



# L'attractivité des métiers du fluvial

## Atelier du 09 novembre 2022

### Liste des intervenants

- Didier Léandri Président Directeur Général Entreprises Fluviales de France
- Yannick Paturel Président Directeur Général Services croisières AGIS
- Xavier Defrenne Directeur Général Adjoint LES CANALOUS
- Marie-Line Duparc Maire Saint Jean de Losne
- Elise Brinon Chargée de développement fluvial Rives de Saône
- Olivier Hannedouche Directeur des Ressources Humaines et des moyens Voies navigables de France

### Coordinatrice

- Aurélie Millot Directrice Adjointe en charge du Pôle Innovation Voies navigables de France

En France, Le tourisme fluvial représente 1.4Md€ de retombées économiques et 6000 emplois directs (étude filières 2019 – VNF)

### Des difficultés de recrutement

Il existe une grande variété de métiers dans le tourisme fluvial tant pour le personnel navigant technique (capitaine, matelot...) que pour le personnel navigant commercial (métiers de l'hôtellerie/ restauration, accueil...).

Depuis le Covid il y a eu un effet de rupture car il n'y a peu eu de recrutement pendant 2 ans. Le personnel préexistant à la crise sanitaire s'est réorienté. Ce phénomène était déjà sous-jacent à la crise sanitaire.

On constate 5 à 10% des postes non pourvu, le rapport de force employeur / employé s'est inversé. C'est aujourd'hui à l'employeur de proposer la meilleure offre et qu'elle soit attractive, le candidat a le choix.

Les métiers du tourisme demandent en saison un grand investissement de l'employé avec une amplitude horaire assez forte et le travail le weekend (ce qui n'est plus voulu par les personnes en recherche d'emploi).

Le tourisme fluvial est peu connu des jeunes. Il y a une évolution de la nouvelle génération qui ne souhaite pas travailler à distance et être éloigné de leur famille plusieurs semaines parfois.



# L'attractivité des métiers du fluvial

## Atelier du 09 novembre 2022

Le fluvial a un déficit de communication et il en est de même pour ses métiers, il y a un gros travail sur l'image, le rajeunissement à effectuer (présence à accentuer sur les réseaux sociaux...)

Le journal « L'Hôtellerie-restauration » a récemment mené une enquête ( octobre 2021) auprès des salariés ou anciens salariés du secteur de l'hôtellerie restauration pour savoir les critères prioritaires qui feraient rester ou revenir dans ce milieu : [#Attractivité : Enquête : le salaire, critère d'attractivité principal pour les deux tiers des employés des CHR \(lhotellerie-restauration.fr\)](#).

La guerre en Ukraine cause également des pénuries de mains d'œuvres notamment sur le Danube ou le Rhin.

En droit Français on ne peut pas recruter du personnel non Européen sans visa.

### Des solutions à trouver

Au niveau des territoires, exemple de Saint-Jean de Losne : La création d'un centre de formation pour intégrer les jeunes à la sortie de leurs études autour de 3 thématiques : mécanique/ technique/ menuiserie. C'est un partenariat avec des lycées environnant.

Les actions à développer pour faire connaître et valoriser les métiers liés au fluvial :

- Développer des partenariats avec les GRETA, chambre des métiers
- Proposer des Eductours au plus jeunes (transmission des savoirs pour susciter des passions)
- Parcours pédagogiques à retravailler
- Passerelles nautisme/ maritime à trouver
- Investissements des entreprises/mutualisation
- Intégrer les personnes sorties de l'emploi et/ou en reconversion (agriculture/mécanique)
- Travailler sur des parcours modulaires avec des spécificités

### Focus sur Voies navigables de France

Difficultés de recrutement pour quelques métiers de la voies d'eau, saisonnier, alors que la promesse employeur de VNF est attractive autour l'environnement, l'eau, le transport propre et des valeurs environnementales et socialement responsables.

Premier objectif valoriser les carrières au sein de l'établissement pour conserver les talents : Existence d'une Université de la voie d'eau au sein de l'établissement qui a pour but une offre de parcours professionnels et maintenir un certain niveau de compétence.

Se faire connaître en développant la présence de VNF-employeur sur les réseaux sociaux pour attirer les candidats