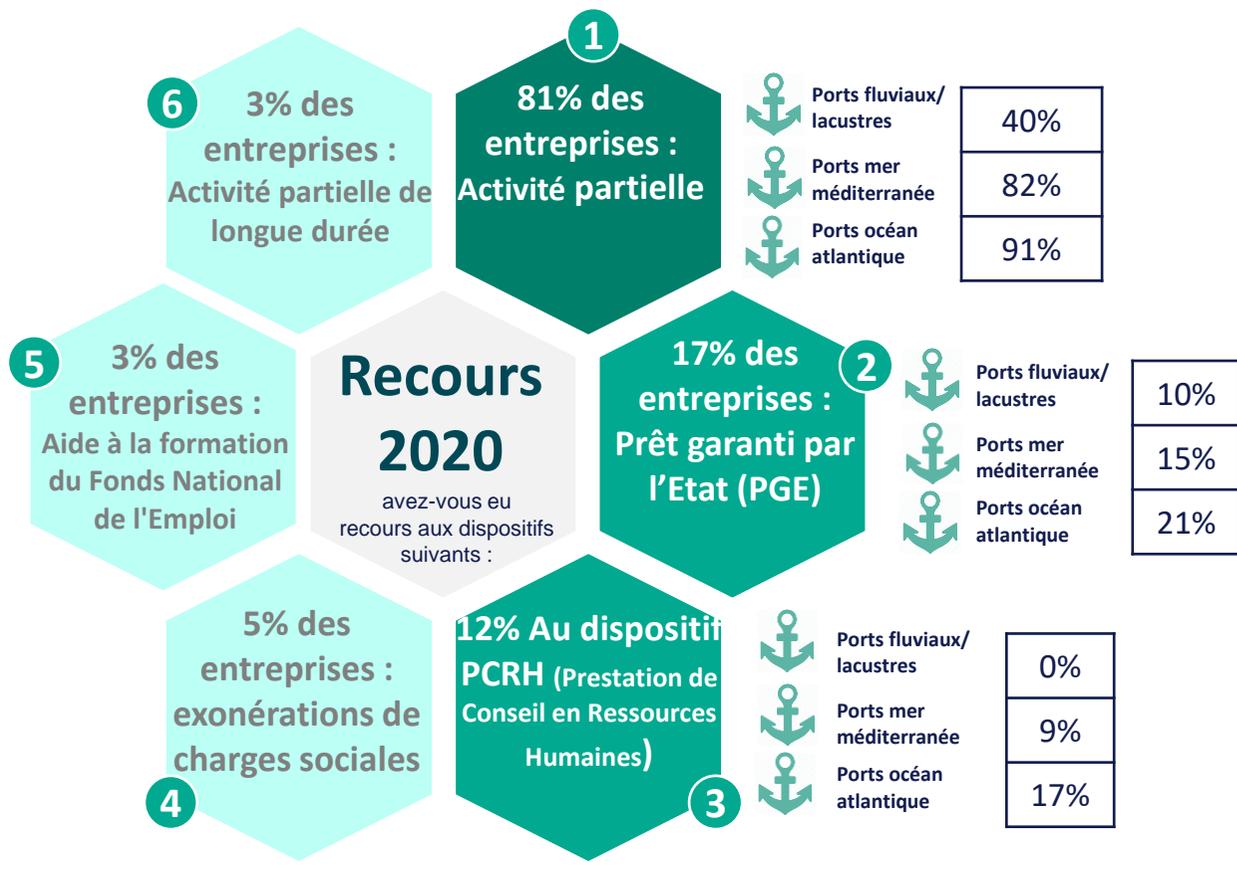
Selon vous, à ce jour et comparativement à 2019 (ou une année type), quel a été l'impact de cette crise sur le volume de votre activité :



- En tendance, les ports fluviaux/lacustres ont davantage ressenti une dégradation de leur activité.
- Des reprises à la hausse pour 21% des ports dans l'océan Atlantique (ex : hausse des listes d'attente pour l'amarrage des bateaux, plus de tourisme « interne », ...).



Bilan 2020 : recours aux dispositifs



- Si en 2020, 81% ont eu recours à de l'activité partielle (70% au National), elle s'est souvent limitée à la période du premier confinement (mars à mai 2020) et n'a pas forcément concerné les services techniques qui ont pu continuer à travailler.
- Moins de recours à de l'activité partielle pour les ports fluviaux/lacustres.
- Un recours plus limité aux autres dispositifs. A noter toutefois que le recours au PCRH est en moyenne plus élevé que dans d'autres branches de la mobilité.

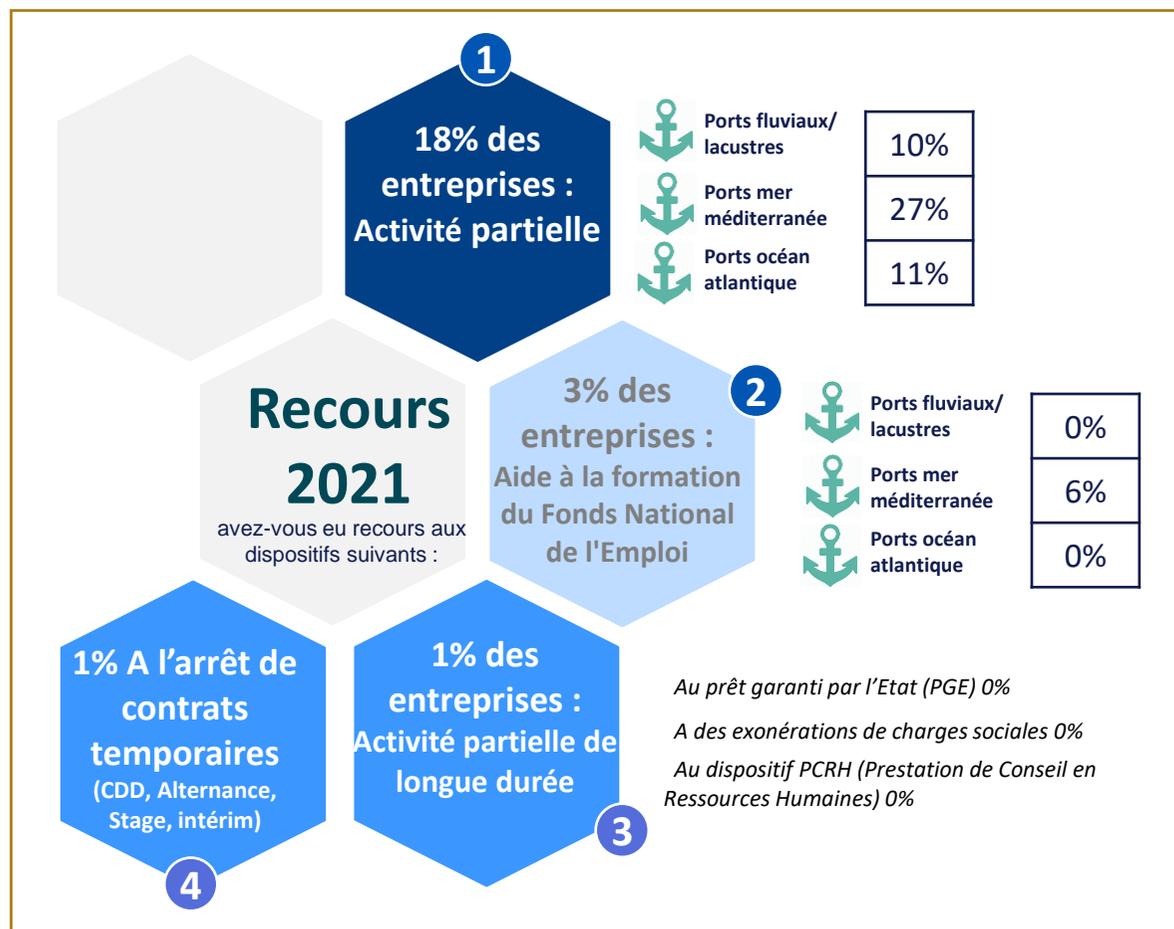
A l'arrêt de contrats temporaires (CDD, Alternance, Stage, intérim)= 1%

**Les entreprises qui ont eu recours à l'activité partielle représente 94% des salariés de la branche ; elles ont déclaré qu'en moyenne 83% de leurs salariés étaient concernés soit 78% des salariés de la branche (94% x 83% = 78%)

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



Bilan 2021 : recours aux dispositifs



En 2021, une forme « de retour à la normal » avec :

- Très peu de recours à de l'activité partiel.
- Un usage marginal des autres dispositifs.

A noter par ailleurs que les entreprises n'ont pas déclaré de suppression de poste sur la période 2020-2021, seuls 1% des ports ont été contraints d'arrêter des contrats temporaires.

Des impacts marginaux sur l'organisation du travail

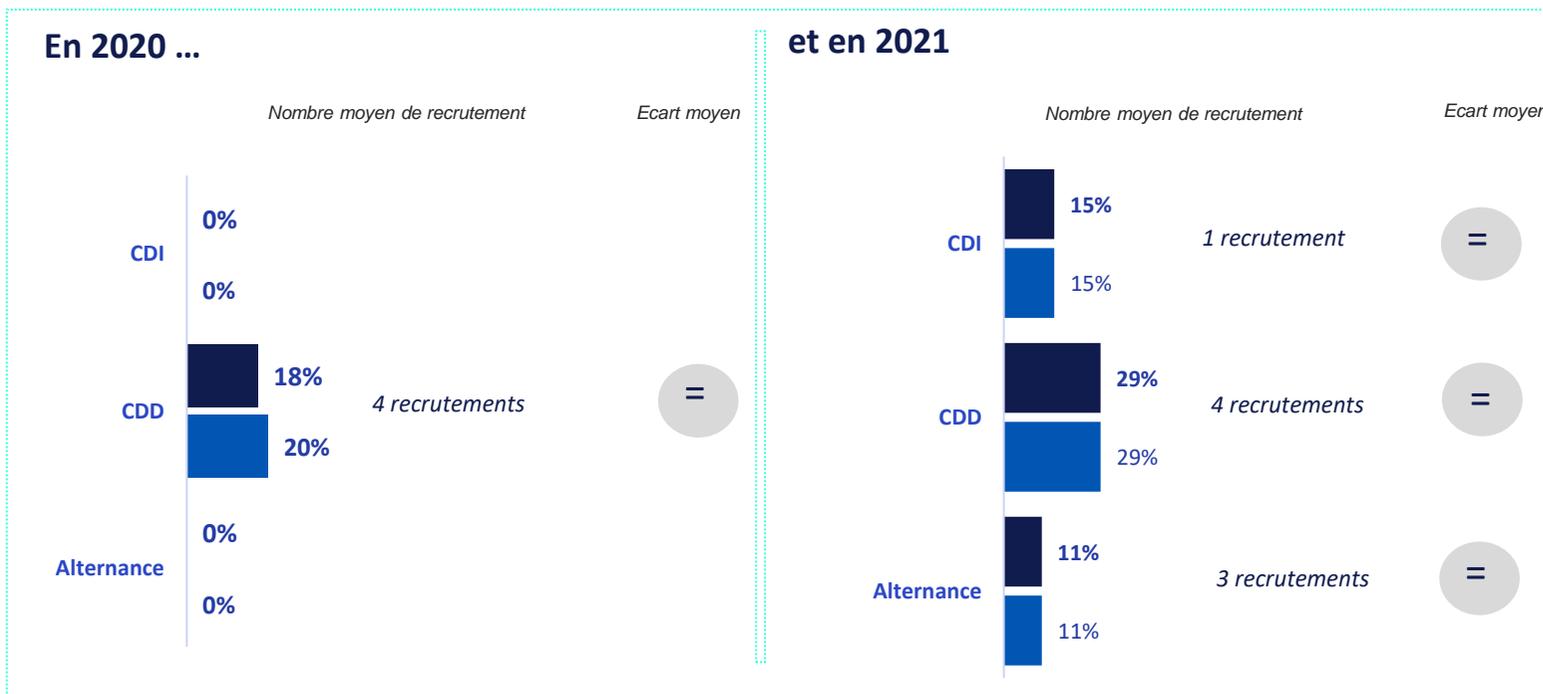
- Développement du télétravail pour les métiers administratifs (avec l'organisation de rotation en présentiel) ; acquisition d'outils de travail à distance (ex : VPN).
- Pour les métiers techniques : limitation des équipes dans certains ports.



Bilan 2020 & 2021 : actions de recrutement

Actions de recrutements

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



■ % des entreprises ont réalisé ■ % des entreprises ont prévu ↗ % d'entreprises qui ont dépasser leurs prévisions de recrutement

- En 2020 : des actions de recrutements qui se sont limitées aux saisonniers, dans des proportions habituelles (4 en moyenne par port).
- En 2021 : 15% des port ont réalisé au moins 1 recrutement en CDI, dans une logique de remplacement des départs en retraite.
- Un recours à l'alternance qui reste modéré.



Recrutements

43% des ports qui recrutent ont des difficultés de recrutement

(Ces ports concentrent 22% des salariés)

(Pour les entreprises qui ont réalisé au moins une action de recrutement = 35%) Avez-vous noté une intensification de certaines difficultés de recrutement ?

Même si historiquement, le secteur est jugé plutôt favorable :

- des métiers peu spécifiques qui permettent de trouver les compétences et/ou de former en interne (ex : CQP agent portuaire).
- Un secteur plutôt attractif et sans fortes contraintes identifiées.

Des difficultés accrues quelle que soit le profil : technique/administratif, saisonnier ou permanent

- En majeur, un volume de candidatures en baisse dans des régions proches du plein emploi.
- Un effet perçu post covid avec une sensibilité accrue des candidats quant aux contraintes du métier, plus d'exigences
- Des contraintes plus fortes liées aux coûts du logement et du transport dans le contexte d'inflation.

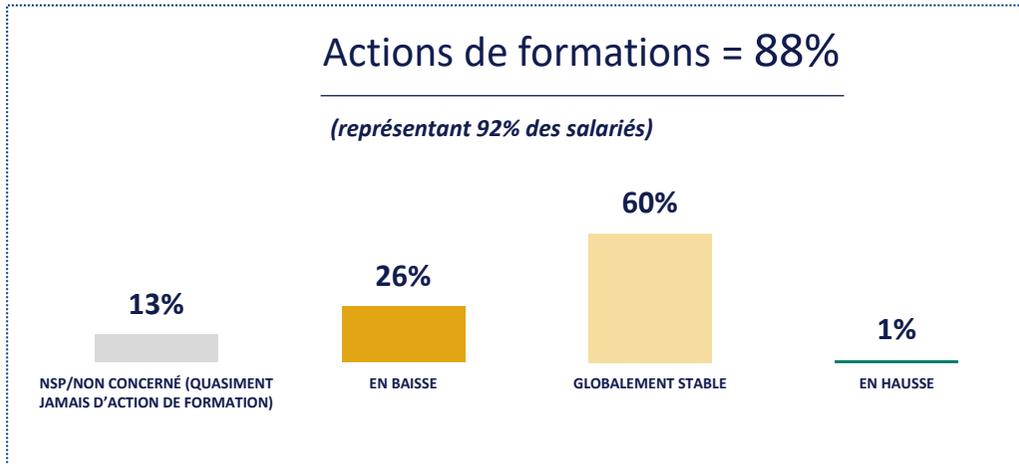
Un marché de l'emploi tendu (et sans forcément de lien avec des spécificités du secteur) qui nécessite de donner du sens et travailler sur l'attractivité des métiers → un enjeu d'ancrer la communication et la formation sur la démarche environnementale pour attirer les jeunes.



Les actions de formations : peu nombreuses

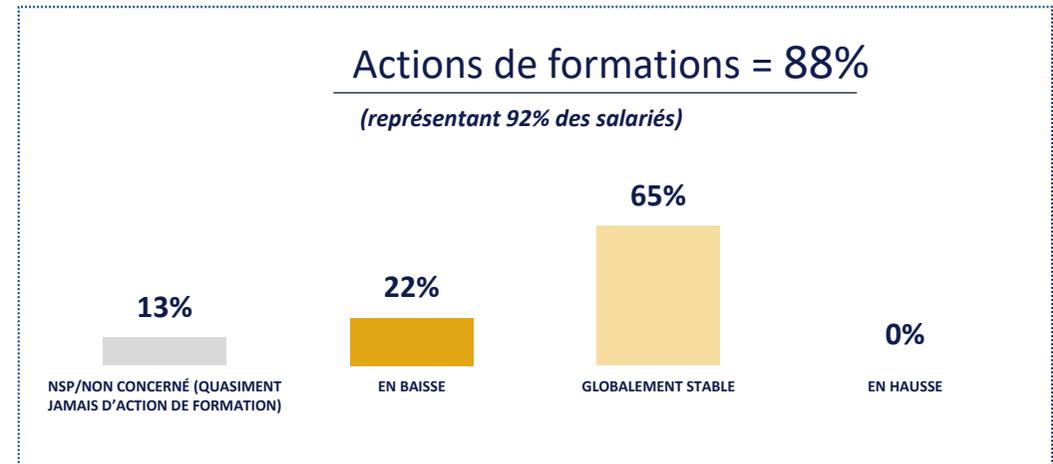
Politique de formation en 2020 :

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



... et en 2021 :

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



- 35% des entreprises ont reporté des formations sur la période.
- Aucune action de formation non prévue/d'opportunité n'a été réalisée par les ports.

88% des ports ont réalisé des actions de recrutement en 2020 et 2021. Des actions plutôt en baisse comparativement à une année type → 35% ont dû reporter des formations : CACES, habilitations électrique, incendie, premier secours ; gestion port propres, formations logiciel de gestion portuaire. Des centres de formations souvent fermés.

Enjeux et perspectives pour 2022-2023

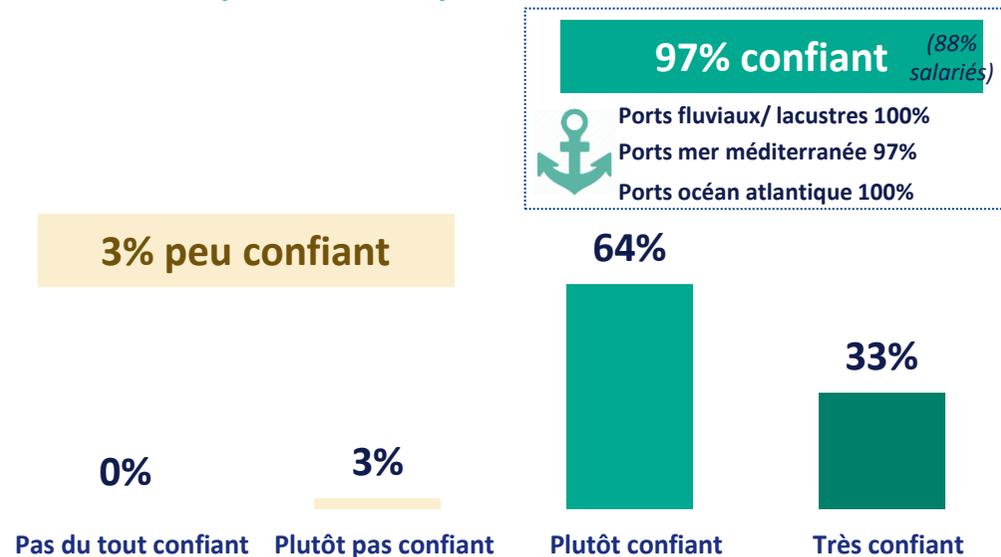
- NIVEAU DE CONFIANCE
- ORIENTATIONS ANTICIPÉES
- IMPACTS EMPLOI / FORMATION
- ATTENTES D'ACCOMPAGNEMENT

Confiance pour 2022-2023 : de la sérénité

Niveau de confiance pour 2022-2023

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

81% des entreprises se sont prononcées :



87%

Considèrent qu'ils n'auront pas besoin d'aide de l'Etat pour apporter de la sérénité à leur activité.

Des motifs de confiance :

- Une activité et une demande stable, voire une hausse de la fréquentation :
 - Certains effets post-covid favorables : des plaisanciers qui privilégient les activités sur le territoire, qui investissent davantage dans leurs objets de passion.
 - A la marge, plus de nuitées amarrées compte tenu de la hausse des carburants.
- Une dynamique positive avec la modernisation des ports, la démarche port propre, l'adaptation de l'offre de service aux nouveaux clients.

Quelques craintes à la marge :

- Pour certains, des craintes liées à la crise ukrainienne et à la très forte augmentation des charges d'hydrocarbure qui pourrait avoir des conséquences sur la fréquentation, l'usage des bateaux.

Orientations pour 2022-2023 : pour 71% ; sans lien avec la crise

71% des entreprises ont prévu des orientations *(représentant 80% salariés)*

73% - des enjeux d'investissement dans un contexte de fin de vie de certaines infrastructures de port et pour contribuer le verdissement des ports

(représentant 55% des salariés)

- Modernisation/rénovation des infrastructures (pontons, zone techniques, ...), agrandissements ; adaptation aux nouvelles réglementations.
- Installation de bornes/de transformateurs électriques.
- Installation de nouveaux espaces de stockage de bateaux (notamment pour accueillir les petits bateaux, plus souvent stockés), investissements dans des ports à sec.
- Optimisation dans la gestion des fluides (eau, électricité).
- Des travaux de réhabilitation, des aménagements d'espaces à destination des plaisanciers, des touristes (ex : construction de bâtiments pour accueillir des commerçants, faire le lien avec la ville).
- Un engagement de nombreux ports dans une démarche « ports propres ».

36% - Des enjeux dans l'orientation client, dans le développement de nouveaux services

(représentant 49% des salariés)

- Digitalisation des services du port (ports connectés).
- Actions de profilage des clients pour développer des services spécifiques et élargir l'offre (exemples : conciergerie, réservation taxi/restauration ; service de prise en charge du mouillage du bateau, de préparation de bateau, ...) → des actions/réflexions qui nécessitent de structurer l'offre au niveau marketing/digital, de modifier le fonctionnement des équipes en mode projet voire de recruter des nouveaux profils.
- Développement d'évènements nautiques

7% - Des enjeux de sensibilisation des plaisanciers sur les aspects environnementaux :

(représentant 4% des salariés)

- Mise en place de classes de sensibilisation et de bonnes pratiques : digue écologique, respect de la biodiversité, recyclage, entretien du bateau, vie à bord...
- Accompagnement dans l'électrification des bateaux.
- Accompagnement à la déconstruction de bateaux qui ont en moyenne 40-50 ans ou prise en charge de bateaux abandonnés.

Recrutements anticipés pour 2022-2023

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

24% des entreprises anticipent des recrutements pour des métiers existants

- **En majeur** : des saisonniers, des agents portuaires
- Quelques métiers supports et maintenance

Anticipez-vous des recrutements liés au développement de nouvelles compétences/métiers ?

5% des entreprises anticipent des recrutements liés au développement de nouvelles compétences/métiers

Les postes cités :

- responsable de coordination et d'exploitation de plaisance
- responsable/directeur technique
- chef de projet marketing

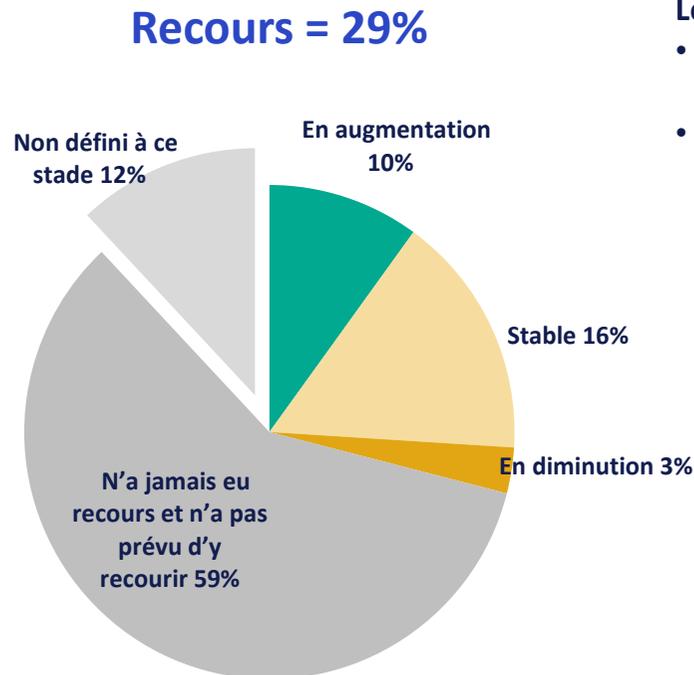
Anticipez-vous des licenciements/l'organisation de plan de départs, l'accompagnement de salariés à une reconversion en dehors de l'entreprise ?

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

- **Une dynamique de recrutements proche de 2021, structurée d'abord par le recrutement de saisonniers.**
- **Pas de licenciement prévu par les entreprises répondantes.**

Evolution de la politique d'alternance en 2022

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



Les postes cités :

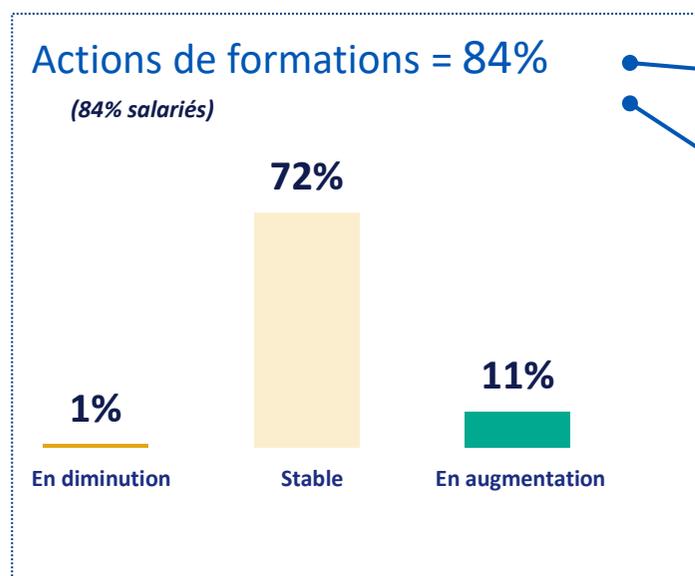
- Métiers support principalement, notamment marketing et informatique
- Métiers du port de manière marginale

- **Un prévisionnel de recours à l'alternance en légère augmentation (29% vont y avoir recours vs 11% en 2021, 10% prévoient d'y avoir davantage recours).**
- **Les ports qui n'y ont pas recours, évoquent principalement les difficultés d'encadrement des alternants. Un potentiel qui reste à développer.**

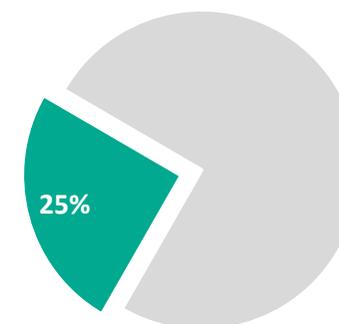
Orientations 2022-2023 : actions de formations

Evolution de l'effort de formation en 2022

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



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



Les postes cités :

- En majeur : métiers techniques
- Métiers de gestion portuaire

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



Les thématiques citées :

- Digital
- Langues

84% des ports prévoient des actions de formations (88% en 2021), 11% prévoient une augmentation de leurs actions → les habilitations sont majoritairement évoquées (CACES, sécurité, incendie, grue, électricité, plongée, soudeur), plus rarement les langues étrangères, la gestion des nouveaux logiciels.

Enjeux et attentes d'accompagnement

Enjeux et attentes d'accompagnement

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

	<i>%Important + %prioritaire/ stratégique</i>	Dont % prioritaire	%Attentes d'accompagnement
La sensibilisation des plaisanciers en matière environnementale	99%	47%	0%
La modernisation des infrastructures pour réduire l'impact environnemental	93%	51%	3%
La modernisation des infrastructures pour prévenir les conséquences des changements climatiques	89%	40%	3%
Le développement de formations relatives à l'évolution de la relation client	82%	24%	1%
La structuration de votre offre de services	73%	7%	1%
Le recrutement de personnel	71%	32%	4%
La digitalisation du port et/ou des services	64%	28%	3%
L'accompagnement formation des collaborateurs dans la gestion des outils digitaux	56%	16%	0%
En particulier, la valorisation des offres d'emploi pour attirer des profils spécifiques	53%	18%	3%

L'enjeu environnement est identifié comme l'enjeu majeur, avec des actions autant dans la modernisation des infrastructures que dans la sensibilisation des publics.

La nécessité de faire évoluer la relation client (par la formation, les nouveaux services) sont également bien conscientisés. Dans ce cadre, le recrutement de personnel est un enjeu prioritaire pour 32% des ports.

En résumé

- IMPACT DE LA CRISE SANITAIRE
- PERSPECTIVES ET ENJEUX



En résumé : un impact de la crise limité

Impact économique, sur l'emploi



- **Une dégradation de l'activité pour 41% des entreprises en 2020**, beaucoup moins marquée qu'en moyenne nationale (73%) et relativement modérée. Une dégradation plus ressentie par les ports lacustres/fluviaux.
- **Un recours au dispositif d'activité partielle fréquent en 2020 mais qui s'est généralement limité** à la période du premier confinement. Un recours plus limité aux autres dispositifs. A noter toutefois que le recours au PCRH est en moyenne plus élevé que dans d'autres branches de la mobilité.
- En 2021, une forme « de retour à la normal » avec très peu de recours à de l'activité partiel et un usage marginal des autres dispositifs.
- On ne relève pas également d'impact sur l'emploi et sur l'organisation des entreprises au-delà du recours au télétravail).

Recrutement et formation sur la période



- **Des actions de recrutements** qui ont concerné essentiellement le personnel saisonniers (CDD) dans des proportions habituelles : 18% des ports en ont recruté en 2020, 29% en 2021. Pas de recrutement de CDI déclaré en 2020, 15% en 2021, plutôt dans une logique de gestion des départs en retraite.
- **Une intensification des difficultés pour les 43% des ports qui recrutent** : un marché de l'emploi tendu au sein de régions quasiment en situation de plein emploi, ce qui nécessite de donner du sens et travailler sur l'attractivité des métiers → un enjeu d'ancrer la communication et la formation sur la démarche environnementale pour attirer les jeunes.
- **Actions de formation : 88%** des ports en ont réalisé, plutôt en baisse par rapport à ce qui était prévu → 35% ont dû reporter des formations : CACES, habilitation électrique, incendie, premier secours ; gestion port propres, formations logiciel de gestion portuaire. Des centres de formations souvent fermés.



Perspectives et enjeux : de la confiance

Perspectives

- **97% des ports s'estiment confiants (33% très confiants)** : une activité et une demande stable voire en augmentation ; une dynamique positive avec la modernisation des ports, la démarche port propre, l'adaptation de l'offre de service aux nouveaux clients. Les craintes liées à l'inflation restent modérées.
- **En conséquence, 87% estiment qu'ils n'auront pas besoin de soutien dans leur activité.**

Actions anticipées

- **Dans ce contexte, 71% des ports mettent en œuvre/prévoient des orientations. En majeur, des enjeux d'investissement dans un contexte de fin de vie de certaines infrastructures de port et pour contribuer le verdissement des ports ;** des enjeux dans l'orientation client, dans le développement de nouveaux services.
- **29% anticipent des recrutements** (stables par rapport à 2021), pas de licenciement anticipé à ce stade. Une politique de recours à l'alternance qui reste limité même si elle croit par rapport à 2021 (29% vs 11%).
- **84% anticipent des formations**, en légère augmentation par rapport à 2020 et 2021, dans une logique de rattrapage par rapport à des formations à caractère réglementaire/obligatoire. Peu de « nouvelles formations » anticipées à ce stade : formation en langue, formation à la digitalisation/gestion de nouveaux logiciels.

Enjeux

- L'enjeu environnement est identifié comme majeur, avec des actions autant dans la modernisation des infrastructures que dans la sensibilisation des publics.
- La nécessité de faire évoluer la relation client (par la formation, les nouveaux services) est également bien conscientisée.
- Dans ce cadre, le recrutement de personnel est un enjeu prioritaire pour 32% des ports. Très peu d'attentes d'accompagnement exprimées.



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

