

## Carrières des officiers du transport maritime : l'« effet mer » est de courte durée

Les officiers de la marine marchande ne sont plus tout à fait ce qu'ils étaient. Si les aînés passaient souvent leur vie à naviguer, les nouvelles générations ont tendance à se reconvertir précocement dans des carrières terrestres. Ces nouveaux « marins éphémères », qui ont suscité la crainte d'une pénurie d'officiers chez les armateurs, obligent les formations maritimes à s'adapter et interrogent la régulation d'ensemble de la filière.

Les officiers du transport maritime ont aujourd'hui des trajectoires professionnelles plus variées qu'auparavant : leurs reconversions dans des emplois terrestres sont en effet plus fréquentes, en particulier au sein du cluster maritime français\*. Pour autant, de nombreux officiers continuent à s'engager durablement dans la navigation. Les équipages voient ainsi coexister, non sans tension, des officiers aux durées de carrières hétérogènes : carrière courte pour ceux qui s'orienteront très tôt vers une reconversion sur des activités terrestres et sédentaires, longue pour ceux qui s'engageront dans une perspective professionnelle durable à la navigation. Cette segmentation des carrières se retrouve dans nombre de professions confrontées à des conditions de travail atypiques ou difficiles. C'est le cas des infirmières, dont une reconversion en carrière libérale succède souvent aux débuts à l'hôpital. Mais dans la marine marchande, cette segmentation semble exacerbée. Elle revêt, en effet, une signification et des enjeux spécifiques pour ce marché professionnel fortement administré par l'Etat, soumis à des conventions internationales, et marqué par des règles, comportements et constructions identitaires sans équivalent dans les activités terrestres.

Par ailleurs, l'intensification du phénomène des carrières courtes d'officiers navigants au commerce a entretenu, depuis plus de 15 ans, le spectre d'une pénurie d'officiers, et cela malgré l'activité très cyclique du commerce maritime. C'est ainsi que de nombreuses études tirent régulièrement la sonnette d'alarme sur le risque d'un manque d'officiers, estimé à plusieurs milliers [1] (60 000 officiers au niveau mondial à l'horizon 2020 selon les études de l'université de Warwick).

Dans un contexte social où les métiers et les formations maritimes sont mal connus et jouissent d'une image peu valorisée, les « reconversions précoces » et autres « évaporations » des diplômés, moins de dix ans après leur sortie de l'École Nationale Supérieure Maritime (ENSM, auparavant surnommée école Hydro), sont souvent désignées comme responsables des difficultés de recrutement des armateurs [2].

Ce risque de pénurie d'officiers navigants, et les défis qu'il génère, ont conduit l'administration en charge des formations maritimes supérieures à opérer d'importantes réformes. Celle-ci a également instauré de nouvelles régulations dans un marché du travail désormais élargi aux secteurs paramaritimes, en prenant acte de ce phénomène des carrières courtes, tout en cherchant à rendre les formations d'officiers plus lisibles et attractives. Mais qu'en est-il de l'effectivité de ce phénomène, et comment ces carrières courtes des navigants sont-elles possibles sans que soit mis en péril le commandement des navires ? En corollaire, comment s'articulent-elles avec les carrières longues ? Il est également permis de se demander si les réformes en cours, qui privilégient les potentialités d'employabilité et de reconversion à terre, plutôt que la professionnalisation du métier de marin, ne portent pas en elles les vecteurs d'un renforcement de ces carrières courtes. Quels sont alors les objectifs d'une nouvelle régulation dont l'ENSM serait l'épicentre ?

### Des parcours liés aux filières de formation

Si aujourd'hui le contexte paraît moins tendu concernant les recrutements d'officiers, en particulier en France, il est possible de vérifier, à partir des ●●●

**Gérard PODEVIN**  
(Centre associé  
régional du Céreq  
/ CREM Université  
Rennes 1)

**Anne DELANOË**  
(Céreq)

#### CARRIÈRES COURTES

MARINE  
MARCHANDE  
MARCHÉ  
PROFESSIONNEL  
FERMÉ

RECONVERSION  
OFFICIER NAVIGANT  
INGÉNIEUR

Sans entrer dans le détail d'une organisation complexe, le système de formation supérieure maritime français est principalement articulé en deux filières :

- La filière A ou filière académique, polyvalente pont et machine, conduit, après cinq ans et demi d'études, au diplôme d'études supérieures de la marine marchande (DESMM) puis, après un temps de navigation obligatoire (de 36 ou 48 mois), au brevet polyvalent de capitaine de 1ère classe de la navigation maritime (C1NM) sans limitation de tonnage et de puissance, encore dénommé Capitaine illimité (ou de chef mécanicien pour ceux ayant fait le choix d'embarquer à la machine).

- La filière B ou filière professionnelle, monovalente pont ou machine, est un parcours progressif de formation continue et de promotion professionnelle. Il s'adresse à des officiers, parfois relativement âgés, ayant souvent commencé leur carrière avec des brevets modestes et qui, de grade en grade, avec parfois la validation des acquis de l'expérience (VAE), finiront par obtenir les brevets les plus élevés de commandement, ceux de capitaine ou de chef mécanicien, et auront alors les mêmes prérogatives professionnelles que ceux de la filière A.

Les formations sont dispensées dans les quatre établissements de l'École Nationale Supérieure Maritime (ENSM). Depuis 2011, l'école a obtenu l'accréditation de la Commission des Titres d'Ingénieur (CTI). Par ailleurs, une importante réforme de l'enseignement supérieur maritime est intervenue en 2016, qui consacre la mutation de l'ENSM en école d'ingénieurs. On ne parle plus désormais de filière A et de filière B. On distingue une filière de formation d'ingénieurs, qui se décline en :

- une option « ingénieur-navigant », conduisant au DESMM et au titre d'ingénieur ;
- deux options d'ingénieur para-maritime : « Eco gestion du navire » et « déploiement et maintenance des systèmes offshore ».

La filière B est désormais appelée filière professionnelle, et continue de s'adresser aux personnes déjà titulaires d'un brevet et qui souhaitent accéder à des brevets de rang supérieur, des passerelles ayant été aménagées avec la filière d'ingénieur.

\* Le Cluster Maritime Français (CMF), créé en 2006, réunit près de 450 membres : entreprises de toutes tailles, Pôles de compétitivité, fédérations et associations, laboratoires et centres de recherche, écoles et organismes de formation, collectivités et acteurs économiques locaux, et Marine nationale. Il regroupe des activités maritimes allant de la construction navale à l'éolien et l'offshore, du courtage à la recherche océanographique et aux biotechnologies, de la Défense à la pêche, de la logistique aux travaux publics, du nautisme aux activités portuaires... L'économie maritime représente 310 000 emplois directs et 14 % du PIB français.

••• données fournies par la Direction des Affaires Maritimes (DAM, voir encadré 3), ce qu'il en est vraiment de ce phénomène de « carrières courtes ».

En premier lieu, l'effectif de marins navigants au commerce a peu évolué depuis 15 ans. Il représente aujourd'hui, en France, 16 000 marins, dont 43 % occupent une fonction d'officier - soit 6 850 d'entre eux (dont 3 % de femmes). La fonction d'officier est très hétérogène : occupée par des marins en situation de commandement, elle regroupe de fait une grande variété de situations, de brevets et de grades, ainsi qu'une échelle de prérogatives très étendue. Une partie significative (20 %) des officiers relève de types de navigation côtière où dominent les petits patrons embarqués, matelots patrons, capitaines 200, dont les brevets confèrent des prérogatives limitées, loin de celles des officiers embarqués sur des navires de gros tonnage au cabotage international par exemple. À cette hétérogénéité des fonctions s'ajoute celle des filières de formation, qui n'est pas sans lien avec la durée des carrières en mer. Les officiers quittant tôt la navigation sont en effet principalement issus de la filière nommée académique, ou encore filière A, soit la formation supérieure maritime dispensée en cinq ans et demi par l'ENSM, tandis que les officiers engagés dans de longues carrières de navigants relèvent surtout de la filière de formation professionnelle, dite en-

core filière B de promotion sociale (voir encadré 1). À titre d'exemple, pour les capitaines de première classe et les chefs mécaniciens, le partage des effectifs entre ces deux filières de formation était, en 2015, respectivement de 53 % et 47 % (voir tableau).

### Reconversions précoces : un phénomène à relativiser ?

L'âge moyen des officiers est de 41 ans (contre 39 ans pour les Personnels d'exécution, ou Pex), et 44 % d'entre eux ont une ancienneté supérieure à 20 ans (contre 30 % pour les Pex). L'âge moyen des officiers ayant quitté la profession entre 2010 et 2015 est de 43 ans (contre 32 ans pour les Pex) et leur ancienneté de 23 années. Un tiers de ces départs sont des départs à la retraite (à 55 ans dans cette profession), et pour un quart seulement, ce sont des officiers de moins de 35 ans. Par ailleurs, 70 % de l'effectif d'officiers qui naviguaient en 2009 sont toujours inscrits maritimes en 2015. Il ressort de ces données [3] que les officiers restent plus fidèles à la navigation que les Pex qui la quittent plus nombreux et plus jeunes (voir encadré 3). Parmi les officiers ayant obtenu leur DESMM (voir encadré 1) en 2009, 83 % sont toujours présents cinq ans plus tard. Ces résultats suggèrent donc de nuancer fortement les points de vue souvent exprimés selon lesquels il y aurait près de 50 % d'« évaporation » d'une cohorte de sortants après cinq ans de navigation, et sa quasi-disparition après 10 ans...

Il n'en demeure pas moins que les taux de sortie de la profession sont élevés, notamment parmi les officiers issus de la filière A. Une étude précédente du Céreq [4] a montré que le choix d'arrêter la navigation se polarise pour eux entre 30 et 35 ans, c'est-à-dire après sept ou huit ans de navigation. Il s'explique par de multiples facteurs, parmi lesquels l'effet « second enfant », souvent mis en avant, n'est qu'un facteur parmi d'autres. En effet, à côté de la difficulté réelle à concilier vie de famille et périodes de navigation, d'autres motifs vont venir peser grandement dans la décision d'arrêter la navigation. En premier lieu, la transformation des conditions de travail et son intensification, en grande partie liées à l'augmentation de la responsabilité des officiers dans le respect des règles de droit et des normes de sécurité, de plus en plus encadrées par les armateurs. Il en résulte que les activités portent moins sur les tâches directes de conduite du navire et de la machine, et sont davantage centrées sur le reporting et la justification de l'application des règles et procédures. De plus, les outils d'automatisation déposent le marin de son rôle de navigant, au profit de l'encadrement à terre, accentuant le travail prescrit et son contrôle. S'y ajoutent l'isolement et l'éclatement des communautés de bord, sous le double effet des nouvelles technologies de communication, et de la difficulté à échanger dans une même langue pour des navigants d'origines souvent diverses. Les conséquences d'ensemble en sont un stress croissant, une

lassitude excessive et un moindre attrait pour le métier, que les conditions avantageuses de rémunération ne réussissent plus à compenser [1].

### La carrière longue des uns comme possibilité de la carrière courte des autres

Mais alors, si les officiers quittent en nombre le métier de marin après seulement quelques années de navigation, comment les navires de la flotte française peuvent-ils continuer à naviguer ? Quels officiers restent fidèles à la navigation ? La prise en compte de l'âge d'obtention du plus haut brevet d'officier (capitaine et chef mécanicien) permet de déduire la filière de formation A ou B dont sont issus les personnels navigants, et de répondre à cette question. Les capitaines diplômés avant 35 ans, et par conséquent passés par la filière académique, ont, pour près de 40 % d'entre eux, plus de 25 ans d'ancienneté. Cette proportion tombe à 21 % pour les chefs mécaniciens, les officiers machine ayant semble-t-il plus de facilité à se reconverter à terre que les officiers pont. Les officiers diplômés après 40 ans, donc passés par la formation continue, sont près de 80 % à avoir une ancienneté de plus de 25 ans, capitaines comme chefs mécaniciens.

Plusieurs constats s'imposent alors. Si les officiers formés par l'ENSM sont deux fois moins nombreux à dépasser 25 ans d'ancienneté que leurs collègues issus de la formation professionnelle, leur proportion est néanmoins loin d'être négligeable. Ce qui vient renforcer le constat précédent : seule une fraction des officiers de la filière A font une carrière courte, fraction certes significative, mais qui n'entraîne pas la disparition complète d'une promotion de l'ESMM, même après 25 ans. S'opère pour ces officiers une sorte de bipolarisation des perspectives de carrière entre ceux qui font le marin, pendant un temps limité, avec l'objectif de valoriser leur formation en vue d'un emploi à terre, et ceux qui sont et resteront marins parfois jusqu'à la retraite. Quant aux ressortissants de la filière B, par la construction même de leur parcours, ils apparaissent durablement fidèles à la navigation. Mais cette motivation reste toutefois à nuancer : elle est sans doute pour partie la conséquence de leur plus grande difficulté à se reconverter à terre, tant chez les armateurs que dans les secteurs para-maritimes, où les emplois ouverts aux reconversions sont d'abord occupés par les anciens officiers de la filière A. On peut alors se demander si la carrière longue des uns n'est pas la condition de la carrière courte des autres. La transformation récente du DESMM en titre d'ingénieur devrait accentuer ce phénomène de ségrégation des durées de carrière entre les deux filières.

### « Fais l'éloge de la mer, mais reste à terre »

Cet adage provençal résume bien la problématique actuelle d'une nouvelle régulation de la relation formation-emploi dans le transport maritime. Celle-ci entérine le phénomène des carrières courtes, voire tend

indirectement à l'encourager, et cherche à répondre autant aux besoins en qualifications du cluster maritime qu'à ceux des armateurs. Il est encore trop tôt pour évaluer les paradoxes et tensions auxquels donne lieu cette nouvelle régulation.

La réforme récente des cursus de formation maritime répond aux fragilités supposées de l'ancien système et de l'ENSM : sa spécialisation trop forte - ne former qu'au seul métier de marin, très sensible à la conjoncture économique -, son isolement et son manque d'attractivité [5]. Ce faisant, pour faciliter les stratégies individuelles des étudiants, gagner en attractivité et sortir d'une identité mono-culturelle trop fermée sur elle-même, l'ENSM a cherché à s'ouvrir à d'autres métiers. Cette ouverture a pris la forme de la création d'un titre d'ingénieur-navigant et de plusieurs masters d'ingénieurs, supposés faciliter la reconnaissance de la qualité de la formation, l'employabilité des élèves, l'attractivité de l'école (voir encadré 1). Mais, comme le souligne un récent rapport de la Cour des comptes [6], la plus-value de ce titre ne semble pas convaincre les armateurs, qui n'en ont pas encore identifié l'intérêt. De leur côté, les étudiants sont partagés sur ce titre d'ingénieur supposé créer de la « fluidité entre les métiers », comme le préconisait, dans son livre bleu, la Commission européenne : certains y voient une dimension facilitatrice des reconversions, quand d'autres craignent une « banalisation » de leurs compétences dont la singularité serait gommée [7].

### Du marin à l'ingénieur

Il en ressort une ambivalence et de fortes tensions entre stratégies des élèves et objectifs de l'institution. Pour les premiers, la question est de choisir entre se

**2 Ancienneté des capitaines et chefs mécaniciens par filière de formation en 2015**

ANCIENNETÉ	ÂGE D'OBTENTION DU PLUS HAUT BREVET EN % DES EFFECTIFS		
	≤ 35 ans FILIÈRE A	36-40 ans FILIÈRE B	≥ 40 ans
	<b>CAPITAINE (effectif : 1141)</b>		
≤10 ans	3	3	3
11-15 ans	15	7	6
16-25 ans	42	27	13
> 25 ans	<b>40</b>	<b>63</b>	<b>78</b>
TOTAL	100 (658)	100 (196)	100 (287)
	<b>CHEF MECANICIEN (effectif : 1147)</b>		
≤10 ans	7	5	3
11-15 ans	20	5	3
16-25 ans	52	35	14
> 25 ans	<b>21</b>	<b>55</b>	<b>80</b>
TOTAL	100 (554)	100 (218)	100 (375)
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>53 %</b>	<b>47 %</b>	

Source : données DAM 2015, traitements CEREQ.

### 3 Origine des données

Ce *Bref* s'appuie sur une série d'études réalisées par le Céreq pour le compte de l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications (OPMQ) du transport maritime, entre 2011 et 2016 [3]. Elles ont donné lieu à une convention avec l'OPCA T.S (Organisme Paritaire Collecteur Agréé Transport et Services) et à une collaboration avec la DAM (Direction des Affaires Maritimes, sous-direction des gens de mer et de l'enseignement maritime). Les données exploitées sont exhaustives et relèvent des fichiers des « inscrits maritimes » gérés par la DAM. Elles renseignent de façon précise les caractéristiques socio-démographiques des marins navigants au commerce (âge, sexe, brevets, ancienneté), mais aussi les emplois occupés (fonction, statut, navire et genre de navigation, durées d'embarquement, quartiers d'immatriculation). Issues des « rôles d'équipage » propres à chaque embarquement, ces données livrent des informations sur l'ensemble des effectifs de marins français ayant embarqué au moins un jour dans l'année sur un des 400 navires sous pavillon français - premier et second registres d'immatriculation -, appartenant à une cinquantaine d'armateurs, et ayant le commerce comme activité de navigation principale.

former à la navigation ou à une diversité de métiers, à un ensemble de compétences transversales, avec un titre d'ingénieur pouvant donner accès à d'autres secteurs, aux conditions de travail moins difficiles et moins contraignantes. L'institution, quant à elle, cherche à sortir progressivement de son champ historique d'« école préparant aux carrières d'officiers de la marine marchande » pour aller vers un grand établissement national des métiers de la mer, multidisciplinaire, tout en s'efforçant de garder un esprit de corps et une identité maritime forte. Les deux grands profils d'officiers et d'élèves officiers qui ressortaient schématiquement depuis 15 ans, s'en trouvent accentués : ceux pour lesquels le choix de l'école est celui d'une formation au métier de marin, dans une logique d'exercice durable du métier de navigant ; et ceux qui visent une employabilité garante d'une bonne et rapide reconversion à terre. Ces derniers ont une vision utilitariste de la formation maritime et de leurs premiers embarquements, appréhendés comme un passage obligé, le plus court possible, pouvant être valorisé au sein de l'écosystème maritime, voire au-delà. Pour ceux-là, le titre d'ingénieur est perçu comme un atout supplémentaire.

Mais, si la qualité de la formation reçue au sein de l'ENSM semble garantir une reconversion facile à terre, celle-ci repose avant tout sur des compétences techniques et comportementales acquises lors des périodes de navigation, à travers un parcours professionnel spécifique. Ces compétences correspondent à des qualités éprouvées en mer : capacité à prendre des décisions dans des situations incertaines et risquées, à conduire des systèmes techniques complexes, ou encore à diriger des équipages multiculturels. Comment alors maintenir ce potentiel de reconversion acquis par l'expérience si les périodes en mer se réduisent fortement ? D'autre part, améliorer et compléter les

curus de formation afin d'anticiper et de faciliter les reconversions, n'est-ce pas contribuer à augmenter la fameuse « évaporation » des diplômés dès la sortie de l'école ? C'est ainsi que la réforme, en s'efforçant de répondre aux attentes supposées des élèves et d'attirer plus de candidats, entérine le phénomène des « carrières courtes ». Mais, ne porte-t-elle pas aussi en elle le risque d'affaiblir l'identité maritime de l'école, en intégrant significativement, dans les programmes, des disciplines propres aux écoles d'ingénieurs avec lesquelles elle se retrouve en concurrence ? N'y a-t-il pas un risque de dilution et de perte de lisibilité du système de formation maritime si la diversification des formations dispensées devenait trop grande ? [5]

Reste que les navires de la flotte française continuent de naviguer, et que cela n'est possible que par le recours aux officiers passés par la filière de formation continue, dont la dynamique semble étrangère à ces préoccupations de reconversion rapide. Ses bénéficiaires se définissent avant tout comme des marins, et non comme des ingénieurs qui accepteraient de « faire le marin » [6] quelques années, tel un bord nécessaire sur une route professionnelle dont l'unique cap serait de naviguer rapidement et durablement sur... des emplois terrestres.

#### Pour en savoir plus

[1] « Recrutements, formations et carrières dans la marine marchande en Europe », P. Chaumette, *Annuaire de Droit Maritime et Océanique*, Tome XXX, 2012.

[2] « Attractivité du secteur maritime et des métiers des gens de mer. Quelques jalons pour un modèle de compréhension », G. Podevin, in ETF (European Transport Workers' Federation), *Enhancing the image of the sector and promoting the quality of living and working conditions at sea*, Berlin, 2010.

[3] *Les emplois et les caractéristiques socio-démographiques du personnel navigant des entreprises du transport maritime*, A. Delanoë, G. Podevin, Céreq, rapport pour l'OPQM Transport maritime, OPCA.TS, 2015.

[4] « Les carrières courtes des officiers du transport maritime : mythe et réalité », A. Delanoë, V. Gosseume, G. Podevin in *Mobilités et changements de catégories : portée et limites des données longitudinales*, Céreq, Relief N° 37, 2012.

[5] « Repenser la formation maritime supérieure en France ? », D. Laurent, *La revue maritime*, n° 478, Avril 2007.

[6] « L'École nationale supérieure maritime : un avenir à clarifier », Cour des Comptes, rapport public annuel 2018.

[7] « Carrières de métier et carrières d'employabilité : les modèles de carrière dans le contexte de la marine marchande », L. Honoré in F. Dany, L. Pihel et A. Roger (coord.), *La gestion des carrières. Populations et contextes*, Vuibert, 2013.