



Panorama statistique de l'industrie et des services nautiques

Synthèse - Janvier 2026



FÉDÉRATION
DES INDUSTRIES
NAUTIQUES



LE PREMIER PANORAMA DE LA BRANCHE DE L'INDUSTRIE ET DES SERVICES NAUTIQUES

- L'objectif de cette publication 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**. La branche représente toutes les entreprises appliquant la convention collective nationale de l'industrie et des services nautiques IDCC 3236.
- 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.

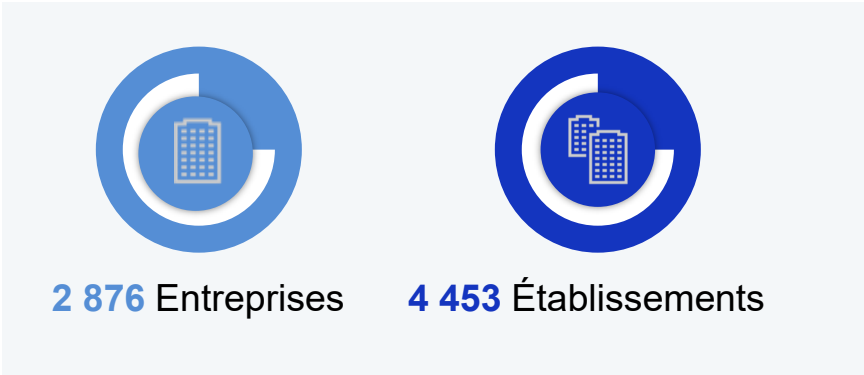


La chaîne de valeur de la filière nautique



LES ENTREPRISES

Branche (IDCC 3236)



Filière*

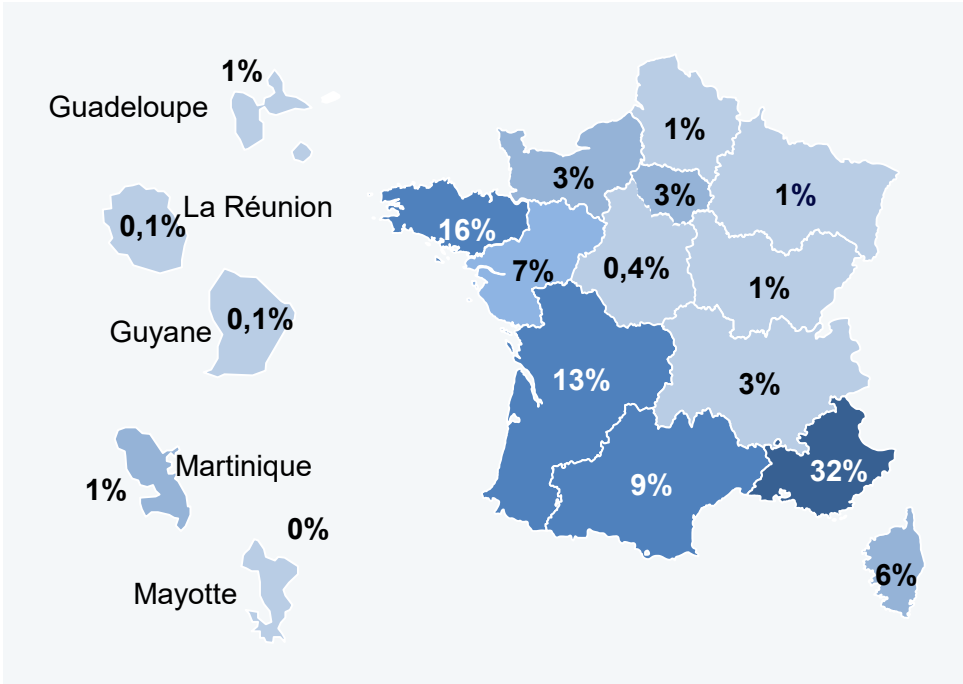


- La branche compte 2 876 entreprises, pour un total de 4 453 établissements. La filière comprend 7 172 entreprises (plus de 2,5 fois la branche) et 14 037 établissements, **soit plus de 3 fois le nombre observé au niveau branche.**
- La **répartition des activités au niveau de la filière est cohérente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

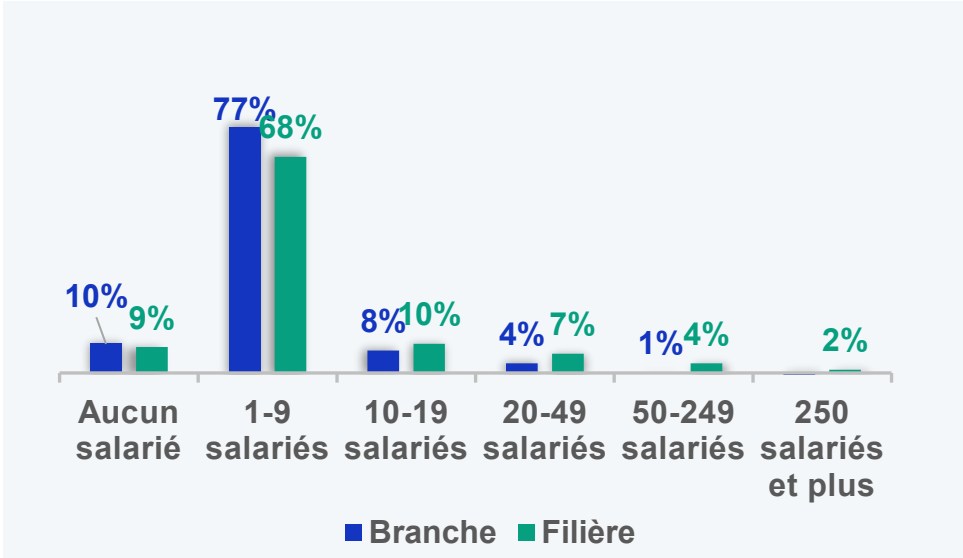
- Les établissements de la branche sont davantage présents sur les côtes atlantique et méditerranéenne.
- Près d'un tiers d'entre eux se situent en région Provence-Alpes-Côte d'Azur, tandis que la région Bretagne en concentre 16 %. La région Occitanie, Pays de la Loire et Corse concentrent respectivement 9 %, 7 % et 6 % des établissements.
- 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. 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.
- 60 % des répondants à l'enquête ont un CA inférieur ou égal à 1 million d'euros. **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).

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

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



Répartition des établissements par taille



LES SALARIÉS (1/2)



17 664 salariés
dans la branche



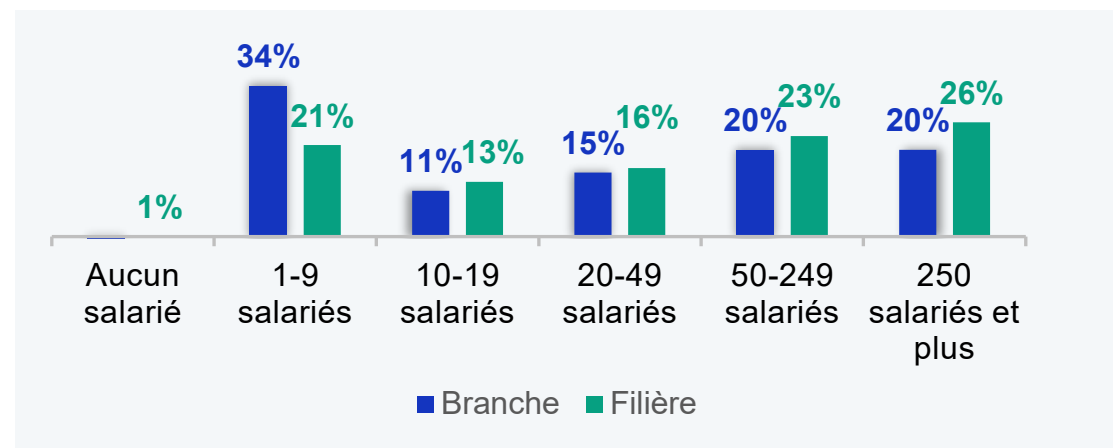
45 322 salariés
dans la filière

- La branche comptabilise un total de 17 664 salariés au 31 décembre 2022, affichant une croissance de 7 % par rapport à 2021.
- En 2022, la filière est estimée à environ 45 332 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**, comme lorsque leur activité principale ne dépend pas du nautisme.
- 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).
- 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.

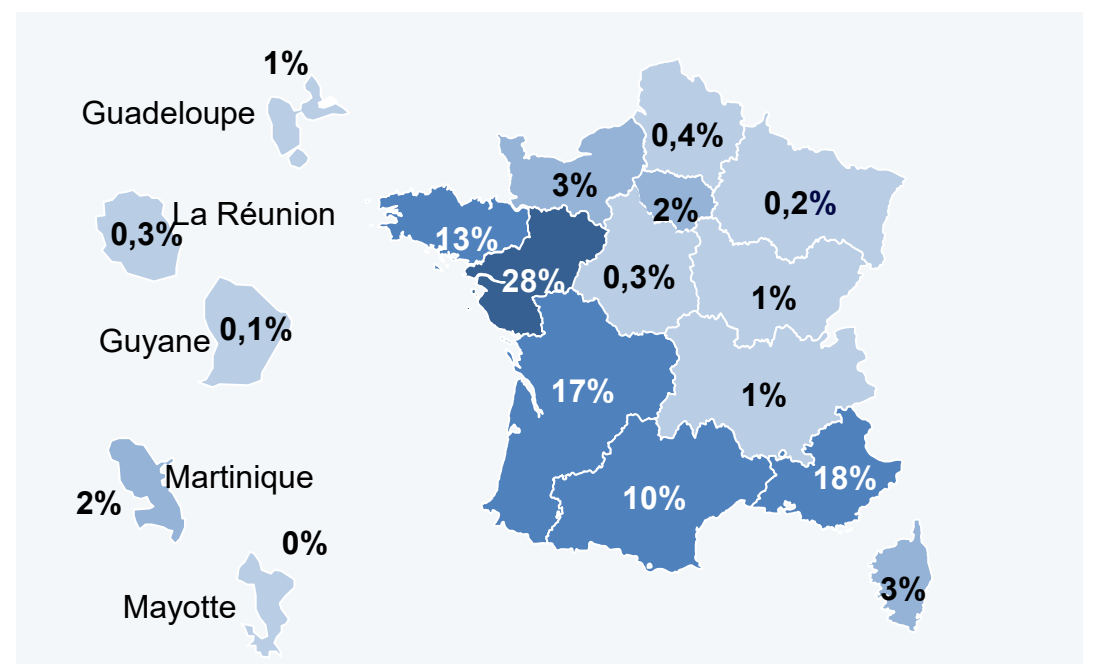


- Près de 40% des salariés exercent dans un établissement d'au moins 50 salariés.** Cette situation caractérise une **organisation duale de la branche des industries et services nautiques** : d'un côté, un tissu majoritairement composé de structures de très petite taille, traduisant le poids important 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.
- L'ancienneté moyenne déclarée des salariés dans la filière s'élève à 7,6 ans, avec des écarts significatifs selon la taille de structure : **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.
- En 2022, **91 % des salariés de la branche travaillent à temps complet, contre 7 % à temps partiel** (10 points de moins que tous secteurs confondus selon la DARES). 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. Ces chiffres sont respectivement de 27 % et 8 % au niveau national tous secteurs confondus.

Répartition des effectifs par taille d'établissements



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



LES SALARIÉS (2/2)



29 %

De femmes
dans la **branche**

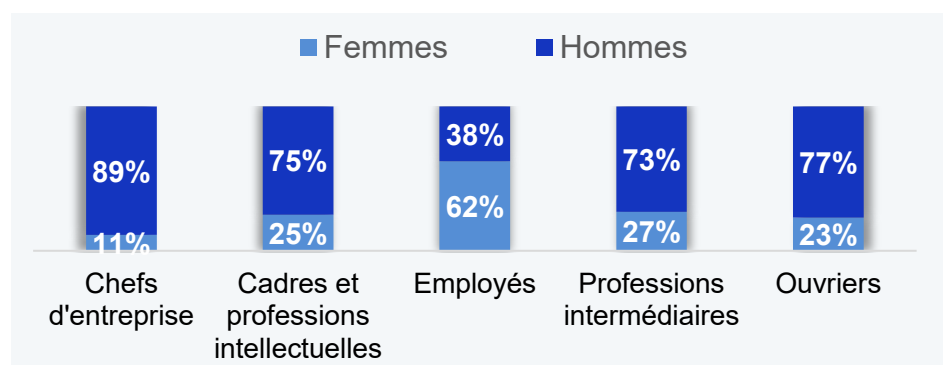


34 %

De femmes
dans la **filière**

- Comme à l'échelle de l'interindustrie, **la branche présente moins de 30 % de femmes parmi ses effectifs**, et de grandes disparités existent selon les métiers. Les professionnels interrogés en entretien ont indiqué **une absence des femmes sur les métiers techniques ou de production**, comme les métiers des bureaux d'études. Cela s'explique notamment par une faible présence de femmes dans les formations. Des actions sont mises en œuvre par les entreprises **pour féminiser les formations et améliorer l'attractivité des métiers auprès des femmes**.

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



- Les hommes sont surreprésentés dans toutes les catégories socioprofessionnelles (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'assistanat d'entreprise.**

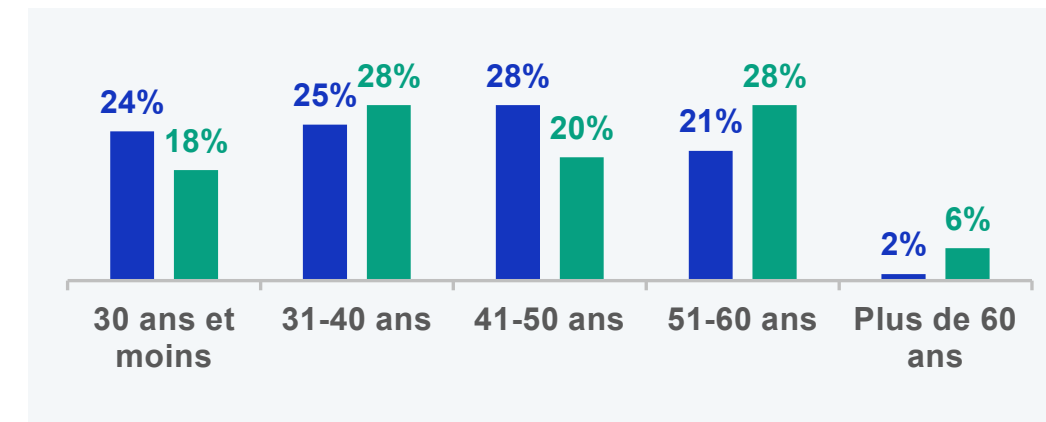
- La part de salariés seniors est plus importante dans la filière** : celle-ci compte 34 % de salariés de plus de 50 ans, tandis que la branche en compte 23 %, soit une différence de 11 points. **La branche compte beaucoup moins de seniors de plus de 50 ans qu'au niveau de l'interindustrie, où ces derniers représentent 32 %.**

- 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**. Se pose également la question **du maintien des seniors dans l'emploi au sein du secteur**, une problématique parfois complexe sur des métiers présentant des conditions de travail difficiles.

- L'étude a souligné 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. L'évolution professionnelle se pose ainsi comme un enjeu important pour **fidéliser les salariés au sein des entreprises**.

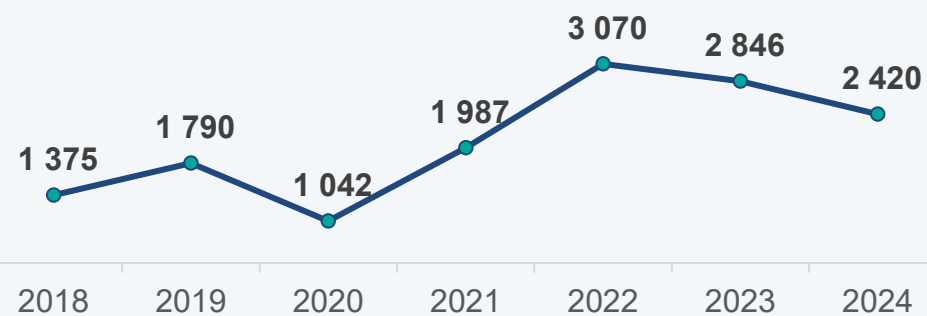
- La part de salariés ayant évolué varie fortement selon la taille de l'entreprise : **55 % dans les structures de moins de 10 salariés, 26 % dans celles de 10 à 49 salariés, et 15 % dans les entreprises de 50 salariés et plus.**

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



LE MARCHÉ DE L'EMPLOI

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



- 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.**

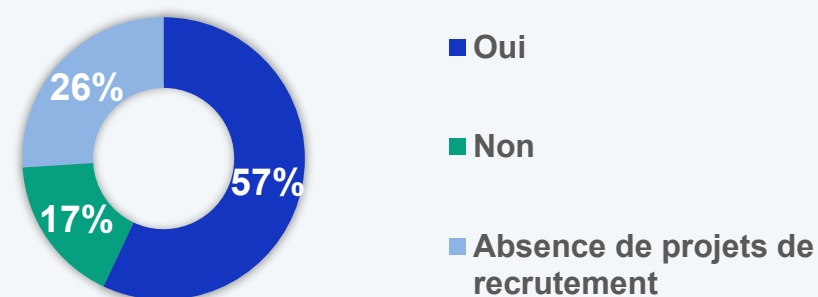
- Les entreprises soulignent également un décalage entre la rémunération et le coût de la vie dans les stations balnéaires, une problématique très prégnante sur les premiers niveaux de qualification, et qui peut également expliquer l'absence de candidats.

- Les métiers du nautisme demeurent toutefois attractifs, que ce soit en raison de leurs liens avec les bateaux et la mer (certains professionnels citent des « métiers passions »), ou du dynamisme de l'emploi sur les métiers d'entrée comme dans la maintenance ou le composite.

- Face aux difficultés de recrutement, les entreprises se tournent vers les profils en reconversion et vers l'intérim. 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.

- Au niveau de la branche, la période post-crise faisait état d'une très forte croissance et d'une augmentation de + 72 % d'offres publiées en 2022 par rapport au niveau de 2019. Actuellement, 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.

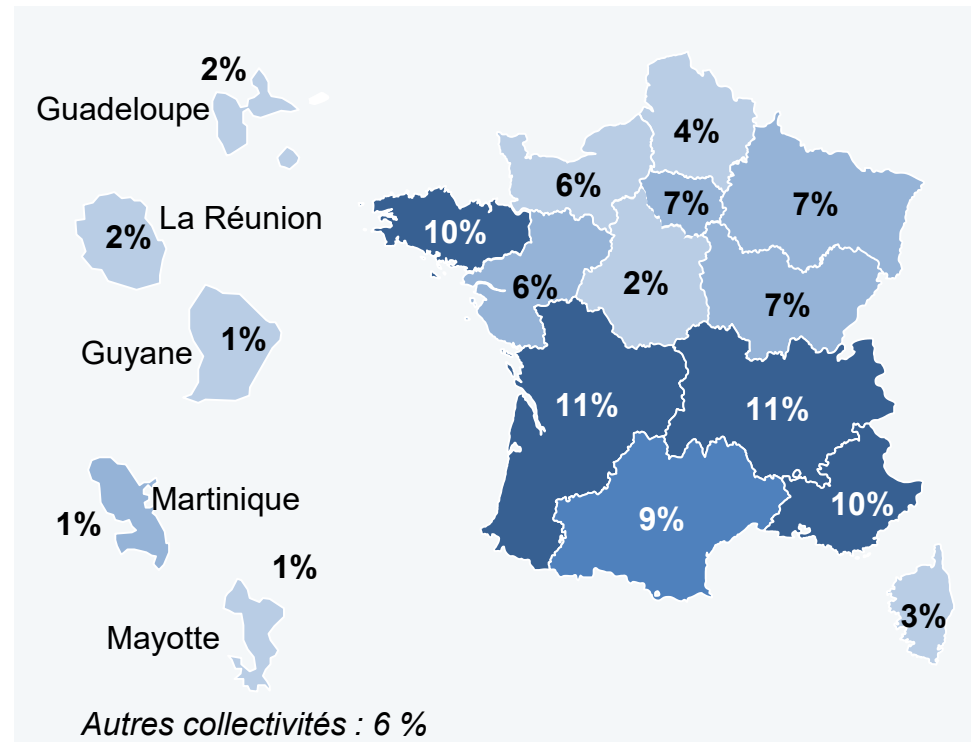
Part d'entreprises ayant rencontré des difficultés de recrutement en 2023 et 2024



- Les entreprises de l'industrie et des services nautiques rencontrent des difficultés de recrutement importantes sur leurs métiers. Près de 60 % des entreprises ont indiqué avoir rencontré des difficultés à recruter au cours des 2 dernières années.
- 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 %). La fabrication de bateaux ne peut pas être automatisée. La pénurie de main d'œuvre s'est ainsi fait sentir dans le contexte de forte demande tel que vécu lors de la reprise après la pandémie.

LA FORMATION

Répartition des formations du secteur par région



- L'étude a permis de recenser 29 certifications menant aux métiers du nautisme, pour 340 formations.
- Il n'existe que 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 (ex : Bac Pro Plastiques et Composites). 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 au niveau opérateur.
- 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 6 % des formations.

- 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. Les viviers de candidats sortants de formations spécifiques étant faibles, les entreprises ont recours à la formation interne (dont tutorat) afin d'apporter le « vernis nautique » à leurs salariés. Les plus grandes entreprises vont parfois jusqu'à développer leur propre centre de formation interne afin de former leurs salariés.

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.

- Les certifications proposées par la branche viennent ainsi compléter la formation existante ; 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. Depuis la loi de 2018, les CQP de la branche sont devenus obsolètes 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.

- La filière nautique connaît de profondes mutations sous l'effet de la transition numérique et environnementale. Ces innovations améliorent les conditions de travail en limitant l'exposition aux substances chimiques, mais ces évolutions positives sont peu connues du grand public.
- 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.
- 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.



L'Équipe Nautique Recrute



Ce panorama a été réalisé par 

