



Panorama statistique de l'industrie et des services nautiques

Janvier 2026



FÉDÉRATION
DES INDUSTRIES
NAUTIQUES



Éditorial

Le secteur des industries et services nautiques est un pôle d'excellence et d'innovation. La production française est exportée à près de 80 %, traduisant une véritable reconnaissance internationale pour le savoir-faire français. Le secteur joue un rôle essentiel dans le développement économique et touristique des territoires littoraux. Après une reprise d'activité particulièrement dynamique à la suite de la crise sanitaire, les entreprises de la branche évoluent depuis 2024 dans un environnement économique plus incertain. L'engouement pour les pratiques nautiques et l'envie d'aller sur l'eau ne se démentent cependant pas. **Le nautisme demeure un secteur attractif, innovant et pleinement engagé dans la transition environnementale.**

Cette étude a permis de qualifier **les 2 876 entreprises et les 17 664 salariés de la branche**, ainsi que l'ensemble de la filière, qui rassemble **plus de 7 000 entreprises et 45 000 salariés**. Elle met en évidence la singularité de son écosystème, composé à plus de 80 % de structures de moins de dix salariés.

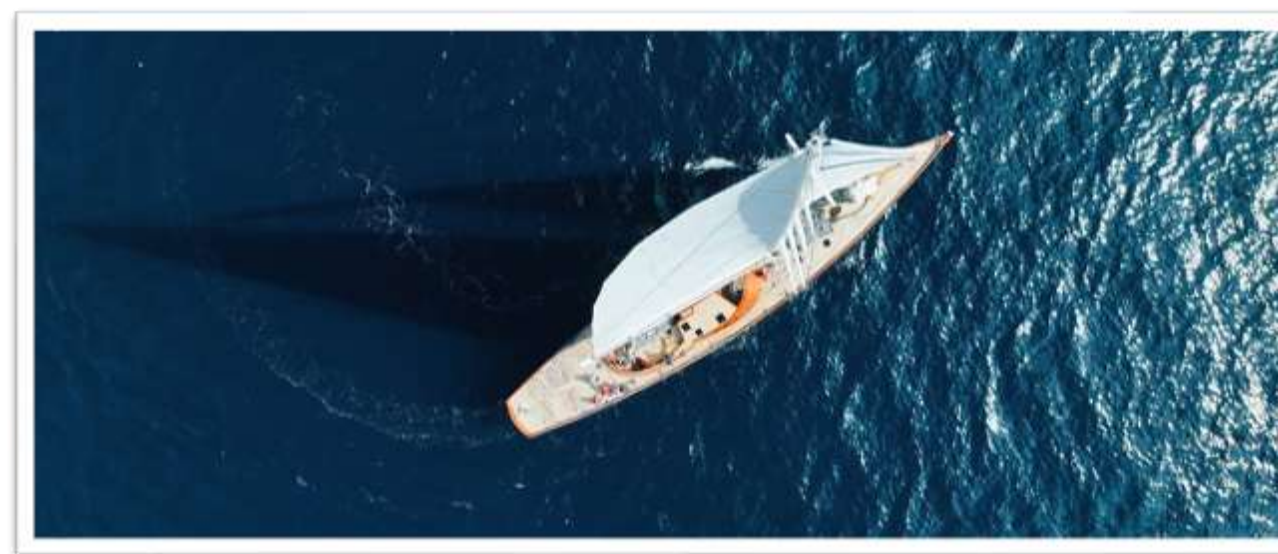
Elle souligne également les **enjeux majeurs** auxquels la filière doit répondre : **attractivité des métiers en tension, féminisation, maintien dans l'emploi des seniors et développement des compétences.**

Des actions ont été initiées en ce sens par la Fédération, avec le **recensement de nouvelles formations** venant alimenter le site internet « L'Equipe Nautique Recrute » ainsi que **la réalisation d'une première cartographie de métiers**, avec pour finalité la

mise en visibilité des métiers du nautisme.

Ce rapport constitue un **outil stratégique pour la branche**, en l'aidant à hiérarchiser ses actions afin d'accompagner les entreprises dans leurs besoins de **recrutement, de fidélisation et de formation**. Il s'inscrit par ailleurs dans un contexte porteur pour la **sécurisation et l'évolution des parcours professionnels**, marqué notamment par l'enregistrement de trois nouveaux Titres à Finalité Professionnelle au RNCP en juin 2025.

En offrant cette vision consolidée du secteur, **les partenaires sociaux de la Branche réaffirment leur engagement en faveur d'une meilleure connaissance des entreprises et des salariés de l'écosystème**. Ils réitèrent également leur volonté d'accompagner ces acteurs dans les **transitions économiques, sociales, technologiques et environnementales du nautisme**, en plaçant l'humain et le développement des compétences au cœur de leur **ambition collective**.



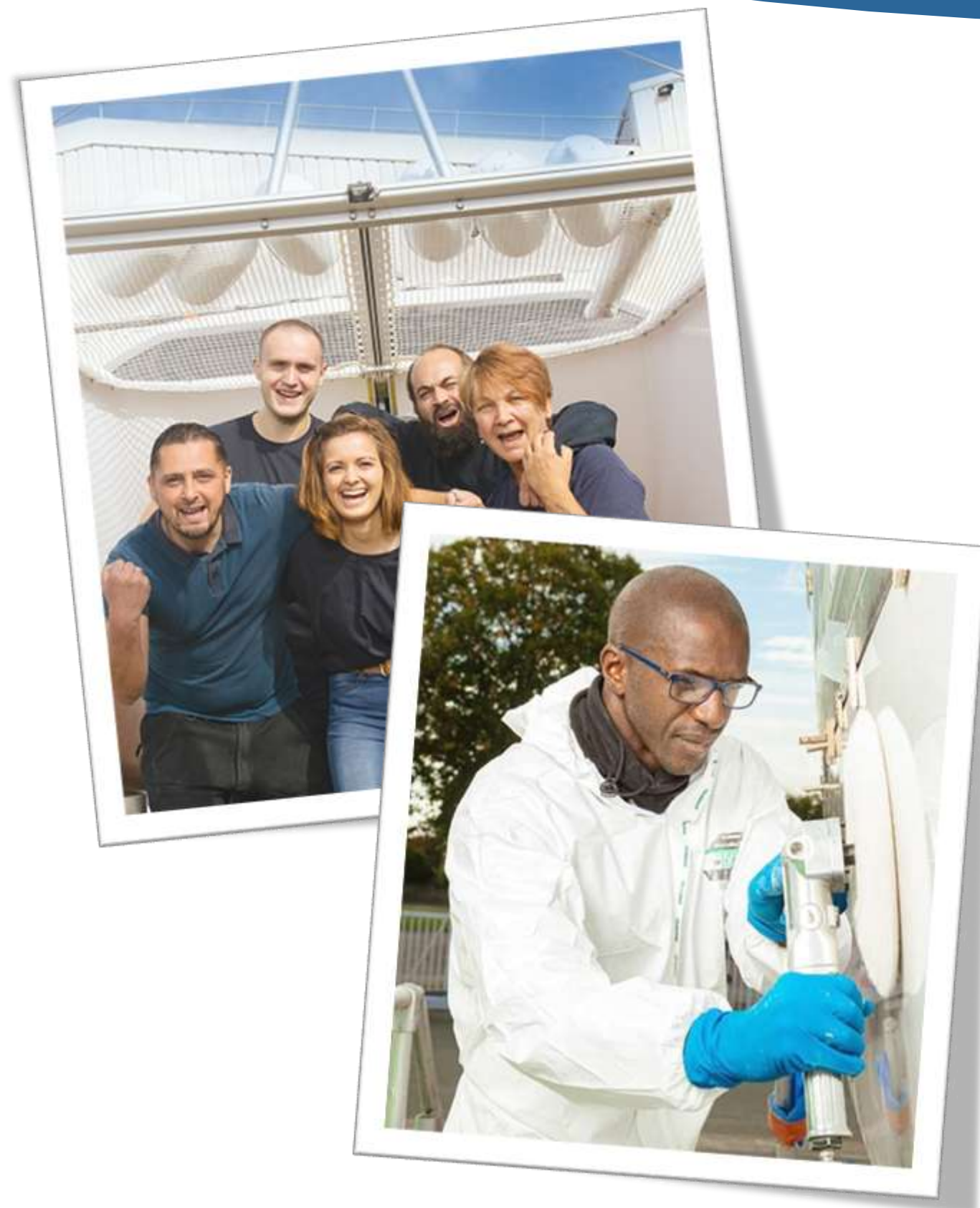
Le premier panorama de la branche de l'industrie et des services nautiques

L'objectif de cette publication, réalisée à l'initiative de la Fédération des Industries Nautiques avec le soutien d'OPCO 2i, est de **dresser**, pour la première fois, **un portrait complet de la branche professionnelle des industries et services nautiques et de sa filière** en France.

Ce rapport constitue un outil stratégique permettant de **fournir des données fiables et pertinentes pour éclairer les politiques d'emploi et de formation des acteurs de la branche.**

Il s'appuie sur les données statistiques des années 2022 (INSEE) et 2025 (données d'enquête) ainsi que sur des entretiens qualitatifs. Cette approche complémentaire visait à donner la parole aux professionnels de la branche et de la filière de l'industrie et des services nautiques, **afin d'identifier les défis déjà à l'œuvre et ceux à venir.**

Cette publication constitue également un **outil à disposition des entreprises de l'industrie et des services nautiques**, leur permettant notamment de se positionner au sein de la branche et de la filière grâce à des données de référence.



Sommaire

Données économiques



Données sociales



Focus régionaux



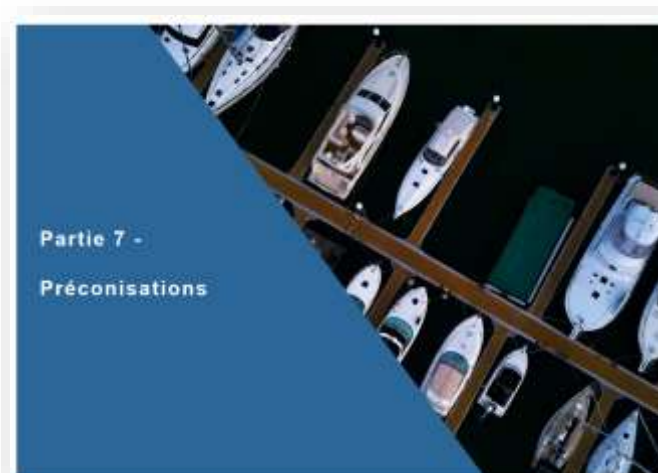
Attractivité & marché de l'emploi



Offre & pratiques de formation



Préconisations



Méthodologie



Partie 1 - Données économiques

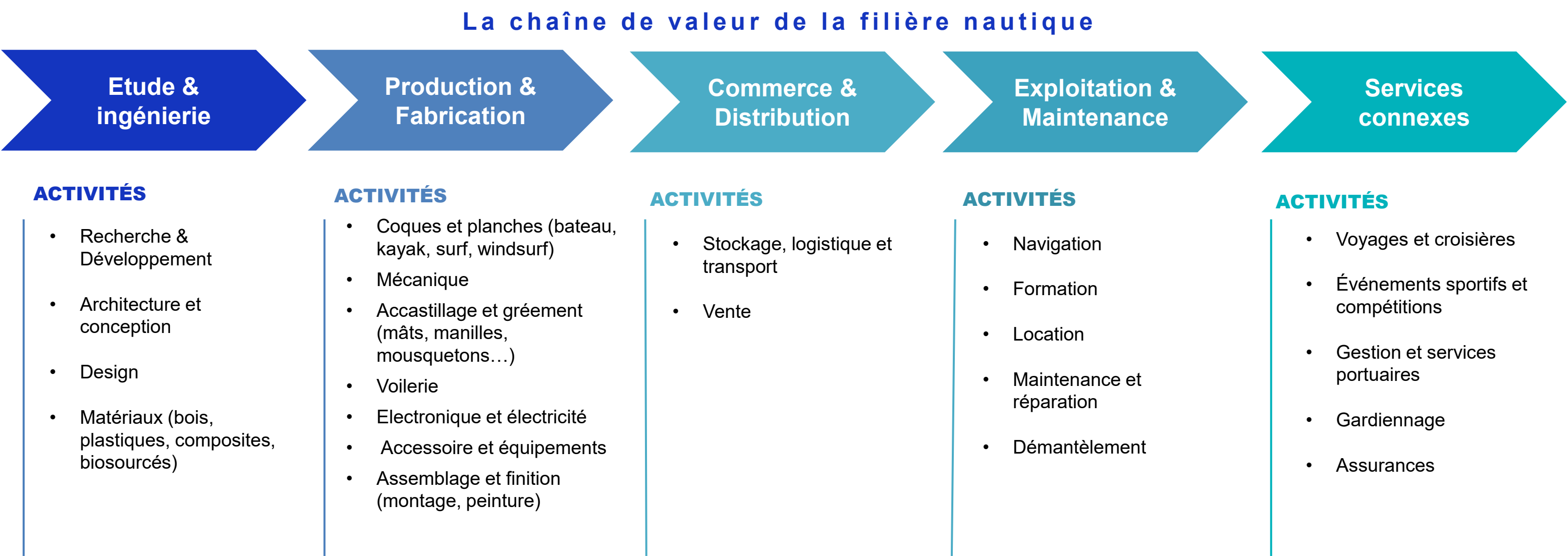


De la branche à la filière

L'enjeu de ce Panorama est de présenter **les tendances statistiques** et **les grands enjeux** de la **branche professionnelle de l'Industrie et des services nautiques** ainsi que de sa **filière**.

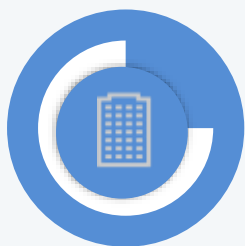
La branche représente toutes les entreprises appliquant la convention collective nationale de l'industrie et des services nautiques IDCC 3236.

La filière regroupe les entreprises de la Branche, ainsi que les entreprises identifiées par la FIN pour l'une de leurs activités, en lien avec le nautisme. En effet, ces autres structures n'appliquent pas de convention collective en raison d'une absence de salariés ou d'une activité principale différente du nautisme.



La réparation et maintenance navale, principale activité des entreprises

Branche (IDCC 3236 & 1423)



2 876 Entreprises



4 453 Établissements

Filière (y.c. Branche)*



7 172 Entreprises

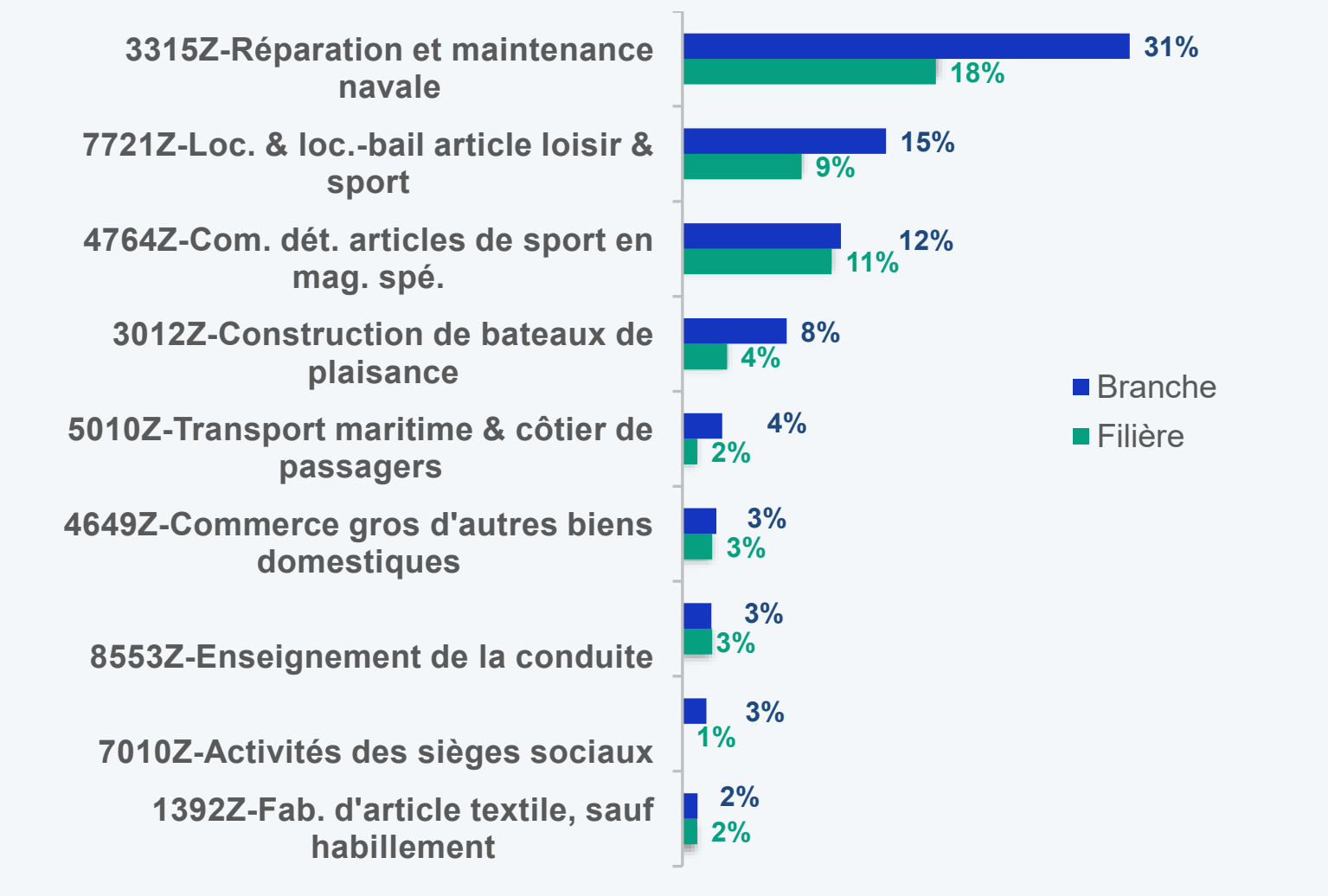


14 037 Établissements

**La filière correspond aux entreprises identifiées par la FIN ajoutées aux entreprises de la branche*

La branche compte 2 876 entreprises, pour un total de 4 453 établissements. La filière comprend 7 172 entreprises (plus de 2,5 fois la branche) et 14 037 établissements, **soit plus de 3 fois le nombre observé au niveau branche.**

Répartition des établissements / NAF

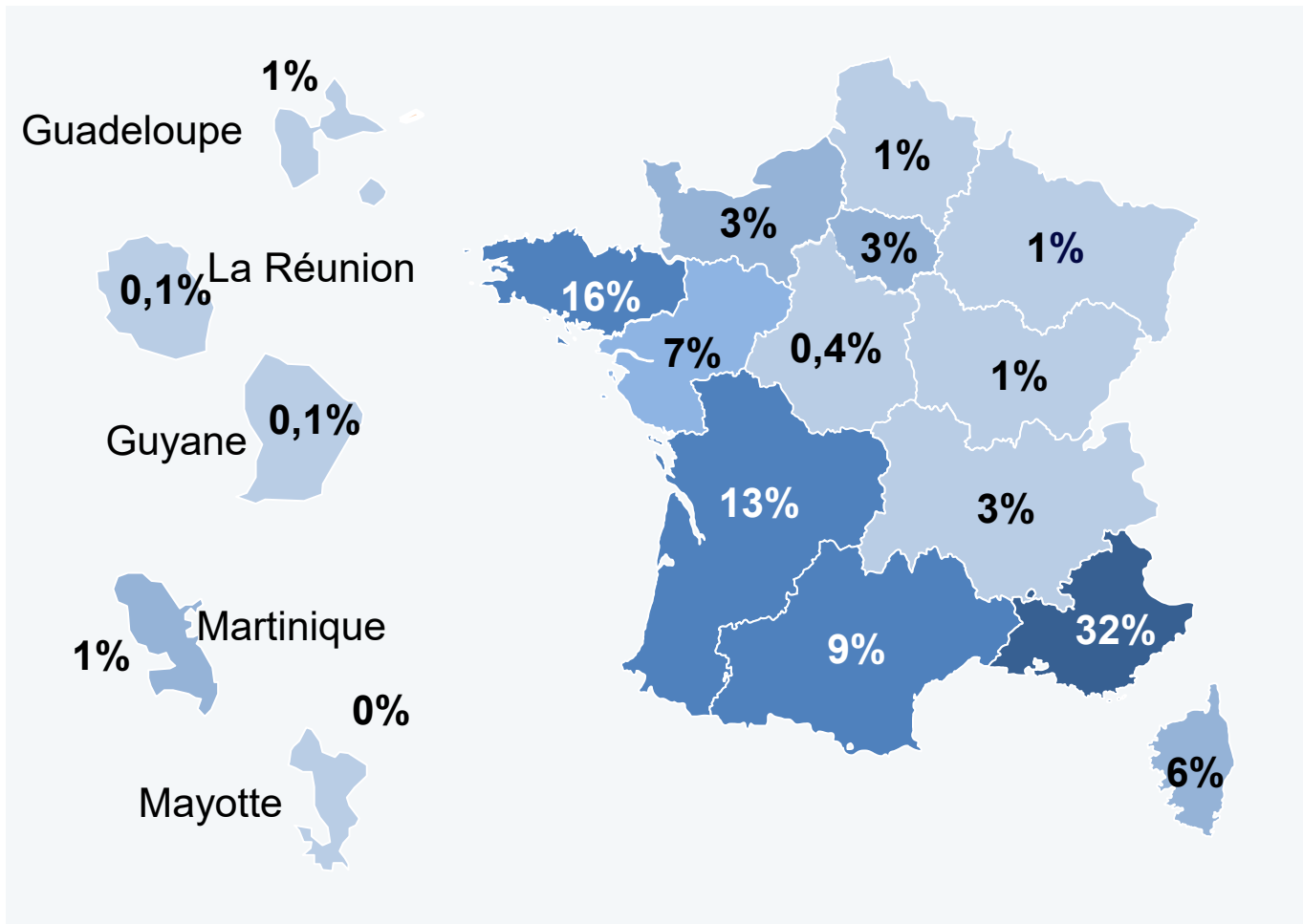


La **répartition des activités au niveau de la filière est cohérente par rapport à ce qui est observé au niveau de la branche.** La répartition de l'activité principale des entreprises au niveau de la **filière est toutefois plus hétérogène qu'au niveau de la branche**, dans laquelle près d'un tiers des entreprises est spécialisée en réparation et maintenance navale.

La filière se répartit sur un total de 363 codes NAF, contre 139 pour la branche.

Les établissements se situent en grande partie en région PACA

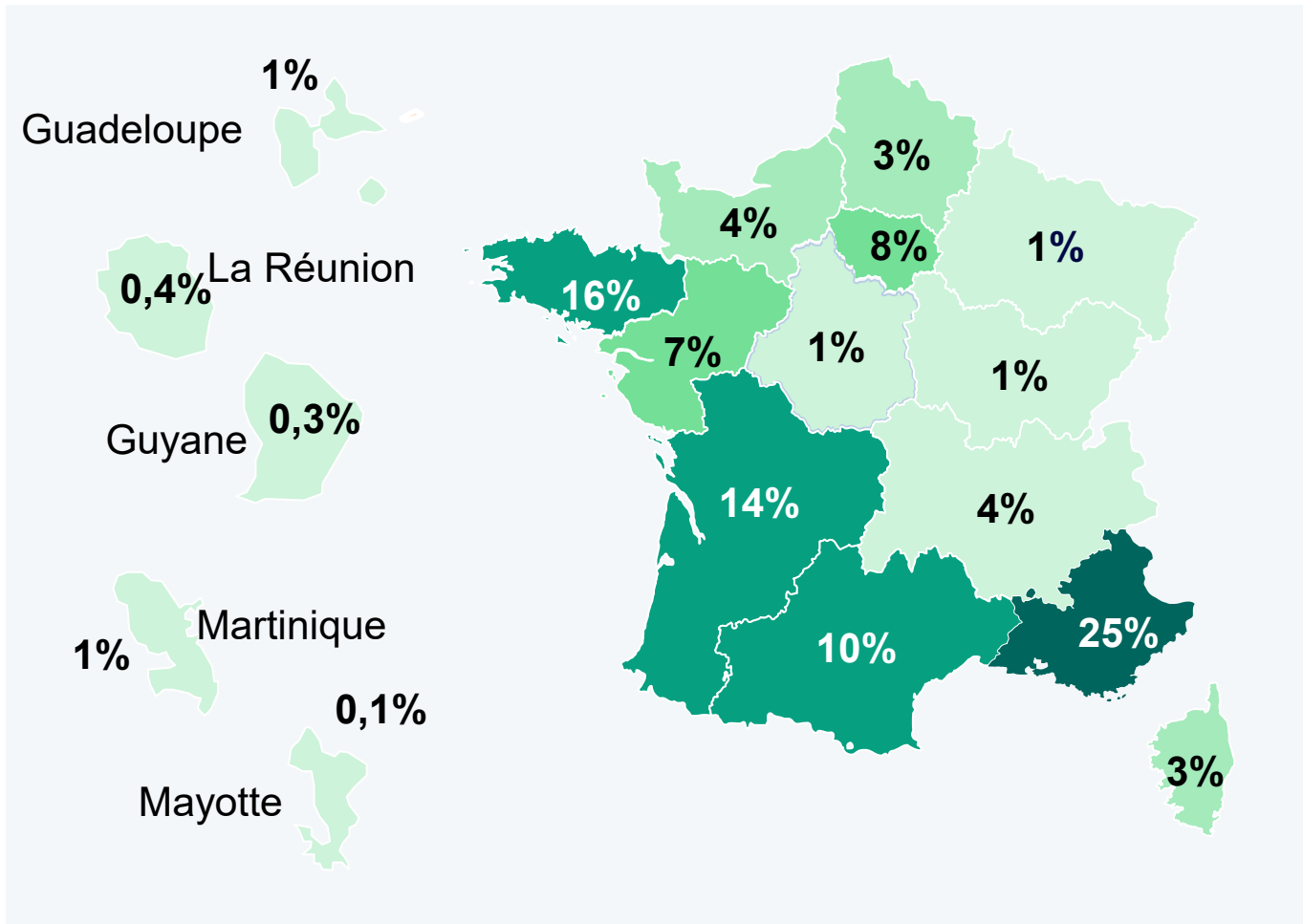
Répartition des établissements de la **branche** par région



Les établissements de la branche sont davantage présents sur les côtes atlantique et méditerranéenne.

Près d'un tiers d'entre eux se situent en région Provence-Alpes-Côte d'Azur, tandis que la région Bretagne en concentre 16 %. Les régions Nouvelle-Aquitaine, Occitanie, Pays de la Loire et Corse concentrent respectivement 13 %, 9 %, 7 % et 6 % des établissements.

Répartition des établissements de la **filière** par région



Les établissements de la filière ont une répartition cohérente avec celle des établissements de la branche.

En effet, un quart des établissements se situent en Provence-Alpes-Côte d'Azur et 10 % en Occitanie. De même, la répartition des établissements sur le littoral atlantique est similaire à celle de la branche. La région Île-de-France comprend toutefois davantage d'établissements au niveau de la filière (8 %) qu'au niveau de la branche (3 %).

Une majorité d'entreprises de moins de 10 salariés

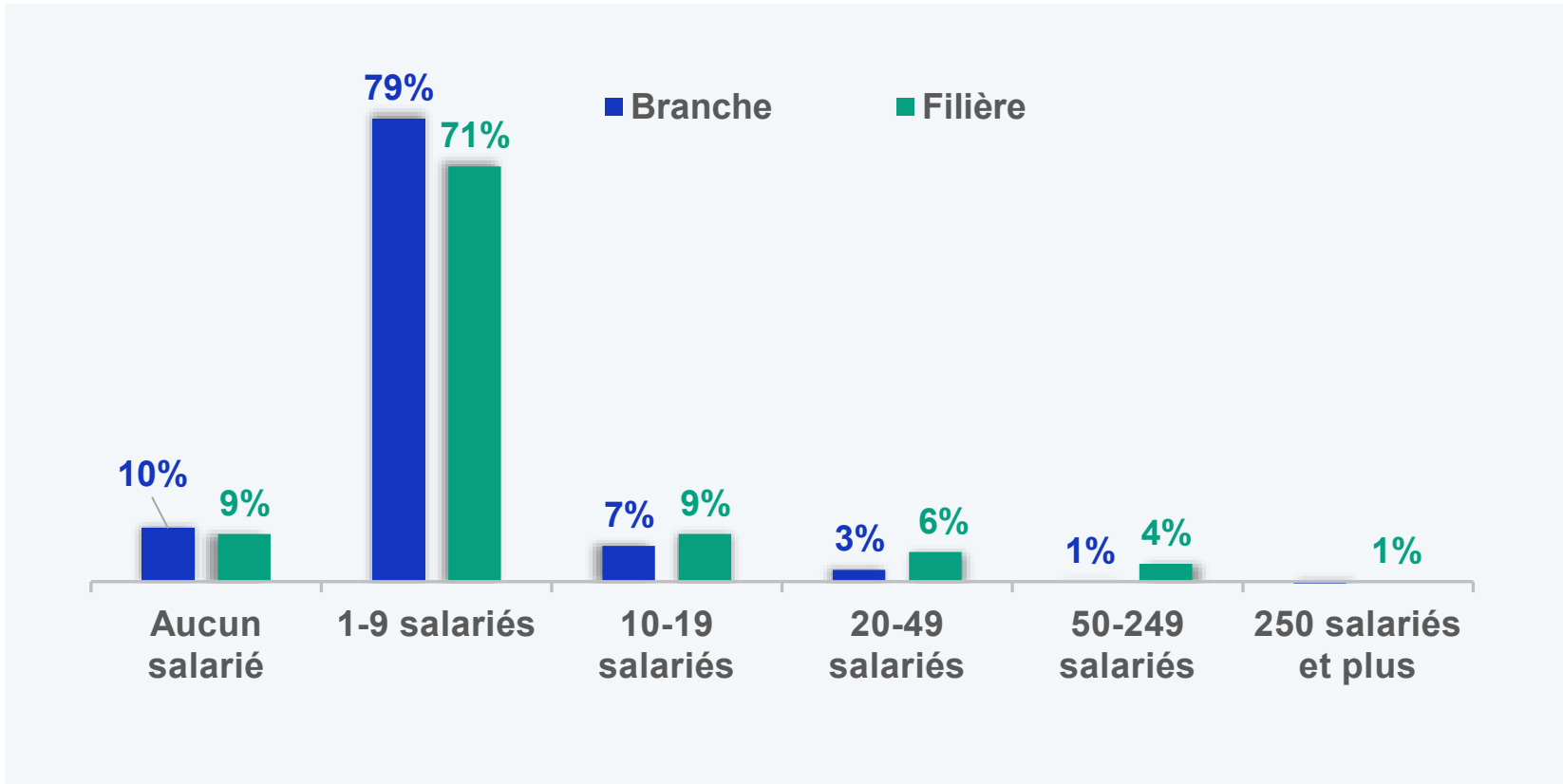
Les entreprises de la branche sont **très majoritairement des entreprises de moins de 10 salariés** (89 %). Au niveau de la filière, ce chiffre est inférieur mais reste significatif, avec 8 entreprises sur 10. Les chiffres de la répartition des établissements sont très similaires à celle des entreprises. Toutefois, nous comptons davantage d'établissements de 250 salariés et plus dans la filière (2 %), ce qui traduit **la présence de quelques très gros acteurs répartis sur le territoire**.

L'écosystème de la branche comme de la filière des industries et services nautiques est ainsi **très majoritairement composé de petites structures**, dont des structures n'employant aucun salarié.

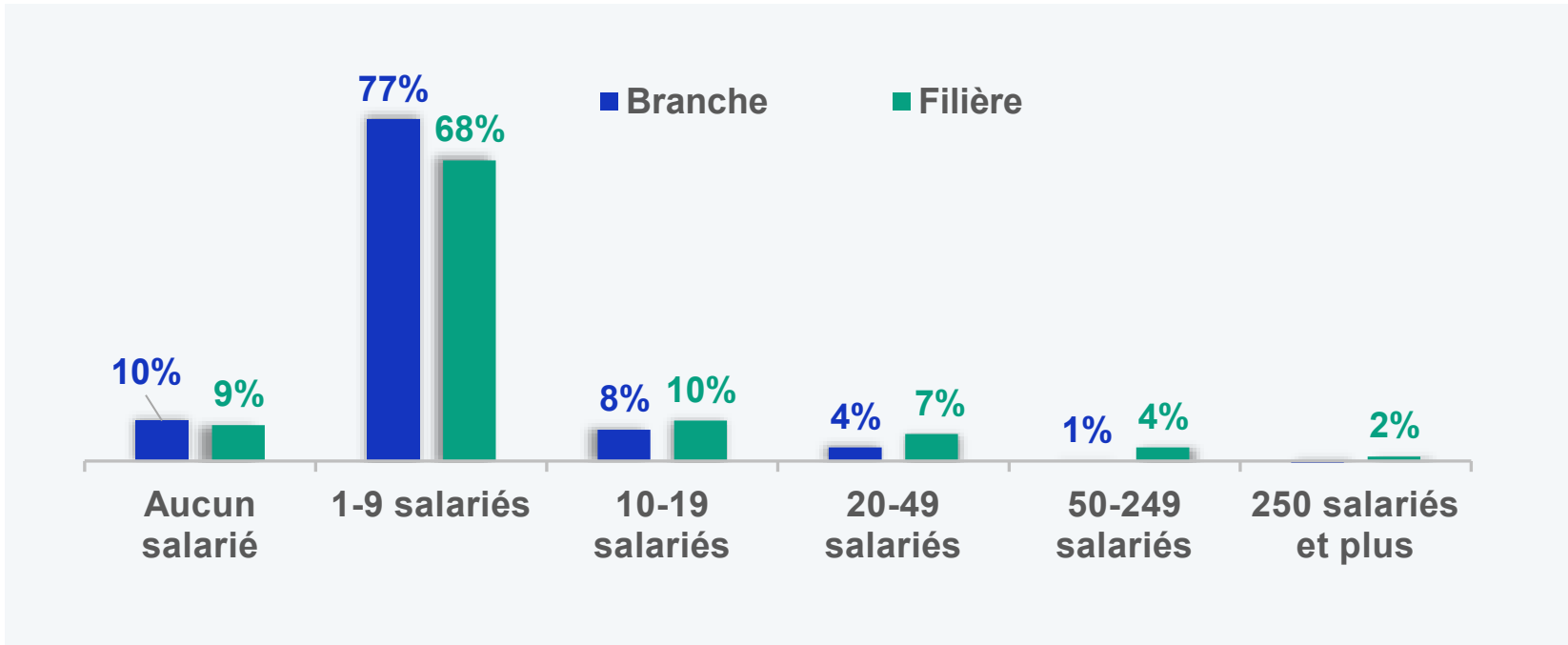
Ce tissu économique est caractéristique de secteurs fortement ancrés dans les territoires, où les activités reposent souvent sur des artisans, des indépendants ou des TPE. La prédominance de ces petites structures traduit à la fois la **souplesse et la spécialisation des acteurs**, mais elle peut aussi impliquer des défis spécifiques, **comme l'accès aux financements, à la formation ou à la mutualisation de ressources**.



Répartition des entreprises par taille



Répartition des établissements par taille



60 % des répondants à l'enquête ont un CA inférieur ou égal à 1 million d'euros

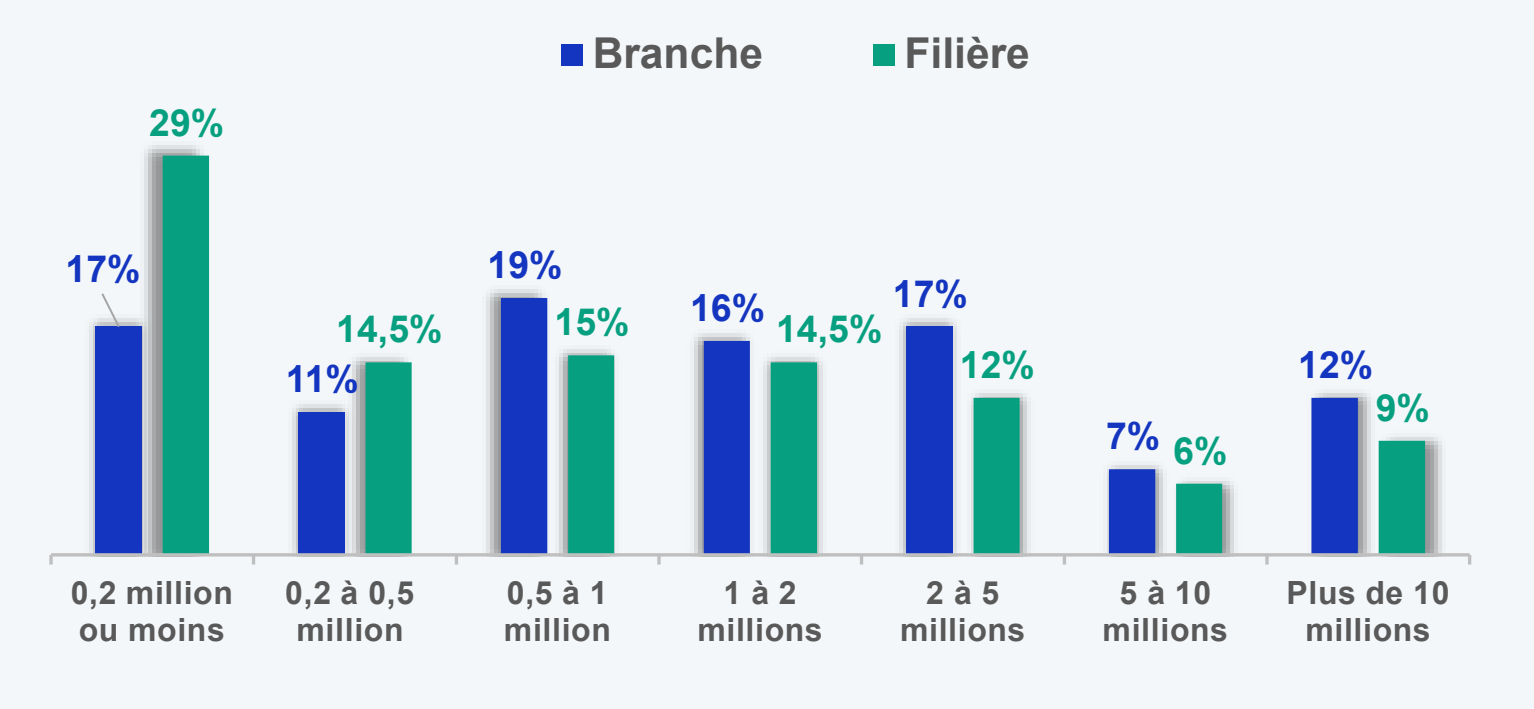
Les entreprises de la branche sont plus nombreuses à présenter un CA supérieur ou égal à 5 millions d'euros

Les entreprises de la filière sont davantage représentées parmi les entreprises ayant un CA de 0,2 million ou moins. Cela peut s'expliquer par la plus forte proportion de très petits établissements dans la filière (à l'échelle de l'enquête en ligne), ainsi que de micro-entrepreneurs. A contrario, **les entreprises de la branche sont davantage représentées parmi les entreprises ayant un CA supérieur ou égal à 5 millions d'euros** (19 % contre 15 % pour la filière).

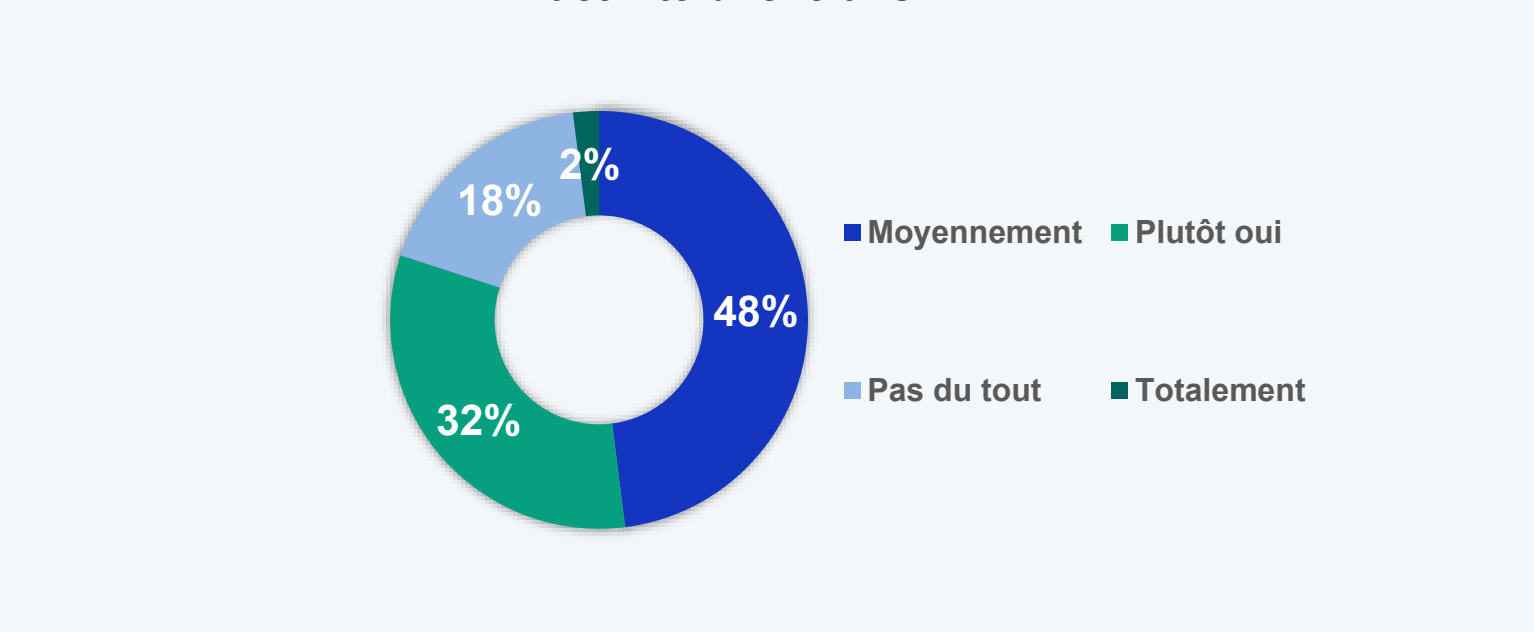
Un optimisme mitigé vis-à-vis de l'évolution de l'activité, ce qui traduit le climat d'incertitude présent dans le secteur

Les professionnels interrogés dans le cadre de l'enquête en ligne font preuve d'un **optimisme mitigé vis-à-vis de l'avenir de l'activité de leur entreprise**. Près d'un répondant sur 2 indique ainsi être « moyennement » optimiste vis-à-vis de cette évolution économique, et seulement 34 % affirment l'être. Les facteurs qui expliquent ces incertitudes sont multiples : réglementation évolutive et stricte, instabilité politique en France, contexte géopolitique international, baisse du pouvoir d'achat... Certains acteurs de la maintenance toutefois, soulignent une hausse de la demande. Les grandes entreprises (50 salariés et plus) sont plus optimistes que les plus petites (moins de 10 salariés) : **les premières sont 45 % à être optimistes** (dont 9% « totalement ») **contre 34 % pour les secondes** (dont 1% « totalement »). Cela s'explique par la vision de plus long terme dont disposent les plus grandes structures, notamment grâce à leur présence sur les marchés internationaux.

Répartition des entreprises répondantes par chiffre d'affaires (hors TVA) en euros en 2024



« Êtes-vous optimiste vis-à-vis de l'évolution économique de votre activité d'ici 3 ans » ?



La filière du luxe moins exposée aux difficultés économiques



La crise économique génère un changement de comportement des usagers, qui consomment le nautisme différemment

Les entreprises du nautisme vendent, par définition, des produits et des services de loisirs. Ainsi, leur **activité est hautement exposée aux variations du pouvoir d'achat de la population**, ce qui explique une croissance de l'activité « en dents de scie », mais qui, généralement, finit toujours par reprendre selon les professionnels. En effet, si la crise entraîne un ralentissement des achats de bateaux neufs, elle génère des changements de comportement chez les consommateurs, qui ont tendance à se tourner vers l'occasion pour continuer à pratiquer :

« La clientèle change souvent de comportement, mais le nautisme est lié au loisir, les gens se feront toujours plaisir. » - Entreprise de maintenance nautique

« C'est une réalité, il y a actuellement moins de recrutements, voire des plans de chômage partiel dans certaines entreprises. L'activité est cyclique, il reste un enjeu de conservation des compétences pour le moment où celle-ci repart » - Représentante d'un campus des métiers et des qualifications nautiques

Le secteur du yachting moins impacté par la crise

Si l'ensemble des professionnels du secteur nautique partagent le constat d'un contexte économique actuellement compliqué, ceux **travaillant dans le secteur de la grande plaisance sont plus optimistes**. Bien que certains facteurs impactent leur activité (réglementation; contexte géopolitique; manque de visibilité fiscale; instabilité politique...), celle-ci demeure soutenue **en raison d'une clientèle étrangère fortunée et une activité « de niche »**. Cela inclut notamment la maintenance et le refit, qui génèrent d'importantes retombées économiques sur le pourtour méditerranéen et des emplois qualifiés.

« Les propriétaires disposent d'une obligation d'entretenir leur bateau, ce qui participe à la reprise de notre activité post crise sanitaire, avec la réouverture des chantiers. » - Entreprise de maintenance spécialisée dans le yachting

« J'ai choisi un micro marché, dans le domaine du luxe. Sans concurrence directe sur notre bassin d'emploi, notre planning d'intervention est plein jusqu'à fin 2026. » - Entreprise de maintenance spécialisée dans la préparation aux grands voyages

« Sur la partie luxe, il y a moins de volatilité de la demande. Après une très forte croissance dans la vente et la location de yachts pendant la pandémie, l'activité est revenue à un niveau de pré-crise sanitaire. » - Entreprise de courtage et de location spécialisée dans le yachting

Partie 2 - Données sociales



Des effectifs en augmentation depuis 2019

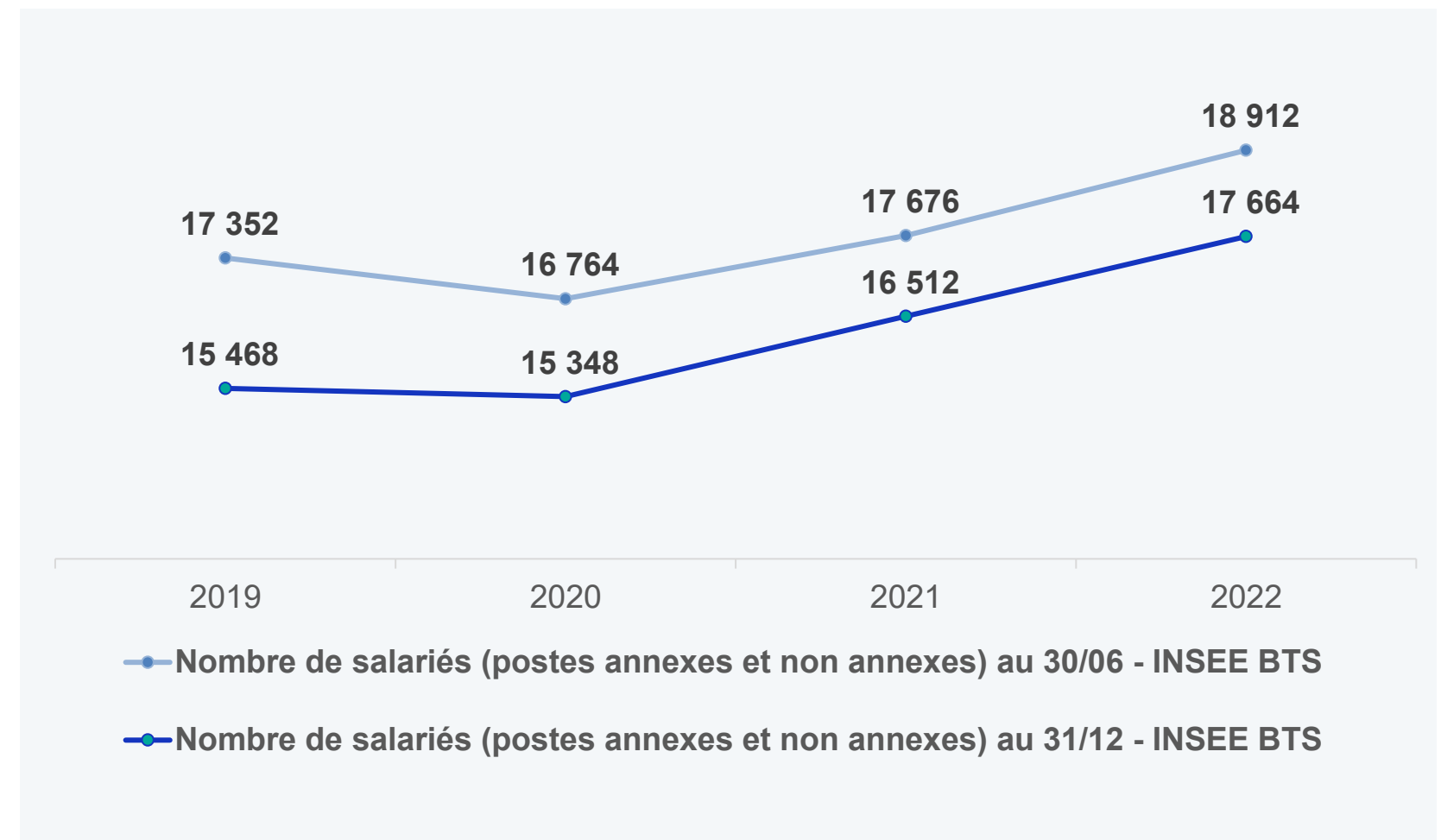
La branche comptabilise un total de **17 664 salariés au 31 décembre 2022**, affichant une **croissance de 7 %** par rapport à 2021.

Le nombre de salariés était toutefois plus élevé en amont de la période estivale, avec 18 912 salariés comptabilisés au 30 juin 2022, soit 7 % de plus qu'à la fin de l'année.

Les données sociales seront détaillées dans ce rapport sur la base de la photographie des salariés au 31 décembre 2022, afin de se conformer à la définition donnée par l'INSEE.



Évolution des effectifs dans la branche IDCC 3236*



**Le périmètre de la branche correspond aux entreprises adhérentes à la Convention Collective Nationale de l'industrie et des services nautiques (IDCC 3236), qui s'est substituée à la CCN de 1979 « des entreprises relevant de la navigation de plaisance » (IDCC – 1423).*

Dimensionnement de la filière



45 322 salariés estimés dans la filière en 2022

En 2022, la filière est estimée à environ 45 322 salariés. La filière est composée à 39 % de salariés travaillant dans la branche de l'Industrie et des Services Nautiques.

61 % des salariés exercent ainsi dans des entreprises n'appliquant pas la Convention Collective Nationale, notamment lorsque leur activité principale ne dépend pas du nautisme.

Méthodologie

La filière a été dimensionnée à partir d'une liste d'entreprises travaillant intégralement ou partiellement dans l'industrie et les services nautiques, transmise par la FIN ainsi que de la liste des établissements associés de KOMPASS.

Un **algorithme a permis d'estimer la part de salariés** travaillant dans le nautisme dans chacun des établissements (hors NAF spécifique au nautisme) en tenant compte de plusieurs variables :

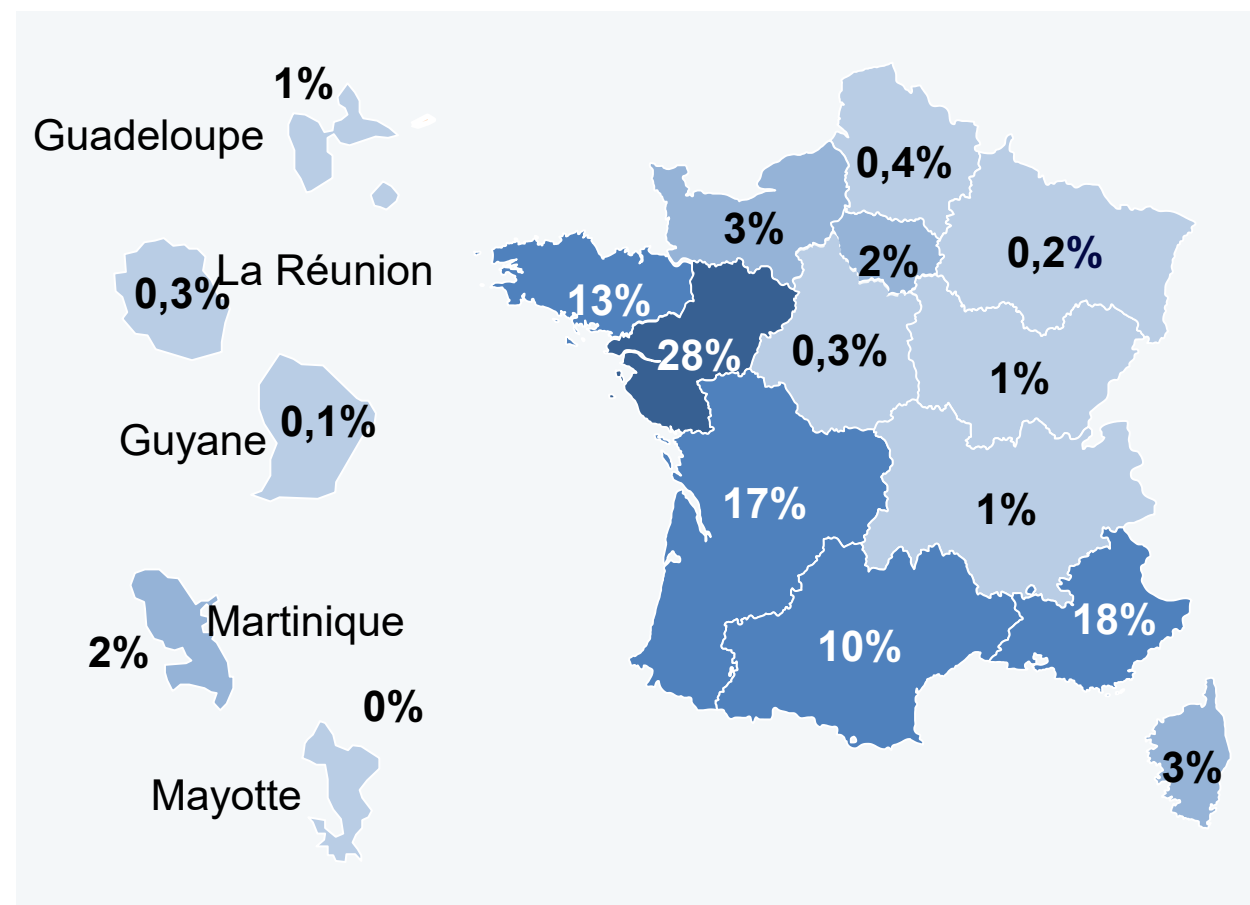
- La localisation de l'établissement
- Le nom de l'établissement

Un **pourcentage représentant le nombre de salariés de l'entreprise travaillant sur le nautisme dans l'établissement est ainsi obtenu.** Les plus grandes entreprises ont été vérifiées manuellement, et une pondération a été appliquée pour les plus petites entreprises afin d'estimer les effectifs sur la filière.

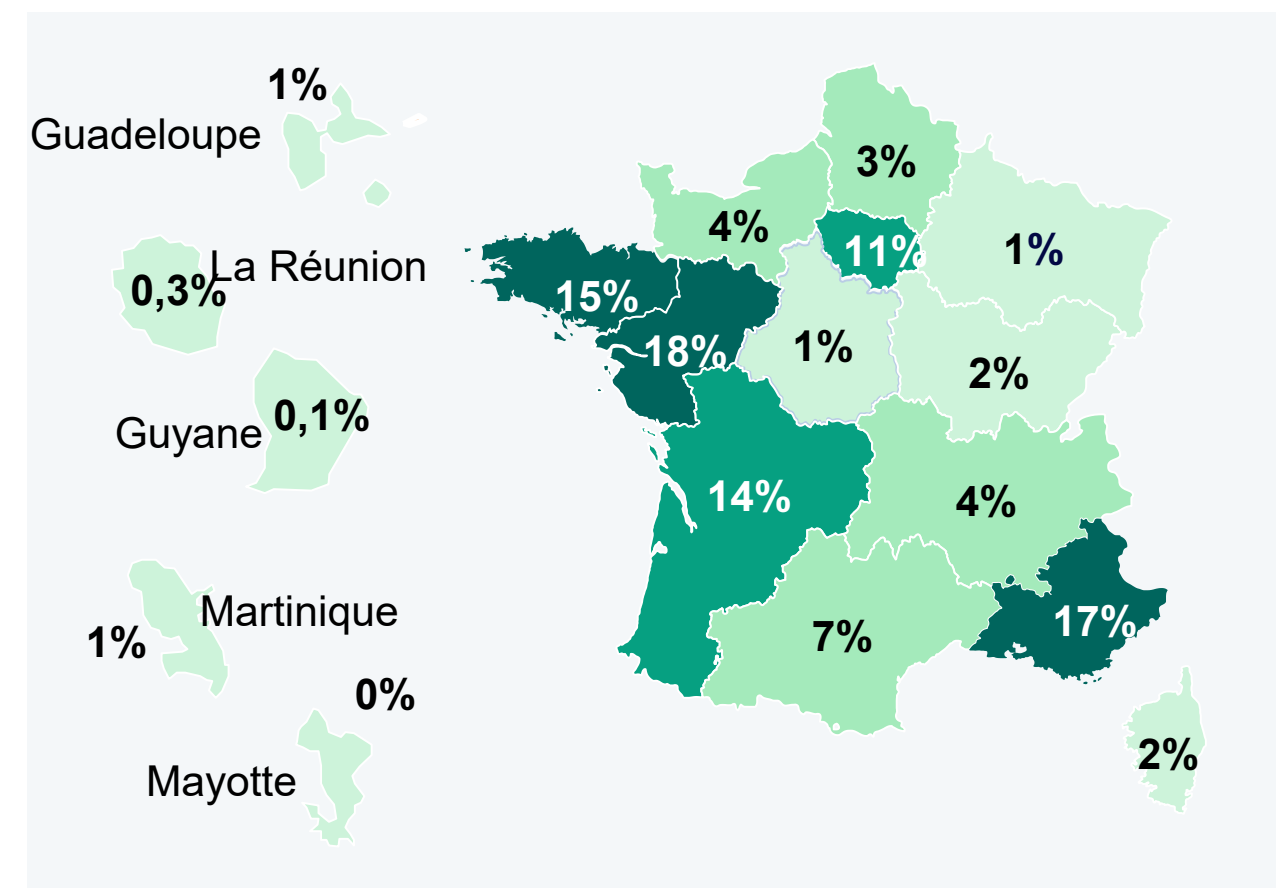


Des effectifs présents sur les façades atlantique et méditerranéenne

Répartition des salariés de la **branche** par région



Répartition des salariés de la **filière** par région



La répartition géographique des salariés est similaire à celle de 2021. En toute logique, **l'essentiel des effectifs se concentre sur le littoral français**, de la Bretagne (13 % des salariés de la branche) jusqu'à la région Provence-Alpes-Côte d'Azur (18 % des salariés).

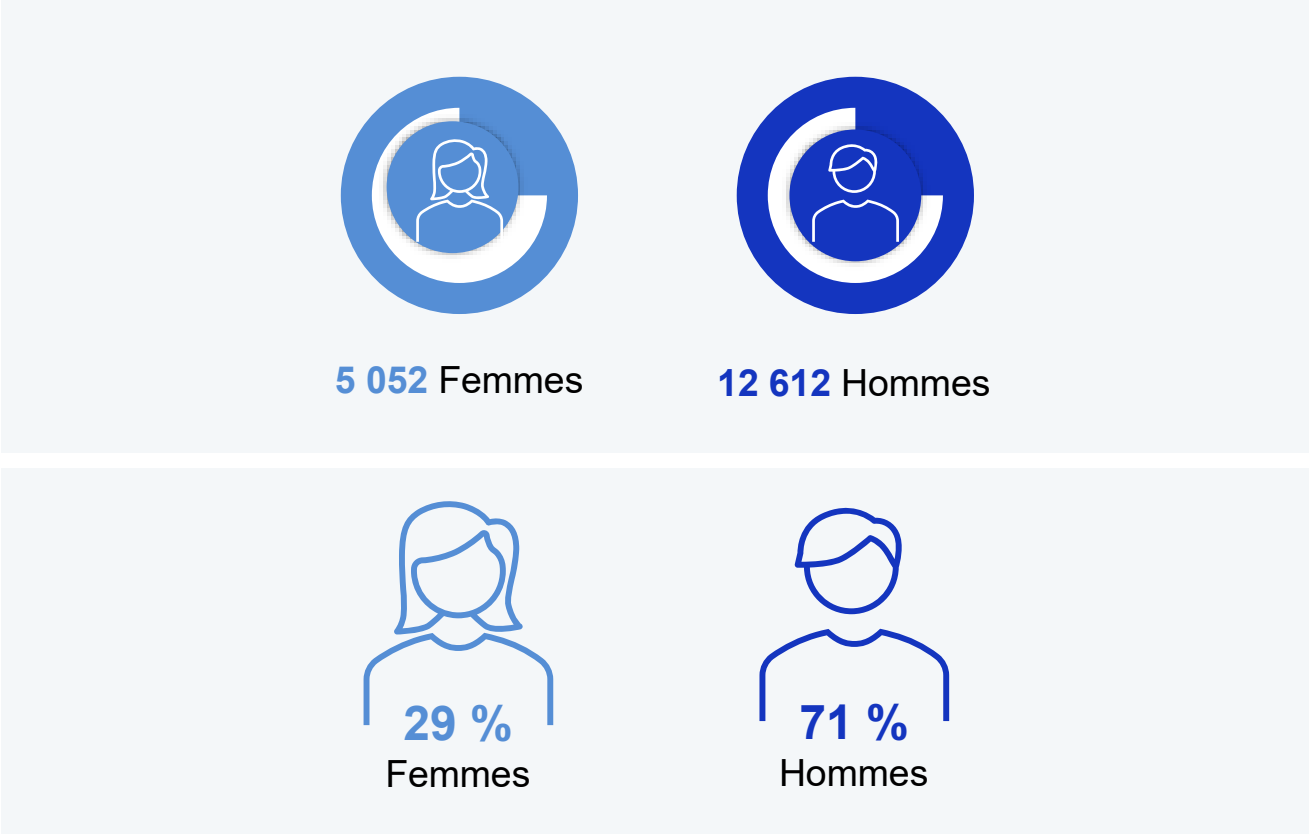
La région Pays de la Loire concentre 28% des effectifs de la branche, un chiffre qui s'explique par la **présence de gros acteurs industriels (constructeurs) sur cette partie du littoral**. La concentration des effectifs dans cette région a diminué de 1 point entre 2021 et 2022. **La région Occitanie est celle dont la concentration de salariés a le plus augmenté sur la période**, avec 8 % de salariés en 2021 contre 10 % en 2022.

Il est intéressant de noter le **décalage entre la répartition régionale des salariés et celles des établissements de la branche**, qui sont pour leur part concentrés à 47 % sur le littoral méditerranéen. Cet écart est démonstratif d'une caractéristique de la branche, qui comprend de très petites structures réparties le long des territoires côtiers, en particulier dans les régions PACA et Occitanie.

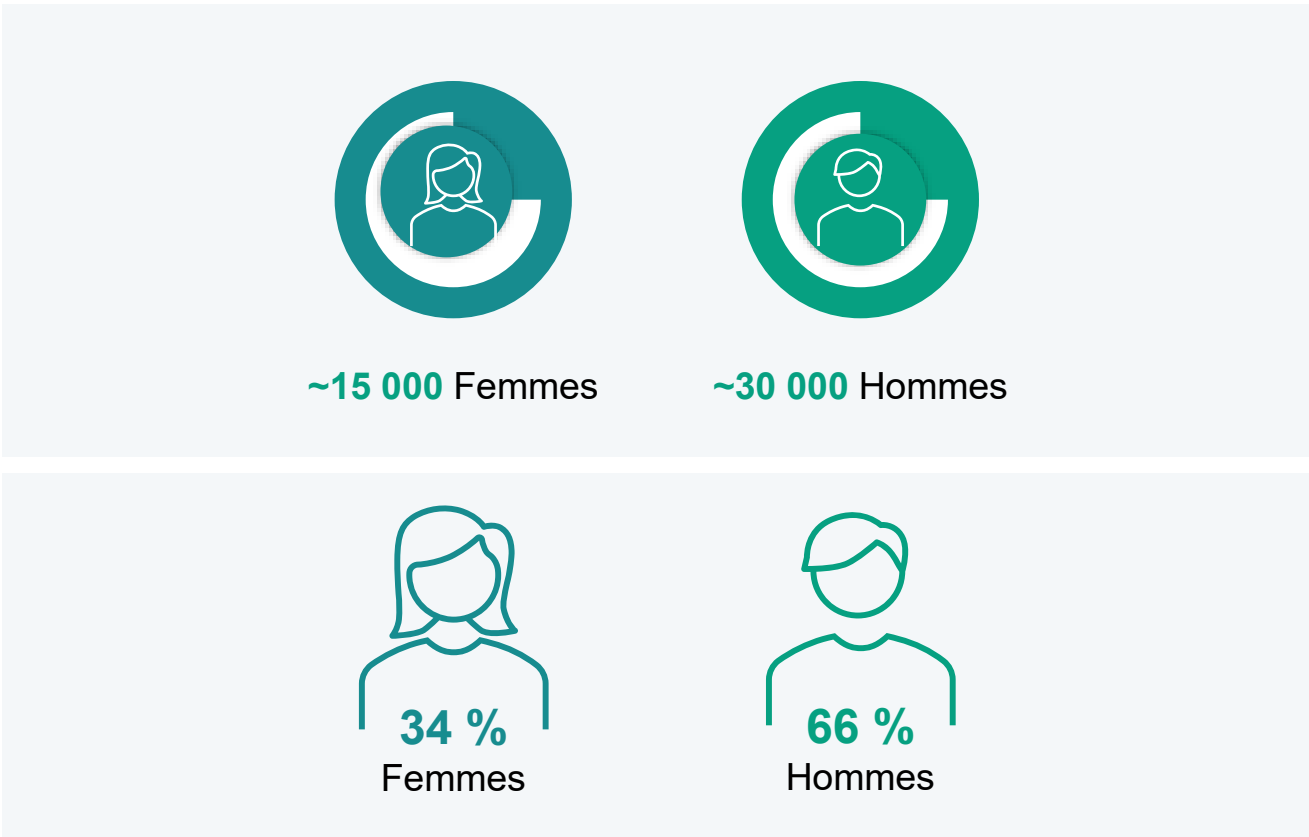
En ce qui concerne les **salariés de la filière**, ceux-ci sont plus également répartis sur le territoire que ceux de la branche. Toutefois, trois régions se distinguent par une forte concentration de salariés : **les régions Pays de la Loire, Bretagne et Provence-Alpes-Côte d'Azur, qui regroupent 50 % des salariés de la filière**. **L'Île-de-France est également davantage représentée que pour la branche**.

En cohérence avec l'interindustrie, les hommes sont majoritaires dans le secteur

Répartition des salariés de la **branche** par genre



Répartition des salariés de la **filière** par genre



Salariés
en moyenne
par
entreprise de
la branche

Le nombre moyen de salariés dans la branche est de **6 salariés par entreprise**. Il est de 5,3 salariés par établissement. En ce qui concerne la filière, celle-ci compte également 6 salariés par entreprise contre 3,3 salariés par établissement.

Le faible nombre de salariés par établissement au sein de la filière peut être expliqué par le fait que les salariés du nautisme exercent soit dans de très petits établissements, soit sont peu nombreux à être dédié à la filière dans un établissement dont ce n'est pas l'activité principale.

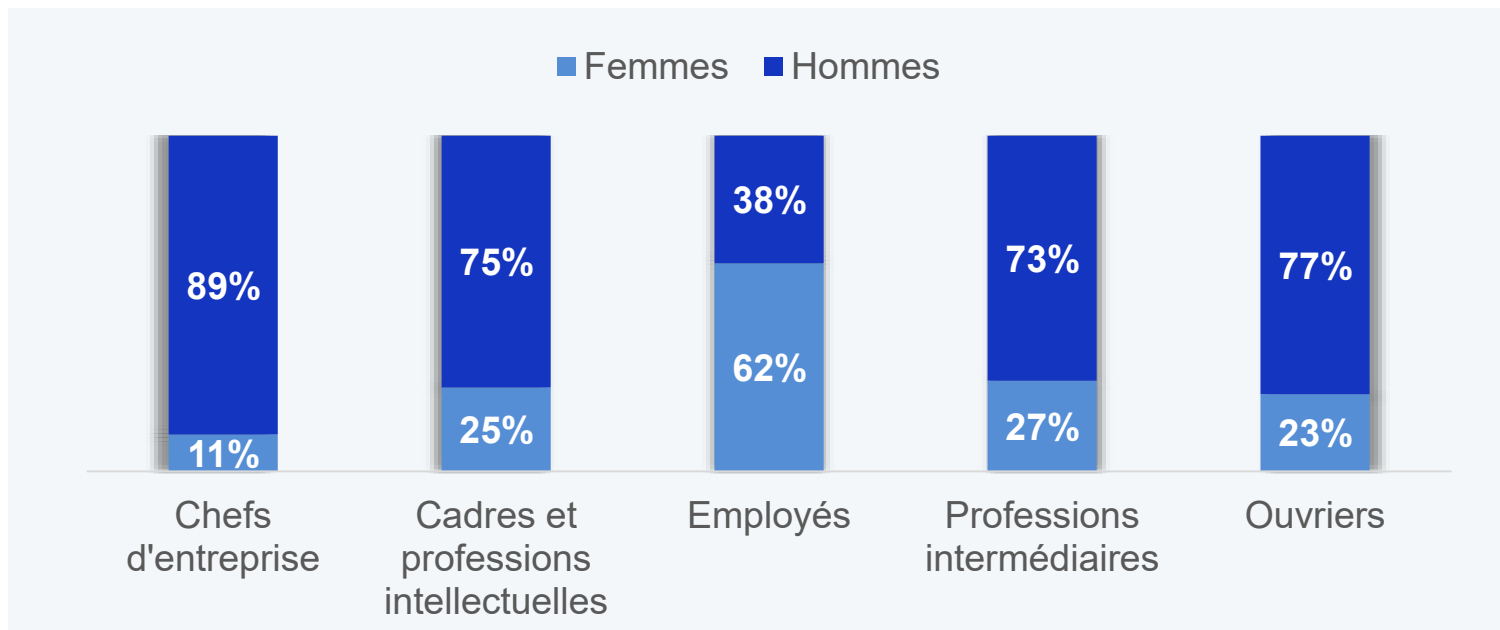
Il y a une **surreprésentation des hommes au sein de la branche (71 % contre 29 % pour les femmes)**. Cette répartition est similaire à celle de 2021, malgré une augmentation de 2 points de la part des femmes (73 % contre 27 %). **Le taux de féminisation de la branche est le même qu'au niveau de l'interindustrie (29 %)**. En ce qui concerne la filière, **celle-ci est davantage féminisée**, bien que **les hommes représentent tout de même deux tiers des effectifs globaux**.

Les ouvriers sont majoritairement représentés dans la branche

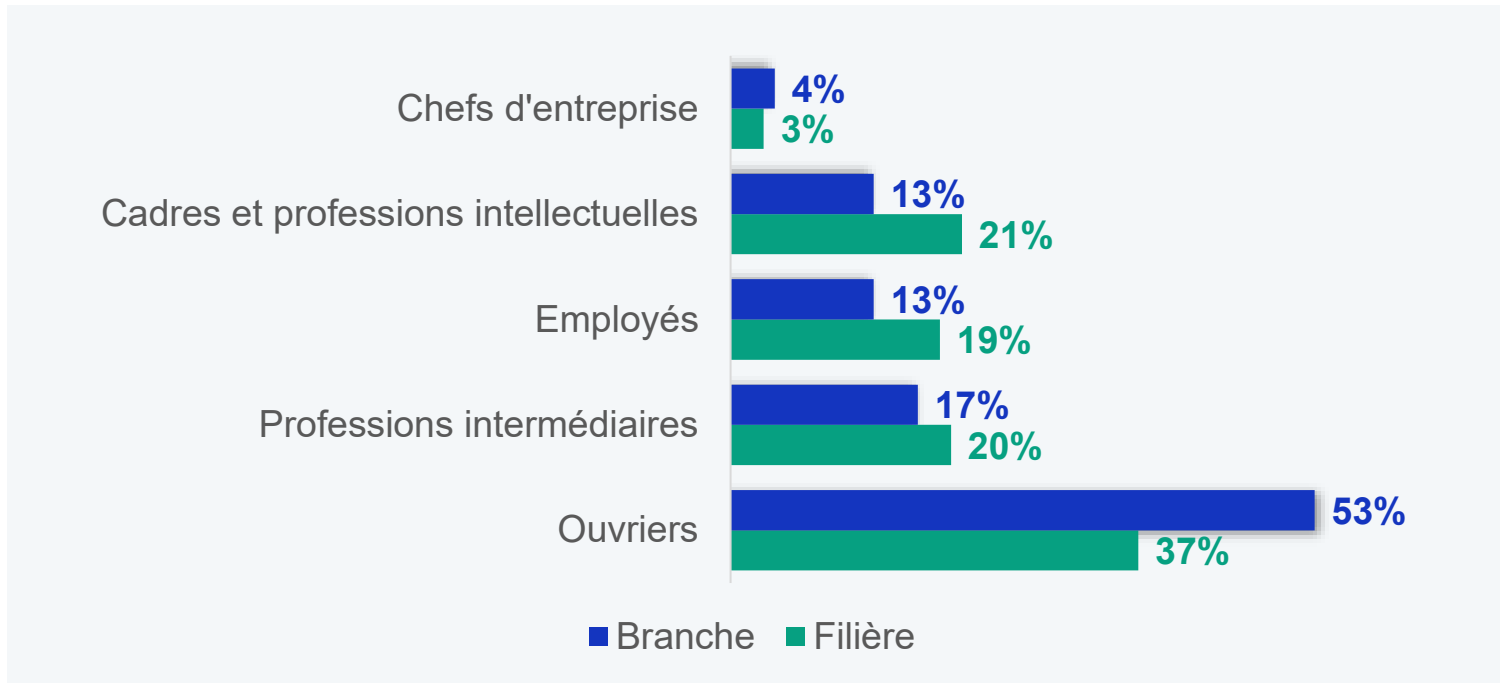
Les salariés de la branche Industrie et Services Nautiques sont **majoritairement des ouvriers** (53 %), bien que leur proportion ait légèrement reculé depuis 2021 (-1 point), **au profit des professions intermédiaires qui progressent de 2 points** sur la même période. Le nombre de cadres a lui aussi augmenté de 2 points entre 2019 et 2022, tandis que la part des employés recule de 1 point. La diminution du nombre d'ouvriers, qui représentaient encore 55 % des effectifs en 2019, traduit **une élévation progressive du niveau de qualification des salariés**. Toutefois, leur position majoritaire demeure caractéristique de la branche, où **la main-d'œuvre peu qualifiée reste fortement représentée**. Les ouvriers sont nettement moins représentés au niveau de la filière (37 %).

La répartition des salariés par catégorie socioprofessionnelle (CSP) selon le genre met en évidence **la forte surreprésentation des hommes dans la branche comme dans la filière**. Ils dominent largement toutes les CSP, à l'exception de celle des employés, où les femmes sont majoritaires. **Cette particularité s'explique par leur présence accrue dans les fonctions liées à l'assistantat d'entreprise, un phénomène non spécifique au nautisme**.

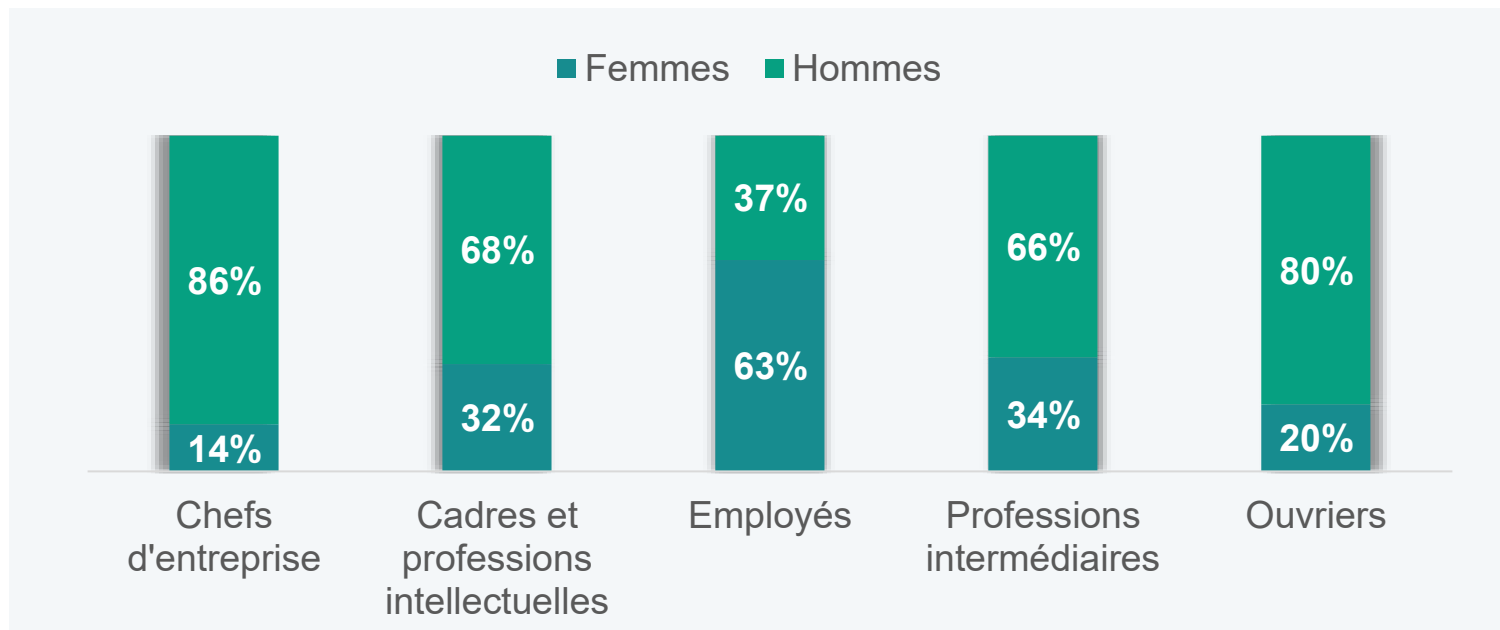
Répartition des salariés de la **branche** par genre et par CSP



Répartition des salariés par CSP



Répartition des salariés de la **filière** par genre et par CSP



Source : INSEE DSN, données 2022 IDCC 3236 (branche)

Les entreprises s'engagent sur la féminisation des métiers

Une faible représentation des femmes dans les métiers de la filière, à quelques exceptions près

La filière se caractérise par **une représentation des femmes estimée à environ 30 % des effectifs**, avec des disparités marquées selon les métiers. Les échanges avec les professionnels mettent en évidence **une présence plus limitée des femmes dans les métiers techniques et de production**, notamment ceux relevant des bureaux d'études, en lien avec leur **moindre représentation dans les parcours de formation correspondants**. À l'inverse, **les femmes sont davantage présentes dans les fonctions supports** ainsi que dans certains métiers mobilisant des compétences spécifiques, tels que les opérateurs piqueuse, en lien avec des savoir-faire issus notamment du secteur de la mode et de la couture.

« Nous avons une représentation à 98 % de femmes sur le métier d'opérateur piqueuse. Pourtant ce métier est un métier industriel, mais il conserve une image associée à la couture, que nous essayons de déconstruire » - Entreprise d'équipements nautiques et shipchandling

Des actions de féminisation et de lutte contre le sexisme sont mises en œuvre par certaines entreprises du nautisme

Afin de féminiser leurs métiers, certaines entreprises de l'industrie et des services nautiques mettent en place des **actions de diversification de leurs viviers de recrutement**, en **ciblant davantage les femmes** et en travaillant sur la **visibilité des métiers auprès de celles-ci**. Cela passe notamment par la mise en place de **partenariats avec des écoles**, sur l'ensemble des niveaux de qualification. De plus, et dans un objectif de **fidélisation des profils féminins**, certaines entreprises mettent en place des **politiques d'inclusion**, et travaillent sur divers leviers (lutte contre la discrimination, égalité salariale...). C'est notamment le cas du constructeur Bénéteau, qui a lancé son programme d'égalité femmes-hommes « B=Equal » et qui s'est engagé dans le cadre de l'Initiative #StOpE contre le sexisme au travail.

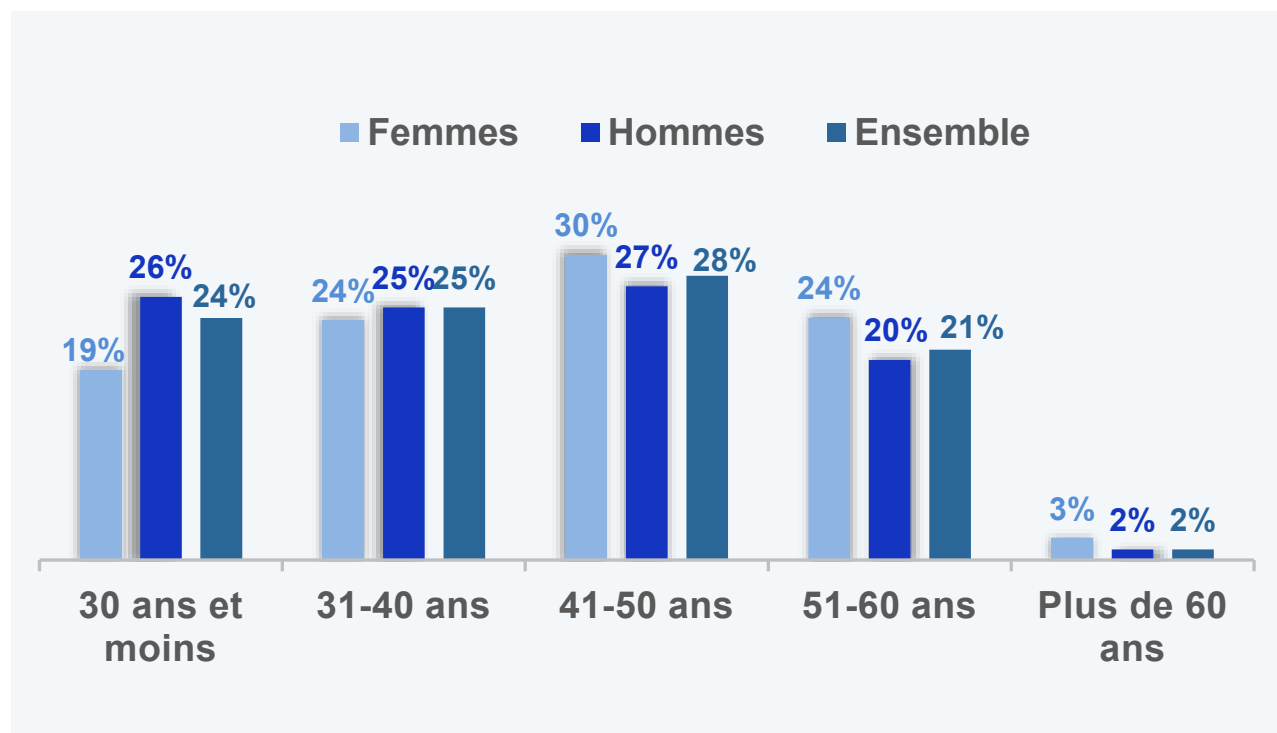


« Nous avons un objectif de 40 % de femmes d'ici 2030. Nous travaillons dès l'orientation des jeunes, grâce à nos partenariats avec les écoles. Nous souhaitons augmenter notre visibilité auprès des femmes qui s'orientent vers les métiers industriels. »

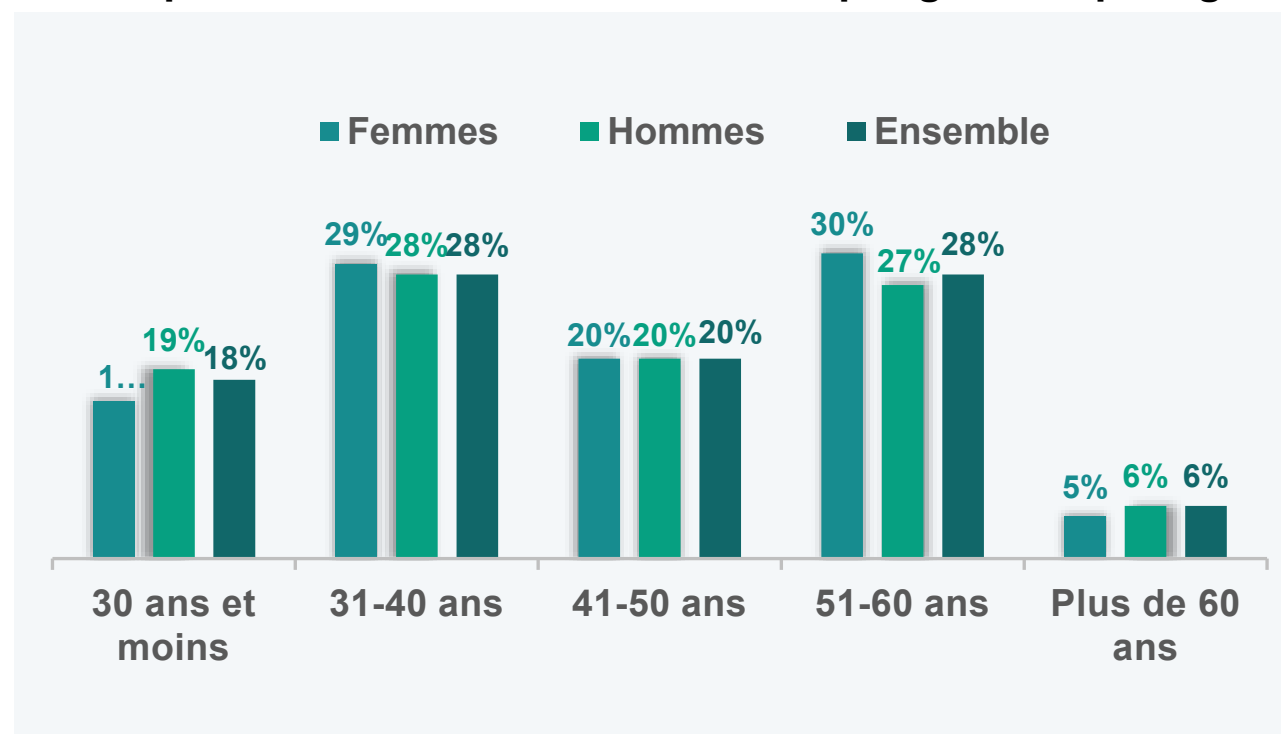
- Entreprise de construction, négoce et maintenance nautique

Une branche avec des salariés plus jeunes qu'au niveau de la filière

Répartition des salariés de la **branche** par genre et par âge



Répartition des salariés de la **filière** par genre et par âge



Au niveau de l'ensemble des salariés, la **branche est plutôt jeune avec la moitié de ses salariés de 40 ans et moins**. Les salariés sont répartis de manière homogène sur l'ensemble des tranches d'âge, la répartition oscillant entre 21 % et 28 % entre les tranches « 30 ans et moins » et « 51-60 ans ».

La **filière présente cependant une population plus expérimentée que la branche**, avec seulement 18 % de salariés de 30 ans et moins, contre 24 % dans la branche (une différence de 6 points). **La part de salariés seniors est ainsi plus importante dans la filière** : celle-ci compte 34 % de salariés de plus de 50 ans, tandis que la branche en compte 23 %, soit une **différence de 11 points**. La **branche compte beaucoup moins de seniors de plus de 50 ans qu'au niveau de l'interindustrie, où ces derniers représentent 32 %**. La plus grande proportion de seniors dans la filière que dans la branche peut s'expliquer par le fait que la filière compte davantage de grandes entreprises que la branche. **Celles-ci ont en effet une moyenne d'ancienneté plus importante et moins de difficultés à fidéliser leurs salariés expérimentés que les plus petites**.

La **pyramide des âges selon le genre, et au niveau de la branche, comme de la filière, est relativement similaire au niveau de la répartition des hommes comme des femmes**. Nous notons toutefois, au niveau de la branche, une surreprésentation de 7 points des hommes de 30 ans et moins par rapport aux femmes de 30 ans et moins. Les femmes sont, quant à elles, plus représentées parmi les salariés plus expérimentés (à partir de 41 ans pour la branche, 51 ans pour la filière).

Nous observons une **diminution de la part des salariés seniors de plus de 50 ans** dans les effectifs de la branche, avec **-2 points** par rapport à 2021 (24 % vs 26 %). La **part des salariés de 30 ans et moins a toutefois augmenté de 3 points sur la période**, passant de 21 % à 24 %.

Un enjeu fort de maintien des seniors dans l'emploi dans la filière



« Nous avons besoin de seniors : le nombre de marques, de produits et de modèles fait de nos salariés sachants une ressource essentielle au développement et au maintien de notre savoir-faire. »

- Entreprise nautique de 250 salariés et plus

Dans certaines entreprises, des pyramides des âges déséquilibrées

Bien que la pyramide des âges soit **plutôt équilibrée à l'échelle de la branche**, ce n'est pas le cas dans toutes les entreprises de l'industrie et des services nautiques. Les plus grandes entreprises notamment, du fait d'une plus grande ancienneté des salariés, rencontrent **des problématiques de départs à la retraite du fait d'une forte proportion de salariés seniors**. Par ailleurs, **certaines entreprises soulignent un enjeu de maintien des savoir-faire dans leur entreprise et de transmission des compétences**, en raison d'une forte proportion de salariés juniors à former.

« Nous avons une pyramide des âges très bombée, avec près de 2 000 salariés expérimentés âgés de 46 à 55 ans sur 3 500 salariés au total, ainsi que de nombreux juniors, mais très peu de salariés entre les deux » - Entreprise nautique de 250 salariés et plus

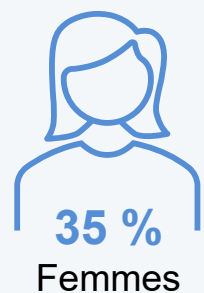
Des conditions de travail qui s'avèrent parfois compliquées pour les salariés les plus expérimentés

Le maintien dans l'emploi des salariés seniors est, par ailleurs, un **enjeu clé pour la filière nautisme selon les professionnels**. En effet, certaines entreprises évoquent n'avoir que très peu de seniors en raison **des conditions de travail contraignantes** de leurs métiers :

« Nous avons une population assez jeune avec une moyenne d'âge à 39 ans. Ce sont des métiers fatigants, nous n'avons pas les gens jusqu'au bout de leurs carrières » - Entreprise nautique de 250 salariés et plus

Le maintien des seniors dans l'emploi est pourtant **crucial pour conserver et transmettre les savoir-faire stratégiques au sein des entreprises**. Les travaux sur la réduction de la pénibilité de certains métiers et l'adaptabilité des postes de travail ont ainsi été désignés par les professionnels comme **des axes de travail essentiels pour la filière** et ses entreprises.

4 salariés sur 10 travaillent dans un établissement de 50 salariés et plus



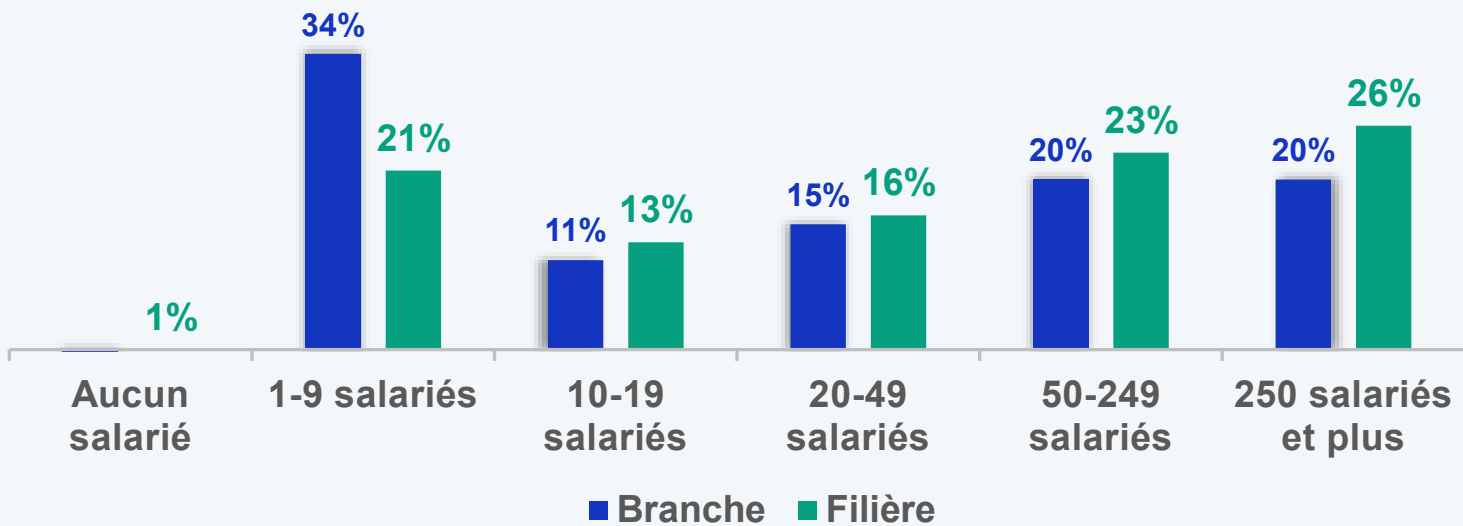
Les établissements de 250 salariés et plus comptent 35% de femmes (6 points de plus qu’au niveau de l’ensemble de la branche)

Tandis que les établissements de la branche sont près de 9 sur 10 (87 %) à avoir moins de 10 salariés, **ils ne regroupent que 34 % de la masse salariale** (22 % pour la filière). A contrario, **les établissements de 50 salariés et plus concentrent 40 % des salariés**, alors qu’ils ne représentent que 1 % du total des établissements de la branche. L’ordre de grandeur est similaire pour la filière, avec 6 % des établissements de 50 salariés et plus qui représentent près de la moitié des salariés (49 %).

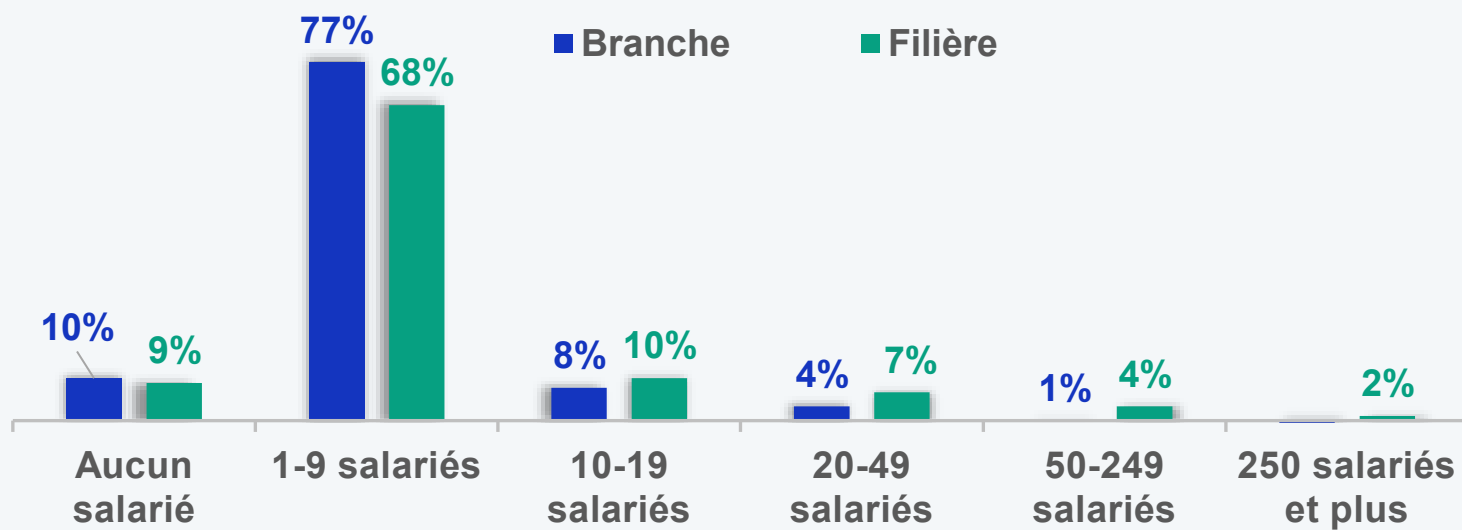
Cette situation caractérise une organisation duale de la branche des industries et services nautiques : d’un côté, un tissu majoritairement composé de structures de très petite taille, traduisant le poids important des artisans, TPE et micro-entreprises ; de l’autre, un nombre restreint de grands établissements qui regroupent néanmoins une part significative de l’emploi salarié.

La branche est structurée autour de 4 grands Groupes qui se sont développés par croissance externe, et comprend plus de 80 % de TPE. Les rares établissements de grande taille jouent donc un rôle central dans l’emploi du secteur, concentrant 40 % des salariés alors qu’ils ne représentent qu’une minorité d’établissements. Cela illustre **l’importance stratégique de ces grands acteurs pour la stabilité de l’emploi et la structuration du marché**.

Répartition des effectifs par taille d’établissements

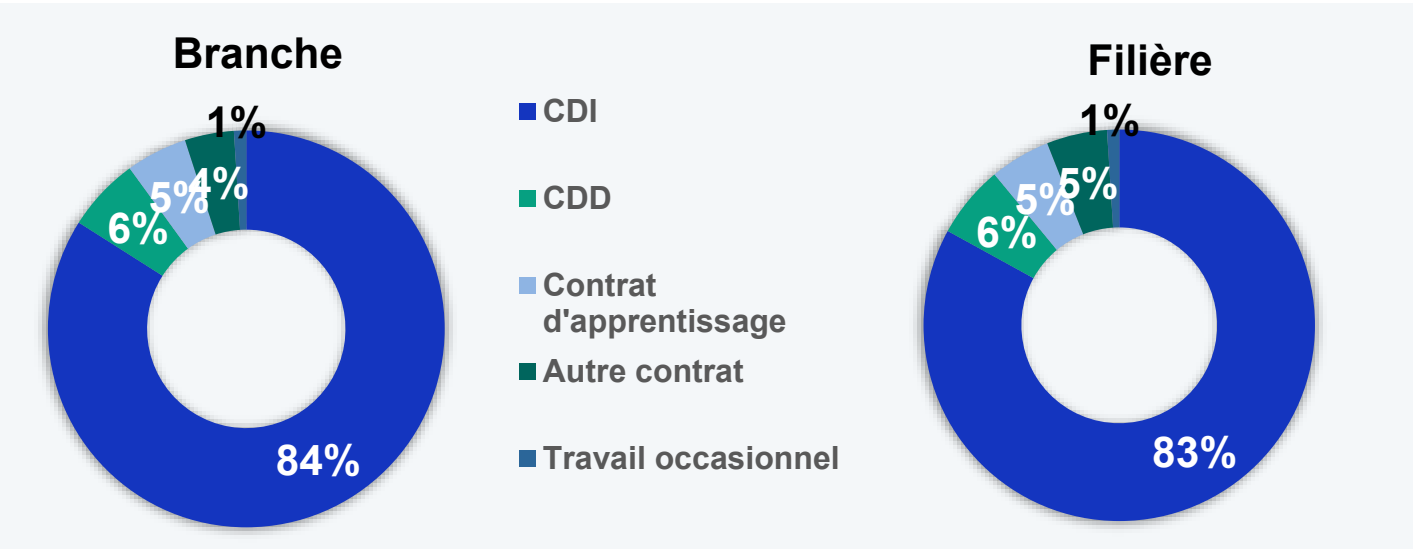


Répartition des établissements par taille

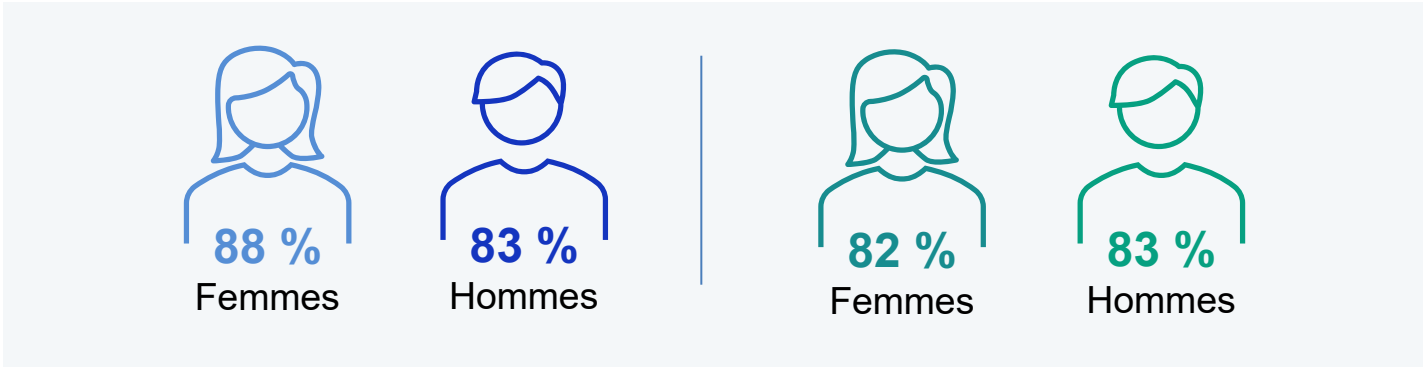


Plus de 8 salariés sur 10 sont en CDI

Répartition des salariés par type de contrat



Salariés de la **branche** et de la **filière** en CDI selon le genre

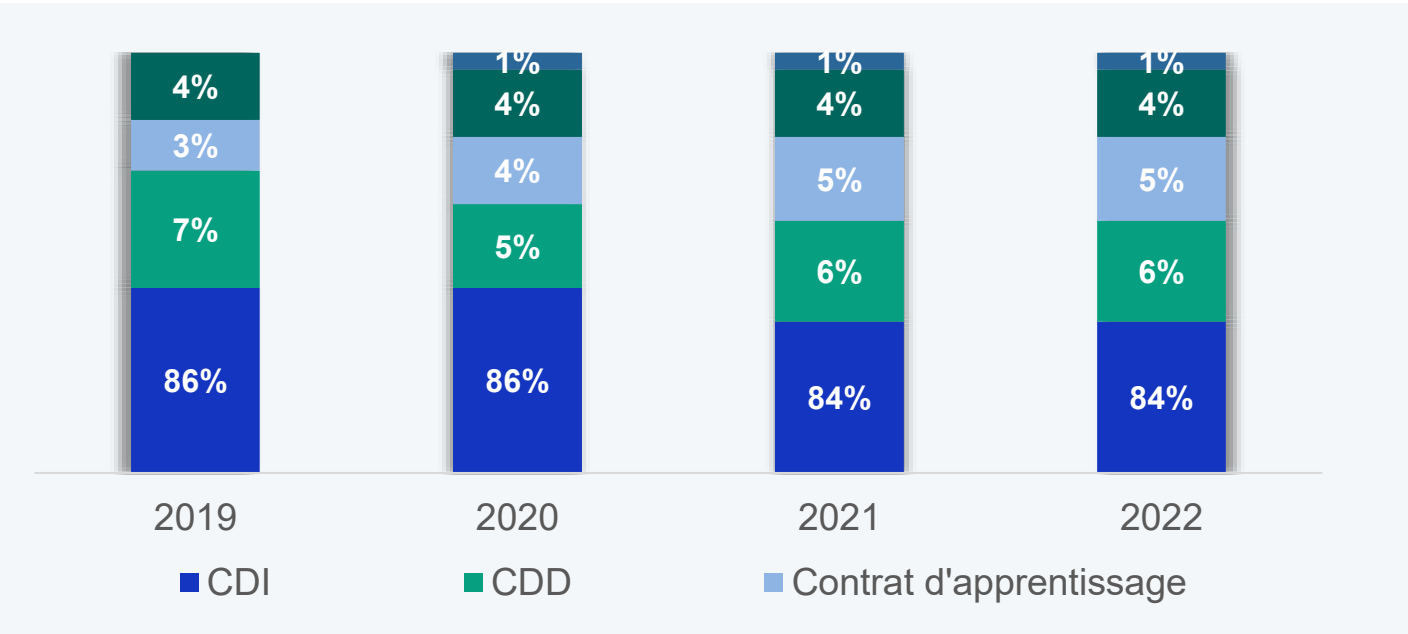


En 2022, la part des CDI dans la **branche** s'élève à 84 %, en recul de 2 points par rapport à 2019. Cette diminution s'explique principalement par la **progression de l'apprentissage**, qui gagne 2 points sur la période et passe de 3 % à 5 % des contrats. Les CDD connaissent également une légère hausse entre 2020 et 2022 (de 5 % à 6 %), après avoir reculé de 2 points entre 2019 et 2020.

Dans la **branche**, les **femmes** sont **proportionnellement plus nombreuses** que les hommes à occuper un CDI (88 % contre 83 %, soit un écart de 5 points). Cette différence s'explique par la **plus forte représentation masculine** dans les autres formes de contrat, en particulier l'apprentissage (6 % contre 3 % pour les femmes) et les contrats divers (5 % contre 2 %).

Ces chiffres recensent les types de contrat des salariés de la **branche** et ne tiennent pas compte des intérimaires. Les entreprises ont souvent recours au travail temporaire (intérim), comme le montrent les offres d'emploi publiées pour le métier d'opérateur en matériaux composites (52 % des offres d'emploi étaient publiées pour un contrat de moins de 1 mois au T3 2025).

Évolution du nombre de salariés de la **branche** par type de contrat entre 2019 et 2022



Une plus faible représentation des femmes parmi les salariés à temps plein

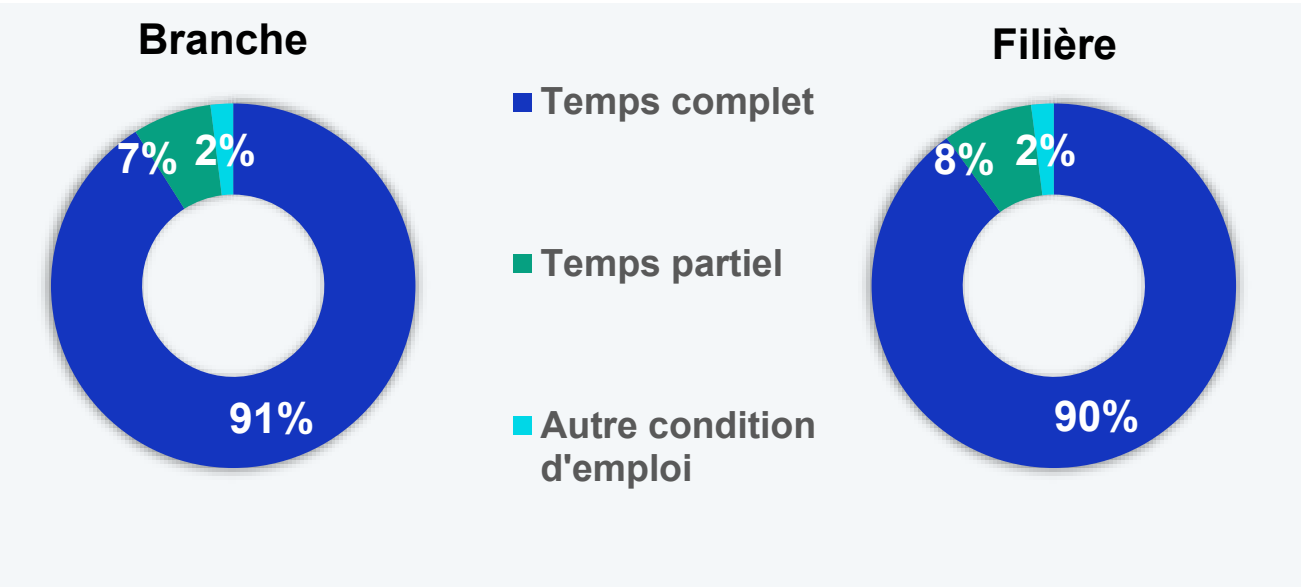
En 2022, **91 % des salariés de la branche travaillent à temps complet, contre 7 % à temps partiel**. Ces chiffres sont stables depuis 2019.

Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à exercer à temps partiel : 17 % contre 3 % pour les hommes, soit une différence significative de 15 points. Une caractéristique qui n'est pas spécifique au secteur et se retrouve au niveau de l'interindustrie.

Les hommes exercent donc quasi exclusivement à temps plein (95 %), tandis que cela concerne 8 femmes sur 10.

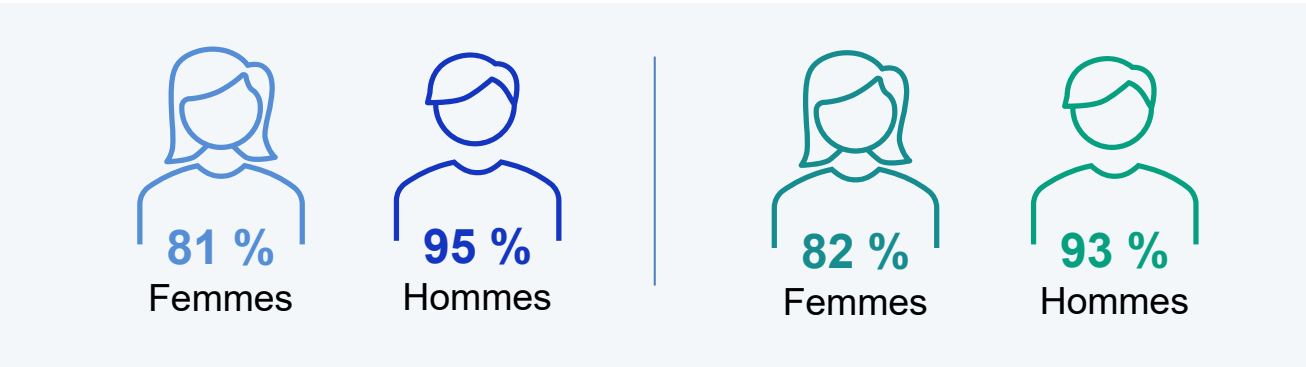


Répartition des salariés par temps de travail



*Autre condition d'emploi : salariés au forfait

Salariés de la **branche** et de la **filière** à temps plein selon le genre



L'évolution professionnelle, un levier de fidélisation important

« Il faut environ 4 années à un étudiant sorti d'école pour devenir expérimenté sur le métier de chef de projet. Après 4-5 ans, nous faisons attention à projeter nos salariés chefs de projet sur des évolutions internes, comme un poste avec une responsabilité managériale, afin de les fidéliser. »
- Entreprise de maintenance spécialisée dans le yachting

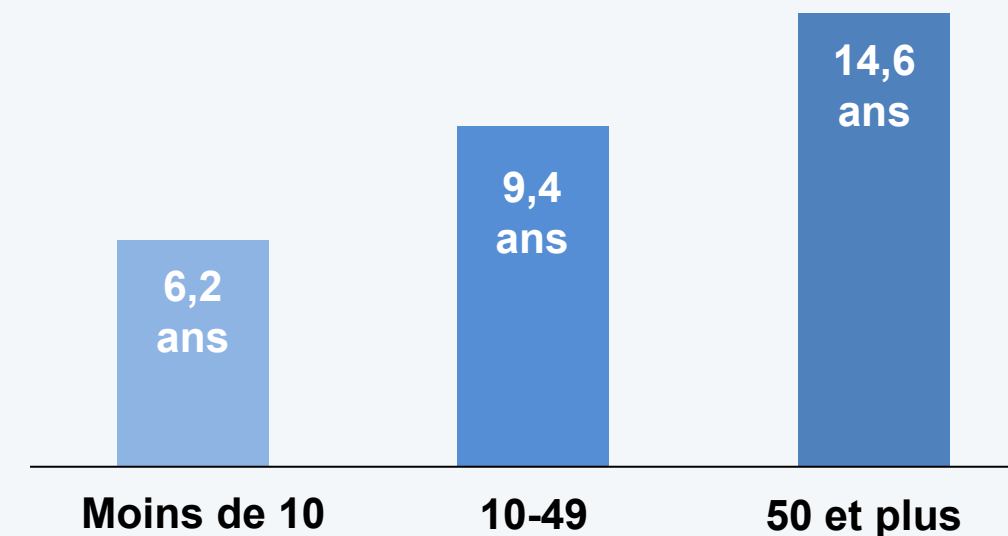
Une ancienneté plus importante des salariés au sein des entreprises de 50 salariés et plus

L'ancienneté moyenne déclarée des salariés dans la filière s'élève à 7,6 ans (7 dans la branche), avec là encore des écarts significatifs selon la taille : **6,2 ans dans les plus petites entreprises (moins de 10 salariés), 9,4 ans dans les entreprises intermédiaires (10-49 salariés), et 14,6 ans dans les structures de 50 salariés et plus**, soit presque le double de l'ancienneté observée au sein des TPE. Ce niveau plus élevé d'ancienneté dans les entreprises de 50 salariés et plus peut s'expliquer par **une plus grande stabilité de l'emploi**, liée à des structures organisationnelles plus établies, des **parcours internes plus formalisés** et des **actions liées à la fidélisation des salariés** organisées par des **fonctions RH** souvent **davantage structurées**.

Une proportion de mobilités déclarée très forte dans les petites entreprises, du fait du faible nombre de salariés

L'évolution professionnelle se pose comme un enjeu important pour **fidéliser les salariés au sein des entreprises**. 54 % des entreprises répondantes ont indiqué avoir fait évoluer au moins 1 de leurs salariés au cours des 12 derniers mois. Au total, 43 % de la masse salariale aurait évolué selon les déclarations recueillies. Ces résultats doivent toutefois être interprétés avec prudence, car il s'agit de données déclaratives, provenant majoritairement de très petites entreprises. En retirant les entreprises ayant indiqué que tous leurs salariés avaient évolué (souvent des structures de 1 à 3 salariés), la **proportion de la masse salariale concernée par une évolution professionnelle au cours de l'année descend à 31 %**. La **part de salariés ayant évolué déclarée varie fortement selon la taille de l'entreprise** : 55 % dans les structures de moins de 10 salariés, 26 % dans celles de 10 à 49 salariés, et 15 % dans les entreprises de 50 salariés et plus.

Ancienneté moyenne des salariés, en années



Des enjeux de fidélisation dans les entreprises

Des problématiques de turn-over dans certaines entreprises

Les entreprises interrogées ont indiqué rencontrer **des problématiques de fidélisation**, avec des **taux de turn-over parfois élevés sur certains métiers** de la production ou de la maintenance. En cause, **les conditions de travail des métiers** (travail manuel, en extérieur, rémunération ...), mais également **la perte de salariés auprès de secteurs concurrents**, ou encore l'auto-entrepreneuriat. En effet, certains professionnels ont évoqué le fait que **l'auto-entrepreneuriat soit développé dans le secteur**, notamment grâce à **l'autonomie, la flexibilité et la meilleure rémunération** de ce type d'emploi. De plus, plusieurs entreprises ont évoqué préférer avoir recours à la sous-traitance et/ou à l'intérim plutôt qu'au salariat, pour des raisons de flexibilité.

« Nous avons beaucoup de turn over car les conditions de travail sont difficiles. Dans les métiers de la menuiserie, plomberie, électricité... les gens ne restent pas. Souvent ils se mettent à leur compte ou vont travailler chez la concurrence. » - Entreprise de construction et maintenance nautique

La marque employeur, un levier pour renforcer la fidélisation des salariés

Face aux difficultés de recrutement, les **plus grandes entreprises mettent en œuvre des mesures pour tenter de fidéliser leurs salariés**. Certaines entreprises ont partagé **organiser une journée d'intégration pour les nouveaux arrivants**, afin de leur présenter **la culture et l'histoire de l'entreprise au-delà des mesures de sécurité**. De même, d'autres entreprises vont jusqu'à **suivre la satisfaction au travail de leurs salariés à travers des indicateurs** (pourcentage de salariés fiers de travailler dans l'entreprise, pourcentage de salariés qui recommandent l'entreprise comme employeur...). Ces pratiques sont toutefois **marginales à l'échelle du secteur**, et concentrées au sein des grandes entreprises, qui disposent de plus de ressources financières, humaines et matérielles sur le sujet. **Le recours à la formation lors de l'intégration ou encore les propositions d'évolutions professionnelles en interne** sont toutefois des pratiques fidélisantes plus répandues.

« Les gens viennent dans notre entreprise, car elle a un beau projet, avec une gestion saine. » - Entreprise de construction nautique et de négoce bateau



Partie 3 - Focus régionaux



Région
Provence-Alpes-Côte
d'Azur



Le nautisme en Provence-Alpes-Côte d'Azur

Avec 700 kilomètres de littoral, 147 ports de plaisance et de pêche maritimes et fluviaux, **la région Provence-Alpes-Côte d'Azur est un vivier pour la filière du nautisme**. La région représente un quart du chiffre d'affaires national du secteur avec 2,4 Mds d'euros, selon une étude de la CCI PACA.

La filière nautique régionale réunit 3 pôles d'activités : les infrastructures (ports et zones d'accès aux plans d'eau), les industries et services nautiques (majoritairement réparation, maintenance, équipements...), les sports et loisirs sur mer et plans d'eau.

Le secteur du nautisme en PACA compte de **nombreux projets d'investissement et d'innovation** : modernisation et agrandissement de ports, création d'équipements écoresponsables, électrification des quais pour limiter les émissions, développement de filières liées aux bateaux hybrides ou électriques.

Ces projets s'accompagnent **d'une volonté de concilier croissance économique, attractivité internationale et préservation de l'environnement marin et littoral**, un enjeu majeur dans une **région soumise à une forte pression touristique et écologique**.

Nombre d'entreprises et d'établissements



1 904 Entreprises, dont
962 dans la branche
942 dans la filière



3 554 Établissements, dont
1 415 dans la branche
2 139 dans la filière

Source : OPCO2i / FIN / KOMPASS / INSEE SIRENE – Traitement KYU



Des dynamiques similaires entre la branche et la filière

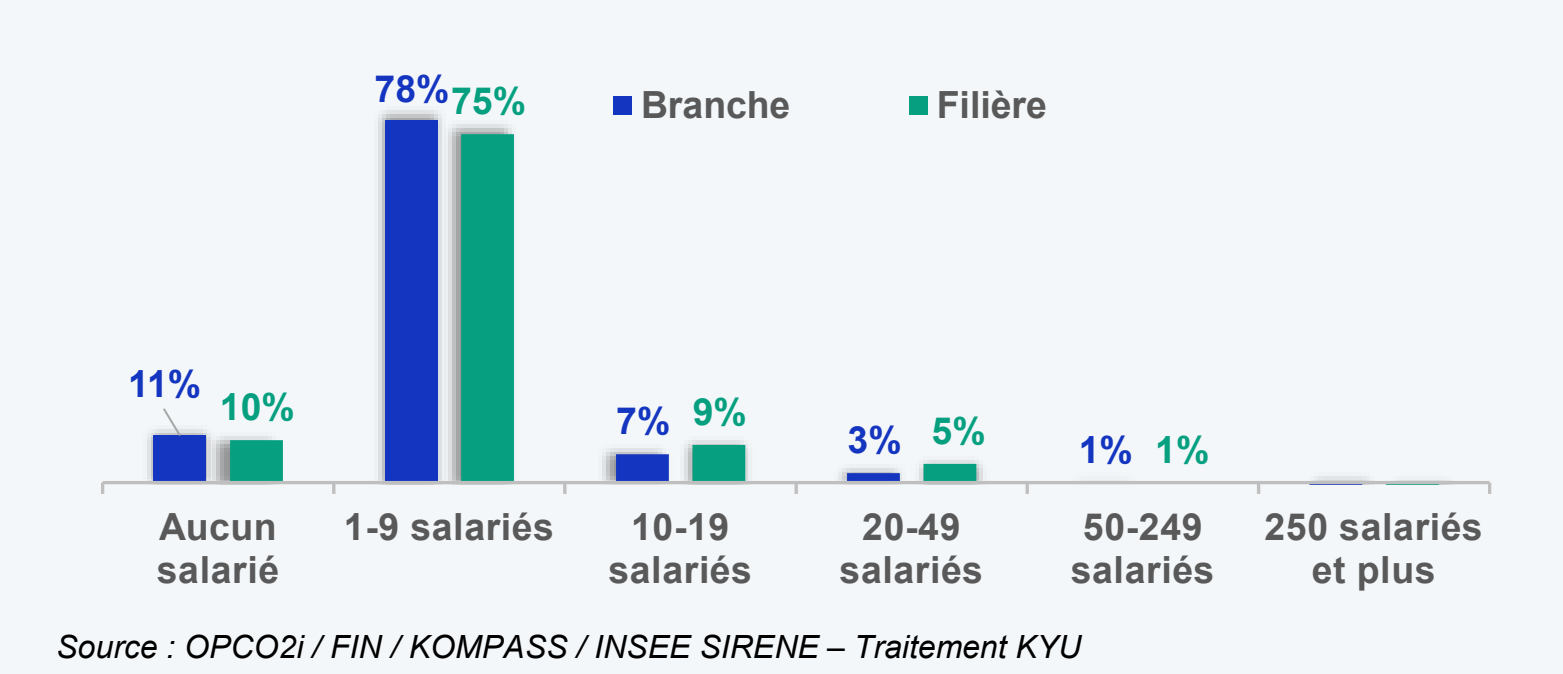
Le nautisme occupe une place centrale dans l'économie maritime et touristique de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur. Il s'agit de la région qui concentre le plus d'établissements de la branche (32 %) comme de la filière (25 %).

La structure de la filière est similaire à celle de la branche au niveau de la région, à l'image de ce qui est observé au niveau national avec 85 % d'établissements de moins de 10 salariés (87 % pour la branche), malgré la présence d'entreprises de taille plus importante.

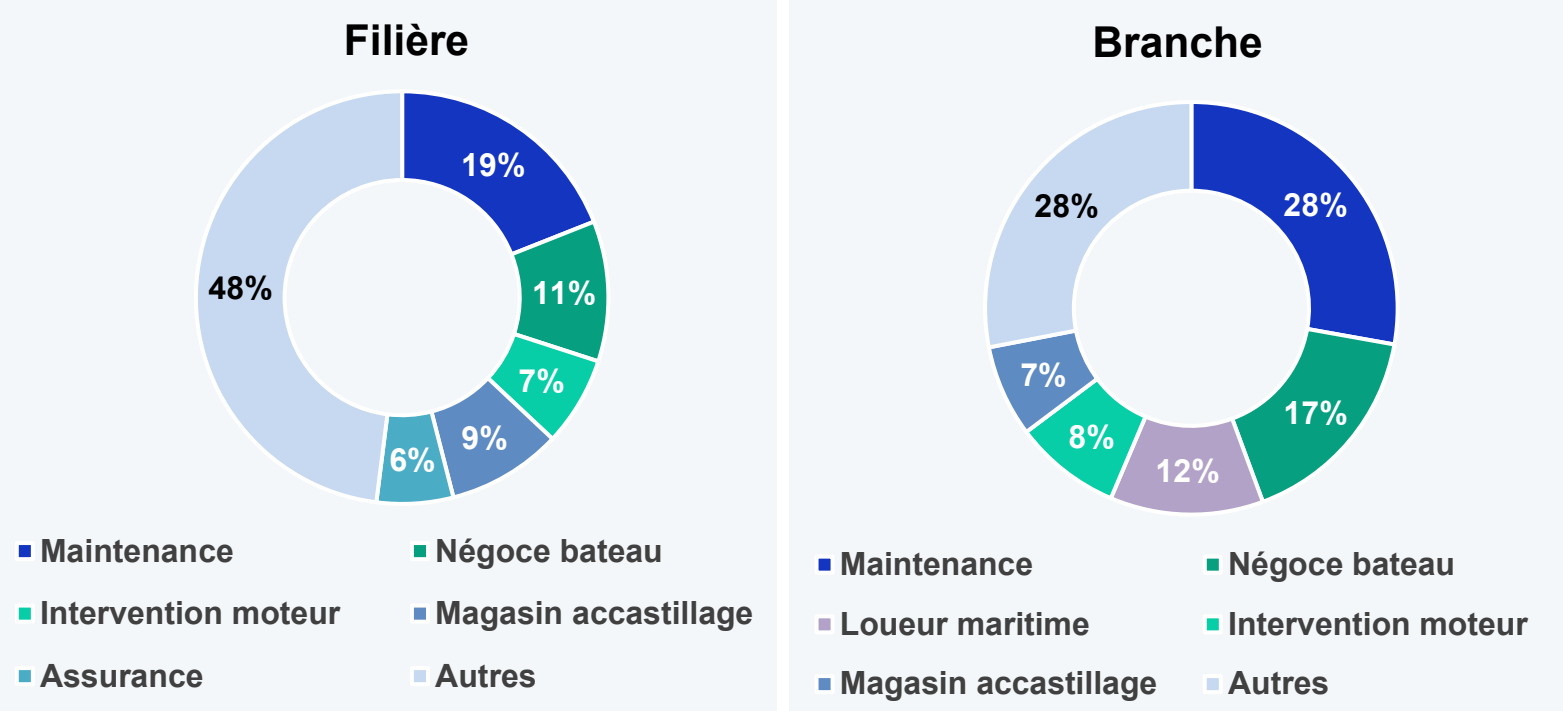
Parmi les activités les plus représentées, et selon la catégorisation de la FIN, la région regroupe davantage d'entreprises de maintenance, suivies des entreprises de négoce bateau. Les loueurs maritimes sont davantage présents dans la branche que dans la filière.



Répartition des établissements par taille

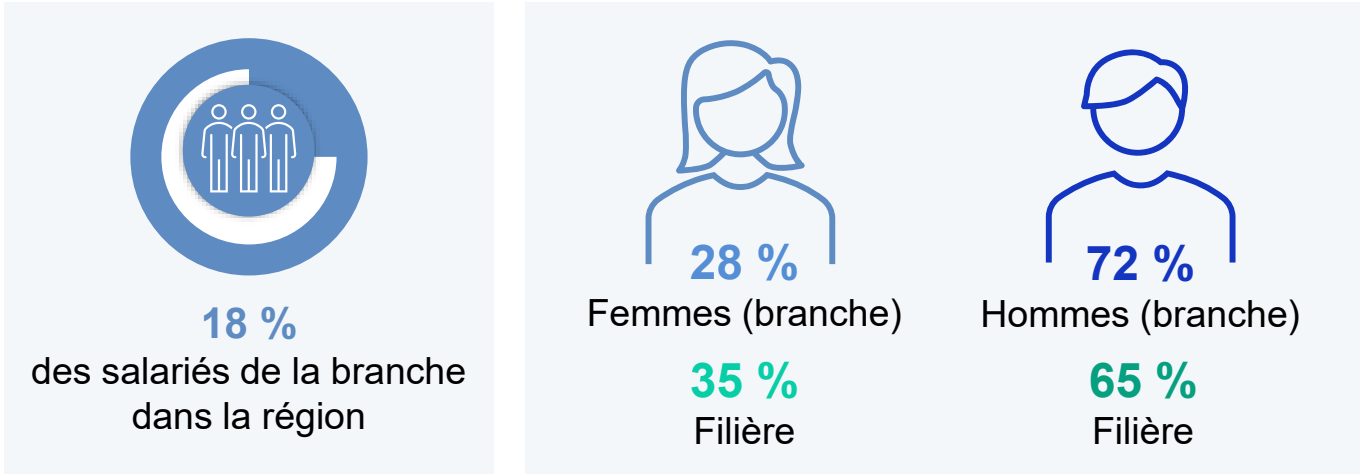


TOP 5 des catégories d'activité



6 salariés sur 10 travaillent dans des établissements de moins de 10 salariés

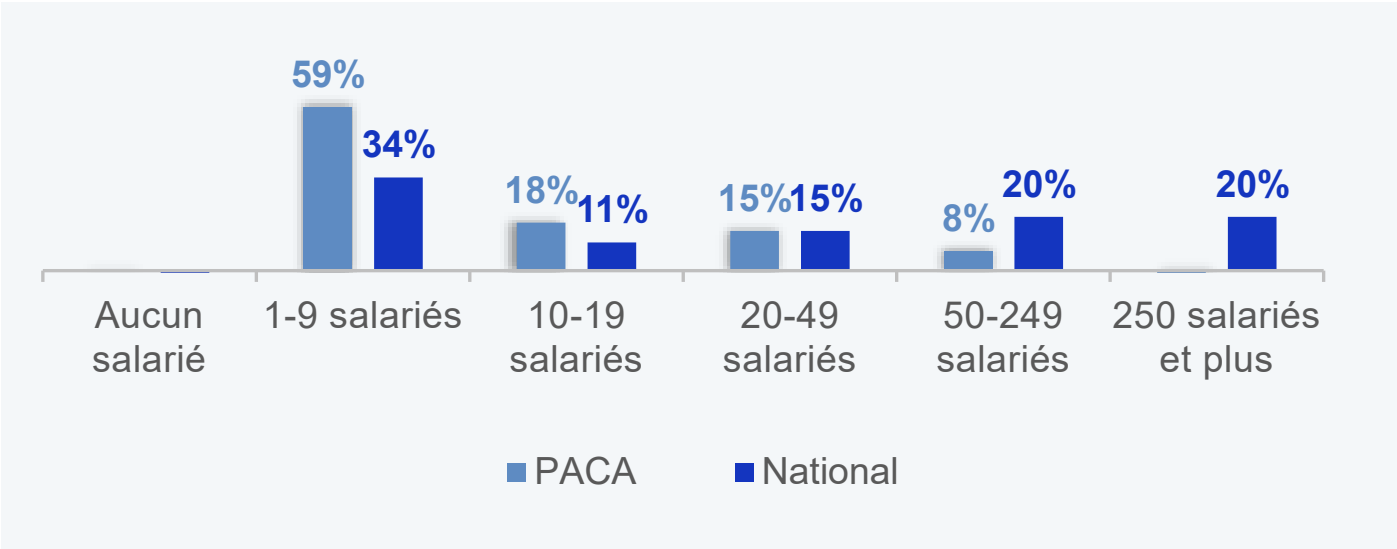
Répartition des salariés par genre



La région PACA concentre **18 % des salariés de la branche** et **17 % de ceux de la filière**.

Concernant le profil socio-économique des salariés de la branche dans la région, **nous retrouvons des dynamiques similaires à celles observées au niveau national**. La population y est en effet **également très majoritairement masculine, avec seulement 28 % de femmes** (1 point de moins qu’au niveau national). La filière concentre, quant à elle, davantage de femmes (35 %), soit 1 point de plus qu’au niveau national.

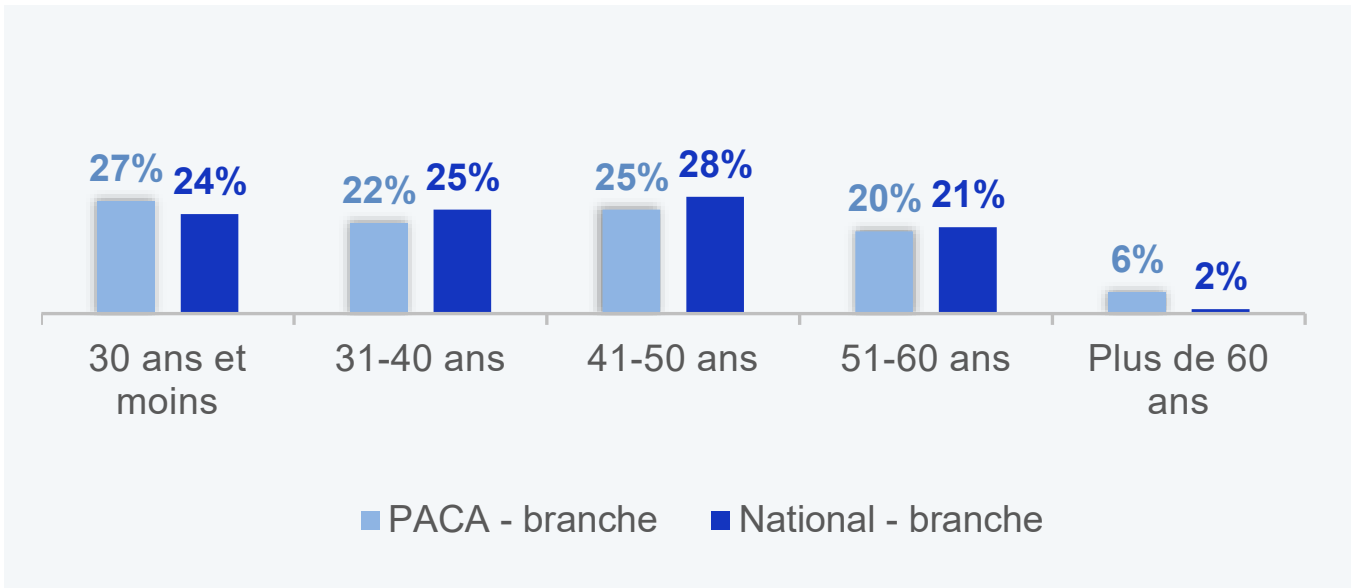
Répartition des effectifs de la branche par taille d’établissements



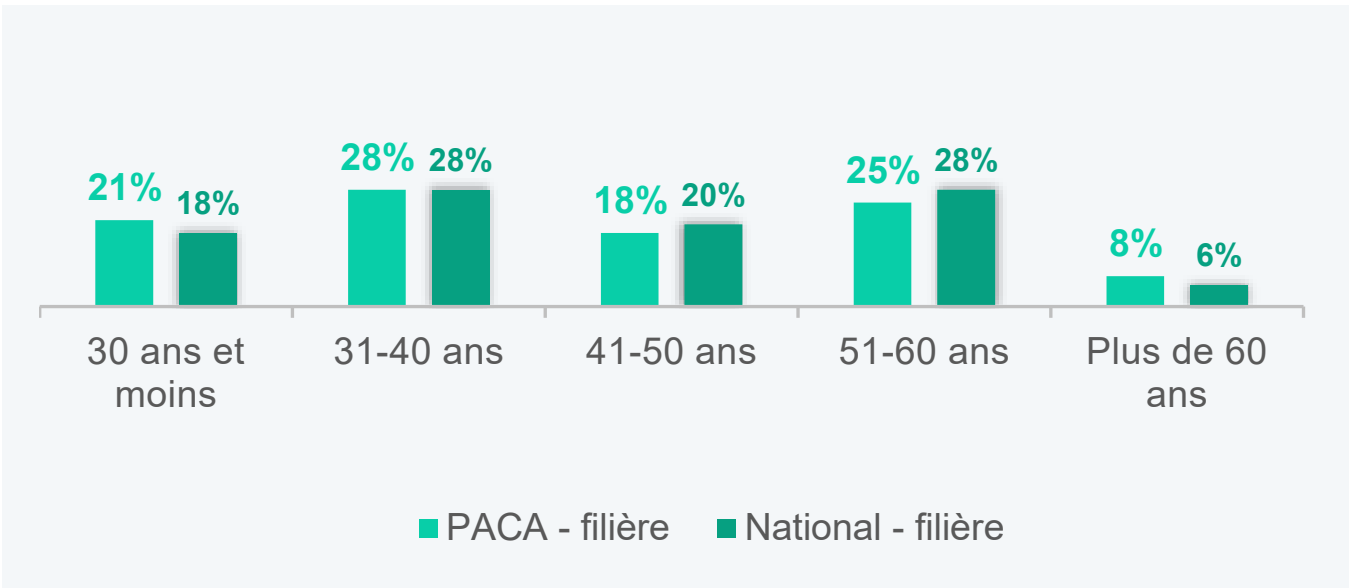
Les effectifs salariés en région Provence-Alpes-Côte d’Azur sont **beaucoup plus nombreux à travailler dans des petits établissements de moins de 10 salariés**. C’est en effet le cas pour près de 6 salariés sur 10, contre seulement 34 % au niveau national. **Cela témoigne de la dispersion des entreprises de la branche sur le territoire régional**, avec la présence de nombreux établissements répartis tout le long du littoral.

Des salariés plus expérimentés dans la filière que dans la branche

Pyramide des âges des salariés de la branche



Pyramide des âges des salariés de la filière



La pyramide des âges des salariés de la branche est similaire à celle observée toutes régions confondues, avec toutefois une part de salariés de 30 ans et moins plus importante en Provence-Alpes-Côte d’Azur (3 points d’écart, 27 % contre 24 %). La région compte toutefois 6 % de salariés de plus de 60 ans, contre 2 % sur tout le territoire.

La filière concentre davantage de salariés expérimentés de plus de 50 ans qu’au niveau de la branche (33 % soit un tiers, contre 26 % au niveau de la branche). Cette proportion est également bien plus élevée pour la filière que pour la branche au niveau national (respectivement 34 % et 23 %). La proportion de jeunes salariés est ainsi plus faible dans la filière que dans la branche, et ce au niveau de la région comme au niveau national.



Région Pays de la Loire



Le nautisme en région Pays de la Loire

Le secteur du nautisme en Pays de la Loire occupe une place stratégique à l'échelle nationale et internationale. Portée par le Groupe Bénéteau, leader mondial de la voile et des bateaux à moteur, **la région se classe au deuxième rang français de la filière**, avec plusieurs sites de production concentrant une part importante de l'emploi régional.

L'écosystème est structuré autour de **clusters dynamiques** tels que NINA (Nautisme Innovation Numérique Atlantique), réseau favorisant la transition numérique de la filière. **Deux pôles de compétitivité** renforcent la recherche et le développement : **Pôle Mer Bretagne Atlantique** et **EMC2**, tourné vers les procédés de fabrication innovants. Le **Campus des métiers et des qualifications du nautisme** coordonne la formation et les compétences de la filière depuis 2019.

Au-delà de la production industrielle, les ports de plaisance dans la région concentrent près de **15 000 emplacements**. Enfin, le rayonnement international de la région s'illustre avec le **Vendée Globe**, emblématique course autour du monde au départ des Sables-d'Olonne.

Nombre d'entreprises et d'établissements



473 Entreprises, dont
179 dans la branche
294 dans la filière



976 Établissements dont
293 dans la branche
683 dans la filière

Source : OPCO2i / FIN / KOMPASS / INSEE SIRENE – Traitement KYU



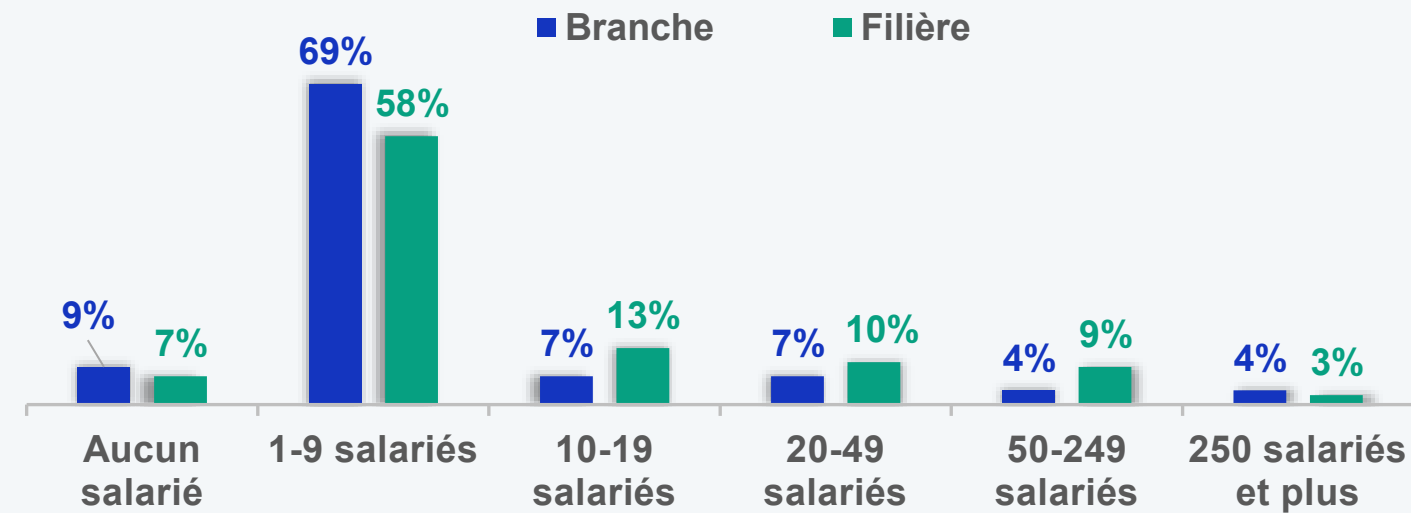
Une concentration de grandes entreprises du nautisme dans la région

La région Pays de la Loire dispose d'un secteur du nautisme dynamique, malgré **une concentration de seulement 7 % des établissements de la branche**, comme de la filière. Ce dynamisme, malgré la faible concentration d'établissements, s'explique par la **présence d'entreprises de taille importante sur le territoire**. En effet, **les établissements de 250 salariés et plus sont de 4 % à l'échelle de la branche dans la région, contre moins de 1 % au niveau national**. La région conserve toutefois, comme au niveau national, un nombre majoritaire de petits établissements : 78 % pour la branche et 55 % pour la filière.

Concernant la répartition des activités par établissements, nous retrouvons dans la filière et la branche **la maintenance, les magasins d'accastillage, les interventions moteurs et le négoce bateau**. Néanmoins, le premier domaine d'activité en termes d'effectifs salariés et de chiffre d'affaires demeure la **construction de bateaux de plaisance** dans la région. Les équipementiers sont également fortement représentés au niveau de la filière.

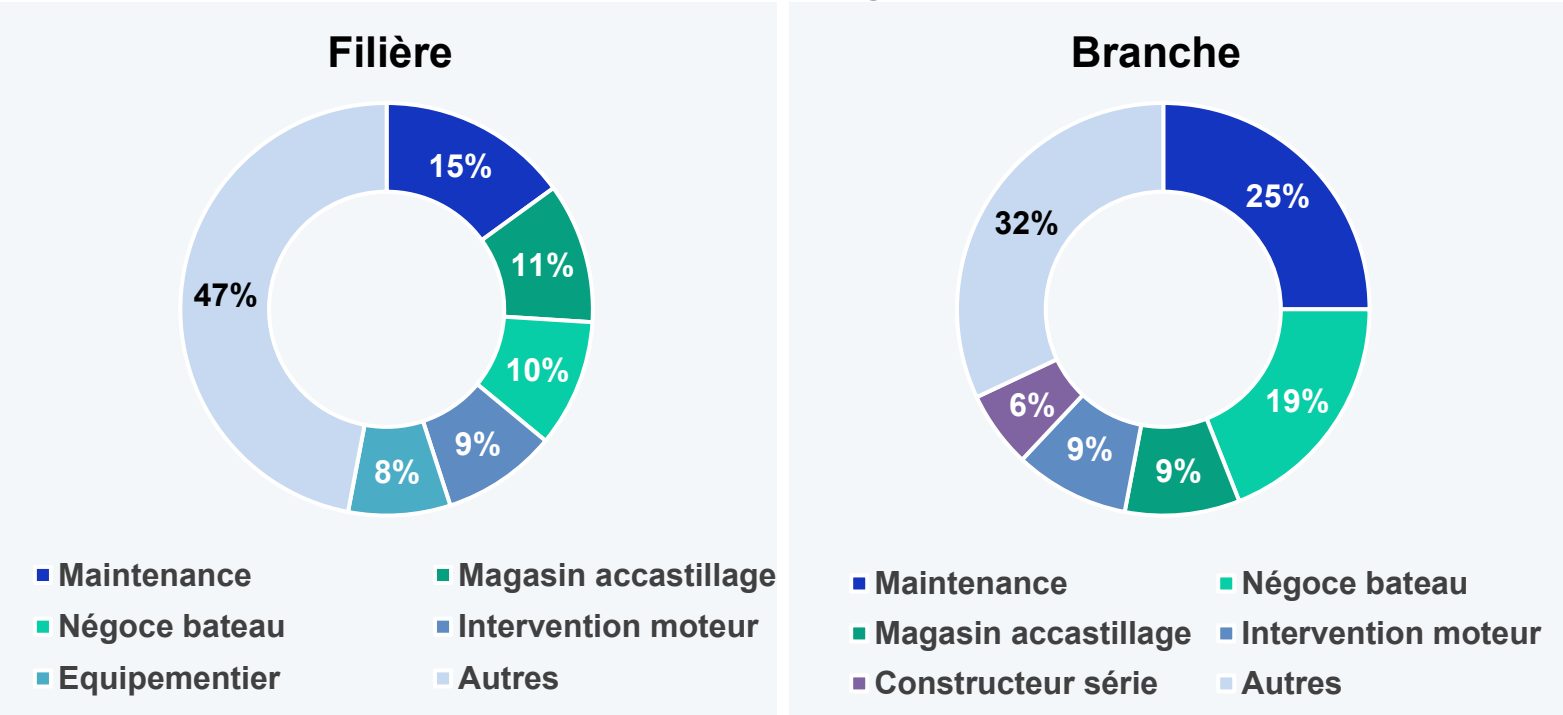


Répartition des établissements par taille



Source : OPCO2i / FIN / KOMPASS / INSEE SIRENE – Traitement KYU

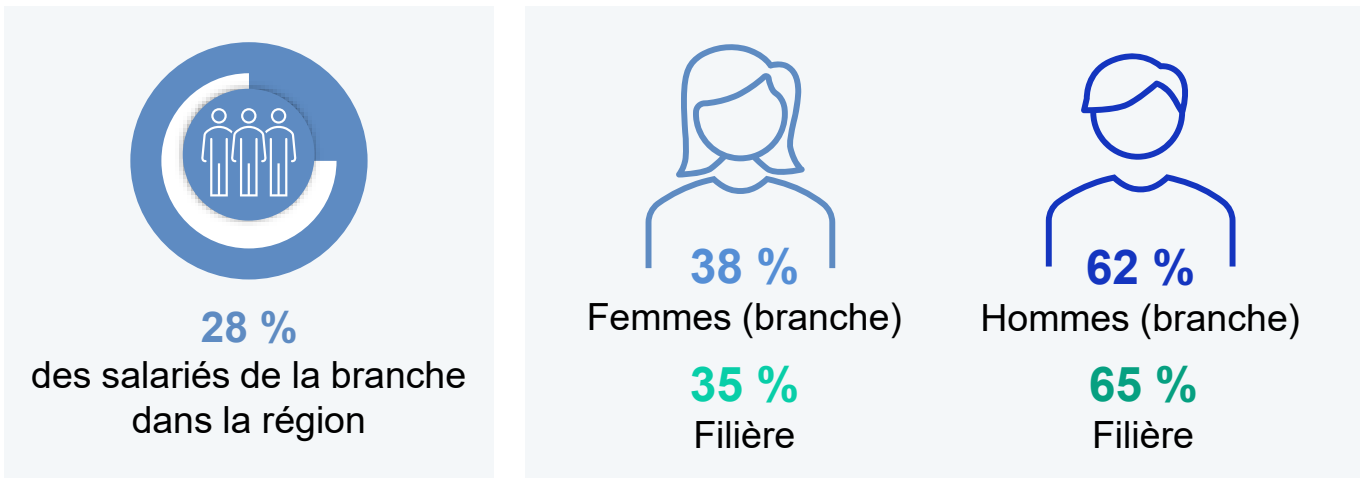
TOP 5 des catégories d'activité



Source : FIN – Traitement KYU

Une région qui se distingue par la socio-démographie des salariés

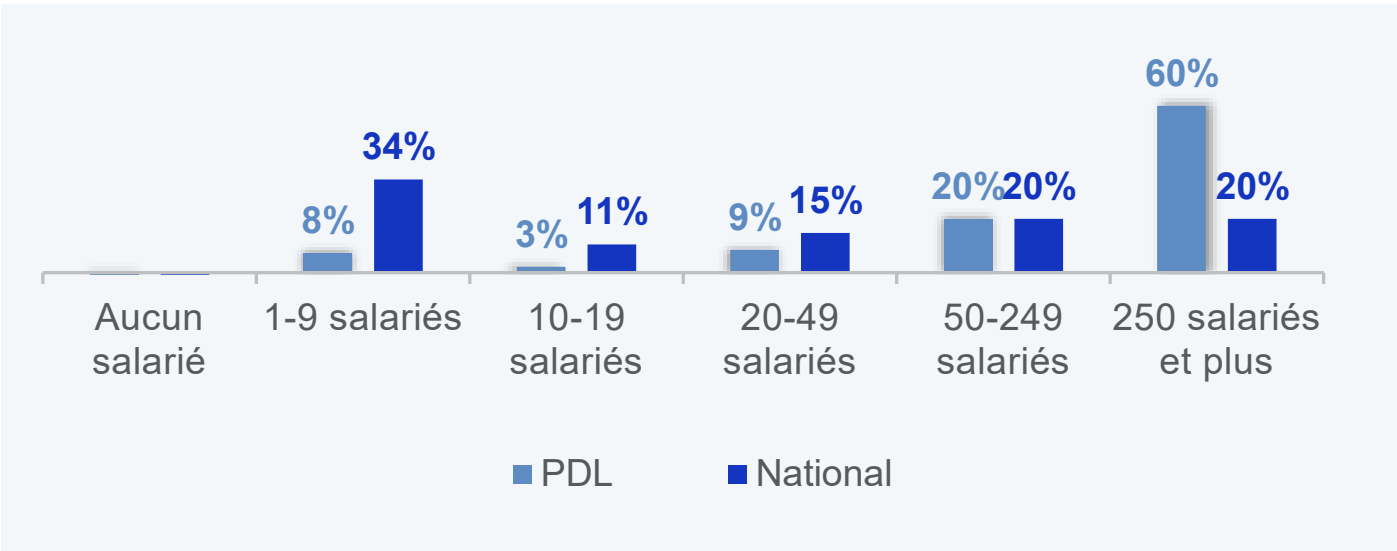
Répartition des salariés par genre



La région **Pays de la Loire** est la région qui concentre le plus de **salariés de la branche** (28 %), comme de la filière (18 %).

Concernant la répartition genrée des salariés de la branche, **la région se démarque par la proportion plus importante de femmes** (38 % contre 29 % au niveau national). La filière présente toutefois un niveau de féminisation similaire à celui observé au niveau national (respectivement 35 et 34 %).

Répartition des effectifs de la branche par taille d'établissements

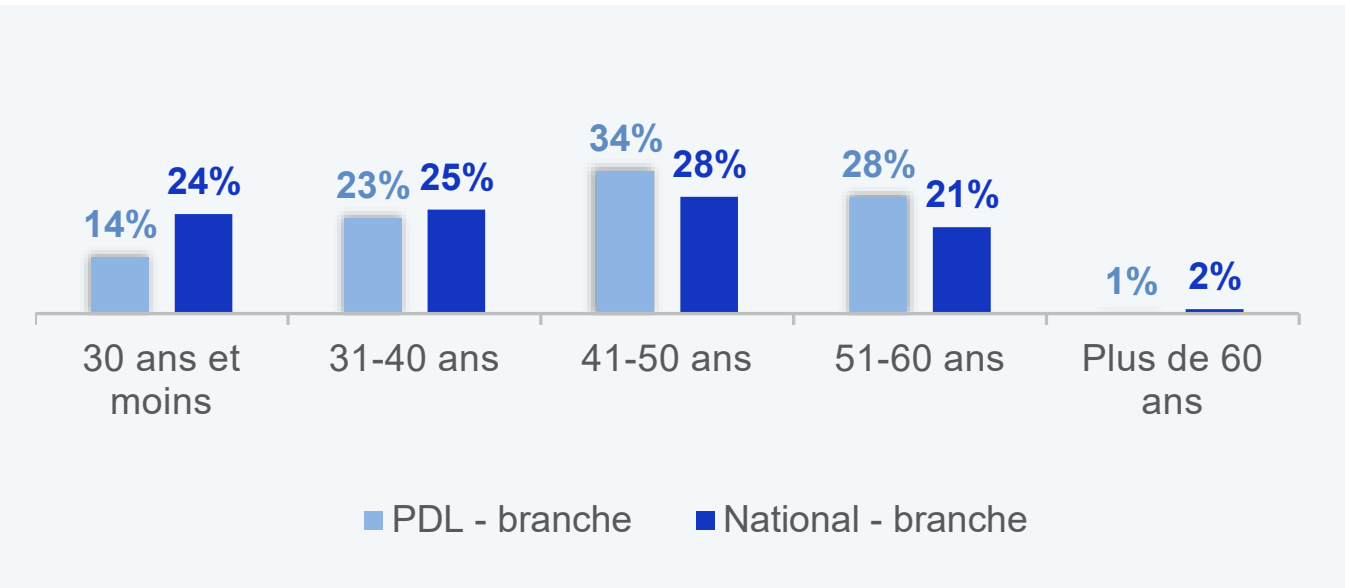


Cette plus forte proportion de femmes au niveau de la branche s'explique par **la présence d'établissements de taille importante**, qui eux-mêmes **ont tendance à être plus féminisés que les établissements de moins de 10 salariés**. Ainsi, et contrairement aux autres régions étudiées dans ce rapport, **la région Pays de la Loire compte 60 % de salariés du nautisme dans des établissements de 250 salariés et plus**. À titre comparatif, c'est moins de 1 % en région PACA et 19 % en Bretagne.

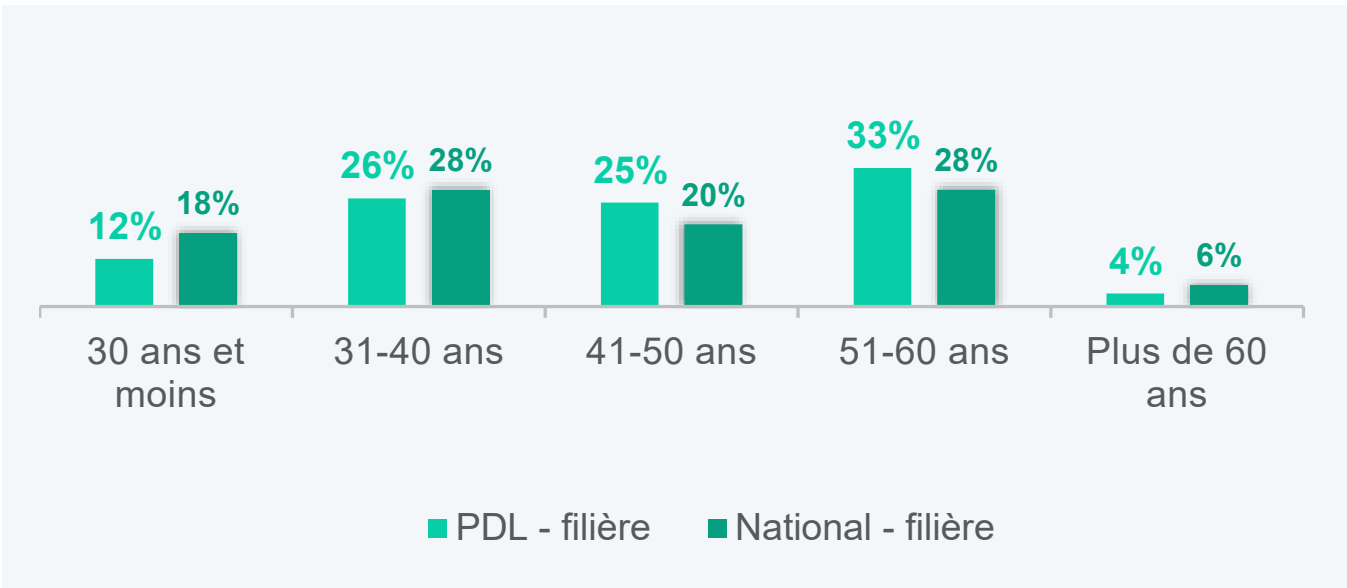
La région, étant donné la présence de constructeurs, se distingue ainsi par **des tendances différentes en matière de socio-démographie**, par rapport à ce qui est normalement observé à l'échelle du **secteur de l'industrie et des services nautiques**.

Les salariés dans la région sont plus seniors qu'au niveau national

Pyramide des âges des salariés de la branche



Pyramide des âges des salariés de la filière



La pyramide des âges des salariés de la branche est plus déséquilibrée dans la région qu'au niveau national, à la faveur des salariés plus expérimentés de plus de 40 ans (63 % contre 51 % à l'échelle nationale). En ce sens, les salariés les plus jeunes sont également sous-représentés avec un écart de - 10 points par rapport aux données toutes régions confondues.

La filière concentre, à l'image de la branche, une **proportion également supérieure de salariés seniors qu'à l'échelle nationale**. Contrairement à la branche, pour laquelle la tranche d'âge la plus représentée est celle des salariés de 41 à 50 ans (avec 34 %), la filière compte davantage de salariés sur la tranche des 51 – 60 ans (avec 33 %).



Région Occitanie



Le nautisme en Occitanie

Avec ses **220 kilomètres de côtes méditerranéennes**, la région Occitanie constitue un territoire stratégique pour le développement de l'industrie et des services nautiques. La signature, en avril 2024, du **premier contrat de filière régional entre l'État, la Région et la FIN** traduit une volonté partagée de structurer durablement cette filière emblématique de la région.

Forte d'un tissu industriel complet, intégrant **constructeurs, équipementiers, sous-traitants, prestataires de services et acteurs de plaisance**, la filière représente de nombreux emplois répartis dans plus de 1 000 établissements.

L'Occitanie occupe une position de référence dans la **construction de multicoques haut de gamme**, portée par des entreprises telles que Catana, Windelo ou Grand Large Yachting. Le contrat de filière vise à aider les acteurs du territoire à répondre à **la montée en gamme des produits, à la transition écologique et énergétique, à renforcer l'attractivité des métiers** et enfin, doit permettre de **soutenir l'innovation, la formation et l'implantation d'entreprises** sur l'ensemble du territoire régional.

Nombre d'entreprises et d'établissements



655 Entreprises, dont
290 dans la branche
365 dans la filière



1 121 Etablissements, dont
414 dans la branche
707 dans la filière

Source : OPCO2i / FIN / KOMPASS / INSEE SIRENE – Traitement KYU



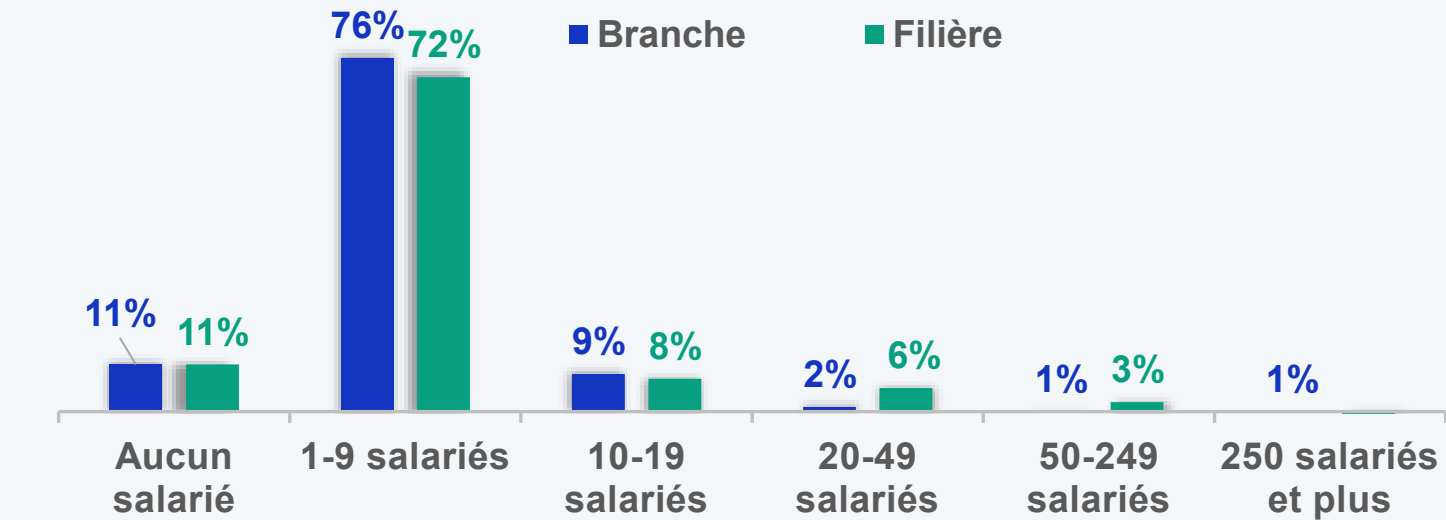
Des établissements de taille similaire à ceux observés à l'échelle nationale

La région Occitanie se **rapproche très fortement des dynamiques observées à l'échelle nationale au niveau de la répartition des établissements par taille**. En effet, 87 % des établissements de la branche ont moins de 10 salariés ; exactement le même chiffre qu'au niveau national. Les établissements de la filière sont, quant à eux, légèrement plus petits qu'au niveau national (83 % en Occitanie, contre 77 %). On observe également un **très faible nombre d'établissement de 50 salariés et plus**, comme au niveau national.

Concernant la répartition des entreprises par activité, **la maintenance est la première activité des entreprises de la branche comme de la filière**, avec toutefois une plus **forte concentration dans la branche** (24 % contre 13 %). La catégorie « Experts » fait partie du TOP 5 dans la filière, tandis qu'il est absent de celui de la branche. De même, la branche comprend 8 % de loueurs maritimes en Occitanie contre 6 % pour la filière.

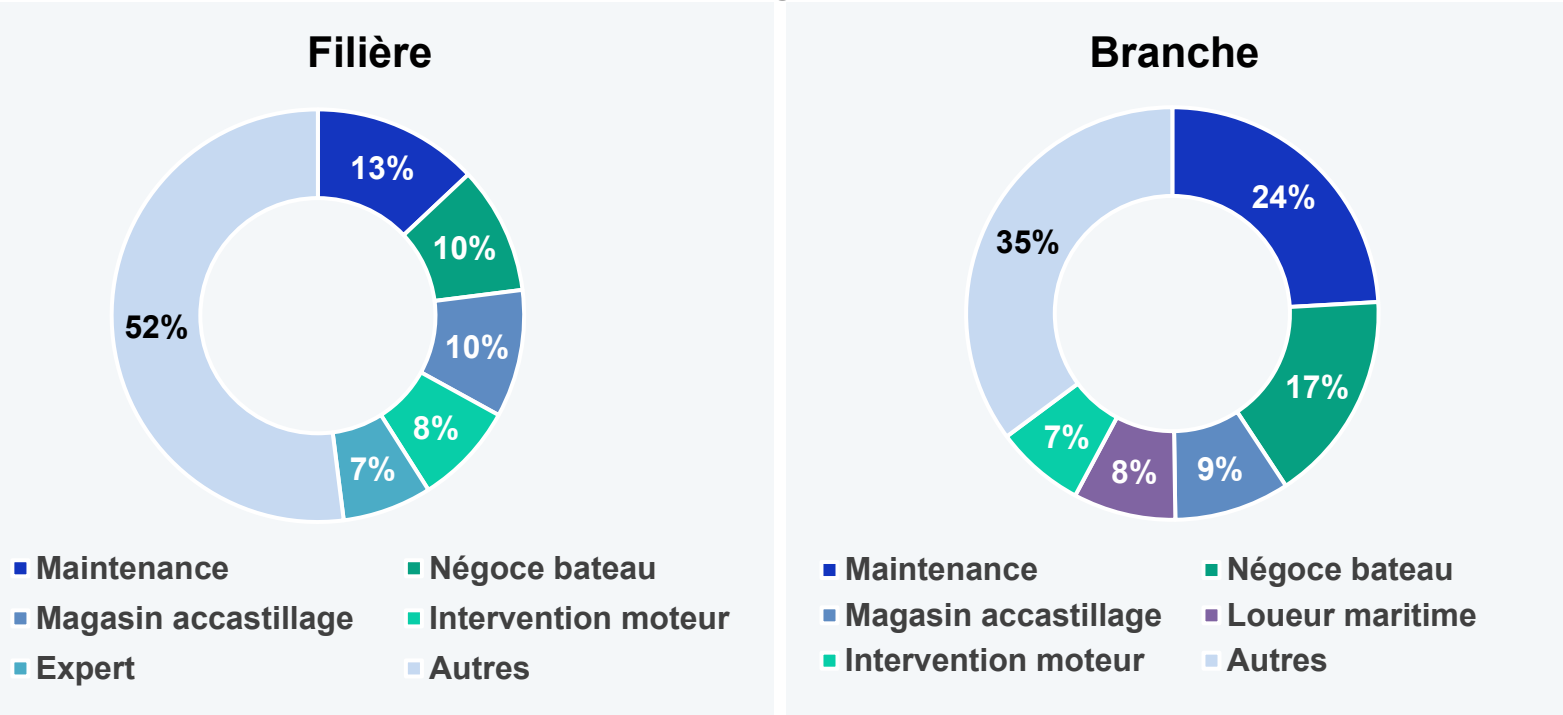


Répartition des établissements par taille



Source : OPCO2i / FIN / KOMPASS / INSEE SIRENE – Traitement KYU

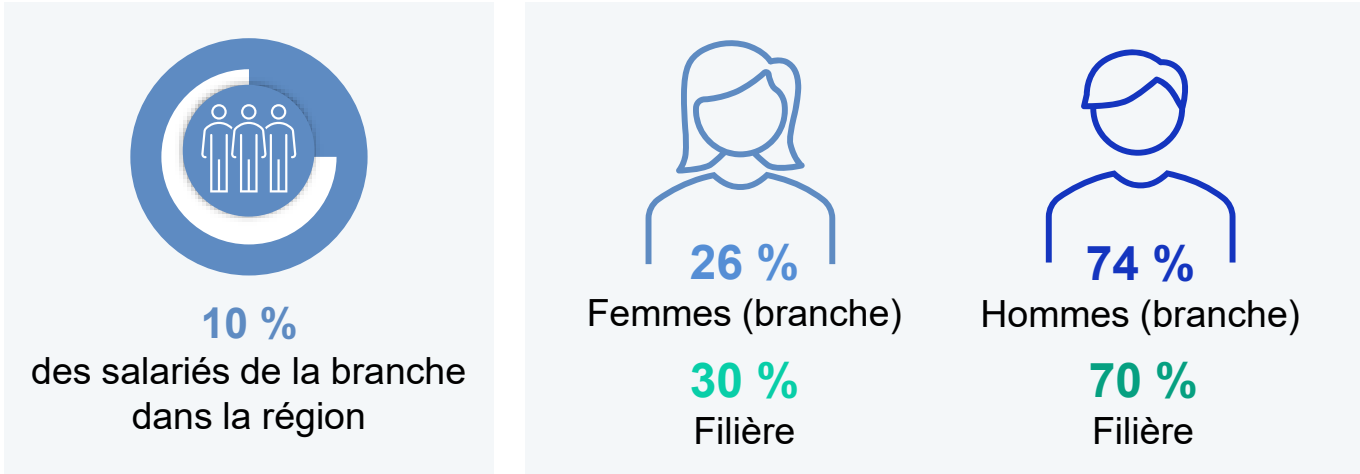
TOP 5 des catégories d'activité



Source : FIN – Traitement KYU

1 salarié sur 2 travaille dans une entreprise de 50 salariés et plus

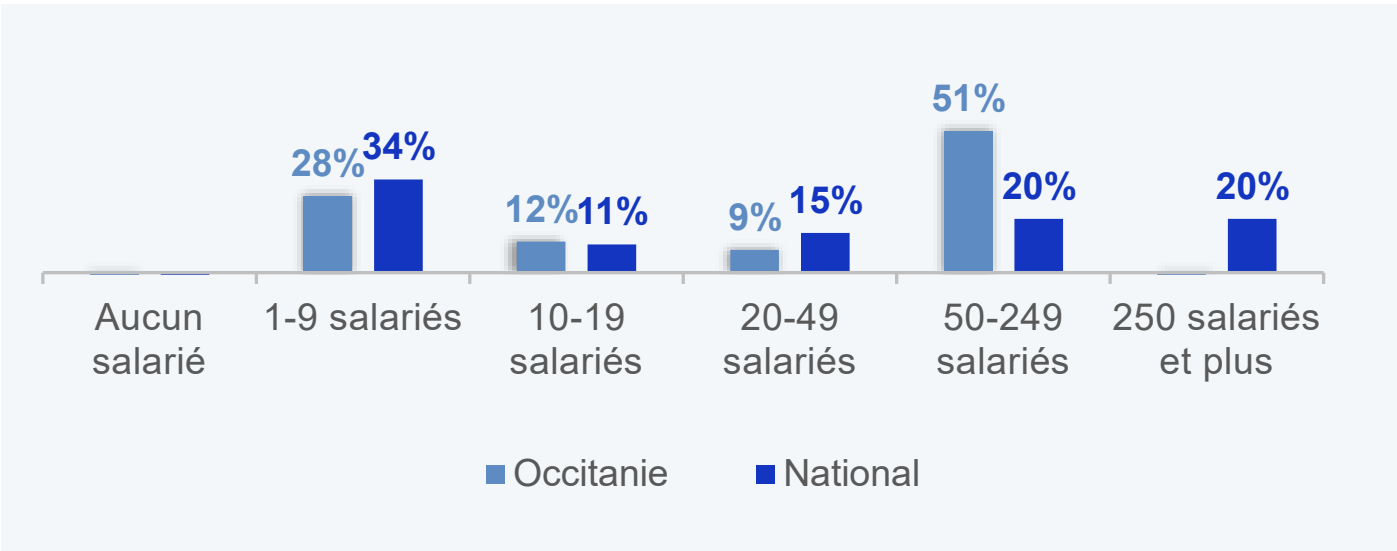
Répartition des salariés par genre



La région Occitanie concentre **10 % des salariés de la branche** et **7 % de ceux de la filière**.

Concernant le profil socio-économique des salariés de la branche dans la région, **nous retrouvons des dynamiques similaires à celles observées au niveau national**. La **population de la branche est en effet également masculine à 74 %**, tandis que les chiffres de la **filière démontrent une féminisation plus importante (30 % de femmes)**.

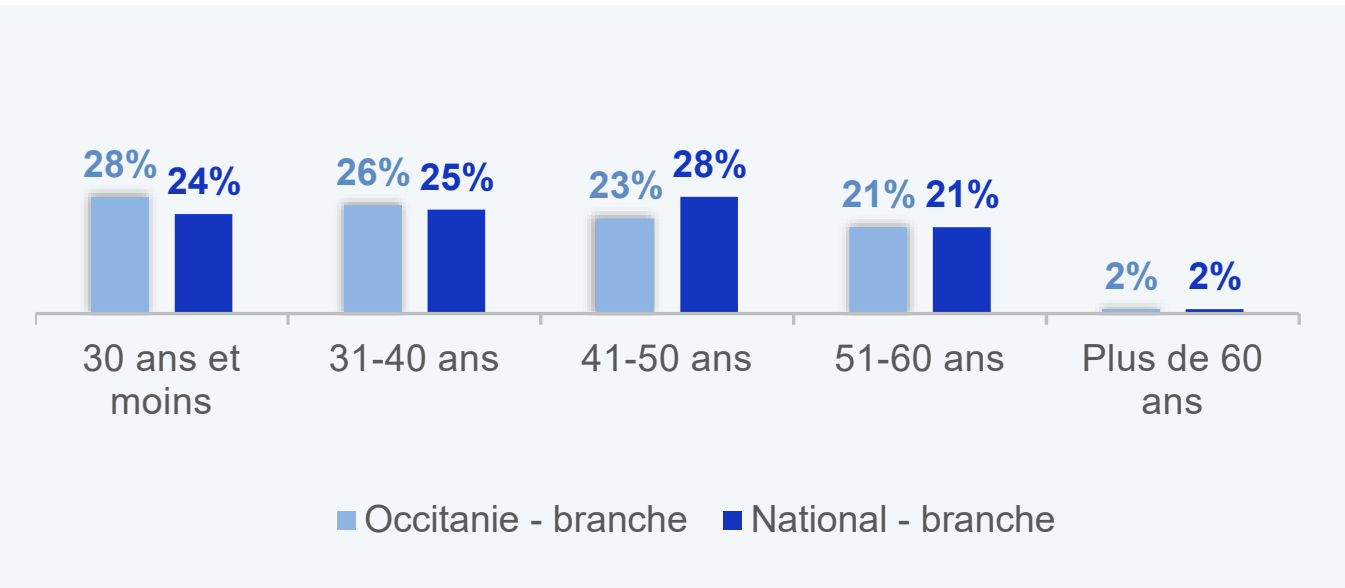
Répartition des effectifs de la branche par taille d'établissements



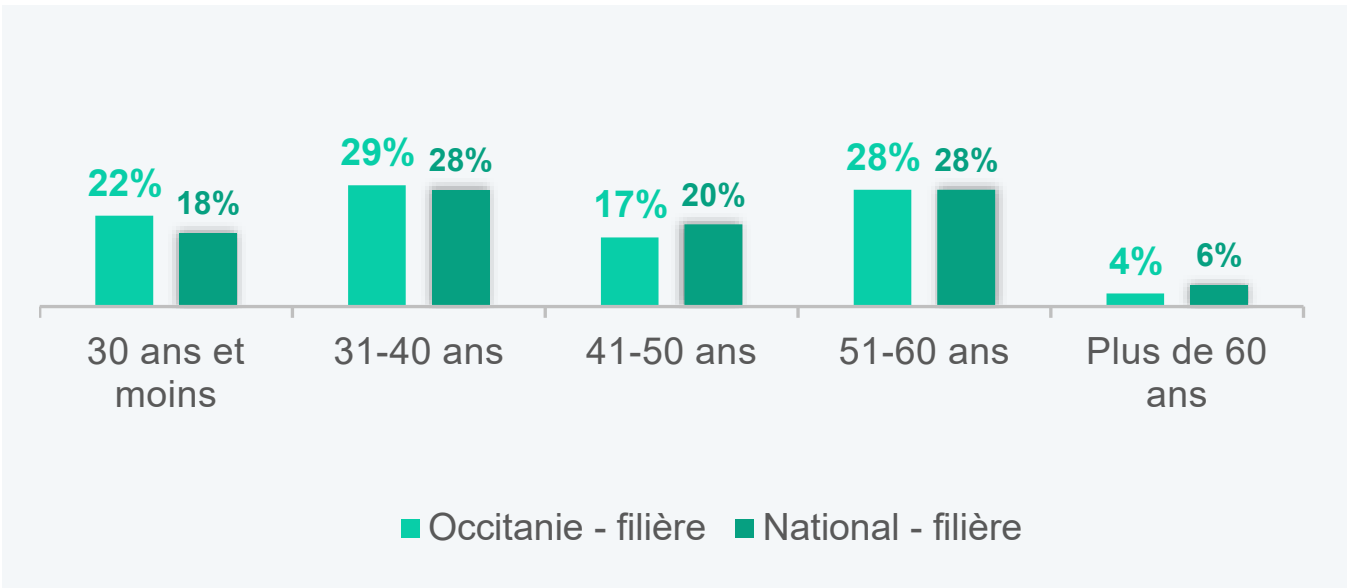
Les effectifs salariés en région Occitanie sont **moins nombreux à travailler dans des établissements de moins de 10 salariés qu'au niveau national**. En effet, ils ne représentent que **28 % des salariés**. En revanche, **plus de la moitié d'entre eux (51 %) travaille dans un établissement de 50 à 249 salariés**. La région Occitanie, contrairement à la région Provence-Alpes-Côte d'Azur par exemple, concentre ainsi **davantage de structures de tailles plus importantes**.

Des salariés légèrement plus jeunes qu'au niveau national

Pyramide des âges des salariés de la branche



Pyramide des âges des salariés de la filière



De même, la pyramide des âges des salariés de la branche est similaire à celle observée toutes régions confondues, avec toutefois une part de salariés de 30 ans et moins plus importante en Occitanie (4 points d'écart, 28 % contre 24 %). La région compte la même répartition de salariés de plus de 60 ans qu'au niveau national (2 %).

La filière concentre davantage de salariés expérimentés de plus de 50 ans qu'au niveau de la branche (32 %, contre 23 % au niveau de la branche, soit un écart de 9 points). Cette proportion est également bien plus élevée pour la filière que pour la branche au niveau national (respectivement 34 % et 23 %). La proportion de jeunes salariés est ainsi plus faible dans la filière que dans la branche, de manière similaire à ce qui est observé en région Provence-Alpes-Côte d'Azur.



Région Bretagne



Le nautisme en Bretagne

Avec **plus de 2 500 kilomètres de littoral**, de la Manche à l’océan Atlantique en passant par la mer d’Iroise, la Bretagne dispose d’un cadre maritime unique qui en fait l’un des territoires nautiques les plus dynamiques de France. Ce vaste espace, riche de centaines d’îles, d’îlots et de ports de plaisance, soutient un tissu économique dense composé majoritairement de petites entreprises spécialisées et de plusieurs acteurs industriels d’envergure.

Le nautisme breton constitue une filière stratégique, structurée autour de quatre composantes : **les industries, commerces et services, les activités nautiques et de plaisance, les ports de plaisance et accès à la mer, ainsi que l’évènementiel nautique** (fêtes maritimes, compétitions, courses au large).

La **Feuille de route du nautisme 2024-2030**, portée par la **Région Bretagne**, vise à renforcer la **formation et l’attractivité des métiers**, encourager des **pratiques écoresponsables** et valoriser les entreprises comme **acteurs exemplaires**. Le **Pôle Mer Bretagne Atlantique** appuie cette ambition en stimulant l’**innovation**, la **recherche** et la **transition écologique** de la filière.

Nombre d’entreprises et d’établissements

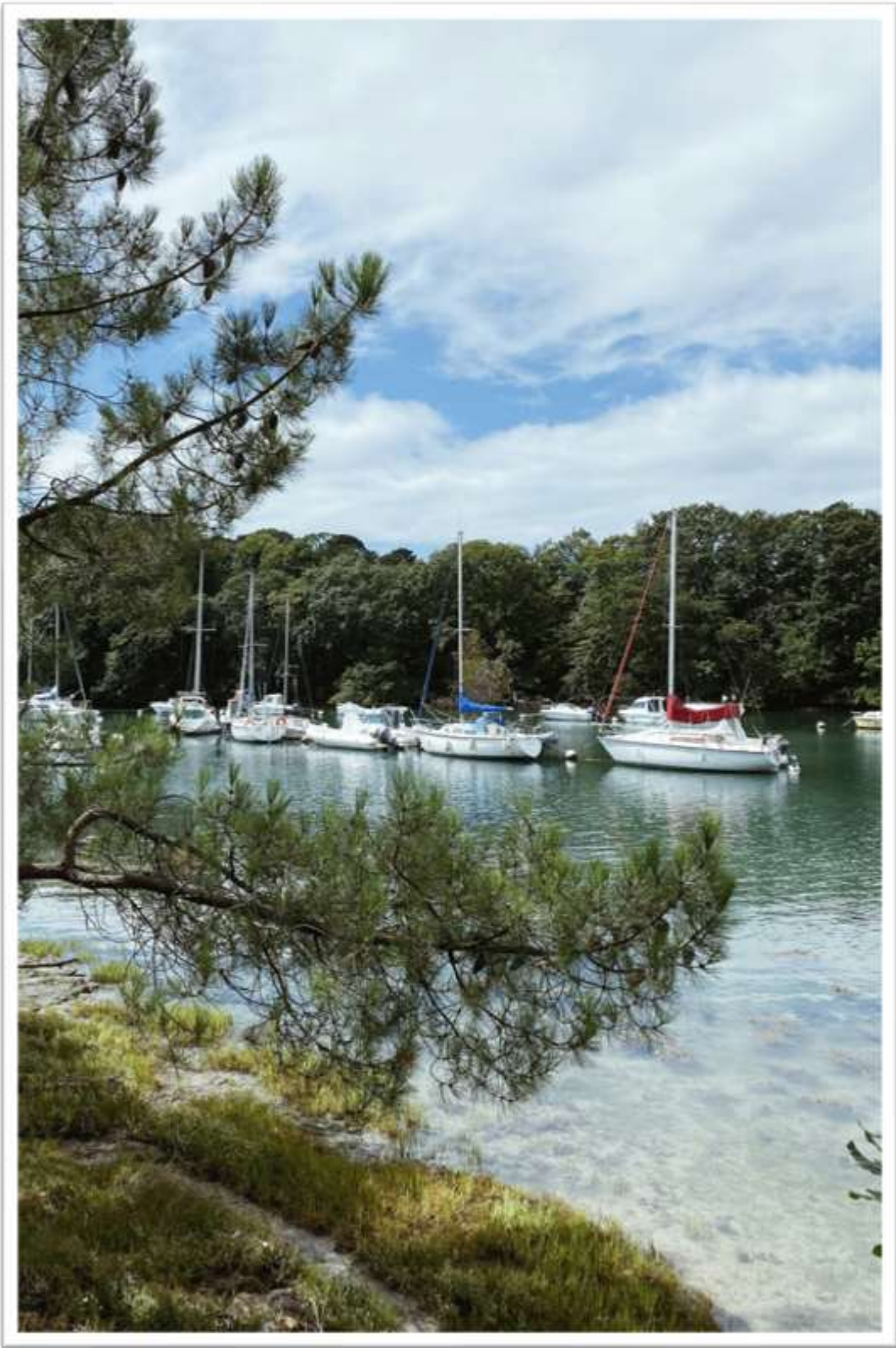


1 088 Entreprises, dont
453 dans la branche
635 dans la filière



2 175 Établissements dont
700 dans la branche
1 475 dans la filière

Source : OPCO2i / FIN / KOMPASS / INSEE SIRENE – Traitement KYU



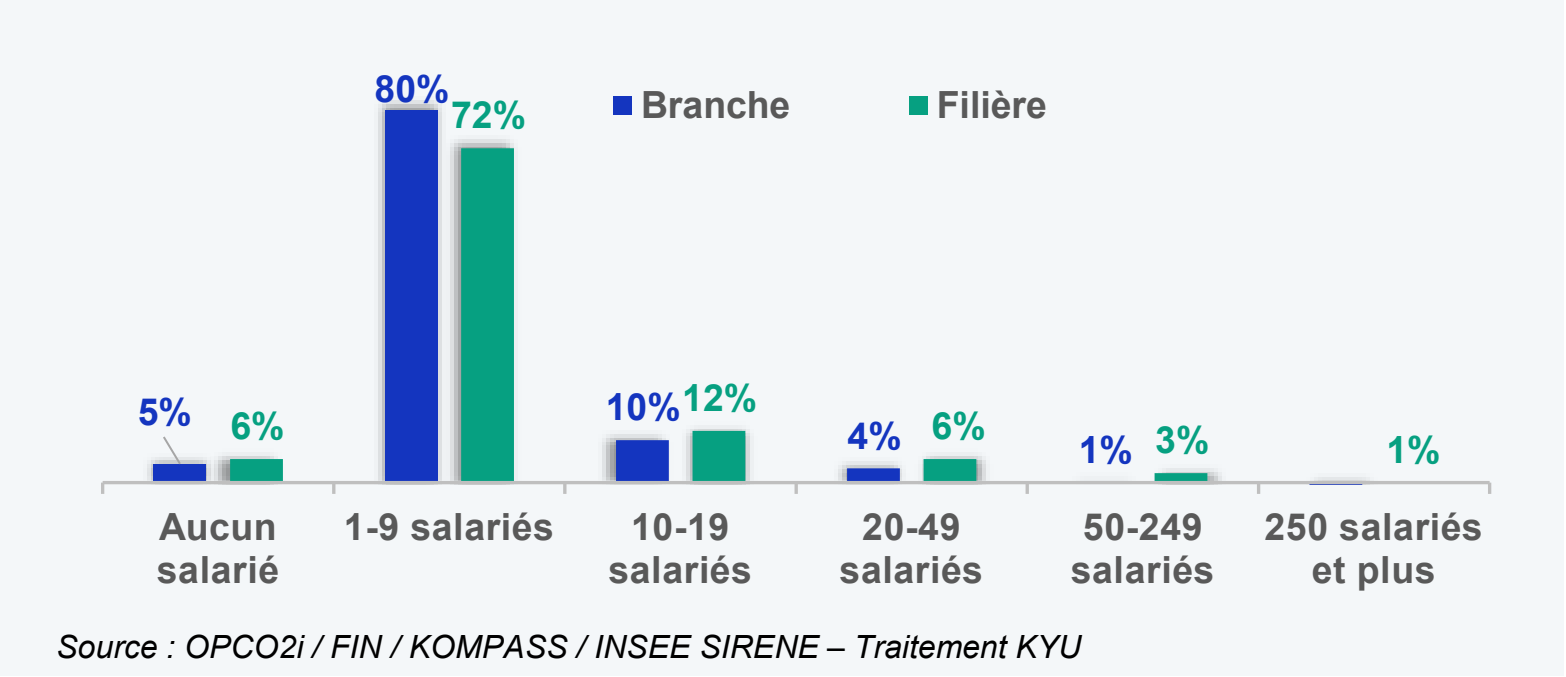
De nombreux établissements de petite taille répartis sur le littoral breton

La région Bretagne est une des régions qui concentrent le plus d'établissements de la branche comme de la filière du nautisme (16 % au total). La **région se caractérise également par un très grand nombre de petits établissements** : 85 % des établissements de la branche et 78 % de ceux de la filière ont moins de 10 salariés. La région ne compte quasiment pas d'entreprises de 50 salariés ou plus (1 % pour la branche, 4 % pour la filière).

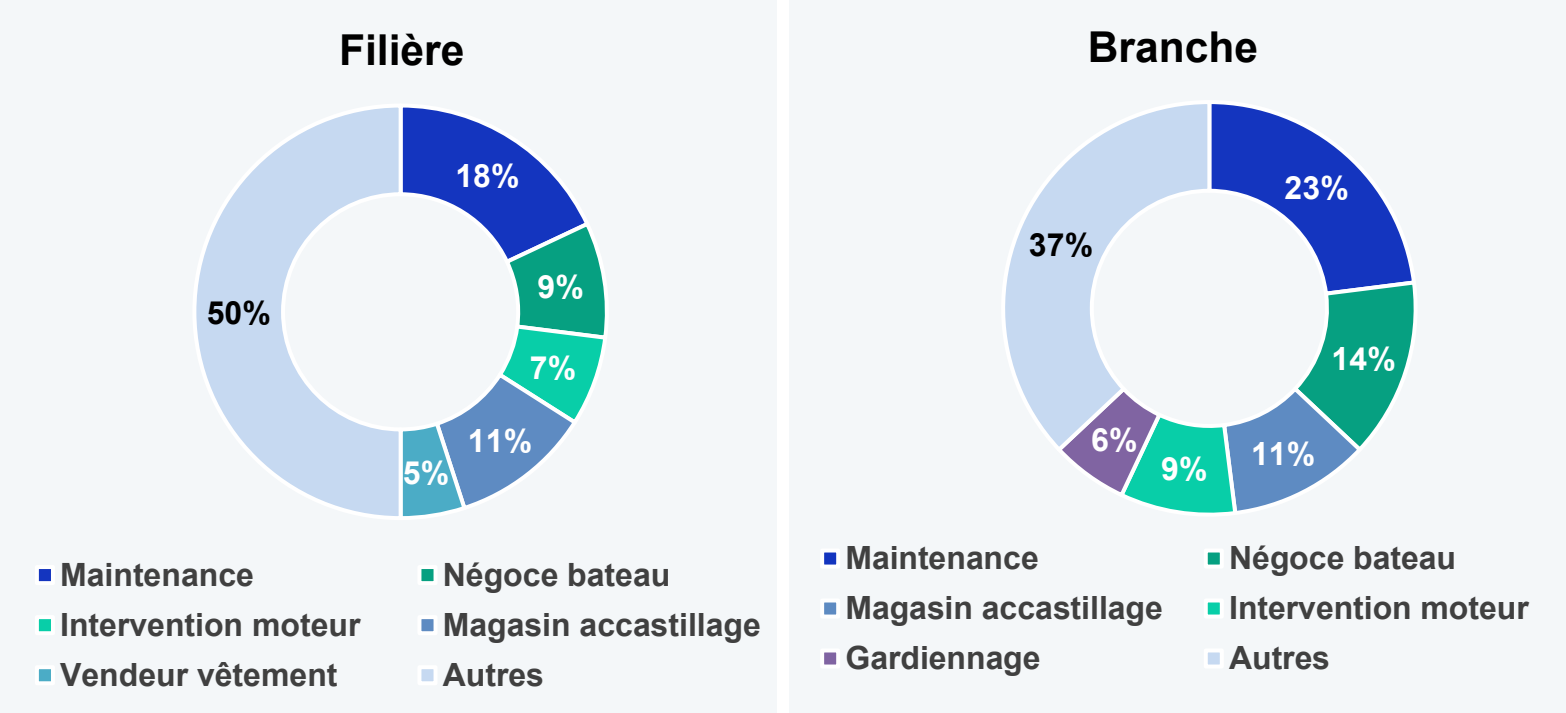
Concernant la répartition des activités, la **maintenance demeure l'activité la plus présente parmi les établissements**, tout comme le négoce bateau, les interventions moteurs et les magasins d'accastillage. La filière compte toutefois des vendeurs de vêtements parmi son TOP 5, tandis que la branche compte davantage d'activités de gardiennage.



Répartition des établissements par taille



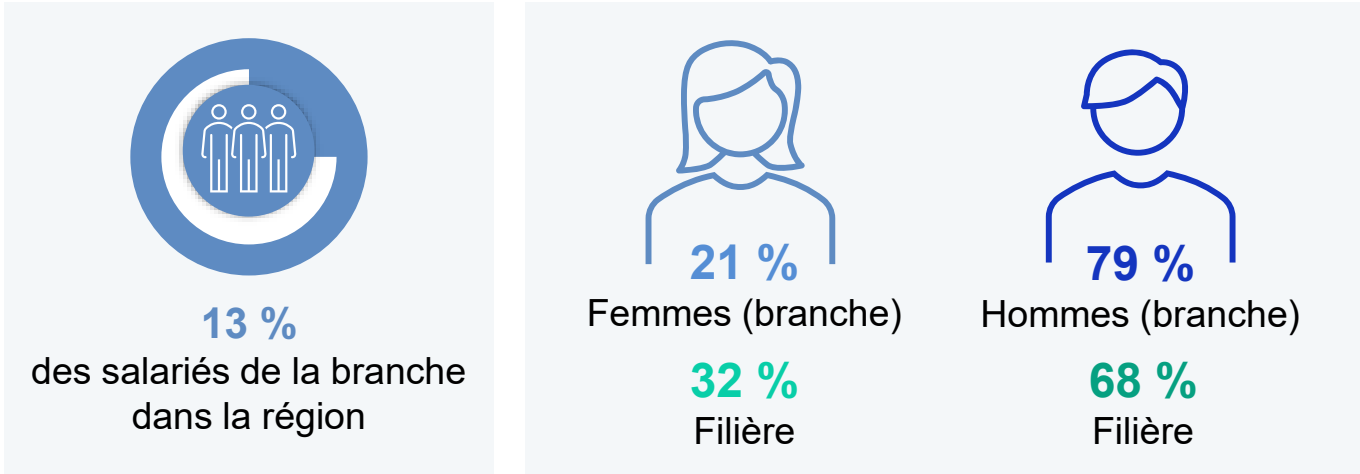
TOP 5 des catégories d'activité



Source : FIN – Traitement KYU

Une région où les femmes sont particulièrement sous-représentées

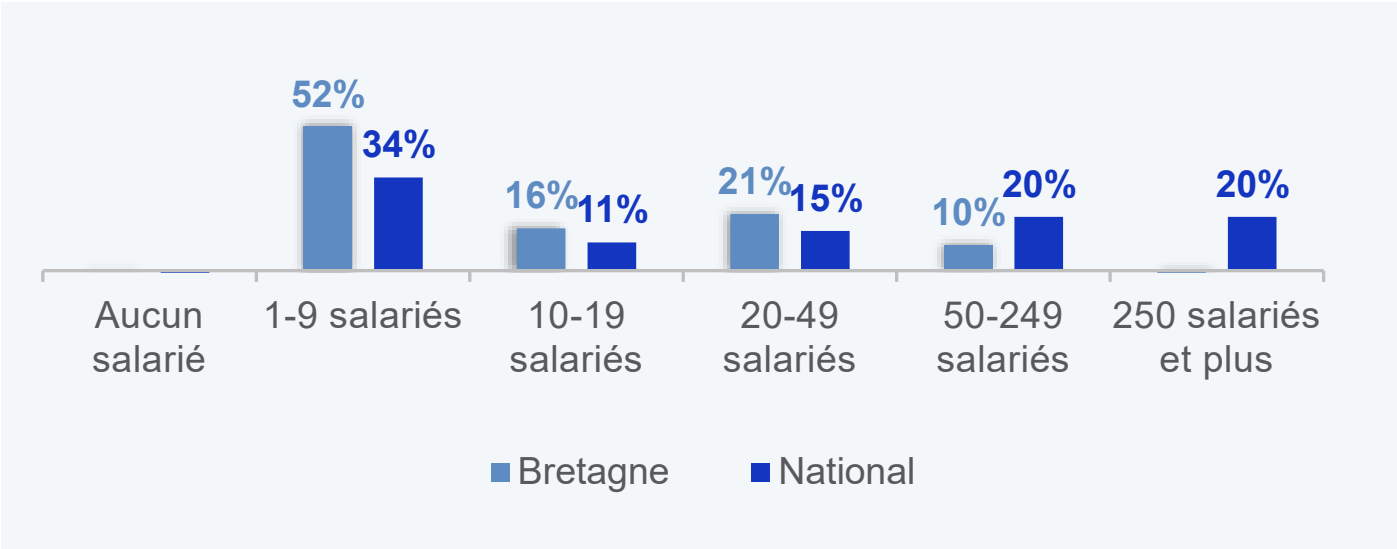
Répartition des salariés par genre



La région Bretagne concentre **13 % des salariés de la branche** et **15 % de la filière**. Elle se situe ainsi devant la région Occitanie en matière de représentation des salariés de la branche, mais derrière les régions PDL (28 %), PACA (18 %) et Nouvelle-Aquitaine (17 %).

Concernant le profil socio-économique des salariés de la branche dans la région, **la région Bretagne se caractérise par une sous-représentation des femmes encore plus marquée qu’au niveau national**. En effet, la région compte **21 % de femmes salariées de la branche, contre 29 % au niveau national**. Les chiffres de la filière sont toutefois similaires à ceux observés dans les autres régions du territoire.

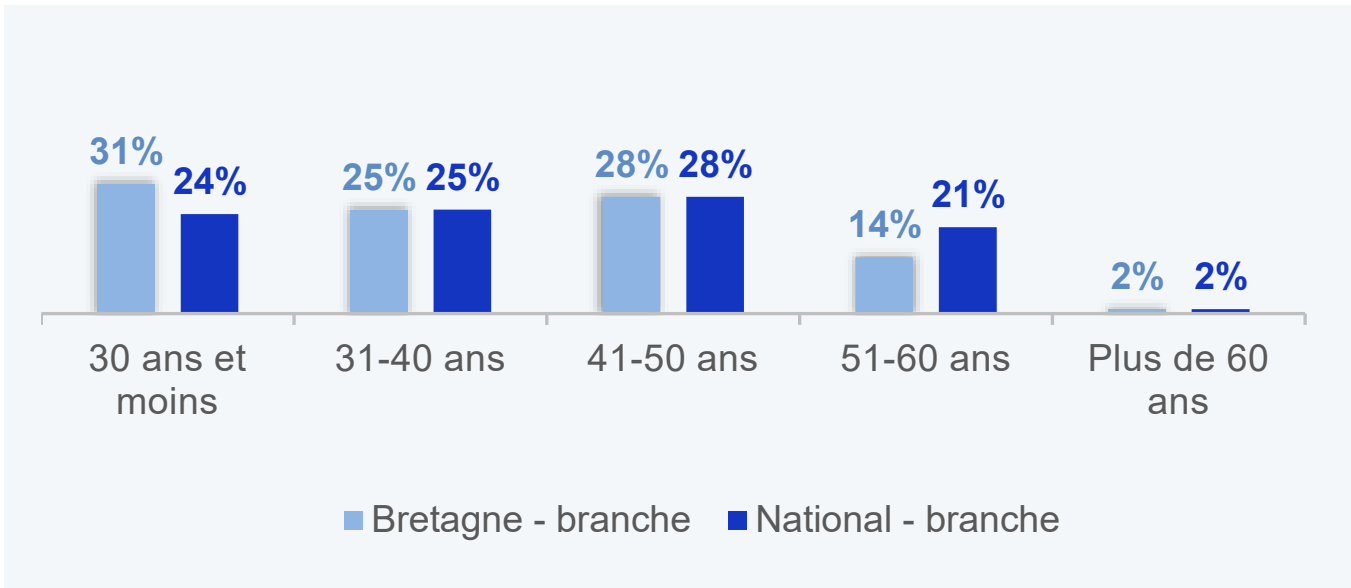
Répartition des effectifs de la branche par taille d’établissements



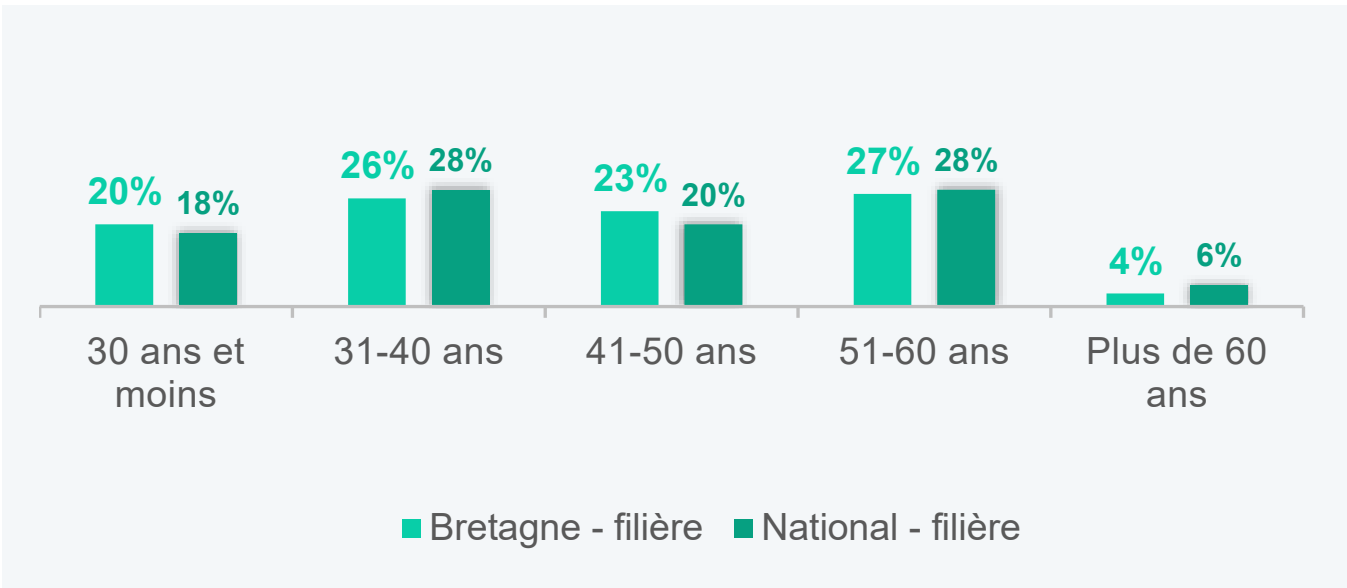
Les **effectifs salariés en région Bretagne sont majoritairement concentrés dans les établissements de moins de 10 salariés (52 %)**. Cela est caractéristique de la région, qui comprend **une vaste majorité de très petits établissements**. À peine un tiers des salariés travaillent dans des établissements de 20 salariés et plus.

De jeunes salariés dans la région, une pyramide des âges équilibrée dans la filière

Pyramide des âges des salariés de la branche



Pyramide des âges des salariés de la filière



Comme pour les autres régions présentant un grand nombre d'établissements de moins de 10 salariés, la **pyramide des âges au sein de la branche démontre un plus grand nombre de jeunes salariés** (31 % de salariés de 30 ans et moins en Bretagne contre 24 % au niveau national). **De même, si les salariés de plus de 50 ans représentent 23 % des salariés à l'échelle nationale, ils ne sont que 16 % dans la région.**

Les chiffres de la filière, quant à eux, sont plus proches de ceux observés à l'échelle nationale, bien que le nombre de jeunes de 30 ans et moins soit également légèrement supérieur de 2 points. La filière en Bretagne présente, de manière générale, **une pyramide des âges plus équilibrée que celle observée à l'échelle nationale.**



Région Nouvelle-Aquitaine



Le nautisme en Nouvelle-Aquitaine

Avec **720 kilomètres de littoral atlantique**, plus de **74 000 kilomètres de cours d'eau** et plusieurs grands lacs propices aux sports nautiques, la Nouvelle-Aquitaine se positionne comme un territoire stratégique pour le nautisme en France.

La région accueille une **trentaine de ports de plaisance**, dont La Rochelle, l'un des plus grands ports au monde avec 4 500 anneaux.

La filière nautique régionale bénéficie d'une **concentration unique de savoir-faire**, allant des concepteurs aux constructeurs, motoristes et équipementiers, jusqu'au négoce, à la maintenance et aux services.

La Nouvelle-Aquitaine dispose également d'un **écosystème structuré** comprenant l'association Atlantic Cluster, le laboratoire CRAIN, les plateformes technologiques CRITT Industries nautiques, ainsi que des **acteurs spécialisés dans la restauration de bateaux**, comme Bordeaux Superyachts Refit. De même, la Région accueille **le Salon Nautique International Le Grand Pavois** à La Rochelle depuis 1973, un rendez-vous incontournable des acteurs nautiques à l'international.

La région est reconnue mondialement pour ses marques de **voiliers et bateaux à moteur** (CNB, Fontaine Pajot, Dufour Yachts...) et comprend une expertise dans la **filière glisse**, notamment au Pays basque.

Nombre d'entreprises et d'établissements



964 Entreprises dont
384 dans la branche
580 dans la filière



1 933 Établissements dont
597 dans la branche
1 336 dans la filière

Source : OPCO2i / FIN / KOMPASS / INSEE SIRENE – Traitement KYU



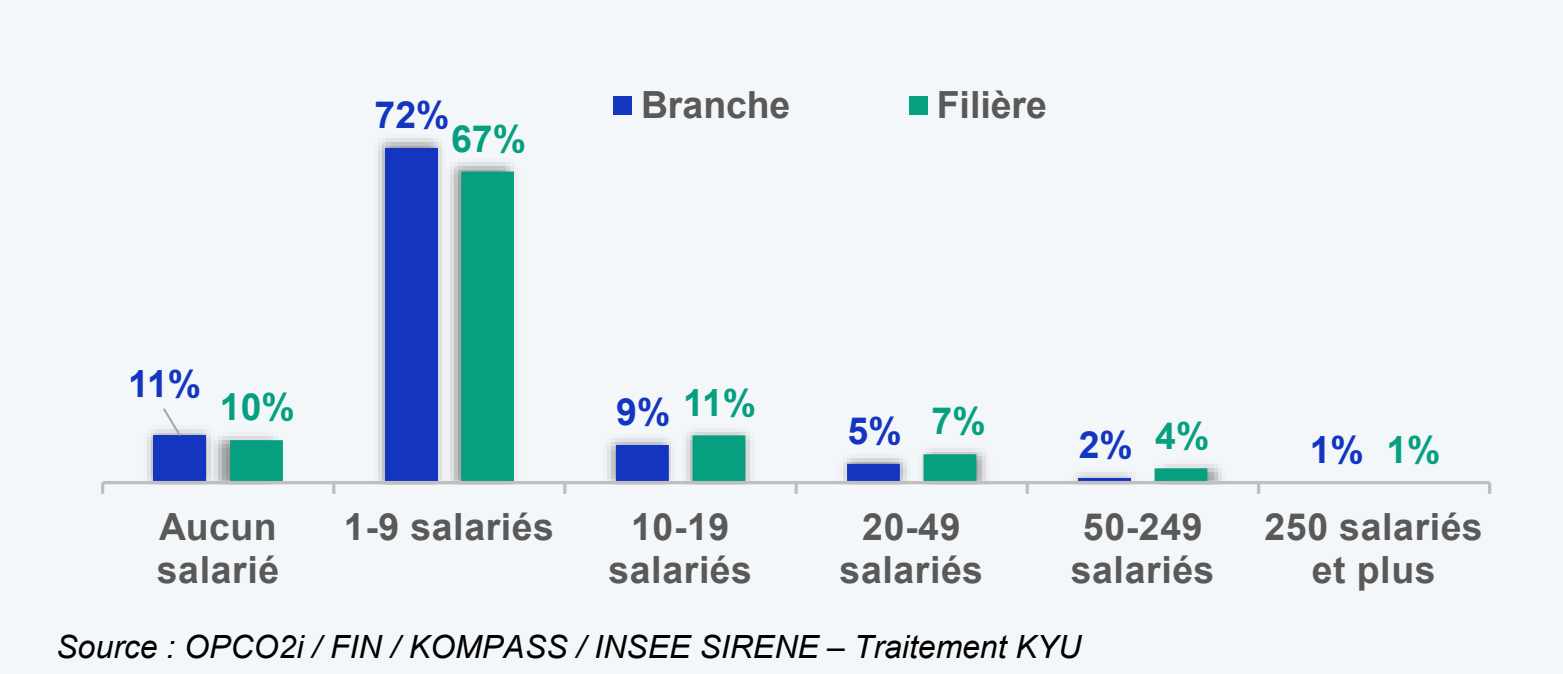
De petits établissements spécialisés dans la maintenance ou le négoce

La région Nouvelle-Aquitaine comprend 13 % des établissements de la branche et 14 % de ceux de la filière. À l’instar de ce qui est observé au niveau national, **les établissements présents dans la région sont le plus souvent des TPE de moins de 10 salariés** (83 % pour la branche, 77 % pour la filière). Sur les **597 établissements de la branche dans la région, seulement 10 d’entre eux possèdent 50 salariés et plus.**

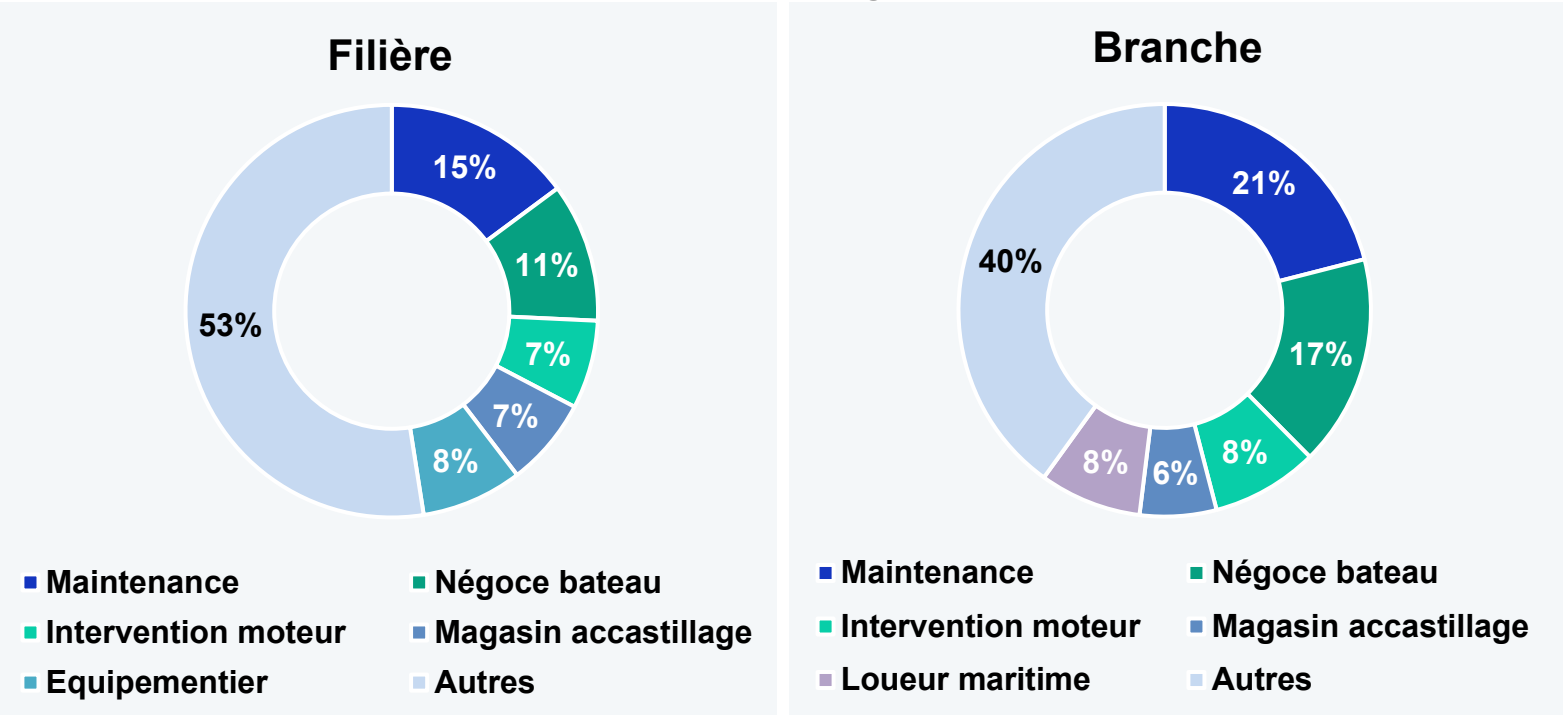
Parmi les TOP 5 des activités de la filière, nous retrouvons la maintenance, le négoce bateau, les équipementiers et magasins d'accastillage, ainsi que les interventions moteurs. Le **classement des activités de la branche dans la région est similaire**, avec toutefois une **présence plus importante de loueurs maritimes** (8 %), et une **plus forte concentration des activités de maintenance et de négoce bateau.**



Répartition des établissements par taille



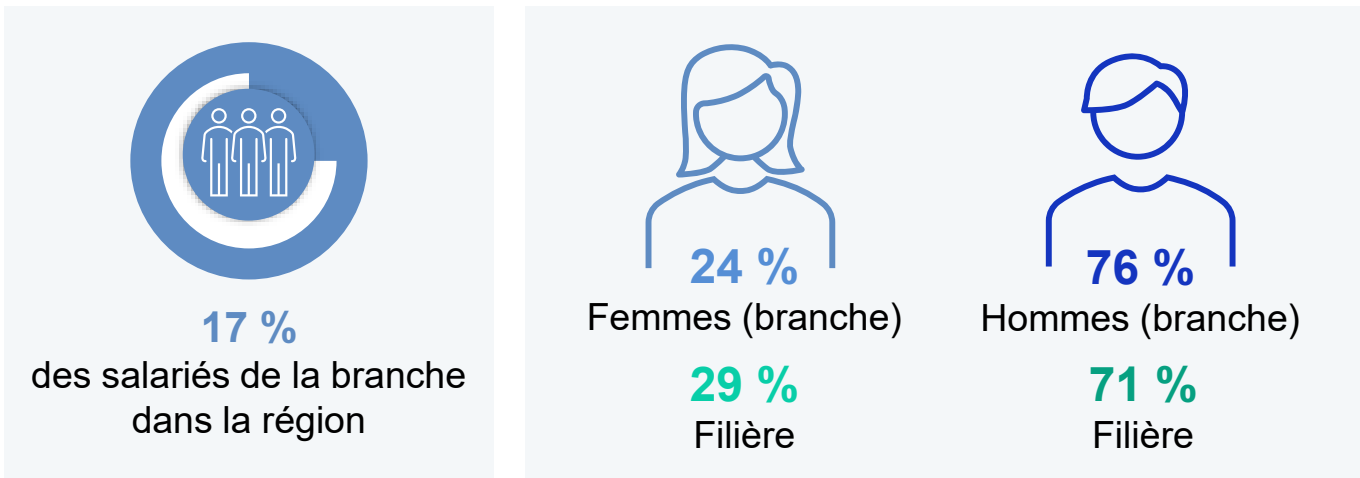
TOP 5 des catégories d’activité



Source : FIN – Traitement KYU

50 % des salariés travaillent dans des établissements de 50 salariés et plus

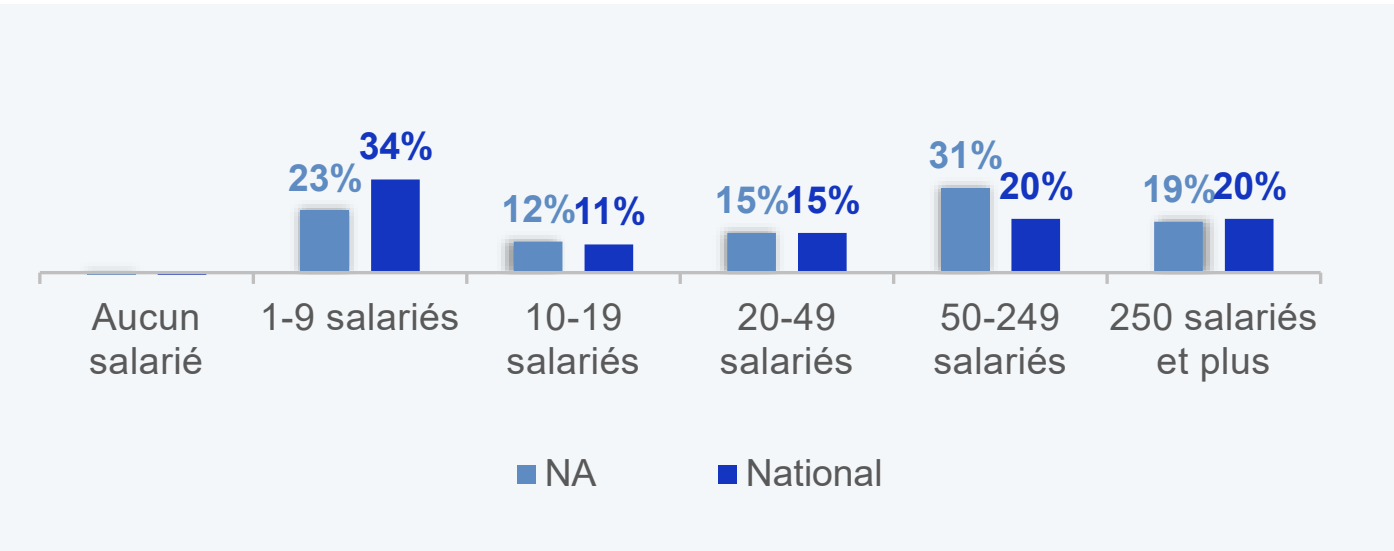
Répartition des salariés par genre



La région Nouvelle-Aquitaine concentre **17 % des salariés de la branche** et **14 % de la filière**.

Concernant le profil socio-économique des salariés de la branche dans la région, **les femmes salariées de la branche y sont davantage sous-représentées qu’au niveau national (24 % de femmes en Nouvelle-Aquitaine contre 29 % toutes régions confondues)**. La filière est également moins féminisée qu’au niveau national (29 % contre 34 %).

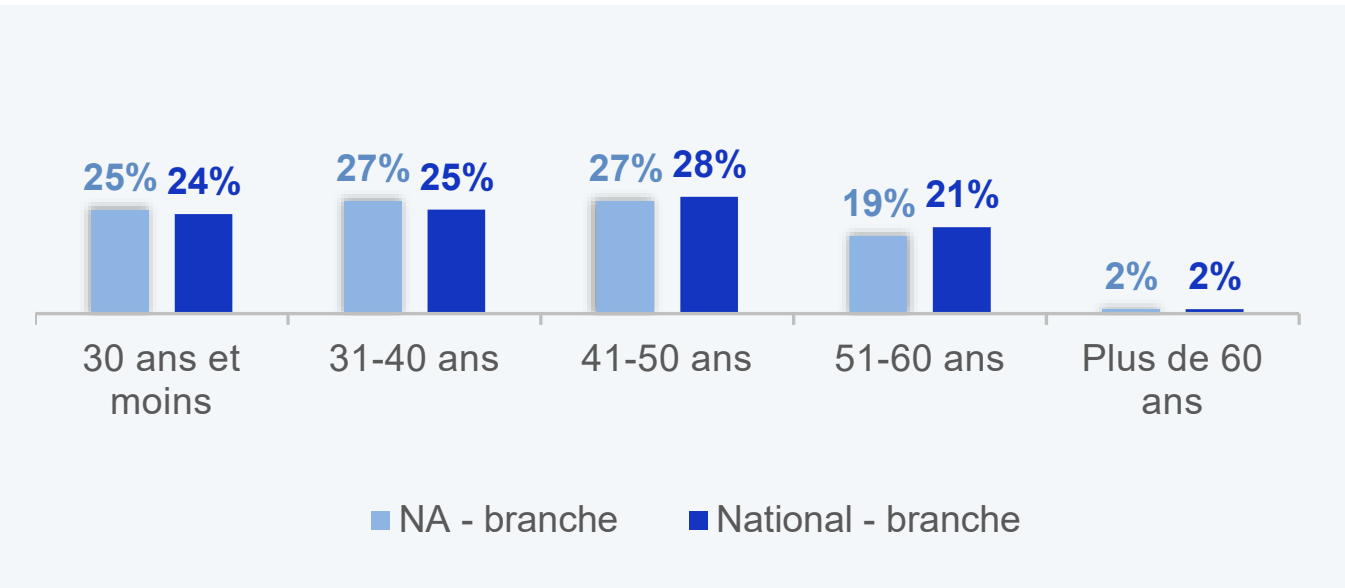
Répartition des effectifs de la branche par taille d’établissements



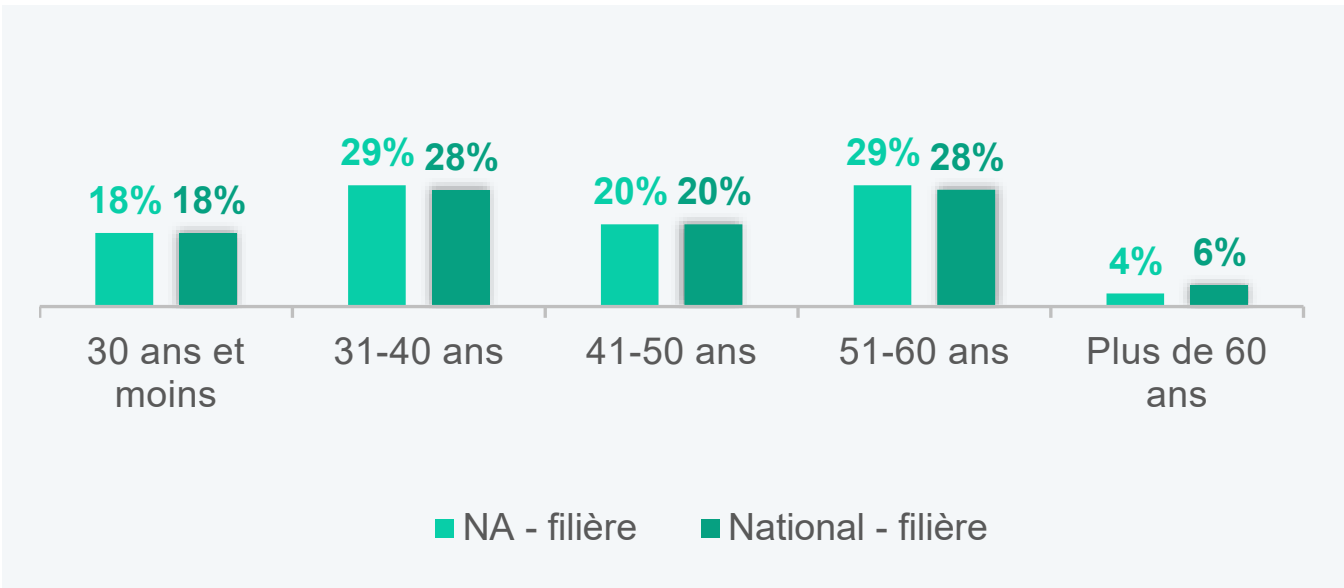
Comme en Occitanie, la moitié des effectifs salariés de la branche de l’industrie et des services nautiques travaillent dans des établissements de 50 salariés et plus, dont 19 % dans des structures de 250 salariés et plus. Ainsi, bien que la région Nouvelle-Aquitaine concentre 83 % d’établissements de moins de 10 salariés, **la présence de 3 % d’établissements de 50 salariés et plus suffit pour concentrer une grande partie des salariés du nautisme de la région**.

Une pyramide des âges très proche de celle observée à l'échelle nationale

Pyramide des âges des salariés de la branche



Pyramide des âges des salariés de la filière



La pyramide des âges des salariés de la région est très similaire à celle observée au niveau national, pour la branche comme pour la filière.

La branche compte toutefois légèrement plus de salariés de 40 ans et moins au niveau de la région (52 % contre 49 %).



Région Île-de-France



Le nautisme en Île-de-France

Le secteur du nautisme en Île-de-France se caractérise par sa diversité et son dynamisme, offrant aux habitants et aux visiteurs une large gamme d'opportunités de loisirs sur l'eau. La région, soutenue par une politique volontariste, valorise ses bassins, plans d'eau et espaces naturels, organisés autour de nombreuses bases et îles de loisirs. **Ces infrastructures permettent la pratique d'activités variées telles que kayak, voile, paddle, wakeboard ou rafting.**

Le nautisme contribue significativement à la vitalité économique et sociale du territoire en **favorisant le tourisme local, l'accès au sport et l'inclusion des familles**. Il participe également à **l'attractivité régionale, au développement durable et à la valorisation du patrimoine naturel francilien**. Les équipements modernes et les animations saisonnières, telles que les villages sportifs et culturels, font du nautisme un levier stratégique de loisirs, de cohésion sociale et de qualité de vie en Île-de-France.

Nombre d'entreprises et d'établissements

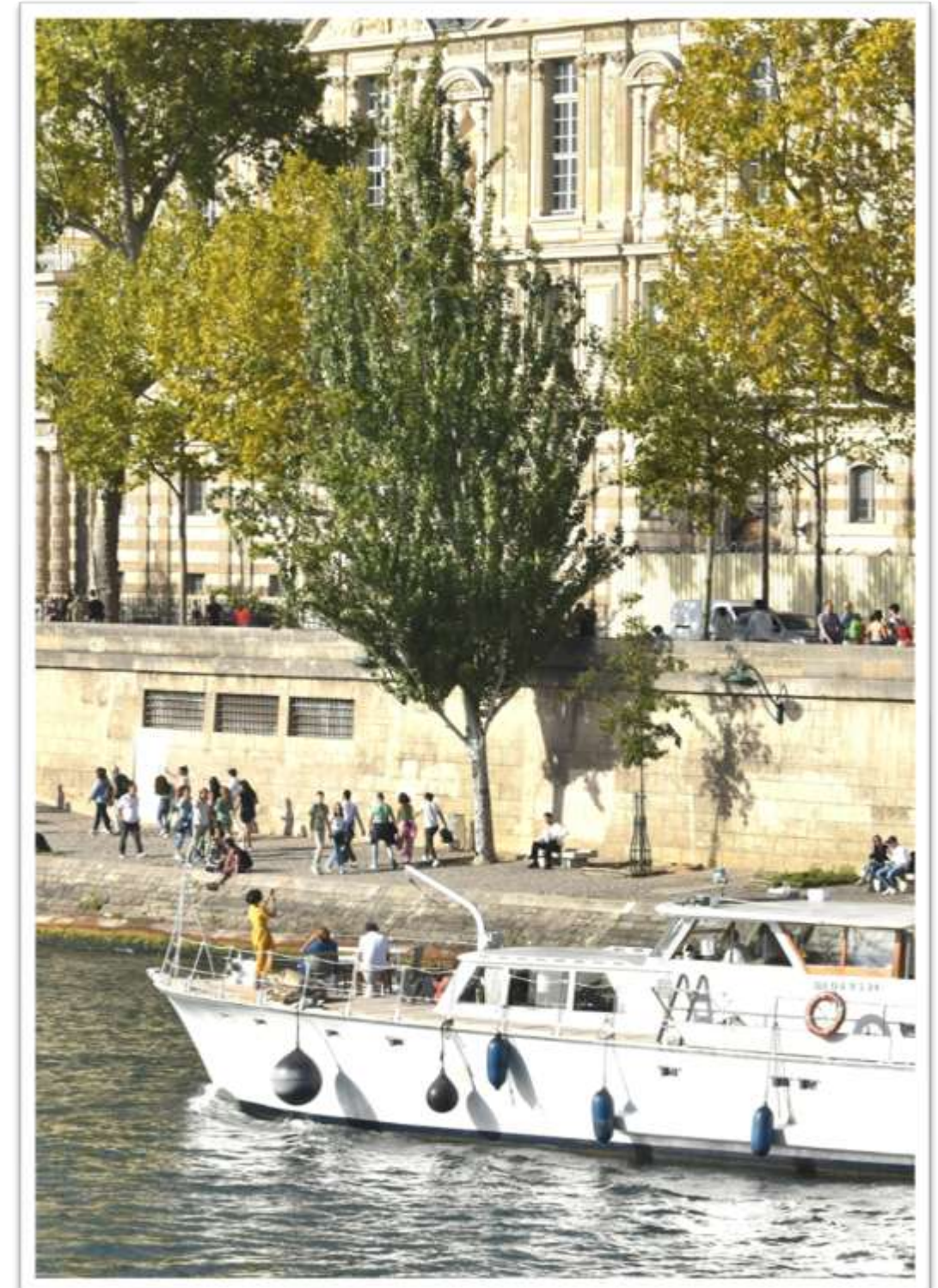


540 Entreprises, dont
106 dans la branche
434 dans la filière



2 175 Établissements, dont
137 dans la branche
2 038 dans la filière

Source : OPCO2i / FIN / KOMPASS / INSEE SIRENE – Traitement KYU



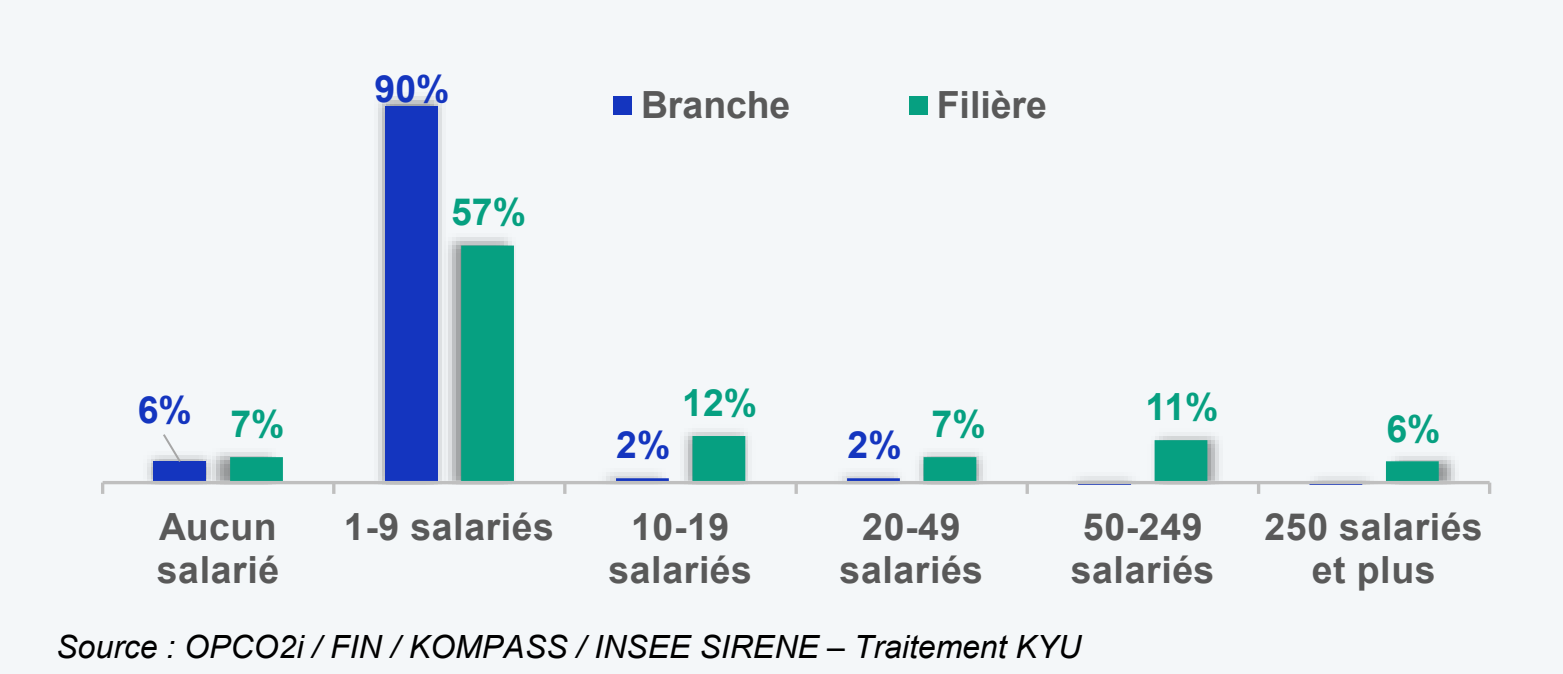
Une région non côtière, avec plus de disparités observées entre branche et filière

La région Île-de-France n'étant pas une région côtière, la **dynamique du secteur du nautisme y est quelque peu différente** que celle observée dans les régions précédentes. En effet, la région ne concentre que 3 % des établissements de la branche, mais 8 % de ceux de la filière. Les établissements de la branche présents au niveau de la région ont, pour presque 100 % des cas, moins de 10 salariés. En comparaison, ce n'est le cas « que » pour 64 % de ceux de la filière.

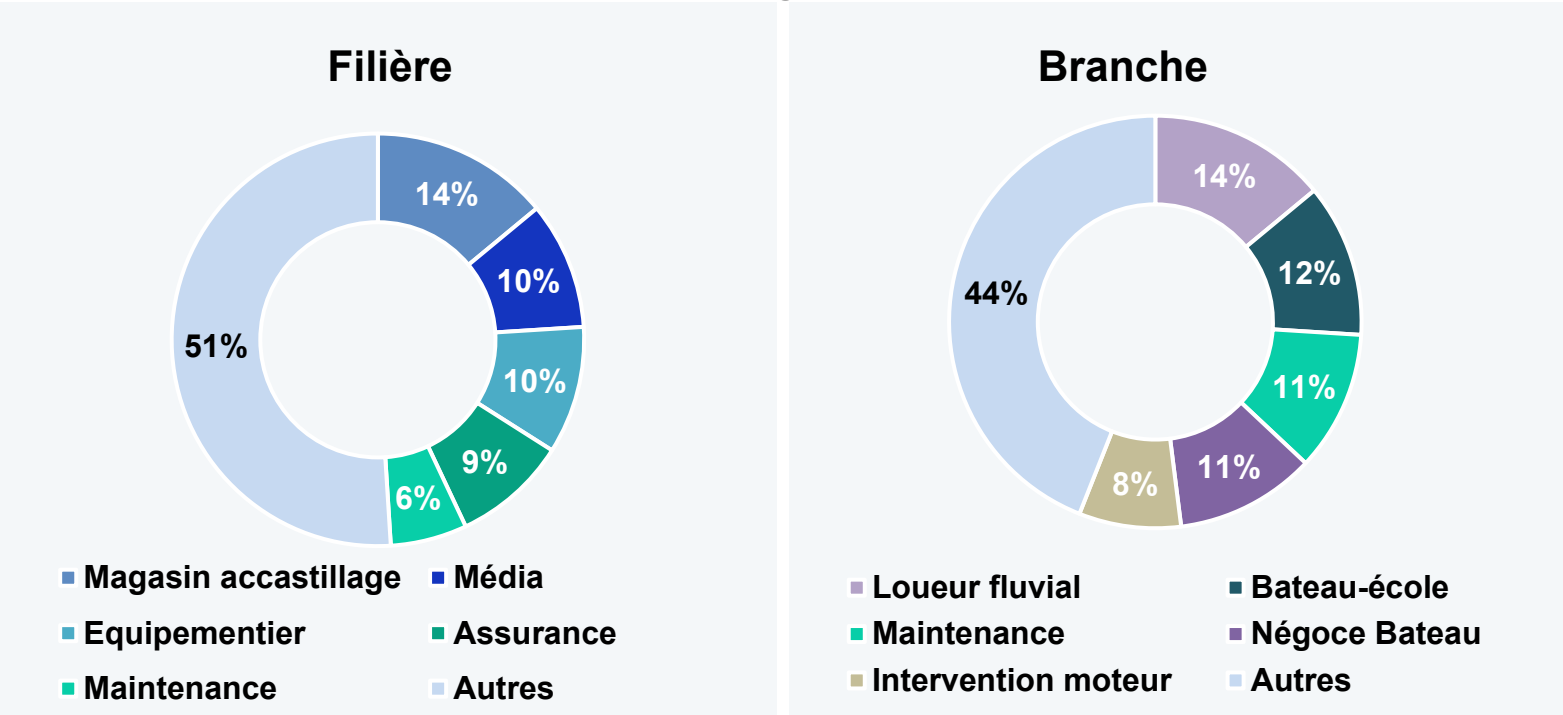
Les établissements de la branche présentent également **un classement diversifié d'activités, souvent proportionnellement moins présentes dans les autres régions**, comme les **loueurs fluviaux** ou les **bateaux-écoles**. De même, la filière présente des établissements spécialisés dans les médias, ou encore les assurances, deux activités proportionnellement moins représentées dans les régions côtières.



Répartition des établissements par taille



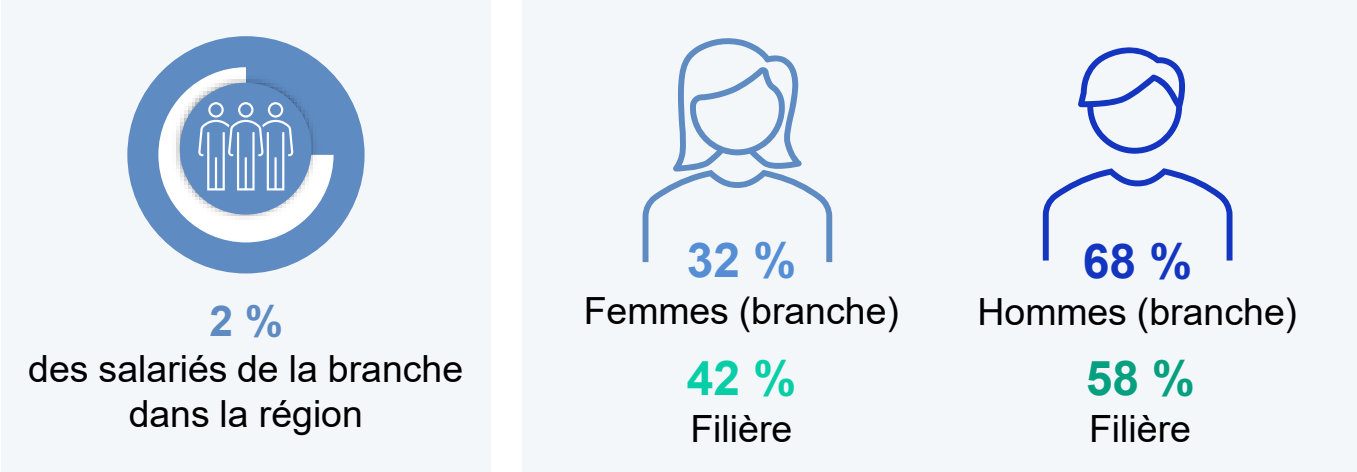
TOP 5 des catégories d'activité



Source : FIN – Traitement KYU

Une filière plus féminisée qu'à l'échelle nationale

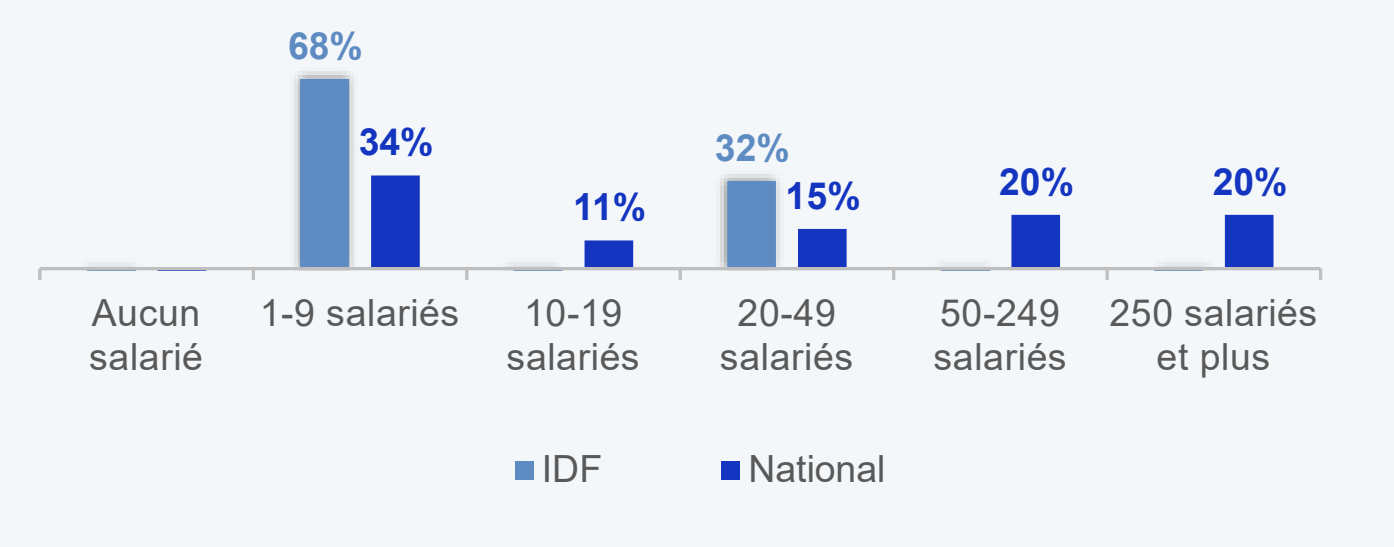
Répartition des salariés par genre



La région Île-de-France concentre **seulement 2 % des salariés de la branche** et **11 % de ceux de la filière**.

Les **femmes** sont **davantage représentées dans les établissements de la région qu'à l'échelle nationale**. Elles sont en effet 32 % dans la branche (contre 29 % toutes régions confondues), et 42 % dans la filière (contre 34 %).

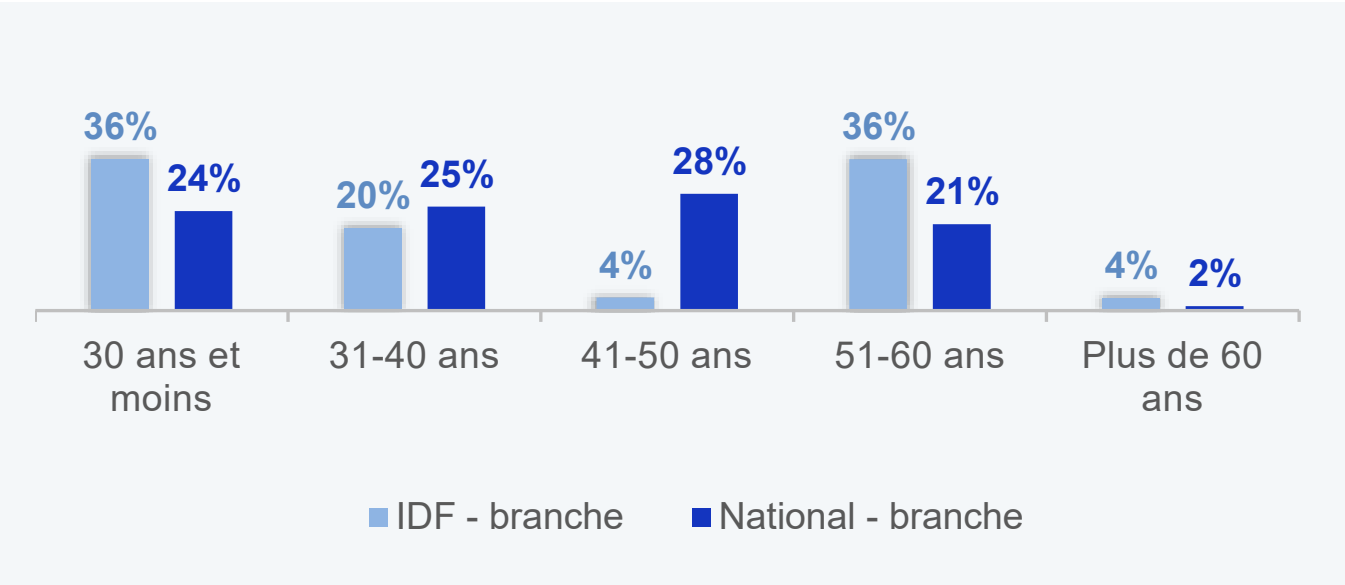
Répartition des effectifs de la branche par taille d'établissements



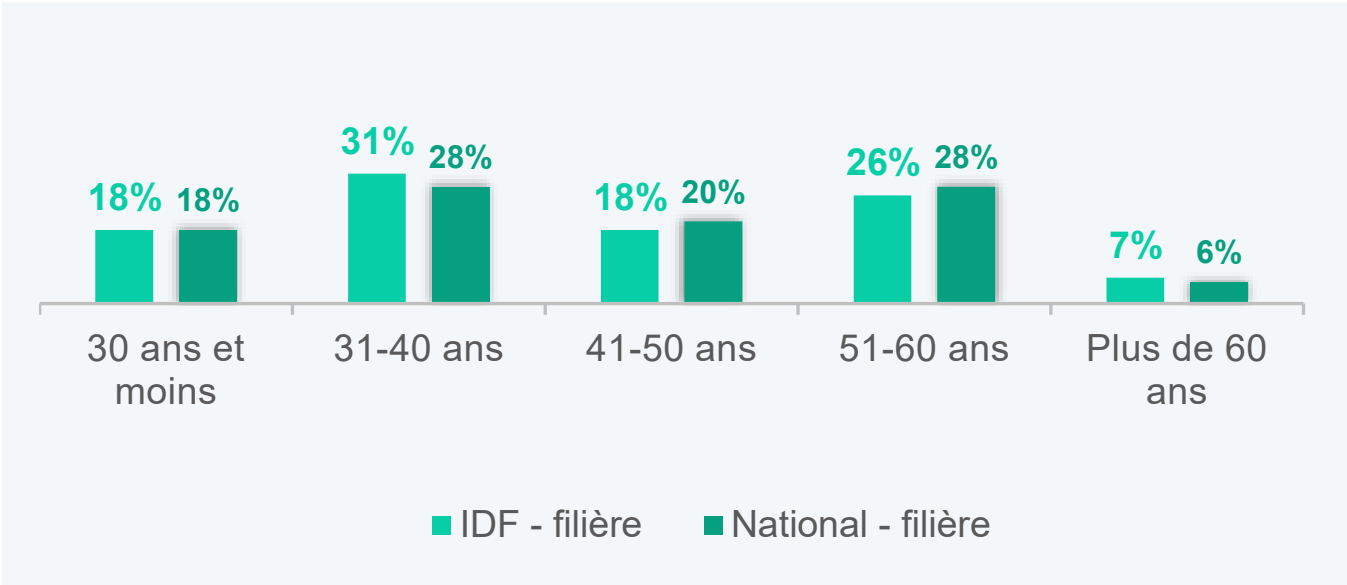
Les **salariés de la région Île-de-France travaillent, pour près de 70 %, dans des établissements de moins de 10 salariés**. Près d'un tiers d'entre eux travaillent toutefois dans des établissements de 20 à 49 salariés.

Une pyramide des âges déséquilibrée dans la branche

Pyramide des âges des salariés de la branche



Pyramide des âges des salariés de la filière



La répartition par tranches d'âge des salariés de la branche en Île-de-France présente un certain déséquilibre : 36 % ont 30 ans ou moins, tandis que 40 % ont 50 ans ou plus. Cette configuration annonce des enjeux majeurs en matière de transmission des compétences, les salariés expérimentés étant amenés à partir à la retraite alors que les plus jeunes ne disposent pas encore de l'ancienneté nécessaire pour atteindre un niveau de maîtrise équivalent. Dans ce contexte, il devient essentiel pour les entreprises de renforcer la fidélisation des salariés appartenant aux tranches d'âge intermédiaires (31 à 50 ans), afin d'assurer une continuité efficace des savoir-faire et de sécuriser la transition générationnelle.

Ce déséquilibre est bien moins marqué sur la pyramide des âges de la filière, avec une répartition des salariés équivalente à celle observée toutes régions confondues.



Partie 4 -

Attractivité des métiers du nautisme et marché de l'emploi



Les métiers du nautisme, des métiers « passion » ?

Un secteur attractif avec des métiers « qui font rêver », mais parfois méconnus du grand public

Le secteur de l'industrie et des services nautiques est lié, dans l'imaginaire collectif, à un **univers attractif de loisirs**. De nombreux professionnels interrogés se sont, à ce titre, orientés dans le secteur, car ils pratiquaient eux-mêmes une activité nautique et ont choisi d'en faire leur métier. Cette vision des métiers du nautisme comme étant des métiers de passion demeure toutefois à nuancer, car plus vraie chez les professionnels cadres qu'au sein d'autres CSP.

« Nous avons beaucoup de candidatures spontanées, nous vendons des produits qui font rêver. Il n'y a pas que la passion cependant, mais également la curiosité des personnes, ou alors des concours de circonstances » - Entreprise de construction et maintenance nautique

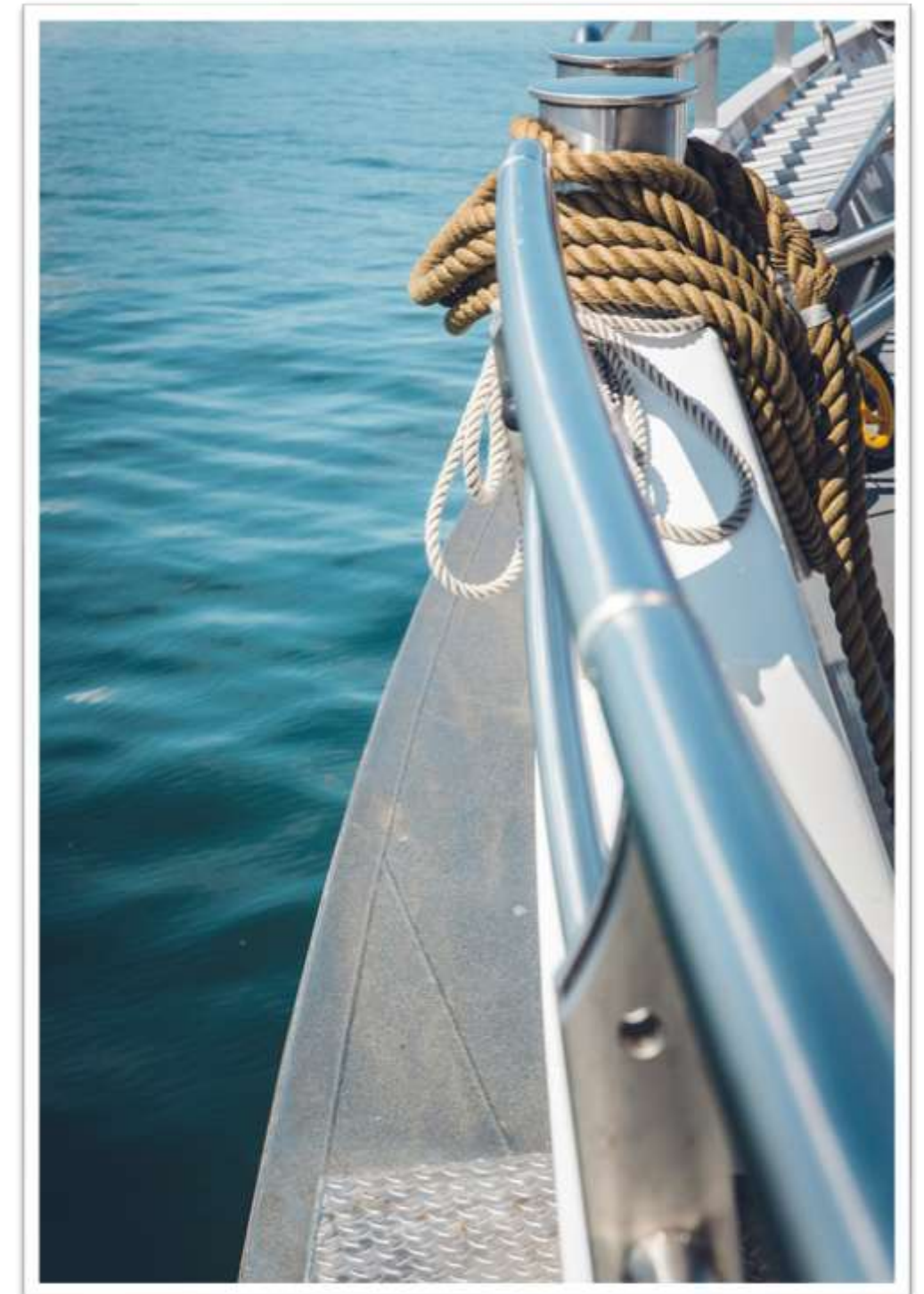
Si la notoriété du secteur et la promotion du savoir-faire français dans l'industrie nautique peuvent constituer des critères d'attractivité, les professionnels nuancent ce constat en indiquant que le secteur souffre d'un **manque de visibilité de ses métiers** :

« Il est très dur de recruter, même sur les métiers non-cœurs du nautisme. Dans notre région, tout le monde a des difficultés à recruter. On est un métier peu connu, les gens se demandent ce qu'on fait exactement. » - Entreprise de négoce bateau, location maritime et shipchandling

Un dynamisme de l'emploi souvent important sur les métiers de premiers niveaux de qualification

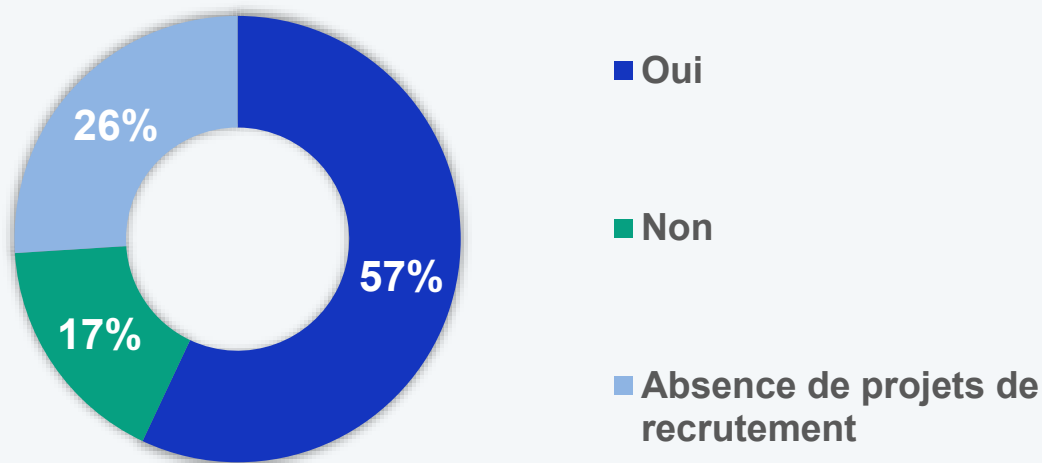
Sur certains métiers de la production, comme les métiers d'opérateurs en matériaux composites, d'électriciens ou de plombiers, **l'attractivité s'explique en particulier par le dynamisme du marché du travail**, avec de nombreuses offres d'emploi. Certaines entreprises encouragent ainsi le bouche-à-oreille, avec des processus de cooptation :

« La cooptation fonctionne bien pour recruter. Les salariés parlent de l'entreprise autour d'eux, et disent 'Viens chez nous, il y a du travail !' » - Entreprise de construction nautique et de négoce bateau



Plus de la moitié des entreprises rencontrent des difficultés de recrutement

Part d'entreprises ayant rencontré des difficultés de recrutement en 2023 et 2024



Parmi les causes de ces difficultés de recrutement, **la majorité des professionnels (52 %) citent une absence de candidats** ou encore des **candidats trop peu qualifiés pour les postes (48 %)**, dans un contexte de forte demande de main d'œuvre, la construction de bateaux ne pouvant pas être automatisée :

« Il y a un manque de candidats sur le volet artisanal, avant il existait une main-d'œuvre manuelle qui est moins fournie aujourd'hui » - Entreprise d'équipements nautiques

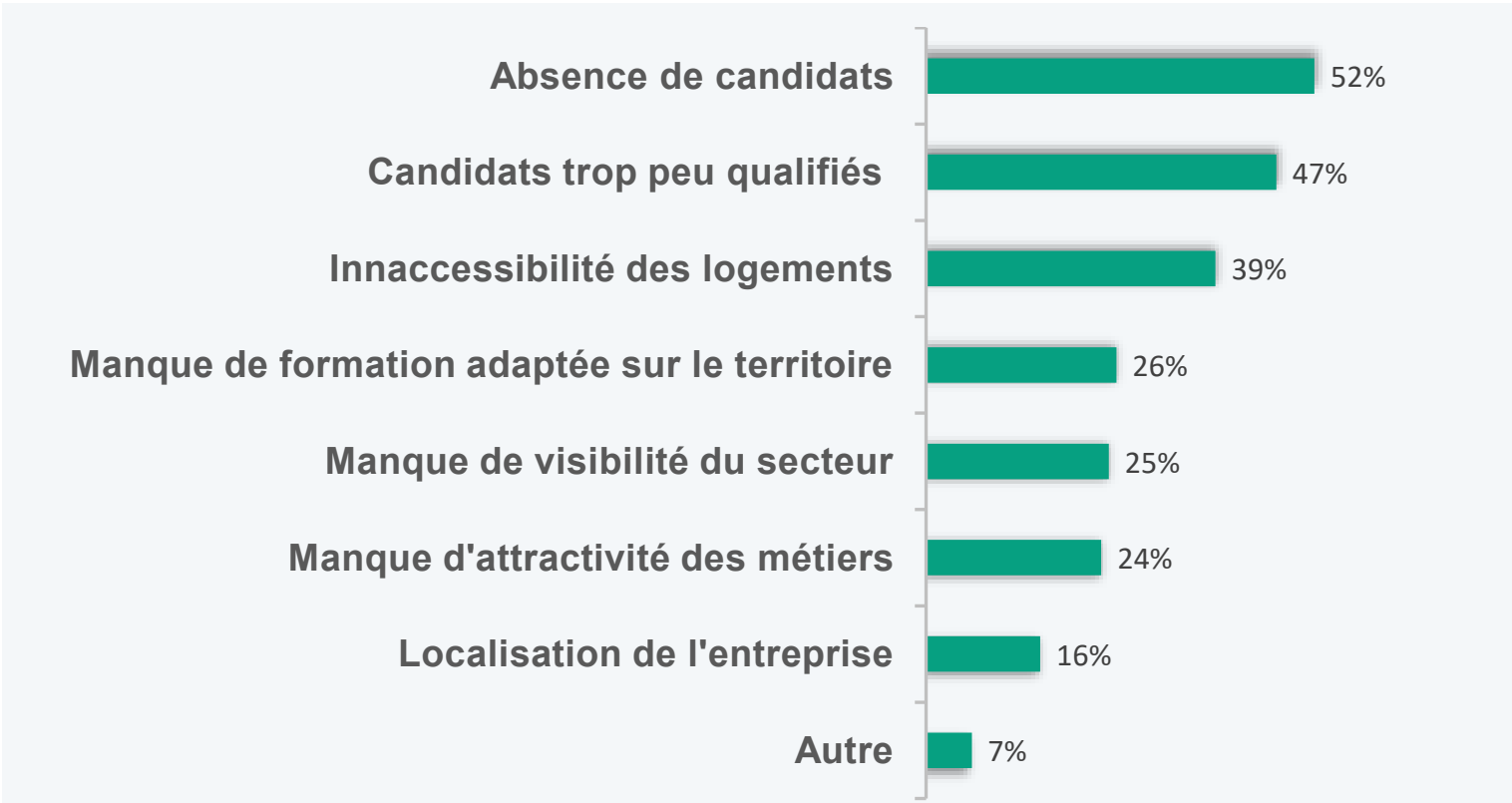
De plus, les **entreprises soulignent un décalage entre la rémunération et le coût de la vie dans les stations balnéaires**, une problématique très prégnante sur les premiers niveaux de qualification, et qui peut également expliquer l'absence de candidats :

« Je connais un excellent technicien qui voudrait rejoindre l'entreprise, mais il ne trouve pas de logement à prix raisonnable à moins de 50 km de la côte » - Entreprise de maintenance spécialisée dans la préparation aux grands voyages

Les entreprises de l'industrie et des services nautiques rencontrent des difficultés de recrutement importantes sur leurs métiers.

Parmi les répondants à l'enquête en ligne, **près de 6 sur 10 ont indiqué avoir rencontré des difficultés à recruter au cours des 2 dernières années.**

Causes des difficultés de recrutements



Peu de candidats déjà spécialisés sont disponibles sur le marché du travail



Un secteur de « niche » avec peu de candidats déjà spécialisés au recrutement

La filière de l'industrie et des services nautiques est une petite filière, qui recoupe de nombreux métiers avec des compétences spécifiques. En lien avec la **faible présence de formations dédiées au nautisme dans la formation initiale**, il est rare que les entreprises recrutent des personnes déjà spécialisées dans le secteur au sortir du diplôme. De même, le **faible nombre de candidats expérimentés compliquent également les recrutements de personnels plus seniors**, et tend à faciliter l'évolution des salariés en interne à l'entreprise.

« Lorsque nous devons recruter un chef d'atelier expérimenté, c'est très compliqué. Bien que nous n'ayons pas de recrutements récurrents sur nos métiers, nous savons que lorsque nous devons recruter, c'est un peu « sport » de trouver des candidats qualifiés » - Entreprise de maintenance spécialisée dans le yachting

Un recours important à l'intérim pour les plus grandes entreprises

En raison du manque de candidats, les plus grandes entreprises, dont les recrutements sont **plus récurrents et dynamiques**, tendent à avoir un **recours important à l'intérim** pour les métiers de production (ouvrier des matériaux composites notamment).

« Il n'y a pas vraiment d'école qui forme les bons profils sur les métiers du composite. Nous recrutons des intérimaires et les formons sur site » - Entreprise de construction, négoce et maintenance nautique

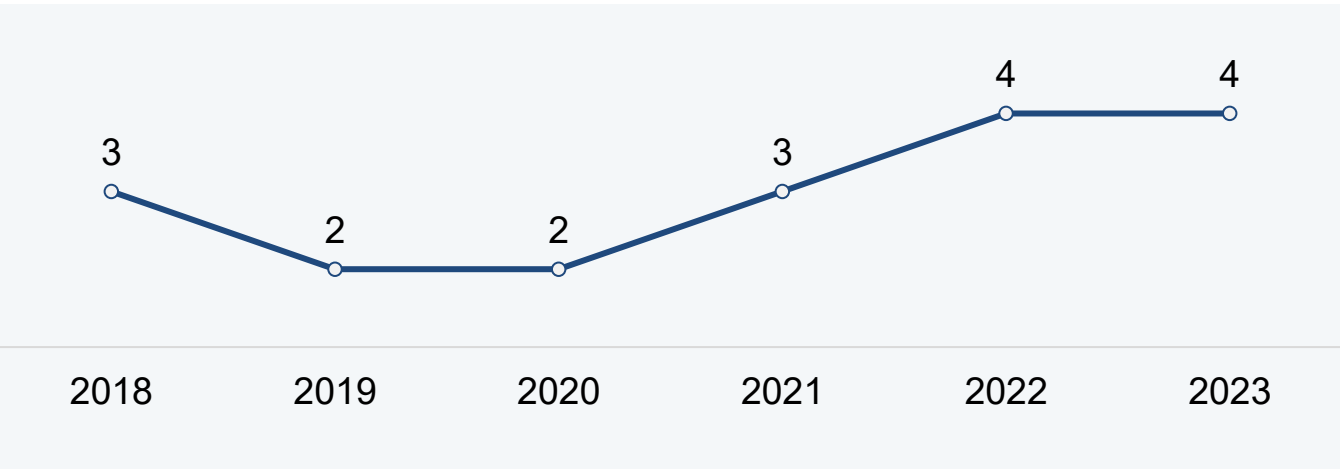
Les intérimaires présentent ainsi un **vivier de recrutement intéressant**, car pouvant **s'adapter à la saisonnalité**. Toutefois, les entreprises cherchent régulièrement à fidéliser leurs intérimaires, comme évoqué ci-dessous.

« Notre objectif est que les intérimaires soient nos futurs CDI. Nous avons créé une journée d'intégration pour les fidéliser, et ça a beaucoup de succès » - Entreprise de construction nautique et de négoce bateau

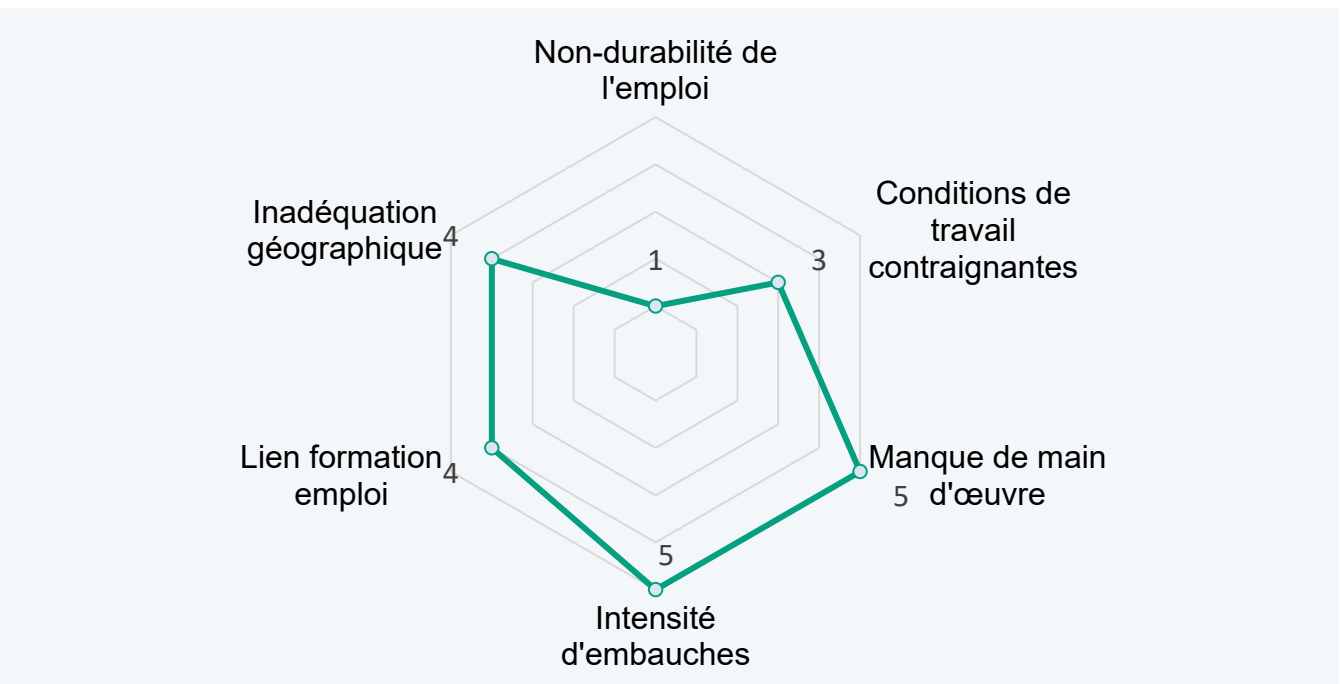
Des tensions particulièrement élevées sur les métiers industriels peu qualifiés

Les métiers industriels et de premiers niveaux de qualification sont ceux qui concentrent le plus de difficultés de recrutement, selon les professionnels. Parmi ceux mentionnés en particulier, le **métier d'opérateur en matériaux composites nautique**, un métier décrit comme ayant des conditions de travail difficiles car très physique et exposé aux odeurs et aux bruits. La **tension de recrutement sur ce métier n'a fait qu'augmenter depuis 2020**, passant d'un indice de tension de 2 à **4/5 en 2023** selon la DARES, notamment en raison d'une forte reprise d'activité post-crise sanitaire, combiné à un manque de main d'œuvre important.

Évolution de la tension de recrutement sur le métier d'opérateur en matériaux composites (sur 5) (FAP E2X20*)



Facteurs explicatifs de la tension pour le métier de technicien de maintenance nautique (FAP G1X72b**)



Clé de lecture : La non-durabilité de l'emploi pour le métier est de 1/5, il ne s'agit donc pas d'un facteur significatif permettant d'expliquer la tension sur le métier. A contrario, le manque de main d'œuvre (5/5) est un facteur important.
*FAP E2X20 : Ouvriers peu qualifiés des industries chimiques et plastiques
**FAP G1X72b : Techniciens et agents de maîtrise en maintenance en nautisme, mécanique de marine et aéronefs
Consulter la [note méthodologique de la DARES](#) sur la tension (mars 2025).



82 %

Des projets de recrutement de techniciens de maintenance sont jugés difficiles par les entreprises dans l'industrie

Le métier de technicien de maintenance nautique est identifié comme un métier en tension, avec un **niveau de 5/5** depuis 2014, et figure parmi les métiers les plus en tension en France. Cette tension s'explique par le manque de main-d'œuvre, l'inadéquation géographique entre l'offre et la demande et la forte intensité d'embauche. Toutefois, ce constat doit être nuancé, le technicien de maintenance nautique se distinguant du technicien de maintenance industrielle par son environnement et ses compétences liées à l'entretien et à la réparation de bateaux de plaisance (qui relèvent davantage de la sphère des services).

Des difficultés de recrutement ressenties dans le Sud du territoire

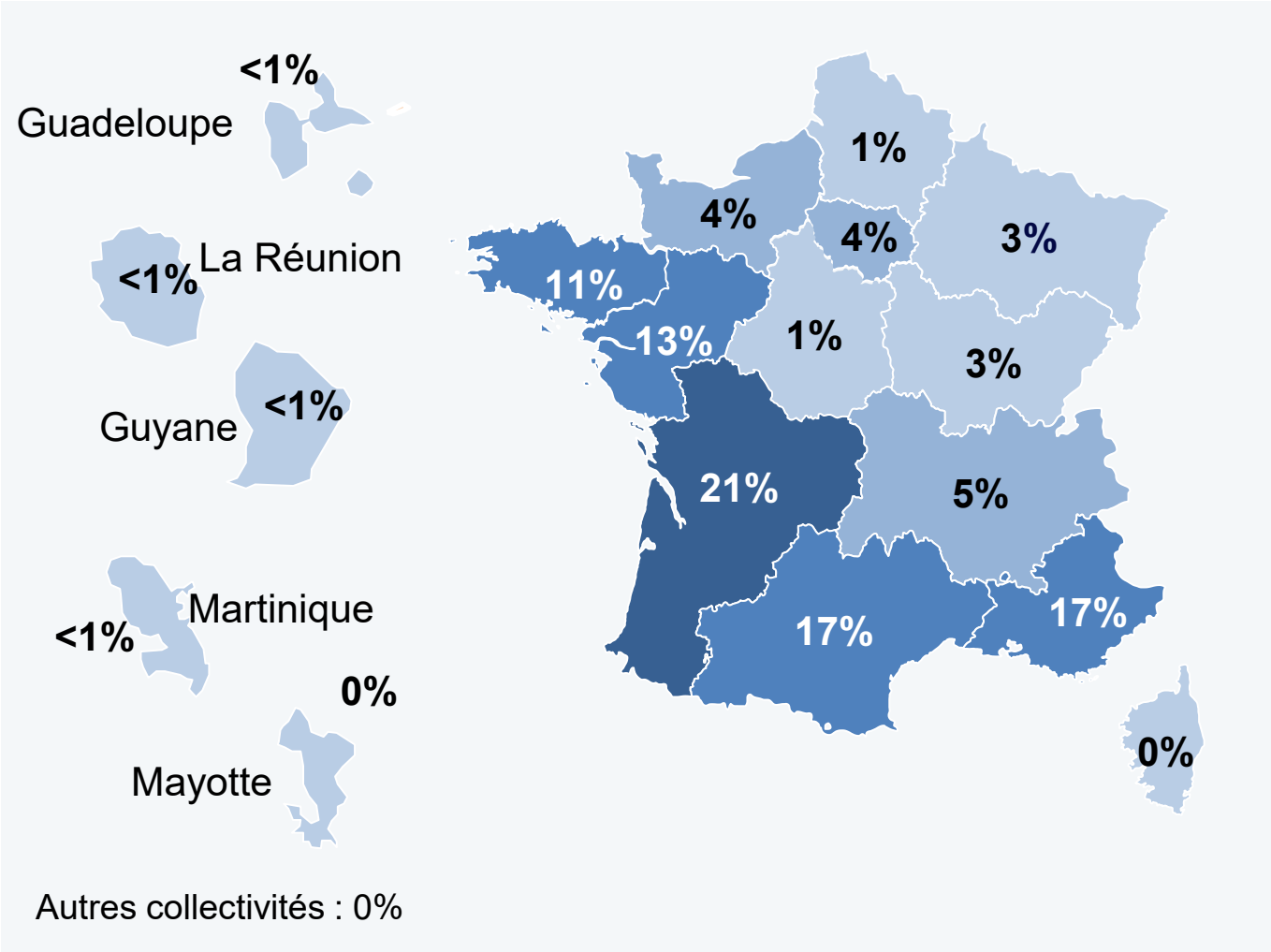
Une publication plus soutenue d’offres d’emploi dans la partie Sud du territoire entre 2023 et 2024

Entre 2023 et 2024, la publication d’offres d’emploi a été particulièrement soutenue dans les **régions Nouvelle-Aquitaine, PACA et Occitanie**, qui concentrent 55 % du total des offres. Ce constat peut surprendre, mais il s’explique par le contexte économique incertain : les **grandes entreprises privilégient la consolidation de leurs effectifs**, tandis que les petites structures, confrontées à un turn-over plus élevé, **recrutent davantage**. Dans ces régions, la proportion de très petites entreprises est élevée, et les **difficultés de recrutement pèsent particulièrement sur les dirigeants**, qui éprouvent des difficultés à identifier des candidats qualifiés. Bien que certaines formations soient disponibles localement, leur nombre reste limité, et la mobilité constitue parfois un obstacle, notamment pour les entreprises situées dans des zones balnéaires isolées.

Des enjeux de concurrence différenciés selon l’activité de l’entreprise et son bassin d’emploi

Les professionnels ont identifié des **enjeux concurrentiels variables** selon les secteurs d’activité et les bassins d’emploi. Dans les régions dotées d’une forte concentration de formations (proportionnellement au nombre de salariés), comme la Bretagne, la concurrence se manifeste au sein même de la filière. Ce phénomène peut également se manifester dans le Sud de la France, où un grand nombre de petites structures coexistent, par exemple en PACA. **L’intensité de cette concurrence intra filière dépend toutefois de l’activité de l’entreprise**, certaines sont plus isolées et donc moins exposées. La **concurrence intersectorielle est présente partout sur le territoire**, mais peut varier selon le bassin d’emploi : l’aéronautique constitue un concurrent en Occitanie et en Nouvelle-Aquitaine, tandis que les écuries de sport automobile font concurrence au secteur en Pays de la Loire.

Répartition des offres d’emploi de la branche par région entre le T1 2023 et le T4 2024



« Il y a très peu de concurrence, nous sommes le seul chantier à fabriquer des bateaux dans notre département. Nous allons donc chercher les compétences dans d'autres secteurs comme le BTP lorsque nous devons recruter. »
- Entreprise de construction et maintenance nautique

Les profils en reconversion, un vivier fondamental pour le nautisme

Face aux difficultés de recrutement, les entreprises se tournent vers les profils en reconversion

De nombreuses entreprises interrogées dans le cadre de l'étude ont indiqué **recruter des profils en reconversion**, en lien avec France Travail. Face au manque de candidats qualifiés, les entreprises n'hésitent pas à recruter des demandeurs d'emploi n'ayant aucune expérience dans l'industrie.

« La quasi-totalité des intérimaires que nous recrutons sur le composite est en reconversion professionnelle. Peu de gens viennent du nautisme à l'origine. On a des gens qui viennent de la santé, des aides à la personne, du commerce... La reconversion, c'est vraiment important dans nos recrutements. » - Entreprise de construction nautique et de négoce bateau

Parmi les motivations poussant les personnes à se reconvertir, certains professionnels évoquent **un projet de vie souvent accompagné d'un déménagement au bord de la mer**. D'autres parlent du fait que les demandeurs d'emploi soient attirés par le **dynamisme de certains métiers**, comme celui d'ouvrier en matériaux composites, activement recherchés par les entreprises.

Les établissements de formation ciblent également les profils en reconversion

Certains établissements de formation interrogés ont indiqué, sur les métiers d'ouvrier en matériaux composites et de mécanicien nautique, **former de nombreux d'apprenants issus de la reconversion**. Certaines régions comme la Bretagne financent des cohortes de formation sur le nautisme, comme il s'agit d'un secteur stratégique pour le territoire. Ainsi, les établissements de formation intègrent des demandeurs d'emploi à travers des acteurs comme France Travail, les Missions Locales et des dispositifs comme le PSE. Certains établissements proposent ainsi des journées d'immersion, pour présenter les métiers aux personnes en reconversion :

« En composite, nous organisons deux ateliers d'immersion pour les personnes qui s'inscrivent en formation, afin de leur présenter le métier. » - Centre de formation proposant des formations nautiques



Un ralentissement du nombre d'offres d'emploi publiées depuis 2022

Un ralentissement du nombre d'offres d'emploi publiées, après un pic en 2022

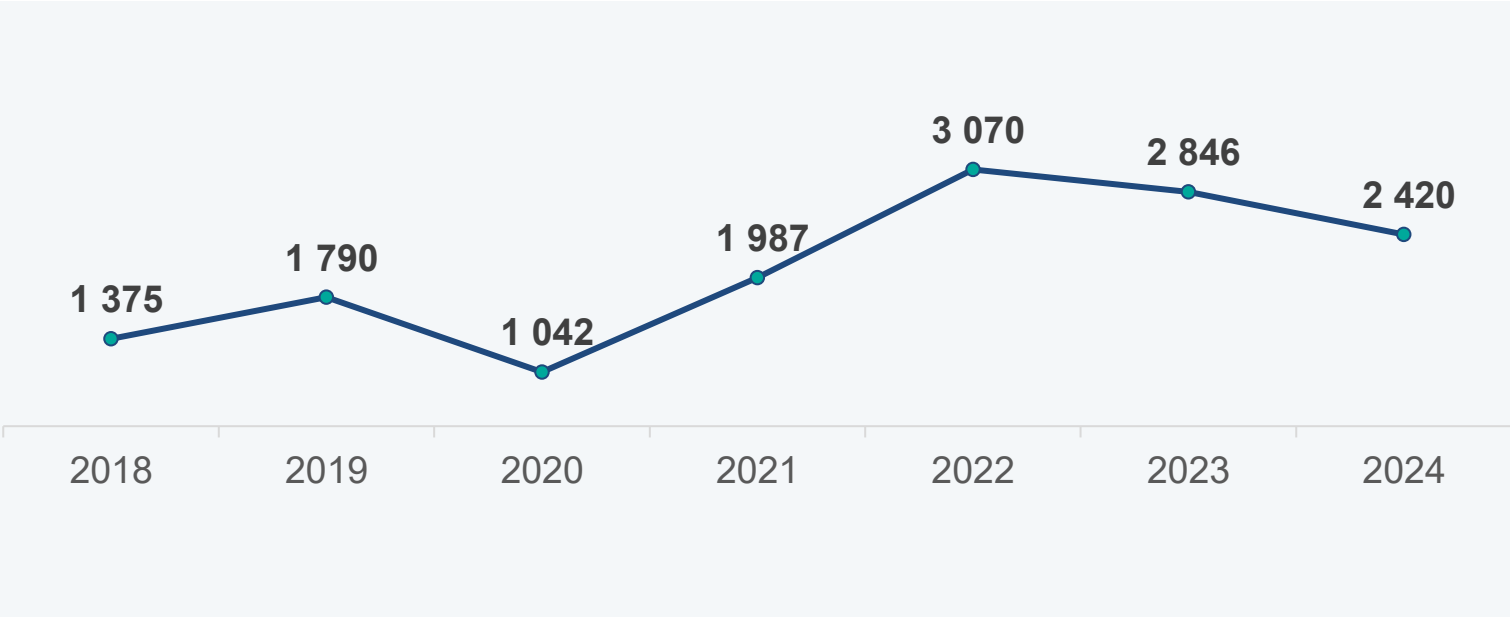
L'évolution du nombre d'offres d'emploi publiées au sein des entreprises de la branche fait écho **au ralentissement de l'activité tel que décrit par les professionnels**. Après une **forte baisse du nombre d'offres d'emploi publiées** en 2020 lors de la crise sanitaire, la **période post-crise fait état d'une très forte croissance et d'une augmentation de + 72 % d'offres publiées en 2022** par rapport au niveau de 2019. À la suite de ce pic, les chiffres font état d'un ralentissement du nombre d'offres publiées (bien que supérieurs au niveau d'avant crise), avec – 22 % entre 2022 et 2024. Sur le premier semestre 2025, ce ralentissement se confirme avec - 20 % d'offres d'emploi publiées par rapport au S1 2024.

Les métiers les plus recherchés par les professionnels en 2024 étaient les métiers de la maintenance, de la logistique et de la production.

Une progression de 174 % du nombre d'offres d'emploi en intérim depuis 2020

Après une baisse de 38 % du nombre d'offres d'emploi publiées par les agences d'intérim pour les métiers de la filière du nautisme entre 2019 et 2020, celui-ci est reparti à la hausse en raison d'une forte reprise d'activité après la crise sanitaire, **avec une augmentation de 174 % entre 2020 et 2024**. En 2024, le nombre d'offres d'emploi en intérim était équivalent à environ **10 % du nombre total d'offres publiées au sein de la branche sur l'année**.

Évolution du nombre d'offres d'emploi pour la branche IDCC 3236



Une réduction des offres d'emploi probable sur la durée

Un ralentissement du nombre d'offres d'emploi publiées qui se confirme dans les années à venir

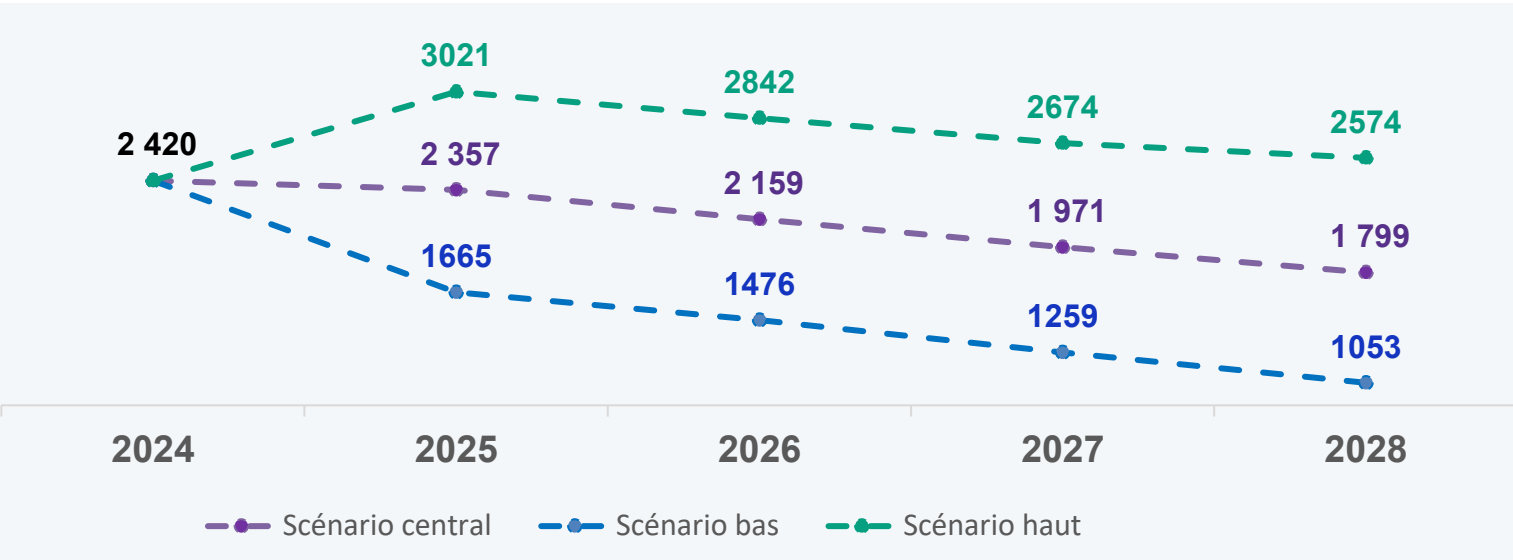
Selon la projection centrale des offres d'emploi publiées pour la branche, leur nombre devrait plutôt diminuer dans les années à venir, pour **retrouver un niveau similaire à celui observé en amont de la crise sanitaire d'ici 2028** (1 790 offres d'emploi avaient été publiées en 2019). Le scénario optimiste est le seul à placer le nombre d'offres d'emploi en augmentation entre 2024 et 2028, avec un sursaut en 2025. Au regard des deux premiers trimestres de 2025, qui enregistrent une baisse du nombre d'offres d'emploi en comparaison à 2024, cette hypothèse demeure toutefois peu probable.

Ce modèle repose sur une hypothèse tendancielle construite à partir des données historiques du nombre d'offres d'emploi publiées.

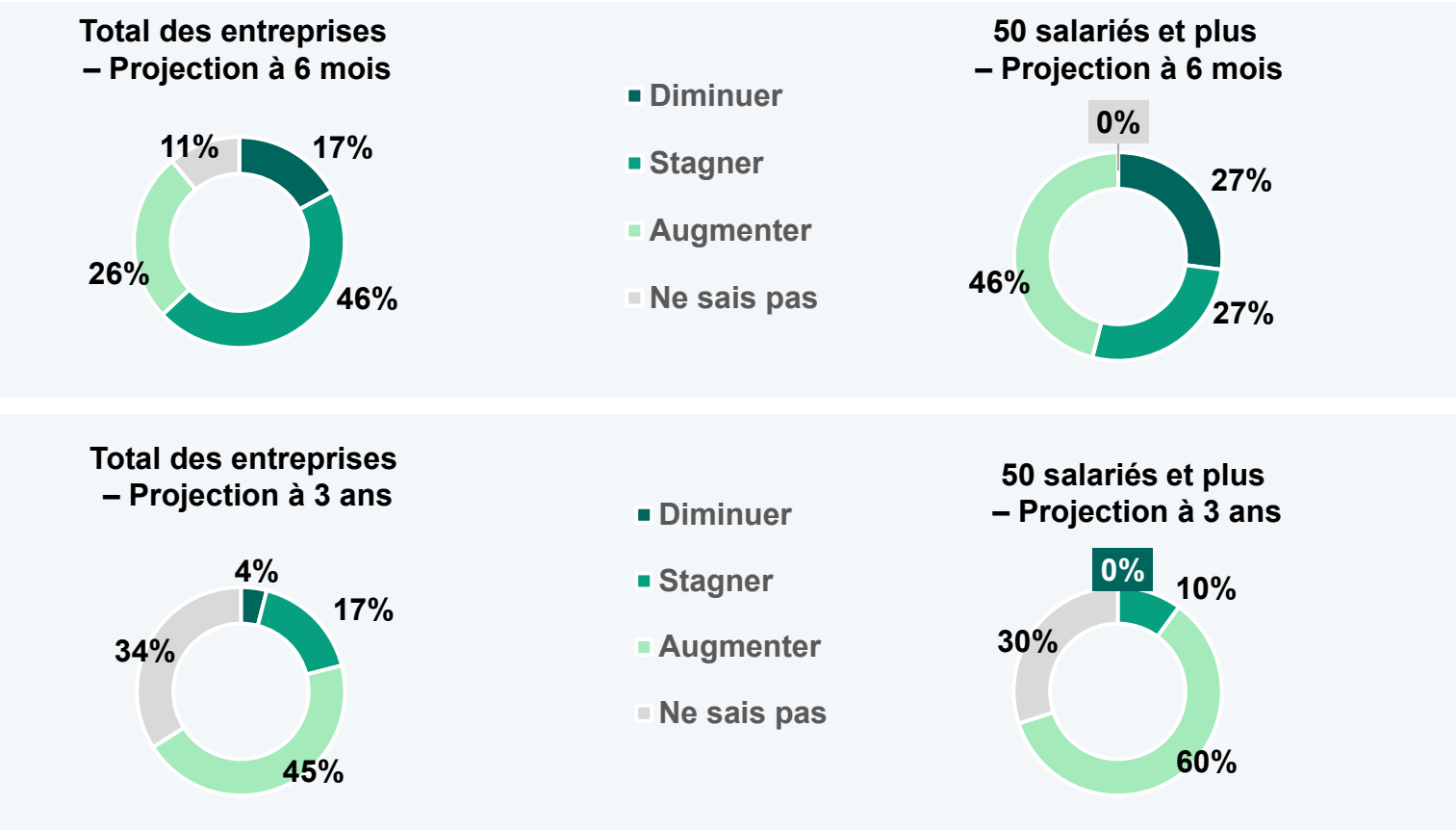
60 % des entreprises de 50 salariés et plus prévoient d'embaucher davantage malgré la baisse globale des offres

Les professionnels interrogés dans le cadre de l'enquête en ligne **sont 17 % à indiquer une baisse et 46 % une stagnation de leurs projets de recrutement dans les 6 prochains mois**, en lien avec le contexte économique compliqué. Les plus grandes entreprises (50 salariés et plus) sont bien plus nombreuses que l'ensemble des structures à évoquer une augmentation des projets de recrutement (46 % contre 26 %) sur la période, signe de leur **plus grande flexibilité et résilience** face à la crise. L'incertitude est également plus importante parmi l'ensemble des entreprises que parmi celles de 50 salariés et plus (11 % contre 0 % des répondants ne savent pas répondre). Sur une projection à 3 ans, **6 entreprises de 50 salariés et plus sur 10 indiquent qu'elles prévoient une augmentation des recrutements, contre 45 % de l'ensemble des structures.**

Projection du nombre d'offres d'emploi pour la branche

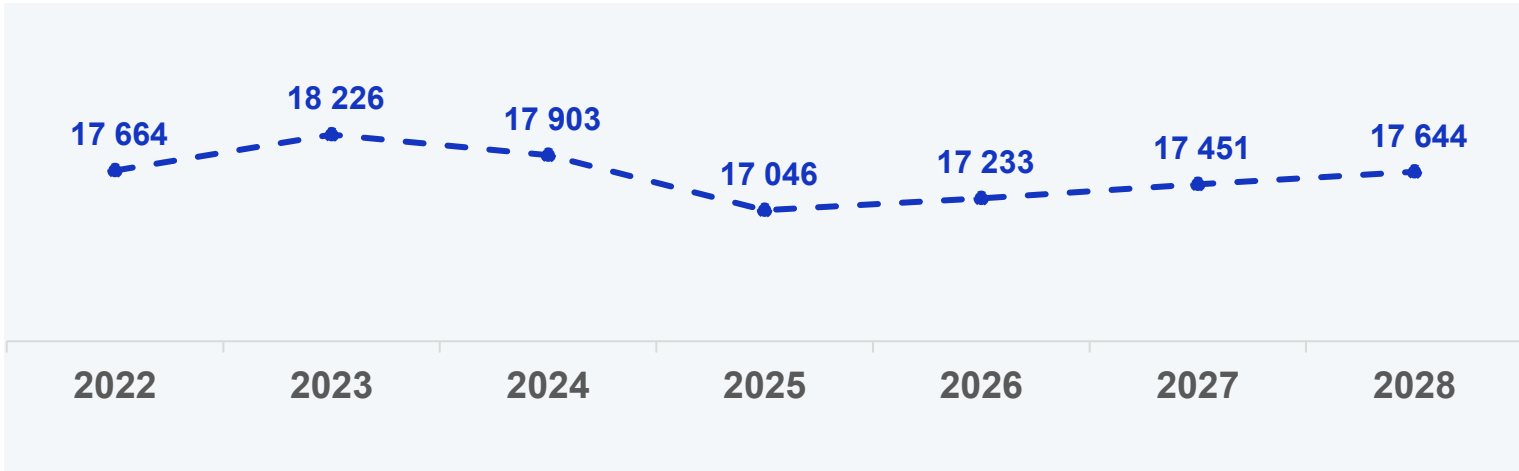


Projections des recrutements par les entreprises répondantes à l'enquête



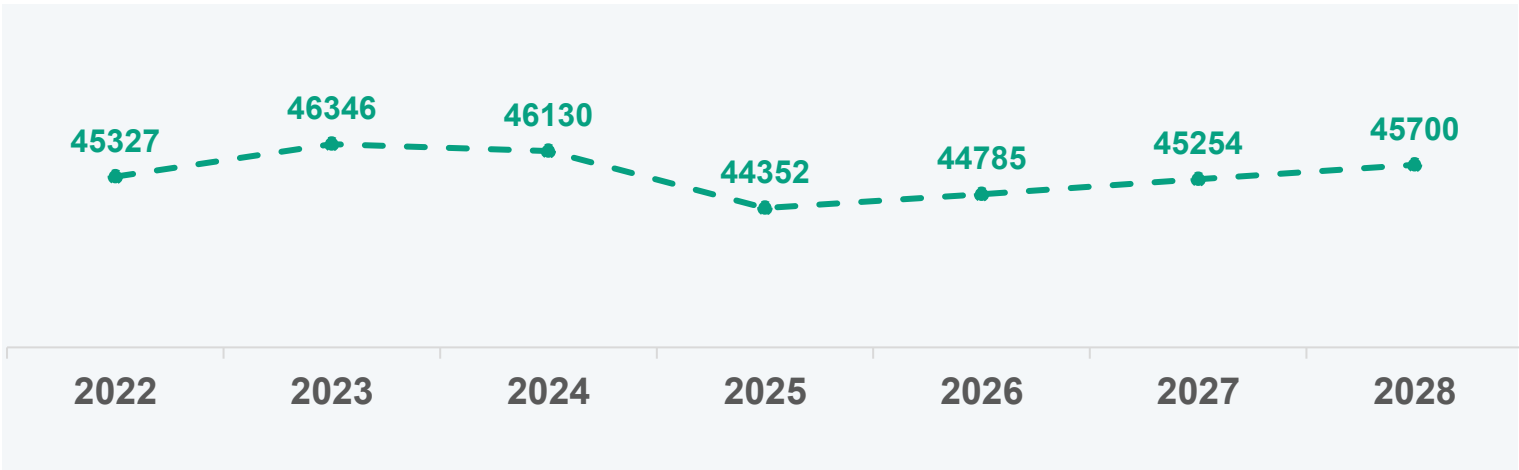
Une stabilité du nombre de salariés dans les années à venir

Projection du nombre de salariés pour la **branche**



La projection tendancielle du nombre de salariés de la branche entre 2022 et 2028 fait apparaître une relative stabilité sur l'ensemble de la période. **La légère progression observée entre 2022 et 2024 reflète le ralentissement de la dynamique de croissance** du secteur après la reprise post-crise sanitaire. Cette évolution est suivie d'un **repli entre 2024 et 2025**, marqué par une diminution de 5 % de la masse salariale. À partir de 2025, les effectifs **repartent très progressivement à la hausse** jusqu'en 2028, traduisant une reprise d'activité modérée.

Projection du nombre de salariés pour la **filière**



La **projection tendancielle du nombre de salariés de la filière suit l'évolution observée au niveau de la branche**. L'augmentation enregistrée entre 2022 et 2024 apparaît toutefois plus modérée, en raison de la diversité des types d'établissements composant la filière, dont **les dynamiques de reprise post-Covid varient en intensité**. À partir de 2025, et comme pour la branche, les projections anticipent une **légère hausse du nombre de salariés à l'horizon 2028**, traduisant une reprise progressive de l'activité après la période économique difficile de 2024-2025.

Ce modèle repose sur une **hypothèse tendancielle** basée sur les données historiques du nombre de salariés sur les postes non annexes au 31 décembre de chaque année pour la branche, comme défini en partie 2 du rapport. Le secteur de l'industrie et des services nautiques, sensible aux fluctuations conjoncturelles, nécessite une interprétation prudente de cette projection. Malgré cette vulnérabilité, le nautisme reste stable à long terme, et les entreprises conservent un optimisme prudent, soutenu par : le **nombre constant de pratiquants d'activités nautiques**, le **développement du marché de l'occasion**, un **changement culturel favorisant des dépenses de loisirs pour toutes les tranches d'âge**.

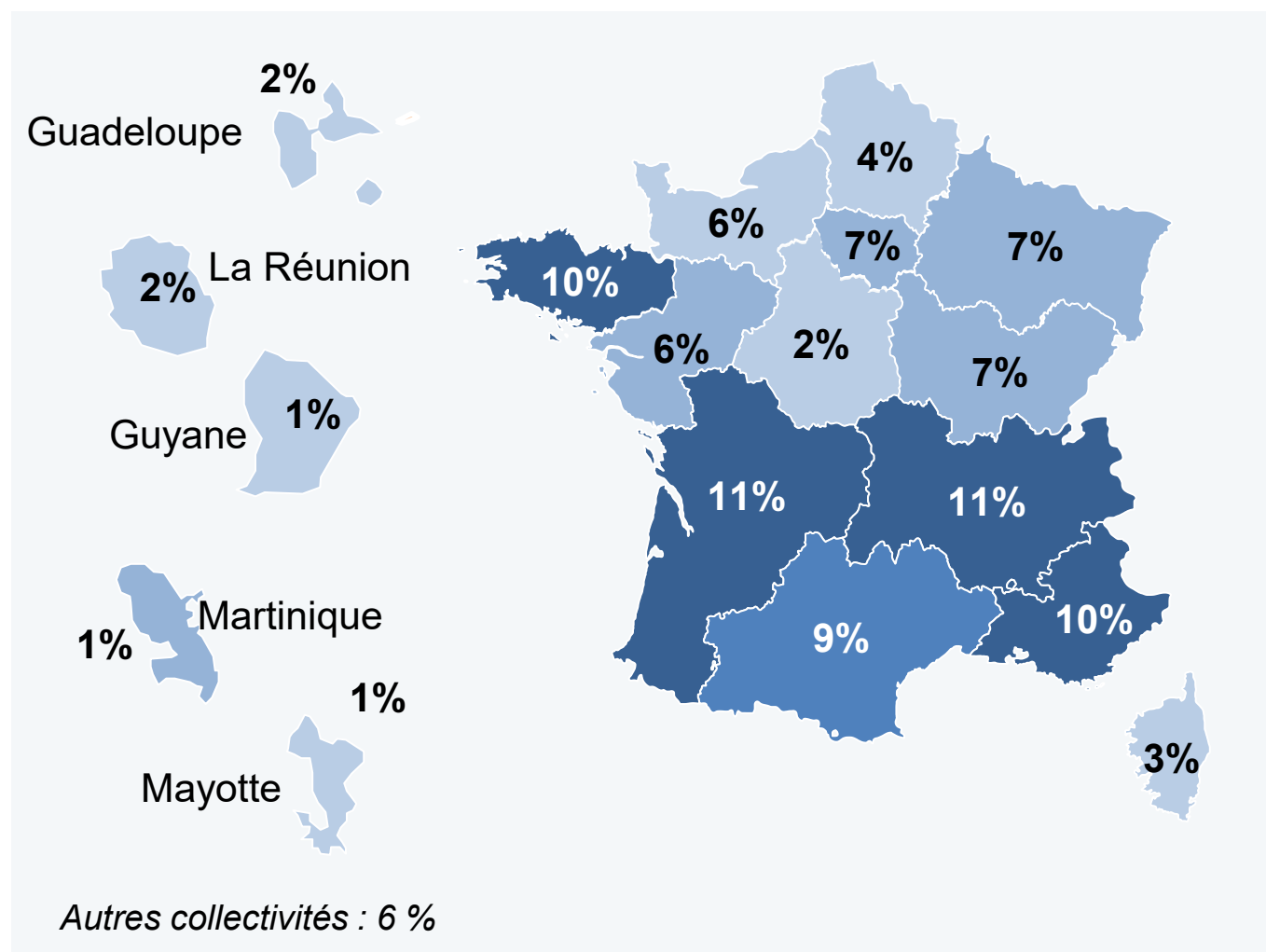
Partie 5 -

**Offre & pratiques de
formation**



Recensement des formations menant aux métiers du nautisme

Répartition des formations du secteur par région



27 certifications* recensées
340 formations

Parmi les **200 organismes de formation recensés**, **seulement 70 d'entre eux proposent des formations (continues ou initiales) spécifiques au nautisme**. Les certifications « non-cœurs de métiers » comme les **formations d'ébénisterie** ou relatives aux **métiers plastiques et composites** représentent à elles seules 197 formations parmi les 340 recensées, ce qui est démonstratif du faible nombre de formations spécifiques au secteur.

Nous observons un **déséquilibre entre la répartition de l'offre de formation et la répartition des salariés de la branche**. À titre d'exemple, la région Pays de la Loire concentre 28 % des salariés, mais uniquement 10 % des formations. Si les formations spécifiques au nautisme sont davantage délivrées dans les régions côtières (la région PACA concentre 19 % des formations en Bac Pro Maintenance Nautique), celles concernant d'autres domaines comme les matériaux composites sont davantage réparties sur le territoire (la région AURA concentre 19 % des formations de Bac Pro Plastiques et Composites, contre 4 % pour la région Pays de la Loire). Ceci peut, en partie, **expliquer les tensions présentes sur le métier d'opérateur en matériaux composites nautiques sur les régions côtières** avec une forte présence de constructeurs nautiques.

**Clé de lecture : On distingue la « certification » de la « formation ». La certification correspond à l'intitulé officiel reconnu par l'État ou la branche, tandis que la formation désigne les différents parcours proposés pour préparer cette certification, partout en France.*

Sources



Liste des certifications recensées

Libellé des certifications	RNCP
Bac Pro conduite et gestion des entreprises maritimes - commerce/plaisance professionnelle options voile ou yacht	40092
Bac Pro maintenance nautique	37698
Bac Pro plastiques et composites	38566
BMA ébéniste	37494
BP charpentier de marine	38410
BTMS ébéniste option conception/fabrication	37538
CAP composites, plastiques chaudronnés	38432
CAP charpentier de marine	38409
CAP ébéniste	37538
CAP Maintenance Nautique	37670
CAP sellerie générale	39037
CQP Formateur de permis de plaisance	non inscrite au RNCP
CQP Peintre nautique	non inscrite au RNCP
CQP Personnel de bord	non inscrite au RNCP
DPEA architecture navale	non inscrite au RNCP
FCIL technicien préparateur de bateaux	non inscrite au RNCP
FCIL voilerie et sellerie nautique	non inscrite au RNCP
Mastère spé. ingénierie marine architecture navale et Offshore	non inscrite au RNCP
Titre à finalité professionnelle Mécanicien nautique (Apprentissage)	38804
Titre à finalité professionnelle Menuisier Agenceur Nautique (Apprentissage)	40651
Titre à finalité professionnelle Ouvrier matériaux composites nautique (Apprentissage)	39986
Titre à finalité professionnelle Technicien de maintenance et de réparation dans les industries nautiques - TMRIN (Apprentissage)	38805
Titre à finalité professionnelle Technicien en sellerie nautique (Apprentissage)	40680
Titre à finalité professionnelle Technicien voilier (Apprentissage)	40679
Titre à finalité professionnelle Technico-commercial de l'industrie et des services nautiques (Apprentissage)	36393
Titre professionnel agent de maintenance en marine de plaisance (Apprentissage)	35190
Titre professionnel constructeur aménageur nautique bois et composites	39282

Des formations initiales souvent généralistes, pour des métiers spécifiques

Un très faible nombre de formations dédiées aux métiers du nautisme

Le Bac Pro et le CAP Maintenance Nautique, ainsi que le CAP et le BP Charpentier de Marine, représentent les **quelques rares formations initiales dédiées à la filière nautique**. D'autres formations peuvent mener aux métiers du secteur, mais ne sont pas spécifiques à celui-ci, comme le DPEA Architecture navale, ou encore le Bac Pro Plastiques et Composites, qui mène au métier d'Opérateur composites nautiques. La filière de l'industrie et des services nautiques est ainsi **exposée à la concurrence d'autres secteurs sur le recrutement des candidats issus de ces formations**, et rencontre également une insuffisance critique du nombre de candidats qualifiés.

Des certifications de branche qui viennent combler les manquements de la formation initiale

Les certifications proposées par la branche viennent compléter l'offre de formation existantes ; c'est par exemple le cas du métier de Voilier Nautique, qui bénéficie d'un Titre à Finalité Professionnelle (TFP) « Technicien Voilier » depuis mai 2025. De même, les TFP « Technicien en sellerie nautique » ; « Ouvrier matériaux composites nautiques » et « Menuisier d'agencement nautique » permettent de spécialiser les professionnels, pour lesquels la formation initiale demeure généraliste. Depuis la loi de 2018, les CQP de la branche ne sont plus reconnus au RNCP* et les créations des TFP sont récentes. Par ailleurs, les organismes de formation habilités sont encore peu nombreux. Par conséquent, pour l'instant, le nombre de diplômés par an est encore faible comme l'atteste le tableau ci-contre. Certains métiers du nautisme ne bénéficient **d'aucune formation spécifique au secteur**. C'est par exemple le cas du Designer Nautique ou du Technicien en bureau d'études nautique.

Nombre de diplômés par certification

Certification	2025
CQP Agent de maintenance et de services des industries nautiques	12
TFP Technicien de maintenance et de réparation des industries nautiques*	13
CQP Mécanicien nautique	15
TFP Mécanicien nautique*	13
CQP Menuisier d'agencement nautique	9
CQP Formateur permis de plaisance	31
CQP Opérateur matériaux composites	8
CQP Personnel de bord	8
CQP Sellerie nautique	12
CQP Voilerie	9

Source : FIN

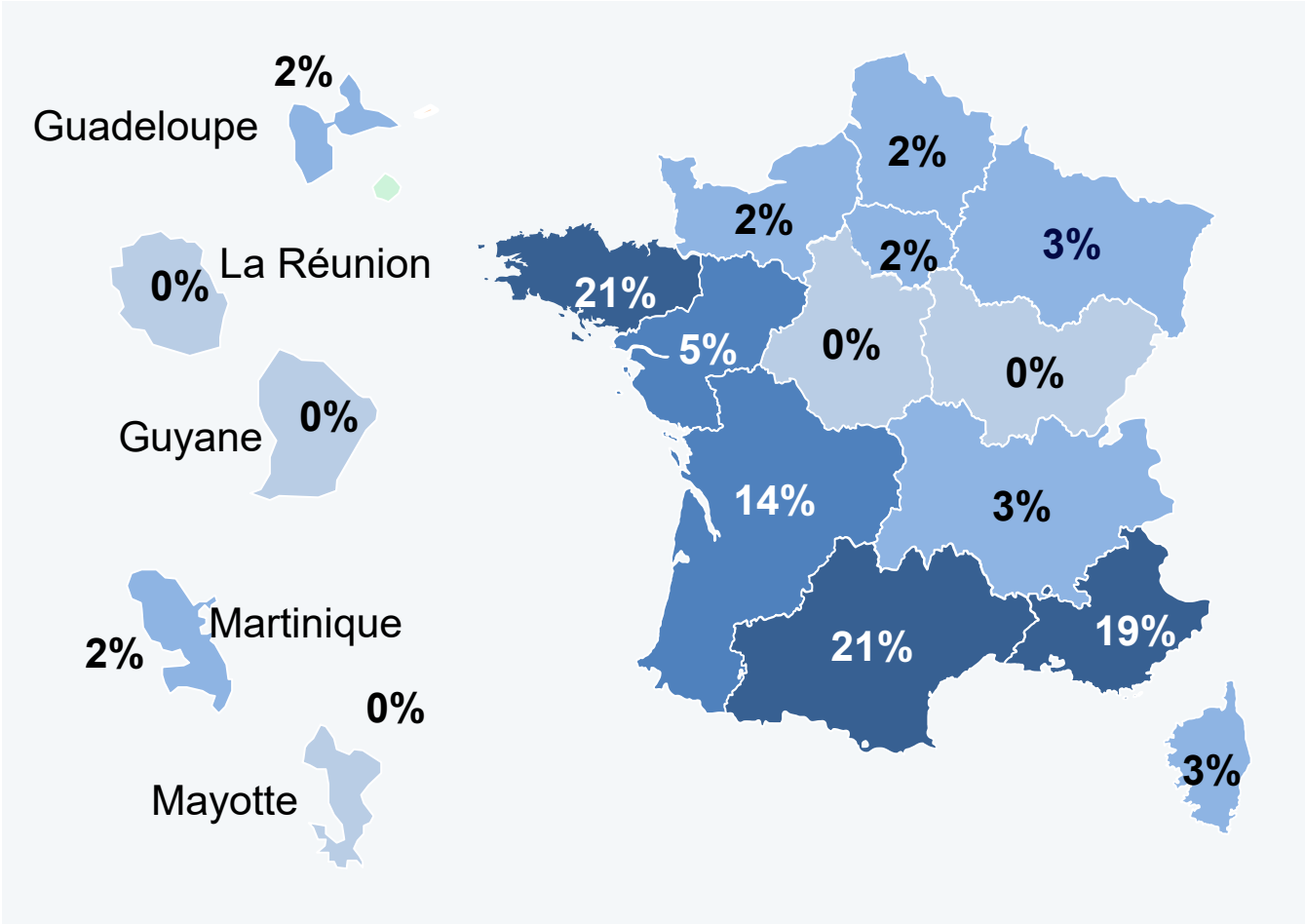
*Les TFP remplacent depuis 2025 les CQP sur les métiers correspondants.

Des CQP aux TFP

Depuis la création de France Compétences en 2019, la branche a adapté ses certifications : **les référentiels ont été réécrits par blocs de compétences pour enregistrement au RNCP**. La branche a choisi de créer des **Titres à finalité professionnelle (TFP)**, éligibles à tous les financements y compris l'apprentissage, et distincts des Titres professionnels (TP) du ministère du Travail. La FIN est à l'œuvre pour la rénovation des référentiels et pour compléter l'offre de certification des métiers non pourvus jusqu'ici.

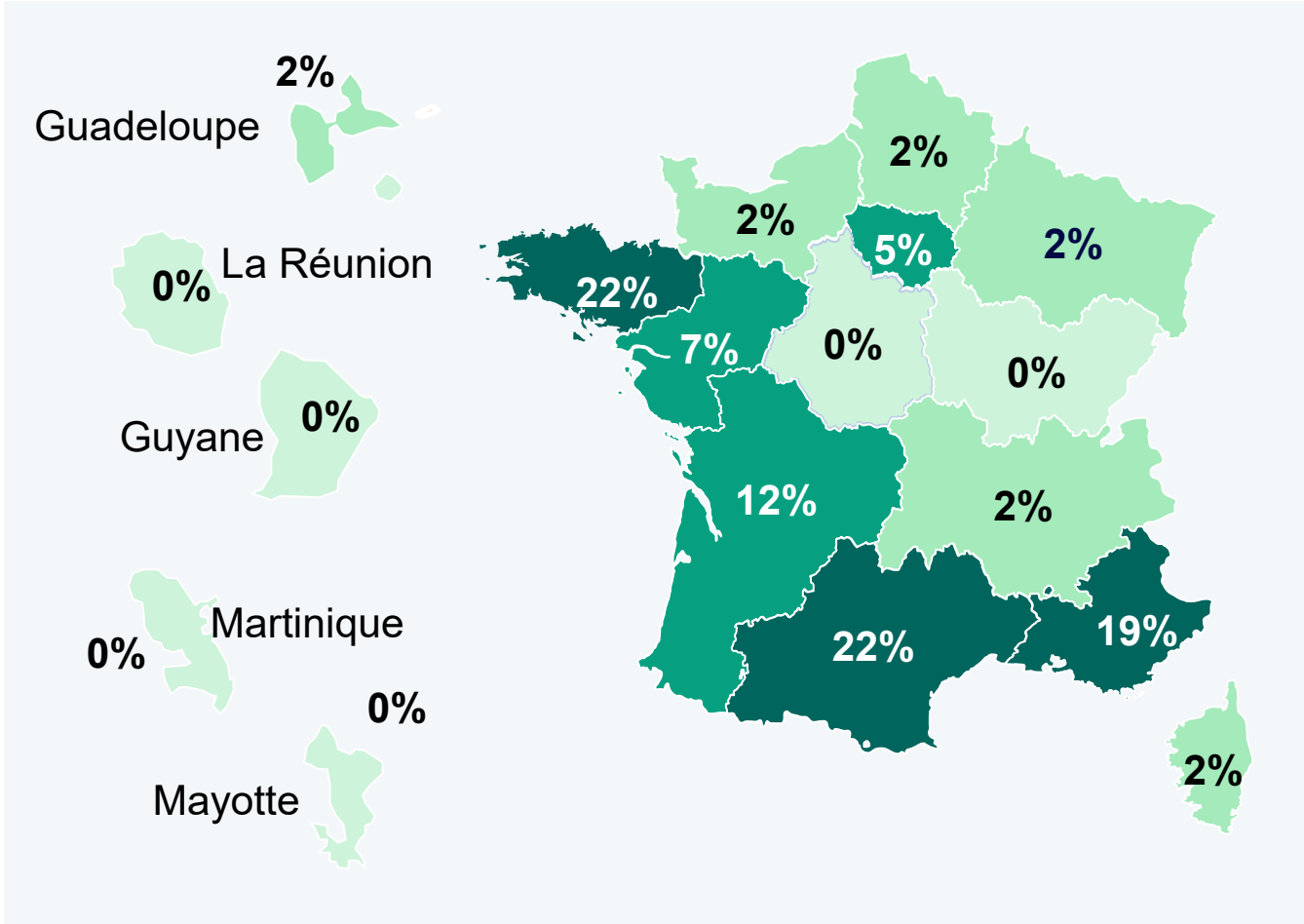
50 % des répondants à l'enquête constatent un manque de formation initiale

Répartition par région des répondants constatant un manque de **formation initiale** dans leur bassin d'emploi



Concernant la formation initiale, **50 % des répondants à l'enquête ont indiqué constater des manquements**. Sur le périmètre de la branche, ce chiffre passe à 56 %. De manière générale, les professionnels constatent que, si certaines formations existent, elles sont généralement **loin de leur entreprise ou donnent lieu à un nombre insuffisant de candidats sortants**. La carte ci-dessus indique que le manque de formation est particulièrement ressenti par les professionnels en Occitanie, Bretagne et PACA.

Répartition par région des répondants constatant un manque de **formation continue** dans leur bassin d'emploi



Concernant la formation continue, **les répondants sont moins nombreux à constater un manque** : 37 % (contre 41 % sur le périmètre branche). Les principales régions concernées demeurent les mêmes que pour la formation initiale. **Le manque de formation continue est toutefois davantage ressenti que le manque de formation initiale** en région IDF. Les entreprises de 50 salariés et plus sont plus nombreuses à constater un manque de formation continue (50 %) que les entreprises de moins de 10 salariés (40 %).

La formation en entreprise comme réponse à l'absence de formation initiale

Des métiers aux compétences spécifiques, qui poussent les entreprises à recourir à la formation interne

Les métiers du nautisme sont des métiers artisanaux, au savoir-faire spécifique. Ainsi, les **formations généralistes ne répondent souvent que partiellement aux besoins des entreprises** du secteur sur des métiers comme l'électricien nautique, le technico-commercial nautique, le vendeur en magasin d'accastillage... Les viviers de candidats sortants de formations spécifiques étant faibles, les **entreprises ont recours à la formation interne afin d'apporter le « vernis nautique »** à leurs salariés. La branche présente ainsi **une culture tutorale plus affirmée** que la filière (respectivement, 34 % et 30 %), parfois illustrée à travers la mise en œuvre de l'AFEST. La formation interne présente une **opportunité de reconnaissance des compétences des salariés sachants** sollicités pour être formateurs. Les plus grandes entreprises vont parfois jusqu'à développer **leur propre centre de formation interne** (Monaco Marine, Fountaine Pajot) afin de former les nouveaux arrivants conformément à leurs besoins.

La formation externe également mobilisée

Si la formation certifiante est utilisée de manière comparable dans la branche comme dans la filière, la branche se distingue par une **utilisation plus importante de la formation externe non certifiante** (31 % dans la branche contre 24 % dans la filière). Dans la filière, les **très petites entreprises** (moins de 10 salariés) **privilégient la formation certifiante** (37 %), mais 15 % ne recourent à aucune modalité. Les petites structures ont parfois souligné rencontrer des difficultés avec la formation externe :

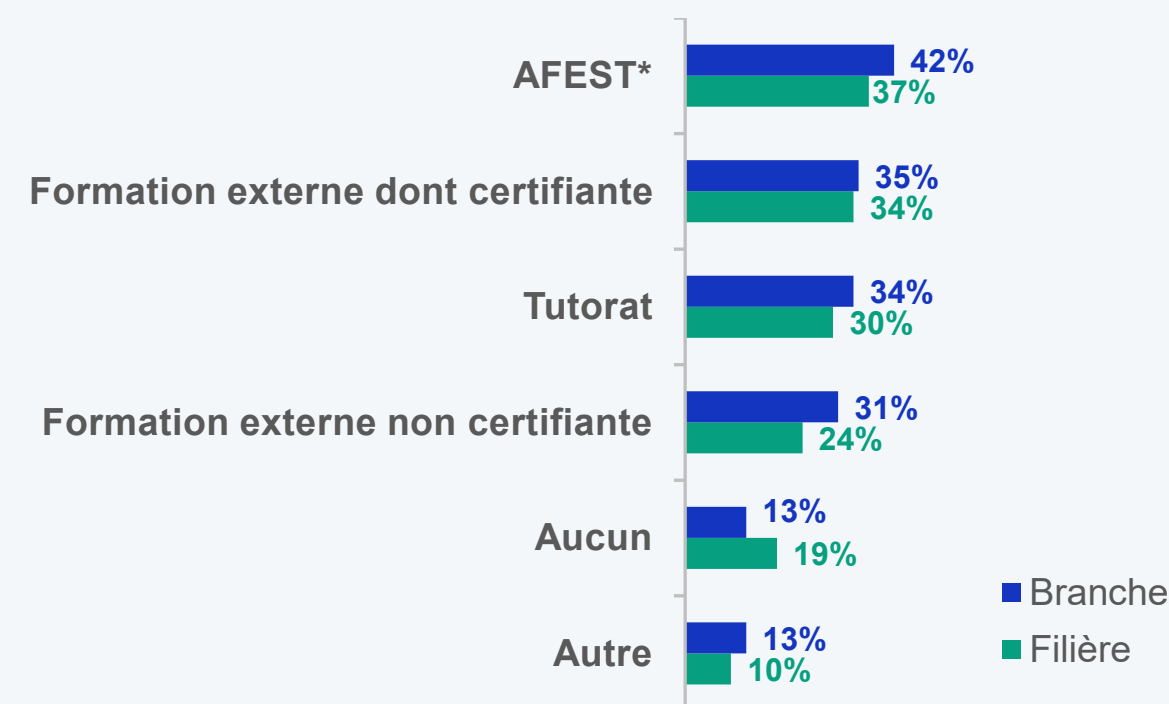
« La difficulté d'une petite entreprise comme la nôtre est de mettre en place des cursus ou d'intéresser des centres de formation » - Entreprise d'équipements nautiques

À l'inverse, les entreprises de 50 salariés et plus se montrent particulièrement engagées dans la formation externe, qu'elle soit certifiante ou non (64 %), traduisant ainsi une politique plus structurée en la matière.

« Nous avons recours au tutorat informel, il y a toujours un chef d'atelier qui va encadrer un jeune pour le former. »

- Entreprise de négoce bateau, location maritime et shipchandling

Recours aux différentes modalités pédagogiques dans la filière



*Clé de lecture : 37 % des entreprises répondantes mettent en œuvre l'AFEST (Action de formation en situation de travail).

L'alternance davantage mobilisée dans la branche que dans la filière

Près de 60% des entreprises de la branche ont recours à l'apprentissage dans le cadre de l'intégration

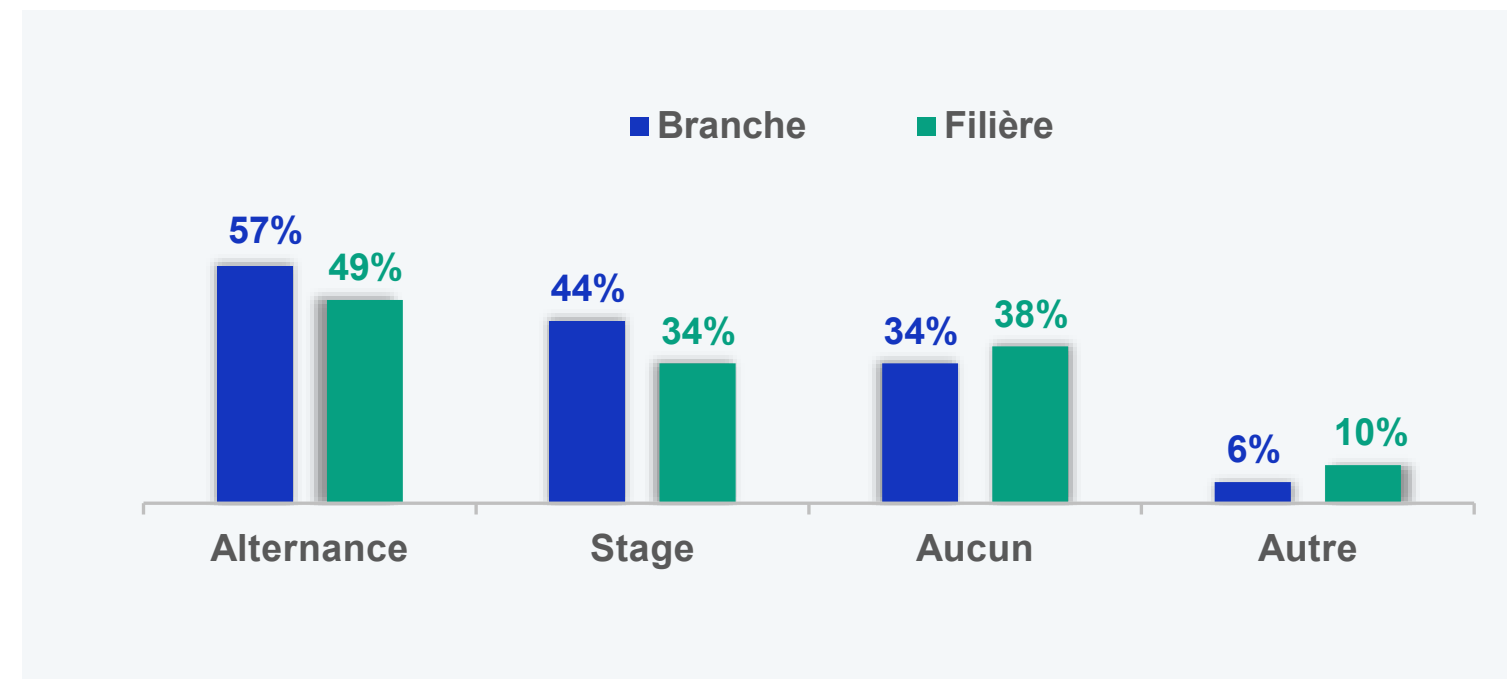
La branche se distingue par un recours plus marqué à l'alternance pour intégrer de nouveaux salariés (57 % contre 49 % dans la filière), mais aussi au stage (44 % contre 34 %), traduisant une approche plus structurée de l'intégration par la formation. Cependant, dans les deux contextes, plus d'un tiers des entreprises n'ont pas recours à la formation pour accompagner l'arrivée de nouveaux collaborateurs. Dans la filière, les très petites entreprises (moins de 10 salariés) se montrent plus en retrait : 35 % ne mobilisent aucune formation; mais 48 % ont recours à l'alternance. À l'inverse, les entreprises de plus grande taille (50 salariés et plus) se démarquent par un engagement fort en faveur de l'apprentissage (90 %) et du stage (60 %), et seules 20 % n'utilisant aucun dispositif, ce qui traduit une intégration plus formalisée et professionnalisée.

L'alternance et le stage mobilisés différemment selon les métiers, souvent en fonction de la formation initiale

La mobilisation des dispositifs de formation d'alternance ou de stage est souvent concentrée sur certains métiers qui disposent de formations initiales comme les métiers d'ouvriers en matériaux composites (Bac Pro plastiques et composites) ; d'électricien (Bac Pro MELEC) ; de mécanicien nautique (Bac Pro Maintenance nautique). Concernant les formations continues, les petites entreprises indiquent ne pas toujours disposer de l'ensemble des informations concernant les financements possibles.

« Nous avons très peu de vision sur nos droits en termes de financements » - Entreprise nautique de 20 à 49 salariés

Recours aux dispositifs de formation dans le cadre de l'intégration d'un salarié



« Il est plus facile de trouver des alternants sur certains métiers. Par exemple, pour celui d'électricien, il y a beaucoup de formations initiales dans le bâtiment. »
- Entreprise de construction nautique et de négoce bateau

La maintenance, en première ligne face au manque de formation



« Il serait intéressant pour moi de trouver des formations complémentaires pour mes salariés actuels, pour se réactualiser sur l'électronique et l'électricité. Ce sont des thèmes sur lesquels on a besoin de faire monter en compétences nos salariés. »

- Entreprise nautique de moins de 10 salariés

Les formations manquantes, selon les professionnels, concernent prioritairement les métiers de la maintenance

Que ce soit sur la formation initiale comme continue, une grande partie des professionnels interrogés ont indiqué que **le manque de formations concernait les métiers de la maintenance**, dont les métiers de technicien de maintenance nautique et de mécanicien nautique. **Le métier d'électricien nautique** ressort également comme affecté, en particulier par le manque de formation initiale, tout comme le métier de **vendeur en magasin d'accastillage**. Enfin, le **métier de peintre nautique** est également mentionné comme ne disposant pas de formation pour adultes. À la marge, les métiers de caleur et de grutier ont été cités dans le champ libre de l'enquête en ce qui concerne le manque de formation continue.

Une polyvalence grandissante du personnel de la maintenance, portée par les transitions numérique et environnementale

Les professionnels de la formation comme les entreprises ont indiqué que le métier de technicien de maintenance nautique était de plus en plus polyvalent du fait de la transition numérique. Les bateaux deviennent de plus en plus complexes à entretenir, et le technicien doit à présent **maîtriser l'électrotechnique à bord** ainsi que **les règles de sécurité liées aux batteries en lithium**. De même, le mécanicien doit **maîtriser la motorisation électrique**. Si les entreprises indiquent avoir parfois recours aux formations des fournisseurs pour former leurs salariés sur la mécanique, **elles ne disposent pas toujours de ressources suffisantes pour suivre l'évolution des technologies**. Les petites entreprises sont, à ce titre, demandeuses d'informations de la part de la filière sur **les possibilités de financement**, ainsi que de **création de modules de formation continue dédiés à ces évolutions**.

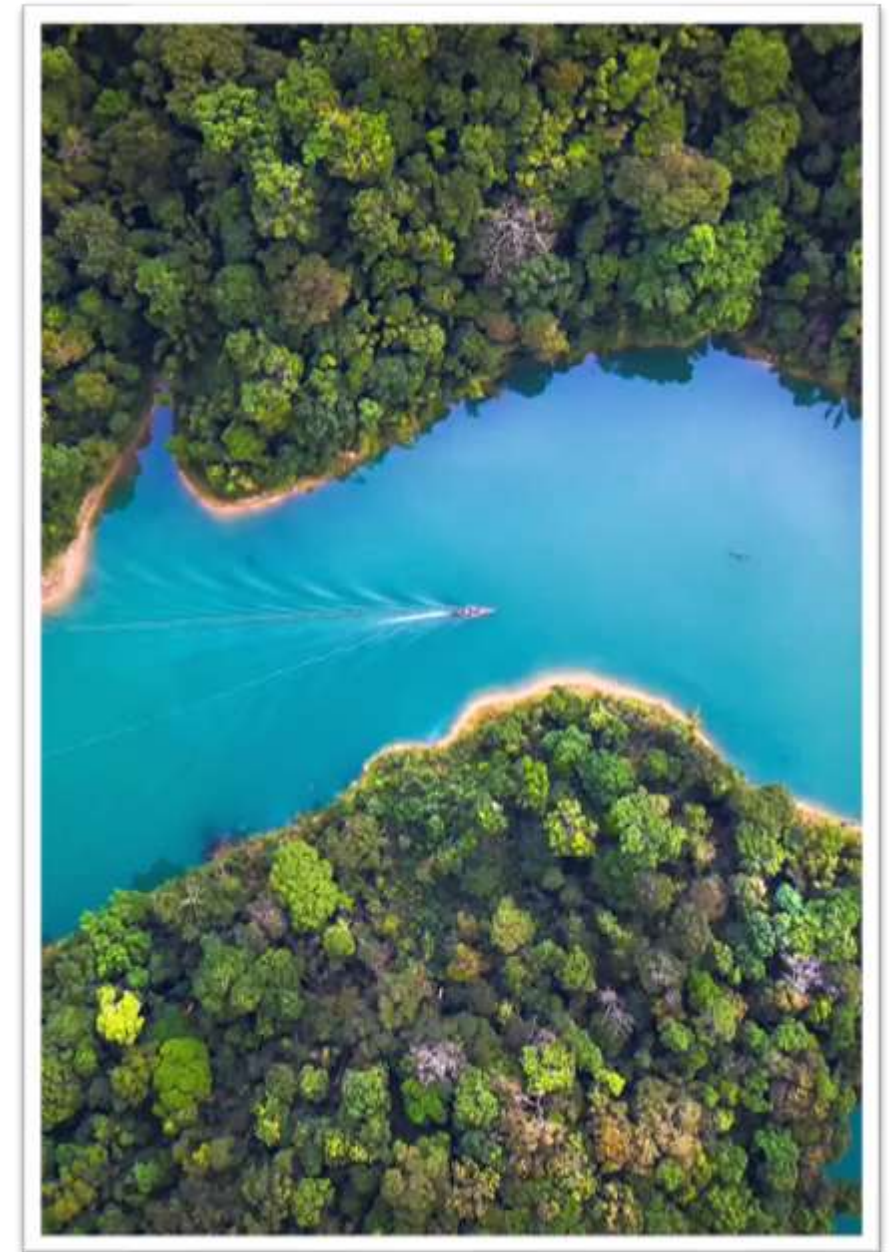
Une filière en transition et un accompagnement au changement nécessaire

Une filière qui se modernise sur le plan technologique

La filière nautique connaît de **profondes mutations** sous l'effet de la **transition numérique et environnementale**. L'impression 3D et la conception assistée par ordinateur transforment les pratiques dans les métiers du composite, où les moules en **thermoplastique recyclables** remplacent également peu à peu les **thermodurcisseurs**. Ces innovations **améliorent les conditions de travail en limitant l'exposition aux substances chimiques**, mais ces **évolutions positives sont peu connues du grand public**. Parallèlement, bien qu'encore peu diffus dans la filière, la motorisation électrique et les systèmes électrotechniques embarqués progressent, exigeant **un accroissement du périmètre d'expertise chez les mécaniciens et techniciens de maintenance**. Cette polyvalence, parfois combinée à une absence de revalorisation salariale et de sensibilisation aux différentes transitions du secteur, peut alimenter le **manque d'attractivité de ces métiers**.

Relever le défi du sens accordé aux transformations professionnelles

Bien que certaines évolutions techniques visant à réduire l'impact environnemental de la filière soient à l'œuvre, la **sensibilisation des salariés à ces enjeux reste limitée**. Cette situation découle du fait que les formations en entreprise soient axées avant tout sur l'adaptation aux nouveaux produits et sur la performance technique, plutôt que sur la portée concrète des innovations durables et la compréhension globale des transitions en cours. L'enjeu pour les entreprises est de réussir à **articuler plus étroitement les innovations techniques avec une montée en compétences transversales des salariés** sur les volets numériques, sociaux et environnementaux, afin d'assurer une **transition durable, partagée et porteuse de sens** pour l'ensemble des acteurs.



Les OF interrogés prônent une stratégie de formation basée sur la mobilité

Pour les OF interrogés, miser sur la mobilité en apprentissage des jeunes est clé dans la stratégie de formation du secteur

Les organismes de formation (OF) **confirment la répartition inégale des offres de formation sur le littoral** (à l'exception des Bac Pro). Cette situation s'explique principalement par la **dispersion des entreprises et le coût élevé de création de nouveaux plateaux techniques**, difficilement justifiable face à un nombre limité de candidats. Au-delà de la formation initiale, les organismes recommandent **d'adapter la stratégie institutionnelle** : plutôt que de multiplier le nombre de formations, ils préconisent de **soutenir la mobilité et le logement des jeunes afin de faciliter leur accès à l'apprentissage**, même à distance de leur lieu de résidence. Les OF constatent, à ce titre, une faible mobilité des apprenants, notamment sur les premiers niveaux de qualification, ceux-ci **revenant majoritairement sur leur territoire d'origine à l'issue de leur parcours**.

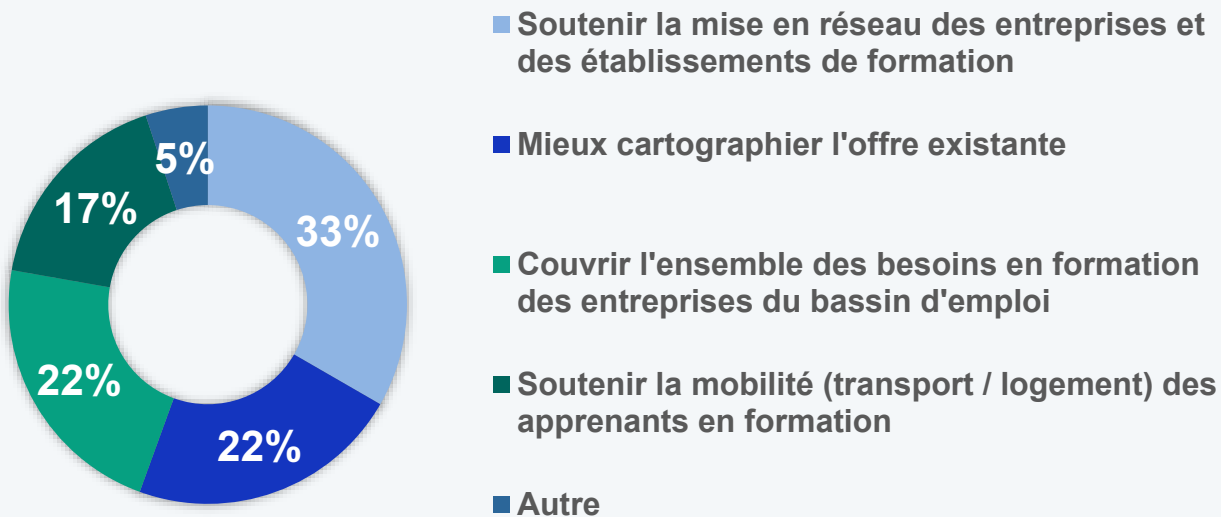
Des entreprises qui priorisent davantage le lien avec les établissements de formation

Parmi les entreprises répondantes à l'enquête, seulement 17 % ont indiqué souhaiter que les acteurs publics investissent dans le soutien à la mobilité des apprenants en formation, on note ainsi **un décalage avec la position des OF interrogés**. Les entreprises priorisent davantage le soutien à la **mise en réseau entre les établissements de formation et leur structure**, ainsi que la cartographie de l'offre existante. 22 % indiquent qu'elles souhaiteraient que les acteurs créent des formations afin de mieux couvrir leur besoin sur leur bassin d'emploi. Les professionnels ayant coché « Autre » ont indiqué souhaiter que les acteurs publics participent à la diversification des formations existantes sur leur territoire et au soutien à l'innovation.

« L'offre de formation doit être au plus près des professionnels, mais techniquement ce n'est pas possible. Les plateaux techniques sont trop chers. Au bout de 2-3 ans, les formations disparaissent si elles sont trop petites. »

- Centre de formation proposant des formations nautiques

Actions préconisées par les entreprises pour les acteurs publics et la branche, afin d'améliorer la réponse formation



Partie 7 - Préconisations



3 grandes catégories d'enjeux

Enjeux d'attractivité et de fidélisation

Constats : La filière du nautisme regroupe des métiers généralement attractifs, grâce aux produits proposés, à leur lien avec la mer et aux activités de loisirs. Toutefois, certains métiers restent peu connus du grand public, tandis que d'autres souffrent d'une image négative. Par ailleurs, les petites entreprises peinent souvent davantage à fidéliser leurs salariés que les grandes, avec une ancienneté moyenne près de deux fois inférieure.

Enjeux socio-démographiques

Constats : La branche compte nettement moins de salariés seniors (plus de 50 ans) que l'interindustrie : 23 % contre 33 %. Si cette situation réduit le besoin immédiat de renouvellement générationnel, elle révèle surtout la difficulté des entreprises à maintenir les salariés seniors dans l'emploi. Par ailleurs, même si le taux de féminisation est comparable à celui de l'interindustrie, cibler plus spécifiquement les femmes pour les métiers en tension pourrait constituer un levier pertinent pour faciliter les recrutements.

Enjeux de formation

Constats : Les entreprises de la branche pointent un déficit de formations sur le territoire, lié au coût élevé des plateaux techniques nécessaires pour les OF. Par ailleurs, les petites structures rencontrent des difficultés à accompagner leurs salariés dans l'évolution des métiers, faute d'une offre de formation suffisante et d'un accès clair aux informations sur les dispositifs de financement.

LEVIERS D'ACTIONS

Action n°1 : Communiquer, en lien avec OPCO 2i, auprès des TPE-PME sur les outils marque employeur existants

Action n°2 : Réaliser une étude des pratiques RSE des entreprises de la branche

Action n°3 : Créer une cartographie dynamique des métiers et de leurs passerelles

Action n°4 : Diffuser un guide de sensibilisation aux stéréotypes de genre sur les métiers du nautisme aux prescripteurs de l'emploi

Action n°5 : Réaliser un diagnostic sénior sur le périmètre branche pour améliorer la gestion des carrières longues et fins de carrière

Action n°6 : Dresser un état des lieux des freins d'accès à la formation par bassin d'emploi

A1 : Communiquer, en lien avec OPCO 2i, auprès des TPE-PME sur les outils marque employeur existants

DESCRIPTION

L'étude révèle une ancienneté nettement plus faible dans les TPE-PME que dans les entreprises de plus grande taille. Ces structures subissent une concurrence importante pour attirer un nombre limité de candidats qualifiés dans le nautisme et disposent de moyens restreints pour valoriser leur marque employeur. Dans un contexte de tensions fortes sur les recrutements, renforcer la fidélisation devient un levier stratégique et durable pour sécuriser les compétences.

Cette action a pour objectif de renforcer l'attractivité et la stabilité de l'emploi dans les TPE-PME de filière, d'optimiser l'intégration, de développer la QVCT et de proposer des parcours professionnels attractifs favorisant la fidélisation des salariés.

Cette action suppose, en premier lieu, un **renforcement de la communication de la FIN auprès de ses adhérents**, notamment afin de **mieux valoriser et diffuser les guides et ressources déjà existants à destination des TPE-PME**. Il s'agit de s'assurer que ces outils soient non seulement connus, mais également appropriés et mobilisés par les entreprises. Par ailleurs, l'action implique de **poursuivre et structurer les travaux engagés avec OPCO 2i**, afin de maintenir un niveau d'information élevé des conseillers sur les dernières publications de la FIN et sur les dispositifs disponibles. **Cette coordination doit également permettre de mieux articuler les outils de la FIN avec l'offre de services d'OPCO 2i** en matière de marque employeur, dans **une logique de complémentarité et de cohérence** au service des entreprises de la branche.

ACTEURS IMPLIQUÉS

- Fédération des Industries Nautiques
- TPE / PME du secteur
- OPCO 2i

FAISABILITÉ



OBJECTIF

Renforcer l'attractivité et la stabilité de l'emploi dans les TPE-PME de la filière

RESSOURCES

Le kit Marque employeur et le kit Recrutement d'OPCO 2i

EXEMPLE DE PROJET

Développement d'une offre de service dédiée à la marque employeur des TPE/PME par OCAPIAT, Janvier 2025, accompagnement KYU



A2 : Réaliser une étude des pratiques RSE des entreprises de la branche

DESCRIPTION

L'étude met en évidence que les formations en entreprise se concentrent principalement sur l'adaptation aux nouveaux produits et la performance technique, au détriment de la compréhension globale des innovations durables et des transitions en cours. Les entreprises doivent réussir à combiner les évolutions techniques avec le développement de compétences transversales (numériques, sociales et environnementales) pour assurer une transition durable, cohérente et porteuse de sens pour tous les acteurs de la filière.

Cette action a pour objectif de **réaliser une étude approfondie sur les pratiques RSE des entreprises de la branche, en particulier les TPE et PME**, afin de mieux comprendre comment elles intègrent les enjeux sociaux, environnementaux et économiques dans leur fonctionnement. Cette étude permettra de dresser un état des lieux précis des démarches RSE existantes, d'identifier les tendances, les bonnes pratiques ainsi que les freins rencontrés par les entreprises, et de dégager des enseignements sectoriels susceptibles d'éclairer les futurs développements de la RSE dans la filière.

Cette analyse permettra ainsi de **poser les bases pour identifier les enjeux RSE prioritaires de la filière et favoriser l'adoption d'une définition commune de la RSE au sein de la branche**.

ACTEURS IMPLIQUÉS

- Fédération des Industries Nautiques
- TPE / PME du secteur
- OPCO 2i
- Prestataire externe

FAISABILITÉ



OBJECTIF

Réaliser un état des lieux des pratiques RSE des entreprises du nautisme afin d'identifier les enjeux prioritaires pour la filière

RESSOURCES

Offre de service CO2i (OPCO 2i)

EXEMPLE DE PROJET

Création de la politique RSE de la branche des organismes de formation, AKTO, Janvier 2025, accompagnement KYU



A3 : Créer une cartographie dynamique des métiers et de leurs passerelles

DESCRIPTION

L'étude montre que la Branche du nautisme et sa filière comprennent de nombreux métiers, souvent **mal connus ou souffrant d'une image négative**. Cette **méconnaissance freine l'attractivité et limite la visibilité des parcours professionnels** possibles pour les salariés.

Cette action a pour objectif de **sécuriser les parcours professionnels des salariés**, de **valoriser les métiers méconnus** et de **faciliter les mobilités internes**, afin de renforcer à la fois l'attractivité de la filière et la fidélisation des salariés.

Etapes de réalisation :

1. **Recensement des métiers** : identifier tous les métiers de la branche et de la filière ainsi que leurs compétences clés.
2. **Cartographie des passerelles** : définir les trajectoires possibles entre métiers, les compétences transférables et les opportunités d'évolution.
3. **Intégration numérique** : développer un outil interactif sur le site L'Equipe Nautique Recrute permettant aux salariés et candidats d'explorer les parcours possibles.
4. **Communication et sensibilisation** : promouvoir la cartographie auprès des entreprises, salariés et candidats pour faciliter son utilisation et valoriser les métiers d'entrée.
5. **Suivi et actualisation** : mettre à jour régulièrement la cartographie pour refléter les évolutions des métiers et des compétences.

ACTEURS IMPLIQUÉS

- Fédération des Industries Nautiques
- Experts métiers
- Prestataire externe

FAISABILITÉ



OBJECTIF

Sécuriser les parcours professionnels, valoriser les métiers méconnus et faciliter les mobilités internes

RESSOURCES

Cartographie des métiers développée en phase 3

EXEMPLE DE PROJET

Développement d'une cartographie dynamique des métiers et passerelles du transport aérien « Mon emploi dans l'aérien », AKTO, Janvier 2024, accompagnement KYU



A4 : Créer un guide de sensibilisation aux stéréotypes de genre pour les prescripteurs de l'emploi

DESCRIPTION

La branche compte 29 % de femmes, un chiffre comparable à l'interindustrie, mais la répartition genrée est très déséquilibrée selon les métiers. **Les femmes représentent 62 % des employés et sont majoritairement sur les fonctions supports, laissant certains métiers techniques largement masculinisés.**

L'action a pour but de diffuser **un guide de sensibilisation aux stéréotypes de genre** dans les métiers du nautisme auprès des prescripteurs de l'emploi, afin de favoriser une meilleure information et orientation des candidats. **L'objectif est de sensibiliser les conseillers, formateurs et partenaires de l'emploi aux biais de genre qui peuvent influencer les choix professionnels lors de l'orientation dans le secteur du nautisme, et de leur fournir des outils concrets pour promouvoir l'égalité de genre dans l'accès aux métiers de la filière.**

Sur le long terme, l'action a pour objectif **d'accroître la féminisation des métiers en tension, d'attirer des candidates sur des postes techniques et de renforcer l'attractivité de la filière** pour les femmes.

ACTEURS IMPLIQUÉS

- Fédération des Industries Nautiques
- OPCO 2i
- Prescripteurs de l'emploi
- Organismes de formation

FAISABILITÉ



OBJECTIF

Féminiser les métiers et réduire les difficultés de recrutement sur les métiers en tension

RESSOURCES

Initiative #StOpE– OPCO 2i

EXEMPLE DE PROJET

Analyse des pratiques d'entreprises en matière d'inclusion et bonnes pratiques pour éviter les stéréotypes de genre



A5 : Réaliser un diagnostic seniors sur le périmètre branche

DESCRIPTION

La Branche rencontre des difficultés pour maintenir ses salariés seniors en emploi, souvent en raison des conditions de travail contraignantes. Les entreprises qui réussissent à fidéliser ces profils font face à un nombre important de départs à la retraite et à des problématiques de transmission des compétences.

L'objectif de cette action est de mieux comprendre les pratiques des entreprises en matière de recrutement, de maintien dans l'emploi et de gestion des fins de carrière des salariés seniors, afin de sécuriser les compétences clés et faciliter la transmission intergénérationnelle.

Etapes de réalisation :

- 1) Réalisation d'un état des lieux des carrières longues et des fins de carrière des salariés expérimentés dans la branche.
- 2) Réalisation de scénarii d'évolution de la démographie des salariés de la branche.
- 3) Organisation des négociations en vue de la signature d'un accord de branche sur les salariés expérimentés.

Cette action s'inscrit en lien avec la Loi du 24 octobre 2025 portant transposition de l'ANI en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social.

OBJECTIF

Améliorer la gestion des carrières longues et fins de carrière dans la branche de l'industrie et des services nautiques

RESSOURCES

Atout Senior, OPCO 2i
Engager son entreprise pour l'emploi des 50+ (Ministère du Travail)

EXEMPLE DE PROJET

Accompagnement en vue des négociations de branche sur la gestion des carrières longues et des fins de carrière dans la branche ALISFA (acteurs du lien social et familial), Fin 2025-Début 2026, accompagnement KYU



ACTEURS IMPLIQUÉS

- Fédération des Industries Nautiques
- TPE / PME du secteur
- OPCO 2i
- Prestataire externe

FAISABILITÉ



A6 : Dresser un état des lieux des freins d'accès à la formation par bassin d'emploi

DESCRIPTION

La rareté des centres de formation spécialisés dans le nautisme, concentrés principalement en Bretagne et en Pays de la Loire, **réduit le vivier de candidats qualifiés pour les entreprises situées loin de ces pôles**. Les organismes de formation soulignent que l'absence de solutions de logement et d'aides à la mobilité constitue un **frein majeur pour les apprenants souhaitant se former hors de leur territoire d'origine**.

L'objectif de cette action est de **faciliter l'accès à la formation sur les différents bassins d'emploi où se trouvent les entreprises nautiques**, afin d'élargir le vivier de candidats et de sécuriser les parcours.

Etapes de mise en œuvre opérationnelle :

- **Réaliser une étude des besoins en compétences actuels et à venir des entreprises nautiques par bassin d'emploi**, en identifiant les tensions de recrutement liées à l'éloignement des centres de formation.
- **Analyser les freins à l'accès à la formation**, notamment en matière de logement et de mobilité, à partir des retours des organismes de formation et des apprenants.
- **Prioriser les bassins d'emploi présentant les déséquilibres** les plus marqués entre besoins en compétences et capacités de formation.
- **Formaliser des préconisations permettant d'orienter les décisions** de la branche en faveur d'actions **visant le rapprochement de la formation sur les territoires** (délocalisation, partenariats, aides à la mobilité).

ACTEURS IMPLIQUÉS

- Fédération des Industries Nautiques
- Entreprises du secteur
- OPCO 2i
- Organismes de formation
- Collectivités territoriales, France Travail bailleurs sociaux et structures d'hébergement jeunes

FAISABILITÉ



OBJECTIF

Obtenir un état des lieux croisant les freins d'accès à la formation et les besoins en compétences des entreprises par bassin d'emploi

RESSOURCES

Aide-Mobili Jeunes,
Gouvernement
L'Aide à la mobilité, France Travail

Partie 8 - Méthodologie



Moyens déployés pour la réalisation de ce rapport

Ce rapport a été réalisé à l'initiative de l'OPCO 2i et de la Fédération des Industries Nautiques, entre juin et décembre 2025.

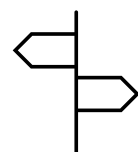
Le projet s'est déroulé en 3 phases :

- Phase 1 : Analyse documentaire et statistique de la branche et de sa filière
- Phase 2 : Envoi et analyse de l'enquête en ligne et réalisation des entretiens qualitatifs
- Phase 3 : Préfiguration de la cartographie des métiers du nautisme et rédaction des préconisations

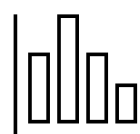
Les moyens mis en œuvre pour réaliser cette publication ont été les suivants :



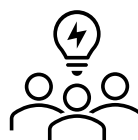
Une analyse documentaire et statistique (*publications OPCO 2i, études de la FIN, INSEE, DARES...*)



Deux entretiens de cadrage (*représentants de la FIN*)



Une enquête en ligne à destination des entreprises de la branche et de la filière



Un groupe de travail sur la cartographie des métiers (*participants au comité de pilotage*)



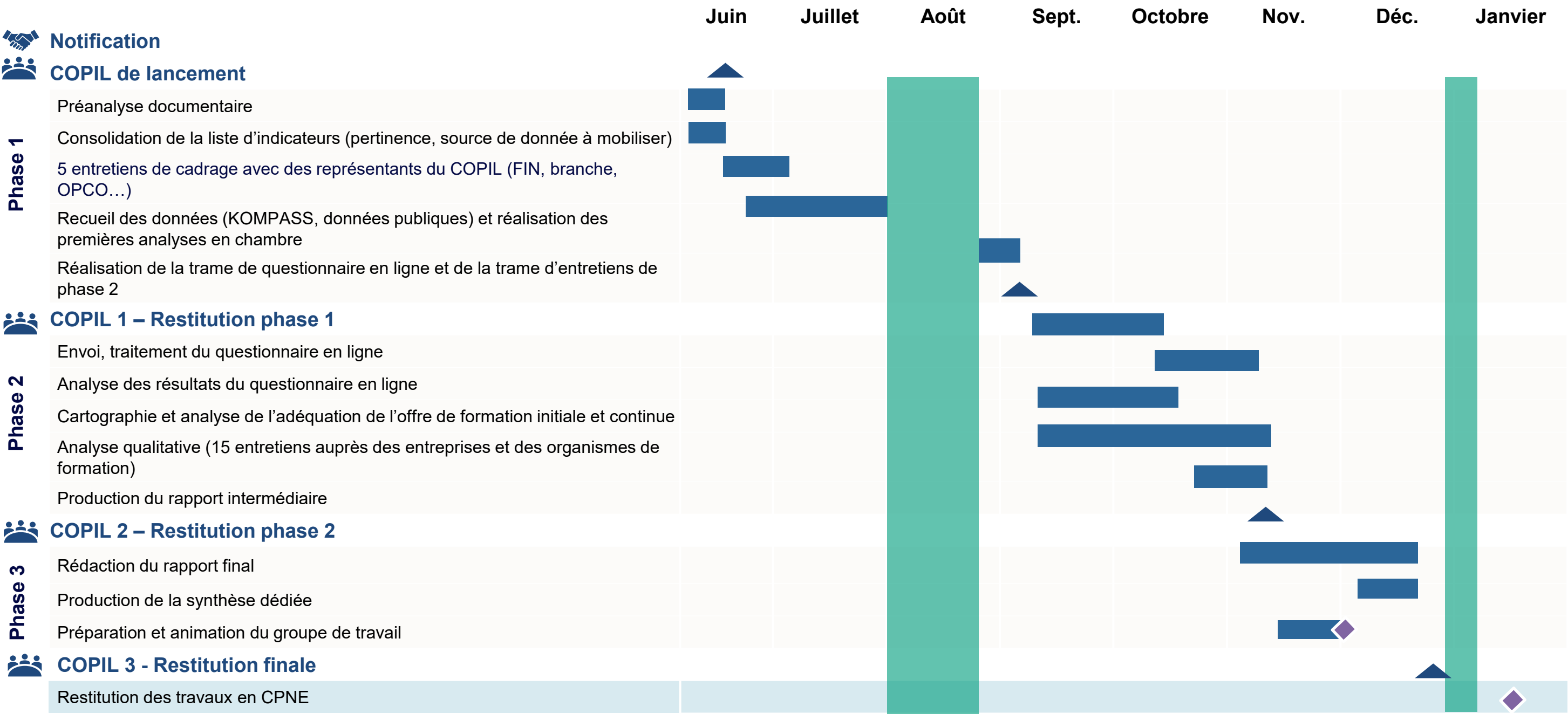
Quinze entretiens qualitatifs (*responsables formation, responsables RH, dirigeants d'entreprises, organismes de formation, campus...*)



Le soutien du comité de pilotage de l'étude (*représentants paritaires de la branche de l'industrie et des services nautiques, OPCO 2i*)



Calendrier du projet



Profil des entreprises répondantes à l'enquête en ligne

L'enquête compte 174 répondants.

L'échantillon était composé de 2 621 contacts à partir des bases OPCO 2i et Kompass, d'entreprises de la branche et de la filière de l'industrie et des services nautiques.

Plus de 7 répondants sur 10 sont des dirigeants d'entreprise. Les autres profils de répondants correspondent aux métiers des services administratifs (17 %) ou encore des fonctions RH (3 %).

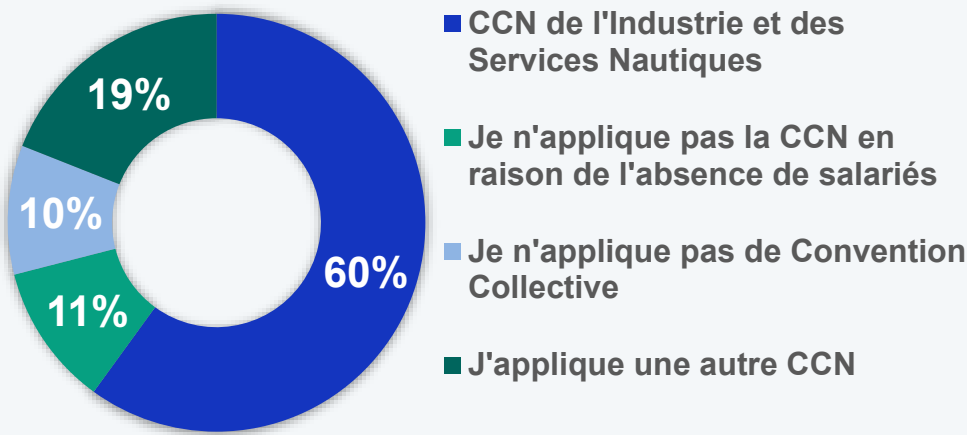
6 répondants sur 10 appliquent la convention collective de l'industrie et des services nautiques

60 % des répondants appliquent la CCN 3236, tandis que 11 % ne l'appliquent pas en raison d'une absence de salariés, et 10 % également n'appliquent aucune convention collective. 19 % des répondants appliquent une autre convention collective. Parmi celles citées par les répondants, nous retrouvons les CCN suivantes : Syntec, Plasturgie, Commerce de détail non alimentaire, Textile hors habillement, Métallurgie.

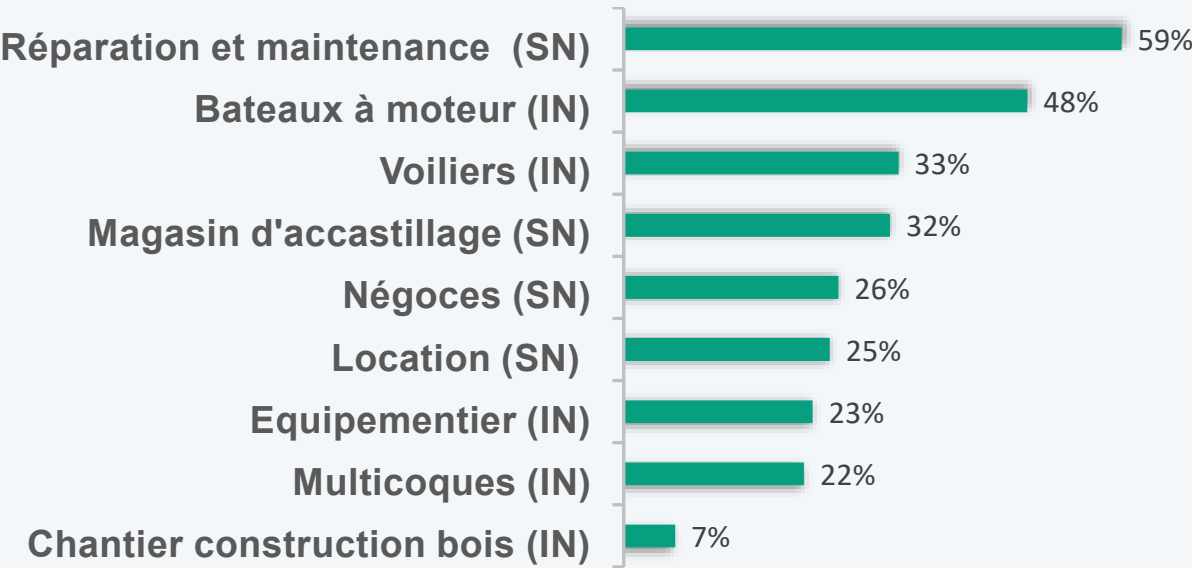
La réparation et la maintenance est le domaine d'activité le plus représenté parmi les entreprises répondantes

Près de 6 répondants sur 10 ont indiqué que la « Réparation et la maintenance » était soit : une activité unique, principale ou secondaire de leur entreprise. C'est près de la moitié des répondants en ce qui concerne l'activité « Bateaux à moteur ». Enfin, les activités « Magasin d'accastillage », « Voiliers » et « Négoces » sont également fortement représentées.

Application de la Convention Collective 3236 par les répondants



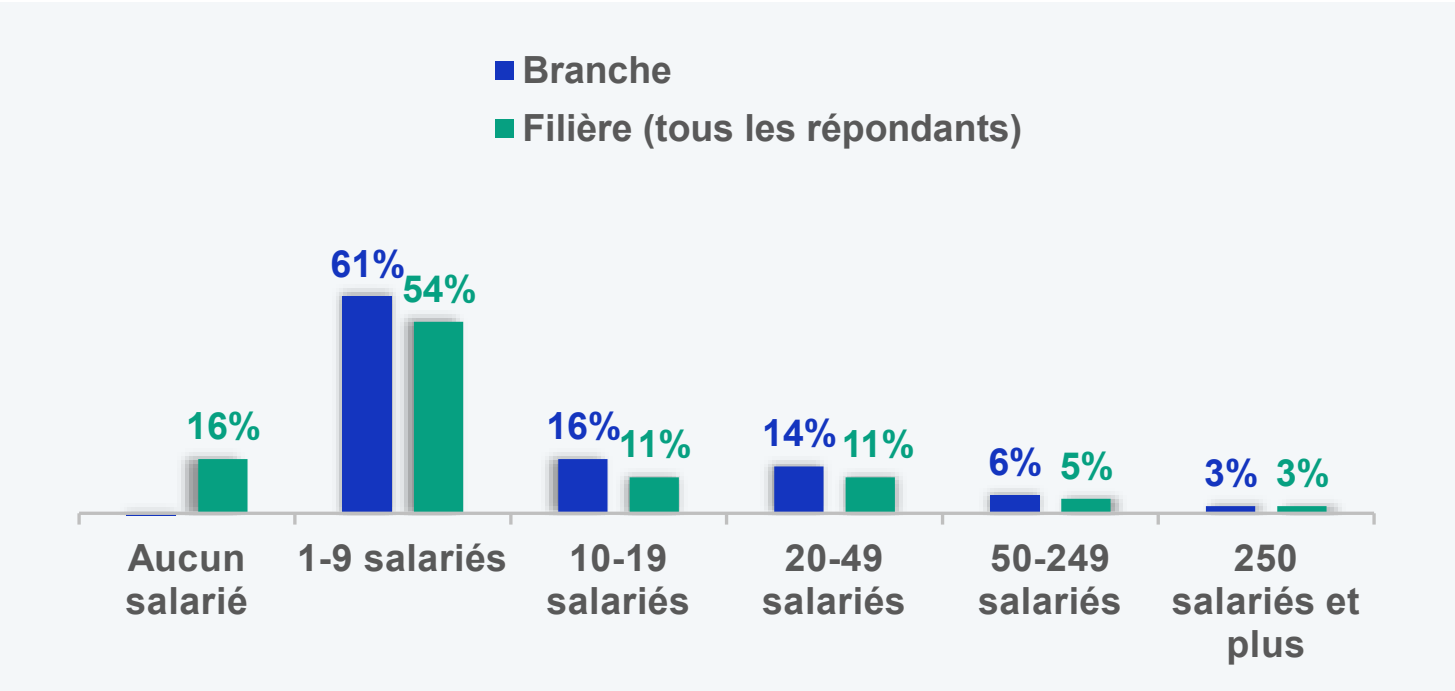
Répartition des établissements par activité*



*Clé de lecture : 59 % des répondants ont au moins une activité de leur entreprise correspondant à la Réparation et la maintenance.

70 % des entreprises répondantes ont moins de 10 salariés

Répartition des entreprises par taille



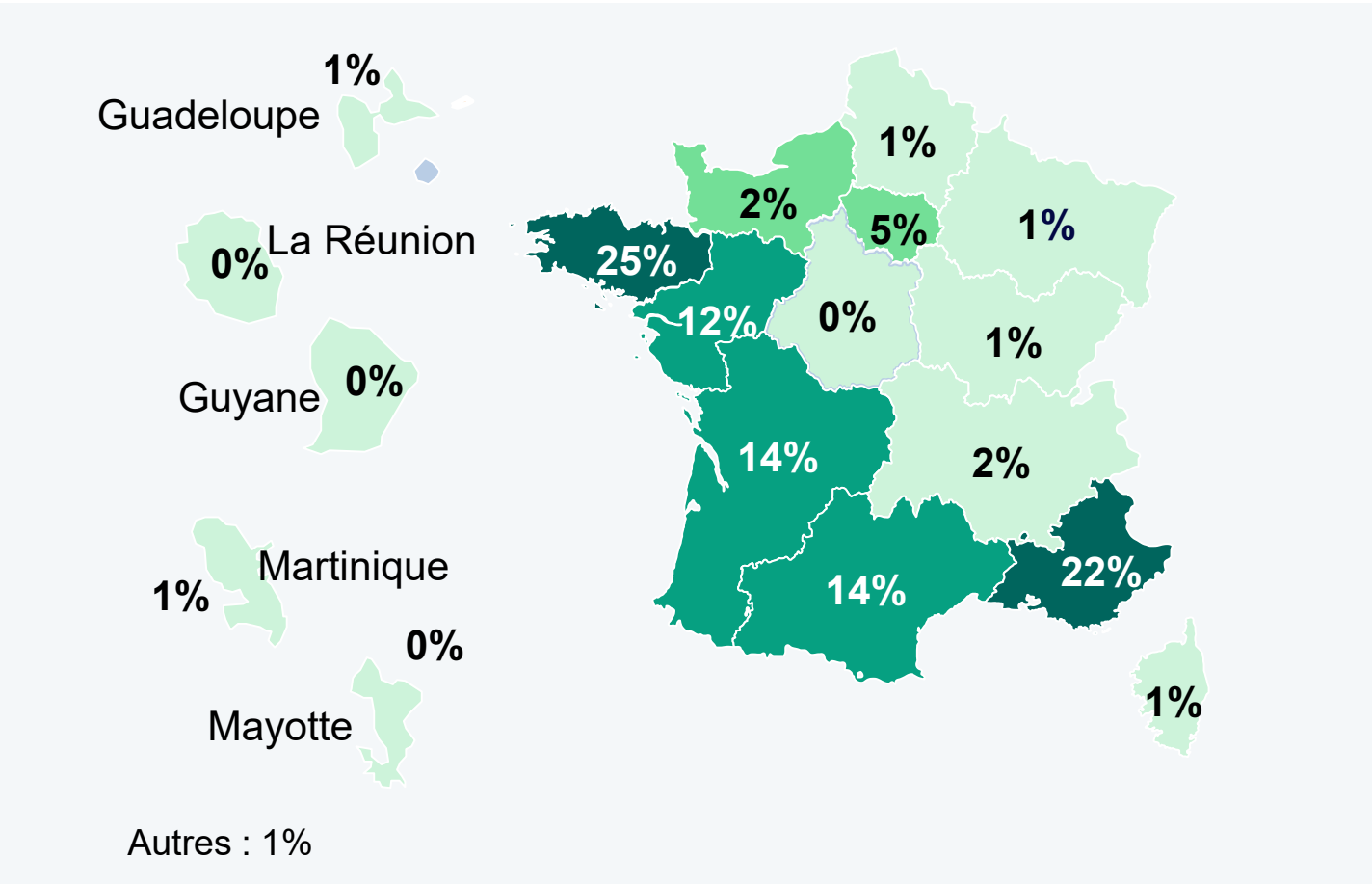
¼ des entreprises répondantes ont leur siège en Bretagne

En comparaison avec les chiffres de la filière (données Kompass), les résultats de l'enquête montrent une forte représentation des entreprises ayant leur siège en région Bretagne ; cela représente 25 % d'entre elles (contre 15 % à l'échelle de la filière). En ce qui concerne les autres régions du littoral, les ordres de grandeur correspondent à ce qui peut être observé à l'échelle de la filière : Nouvelle-Aquitaine (14 % de représentation dans l'enquête contre 13 % à l'échelle de la filière ; Provence-Alpes-Côte d'Azur (respectivement 22 % et 26 %) ; Occitanie (14 % et 9 %) et Pays de la Loire (12 % et 6 %).

Une sous-représentation des très petites entreprises dans l'enquête

Si les TPE représentent 8 entreprises sur 10 dans la filière, celles-ci ne représentent que 70 % des entreprises répondantes, soit 10 points d'écart. Pour la branche spécifiquement, l'écart se creuse avec 89 % d'entreprises de moins de 10 salariés observées à l'échelle nationale, contre 61 % dans l'enquête en ligne. Cet écart peut s'expliquer par un biais méthodologique avec le choix d'une enquête en ligne, moins accessible pour les très petites structures. De plus, le choix de cocher « Je n'applique pas la CCN en raison de l'absence de salariés » en début d'enquête peut également expliquer l'absence d'autoentrepreneur parmi les répondants de la branche.

Répartition du siège des entreprises répondantes par région





L'Équipe Nautique Recrute



Ce panorama a été réalisé par 