

DIAGNOSTICS EMPLOIS PROSPECTIFS CIBLÉS PARTAGÉS

DANS LE DOMAINE MARITIMO-PORTUAIRE

ACTIVITÉS NAUTIQUES,
SPORTIVES ET DE CROISIÈRE

ACTIVITÉS DES GRANDES FAMILLES
PROFESSIONNELLES PORTUAIRES



Réalisation ORM : INTHAVONG (Somoudom)
& DUMORTIER (Anne-Sophie)
décembre 2015





L'Observatoire Régional des Métiers est un acteur au service de l'action publique régionale dans le champ de l'emploi et de la formation.

C'est un lieu de production de connaissances objectives et opérationnelles, un lieu d'échanges rassemblant des partenaires aux postures et aux intérêts différents et un acteur à l'écoute des attentes de ses commanditaires, allant :

- de la production de données de cadrage à la formulation de préconisations ;
- de la réalisation de diagnostics à la conduite de véritables évaluations ;
- de la production de données statistiques à la réalisation d'études ad hoc mobilisant des méthodes d'enquêtes quantitatives et qualitatives.

L'ORM est une association financée dans le cadre du Contrat de Plan État-Région et présidée par les partenaires sociaux.



La Maison de l'Emploi de Marseille construit et anime un partenariat local, de la gouvernance au terrain. Elle recherche les complémentarités et les cohérences entre tous les acteurs, au service d'une politique de l'emploi efficace, visible et lisible.

La MDEM a un rôle d'animation et de coordination des démarches d'accompagnement des mutations économiques et des projets de développement local sur son territoire. Soutenue par la Ville de Marseille et la Direccte Bouches-du-Rhône, elle anime des actions de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences Territoriale, ayant les objectifs suivants :

- accompagner les entreprises dans leurs stratégies RH face aux mutations économiques ;
- contribuer à la sécurisation des parcours professionnels des actifs, des demandeurs d'emploi et des salariés ;
- promouvoir l'offre du territoire et faire émerger des réponses innovantes.

La mise en place d'une prospective des secteurs d'activités, des entreprises et des territoires permet d'anticiper et d'adapter le plus en amont possible, les métiers, les qualifications, les emplois et les actifs. C'est l'objectif que se fixe la Maison de l'Emploi de Marseille et notamment au travers de ce diagnostic.

SOMMAIRE

L'ESSENTIEL	4
PARTIE I : ANALYSE DES EMPLOIS DU DOMAINE MARITIMO-PORTUAIRE	5
INTRODUCTION	6
MÉTHODOLOGIE	8
DOMAINE D'ACTIVITÉS NAUTIQUES, SPORTIVES ET DE CROISIÈRE	10
DOMAINE D'ACTIVITÉ DES GRANDES FAMILLES PROFESSIONNELLES PORTUAIRES	13
DIAGNOSTIC EMPLOI FORMATION DES DEUX DOMAINES D'ACTIVITÉ	18
ENJEUX ET PISTES D' ACTIONS	20
PARTIE II : PRÉSENTATION DES MÉTIERS DU DOMAINE MARITIMO-PORTUAIRE	22
MÉTIERS SÉLECTIONNÉS DES ACTIVITES NAUTIQUES, SPORTIVES ET DE CROISIÈRE	23
Fiche 1 : Moniteurs et éducateurs sportifs	24
Fiche 2 : Indépendants gestionnaires de spectacles ou de service récréatif de nature variée	29
Fiche 3 : Agents des services commerciaux des transports de voyageurs et du tourisme	32
Fiche 4 : Autres agents et hôtesses d'accompagnement (transport, tourisme)	34
MÉTIERS SÉLECTIONNÉS DES ACTIVITES DES GRANDES FAMILLES PROFESSIONNELLES PORTUAIRES	36
Fiche 1 : Ingénieurs et cadres techniques de l'exploitation des transports	37
Fiche 2 : Responsables d'exploitation des transports de voyageurs et de marchandises (non cadres)	39
Fiche 3 : Responsables commerciaux et administratifs des transports de marchandises (non cadres)	40
Fiche 4 : Employés administratifs d'exploitation des transports de marchandises	41
Fiche 5 : Techniciens commerciaux et technico-commerciaux, représentants en services auprès d'entreprises ou de professionnels (hors banque, assurance, informatique)	43
Fiche 6 : Dockers	44
Fiche 7 : Officiers et cadres navigants techniques de la marine marchande	46
Fiche 8 : Matelots de la marine marchande, capitaines et matelots timoniers de la navigation fluviale (salariés)	48
Fiche 9 : Agents non qualifiés des services d'exploitation des transports	49
BIBLIOGRAPHIE	51
LISTE DES PERSONNES RENCONTRÉES	53
LISTE DES SIGLES	54
ANNEXES	55

L'ESSENTIEL

Le maritimo-portuaire est un domaine structurant pour le territoire de Marseille Provence Métropole.

- Il est porteur d'enjeux de développement économique et de qualifications.
- Il regroupe de multiples activités économiques en interaction avec un impact sur l'emploi et sur la formation à mieux cerner.

Des différences et des convergences en matière d'emploi entre le domaine d'activités nautiques, sportives et de croisière, et le domaine d'activités des grandes familles professionnelles portuaires

- Des conditions d'emploi plus instables liées à la structure productive et à la saisonnalité pour les activités nautiques, sportives et de croisière.
- Des femmes plus présentes dans les métiers d'agents de services commerciaux, d'accueil, d'administration dans les deux domaines.
- Des métiers ouverts aux faibles niveaux de formation et aux jeunes notamment dans les grandes familles professionnelles portuaires (employés administratifs des transports de marchandises, dockers, matelots, agents non qualifiés des services d'exploitation des transports).
- Un accès à l'emploi plus difficile dans certaines activités (par exemples les guides, les dockers, les lamaneurs, les pilotes).

Des enjeux d'emploi et de formation à prendre en compte dans l'évolution du système maritimo-portuaire

- L'enjeu de mobilité professionnelle intersectorielle.
- L'enjeu d'élargissement des compétences et de montée en qualification.
- L'enjeu de mobilisation des dispositifs de formations.

PARTIE I : ANALYSE DES EMPLOIS DU DOMAINE MARITIMO-PORTUAIRE

INTRODUCTION

Contexte du domaine maritimo-portuaire

- **Un domaine structurant**

En lien avec les activités industrielles, de transport-logistiques et des services, le maritimo-portuaire est considéré comme une filière stratégique et porteuse pour le territoire de Marseille Provence Métropole.

Dans ce sens, au niveau national, le ministre de l'écologie, du développement durable et de l'énergie a présenté la stratégie nationale de relance portuaire¹, comprenant trois axes majeurs : construction de solutions logistiques intégrées, politique industrielle renforcée, rôle accru d'aménageur et de gestionnaire d'espace. Cette nouvelle stratégie permettra aux ports de prendre plus d'ampleur et de sortir des limites de leur territoire (projeter les hinterlands², engager une coopération dans des structures de façade maritime ou d'axe fluvial).

Au niveau du territoire marseillais, la Charte Ville Port (2013) présente un cadre d'action et de dialogue avec les acteurs des territoires liés à l'activité portuaire. Le port s'engage à s'ouvrir à la ville tandis que le territoire soutient le développement des bassins de Marseille. Les retombées de l'activité d'un port s'exercent sur de nombreux secteurs d'activités. Ses interactions avec l'environnement économique sont porteuses de dynamisme. Ainsi, la présence d'un port dans une région structure certes les réseaux terrestres mais la qualité de ces derniers n'est pas sans conséquences sur le développement du trafic d'un port³. Sur le bassin ouest, une convention ZIP (Zone industrialo-portuaire) a été signée en 2008 entre l'État, le Conseil départemental, la Communauté d'Agglomération du pays de Martigues, le Syndicat d'Agglomération Nouvelle Ouest Provence, Pôle Emploi et le Grand port maritime de Marseille (GPMM) lesquels s'associent avec les entreprises pour faciliter leur installation ou leur extension.

Selon cette convention, il s'agit d'offrir aux demandeurs d'emploi une perspective d'emploi dans les métiers des quatre grands secteurs concernés par les projets du Port Autonome de Marseille et représentés dans les entreprises de la ZIP de Fos sur Mer : construction, logistique, industrie et maritimo-portuaire.

- **Un domaine regroupant de multiples activités économiques**

Les activités maritimes et portuaires font partie intégrante de l'histoire du territoire Marseillais. Elles couvrent un large champ d'activités économiques (la pêche, la plaisance, le tourisme, le commerce, les transports, la logistique, les industries (pétrochimie, industrie agro-alimentaire), la réparation navale, les services divers ...) qui se déclinent en de nombreux métiers (affréteur, transitaire, de logistique, nautisme, loisirs, ...).

A l'instar de l'ensemble des activités économiques, les activités maritimes et portuaires sont confrontées au retournement de conjoncture. L'activité du GPMM a connu une chute importante en 2009, sous l'effet de la crise économique et de ses répercussions, notamment sur la sidérurgie et l'industrie pétrolière. En 2015, les perspectives de croissance sont plutôt favorables selon les professionnels.

Dans un contexte d'évolution économique des filières du maritime et du portuaire, il est important de cerner les activités économiques stratégiques, de comprendre leurs enjeux en matière d'emploi et

¹ Stratégie nationale portuaire, ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie, octobre 2013.

² L'hinterland désigne la zone d'influence et d'attraction économique d'un port, c'est-à-dire la zone qu'un port approvisionne ou dont il tire ses ressources. En savoir plus sur <http://www.glossaire-international.com>.

³ L'impact de l'activité portuaire sur le transport terrestre et la logistique en PACA, Insee, PAM, 2000.

d'identifier les leviers d'action permettant leur développement.

Commande

Les principaux objectifs de l'étude sont :

- Identifier avec les partenaires, des activités économiques et des métiers ciblés dans le domaine maritime et portuaire en développement qui représentent un enjeu pour l'emploi sur le territoire MPM élargi à la métropole.
- Produire des éléments d'aide à la décision pour les acteurs institutionnels, économiques et professionnels sur les questions liées à l'emploi (par exemple, le marché du travail, les conditions d'exercice, les facteurs d'évolution de l'emploi) et au développement des compétences (par exemple, le besoin des entreprises et des salariés, les dispositifs de formation).

Acteurs impliqués

Ce travail a été commandité par la Maison de l'Emploi de Marseille en lien avec d'autres acteurs présents dans le comité de pilotage comme la Ville de Marseille, l'AGAM, la Direccte, le GPMM, l'UMF, La Touline, la CCIMP, Pôle emploi. Ces acteurs ont été à la fois observateur, contributeur et ressource pour les diagnostics réalisés. Ils ont partagé la démarche, participé à des réunions et des ateliers de travail.

Des professionnels et des entreprises ont été enquêtés (par exemple : pilote, agent maritime, employé administratif, docker, Scop des lamaneurs, Club de la croisière). D'autres acteurs ont participé aux ateliers sur les emplois portuaires, et sur les emplois nautiques, sportives et de la croisière (par exemples : Fédération française de voile, organismes de formations, entreprises, armateur).

Cela a permis à l'ORM d'identifier et d'analyser les activités économiques et les métiers ciblés. L'étude préalable de l'AGAM relative au domaine d'activité maritimo-portuaire a fourni des éléments sur le territoire MPM élargi à la métropole car ces deux territoires sont interconnectés surtout sur la question maritimo-portuaire (bassins est et ouest).

Choix de deux domaines d'activité par le comité de pilotage

Deux grands domaines d'activité ont été retenus. Il s'agit :

- Pour un premier ensemble d'activité « les grandes familles professionnelles portuaires ».
- Pour un second ensemble d'activités liées au tourisme et aux loisirs, « les activités nautiques, sportives et de croisières ». Les activités sous-marines, non industrielles sont incluses dans les activités nautiques et sportives.

Ces deux domaines ont été choisis compte-tenu de leurs enjeux en termes d'emploi c'est-à-dire de potentiel de création d'emploi et de mobilité professionnelle. Les questions sur leur accessibilité et sur la mobilité des actifs ont été approfondies dans les ateliers de travail.

MÉTHODOLOGIE

Une approche quantitative et qualitative des emplois

- **La première étape** nécessite d'identifier les contours des domaines d'activité, de définir les activités à analyser, de choisir un ensemble de métiers emblématiques (cœur de métiers et hors métiers transversaux) et représentant un enjeu en termes de développement d'emploi et de mobilité professionnelle. A partir de là, une exploitation de données quantitatives des emplois dans les métiers choisis a été développée.

L'ORM a approché les domaines économiques à partir d'éléments produits par l'AGAM mais également d'autres sources d'informations provenant des acteurs économiques et experts du domaine. Ainsi, les données quantitatives ont été recueillies sur l'emploi, le marché du travail, la formation principalement auprès de l'INSEE, du GPMM, de l'UMF, de La Touline, du Club de la croisière de Marseille de la CCIMP, de Pôle emploi, de la Direccte.

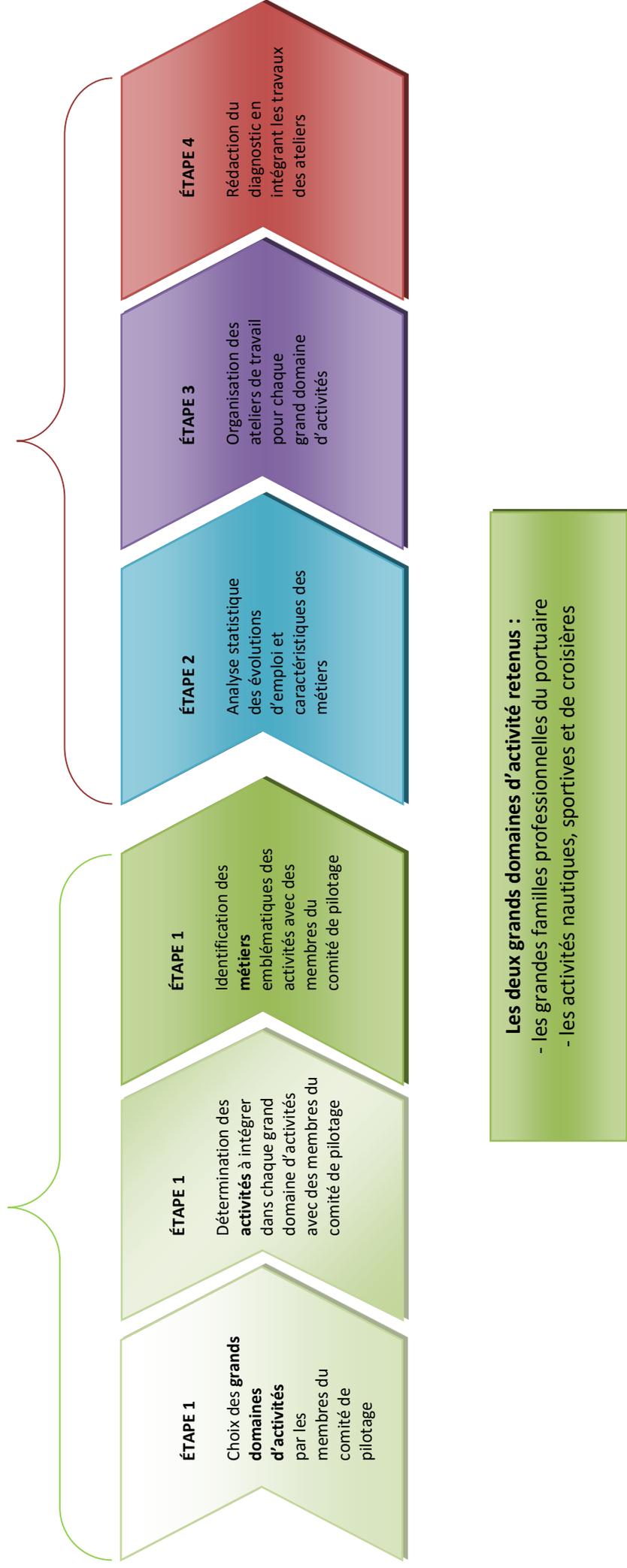
- **La seconde étape** a pour objet de recueillir et d'analyser des informations complémentaires, des caractéristiques qualitatives des métiers étudiés et leurs évolutions sur les emplois à étudier : les qualifications, les compétences, les formations, les exercices et visions du métier, les mobilités professionnelles, les facteurs d'évolution du métier, les besoins de qualifications des entreprises, l'état du marché du travail.

Pour ce faire, l'ORM a réalisé des entretiens individuels auprès d'acteurs (Scop des Lamaneurs, le Club de la croisière, le Pôle Mer, La Touline) et professionnels du maritimo-portuaire (docker, pilote, agent maritime, expert maritime, agent d'exploitation, formateurs) et a organisé des ateliers de travail composés de professionnels et d'institutionnels (chefs d'entreprise, Fédération française de voile, UMF, GPMM ...). Ce travail a donné lieu à la production de 13 fiches métiers et a permis de dégager des enjeux en termes d'évolution des métiers et des qualifications.

Le schéma de la démarche méthodologique

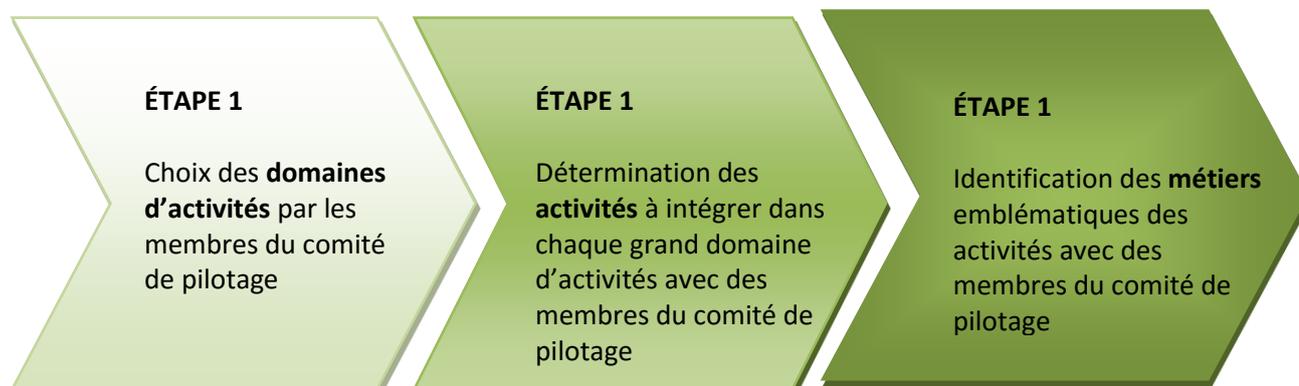
Délimitation du périmètre d'étude

Analyse quantitative et qualitative des métiers



DOMAINE D'ACTIVITÉS NAUTIQUES, SPORTIVES ET DE CROISIÈRE

Les étapes de la délimitation du domaine des activités nautiques, sportives et de croisières



Les activités nautiques, sportives et de croisières (en NAF 732 postes)

- Transports maritimes et côtiers de passagers
- Location et location-bail d'articles de loisirs
- Location et location-bail de matériel de transport par eau
- Activités des agences
- Activités de voyagistes
- Enseignement de disciplines sportives et activités de loisirs
- Gestion d'installations sportives
- Activités de club de sports
- Autres activités liées au sport

Les métiers des activités nautiques et sportives et de croisières sélectionnés (en PCS 427 postes)

- Indépendants gestionnaires de spectacles ou de service récréatif de nature variée (dont les loueurs de bateaux)
- Moniteurs et éducateurs sportifs
- Agents des services commerciaux des transports de voyageurs et du tourisme
- Autres agents et hôtesses d'accompagnement (transport, tourisme)

Le croisement entre les « métiers (PCS⁴) et les activités économiques (codes NAF) ci-dessus permet d'identifier et de retenir les métiers emblématiques du domaine. Le choix des métiers s'est opéré en tenant compte notamment des critères tels que les métiers emblématiques, la pertinence au regard de l'analyse de la relation emploi-formation, l'importance en effectif. Les métiers transversaux ont été enlevés.

Tableau 1 : Les PCS présentes le domaine d'activités nautiques, sportifs et de la croisière dans les Bouches-du-Rhône

PCS	Libellé	Effectifs
227a	Indépendants gestionnaires de spectacles ou de service récréatif de nature variée (dont les loueurs de bateaux)	403
424a	Moniteurs et éducateurs sportifs	3 158
546b	Agents des services commerciaux des transports de voyageurs et du tourisme	1 232
546e	Autres agents et hôtesses d'accompagnement (transport, tourisme)	311

Source : Insee RP 2011, traitement ORM

⁴ PCS : professions et catégories socioprofessionnelles

Résumé des grandes caractéristiques des emplois dans les métiers étudiés

- **Des emplois plus instables et des conditions de travail plus difficiles que dans le portuaire.**
La part de CDI et des temps complets dans les métiers choisis sont plus faibles que ceux du portuaire.
- **Les femmes en majorité dans les métiers à dominante accompagnement et commerciale.**
Elles sont très majoritaires à exercer dans les métiers d'agents et hôtesses d'accompagnement, des services commerciaux des transports de voyageurs et du tourisme. En revanche, elles sont minoritaires chez les indépendants gestionnaires de spectacles ou de service récréatif, ainsi que dans les métiers de moniteurs et éducateurs sportifs.
- **La part des professionnels ayant plus de 50 ans est plus élevée chez les indépendants gestionnaires de spectacles ou de service récréatif** que chez les agents des services commerciaux des transports de voyageurs et du tourisme et chez les moniteurs et éducateurs sportifs.
- **Des niveaux différents de diplôme selon les métiers exercés.**
Plus de la moitié des indépendants gestionnaires de spectacles et de service récréatif a un niveau de diplôme inférieur au Bac. Cette proportion est nettement plus faible chez les moniteurs et éducateurs sportifs où près des trois quarts des professionnels ont un niveau de diplôme supérieur ou égal au Bac. Pour les agents des services commerciaux des transports de voyageurs et du tourisme, ainsi que pour les autres agents et hôtesses d'accompagnement, la part du niveau de diplôme Bac est élevée.

Les problématiques repérées

- **L'évolution démographique des professionnels.** La question de l'anticipation des départs à la retraite et du renouvellement des ressources humaines pourraient se poser avec acuité chez les indépendants gestionnaires de spectacles et de service récréatif varié.
- **La mobilité professionnelle.** Cette question se pose notamment chez les moniteurs sportifs avec la recherche d'un élargissement des qualifications pour une plus grande mobilité vers des emplois au croisement du sport et du maritime (capitaine 200).
- **L'évolution des qualifications dans la plupart des métiers étudiés.**
Pour les moniteurs et éducateurs sportifs, près des trois quart des professionnels ont un diplôme de niveau Bac et plus sachant que le niveau IV de formation reste le niveau pivot de l'insertion professionnelle. Pour les indépendants gestionnaires de spectacles ou de service récréatif de nature variée, le niveau de diplôme des professionnels est en élévation avec davantage de personnes titulaires du bac et d'un diplôme universitaire. Il en est de même pour les autres agents et hôtesses d'accompagnement (transport, tourisme) qui connaissent une très forte augmentation des diplômes supérieurs. La structure des diplômes des agents des services commerciaux des transports de voyageurs et du tourisme connaît une forte augmentation des titulaires du Bac signifiant une plus large ouverture de ces emplois au niveau Bac.
- **Des besoins en ressources humaines dans les métiers d'accueil et d'accompagnement.** Avec l'augmentation du nombre de croisiéristes sur Marseille, les compagnies de croisières expriment par exemple, une demande de métiers de guide et d'accompagnateur. Le rapprochement des besoins des entreprises et des organismes de formation de proximité pourrait répondre aux besoins en ressources humaines et aux exigences de montée en qualification des employeurs.

Descriptif du domaine d'activité

L'activité des croisières dans ce domaine, connaît un essor important depuis plus de 10 ans sur Marseille⁵. Elle profite à l'emploi local en occupant aujourd'hui 3 000 emplois salariés dans les activités exercées par les agents, les croisiéristes, ainsi que dans les activités induites (commerce, service, hôtellerie-restauration, culture, loisirs, sport ...).

Les progrès de cette activité enregistrés sur Marseille résultent des adaptations de l'offre, des actions commerciales, des infrastructures portuaires, ainsi que de l'implication d'instances comme le Club de la Croisière⁶. Marseille a quadruplé son trafic en 10 ans pour dépasser les 700 000 croisiéristes en 2010. Ce chiffre est de 1 500 000 croisiéristes en 2015.

Le souci des armateurs d'attirer une clientèle française vers des ports d'embarquement situés en France, a aidé Marseille à devenir le port de tête de ligne pour les croisiéristes français en Méditerranée. Marseille comme les autres ports du sud bénéficie de son statut de port d'escale, de transit et de tête de ligne. Les escales des paquebots ont des retombées économiques directes et indirectes. Ces escales nécessitent l'intervention de nombreux acteurs. Celles obligatoires des pilotes, des lamaneurs pour la saisie et la fixation des haussières lors de l'arrimage du navire, d'un agent consignataire chargé de la prise en charge au port du navire, de l'équipage et des passagers, et les remorqueurs (mais à un moindre niveau). Les prestations à quai sont relativement modestes. Les retombées indirectes sur le commerce et le tourisme local sont plus importantes. Selon une étude des CCI, elles auraient représenté pour Marseille, 72 millions d'euros en 2008 (soit 135 euros par croisiériste) et l'impact social de 430 emplois (à plein temps).

Des axes de progrès sont ici à suivre comme la poursuite du développement et l'adaptation des offres de services (par exemple, les excursions) ; l'adaptation des moyens humains et techniques aux exigences de ce nouveau produit touristique (par exemple, l'amélioration des compétences des professionnels de la vente [dans les agences de voyages (cf. fiche 3)], de l'accompagnement [accompagnateur de groupes, guides (cf. fiche 4)] ; le développement d'infrastructure à l'accueil des grands paquebots, et l'affirmation du rôle de port d'embarquement.

Les activités nautiques et sportives⁷ (notamment les activités de voile et plongée) sont historiques à Marseille⁸. Elles impactent aussi de leur côté d'autres secteurs d'activités (industrie, recherche, services aux entreprises ...). Elles bénéficient d'une bonne image auprès des locaux et des touristes, et d'un environnement favorable (géographique, économique, politique). Les activités sportives d'encadrement et d'enseignement parmi lesquelles les activités sportives, représentent 4 300 professionnels dans les Bouches-du-Rhône.

Ces professionnels évoluent aussi bien dans le secteur associatif (clubs sportifs affiliés aux fédérations françaises sportives) que dans le secteur marchand (travailleurs indépendants et sociétés marchandes).

⁵ Conseil National du Tourisme, *Essor prometteur des croisières en France*, ministère de l'économie, l'industrie et de l'emploi, cession 2010.

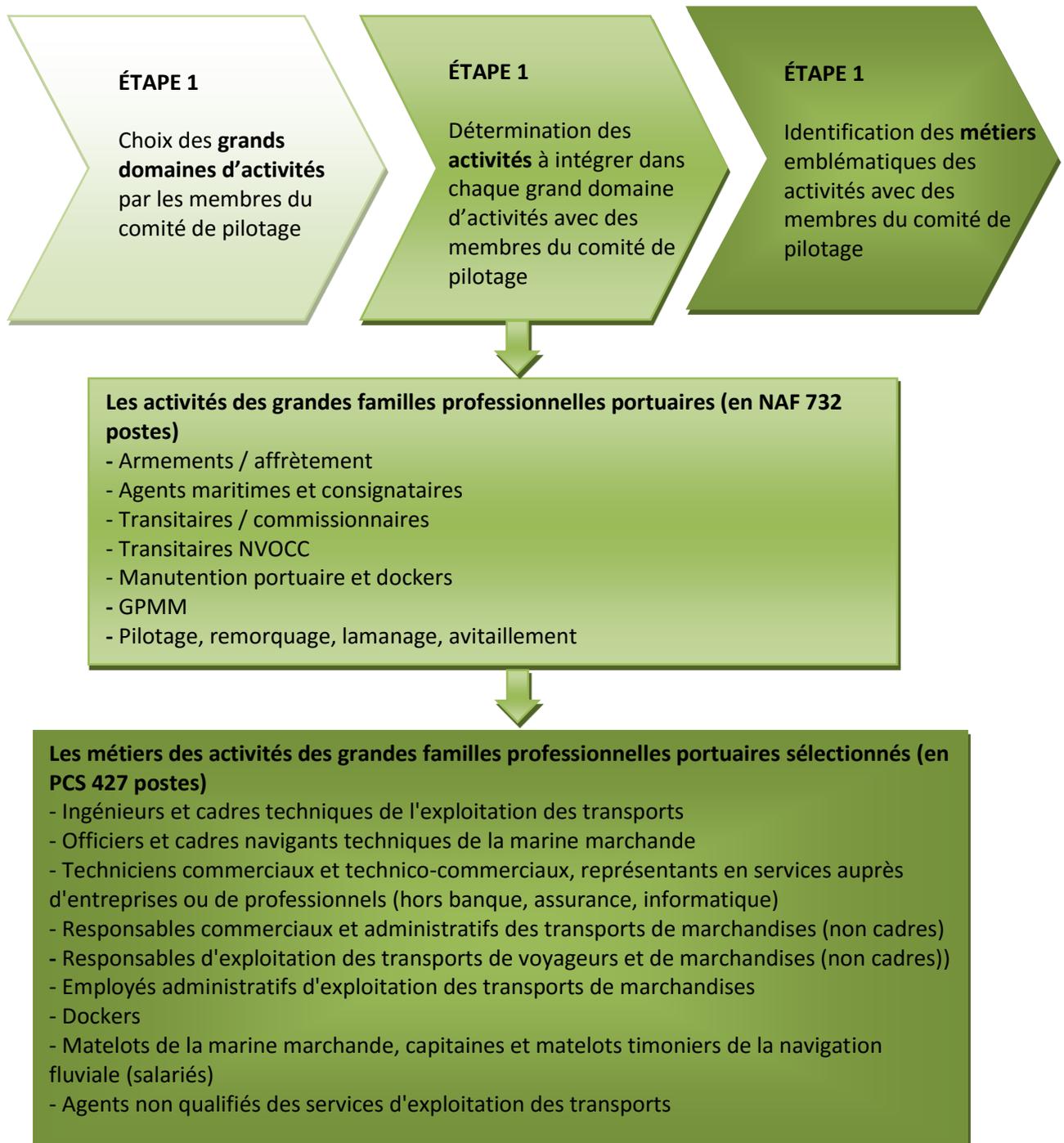
⁶ Voir l'annexe 1.

⁷ Voir annexe 2.

⁸ Dumortier A-S., *Les métiers des sports du littoral en PACA*, Collection Études ORM, n°19, Septembre 2012.

DOMAINE D'ACTIVITÉ DES GRANDES FAMILLES PROFESSIONNELLES PORTUAIRES

Les étapes de la délimitation du domaine des activités des grandes familles professionnelles portuaires



En croisant les PCS avec le domaine d'activité des grandes familles professionnelles portuaires, le tableau ci-dessus conduit à identifier 9 métiers susceptibles d'être analysés. Le choix des métiers s'est opéré en tenant compte notamment des critères tels que les métiers emblématiques, la pertinence au regard de l'analyse de la relation emploi-formation, l'importance en effectif. Les métiers transversaux ont été enlevés.

Les 9 métiers choisis pour cette étude figurent parmi les 16 métiers les plus présents dans ce domaine d'activité économique. Ils rassemblent 23 % des effectifs du domaine d'activité.

Tableau 2 : Les PCS présentes le domaine d'activité des grandes familles professionnelles portuaires dans les Bouches-du-Rhône

	PCS	Effectifs	%
641a	Conducteurs routiers et grands routiers (salariés)	3 439	15 %
643a	Conducteurs livreurs, coursiers (salariés)	3 027	13 %
546c	Employés administratifs d'exploitation des transports de marchandises	1 209	5 %
218a	Transporteurs indépendants routiers et fluviaux, de 0 à 9 salariés	954	4 %
389a	Ingénieurs et cadres techniques de l'exploitation des transports	685	3 %
466b	Responsables commerciaux et administratifs des transports de marchandises (non cadres)	645	3 %
466a	Responsables commerciaux et administratifs des transports de voyageurs et du tourisme (non cadres)	579	2 %
466c	Responsables d'exploitation des transports de voyageurs et de marchandises (non cadres)	565	2 %
463d	Techniciens commerciaux et technico-commerciaux, représentants en services auprès d'entreprises ou de professionnels (hors banque, assurance, informatique)	552	2 %
389c	Officiers et cadres navigants techniques de la marine marchande	495	2 %
652b	Dockers	492	2 %
656a	Matelots de la marine marchande, capitaines et matelots timoniers de la navigation fluviale (salariés)	486	2 %
542a	Secrétaires	481	2 %
373d	Cadres des autres services administratifs des petites et moyennes entreprises	418	2 %
676a	Manutentionnaires non qualifiés	386	2 %
676d	Agents non qualifiés des services d'exploitation des transports	383	2 %
	Autres PCS du domaine d'activité des grandes familles professionnelles portuaires dans les Bouches-du-Rhône	8 724	37 %
	Total des effectifs dans les grandes familles professionnelles portuaires	23 520	100 %

Source : Insee RP 2011, traitement ORM

Résumé des grandes caractéristiques des emplois dans les métiers étudiés

- **Les femmes en majorité dans les métiers à dominante accompagnement et commerciale.**
Les femmes sont majoritaires dans les métiers à dominante administrative et commerciale (employés administratifs d'exploitation des transports de marchandises, techniciens commerciaux et technico-commerciaux). Elles sont minoritaires sur les postes de responsables. Leur part est extrêmement faible dans les métiers techniques (dockers, matelots).
- **Des professionnels plus âgés parmi les ingénieurs et cadres techniques de l'exploitation des transports, responsables d'exploitation des transports de voyageurs et de marchandises (non cadres).** La part des plus de 50 ans dans ces métiers représente entre 1/5 à 1/4 du personnel. Les questions de l'anticipation des départs à la retraite et du renouvellement des ressources humaines, ainsi que d'une plus grande ouverture dans ces métiers aux plus jeunes peuvent être posées.
- **Certains métiers ouverts aux faibles niveaux de qualification.** Les métiers étudiés connaissent une élévation parfois conséquente du niveau de diplôme. Le diplôme de référence dans la plupart d'entre eux relève de l'enseignement supérieur. Cependant certains métiers comme ceux des dockers et des agents non qualifiés des services d'exploitation des transports sont majoritairement ouverts aux non diplômés mais cette réalité diminue. Le diplôme d'entrée reste le niveau V et permet d'accueillir les personnes peu qualifiées.
- **Des emplois plus stables et de bonnes conditions de travail.** Globalement les contrats de travail à temps complet sont privilégiés. La norme d'emploi reste le salarié en CDI pour la quasi-totalité des métiers choisis. Les matelots sont ceux où il y a le plus de CDD mais l'évolution des contrats temporaires est à la baisse depuis 2006.

Les problématiques repérées

- **La démographie des professionnels à prendre en compte.** La question de l'anticipation des départs à la retraite et du renouvellement des ressources humaines pourraient se poser avec acuité chez les Ingénieurs et cadres techniques de l'exploitation des transports, les responsables d'exploitation des transports de voyageurs et de marchandises (non cadres).
- **L'évolution des qualifications dans la plupart des métiers étudiés.**
Le niveau de diplôme des professionnels est en élévation avec davantage de personnes titulaires du bac et d'un diplôme universitaire. Cela atteste d'un besoin plus important de qualification des entreprises mais également d'une gestion renouvelée des ressources humaines basée sur la polyvalence et la mobilité des salariés. Les emplois administratifs et commerciaux sont davantage touchés. La formation continue pourrait être davantage mobilisée par les entreprises.
- **De nouvelles législations pouvant bousculer certains métiers.** Les nouvelles lois (loi Macron, lois européennes) vont ouvrir le marché vers plus de concurrence par le biais d'un assouplissement de la réglementation. Elles impacteront les pratiques de gestion actuelles des entreprises et par conséquent les emplois (par exemple dans les métiers du déclarant en douane).
- **Une mobilité professionnelle liée à la proximité de certaines activités.** De par leur contenu de travail et leur rôle dans le fonctionnement économique et administratif du port, certains métiers se retrouvent dans presque toutes les activités qui composent le domaine des grandes familles professionnelles portuaires (les employés administratifs d'exploitation des transports de marchandises ; les ingénieurs et cadres techniques de l'exploitation des transports ; les responsables commerciaux et administratifs des transports de marchandises (non cadres) ; les techniciens commerciaux et technico-commerciaux, représentants en services auprès d'entreprises ou de professionnels (hors banque, assurance, informatique) ; les responsables d'exploitation des transports de voyageurs et de marchandises (non cadres).
Ces professionnels sont présents notamment dans les secteurs de l'armement-affrètement, des transitaires-commissionnaires et des agents maritimes-consignataires. Ces trois secteurs sont en

interrelation forte. Les professionnels qui ont à développer et à dynamiser l'exploitation des transports sont eux-mêmes de fait en contact permanent. Ils possèdent un socle de compétences commun et ont pour la plupart suivi un parcours de formation proche voire similaire. Leurs compétences peuvent être transférables d'une activité à l'autre. Moyennant une période d'adaptation, la mobilité professionnelle d'un segment d'activité à un autre est possible.

Descriptif du domaine d'activité

L'activité de l'armement et de l'affrètement. L'armateur est le propriétaire, l'exploitant ou l'affrèteur d'un ou de plusieurs navires. Il conclut les contrats de transport ou d'affrètement et se charge de l'exploitation commerciale du navire en mer et dans les ports. Son activité est le transport maritime des marchandises ou des passagers⁹. L'armateur doit équiper le navire en combustibles et en vivres, assurer les réparations du navire, le faire contrôler par des sociétés de classification spécialisées, recruter l'équipage et tout particulièrement le capitaine. Le terme « armement » recouvre 4 significations :

- au sens strict, l'armement est l'opération qui consiste à équiper un navire pour qu'il soit capable d'effectuer son expédition maritime ;
- au sens large, il équivaut au métier exercé par l'armateur, c'est-à-dire l'exploitation commerciale du navire ;
- l'armement peut désigner une compagnie de navigation ;
- l'armement peut enfin représenter l'ensemble des armateurs. Ce mot est employé pour caractériser la totalité des navires battant pavillon français par exemple.

L'activité d'agent maritime et de consignataire. Le consignataire est le mandataire salarié de l'armateur. Il agit au nom et pour le compte de son mandant, l'armateur, pour les besoins du navire et de ce qu'il transporte. Il effectue toutes les opérations que l'armateur exécuterait lui-même s'il était sur place ou auxquelles le capitaine pourrait procéder (loi du 3 janvier 1969, décret du 19 juin 1969 et article 51 du décret du 31 décembre 1966) :

- au départ, il réceptionne la marchandise et émet les connaissements (documents de transport maritime) ; à l'arrivée, il la livre au destinataire ;
- il pourvoit aux besoins normaux du navire et de l'expédition, prépare l'escale, assiste le navire pendant l'escale, gère tous les problèmes consécutifs à l'escale ;
- il assure la gestion des supports ou unités de transport multimodaux de la marchandise (conteneurs, remorques routières, remorques esclaves...) pour le compte de son armateur ;
- il reçoit tous actes judiciaires ou extra judiciaires destinés à l'armateur que le capitaine est habilité à recevoir ;
- il accomplit toute autre mission confiée par l'armateur.

Le consignataire peut être également agent maritime. Dans le cadre de cette fonction, il est notamment chargé de la négociation et de la conclusion des contrats, de la gestion des finances, de la recherche de fret, de la mise en place d'une politique commerciale, de contacts avec la clientèle, de relations avec les autorités en charge des problèmes maritimes et ce, dans la zone qui le concerne. L'étendue de son pouvoir de représentation est déterminée par le contrat de mandat signé par l'armateur (agents portuaires, agents généraux, etc.) (UMF, 2015).

L'activité de transitaire – commissionnaire, de transitaires NVOCC. Le commissionnaire de transport est un organisateur de transports multimodaux. Il procède, en son nom et sous sa responsabilité, au transport des marchandises qui lui sont confiées par le chargeur, importateur ou exportateur, en choisissant lui-même les différents modes et moyens de transports et les transporteurs dont il a besoin. Il a une obligation de résultat envers son client, ce qui le différencie du transitaire qui lui n'a qu'une obligation de moyen. Ce dernier utilise les voies et moyens que lui indique son client. La profession de commissionnaire

⁹ *La synergie portuaire, Annuaire 2015*, Union Maritime et Fluviale de Marseille-Fos.

de transport est réglementée : elle travaille sous autorisation délivrée par la Direction Régionale de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement (cf. UMF, 2015).

L'activité de manutention portuaire et de dockers. La manutention est l'ensemble des opérations de chargement et de déchargement des navires marchands dans les ports de commerce. Dans la chaîne logistique, elle est de la responsabilité des entrepreneurs de manutention (ou manutentionnaires), également appelées *stevedores* dans le Nord de la France ou *aconiers* dans le Sud. Ces derniers sont des entreprises privées, qui, en France, louent aux ports autonomes ou ports de commerce les outils (grues, portiques) et les personnels affairants : grutiers et ouvriers de maintenance. Ils recrutent également pour chaque opération les dockers, intervenant à bord des navires et à quai. Les marchandises déchargées sont ensuite entreposées chez des stockeurs, soit dans des hangars, soit sur des terre-pleins, ou bien directement post acheminées chez le destinataire.

La convention collective nationale française régissant la profession se nomme « Manutention portuaire - Ouvriers dockers professionnels mensualisés, intermittents, occasionnels ». D'autres textes s'appliquant à la profession comme les conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) sur le travail dans les ports, sur la sécurité et l'hygiène dans les manutentions portuaires.

L'activité de remorquage, pilote, lamanage, GPMM, avitaillement. Il s'agit de l'ensemble des activités auxiliaires des transports par eau selon la définition de l'Insee (Codes NAF : 5222Z). Les activités emblématiques sont notamment le remorquage, le pilotage, le lamanage, l'avitaillement.

Le remorquage : Il consiste à assister le navire, en le tractant, le poussant ou le freinant, à l'aide d'une ou plusieurs remorques, lorsque celui-ci ne peut accoster ou partir seul d'un port. Le capitaine du navire commande la prestation de remorquage à la capitainerie du port qui la transmet à la station de remorquage.

Le pilotage : Le pilote de port, (à ne pas confondre avec le pilote hauturier), est un conseiller et un assistant technique du capitaine lors de l'arrivée d'un navire au port. Il connaît parfaitement le port qui lui est dédié, ses particularités techniques, l'organisation et la communication avec les différents services au navire. C'est de plus un expert de la manœuvre des navires de toutes tailles. Il devient donc la référence du capitaine lors de l'approche et des manœuvres d'accostage, d'appareillage ou de remorquage du navire.

Le pilotage a été rendu obligatoire par les nations maritimes pour protéger les chenaux et les installations portuaires ainsi que pour participer à la sécurité et à la police de la navigation maritime.

En vertu des directives européennes, les pilotes sont tenus de signaler à l'autorité portuaire ainsi qu'à l'autorité maritime toutes les défaillances qu'ils constatent, en matière de sécurité, sur les navires pilotes (UMF, 2015).

Le lamanage : L'amarrage d'un navire est la dernière phase d'une manœuvre d'accostage. Il consiste à le maintenir contre un quai, à l'aide d'aussières (ou amarres), de longs cordages de diamètres variables selon la taille du navire, capelées d'une part au quai sur des bittes ou des anneaux, et d'autre part sur le navire, à l'avant et à l'arrière. Le lamaneur assure l'ensemble des opérations d'amarrage et de démarrage des navires escalant dans un port (UMF, 2015).

L'avitaillement : Il consiste à fournir à un navire ses approvisionnements de voyage (vivres et matériel de rechange, carburant, matériel divers).

DIAGNOSTIC EMPLOI FORMATION DES DEUX DOMAINES D'ACTIVITÉ

1/ Éléments liés à l'emploi

- **Le marché du travail inégalement ouvert selon les secteurs d'activité**

Un marché du travail plus ou moins ouvert selon les activités et les règles professionnelles. L'accès est difficile et/ou limité avec à termes des questions sur le renouvellement de la main-d'œuvre : dockers, lamaneurs, pilotes, guides. L'accès à l'emploi est plus ouvert pour les agents maritimes, les transitaires, les techniciens commerciaux.

Certains métiers sont plus ouverts aux femmes, aux jeunes, aux faibles niveaux de qualification (employé administratif d'exploitation, technicien commercial). Force est de constater une lente évolution des femmes dans certains métiers du portuaires (ingénieurs et cadres techniques de l'exploitation des transports, responsable d'exploitation des transports, dockers, officiers et cadres navigants techniques de la marine marchande, matelots, agents non qualifiés des services d'exploitation des transports).

Une hausse du niveau de diplômes des professionnels et du coup des métiers de moins en moins ouverts aux non-diplômés. Selon un observateur, « il y a un effet de génération avec des jeunes embauchés plus diplômés ».

Pas de difficultés exprimées en matière de recrutement dans les métiers portuaires. Dans une enquête sur les besoins spécifiques en personnel menée par le GPMM auprès d'entreprises portuaires, des tendances sur les métiers les plus demandés se révèlent. Elles corroborent avec les entretiens individuels et collectifs réalisés dans le cadre de nos diagnostics. Selon cette enquête, pour les professions portuaires, 30 % des demandes portent sur de la main-d'œuvre opérationnelle regroupant l'ensemble des familles d'agents (d'exploitation, transitaires, de manutention, caristes, ...). Sont également importants, les besoins en commerciaux (15 %) et en déclarant en douane (11 %).

- **Des conditions d'exercice du métier favorable**

Certains métiers sont plus pénibles que d'autres car plus physiques mais dans la grande majorité les conditions de travail sont bonnes (emplois stables : CDI, temps complet, statut de salarié). Il est à noter que les CDI sont un peu plus en retrait chez les matelots (8 personnes sur 10 ont un CDI) par rapport aux autres professions portuaires étudiées.

Selon un responsable, la réforme de 2008 relative aux grands ports maritimes a eu des effets positifs sur les trafics maritimes. A partir de 2011, les grèves ont été moins importantes, et le regain des activités a entraîné une augmentation de CDI en 2011.

Les questions de saisonnalité se posent moins que dans le domaine des activités nautiques, sportives et de croisière. L'élévation des qualifications vers plus de polyvalence est moins évoquée contrairement aux activités nautiques, sportives et de croisière.

- **Les facteurs d'évolution du métier**

Plusieurs facteurs rentrent en ligne de compte dans le débat sur l'évolution de l'emploi à savoir : les nouvelles lois sur la libéralisation de l'économie, le nouveau code des douanes de l'Union (qui impactera le métier des déclarants en douanes), les nouvelles technologies, la situation économique, la stratégie des entreprises.

La dimension infra territoriale est également à prendre en compte sur la situation d'emploi et du marché du travail. Une distinction est à faire entre Marseille et Fos. La dynamique des embauches n'est pas la même. L'éloignement géographique de Fos rend globalement difficile les recrutements et entraîne des problèmes de transports. Il peut être un frein à certaines catégories de salariés.

2/ Eléments liés à la formation

- **Le besoin des entreprises**

L'évolution des qualifications dans la plupart des métiers étudiés est soulignée. Cela est observé à travers les données quantitatives.

Pour le GPMM, la réforme de 2008 relative aux grands ports maritimes n'a pas entraîné d'évolution majeure dans le contenu des missions. Les changements sont surtout liés aux normes sécuritaires, à l'activité en développement. Pour accompagner ces évolutions, la formation est un levier nécessaire pour améliorer la qualité du travail (par exemple dans le commercial, le traitement des passagers ...). La prise en compte des questions de compétitivité, de transition énergétique par les acteurs du maritimo-portuaire demande un renforcement des professions intellectuelles et des compétences en management.

- **Le besoin des salariés**

Un souhait de monter en qualification notamment pour les salariés les plus jeunes. L'articulation des activités portuaires et la proximité de certains métiers favorisent la mobilité professionnelle. De par leur contenu de travail et leur rôle dans le fonctionnement économique et administratif du port, certains métiers se retrouvent dans toutes les activités qui composent le domaine les grandes familles professionnelles portuaires (par exemple, les employés administratifs d'exploitation des transports de marchandises ; les ingénieurs et cadres techniques de l'exploitation des transports ; les responsables commerciaux et administratifs des transports de marchandises ...).

Plus que la mobilité, l'élargissement des qualifications vers des activités maritimes est exprimé par des moniteurs sportifs (moniteurs de voile, moniteurs de plongée subaquatique).

- **L'offre de formation**

Il existe une offre de formation de proximité sur le territoire.

Selon les professionnels du portuaire, la formation professionnelle continue n'est pas assez utilisée. Cela peut être lié à l'organisation et la disponibilité du personnel dans les entreprises, à la culture des entreprises. Une connaissance plus complète des besoins de formations professionnelles est à construire. Les OCPA permettraient d'apporter des éclairages.

Par ailleurs, il faut davantage informer les publics sur les métiers. Par exemple sur les métiers de niveau Bac +2 : déclarant en douane, métiers techniques, transports. Ces derniers sont peu connus et pas toujours attractifs. Des actions de communication permettraient une meilleure connaissance de ces métiers et en amélioreraient l'image.

Au-delà des intitulés des formations, on doit penser métiers « les jeunes ne pensent pas agent maritime, agent transitaire ».

Concernant les activités nautiques, sportives et de croisière, des formations liées à la marine (Capitaine 200 ...) ouvrent des perspectives d'emploi des moniteurs sportifs à bord de navires de plaisance, de club de croisières locales.

ENJEUX ET PISTES D' ACTIONS

1/ Mieux connaître la relation formation - emploi

⇒ *L'enjeu de veille et d'observation sur les métiers s'avère primordial. Il permet de suivre entre autre, l'évolution du contenu des métiers, des modes de sélection au recrutement. La veille est nécessaire pour les professionnels de l'orientation et de la formation professionnelle. Il demande de construire une connaissance partagée à partir de différentes approches : l'activité économique, les spécificités du territoire, les filières de formation.*

- Un éclairage sur les qualifications est primordial dans l'analyse des mutations économiques. Or dans le domaine du maritimo-portuaire, les réflexions entre le développement économique et les enjeux de qualification sont très souvent séparées alors qu'elles devraient être davantage articulées. Par ailleurs, la mise en forme d'éléments quantitatifs et qualitatifs sur l'emploi pourrait être plus consolidée, actualisée et partagée.
- Aussi, il paraît important de développer un système de veille et d'observation des emplois et des formations dans ce domaine. Concernant les deux domaines d'activités étudiés, les éléments de diagnostic soulignent ainsi la nécessité de suivi d'un certain nombre d'indicateurs par exemple, l'évolution des emplois, leurs caractéristiques dans les métiers choisis (l'évolution démographique avec la problématique du renouvellement des ressources humaines, l'équilibre femmes-hommes, l'évolution des qualifications). D'autres données sont à suivre également, car pouvant interférer sur les stratégies des entreprises. Il s'agit de l'impact des nouvelles lois nationales et européennes (par exemple, la libéralisation de l'économie dans certains secteurs touchant celui du lamanage, les nouveaux codes des douanes impactant les métiers des commissionnaires douaniers).

2/ Valoriser les passerelles entre les acteurs et les secteurs pour une plus grande mobilité des professionnels

⇒ *L'enjeu de mobilité professionnelle apparaît dans les deux domaines d'activités. Il peut s'appuyer sur un élargissement des qualifications afin d'accéder à d'autres activités. Il peut également s'appuyer sur la transférabilité des compétences pour une mobilité intersectorielle. Des réflexions sur des formations bi-qualifiantes pourraient favoriser ces mobilités.*

- Dans les deux domaines d'activités étudiés, la mobilité est questionnée souvent à mi-parcours professionnels (usure professionnelle, besoin d'évoluer dans l'emploi ...). Elle pourrait davantage être prise en compte et accompagnée. Dans le domaine d'activités nautiques, sportives et de croisière, cette question se pose chez les moniteurs sportifs avec la recherche d'un élargissement des qualifications pour une plus grande mobilité vers des emplois au croisement du sport et du maritime. Dans le domaine d'activité des grandes familles professionnelles portuaires, certains professionnels de secteurs différents (agents maritimes, transitaires ...) possèdent un socle de compétence commun et ont pour la plupart suivi un parcours de formation proche voire similaire. Leurs compétences peuvent être transférables d'une activité à l'autre. Moyennant une période d'adaptation, la mobilité professionnelle d'une activité à un autre est possible mais pas toujours valorisée.
- Une mobilisation plus forte des acteurs institutionnels, de l'économie, de la formation et de l'emploi (branches professionnelles, fédérations sportives, acteurs AIO, OPCA, partenaires sociaux, intermédiaires de l'emploi) contribueraient à une meilleure mobilité professionnelle des salariés.

3/ Développer la réactivité en matière d'emploi et de qualification face aux enjeux économiques

⇒ **L'enjeu d'anticipation des emplois afin de maintenir l'activité doit être omniprésent compte-tenu de la concurrence. Des conditions sont à réunir parmi lesquelles le dialogue. Dans les activités de croisière sur Marseille par exemple, le Club de la croisière peut avoir le rôle de facilitateur pour développer des lieux d'échanges entre les professionnels de l'accompagnement (guides ...) et les compagnies en matière de besoins d'emploi et de compétence. La journée Top Cruise qu'il organise, va dans ce sens lorsqu'il met en relation le milieu de la croisière et de la formation (sensibilisation des élèves et des professeurs). Des nouveautés sont apparues en 2015 : une formation de vente de croisière en petit comité auprès des compagnies ; une réunion d'information sur la croisière à destination des prestataires locaux.**

- Pour faire venir les bateaux de croisières sur Marseille, de nombreuses actions ont été développées : développement d'actions commerciales, élargissement des infrastructures portuaires, l'adaptation des services portuaires. Par rapport à la problématique des croisières, deux critères importants sont à souligner : la qualité de l'intervention (adaptée à la demande du client) et la disponibilité des professionnels (être en nombre suffisant). Le bateau de croisière est en relation avec deux acteurs : l'agent maritime et l'agent réceptif. L'agent maritime s'occupera des activités liées à l'escale portuaire (lamanneur, pilote, MPCT, formalités douanières, police, ...). L'agent réceptif s'occupera de l'accueil des croisiéristes. Il organise les excursions, les transferts vers le centre-ville (shuttle). Il commande les autocars, les guides. Il réservera ces derniers au dernier moment selon la demande des croisiéristes. Cela demande de la réactivité des professionnels face aux besoins grandissants des croisiéristes.
- Avec l'augmentation de l'activité de la croisière, les questions sur le nombre et la qualité des emplois dans les activités induites sont posés pour garantir leur croissance. Des réponses doivent être trouvées en matière d'adaptation des ressources humaines aux besoins des compagnies.

4/ Mobiliser davantage la formation professionnelle

⇒ **L'enjeu de mobilisation des dispositifs de formations existantes. Il demande une mobilisation plus forte des dispositifs de formation existants et des acteurs économiques, institutionnels, de la formation, ainsi qu'un développement des lieux de concertation entre professionnels.**

- Les éléments de diagnostic montrent une évolution des qualifications dans la plupart des métiers étudiés suscitée par les mutations de l'économie, des technologies, des normes de sécurité, et l'arrivée de jeunes plus diplômés sur le marché du travail en plus grand nombre. Cela nécessite néanmoins une période de professionnalisation importante (par exemple, la connaissance et la culture du domaine maritimo-portuaire). Certains professionnels jugent la formation des nouvelles recrues encore trop généraliste. Paradoxalement, la formation professionnelle continue semble peu mobilisée par les entreprises.
- La réforme de la formation professionnelle pourrait répondre aux besoins de formation des salariés et de qualification des entreprises (formations courtes et modulaires, utilisation du CPF). Elle interroge l'offre de formation présente sur le territoire. Au-delà des informations produites sur les formations disponibles par les acteurs tels que l'UMF, La Touline, la Région ..., la question de l'adaptation, de l'organisation et des moyens d'une formation de proximité est posée.

PARTIE II : PRÉSENTATION DES MÉTIERS DU DOMAINE MARITIMO-PORTUAIRE

Les fiches suivantes s'appuient sur des travaux de l'ORM, des recherches bibliographiques, des données quantitatives, des entretiens individuels et des ateliers de travail auprès d'acteurs du domaine maritimo-portuaire.

MÉTIERS SÉLECTIONNÉS DES ACTIVITES NAUTIQUES, SPORTIVES ET DE CROISIERE

Fiche 1 : Moniteurs et éducateurs sportifs

Enjeu de mobilité professionnelle

L'éducateur sportif (ou moniteur/animateur sportif) enseigne sa ou ses disciplines de prédilection à différents publics tout en veillant à leur sécurité. Il propose des séances récréatives ou des entraînements visant la performance (hors établissement scolaire). Il peut avoir le statut de salarié, de travailleur indépendant ou cumuler les statuts surtout pour les encadrants des sports de nature. Sur le littoral marseillais et ses environs, on trouve notamment les moniteurs de plongée et moniteurs de voile qui feront l'objet d'un développement spécifique ci-après.

3158 moniteurs et éducateurs sportifs sont présents dans les Bouches-du-Rhône en 2011.

Bouches-du-Rhône	Moniteurs et éducateurs sportifs	Tous métiers
Les femmes	35 %	48 %
Les moins de 25 ans	17 %	9 %
Les plus de 50 ans	22 %	27 %
Les niveaux de diplôme inférieur au Bac	28 %	40 %
Les niveaux Bac	37 %	20 %
Les niveaux de diplôme supérieur Bac	35 %	40 %
Les CDI	48 %	76 %
Les temps complets	65 %	82 %
Les non-salariés	20 %	12 %

Source : Insee RP 2011, traitement ORM

Les caractéristiques de l'emploi

Les femmes occupent plus d'un tiers des emplois. Du fait de la nature même du métier les plus de 50 ans sont moins présents, et à l'inverse les moins de 25 ans sont mieux représentés.

Près des trois quarts des professionnels ont un diplôme de niveau Bac et plus car le niveau IV de formation est le niveau pivot pour exercer le métier.

Les conditions d'emploi sont marquées par moins de CDI et de temps complets que la moyenne compte-tenu de la saisonnalité de la plupart des disciplines sportives du littoral.

Évolution du métier en PACA

Moniteurs et éducateurs sportifs	2006	2011	Évolution
Les femmes	29 %	31 %	+ 2 pts
Les niveaux de diplôme inférieur au Bac	44 %	40 %	- 4 pts
Les niveaux Bac	37 %	36 %	- 1 pt
Les niveaux de diplôme supérieur Bac	19 %	24 %	+ 5 pts
Les CDI	43 %	41 %	- 2 pts
Les temps complets	72 %	69 %	- 3 pts
Les non-salariés	26 %	30 %	+ 4 pts

Source : Insee RP 2006, 2011, traitement ORM

Les tendances de l'emploi

Le niveau de diplôme des moniteurs sportifs tend à augmenter ; la part des diplômés du supérieur augmente de 5 points entre les deux recensements. (DEJEPS ou STAPS).

La création du statut d'autoentrepreneur a eu un impact sur la croissance des non-salariés car ce statut est de plus en plus privilégié par les encadrants sportifs.

Le métier s'exerce avec différentes certifications. Le niveau pivot est le niveau IV : BEES 1 ou BPJEPS (voir la liste des sigles). Le titulaire du BEES 1 est davantage un technicien qu'un animateur. Il peut donc entraîner les équipes de compétition. Le diplômé BPJEPS activités nautiques mention voile encadre et anime des activités de découverte et d'initiation, incluant les premiers niveaux de compétition en voile. Au-delà de 12 miles nautiques d'un abri, il a aussi la possibilité d'encadrer en croisière au sein d'une flottille et sous la responsabilité d'un chef de flottille. Les titulaires de DEJEPS et DESJEPS s'orientent davantage sur les métiers d'entraînement.

Zoom sur le moniteur de voile

Remarque préalable : En PACA, on compte 154 établissements affiliés à la ligue régionale de voile. 52 clubs sont répertoriés dans les Bouches-du-Rhône (pour 12 500 licenciés en 2014).

Plus de 200 moniteurs de voile exercent dans les Bouches-du-Rhône (chiffre en évolution importante depuis 2008). 53 % sont permanents (dont 8 % d'emplois aidés). Parmi les saisonniers, 6 sur 10 travaillent plus de 12 semaines par an. En moyenne, il y a 4 emplois à temps plein par club parmi les 8 contrats de travail.

Le moniteur de voile enseigne, encadre une ou plusieurs disciplines que recouvre la voile (planche à voile, dériveur, multicoque, croisière). Il accompagne parfois des marins plus aguerris dans le perfectionnement de leur pratique. Il s'occupe aussi du matériel et de sa bonne utilisation (conformité, adaptation à la situation, hygiène et sécurité).

Profil des moniteurs de voile	
Part des femmes	22 %
Part des moins de 30 ans	29 %
Part des plus de 50 ans	14 %
Âge médian	35 ans
Part des monoactifs sportifs	75 %

Sources : Les métiers des sports du littoral en PACA, ORM 2012

Les salariés de petites structures et les indépendants sont amenés à assurer seuls la responsabilité technique des activités.

Ce métier est exercé par des salariés qui travaillent généralement dans des clubs de voile associatifs ou municipaux. Ils sont alors placés sous la responsabilité d'un chef de base. Depuis quelques années, certains s'installent avec le statut d'indépendant.

La majorité exerce avec un diplôme de niveau IV (BEES1 ou BPJEPS). Néanmoins, un quart d'entre eux exerce avec un CQP (diplôme créé en 2008).

Comment s'exerce le métier ?

Le métier de moniteur de voile est sans doute le plus emblématique des métiers des sports du littoral de par le nombre très élevé de saisonniers, mais aussi de professionnels permanents évoluant dans les écoles de voile, dont beaucoup fonctionnent à l'année. L'éventail d'activités que peut exercer le moniteur de voile est large : la voile scolaire ; la voile habitable ; la voile légère ; l'école de sport ; les activités de substitution, pour les moniteurs de voile multi-diplômés voile, canoë-kayak, kitesurf, etc. Le stand up paddle (hors vague) fait partie des prérogatives du moniteur de voile.

Le personnel d'un club de voile est composé de personnel permanent et de travailleurs occasionnels : les administratifs (secrétaire, agent d'accueil, comptable) ; le directeur (pour les grandes structures) ; le chef de base (qui joue parfois le rôle de directeur pour les petites structures) ; les moniteurs permanents (très polyvalents) ; les intervenants occasionnels qui travaillent le week-end ; les moniteurs saisonniers qui viennent en renfort les mercredis après-midi ou l'été.

Les salaires varient en fonction du poste occupé, du diplôme et de l'ancienneté. Deux conventions collectives nationales sont généralement en vigueur : celle du sport très majoritaire et celle de l'animation.

Les tranches de salaire moyen observées dans les structures enquêtées en 2012

Poste occupé	Salaire net régulièrement observé
Saisonniers	1 200€ + prime de précarité + congés payés
Moniteur CDI annualisé	1 500€ hors saison* sur 12 mois
Moniteur entraîneur	1 800€ hors saison sur 12 mois
Chef de base	1 700€ à 2 000€ sur 12 mois
Directeur de structure	Très variable : 1 800€ à 2 500€ sur 12 mois

Sources : Les métiers des sports du littoral en PACA, ORM 2012

Qui exerce ce métier (le profil des moniteurs) ?

Les moniteurs de voile permanents sont majoritairement des hommes. Les femmes rassemblent un cinquième des effectifs (même répartition que chez les licenciés), soit une représentation supérieure que dans la plupart des autres disciplines nautiques. Ces professionnels sont plutôt originaires de familles de cadres moyens - cadres supérieurs. Ils appartiennent le plus souvent à la tranche d'âge des 25-35 ans, et sont titulaires d'un BEES 1 ou d'un BPJEPS activités nautiques option voile (ces dernières années) afin d'encadrer de façon autonome.

Pendant longtemps, les moniteurs étaient des pratiquants de longue date (sportifs voire compétiteurs) affiliés à la fédération française de voile depuis leur plus jeune âge, avec une expérience bénévole régulière. La plupart passaient le diplôme fédéral de moniteur de voile pour pouvoir accéder au métier durant les vacances scolaires en tant que moniteur saisonnier. La compétence technique et sportive prévalait sur la compétence d'animation.

Ce profil de sportif très technique demeure encore majoritaire parmi les professionnels mais la rénovation des diplômes, et donc le passage d'une filière BEES 1, BEES 2, BEES 3 à la filière BPJEPS, DEJEPS, DESJEPS fait apparaître de nouveaux arrivants plus « animateurs » que « techniciens » :

- de plus en plus de jeunes entrent en formation sans réelle expérience fédérale. Ils ont connu et pratiqué la voile en famille (plus souvent en planche à voile ou croisière côtière). Ils ont peu ou pas côtoyé les clubs de voile et ne maîtrisent pas toujours la technique au même niveau ;
- certains pratiquants qui ont passé la quarantaine souhaitent se reconverter professionnellement dans la voile. Ils s'engagent alors dans une formation BPJEPS activité nautique option voile avec le certificat de spécialisation de croisière côtière ; leur objectif étant de monter leur propre structure de voile/croisière.

Les saisonniers étaient auparavant titulaires d'un diplôme de moniteur fédéral de voile (délivré par la Fédération française de voile). Depuis 2008, ils sont en possession de CQP assistants animateurs de voile. Ils animent et initient à la pratique de la voile durant les périodes de congés scolaires et universitaires, sous l'autorité d'un titulaire d'une certification professionnelle reconnue. Les saisonniers sont, pour la plupart, des jeunes qui ne se destinent pas spécialement au métier de moniteur. Ils continuent leurs études dans des secteurs plus ou moins éloignés du sport et travaillent durant l'été dans la voile.

Les possibilités de mobilité professionnelle

Concernant les moniteurs professionnels, les conditions d'exercice ont beaucoup évolué au cours des dernières décennies. Leur professionnalisation a permis de faire d'une passion un métier. Les moniteurs permanents sont nombreux avec de réelles opportunités d'évolution professionnelle (passage de moniteur à chef de base puis responsable de structure) si le parcours de formation est bien construit. L'association de compétences techniques et pédagogiques à des compétences de gestion est de plus en plus recherchée pour les chefs de base et les responsables de structures. Dès lors, les évolutions de carrière sont possibles. Les moniteurs s'orientent vers la formation, la gestion de structure ou se spécialisent dans l'évènementiel.

Certains moniteurs envisagent même de monter leur propre structure (principalement commerciales) ce qui est un phénomène récent dans le monde de la voile.

Les moniteurs de voile non permanents qui n'arrivent pas à obtenir un emploi stable à temps plein en tant qu'encadrants s'engagent davantage dans une activité d'entretien et de réparation de matériels motorisés et non motorisés. Ils peuvent aussi s'orienter vers l'évènementiel ou éventuellement dans les activités de compétition. D'autres vont faire de la maintenance de bateaux sur les chantiers navals de la région.

[Zoom sur les moniteurs de plongée subaquatique](#)

Remarque préalable : dans les Bouches-du-Rhône, on compte 121 structures rattachées à la FFESSM. Ces structures sont de deux types :

- 257 associations affiliées ;
- 77 structures commerciales agréées (SCA).

Les structures commerciales ne sont pas obligées d'être affiliées à la fédération mais, en réalité, elles choisissent de le faire pour l'image et la sécurité des pratiquants (l'affiliation est aussi un engagement moral de la part de la structure de respect de la sécurité, d'actualisation des connaissances techniques, protection de la faune et de la flore, etc.).

300 moniteurs de voile exercent dans les Bouches-du-Rhône (chiffre en évolution importante depuis 2008). Neuf sur dix exercent avec un diplôme de niveau IV (BEES1).

Qu'est-ce qu'un moniteur de plongée subaquatique ?

Le moniteur de plongée professionnel a pour prérogative spécifique l'organisation des cours de plongée subaquatique c'est-à-dire qu'il peut initier, animer, enseigner la plongée en scaphandre, la plongée libre (apnée), la nage avec palmes, etc. et encadrer les pratiquants en toute sécurité. Concrètement, il assure les baptêmes de plongée, organise des promenades et des randonnées subaquatiques pour le club ou la société qui l'emploie.

La plongée subaquatique (plongée en scaphandre, en tous lieux, et en apnée, en milieu naturel et en fosse de plongée) est un sport exercé en environnement spécifique donc soumis à l'article L212-2 du code du sport. Le moniteur qui enseigne cette discipline à titre professionnel en milieu naturel doit, au minimum, être titulaire d'un diplôme délivré par le ministère des sports (BEES 1 ou DEJESP).

Chiffres-clefs moniteurs de plongée

Profil des moniteurs de plongée	
Part des femmes	17 %
Part des moins de 30 ans	6 %
Part des plus de 50 ans	25 %
Âge médian	43 ans
Part des monoactifs sportifs	89 %

Sources : Les métiers des sports du littoral en PACA, ORM 2012

Dans une structure professionnelle, tous les clients doivent être encadrés par des BEES. Le diplôme fédéral de niveau IV (MF1) ne peut pas être rémunéré ni indemnisé.

La plupart des structures marchandes ont été créées par des personnes en reconversion professionnelle qui ont fait de leur passion un deuxième métier. Monter une telle société demande des fonds conséquents car il est nécessaire d'acheter le matériel et le(s) bateau(x). Au départ, le gérant assure seul l'activité de plongée puis embauche des saisonniers en pleine saison.

Comment s'exerce le métier ?

Le métier de moniteur de plongée n'est pas facile compte-tenu de la faible employabilité des salariés (en termes de possibilités d'emploi et de durée d'emploi), de l'exigence de la discipline (du point de vue de la disponibilité et des conditions physiques) mais aussi de la faible rémunération. Ces trois éléments entraînent un turnover important des moniteurs salariés. De plus, en France métropolitaine, les embauches se font principalement sur des contrats saisonniers de 4 mois ou, au mieux, de mars à octobre. Même en PACA, ce travail reste saisonnier, excepté dans certaines grosses structures commerciales ou associatives, telles que l'UCPA, qui travaillent avec des CDD et des CDI. Les rares salariés permanents y assurent alors l'entretien des bateaux et du matériel durant l'hiver.

En moyenne, la durée d'activité d'un moniteur (qui n'a pas sa propre structure) est de trois ans. Les jeunes qui sortent de formation espèrent travailler aux Antilles. Beaucoup de moniteurs français vont travailler

dans les départements, territoires d'Outre-mer ou à l'étranger car les diplômes français sont renommés être de qualité :

« Pour durer dans le métier, il est nécessaire d'être biculturalisé et pas que dans le domaine sportif. Par exemple, on peut être moniteur et travailleur hyperbare. On peut travailler dans les ports, dans la marine (qui forme des plongeurs professionnels ou dans la marine marchande), passer les diplômes de la marine, etc. »

« En plongée, la culture de la pluriactivité n'est pas très développée. Les moniteurs jonglent avec la mobilité géographique et le chômage pour vivre. Ils ont une mobilité géographique importante mais pas une mobilité sectorielle, ce qui pose notamment un problème de logement... »

L'allongement des périodes d'activité a toutefois permis à certaines associations et sociétés commerciales de constituer une équipe de moniteurs permanents polyvalents.

Conformément à la convention collective nationale du sport, les contrats de travail des salariés permanents sont des CDI annualisés de 35 heures. Ainsi, les moniteurs travaillent beaucoup en été (48 heures maximum par semaine) et récupèrent les heures supplémentaires quand la saison est terminée. L'accumulation de ces heures permet d'être en récupération pendant les mois d'hiver. Le salaire moyen d'un moniteur est de 1 200€ à 1 300€ par mois pendant 12 mois (hors prime).

Qui exerce ce métier ?

Deux profils très différents se démarquent parmi les moniteurs de plongée.

- Le jeune qui est entré en formation plongée pour la discipline sans réel projet professionnel. Ces jeunes hommes ou femmes, de plus en plus nombreux, effectuent des missions saisonnières un peu partout. Ils sont très mobiles géographiquement tant qu'ils peuvent faire de la plongée. Ces jeunes restent rarement très longtemps dans le métier mais cette expérience permet de voir plus clair en l'avenir, leur permet d'avancer dans la construction de leur projet professionnel.
- Le second profil est celui de la personne en reconversion. En PACA, on trouve beaucoup de militaires, anciens scaphandriers, qui ont suivi la formation BEES 1 pour avoir une activité professionnelle après l'armée. Ces personnes, de plus de quarante ans en moyenne, ont généralement déjà accumulé un capital pour assurer leur avenir. Ils font de la plongée par passion en sachant que vivre de cette activité n'est pas évident. Parmi ces moniteurs, nombreux sont ceux qui sont mariés ou ayant une vie professionnelle plus stable que le premier profil. Ils sont donc moins mobiles géographiquement et sont plus attachés à leur territoire.

Les possibilités de mobilité professionnelle

Passer du statut de moniteur saisonnier à moniteur permanent est déjà une première évolution mais elle n'est pas donnée à tout le monde. Peu accèdent à ce statut car les professionnels peuvent se lasser des conditions d'exercice très exigeantes.

Ouvrir sa propre structure peut être une autre étape dans la vie professionnelle. Elle l'est déjà pour les personnes qui se reconvertissent dans la plongée mais aussi pour les moniteurs de plongée qui souhaitent accéder à l'indépendance. Cependant, cette étape sous-entend une préparation financière et technique importante.

Une autre évolution possible est de devenir instructeur fédéral dans une structure commerciale. Elle permet d'avoir des horaires un peu plus stable mais là encore les places sont rares.

Fiche 2 : Indépendants gestionnaires de spectacles ou de service récréatif de nature variée

Enjeu d'élargissement des compétences

L'activité des professionnels indépendants consiste à gérer ou organiser des spectacles ou des services récréatifs de nature variée. Cette activité est fréquemment exercée en qualité de commerçant. L'activité décrite est centrée sur l'exercice d'une fonction de direction, même si cette dernière s'accompagne d'une participation matérielle effective à la réalisation du spectacle ou de l'activité récréative. Parmi les professions assimilées nous trouvons le loueur de bateaux.

403 de ces professionnels sont présents dans les Bouches-du-Rhône en 2011.

Bouches-du-Rhône	Indépendants	Tous métiers
Les femmes	34 %	48 %
Les moins de 25 ans	6 %	9 %
Les plus de 50 ans	27 %	27 %
Les niveaux de diplôme inférieur au Bac	53 %	40 %
Les niveaux Bac	22 %	20 %
Les niveaux de diplôme supérieur Bac	25 %	40 %
Les CDI	0 %	76 %
Les temps complets	76 %	82 %
Les non-salariés	100 %	12 %

Source : Insee RP 2011, traitement ORM

Les caractéristiques de l'emploi

Les femmes occupent plus d'un tiers des emplois dans ce métier. Du fait de l'objet même du métier, la part des moins de 25 ans est faible. La majorité des professionnels a un niveau de diplôme inférieur au Bac. Cela peut signifier que l'expérience professionnelle est critère important pour le développement de projets et l'exercice du métier. Le statut d'indépendant augmente les risques d'instabilité et de fragilité de l'emploi. Trois quarts des effectifs travaillent à temps complet. Par définition, il n'y a pas de CDI et de statut de salarié.

Évolution du métier en PACA

Indépendants gestionnaires de spectacle et de service récréatif	2006	2011	Évolution
Les femmes	29 %	34 %	+ 5 pts
Les niveaux de diplôme inférieur au Bac	67 %	57 %	- 10 pts
Les niveaux Bac	14 %	19 %	+ 5 pts
Les niveaux de diplôme supérieur Bac	19 %	24 %	+ 5 pts
Les CDI	0 %	0 %	0 pt
Les temps complets	84 %	73 %	- 11 pts
Les non-salariés	100 %	100 %	0 pt

Source : Insee RP 2006, 2011, traitement ORM

Les tendances de l'emploi

Les femmes sont un peu plus nombreuses à exercer ce métier même si elles restent encore minoritaires. Le niveau de diplôme possédé par les professionnels est en élévation avec davantage de personnes titulaires du bac et d'un diplôme universitaire. L'arrivée de professionnels plus diplômés peut contribuer à cette évolution. L'instabilité de l'emploi augmente avec moins de travail à temps complet.

Le métier s'exerce avec différents niveaux de diplôme et notamment les niveaux inférieurs au Bac. La grande majorité des professionnels exerce ce métier avec un niveau de diplôme relativement faible. Mais cette situation est en retrait. Plusieurs facteurs peuvent expliquer cette tendance nouvelle comme par exemple l'arrivée d'encadrants sportifs dans les activités maritimes. La plupart ont au minimum un niveau Bac. Certains moniteurs s'installent avec le statut d'indépendant. Le passage d'une activité d'encadrement sportif vers le pilotage d'un bateau demande d'avoir une formation de Capitaine 200. La formation professionnelle maritime permet de travailler sur les bateaux de plaisance. Cette double compétence et qualification donne aux encadrants sportifs plus d'opportunités professionnelles en élargissant leur champ d'activités. Ces diplômes sont couramment recherchés par les employeurs.

Zoom sur l'élargissement des qualifications des moniteurs sportifs vers celles du maritime

Cette partie permet de faire le lien entre les métiers d'encadrants sportifs et ceux du maritime tels que les activités de croisières locales. Elle souligne les enjeux de mobilité des encadrants sportifs, l'apport d'une double compétence.

1/ Le développement des activités des croisières locales présentes sur Marseille

Les activités liées au tourisme représentent une part importante des emplois de l'économie maritime. Elles sont dynamiques contrairement à d'autres comme la pêche [cf. observatoire national de la mer et du littoral]. Sur le territoire marseillais, les croisières locales s'inscrivent également dans ce contexte favorable (augmentation du nombre de touristes, diversité des prestations, environnement naturel d'exception ...). Si un grand nombre de touristes ne s'aventurent pas loin du littoral, les activités en eau libre sont en plein essor. La navigation de plaisance devrait enregistrer une croissance de 2 à 3 % par an. Le secteur de la croisière est également en expansion [cf. Odyssea, Fédération Française des Ports de Plaisance, CE]. D'après le dirigeant d'une entreprise de transport maritime, la petite croisière développe des activités locales de promenade en mer, ainsi que des sorties de voiliers. A Marseille, elle attire 100 000 passagers par an pour des visites touristiques (par exemple les navettes le Frioul, le Château d'If à partir du Vieux Port). Elle emploie beaucoup de marins possédant le diplôme (ou brevet) Capitaine 200.

2/ Des passerelles entre les métiers d'encadrants sportifs et ceux du maritime

Le contexte économique lié au développement de la croisière locale crée des opportunités d'emploi dans les activités du loisir et du tourisme. Cela pose des questions en termes d'évolution des qualifications.

La formation professionnelle maritime ouvre des possibilités de travailler sur les bateaux de plaisance pour des personnes en situation de mobilité ou pas. La multi-qualification sport et maritime des professionnels est couramment recherchée par les agences.

Le titulaire d'un Capitaine 200 avec quelques mois de navigation peut devenir officier et commander un bateau. Le diplôme capitaine 200 voile restreint est fait pour les moniteurs de voile qui veulent s'orienter vers les promenades en bateau, ou vers un commandement de bateau (moins de 12 m de bateau de jour). Ce développement des compétences correspond à un élargissement de l'offre de club sportif pour répondre à la demande touristique mais aussi aux besoins d'activité des professionnels (encadrant sportif ...). Le titulaire d'un BPJEPS peut aussi passer le CS croisière pour étendre ses prérogatives.

Le certificat de base à la sécurité peut également être évoqué. C'est la formation minimale pour être employé sur un navire, par exemple comme hôtesse, cuisinier, ... Il s'agit de prescriptions minimales obligatoires pour la formation de familiarisation en matière de sécurité et pour la formation de base pour tous les gens de mer. Norme de compétence minimale spécifiée en matière de techniques individuelles de survie.

Cette double compétence est de plus en plus indispensable pour la vie des clubs, de plus en plus en difficulté car les municipalités suppriment les activités de voile dans les écoles. Parallèlement, pour répondre à la demande croissante touristique (tourisme national et local surtout) qui souhaite des balades en voilier, la double compétence est davantage recherchée par les encadrants sportifs que par les matelots.

3/ Les diplômes des métiers d'encadrants sportifs et du maritimes

Capitaine 200

A l'issue de la formation Capitaine 200 Capacitaire, la personne est capable d'assurer des fonctions de responsabilités sur des unités armées au commerce ou à la pêche, navire de jauge brute inférieure à 200 UMS (de l'anglais Universal Measurement System, représente le volume intérieur d'un bateau) et/ou des fonctions de mécanicien sur des unités de moins de 250 kW et ne s'éloignant pas à plus de 20 milles des côtes.

Le Brevet de Capitaine 200 Voile

Il permet de naviguer, dans les fonctions de capitaine, second capitaine, ou d'officier chargé du quart à la passerelle, à bord des navires de plaisance de jauge brute inférieure à 200 armés avec un rôle d'équipage,

dans les situations suivantes : navires à utilisation collective (NUC) naviguant à l'intérieur des eaux territoriales françaises ; navires à voile, ne transportant pas plus de 12 passagers ; navires à moteur, ne transportant pas plus de 12 passagers et n'allant pas à plus de 60 milles des côtes.

Le BPJEPS activités nautiques, option monovalent voile.

Jeunesse et sport (enseignement, encadrement sportif)

Le titulaire du BPJEPS Activités Nautiques « Monovalent Voile » encadre les activités de multicoque, dériveur, croisière (jusqu'à 12 milles d'un abri) et planche à voile pour tout public et sur tout lieu de pratique de l'activité. Au-delà de 12 milles d'un abri, le moniteur peut encadrer en croisière au sein d'une flottille et sous la responsabilité d'un chef de flottille, possédant les diplômes requis.

Préparation du CS Croisière validant le BPJEPS Voile Habitable

- Prérogatives : ce certificat permet d'encadrer la croisière au large, jusqu'à 200 Milles d'un abri, et d'être Chef d'Escadre d'une escadre comprenant des encadrants titulaires du seul BPJEPS.
- Conditions d'accès : le CS Croisière est ouvert aux titulaires d'un BPJEPS Monovalent Voile.

Il s'agit d'une spécialisation technique (navigation en solitaire), théorique (météo, navigation), technologique (moteur, gréement, structure) du support habitable, en plus des renforcements des domaines de compétences liés à la croisière : Rôles du Chef de Bord, Navigation, Gestion humaine, Avitaillement...

4/ Les problèmes repérés

La distinction n'est pas toujours évidente entre l'encadrant sportif et le titulaire du capitaine 200. On peut souligner une difficulté de l'État à mettre au clair les contours de ces deux métiers qui sont parfois très proches. De même pour la jurisprudence qui n'est pas claire non plus.

De plus en plus de formés capitaine 200 ont du mal à travailler car la formation est ouverte à tous. « Il y a trop de diplômés et il y a de plus en plus de personnes qui ne connaissent pas le monde marin, qui ne sont jamais allées sur un bateau ». On est donc sur une problématique de recrutement à l'entrée en formation (même problème pour les formations sportives, voile). Il faut former les gens à la culture de la mer. Il serait intéressant de travailler sur un SAS de découverte des métiers de la mer, « de développer des offres de préformation au milieu » selon un professionnel.

En revanche, les contraintes administratives sont de plus en plus fortes du côté des affaires maritimes. L'obligation de recyclage pour les Capitaine 200 est un frein à l'emploi car beaucoup n'ont pas les moyens de payer cette formation.

- Il faut distinguer le pré-requis professionnel et les aptitudes professionnelles. Une secrétaire dans un club de voile doit aussi connaître la culture de la mer. Elle doit intégrer cette culture pour exercer correctement son travail administratif au-delà de l'obtention de son diplôme. Il ne suffit pas d'avoir un diplôme pour bien exercer une fonction.
- Les réglementations changent tout le temps. Capitaine 200 pour les petits bateaux. Il semble qu'il va y avoir de nouvelles règles. Il y a un jeu d'ajustement permanent face à jeu de lobbying fort. Ça change la donne en termes de métiers. Le filtre des affaires maritimes est en plus différent de celui du filtre fiscal ce qui complique les choses.
- On est face à deux métiers réglementés pour lesquels il y a des passerelles. il est important d'instaurer, de conserver les pré-requis d'entrée en formation et d'intégrer dans la formation la culture du milieu maritime.
- On observe une évolution du public accueilli. Public d'août (tourisme de masse) n'a pas les mêmes attentes et la même attitude que les autres publics. L'accueil de ce public est plus compliqué. Il faut une formation de gestion de foule pour faire face à l'évolution de comportement du public.

Fiche 3 : Agents des services commerciaux des transports de voyageurs et du tourisme

Enjeux de conditions d'emploi et de qualification liée aux mutations technologiques

Les agents de services commerciaux des transports de voyageurs et du tourisme sont des salariés du secteur privé, chargés des opérations administratives et commerciales de vente de titres de transport, de réservation, d'enregistrement des bagages et des passagers. Parmi les professions les plus typiques, on trouve l'agent d'escale, l'agent de comptoir (transport, tourisme), l'employé de réservation. Parmi les professions assimilées sont présents : l'agent commercial (transport, tourisme), le chef de comptoir, le coordinateur d'escale, l'employé d'agence de voyages, le vendeur (transport, tourisme), le vendeur de voyages sur brochures, le vendeur en agence de voyages.

1232 de ces professionnels sont présents dans les Bouches-du-Rhône en 2011.

Bouches-du-Rhône	Agents des services commerciaux	Tous métiers
Les femmes	67 %	48 %
Les moins de 25 ans	18 %	9 %
Les plus de 50 ans	14 %	27 %
Les niveaux de diplôme inférieur au Bac	32 %	40 %
Les niveaux Bac	32 %	20 %
Les niveaux de diplôme supérieur Bac	36 %	40 %
Les CDI	86 %	76 %
Les temps complets	75 %	82 %
Les non-salariés	0 %	12 %

Source : Insee RP 2011, traitement ORM

Les caractéristiques de l'emploi

Les emplois dans ce métier sont très majoritairement occupés par des femmes (plus de deux tiers des emplois). Les jeunes sont davantage recrutés dans ce métier. Ils y sont surreprésentés. A l'inverse, les plus de 50 ans sont ici très peu présents.

Le niveau de diplôme des professionnels est élevé. Plus des deux tiers d'entre eux ont un diplôme de niveau Bac et plus correspondants à des DUT et des BTS (tourisme, management, techniques de commercialisation).

Les conditions d'emploi sont marquées par plus de CDI et peu de temps complets.

Évolution du métier en PACA

Agents des services commerciaux des transports de voyageurs et du tourisme	2006	2011	Évolution
Les femmes	63 %	63 %	0 pt
Les niveaux de diplôme inférieur au Bac	34 %	32 %	- 2 pts
Les niveaux Bac	25 %	32 %	+ 7 pts
Les niveaux de diplôme supérieur Bac	41 %	36 %	- 5 pts
Les CDI	86 %	83 %	- 3 pts
Les temps complets	85 %	77 %	- 8 pts
Les non-salariés	0 %	0 %	0 pt

Source : Insee RP 2006, 2011, traitement ORM

Les tendances de l'emploi

La part des femmes reste largement majoritaire. Elle n'a pas évolué en cinq ans. En revanche, la structure des diplômes a changé durant cette période avec une forte augmentation des titulaires du Bac. Ce métier ouvre davantage des possibilités d'emploi aux personnes ayant le niveau Bac avec en contrepartie, des conditions d'emploi moins avantageuses qu'auparavant : moins CDI et d'emploi à temps complet.

Si l'on peut exercer ce métier avec un niveau Bac, les BTS et les licences pro sont appréciés des employeurs. Par exemple, au niveau bac + 2, les BTS tourisme, les BTS management des unités commerciales ; au niveau bac + 3, la licence pro spécialisées commercialisation de produits touristiques, e-tourisme ou distribution touristique. Les actions de formation de proximité dans le BTS tourisme existent dans différents établissements (La Cadenelle, Charles Péguy à Marseille ; Saint Vincent de Paul à Nice).

Zoom sur les conseillers / conseillères en voyages

Qu'est-ce qu'un conseiller / conseillère en voyages ?

Dans une agence de voyages ou en office de tourisme, le conseiller en voyages enregistre, propose et organise des séjours. Fortement concurrencé par Internet, c'est sa capacité à donner des conseils appropriés qui constitue sa valeur ajoutée [Onisep].

Plusieurs tâches doivent être assurées : répondre à la demande des clients (vente de voyage adapté à la demande du client, réservation auprès des voyagistes, d'hôtel, de restauration, de croisière ...) ; vendre des produits autour des séjours (les agences de voyages diversifient leurs ventes, avec des guides de voyages ...) ; apporter du conseil sur mesure (à l'heure d'Internet et des ventes directes, le conseiller en voyages doit apporter le « plus » qui fera la différence).

Les compétences requises sont de plusieurs ordres : au service des clients (connaissance des produits et des destinations, assistance pour les formalités, maîtrise les outils informatiques pour les réservations) ; résistant au stress (disponible, dynamique et souriant), avec la concurrence des réservations en ligne, la qualité de son accueil est essentielle pour continuer d'attirer et de fidéliser la clientèle ; curieux et bilingue.

Où s'exerce le métier ?

Le conseiller en voyages exerce le plus souvent dans une agence distributrice de voyages, en agence en ligne ou sur un plateau d'affaires. Dans ce dernier cas, il est toujours en relation avec la clientèle par téléphone. Il peut aussi travailler dans une agence spécialisée où souvent il accueille les touristes étrangers.

Plutôt réguliers hors saison, les horaires de travail sont souvent très lourds à partir du mois de mars. Selon le lieu d'exercice, l'activité peut se poursuivre le samedi, le dimanche et les jours fériés, parfois en horaires décalés. C'est notamment le cas pour les conseillers qui exercent au sein d'agences en ligne, accessibles 7 jours sur 7.

Comment s'exerce le métier ?

Certaines agences de voyages n'hésitent pas à consacrer une partie de leur budget à former leurs conseillers sur le terrain. Au programme : visites de nouveaux hôtels, suivis sur place de l'évolution des structures d'accueil, information sur les nouveaux lieux culturels..., le tout dans un pays ou une zone géographique donnés.

Menacée par les ventes sur Internet, la fonction de billetterie et de voyages d'affaires va diminuer de plus en plus. La profession mise sur le développement du conseil personnalisé fourni par le conseiller en voyages auprès de la clientèle pour maintenir sa fonction.

Qui exerce ce métier ?

La profession attire les jeunes conseillers. Mais le décalage entre l'attrait des voyages et la réalité du travail, fait que certains ne restent pas longtemps en poste. D'où une mobilité importante sur le poste de conseiller en voyages. De plus, le salaire, peu élevé par rapport au niveau de recrutement (bac + 2), accentue les départs précoces.

Fiche 4 : Autres agents et hôtesses d'accompagnement (transport, tourisme)

Enjeux d'emploi liés à la saisonnalité et la concurrence

Les agents et hôtesses d'accompagnement (transport, tourisme) sont chargés d'assister les voyageurs au cours de leurs déplacements terrestres ou maritimes, en vue d'assurer leur sécurité, leur confort et leur agrément. Elles peuvent dans certains cas assurer à cet effet des tâches hôtelières. Parmi les professions les plus typiques, nous trouvons l'hôtesse de bord (sauf transports aériens). Parmi les professions assimilées nous trouvons : l'agent d'accueil (accompagnement, transports ou tourisme), l'hôtesse (accompagnement, transports ou tourisme, sauf transports aériens).

311 de ces professionnels sont présents dans les Bouches-du-Rhône en 2011.

Bouches-du-Rhône	Autres agents et hôtesses	Tous métiers
Les femmes	73 %	48 %
Les moins de 25 ans	12 %	9 %
Les plus de 50 ans	24 %	27 %
Les niveaux de diplôme inférieur au Bac	30 %	40 %
Les niveaux Bac	16 %	20 %
Les niveaux de diplôme supérieur Bac	53 %	40 %
Les CDI	66 %	76 %
Les temps complets	57 %	82 %
Les non-salariés	0 %	12 %

Source : Insee RP 2011, traitement ORM

Les caractéristiques de l'emploi

Les femmes se trouvent très largement majoritaires dans ce métier. De par l'objet du métier, près d'un quart des professionnels a plus de 50 ans.

Le niveau de diplôme des professionnels est élevé. 7/10 d'entre eux possèdent un diplôme de niveau Bac et plus. Certains emplois (par exemple, des guide-conférenciers) nécessitent des formations longues (en langues, connaissances culturelles et historiques ...).

Les professionnels ont des conditions d'emploi plutôt instables (peu de CDI et de temps complet) et une activité liée à la fréquentation touristique.

Évolution du métier en PACA

Autres agents et hôtesses d'accompagnement (transport, tourisme)	2006	2011	Évolution
Les femmes	77 %	68 %	- 9 pts
Les niveaux de diplôme inférieur au Bac	27 %	19 %	- 2 pts
Les niveaux Bac	25 %	22 %	- 3 pts
Les niveaux de diplôme supérieur Bac	48 %	59 %	+ 11 pts
Les CDI	45 %	60 %	+ 15 pts
Les temps complets	45 %	52 %	+ 7 pts
Les non-salariés	0 %	0 %	0 pt

Source : Insee RP 2006, 2011, traitement ORM

Les tendances de l'emploi

Durant la période 2006 – 2011, la part élevée des femmes en emploi dans ce métier recule établissant ainsi une meilleure répartition sexuée. La structure des diplômes connaît une nette transformation avec une affirmation forte des diplômes supérieurs. De même, les conditions d'emploi ont évolué vers plus de stabilité (importante hausse des CDI et des contrats à temps complet). L'évolution favorable de l'économie touristique a eu des effets positifs sur les situations d'emploi (cf. la croissance de l'activité des croisières).

Certains métiers sont ici réglementés. Celui de guide-conférencier nécessite l'obtention d'un diplôme. Il faut avoir la licence professionnelle de guide-conférencier (bac+3), avoir une licence en art, histoire de l'art, Beaux Arts ou l'École du Louvre puis passer une habilitation dont les conditions sont différentes selon le niveau du candidat (Licence, Master, BTS). Ce statut est actuellement sous le coup d'une réforme qui a harmoniser et simplifier les dénominations officielles.

Zoom sur les guides

Qu'est-ce qu'un guide-conférencier ?

Le guide-conférencier est chargé de l'accueil des touristes français et étrangers pour des visites de monuments, musées, sites historiques, villes et régions. Le métier de guide-conférencier remplace aujourd'hui les quatre formes d'exercice qui permettaient jusqu'alors la conduite des visites commentées dans les musées et monuments historiques (guide-interprète régional et national, guide-conférencier des villes et pays d'art et d'histoire, conférencier national).

Où s'exerce le métier ?

La fonction de guide peut s'exercer aussi bien dans le cadre d'entreprises de tourisme (agences de voyages, office de tourisme...) que d'organismes culturels (musées, châteaux...) ou encore de façon indépendante. Le guide-conférencier vit au rythme des saisons touristiques, sa disponibilité doit être totale et les rentrées financières ne sont pas toujours très régulières. En plus de son sens du contact, il doit avoir l'esprit commercial pour démarcher les éventuels employeurs.

Les guides sont en contact avec les agences d'intérim. Ils peuvent avoir le statut d'auto-entrepreneur, travaillé avec l'office du tourisme. Il existe un volant de guides qui travaillent avec l'office du tourisme.

Comment s'exerce le métier ?

Le guide-conférencier permet aux visiteurs de découvrir et d'apprécier le patrimoine culturel et architectural français. Pour exercer son activité, il doit avoir une bonne culture générale, des connaissances approfondies en histoire, histoire de l'art, ethnographie et linguistiques. C'est aussi un travail de relations publiques avec les responsables ou propriétaires des sites pour obtenir les autorisations nécessaires. Certaines excursions sont à élaborer de toutes pièces en fonction d'un public spécifique. Pendant la visite elle-même, le guide-conférencier doit s'adapter aux centres d'intérêt de son public, respecter les contraintes de temps et parfois, à l'issue de la visite, animer un débat. Dans le cas d'excursions ou de circuits de plusieurs jours, le guide-conférencier peut être amené à veiller à l'organisation matérielle : hôtellerie, restauration..., il est alors guide-accompagnateur.

Qui exerce ce métier ?

De par son expérience professionnelle et son carnet d'adresses, le guide interprète peut devenir cadre commercial chez un tour opérateur ou une agence de voyage.

Le guide interprète est souvent rémunéré à la journée. Un salarié gagne entre 150 et 200 € brut par jour.

Un guide interprète, travailleur indépendant peut percevoir 260 à 280 € bruts par jour.

C'est un métier souvent précaire (contrats courts) ou exercé en libéral avec une rémunération à la prestation. Le milieu du travail est concurrentiel. Il doit faire face aux besoins en termes d'emploi et au développement de l'industrie du tourisme.

**MÉTIRS SÉLECTIONNÉS DES ACTIVITES DES GRANDES FAMILLES PROFESSIONNELLES
PORTUAIRES**

Fiche 1 : Ingénieurs et cadres techniques de l'exploitation des transports

Enjeu de mobilité professionnelle

Les ingénieurs et cadres techniques de l'exploitation des transports sont chargés, dans une entreprise du transport ou dans une autre entreprise, d'organiser et de réaliser le déplacement physique des produits, des marchandises ou des voyageurs. Parmi les professions assimilées nous trouvons : l'agent consignataire (cadre), l'agent maritime (cadre), l'agent transitaire (cadre), le cadre d'exploitation, le cadre shipping. 685 de ces professionnels sont présents dans les Bouches-du-Rhône en 2011.

Bouches-du-Rhône	Ingénieurs et cadres techniques	Tous métiers
Les femmes	27 %	48 %
Les moins de 25 ans	5 %	9 %
Les plus de 50 ans	23 %	27 %
Les niveaux de diplôme inférieur au Bac	14 %	40 %
Les niveaux Bac	19 %	20 %
Les niveaux de diplôme supérieur Bac	67 %	40 %
Les CDI	97 %	76 %
Les temps complets	97 %	82 %
Les non-salariés	0 %	12 %

Source : Insee RP 2011, traitement ORM

Les caractéristiques de l'emploi

Les femmes sont peu nombreuses dans ce métier. Elles représentent plus d'un quart des emplois.

La part des plus de 50 ans est élevée avec près d'un quart des emplois.

Le niveau de diplôme des professionnels est élevé en lien avec les qualifications demandées. Plus des deux tiers d'entre eux ont un diplôme de niveau Bac et plus.

Les professionnels ont des conditions d'emploi très stables avec une quasi-totalité des emplois en CDI, à temps complet et composés uniquement de salariés.

Évolution du métier en PACA

Ingénieurs et cadres techniques de l'exploitation des transports	2006	2011	Évolution
Les femmes	25 %	24 %	- 1 pt
Les niveaux de diplôme inférieur au Bac	24 %	18 %	- 6 pts
Les niveaux Bac	23 %	18 %	- 5 pts
Les niveaux de diplôme supérieur Bac	53 %	64 %	+ 11 pts
Les CDI	98 %	96 %	- 1 pt
Les temps complets	97 %	97 %	0 pt
Les non-salariés	0 %	0 %	0 pt

Source : Insee RP 2006, 2011, traitement ORM

Les tendances de l'emploi

La part des femmes en emploi dans ce métier est minoritaire et reste inchangée durant la période 2006 – 2011.

La structure des diplômes s'est fortement modifiée avec une augmentation importante des diplômes de formation supérieure (+ 11 points), niveau de diplôme de plus en plus demandé par les employeurs.

Les conditions d'emploi sont stables.

Le métier s'exerce avec différentes certifications pouvant être obtenues à partir de dispositifs de formation initiale ou continue. Ainsi par exemple, l'université développe des formations en transport pour le secteur (du Bac +2 au Bac 5) ; l'IUT Gestion Logistique et Transport (DUT GLT d'AMU) ; le BTS de transport, de commerce international ; le CDMT (Centre de Droit Maritime et des Transports à Marseille à AMU) ; l'ITIP (Institut National des Transports Internationaux et des Ports rattaché au CNAM) ; l'EPCM (École Pratique de Commerce de Marseille) intégrée à la CCIMP ; l'ISTELI Marseille (Institut Supérieur du Transport Et de la Logistique Internationale). La CCIMP et Kedge Business School développent une formation menant à un master de Manager transport logistique et commerce international.

Zoom sur l'agent maritime

Qu'est-ce qu'un agent maritime ?

Il représente l'armateur sur un port. Il agit pour le compte de ce dernier. Il organise les escales. Il recrute le fret maritime d'un point de vue commerciale. Sa performance de l'agent maritime est jugée sur sa capacité de gérer le temps d'escale. Il doit prévoir les opérations du navire en se mettant en lien avec les acconiers pour déterminer les travaux. Pour réduire le temps d'escale, il doit déterminer le nombre de mouvement (transport de container ...), le nombre de vacation (temps de travail), coordonner les acconiers, gérer le temps de travail et du déroulement de l'escale. En parallèle, le consignataire de navire va répondre aux besoins du navire en termes d'avitaillement.

La finalité du travail de l'agent maritime est d'assurer une mission du connaissement maritime. Le connaissement est le document de transport maritime le plus fréquemment utilisé. Il assume un triple rôle de preuve : preuve des termes du contrat de transport, de la réception de la marchandise par le transporteur et de l'état de la marchandise au moment de l'embarquement. Il est exigé à l'arrivée pour le retrait de la marchandise.

Où s'exerce le métier ?

Sur le port, l'agent maritime peut travailler pour un seul armateur. Il peut également représenter plusieurs armateurs sous un nom d'entreprise différent. Dans ce cas, il sera un agent tiers. Aujourd'hui, de plus en plus d'armateurs développent en interne cette action. Selon un professionnel, « plus généralement, il s'occupe de gérer les intérêts des petites compagnies maritimes n'ayant pas les moyens ou l'ambition de s'implanter en son nom propre dans un port ou un pays. Il fonctionne comme une compagnie maritime lambda, les tâches étant relativement similaire ».

Comment s'exerce le métier ?

L'agent maritime va initier une action commerciale auprès des transitaires. Il va faire la promotion de la ligne maritime autour de la fréquence de navires, du délai de mer, du transbordement. Deux notions à retenir dans le cadre de ce métier : le service et le prix. Il est en relation avec de nombreux professionnels tels que l'armateur ; le commissionnaire transport, le transitaire ; les transporteurs (route, fer, ...) ; les entreprises de manutention (acconiers, opérateurs de terminaux) ; les sociétés de lamanage ... ; le conducteur en douane (courtier ...) ; l'assureur ; l'expert maritime ; les tribunaux ; la douane ; l'autorité portuaire ; le capitaine du port ; le PAF (police de l'air et des frontières).

Qui exerce le métier ?

Le métier s'exerce avec différentes certifications pouvant être obtenues à partir de dispositifs de formation initiale ou continue (voir plus haut).

Aujourd'hui, l'emploi est surtout ouvert aux diplômés (Bac et plus). Selon un responsable « beaucoup d'employeurs partent du principe que l'embauche d'un jeune plus qualifié est intéressant car moins coûteux. Mais cela est à nuancer selon les activités. Par exemple, le transitaire paie mieux les jeunes ».

Certaines compétences sont indispensables comme la maîtrise de l'anglais. « Les formations restent encore trop généralistes. Elles demandent à être plus professionnalisante ».

En matière d'embauche, les stages en entreprise peuvent déboucher sur un recrutement bien que le marché du travail soit un peu moins dynamique avec moins de turn-over, d'opportunité pour les professionnels et pour jeunes.

Les transitaires et les agents maritimes ont un même environnement de travail.

Fiche 2 : Responsables d'exploitation des transports de voyageurs et de marchandises (non cadres)

Enjeu d'élévation des qualifications

Il s'agit de personnels non cadres chargés d'organiser et de contrôler l'exploitation optimale d'un parc de véhicules ou de matériel de transport ou de réguler l'écoulement du trafic. Parmi les professions assimilées nous trouvons : l'affréteur (sauf employé), le courtier en affrètement (sauf cadre), le responsable d'affrètement (sauf employé), le responsable d'exploitation des transports (marchandises, voyageurs) (sauf cadre).

565 de ces professionnels sont présents dans les Bouches-du-Rhône en 2011.

Bouches-du-Rhône	Responsables d'exploitation des transports	Tous métiers
Les femmes	18 %	48 %
Les moins de 25 ans	6 %	9 %
Les plus de 50 ans	22%	27 %
Les niveaux de diplôme inférieur au Bac	45 %	40 %
Les niveaux Bac	22 %	20 %
Les niveaux de diplôme supérieur Bac	33 %	40 %
Les CDI	97 %	76 %
Les temps complets	97 %	82 %
Les non-salariés	0 %	12 %

Source : Insee RP 2011, traitement ORM

Les caractéristiques de l'emploi

Les femmes sont peu nombreuses dans ce métier. Elles représentent moins de 1/5 des emplois.

La part des plus de 50 ans est plutôt élevée avec un peu plus de 1/5 des emplois.

Le niveau de diplôme est marqué par une forte présence des niveaux de diplôme inférieure au Bac soit 45 % des professionnels en emploi.

Les professionnels ont des conditions d'emploi très stables avec une quasi-totalité des emplois en CDI, à temps complet et composés uniquement de salariés.

Évolution du métier en PACA

Responsables d'exploitation des transports de voyageurs et de marchandises (non cadres)	2006	2011	Évolution
Les femmes	15 %	19 %	+ 4 pts
Les niveaux de diplôme inférieur au Bac	53 %	48 %	- 5 pts
Les niveaux Bac	24 %	23 %	- 1 pt
Les niveaux de diplôme supérieur Bac	23 %	29 %	+ 6 pts
Les CDI	97 %	97 %	0 pt
Les temps complets	96 %	97 %	+ 1 pt
Les non-salariés	0 %	0 %	0 pt

Source : Insee RP 2006, 2011, traitement ORM

Les tendances de l'emploi

Durant la période 2006 – 2011, une légère hausse de l'emploi féminin s'opère. Les femmes restent néanmoins minoritaires dans le métier (près de 20 % des effectifs).

La structure des diplômes change avec une forte augmentation des diplômes supérieurs (notamment des diplômes universitaires de 1^e cycle).

Les conditions d'emploi sont bonnes et stables.

Le métier s'exerce avec différentes certifications (DUT de Gestion Logistique et Transport à l'IUT ; BTS de transport, de commerce international ; Licence professionnelle management et droit du transport maritime (AMU). En formation continue, l'AFPA de Marseille propose une formation de technicien supérieur du transport aérien et maritime. Selon un professionnel, « les compagnies maritimes offrent un large éventail d'emplois comme l'agent d'exploitation, le « booker », l'opérateur navire. Il y a aussi le service transport routier et les commerciaux ». Ces métiers sont recherchés par les employeurs.

Fiche 3 : Responsables commerciaux et administratifs des transports de marchandises (non cadres)

Enjeu d'attractivité du métier, et d'évolution de la réglementation

Ce sont des salariés de niveau maîtrise des transports de marchandises, chargés des problèmes administratifs et des relations commerciales avec la clientèle. Ils effectuent, à ce titre, diverses opérations administratives d'organisation, d'enregistrement ou de traitement des litiges. Ces personnels peuvent consacrer une partie de leur activité à des tâches d'exploitation, mais ces dernières ne constituent pas normalement leur activité dominante. La profession la plus typique est le déclarant en douane. Parmi les professions assimilées nous trouvons : l'agent consignataire, l'agent de transit, l'agent maritime, le commissionnaire agréé en douane, le commissionnaire de transport, le consignataire maritime, le technicien de transit, transitaire.

645 de ces professionnels sont présents dans les Bouches-du-Rhône en 2011.

Bouches-du-Rhône	Responsables commerciaux et administratifs	Tous métiers
Les femmes	49 %	48 %
Les moins de 25 ans	5 %	9 %
Les plus de 50 ans	10 %	27 %
Les niveaux de diplôme inférieur au Bac	22 %	40 %
Les niveaux Bac	23 %	20 %
Les niveaux de diplôme supérieur Bac	55 %	40 %
Les CDI	92 %	76 %
Les temps complets	93 %	82 %
Les non-salariés	0 %	12 %

Source : Insee RP 2011, traitement ORM

Les caractéristiques de l'emploi

Les femmes se trouvent quasiment à part égale avec les hommes dans ce métier comme dans la plupart des métiers commerciaux et administratifs.

Ce métier est davantage exercé par de jeunes professionnels confirmés. Seul 1/10 des personnes en emploi ont plus de 50 ans.

Le niveau de diplôme est élevé. Plus de la moitié des professionnels possède un diplôme supérieur au Bac.

Les conditions d'emploi sont très stables avec une quasi-totalité de CDI et de temps complet. L'ensemble de ces professionnels

Évolution du métier en PACA

Responsables commerciaux et administratifs des transports de marchandises (non cadres)	2006	2011	Évolution
Les femmes	34 %	48 %	+ 14 pts
Les niveaux de diplôme inférieur au Bac	38 %	25 %	- 13 pts
Les niveaux Bac	24 %	24 %	0 pt
Les niveaux de diplôme supérieur Bac	38 %	51 %	+ 13 pts
Les CDI	94 %	91 %	- 3 pts
Les temps complets	95 %	94 %	- 1 pt
Les non-salariés	0 %	0 %	0 pt

Source : Insee RP 2006, 2011, traitement ORM

Le métier s'exerce avec différentes certifications (DUT de Gestion Logistique et Transport; BTS de transport, de commerce international ; Licence professionnelle management et droit du transport maritime (AMU). En formation continue, l'AFPA de Marseille propose une formation de technicien supérieur du transport aérien et maritime. Selon un professionnel, « le consignataire d'un navire, c'est celui qui est sur place à quai pour s'assurer que tout se passe bien, déchargement et chargement. Dans une grande compagnie, ce service est assuré par le service des opérations navires ».

Les tendances de l'emploi

L'emploi féminin a connu une très forte hausse dans ce métier (+ 14 points) durant la période 2006 - 2011. Le métier s'est ouvert aux femmes. Leur part équivaut presque à celle des hommes.

La structure des diplômes a également changé avec une élévation générale du niveau de diplôme. Elle se traduit plus précisément par une diminution des personnes peu ou pas diplômées et une augmentation des diplômés de l'enseignement supérieure. Les conditions d'emploi restent bonnes avec un très léger retrait des personnes en CDI.

Fiche 4 : Employés administratifs d'exploitation des transports de marchandises

Enjeu d'élévation des qualifications et de mobilité professionnelle

Il s'agit de salariés du secteur privé effectuant les opérations administratives liées à l'enregistrement et l'expédition des marchandises : enregistrement, vérification et élaboration de document. Parmi les professions les plus typiques nous trouvons : l'affréteur ; l'agent de l'affrètement ; le consignataire. Parmi les professions assimilées nous trouvons : l'agent de transit ; l'employé de consignment ; l'employé de service affrètement ; l'employé de transit international ; le transitaire.

1209 de ces professionnels sont présents dans les Bouches-du-Rhône en 2011.

Bouches-du-Rhône	Employés administratifs d'exploitation	Tous métiers
Les femmes	57 %	48 %
Les moins de 25 ans	17 %	9 %
Les plus de 50 ans	16 %	27 %
Les niveaux de diplôme inférieur au Bac	37 %	40 %
Les niveaux Bac	28 %	20 %
Les niveaux de diplôme supérieur Bac	35 %	40 %
Les CDI	88 %	76 %
Les temps complets	88 %	82 %
Les non-salariés	0 %	12 %

Source : Insee RP 2011, traitement ORM

Les caractéristiques de l'emploi

Les femmes sont majoritaires dans ce métier.

Les professionnels sont jeunes avec peu de personnes en emploi de plus de 50 ans.

La structure du niveau de diplôme des professionnels est marquée par une part élevée des niveaux de diplôme inférieur au Bac (plus d'un tiers des effectifs). Ce métier est ouvert aux personnes de faible niveau de qualification et aux jeunes.

Les conditions d'emploi sont stables avec une large majorité d'emplois en CDI et à temps complet.

Les professionnels sont composés uniquement de salariés.

Évolution du métier en PACA

Employés administratifs d'exploitation de transport de marchandises	2006	2011	Évolution
Les femmes	53 %	55 %	+ 2 pts
Les niveaux de diplôme inférieur au Bac	48 %	45 %	- 3 pts
Les niveaux Bac	24 %	24 %	0 pt
Les niveaux de diplôme supérieur Bac	27 %	31 %	+ 4 pts
Les CDI	90 %	88 %	- 2 pts
Les temps complets	86 %	89 %	+ 3 pt
Les non-salariés	0 %	0 %	0 pt

Source : Insee RP 2006, 2011, traitement ORM

Les tendances de l'emploi

L'équilibre sexué des emplois est respecté avec une légère augmentation de la part des femmes dans ce métier.

La structure des diplômes a également changé avec une élévation générale du niveau de diplôme.

Les conditions d'emploi restent bonnes et stables sur la période 2006 - 2011.

Ce métier est ouvert aux faibles niveaux de qualification. Si plus d'un tiers des professionnels possèdent un diplôme inférieur au Bac, voire aucun diplôme, d'autres exercent le métier avec un DUT de gestion logistique et de transport ou un BTS de commerce international.

Zoom sur les employés d'un service Fret

Qu'est-ce que le métier d'assistant Fret ?

Ce métier a été choisi pour illustrer l'activité d'un employé administratif d'exploitation des transports de marchandises.

Ce professionnel évolue au sein d'un service Fret. Il enregistre et rentre les marchandises, les remorques informatiquement tous les jours dans des cargos mix – routiers – passagers. Il s'occupe des formalités douanières éventuelles. Il a également une mission de conseil auprès des clients et interlocuteurs dans le but d'assurer le bon déroulement (documentaire, sécuritaire...) des opérations de chargement/déchargement.

Où s'exerce le métier ?

Le métier peut s'exercer dans une variété d'établissements selon le type de marchandises et le niveau de territoire (national ou international). L'entreprise dans laquelle travaille notre salarié, intervient au niveau national et international. Elle assure des transports entre la Corse, le continent et d'autres destinations internationales. Notre professionnel travaille au sein d'une équipe composée d'un responsable Fret, de deux responsables embarquements, de plusieurs assistants Fret et assistants Quai.

Comment s'exerce le métier ?

Toutes les entreprises du secteur n'offrent pas les mêmes conditions d'emploi. Dans le cas de notre salarié, les conditions d'emploi sont plutôt bonnes : CDI, temps plein, 14^e mois, tickets restaurants, mutuelles, intéressement

On peut être embauché avec un faible niveau de diplôme sur les postes à l'exploitation puisque cela reste en général de la saisie informatique. En ce qui concerne les postes à responsabilité c'est possible aussi à condition d'être expérimenté, bien souvent l'expérience va primer sur le diplôme lors d'une embauche.

Qui exerce le métier ?

Les hommes sont majoritaires au sein du service dans lequel évolue notre professionnel. La plupart d'entre eux a plus de 50 ans. D'après l'enquête, les femmes sont plus présentes dans les autres compagnies. Les postes de direction sont fréquemment confiés à des hommes (hormis pour les ressources humaines). Le départ à la retraite est à 65 ans. Il y a peu de turnover car les conditions de travail sont bonnes.

Un effort est réalisé dans la formation interne en management, accueil clientèle, commerciale. Cette montée en qualification répond aux besoins d'une meilleure gestion des ressources humaines et qualité des services rendus. La formation interne permet en outre, une plus grande polyvalence et mobilité des salariés. Elle donne aux plus diplômés et aux plus jeunes des perspectives d'évolution. Les mobilités professionnelles peuvent s'effectuer au sein de l'entreprise mais aussi vers d'autres secteurs des transports : routiers, ferroviaires, aériens, fluviaux.

Fiche 5 : Techniciens commerciaux et technico-commerciaux, représentants en services auprès d'entreprises ou de professionnels (hors banque, assurance, informatique)

Enjeu de professionnalisation

Ce sont des salariés non cadres chargés de prospecter une clientèle de professionnels ou d'entreprises pour leur présenter ou leur vendre des services produits par l'entreprise qui les emploie. Parmi les professions assimilées nous trouvons : le conseiller commercial (services auprès d'entreprises) ; le représentant (transports) ; le représentant en services.

552 de ces professionnels sont présents dans les Bouches-du-Rhône en 2011.

Bouches-du-Rhône	Techniciens commerciaux	Tous métiers
Les femmes	59 %	48 %
Les moins de 25 ans	13 %	9 %
Les plus de 50 ans	16 %	27 %
Les niveaux de diplôme inférieur au Bac	21 %	40 %
Les niveaux Bac	24 %	20 %
Les niveaux de diplôme supérieur Bac	55 %	40 %
Les CDI	89 %	76 %
Les temps complets	85 %	82 %
Les non-salariés	0 %	12 %

Source : Insee RP 2011, traitement ORM

Les caractéristiques de l'emploi

Les femmes sont majoritaires dans ce métier.

Les professionnels sont jeunes avec peu de personnes en emploi de plus de 50 ans.

La structure du niveau de diplôme des professionnels est marquée par une part élevée des niveaux de diplôme inférieur au Bac (plus d'un tiers des effectifs). Ce métier est ouvert aux personnes de faible niveau de qualification et aux jeunes.

Les conditions d'emploi sont stables avec une large majorité d'emplois en CDI et à temps complet.

Les professionnels sont composés uniquement de salariés.

Évolution du métier en PACA

Techniciens commerciaux et technico-commerciaux, représentants en service auprès des entreprises ou de professionnels (hors banques ...)	2006	2011	Évolution
Les femmes	56 %	59 %	+ 3 pts
Les niveaux de diplôme inférieur au Bac	24 %	21 %	- 3 pts
Les niveaux Bac	25 %	25 %	0 pt
Les niveaux de diplôme supérieur Bac	51 %	54 %	+ 3 pts
Les CDI	89 %	90 %	+ 1 pt
Les temps complets	86 %	85 %	- 1 pt
Les non-salariés	0 %	0 %	0 pt

Source : Insee RP 2006, 2011, traitement ORM

Les tendances de l'emploi

L'équilibre sexué des emplois est respecté bien qu'une augmentation de la part des femmes dans ce métier est à noter durant la période 2006 - 2011.

La structure des diplômes n'a guère changé avec toutefois une légère élévation du niveau de diplôme de 2^e cycle.

Les conditions d'emploi restent bonnes et stables sur la période étudiée.

Le métier est ouvert aux jeunes et aux diplômés. Les technico-commerciaux accèdent au métier par leur diplôme (BTS, DUT TC) pour se spécialiser ensuite. Les métiers techniques peuvent de leur côté évoluer vers le commercial.

Les besoins en emploi de commerciaux et d'assistants commerciaux sont importants selon une enquête du GPM. Les entreprises recherchent des personnes confirmées. Selon un professionnel, « la concurrence est de plus en plus forte entre les différents acteurs et secteurs et l'augmentation du transport maritime mondial en sont certainement la cause ».

Fiche 6 : Dockers

Enjeu d'accès à un premier niveau de formation

Les dockers sont des ouvriers chargeant ou déchargeant les bateaux, ou effectuant certaines manipulations à terre dans les ports maritimes. Leur profession est régie par la loi d'organisation de la manutention portuaire du 6 septembre 1947. Parmi les professions les plus typiques nous trouvons le docker. Parmi les professions assimilées nous trouvons : le cariste docker ; docker (camionneur, cariste, occasionnel).

492 de ces professionnels sont présents dans les Bouches-du-Rhône en 2011.

Bouches-du-Rhône	Dockers	Tous métiers
Les femmes	2 %	48 %
Les moins de 25 ans	5 %	9 %
Les plus de 50 ans	21 %	27 %
Les niveaux de diplôme inférieur au Bac	74 %	40 %
Les niveaux Bac	17 %	20 %
Les niveaux de diplôme supérieur Bac	9 %	40 %
Les CDI	95 %	76 %
Les temps complets	97 %	82 %
Les non-salariés	0 %	12 %

Source : Insee RP 2011, traitement ORM

Les caractéristiques de l'emploi

Le métier est fermé aux femmes. Elles y sont quasi absentes.

La part des plus de 50 ans est élevée avec plus de 1/5 des emplois.

La structure du niveau de diplôme des professionnels est marquée par une part élevée des niveaux de diplôme inférieur au Bac (3/4 des effectifs).

Les conditions d'emploi sont stables avec une quasi-totalité des emplois en CDI et à temps complet.

Les professionnels sont composés uniquement de salariés.

Évolution du métier en PACA

Dockers	2006	2011	Évolution
Les femmes	0 %	2 %	+ 2 pts
Les niveaux de diplôme inférieur au Bac	81 %	72 %	- 9 pts
Les niveaux Bac	13 %	19 %	+ 6 pts
Les niveaux de diplôme supérieur Bac	6 %	9 %	+ 3 pts
Les CDI	92 %	92 %	0 pt
Les temps complets	91 %	95 %	+ 4 pts
Les non-salariés	0 %	0 %	0 pt

Source : Insee RP 2006, 2011, traitement ORM

Les tendances de l'emploi

Les femmes sont quasi inexistantes dans ce métier. La situation n'a guère changé durant la période 2006 – 2011.

Le métier est ouvert aux non diplômés. Les niveaux de diplôme Bac et plus sont en augmentation.

Le diplôme d'entrée reste le niveau V et permet d'accueillir les personnes peu qualifiées.

Les conditions d'emploi restent bonnes et stables sur la période étudiée.

« On ne charge pas les bateaux sans manutentionnaire ». Le métier recouvre différents aspects et spécialités (manutention, conducteur d'engins, entreposage, sécurité des marchandises). Il est ouvert aux faibles niveaux de qualification mais peu porteur d'emplois selon les professionnels rencontrés.

AFTRAL (ex-AFT IFTIM à Marseille) propose des formations réservées aux entreprises de manutention portuaire des CQP d'ouvrier docker (1e niveau, chef de manœuvre, spécialisé conducteur d'engins de manutention portuaire ...).

Zoom sur les dockers

Qu'est-ce que le métier de docker ?

Le métier de docker était régi par la loi du 6 septembre 1947 jusqu'en 1993. Selon une personne enquêtée « C'est une profession hyper protégé ». A cette époque, les dockers professionnels détenteurs de la carte G étaient tous des dockers journaliers. La carte G garantissait des indemnités journalières s'il n'y avait pas de travail (« un peu comme les intermittents du spectacle »).

En 1993, le ministre Jean-Yves Le Drian a modifié les conditions d'emploi. Les dockers professionnels gardent leur statut. En contrepartie, ils acceptent l'idée d'une mensualité.

Les acconiers peuvent employer des dockers professionnels à côté des dockers mensualisés.

Les premiers sont appelés à disparaître (départ à la retraite, mise en œuvre du plan amiante qui permet aux dockers de partir à la retraite à 55 ans).

Aujourd'hui il existe des ouvriers dockers mensualisés à côté des « GEMEST » (Groupement des Entreprises de Manutention de Marseille Est). Les GEMEST remplacent les dockers intermittents. Il met à disposition des ouvriers dockers aux entreprises de manutention en cas de surplus d'activité. « Les embauches se font par affiliation ».

Où s'exerce le métier ?

Les dockers travaillent dans le domaine maritime.

Trois entreprises qui les emploient, peuvent être mentionnées : INTRAMAR (acconier de la CMA-CGM), SOCOMA (entreprise de Charles-Émile Loo), La Méridionale.

Les bateaux de croisière ne font pas appel aux dockers. L'avitaillement des navires est assuré par la COFRAPEX. Pour les dockers, il peut y avoir ici la manutention des bagages (« les porteurs »).

Comment s'exerce le métier ?

Les métiers de la manutention et des transports ont évolué avec l'arrivée des conteneurs dans les années 75. « Avant une équipe de dockers était composé de 10 personnes sur un navire. Aujourd'hui elle est de 4 personnes (et encore) ».

L'encadrement et les dockers avec une spécialisation de chauffeurs sont en CDI. Ils font appel aux dockers du GEMEST pour la manutention pure.

Deux grandes branches de dockers existent :

- les chauffeurs
- les pointeurs. Ces derniers reçoivent la marchandise, vérifient son bon état. Ils la « cubaient » (faire son cubage) car les gens étaient payés au m3 pour la marchandise à embarquer.

Qui exerce le métier ?

« Les 30-40 ans sont majoritaires. La profession s'est largement rajeunie. On y rentre et s'inscrit vers 18 ans ». Le GEMEST s'occupe des formations. « Le GEMEST veut une totale polyvalence. Le docker doit être apte à tout faire ».

La formation correspondant souvent à un premier niveau de qualification, est faite à l'IFTIM. Le métier peut être accessible après la 3^e, sans diplôme, avec un CAP ou un BEP. Selon un salarié : « on aura toujours besoin de dockers malgré l'automatisation. Le docker doit garder le travail au niveau du portuaire (contrôle de marchandise à l'arrivée – sortie) ... Il ne doit se cantonner à la « pierre froide » (le long du navire). Pour sa pérennisation, il doit s'en éloigner ...».

Fiche 7 : Officiers et cadres navigants techniques de la marine marchande

Enjeu de conditions de travail

Ce sont des cadres du secteur privé responsables de la conduite d'un navire marchand, ou de la sécurité à bord, de l'entretien général, de la maintenance des appareils de propulsion. Parmi les professions assimilées nous trouvons : le capitaine (1ère ou 2ème classe) (marine du commerce ou marchande) ; le marin (officier, capitaine, lieutenant) (marine marchande) ; le pilote (hauturier, portuaire) ; le second capitaine (marine marchande).

495 de ces professionnels sont présents dans les Bouches-du-Rhône en 2011.

Bouches-du-Rhône	Officiers et cadres navigants	Tous métiers
Les femmes	9 %	48 %
Les moins de 25 ans	17 %	9 %
Les plus de 50 ans	17 %	27 %
Les niveaux de diplôme inférieur au Bac	2 %	40 %
Les niveaux Bac	11 %	20 %
Les niveaux de diplôme supérieur Bac	87 %	40 %
Les CDI	82 %	76 %
Les temps complets	98 %	82 %
Les non-salariés	0 %	12 %

Source : Insee RP 2011, traitement ORM

Les caractéristiques de l'emploi

La part des femmes est très faible dans ce métier (1/10).

Peu des personnes en emploi ont plus de 50 ans.

Compte-tenu de la nature de l'emploi, le niveau de diplôme des professionnels est élevé. Les niveaux de diplôme supérieur au Bac représentent près de 9 personnes 10.

Les conditions d'emploi sont stables avec surtout une quasi-totalité des emplois à temps complet et un peu moins de personnes en CDI.

Les professionnels sont composés uniquement de salariés.

Évolution du métier en PACA

Officiers et cadres navigants de la marine marchande	2006	2011	Évolution
Les femmes	6 %	9 %	+ 3 pts
Les niveaux de diplôme inférieur au Bac	13 %	8 %	- 5 pts
Les niveaux Bac	17 %	18 %	+ 1 pt
Les niveaux de diplôme supérieur Bac	70 %	74 %	+ 4 pts
Les CDI	77 %	79 %	+ 2 pts
Les temps complets	96 %	96 %	0 pt
Les non-salariés	0 %	0 %	0 pt

Source : Insee RP 2006, 2011, traitement ORM

Les tendances de l'emploi

Les femmes sont très peu représentées dans ce métier. Une légère augmentation de leur part est notée durant la période 2006 – 2011. Mais cette ouverture reste faible avec une femme sur dix dans le métier.

Celui-ci connaît une élévation générale du niveau de diplôme. Trois quart des professionnels possèdent un diplôme supérieur au Bac. Les diplômes universitaires de 2^e cycle a augmenté de 4 points entre 2006 et 2011.

Les conditions d'emploi restent bonnes et stables sur la période étudiée.

La formation à l'École nationale supérieure maritime de Marseille dure 5 ans et demi pour avoir le diplôme d'ingénieur de l'ENSM et devenir officier de la marine marchande. Les trois premières années se déroulent à Marseille Les suivantes se font au Havre pendant cinq semestres dont un consacré à la navigation. Le diplôme d'élève de 1ère classe de la marine marchande (DEO1MM) s'obtient en 3ème année et le diplôme d'études supérieures de la marine marchande (DESMM) en fin de cursus.

Zoom sur les officiers de la marine marchande

Qu'est-ce qu'un officier de la marine marchande ?

Il est habilité pour tous les bâtiments civils de n'importe quel pays. Il peut être en service en machine ou sur le pont. Il gère un navire et des équipes. Le service machine s'occupe de toutes les fonctions vitales et mécaniques d'un navire en mer. Sur la passerelle, les lieutenants chefs de quart préparent les routes, mettent à jour les cartes maritimes, assurent la sécurité, le secours à bord et l'administration.

Où s'exerce le métier ?

Ils sont recrutés par des compagnies maritimes sur différents types de navires (porte-conteneurs, pétroliers, ferries, paquebots ...). Dans les ports, ils peuvent exercer dans le remorquage et au pilotage. Le métier est différent selon le type d'activités portuaires. « Le pilotage par exemple, c'est le conseiller du commandant. Il présente un concours pour la station auquel il prétend avant 35 ans. Une année de prépa, avoir une connaissance précise du littoral de Saint Louis à Monaco. Pour préparer le concours il faut tous les cours qui se donnent de père en fils ... ».

Comment s'exerce le métier ?

Les officiers de la marine marchande reçoivent à l'ENSM un enseignement polyvalent pour les services machine et pont. « Il faut avoir la passion du métier et de la mer ». Les temps d'affectation au long court alternent avec ceux des vacances.

Qui exerce le métier ?

L'officier doit avoir une excellente santé et montrer une grande disponibilité. Technicien et gestionnaire, il allie rigueur, autonomie, réactivité et autorité. Il doit montrer une certaine diplomatie, polyvalence et sens de la communication.

Quelle est la trajectoire professionnelle ?

Selon un professionnel, « une majorité d'officiers ne vont pas jusqu'à la retraite. Ils bifurquent vers d'autres emplois du maritimo-portaire ou trouvent des emplois adaptés à leur besoin. Nombreux sont ceux qui ne veulent plus voyager au long court. Ils vont moins loin ou s'orientent vers le pilotage, le remorquage, l'avitaillement. Ils vont dans une entreprise sur terre ».

Ils se reconvertissent par exemple dans les services à terre au sein des compagnies maritimes, dans les services portuaires et fluviaux.

Fiche 8 : Matelots de la marine marchande, capitaines et matelots timoniers de la navigation fluviale (salariés)

Enjeu de qualification professionnelle

Ce sont des salariés embarqués à bord des bateaux de mer ou fluviaux marchands, chargés d'exécuter différentes opérations manuelles relatives à la conduite et à l'entretien du navire, à la sécurité à bord.... Sous la responsabilité d'un officier ou d'un maître d'équipage, ils peuvent, selon leur qualification assurer l'encadrement direct des personnes effectuant ces travaux. Parmi les professions les plus typiques nous trouvons : le matelot ; le premier matelot ; le quartier maître ; le second maître. Parmi les professions assimilées nous trouvons : le capitaine (remorqueur ...) ; le commandant (péniche, remorqueur ...) ; le conducteur (remorqueur ...) ; le convoyeur de bateaux ; le marin ; le navigateur).

486 de ces professionnels sont présents dans les Bouches-du-Rhône en 2011.

Bouches-du-Rhône	Matelots de la marine marchande	Tous métiers
Les femmes	6 %	48 %
Les moins de 25 ans	16 %	9 %
Les plus de 50 ans	18 %	27 %
Les niveaux de diplôme inférieur au Bac	67 %	40 %
Les niveaux Bac	12 %	20 %
Les niveaux de diplôme supérieur Bac	21 %	40 %
Les CDI	81 %	76 %
Les temps complets	88 %	82 %
Les non-salariés	0 %	12 %

Source : Insee RP 2011, traitement ORM

Les caractéristiques de l'emploi

La part des emplois occupés par les femmes est très faible dans ce métier (moins de 1 personne sur 10).

Les plus de 50 ans sont peu représentés.

La structure du niveau de diplôme des professionnels est marquée par une part très élevée des niveaux de diplôme inférieure au Bac avec près de 7 personnes 10.

Les conditions d'emploi sont bonnes avec une part élevée de temps complet. La part des personnes en CDI est plus en retrait mais se situe à un bon niveau (8 personnes sur 10).

Les professionnels sont composés uniquement de salariés.

Évolution du métier en PACA

Matelots de la marine marchande, capitaines et matelots timoniers de la navigation fluviale (salariés)	2006	2011	Évolution
Les femmes	8 %	7 %	- 1 pt
Les niveaux de diplôme inférieur au Bac	60 %	62 %	+ 2 pts
Les niveaux Bac	23 %	17 %	- 6 pts
Les niveaux de diplôme supérieur Bac	17 %	21 %	+ 4 pts
Les CDI	73 %	80 %	+ 7 pts
Les temps complets	92 %	92 %	0 pt
Les non-salariés	0 %	0 %	0 pt

Source : Insee RP 2006, 2011, traitement ORM

Les tendances de l'emploi

La part des femmes en emploi dans ce métier reste très faible.

La structure des diplômes en 2011 est proche de celle de 2006. Un seul changement est à mentionner. Si la part des niveaux de formation inférieure au Bac reste élevée, la part des niveaux de formation supérieure au Bac augmente de 4 points.

Les conditions d'emploi ont évolué vers plus de stabilité avec une augmentation de la part des CDI.

Le métier s'exerce avec différentes certifications pouvant être obtenues à partir de dispositifs de formation initiale ou continue au niveau CAP et bac pro : CAP maritime de matelot ; Bac pro conduite et gestion des entreprises maritimes option commerce ; Bac pro conduite et gestion des entreprises maritimes option pêche. La formation continue est essentielle pour évoluer dans ce secteur.

Fiche 9 : Agents non qualifiés des services d'exploitation des transports

Enjeu d'évolution de la réglementation

Ce sont des ouvriers qui, dans une entreprise d'exploitation des transports, procèdent aux tâches de manutention de chargement et de déchargement. Lors de ces opérations ils peuvent aider au guidage de véhicules et fournir l'assistance manuelle nécessaire aux manœuvres. Parmi les professions les plus typiques nous trouvons : l'agent d'exploitation (transport). Parmi les professions assimilées nous trouvons : l'avitailleur (ONQ, QND); le lamaneur.

383 de ces professionnels sont présents dans les Bouches-du-Rhône en 2011.

Bouches-du-Rhône	Agents non qualifiés des services d'exploitation des transports	Tous métiers
Les femmes	11 %	48 %
Les moins de 25 ans	15 %	9 %
Les plus de 50 ans	17 %	27 %
Les niveaux de diplôme inférieur au Bac	65 %	40 %
Les niveaux Bac	20 %	20 %
Les niveaux de diplôme supérieur Bac	15 %	40 %
Les CDI	87 %	76 %
Les temps complets	93 %	82 %
Les non-salariés	0 %	12 %

Source : Insee RP 2011, traitement ORM

Les caractéristiques de l'emploi

La part des femmes est faible dans ce métier. Elle représente une personne sur dix.

Les plus de 50 ans sont relativement peu nombreux.

La structure du niveau de diplôme des professionnels est marquée par une part très élevée des formations inférieures au Bac avec près de 7 personnes 10.

Les professionnels ont des conditions d'emploi stables avec une part très élevée des contrats à temps complet et à un moindre niveau des emplois en CDI.

Les professionnels sont composés uniquement de salariés.

Évolution du métier en PACA

Agents non qualifiés des services d'exploitation des transports	2006	2011	Évolution
Les femmes	10 %	12 %	+ 2 pts
Les niveaux de diplôme inférieur au Bac	68 %	66 %	- 2 pts
Les niveaux Bac	20 %	22 %	+ 2 pts
Les niveaux de diplôme supérieur Bac	12 %	12 %	0 pt
Les CDI	87 %	88 %	+ 1 pt
Les temps complets	92 %	92 %	0 pt
Les non-salariés	0 %	0 %	0 pt

Source : Insee RP 2006, 2011, traitement ORM

Les tendances de l'emploi

La part des femmes en emploi dans ce métier reste très faible avec un emploi sur dix.

La structure des diplômes en 2011 est proche de celle de 2006. La part des niveaux de formation inférieur au Bac reste élevée.

Les conditions d'emploi n'ont pas évolué et reste stable.

Pour exercer le métier de lamaneur, le niveau de formation minimum est le CIN (certificat d'initiation nautique), le capitaine 200 (560 h), le brevet mécanicien 750 kW (480 h). Il faut avoir 20 ans à la date d'entrée. Plusieurs établissements dispensent ces formations : le lycée professionnel maritime de Sète, des organismes privés agréés.

Zoom sur les lamaneurs

Qu'est-ce que le métier de lamaneur ?

Le lamanage concerne les « opérations d'assistance à l'amarrage et au désamarrage ». Il fait partie des services techniques du nautique. Il s'est organisé en société coopérative à Marseille en 1946 fondée par des marins pêcheurs. Ce regroupement permettait aux petites structures de mieux répondre à la demande des armateurs et de fiabiliser le service rendu. Il existe un monopole de fait de son activité sur le GPMM avec une intégration des structures (concurrents), des services d'armateurs, de l'entreprise Poli en 1983. Sur le plan juridique, l'activité de la coopérative est intégrée au code maritime (assistance à lamanage des navires). Elle fait l'objet d'un agrément sur la base d'un cahier des charges émises par l'autorité portuaire, validé par l'autorité préfectorale. « Toute personne qui répond à ça peut exercer (théoriquement) sur le port. Le recours à une société de lamanage n'est pas obligatoire. Il revient à la capitainerie de le juger ».

Où s'exerce le métier ?

90 personnes sont présentes dans la coopérative dont 80 lamaneurs (marins) et 15 personnes (pas marin). Il s'agit des fonctions supports (5 personnes), des supports techniques, ateliers et agents de maintenance (5 personnes) et de l'intendance. Ces professionnels interviennent à Marseille et à Fos-Lavéra.

Comment s'exerce le métier ?

Les lamaneurs travaillent 7 jours sur 7 en deux bordées (alternance de deux groupes, une semaine chacune).

Qui exerce le métier ?

Ce métier est entièrement masculin. Parmi eux, sont présents des responsables d'exploitation et des opérateurs. Les lamaneurs sont des marins professionnels dotés d'un minimum de brevet : le capitaine 200. Une spécificité liée à la coopérative : 70 coopérateurs (patrons d'entreprises avec un statut de TNS à savoir Travailleur non salarié) ; 10 autres. Ce sont des jeunes en CDI en cours de formation pour un brevet maritime sur le métier. Ils ont un « stage » de 4 ans pour approcher du métier et connaître le fonctionnement de la coopérative. A la fin de cette période, la candidature du jeune sera mise au vote (pour être coopté) pour devenir coopérateur et abandonner son statut de salariés.

Quelle évolution du métier ?

Les emplois sont stables avec un turnover de 4 à 5 personnes par an lié au départ à la retraite (à 55 ans). Sur une longue période, le nombre de coopérateurs diminue légèrement. Les demandes d'emploi sont importantes et les professionnels qui intègrent la coopérative sont peu nombreux. L'accès au métier est restreint. Il existe une association de lamaneurs au niveau national. Un règlement européen prévoyant une libéralisation des services portuaires est en projet. Il concerne notamment le remorquage et le lamanage jusqu'à présent protégés. Le syndicat des cadres navigants sont réticents car « aujourd'hui la qualification exigée par la France pour ces activités est supérieure à ce qui est obligatoire ». Le risque serait par exemple, que la sécurité incendie pourrait être confiée à une société étrangère pouvant embaucher à moindre coût un personnel sous-qualifié. Le syndicat demande que le remorquage soit exclu du champ d'application du futur règlement. De son côté, la coopérative du lamanage n'a pas l'intention de laisser son savoir-faire partir à la dérive. Il faut faire en sorte que « la future directive privilégie la sécurité. Cela passe par le maintien des moyens humains et matériels nécessaires pour assurer le service public qui nous est confié par l'État, mais aussi la formation de lamaneurs, leur qualification, leur disponibilité » selon le dirigeant de la scop.

BIBLIOGRAPHIE

Ouvrages, études, rapports, articles

- *6 % de l'emploi régional est directement lié au tourisme*, Insee Analyses PACA, n°13, avril 2015
- AGAM, *Le nautisme dans la Communauté urbaine MPM, diagnostic économique et propositions*, Novembre 2007
- Agefos PME, *Baromètre emploi-formation de l'économie maritime*, rapport d'analyse, édition 2014
- Avis délibéré de l'Autorité environnementale sur le projet stratégique 2014-2018 du port GPMM, Février 2015
- Berthet T., Bourgeois C., *Approche intégrée des politiques de l'emploi : les défis de la territorialisation et de l'individualisation*, Bref du Céreq, n°335, Avril 2015
- *Bilan d'activité 2014 ... ingénierie RH de l'ARII 2015*, l'ARII (Agence régionale pour l'innovation et l'internationalisation des entreprises en PACA), Avril 2015
- Capellari B., Libourel É., *ZIP de Fos*, ENS, 2011
- CCIMP, *La filière « Transport et logistique » dans les BDR*, 2007
- CETE Méditerranée Transports, *Impact du projet Fos 2XL sur l'ouest des BDR*, Ministère de l'Écologie, du Développement et de l'Aménagement durables, Mars 2009
- Colas S., Neveu-Chéramy L., Rouxel M., *L'économie maritime : des activités diverses et localisées*, Insee Première, n°1573, novembre 2015
- Conseil National du Tourisme, *Essor prometteur des croisières en France*, ministère de l'économie, l'industrie et de l'emploi, cession 2010
- Dumortier A-S., *Les métiers des sports du littoral en PACA*, Collection Études ORM, n°19, Septembre 2012
- *Entreprises de manutention portuaire et régime d'emploi des ouvriers dockers*, Rapports Conseil général de l'Environnement et du Développement durable, ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie, n° 009555-01, Juillet 2014
- Garnier J., Zimmermann J-B, *L'aire métropolitaine marseillaise et les territoires de l'industrie*, HAL archives-ouvertes, Avril 2007
- Insee, *Portrait du complexe industrialo-portuaire du Havre au Travers de ses 32 000 emplois*, Haute-Normandie Aval, Décembre 2013 n°138
- *L'impact de l'activité portuaire sur le transport terrestre et la logistique en PACA*, Port autonome de Marseille et l'Insee, Octobre 2000
- *La Charte Ville Port 2013*, Préfet PACA, Préfet BDR, 2013
- *La synergie portuaire*, Annuaire 2015, Union Maritime et Fluviale de Marseille-Fos
- *Le Grand port maritime de Marseille : blocage social et déclin*, Cours des comptes, 2011
- *Le guide régional des métiers de la mer et du littoral*, Conseil Consultatif Régional de la Mer, Région PACA, Juillet 2014
- *Le transport pratique*, Guide pratique du transport de fret, L'Antenne, 2013
- Merk O., Comtois C., *Compétitivité des villes portuaires: Le cas de Marseille-Fos – France*, OCDE 2012/11
- Mission interministérielle pour le projet métropolitaine AMP, *La métropole en marche : les chantiers du projet d'AMP*, document de convergence stratégique 2, Décembre 2013

- *Note de conjoncture semestrielle*, CCI PACA, Observatoire Économique, n°5, constat 2nd semestre 2014 / prévisions 1^{er} semestre 2015
- Peraldi M., Duport C., Samson M., *Sociologie de Marseille*, Édition La Découverte, 2015
- Planque G., *Le poids économique du port dans son environnement local, actualisation de l'étude 2007*, Conseil de développement du 4 avril 2013, Port de Marseille Fos
- Pôle emploi, *Débat public Projets Fos Faster et Fos Tonkin, La situation de l'emploi sur la zone de Fos-sur-Mer*, Direction Territoriale BDR, 2010
- Port de Marseille Fos, *Le port de Marseille Fos est le 1^{er} port Français et le 2nd port de la Méditerranée*, Communiqué de presse, 27 avril 2015
- Port de Marseille Fos, *Une année 2015 qui démarre bien : le port de Marseille Fos améliore son trafic de plus d'un million de tonnes au 1^{er} trimestre*, Communiqué de presse, 27 avril 2015
- Projet stratégique 2014 – 2018, Port de Marseille Fos
- *Quand la jeunesse s'invite dans les enjeux métropolitains*, Regard de l'Agam, n°32, Avril 2015
- Questions internationales, *Les grands ports mondiaux*, La documentation Française, 2014
- *Stratégie nationale portuaire*, ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie, Octobre 2013

Sites Internet

- Agam : www.agam.org
- CCIMP : www.ccimp.com
- Compagnie CMA-CGM : www.cma-cgm.com
- Conseil consultatif régional de la mer : www.ecorem.fr
- GPMM : www.marseille-port.fr
- Insee : www.insee.fr
- La Touline PACA : www.latouline.com
- Métropole : www.mouvement-metropole.fr
- Ministère du développement durable : www.developpement-durable.gouv.fr
- Pôle mer méditerranée (Pôle de compétitivité) : www.polemermediterranee.com
- Région PACA : www.regionpaca.fr
- Ville de Marseille : www.marseille.fr

LISTE DES PERSONNES RENCONTRÉES

BARDIN Élodie, Chef du département formation du GPMM
BASCHIOU Aurélie, Chargée d'entreprises MPM
BECUE Anthony, Agent transitaire, Challenge international
BEX Dominique, Coordinateur Direccte
BOUDJELOUDE Rafik, Directeur MDE Ouest Provence
CHIBAH Pascal, Chargé d'études GPMM
R. Stéphane, Docker
EL BALGHITI Hind, Stagiaire à la Fédération Française de Voile
GUILBERT Alain, Chef de projet Oceans 21, Pôle Mer Méditerranée
HUBLET Jacques, Cadre technique Fédéral de la ligue de Voile PACA
ICARD Jean-Michel, Dirigeant de la société Icard Maritime
JARRIGE Marie, Agent de développement de la ligue PACA de Voile
JEAN Éric, Architecte navale
JOVANOVIC Marina, Conseillère emploi/formation maritime à La Touline
LE BACQUER Claude, Président de la Ligue de Voile PACA
LEBAS Hélène, Expert développement croisière et grande plaisance CCIMP
I. Inthamala, Employée de service Fret
MAYOLY Arnoux, Directeur de la Scop de lamanage de Marseille
MOIROUX Xavier, Chargée d'études AGAM
NIOX Nicolas, Chef de ligne maritime, French Maritime Agency
PASQUIER Marie-Hélène, Secrétaire général de l'Union Maritime et Fluviale de Marseille-Fos
PIANA Laure, Chargé de mission à la MDE de Marseille
PLANQUE Géraldine, Responsable des études prospectives GPMM
L. Richard, Officier de la marine marchande
RIGHO Bertrand, Chef de projet développement économique Ville de Marseille
SICRE Dominique, Coordinatrice Direccte
TIMRICHT Nordine, Chargé de mission à la MDE de Marseille
YESSAYAN Bruno, Responsable de la mission Marseille Emploi de la Ville de Marseille

Membres du Comité de pilotage

BERNERON Franck, Chargé de mission l'Union Maritime et Fluviale de Marseille-Fos
BEX Dominique, Coordinateur Direccte
BOUDJELOUDE Rafik, Directeur MDE Ouest Provence
GHOZAEI Stéphanie, Chargée de projet, Pôle Emploi DT13
LOWEZANIN Christophe, Analyste économique CCIMP
MEIRE Jocelyn, Directeur de la MDE de Marseille
MERONO Sylvie, Directrice agence Pharo, Pôle Emploi
MICK Laurence, Département service RH et mutations économiques CCIMP
MOIROUX Xavier, Chargée d'études AGAM
PIANA Laure, Chargé de mission à la MDE de Marseille
PLANQUE Géraldine, Responsable des études prospectives GPMM
RIGHO Bertrand, Chef de projet développement économique Ville de Marseille
TIMRICHT Nordine, Chargé de mission à la MDE de Marseille

LISTE DES SIGLES

AFTRAL : Apprendre et se Former en TRANsport et Logistique
AGAM : Agence d'urbanisme de l'agglomération marseillaise
AMU : Aix-Marseille Université
BEPC : Brevet d'études du premier cycle
BEES 1 : Brevet d'État d'éducateur sportif 1er degré
BEES 2 : Brevet d'État d'éducateur sportif 2e degré
BEES 3 : Brevet d'État d'éducateur sportif 3e degré
BPJEPS : Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et des sports
BTS : Brevet de technicien supérieur
CAP : Certificat d'aptitude professionnelle
CCIMP : Chambre de commerce et de l'industrie Marseille-Provence
CDD : Contrat à durée déterminée
CDI : Contrat à durée indéterminée
CDMT : Centre de Droit Maritime et des Transports
CNAM : Conservatoire National des Arts et Métiers
CNI : Certificat d'initiation nautique
CQP : Certificat de qualification professionnelle
CS : Certificat de spécialisation
DEJEPS : Diplôme d'État de la jeunesse, de l'éducation populaire et des sports
DEO1MM : Diplôme d'élève de 1^{ère} classe de la marine marchande
DESJEPS : Diplôme d'État supérieur de la jeunesse, de l'éducation populaire et des sports
DESMM : Diplôme d'études supérieures de la marine marchande
 Direccte : Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
DUT GLT : Diplôme universitaire de technologie Gestion Logistique et Transport
ENSM : École nationale supérieure maritime
EPCM : École Pratique de Commerce de Marseille
FFESSM : Fédération française d'études et de sports sous-marins
FFV : Fédération française de voile
GEMEST : Groupement des entreprises de manutention de Marseille Est
GPMM : Grand port maritime de Marseille
Insee : Institut national de la statistique et des études économiques
ISTELI : Institut Supérieur du Transport Et de la Logistique Internationale
ITIP : Institut National des Transports Internationaux et des Ports
MF 1 : moniteur fédéral 1er degré
MPM : Marseille Provence Métropole
NAF : Nomenclatures d'activités françaises
NVOCC : Non Vessel Operating Common Carrier
Onisep : Office national d'information sur les enseignements et les professions
ORM : Observatoire régional des métiers
PACA : Provence - Alpes - Côte d'Azur
PCS : Professions et catégories professionnelles
RP : Recensement de la population
SCA : Structure commerciale agréée
SCOP : Sociétés coopératives et participatives
TPE : Très petites entreprises
UCPA : Union nationale des centres sportifs de plein air
UMF : Union maritime et fluviale
VAE : Validation des acquis de l'expérience

ANNEXES

Annexe 1 : Présentation synthétique des activités de croisières

Les activités de croisières en fort développement

La croisière est une industrie aujourd'hui en pleine expansion au niveau mondial avec 17,5 millions de passagers des navires dans le monde en 2009 (hors croisières fluviales). Cette augmentation a été particulièrement forte en Europe (5 millions de passagers en 2009). La clientèle française avec 347 000 passagers en 2009 contre 301 000 en 2008¹⁰. Différents facteurs peuvent expliquer parmi lesquels la transformation de l'image des croisières vers une formule de vacances familiales, conviviales, accessibles, le développement de la demande suscité par une nouvelle offre plus diversifiée et plus adaptée aux différents publics, l'amélioration des infrastructures. Malgré un retard, le secteur des croisières en France est dynamique et surtout prometteur en termes de création d'emplois et de richesses. La fréquentation des navires de croisière est en forte croissance dans les ports métropolitains. Elle est 2,7 millions de visiteurs en 2010, soit trois fois plus qu'en 2000. Les évolutions sont toutefois inégales. Marseille a quadruplé son trafic en 10 ans pour dépasser les 700 000 croisiéristes en 2010. Ce chiffre est de 1 500 000 croisiéristes en 2015.

Une vaste gamme de produits du secteur des croisières

La croisière comprend une vaste gamme de produits. Elle se caractérise par l'idée de loisir. Les navires de dernière génération offrent un confort et un luxe d'équipement encore inconcevables il y a quelques années. Les produits diffèrent selon les types de clientèle, les secteurs géographiques. Par exemple, en Méditerranée, les aspects culturels et/ou découvertes sont importants. La taille des navires « à taille humaine » ou « méga ship » est également adaptée au produit, à la clientèle.

L'exemple d'une « success story » : La Compagnie du Ponant basée sur Marseille qui compte cinq petits paquebots. En vingt ans, elle est devenue un des leaders sur le segment de marché des croisières de découverte et de haut de gamme dans le monde. Elle emploie 530 personnes dont quelques 60 sédentaires, 465 navigants français pour la plupart dont 70 officiers formés dans les Écoles de la Marine Marchande. Elle emploie une main-d'œuvre française motivée et compétente, bénéficiant d'un régime social spécial, de retraite et de couverture sociale des navigants français (ÉNIM, établissement national des invalides de la marine).

Les aspects économiques et l'implication de nombreux professionnels de la croisière

L'exploitation des navires fait appel à de nombreux sous-traitants qu'il s'agisse de sociétés apparentées ou d'entreprises spécialisées. Les compagnies de croisières peuvent être de natures différentes. Certaines par exemple, sont propriétaires de leurs navires, d'autres exploitent des navires loués ou affrétés par leurs soins.

Les recettes des compagnies proviennent essentiellement de deux sources : le revenu net du prix de la croisière acheté par les passagers, la recette à bord des navires. Si le prix d'une croisière comprend l'ensemble des prestations à bord, d'autres sont optionnelles comme les excursions guidées. Ceux-ci font appel à des prestataires extérieurs tels que les tours opérateurs (voyagistes) qui vont coordonner les opérations à terre.

Enjeux et atouts de Marseille et des ports du sud de la France

Un triple phénomène est constaté : un fort développement de la fréquentation par les grands paquebots modernes, un nouvel élargissement des clientèles de croisiéristes, un encouragement des ports à « jouer la carte de la croisière ». Marseille mais aussi Nice, Ajaccio et Toulon constituent les ports français de croisières les plus importants. Comme il a été précisé, Marseille a connu une très forte augmentation du nombre de ses croisiéristes. Les progrès enregistrés résultent de plusieurs facteurs certes les adaptations

¹⁰ Conseil National du Tourisme, *Essor prometteur des croisières en France*, ministère de l'économie, l'industrie et de l'emploi, cession 2010

de l'offre, les actions commerciales, mais aussi les efforts d'adaptation des infrastructures portuaires pour accueillir les grandes unités mises en service depuis dix ans, et l'implication d'instances comme le Club de la Croisière.

L'émergence de la clientèle européenne a constitué un véritable atout pour les ports du sud. Simultanément le souci des armateurs d'attirer une clientèle française vers des ports d'embarquement situés en France, a aidé Marseille à devenir le port de tête de ligne pour les croisiéristes français en Méditerranée. Marseille comme les autres ports du sud bénéficie de son statut de port d'escale, de transit et de tête de ligne.

D'importantes retombées économiques indirectes

Les divers aspects des prestations techniques, logistiques et touristiques assurés par les professionnels sont à prendre en compte dans l'analyse des retombées économiques. Celles-ci sont inégales selon les prestataires.

Les escales des paquebots nécessitent l'intervention de nombreux acteurs. Celles obligatoires des pilotes, des lamaneurs pour la saisie et la fixation des haussières lors de l'arrimage du navire, d'un agent consignataire chargé de la prise en charge au port du navire, de l'équipage et des passagers, et les remorqueurs (mais à un moindre niveau). Les prestations à quai sont relativement modestes. Par exemple, elles se limitent à des opérations de manutention des bagages, de quelques denrées d'appoint, de fourniture d'eau ...).

Les retombées indirectes sur le commerce et le tourisme local sont plus importantes. Elles sont estimées à 18 millions d'euros en 2008 (cf. enquêtes menées par les CCI) dont 15,8 millions d'euros d'achats en ville (soit 30 euros par croisiéristes) et 2,3 millions d'achats d'excursions (soit 34 euros par croisiéristes). Ces chiffres doivent être majorés pour tenir compte des divers effets induits. Les retombées seraient ainsi pour Marseille de 72 millions d'euros en 2008 (soit 135 euros par croisiériste) et l'impact social de 430 emplois (à plein temps).

Quelques secteurs tirent profit du tourisme de croisière : la construction navale, les agences de voyages. A noter : 15 000 emplois sont générés dans l'industrie et les services par l'activité de croisière en France. Le tiers d'entre eux relève des services de commercialisation

Le rôle du Club de la Croisière dans le développement de l'activité des croisières sur Marseille

La CCI Marseille Provence, la Ville de Marseille et le Grand Port Maritime de Marseille se sont associés dès 1996 au sein du Club de la Croisière Marseille Provence pour favoriser le développement de la croisière à Marseille dans un esprit de place commerciale. De cet engagement commun est née une démarche active qui a permis d'instaurer une véritable synergie entre tous les acteurs économiques et institutionnels locaux du marché de la croisière. Outil incontournable du développement de la fréquentation des opérateurs de croisière, l'action du Club de la Croisière Marseille Provence n'a eu de cesse de s'adapter aux évolutions constantes et aux besoins spécifiques de ce secteur d'activité.

Acteur fédérateur et initiateur d'une démarche de promotion dynamique pour le territoire Marseille Provence, il est également le guichet unique pour tous les professionnels de la filière et l'interface de médiation pour assurer quotidiennement le bon déroulement des escales.

L'association œuvre au quotidien pour consolider et développer l'activité croisière à Marseille. De multiples actions de communication et de promotion sont ainsi conduites en parallèle aux actions d'amélioration de l'accueil et de suivi des évaluations. Pour le Club de la Croisière Marseille Provence, veiller à la satisfaction des opérateurs et de leurs clients est essentiel ...

À l'international, le Club de la Croisière Marseille Provence œuvre au renforcement de la notoriété de Marseille et organise des accueils armateurs à Marseille, conduit des missions commerciales auprès des compagnies de croisières et en assure le suivi quotidien. Sur le marché national, ses actions sont essentiellement des missions d'information et de sensibilisation du produit croisière au départ de Marseille, auprès des agences de voyages et des étudiants en tourisme (cf. <http://www.marseille-cruise.com>).

Annexe 2 : Présentation synthétique des activités nautiques et sportives

Des activités fortement ancrées dans le territoire

Dans les Bouches-du-Rhône, les activités nautiques sont historiques¹¹. Marseille concentre la plupart des activités nautiques du département. La construction et réparation (qui nécessitent un site pour accueillir les bateaux) et l'équipement nautique (de la fabrication à la vente au détail) sont les familles professionnelles les plus représentées dans le secteur du nautisme. Le département contribue à hauteur de 20 % du chiffre d'affaires régional du nautisme. Les activités de voile et de plongée sont très développées. Elles concernent autant les habitants que les touristes. Beaucoup fonctionnent toute l'année car les professionnels travaillent en étroite collaboration avec les municipalités et les établissements scolaires afin de proposer des prestations sportives toute l'année aux jeunes locaux.

Quelques exemples de patrimoine maritime concernant directement Marseille et plus largement les Bouches-du-Rhône

La construction navale

En 1835, le port de La Ciotat double sa capacité et permet à un industriel d'installer une usine de machines à vapeur. En collaboration avec le constructeur naval de la ville, ils lanceront le premier paquebot à vapeur français de la Méditerranée. Aujourd'hui encore, les établissements du secteur nautique emploient près de 500 salariés. Depuis 2007, le site est équipé pour entretenir les yachts de plaisance de luxe.

La technologie sous-marine

La Comex, créée à Marseille en 1961, est la première société mondiale d'ingénierie, de technologie et d'interventions humaines ou robotisées sous-marines. En 1989, le groupe se diversifie et crée la Comex Nucléaire. Cette activité partageait des similitudes en termes d'enjeux dans les interventions subaquatiques et soudage automatique. Les équipes travaillent en étroite collaboration avec la recherche et développement de Cadarache. Elle s'est vue confier en 2010 l'étude d'une partie des filtres du système d'injection de sécurité et d'aspersion de l'enceinte des quatre centrales nucléaires chinoises.

La plongée professionnelle

Dans le domaine de la plongée, l'Institut national de la plongée professionnelle (INPP) est emblématique à Marseille et dans la région. Créé en 1982 à l'initiative du premier ministre de l'époque sous le statut d'association loi 1901, l'institut a pour but de participer au développement des activités liées à la plongée professionnelle, à la sécurité et à l'intervention en milieu aquatique et hyperbare. L'INPP est le seul centre agréé en France à dispenser la formation de toutes classes et de toutes mentions aux travailleurs intervenant en milieu aquatique et hyperbare. Il opère également auprès des pays étrangers dans les secteurs civils et militaires. 25 % des immatriculations françaises se font en PACA dont 60 % des transportables. On estime à 80 000 unités la flotte de bateaux transportables (c'est-à-dire les unités de moins de 8 mètres ou moins de 2,5 tonnes) et d'unités de plaisance comme les kayaks des mers soit environ 800 000 sorties annuelles. 196 cales de mises à l'eau ont été inventoriées en 2011 : 38 dans les Alpes-Maritimes ; 79 dans les Bouches-du-Rhône ; 79 dans le Var.

Les métiers de l'encadrement sportif professionnel sur le littoral

Parmi les professionnels évoluant dans ce secteur, deux catégories socioprofessionnelles sont très présentes. Il s'agit des indépendants gestionnaires de spectacles ou de service récréatif de nature variée (dont les loueurs de bateaux) et les moniteurs et éducateurs sportifs. Les métiers de l'encadrement des sports du littoral en PACA se sont essentiellement construits sur le modèle de l'organisation des fédérations sportives et dans un environnement territorial où la culture du nautisme est prégnante.

Des métiers généralement organisés

¹¹ Dumortier A-S., *Les métiers des sports du littoral en PACA*, Collection Études ORM, n°19, Septembre 2012

Les métiers des sports des sports du littoral, relèvent du cadre général des marchés du travail fermés. L'entrée dans le métier est soumise à la possession d'un diplôme ou titre à finalité professionnelle ou certificat de qualification professionnelle (CQP) et d'une autorisation d'exercer. Les prérogatives professionnelles des encadrants sont définies par la loi. L'encadrement à titre professionnel d'un sport du littoral, notamment un sport nautique, est un métier accessible par un long apprentissage spécifique sanctionné par diverses certifications professionnelles (diplômes, titres, CQP). L'obtention de ces certifications est indispensable pour exercer puisque le secteur des activités physiques sportives (APS) est réglementé ; La loi disposant que nul ne peut encadrer une activité physique et sportive, et être rémunéré à ce titre, sans être titulaire d'une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et garantissant la compétence de son titulaire en matière de sécurité (art. L.212-1 du code du sport).

Caractériser les métiers de l'encadrement des sports du littoral

Les métiers de l'encadrement sportif du littoral se sont structurés sur la base : d'un cadre règlementaire (article L212-1 du code du sport) ; de la constitution d'un cursus de formation professionnelle en parallèle à un cursus de formation fédérale ; d'une mise en place d'une culture professionnelle et de valeurs partagées par les personnes exerçant le même métier, souvent organisée par la fédération française ou par le groupement des professionnels.

Le ministère des Sports permet aux fédérations françaises sportives de participer à la structuration de la discipline. L'influence des fédérations est présente dans le secteur nautique, essentiellement dans la voile, majoritairement composées de structures associatives affiliées. Elles jouent un rôle moteur en matière de développement et d'accessibilité des activités physiques et sportives en soutenant l'évolution économique des structures et dans l'offre de prestations.

Peu encline à s'ouvrir sur le secteur à but lucratif, la Fédération française de voile (FFV) a néanmoins très vite compris la nécessité d'organiser collectivement le développement d'activités marchandes afin de donner la possibilité aux clubs d'augmenter les financements propres. Elle a, créé un label national « point plage ». Les activités « points plage » sont des activités marchandes proposées en été. Elles permettent aux clubs d'apporter des ressources financières non négligeables.

La Fédération française d'études et de sports sous-marins (FFESSM) a ouvert ses portes aux structures marchandes depuis plus de dix ans en instaurant un dispositif d'agrément aux structures non associatives. Les exploitants de sociétés commerciales et les travailleurs indépendants peuvent ainsi obtenir un agrément FFESSM s'ils s'engagent à respecter le cahier des charges inscrits dans la charte des structures commerciales agréées (SCA). Concrètement, l'agrément leur donne la possibilité de délivrer des licences, d'utiliser le cursus fédéral et de délivrer des qualifications fédérales (brevets) et autres produits distribués par la fédération.

Le poids du secteur associatif

Dans le monde sportif, le secteur associatif est prépondérant. C'est le premier employeur des encadrants (moniteurs, animateurs) sportifs, mais aussi le grand pourvoyeur du bénévolat. Dans les sports du littoral, la configuration diffère sensiblement. Le secteur associatif n'est plus omniprésent et certaines disciplines sportives (souvent les plus récentes) évoluent dans un milieu majoritairement à but lucratif comme le kitesurf, les sports nautiques motorisés, etc. À l'inverse, les disciplines plus « traditionnelles », comme la voile, conservent une organisation associative forte. Ainsi, la plupart des clubs sportifs sont présidés par des bénévoles qui ont conservé les pouvoirs de gestion de la structure. Le directeur ou chef de base, salarié du club, joue un rôle de directeur technique dans la majorité des cas ; peu d'entre eux se voient confier la gestion des ressources humaines.

Les travailleurs indépendants, les gérants de société et le rôle des syndicats de professionnels

Une autre particularité des emplois dans les sports du littoral est l'importance des non-salariés, notamment des travailleurs indépendants dans le secteur. Ils regroupent le tiers des professionnels du sport de la région.

RETROUVEZ LES ENJEUX ET TOUTES NOS PUBLICATIONS SUR LE SITE DE LA MAISON DE L'EMPLOI

www.mdemarseille.fr

Maison de l'emploi de Marseille

4-10, rue des Consuls

13002 Marseille

04 88 15 16 30

© 2016 Maison de l'emploi de Marseille. Directeur de publication : Philippe Guy. Réalisation : Somoudom Inthavong et Anne-Sophie Dumortier.

