

Sondage auprès des officiers maritimes du Québec sur la situation de leur profession



Comité sectoriel
de main-d'œuvre
de l'industrie maritime

PRINCIPAUX CONSTATS

En juin 2014, les administrateurs du Comité sectoriel ont adopté le mandat d'un groupe de travail ad hoc chargé d'analyser les défis de recrutement d'officiers de navigation et de mécanique en lien avec les difficultés de la formation continue. Ce groupe de travail a mené une **consultation auprès des officiers maritimes québécois** afin de connaître leur perception quant à l'évolution de leur profession ainsi que les causes des difficultés observées par rapport à la progression de carrière.

Sur une population totale de 500 personnes, nous avons rejoint **140 officiers maritimes québécois**, tous niveaux de brevets confondus, et **huit gestionnaires de personnel navigant**, ce qui correspond à un **taux de réponse de 27 %**. Voici les principaux constats qui ressortent de l'analyse des résultats.

PERCEPTION DE L'INDUSTRIE DU TRANSPORT MARITIME AU QUÉBEC

- ▶ Près des deux tiers des officiers sondés estiment que l'industrie du transport maritime au Québec a une image très positive (7 %) ou assez positive (56 %).
- ▶ Les trois quarts des officiers perçoivent que cette industrie est stable (29 %) ou en croissance (46 %). Quant aux gestionnaires de personnel navigant interrogés, ils considèrent qu'elle est en croissance dans une proportion de 88 %.
- ▶ Une très forte majorité des officiers (84 %) estime que les perspectives d'emploi dans l'industrie du transport maritime au Québec sont très bonnes (38 %) ou assez bonnes (46 %).

CHANGEMENTS DANS LES PROFESSIONS D'OFFICIER DE NAVIGATION ET D'OFFICIER MÉCANICIEN

- ▶ Selon les officiers sondés, les aspects sur lesquels les professions d'officier de navigation et d'officier mécanicien ont **le plus changé** sont : les exigences réglementaires (94 % = beaucoup changé ou assez changé), l'importance des tâches administratives (94 %) et les compétences technologiques requises (84 %). Les aspects qui ont **le moins changé** sont : les conditions salariales (14 %), conciliation travail-famille (36 %) et les horaires de travail (43 %).
- ▶ Selon les officiers sondés, les aspects sur lesquels les changements ont été **les plus positifs** sont : les compétences technologiques requises (81 % = très positif ou assez positif), les exigences réglementaires (71 %), la conciliation travail-famille (66 %) et les horaires de travail (65 %). Les aspects sur lesquels les changements ont été **les moins positifs** sont : l'importance des tâches administratives (32 %) et les conditions salariales (37 %).

PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE

- ▶ Selon les gestionnaires de personnel navigant interrogés, il y a une pénurie importante (pénurie sévère ou pénurie modérée) pour les postes d'officiers supérieurs, tant de navigation que de mécanique de marine : officier mécanicien, 2^e classe (100 %), officier mécanicien, 1^{re} classe (88 %), premier officier de pont (88 %) et capitaine (63 %).
- ▶ À l'inverse, la proportion de gestionnaires qui perçoivent une pénurie importante aux postes d'officiers juniors est moins élevée : officier de pont de quart (13 %), officier mécanicien, 3^e classe (50 %) et officier mécanicien, 4^e classe (50 %).
- ▶ Les deux principaux facteurs expliquant la pénurie sont : **l'insuffisance de candidats sur le marché du travail** et **l'attrait des métiers à terre**, qu'ils soient maritimes ou non. La démotivation ou le désintérêt face aux postes d'officiers supérieurs n'est pas un facteur négligeable.

OBJECTIFS DE CARRIÈRE ET OBTENTION D'UN BREVET SUPÉRIEUR

- ▶ Près des trois quarts (72 %) des officiers sondés (capitaines et officiers mécaniciens, 1^{re} classe exclus) disent avoir l'intention – d'ici 10 ans – d'obtenir un brevet supérieur à celui qu'ils détiennent actuellement. C'est chez les officiers juniors, tant en navigation qu'en mécanique, que cette intention est la plus marquée.

INCITATIFS À L'OBTENTION D'UN BREVET SUPÉRIEUR

- ▶ Les sept incitatifs à l'obtention d'un brevet supérieur soumis aux officiers sondés sont tous jugés importants : salaire plus élevé (94 % = très important ou assez important), formation payée par l'employeur (93 %), maintien du salaire durant la formation (89 %), prime à l'obtention d'un brevet supérieur (87 %), présence d'une offre de formation continue attrayante (86 %), présence d'une politique de formation et de progression dans l'entreprise (84 %) et recherche d'un nouveau défi professionnel/de nouvelles responsabilités (84 %). Les réponses des gestionnaires vont dans le même sens.

OBSTACLES À L'OBTENTION D'UN BREVET SUPÉRIEUR

- ▶ Parmi les neuf obstacles à l'obtention d'un brevet supérieur soumis aux officiers sondés, ceux jugés les plus importants sont : non-maintien du salaire durant la formation (86 % = très important ou assez important), gain salarial insuffisant par rapport aux responsabilités supplémentaires (84 %), formation non payée par l'employeur (83 %), absence d'une politique de formation et de progression dans l'entreprise (78 %) et crainte d'horaires de travail trop contraignants/difficulté de concilier travail et famille (77 %).
- ▶ Plusieurs autres obstacles sont mentionnés par les répondants, principalement l'augmentation des tâches, de la charge de travail et des responsabilités.

FORMATION

- ▶ Globalement, les officiers sondés ont une perception négative de l'offre de formation continue proposée au Québec aux officiers de navigation et aux officiers mécaniciens. Aucun des six aspects mesurés ne recueille un degré de perception positive (très positive et assez positive combinées) supérieur à 40 %.
- ▶ Les aspects qui sont perçus **le plus négativement** sont la fréquence (64 % = perception très négative ou assez négative) et le coût des formations (59 %), l'accessibilité géographique (51 %), les périodes de l'année où la formation est offerte (49 %) et la diversité des méthodes d'apprentissage (48 %). L'opinion des gestionnaires va dans le même sens.
- ▶ Un peu moins du tiers des officiers (31 %) croit qu'il y a un besoin pour offrir davantage de formation continue en anglais au Québec, une proportion beaucoup plus élevée chez les gestionnaires (63 %).