

Attractivité et fidélisation sont les clés pour attirer les jeunes vers les métiers de la filière nautique

La Grande Motte, vendredi 16 juin - Lors de l'escale de La Grande Motte du Tour MER & MÉTIERS - Révéler les vocations de Demain du programme FAçade Méditerranéenne EXemplaire - FAMEX 2030, une table ronde, filmée pour le reportage vidéo-TV de ce Tour, s'est tenue à bord du catamaran LOVE THE OCEAN. Autour de Yvan Griboval (Président de l'association OceanoScientific), Xavier Desmarest (Co-fondateur du groupe Grand Large Yachting - Chantiers Outremer et Gunboat basés à La Grande-Motte) et Éric Mabo (Délégué Général Adjoint de la Fédération des Industries Nautiques - FIN en charge de la Méditerranée, de l'Emploi et de la Formation) ont échangé sur deux thèmes majeurs : *"Comment produire les bateaux de plaisance avec des matériaux recyclables"* (Axe 2 du FAMEX 2030) ; *"Face à la pénurie de personnel dans l'industrie nautique française, comment inciter les jeunes à s'orienter vers les métiers de la Plaisance"*.

"En premier, il faut préciser que dans le groupe Grand Large Yachting, nous avons opté pour produire exclusivement des voiliers, mus par une énergie naturelle par excellence. Très tôt, nous nous sommes intéressés à l'impact carbone de nos bateaux en employant en interne un ingénieur dédié aux Analyses de Cycles de Vie (ACV), que ce soit en termes de production, qui représente environ 20% du bilan carbone ; que d'usage, pour les 80% restants", explique Xavier Desmarest. *"Pour réduire l'empreinte carbone au niveau de la fabrication, un des sujets qui nous a paru intéressant d'étudier, avec l'aide de la Région Occitanie dans le cadre du projet BIOBAT, est de remplacer la fibre de verre par des fibres naturelles, biosourcées : chanvre, bambou, lin. Nous avons relevé un grand défi pour Roland Jourdain en construisant un catamaran Outremer 5X (18,28 m) nommé We Explore composé pour moitié de fibres de lin. Il a prouvé ses qualités en terminant deuxième de sa catégorie lors de la récente édition de la Route du Rhum. Désormais, il nous sert de plateforme pour développer de nouvelles solutions low-tech, que nous adapterons in fine aux bateaux de grand voyage, qui représentent l'essentiel de la production de notre groupe"*.

"Par contre, en matière de résines, il y a un aspect bloquant. L'industrie nautique ne représente pas un gros marché pour les quelques grands résiniers d'envergure internationale par rapport à d'autres secteurs industriels. Aujourd'hui, c'est un frein. Mais la transition écologique est en marche. Nous avons bon espoir d'aboutir en ce domaine à des solutions de plus en plus durables et respectueuses de l'environnement".

Et Éric Mabo de compléter : *"La transition environnementale est engagée de longue date par la filière nautique. Avant d'évoquer la construction, il faut préciser qu'en France nous avons l'APER, la première filière de déconstruction de bateaux de plaisance d'Europe, organisée depuis 2019 en concertation avec les industriels de notre Fédération. En termes de construction, nos chantiers savent faire ce que la science nous permet de faire aujourd'hui. Il y a encore du chemin à parcourir, mais nous demeurons sur la bonne voie, avec des objectifs ambitieux. C'est dans l'ADN de la Fédération des Industries Nautiques. Comme le rappelle Xavier Desmarest, environ 80% du bilan carbone des voiliers est lié à l'usage et beaucoup plus pour les bateaux à moteur. Dans cet esprit, nous avons développé des partenariats, particulièrement avec l'Office Français de la Biodiversité (OFB), pour sensibiliser les plaisanciers à la responsabilité de leurs actes pour des comportements respectueux de l'environnement maritime, notamment en Méditerranée avec la problématique posidonie"*.

Éric Mabo poursuit : "Il y a évidemment des initiatives individuelles, comme la collaboration entre le Groupe Beneteau et le chimiste Arkema pour développer la résine thermoplastique recyclable "Elium", afin de rendre les composites recyclables, telle que présentée au dernier Salon Nautique de Paris. D'autres initiatives existent sur ce thème, comme celles de Windelo ou de Fontaine Pajot, par exemple. Ensuite, il faut réussir à transformer une addition d'initiatives individuelles en une démarche collective. Il y a d'ailleurs des initiatives portées par la Fédération des Industries Nautiques, dont celle qui consiste à établir une mesure de référence de l'impact environnemental par l'analyse du cycle de vie, afin de déterminer les leviers les plus pertinents pour optimiser la performance environnementale des produits. La filière du nautisme et de la plaisance souhaite ainsi se donner les moyens d'aborder efficacement les enjeux de la décarbonation par une approche structurée et adaptée au secteur".

Évidemment, le sujet des innovations en matière de production de bateaux de plaisance mène à s'intéresser à la nature des compétences nécessaires pour les chantiers, donc, plus généralement, à l'emploi et à la formation.

"Soit, il y a des nouveaux métiers qui émergent, notamment sur le thème de l'étude des données, mais c'est la face émergée de l'iceberg. Notre défi aujourd'hui est de recruter dans les métiers de base de notre activité. Toute la filière est concernée, nous avons du mal à recruter, où que ce soit en France. Par exemple, sur le site de production de La Grande-Motte, nous avons 55 postes à pourvoir maintenant : 40 en production, principalement en composite, menuiserie, électricité, plomberie, accastillage ; 15 dans les fonctions support. Le sujet prégnant est : Comment attirer les jeunes vers ces métiers passionnants qui ont beaucoup d'arguments en leur faveur, qui sont plus séduisants que bien d'autres métiers dans l'industrie ? Or, il faut le faire savoir. C'est là un domaine où nous avons encore beaucoup à réaliser. Nous devons valoriser plus efficacement nos métiers traditionnels. Il faut préciser aussi que depuis la fin de la crise sanitaire Covid, il y a une reprise significative dans l'industrie nautique qui met encore plus l'accent sur le besoin en personnel".

La formation semble au cœur du sujet de l'emploi et du recrutement, ce que Xavier Desmarest nuance : "Il y a des formations initiales qui sont satisfaisantes, mais il y a aussi des personnes fortes d'une première expérience professionnelle qu'il faut accompagner vers des emplois d'une nouvelle nature. C'est ce que nous développons en partenariat avec Pôle emploi, pour créer des passerelles de divers métiers vers les nôtres. À vrai dire, on fait feu de tout bois pour trouver des solutions pour recruter, en étant bien aidés par toutes les solutions mises en œuvre par la France, dont les contrats en alternance. Nous nous attachons aussi à ce qu'une fois embauchés, nos salarié(e)s restent et s'épanouissent. Cela passe par des stages d'intégration, du tutorat, de la formation et des enquêtes au sujet de la qualité de vie au travail".

"Le départ à la retraite de la génération des baby-boomers impacte l'industrie nautique comme d'autres industries, c'est un problème général", explique Éric Mabo en précisant : "Nous n'avons pas de problème de cadres dans la filière. Elle est assez attractive, séduisante, pour cette catégorie de personnel. Le problème essentiel se situe au niveau des opérateurs. Pour traiter cette problématique, il y a trois axes de réflexions. L'emploi est un marché qui fonctionne correctement lorsqu'il y a un léger déséquilibre entre l'offre et la demande. En sortie de crise sanitaire, il y a tellement d'offre qu'il existe aujourd'hui une tension. Le deuxième axe est que la problématique de l'emploi n'a pas qu'une seule réponse. Il ne faudrait pas réduire celle-ci à un problème de formation. Il y a majoritairement des problèmes de mobilité, de logement et de rémunération, évidemment. Cette problématique multifactorielle est à aborder territoire par territoire, avec les outils du développement local".

"Le troisième axe de réflexion est le challenge que nous imposent les jeunes dans l'évolution de leur rapport au travail. Pour relever ce défi, il faut travailler sur l'attractivité des métiers - nous disposons de multiples atouts à ce sujet ! - mais également sur l'attractivité de la filière professionnelle dans son ensemble. En ce domaine, nous avons du retard à combler et nous nous y employons énergiquement, comme par exemple avec le nouveau site lancé par la FIN dédié aux métiers et formations de la filière : <https://lequipenautiquerecruite.fr>.

Enfin, le plus important est de s'interroger, entreprise par entreprise, pour savoir ce qui va faire qu'un jeune va avoir envie d'intégrer une entreprise de la plaisance plutôt que d'un autre secteur d'activité. Or, les jeunes dans leur ensemble ont trois priorités : Que mon métier fasse sens. Dit autrement : Que ce que je fais soit utile. La deuxième priorité est : Est-ce que je partage les valeurs de l'entreprise ? Valeurs environnementales, valeurs sociétales. C'est le concept de "Marque-Employeur". La troisième se résume à la question : "Quels intérêts vais-je y trouver ? Intérêts en termes d'épanouissement personnel, de conditions de travail comme de rémunération."

"Ce sont ces notions d'attractivité et de fidélisation qui sont essentielles pour attirer les jeunes et favoriser le développement des entreprises de la filière nautique", s'accordent à reconnaître Éric Mabo et Xavier Desmarest en conclusion de cette table ronde.

Légende photo (libre de tous droits) : À bord du catamaran *LOVE THE OCEAN*, jeudi 15 juin, dans le port de La Grande Motte, de gauche à droite : Xavier Desmarest (Grand Large Yachting), Yvan Griboval (OceanoScientific) et Éric Mabo (Fédération des Industries Nautiques).

