



Diagnostic de la filière mer, métiers embarqués de la pêche, métiers de la construction navale et de la plaisance sur le territoire boulonnais.

Association reconnue d'utilité publique – décret du 8 juillet 2010

www.latouline.com

Siège social : 45, quai de la Douane – 29200 Brest tél. : 02 98 43 84 46 - anne@latouline.com

SOMMAIRE

Rappel - Les objectifs du diagnostic	P. 3
I – Le Contexte	P. 4
A- En région Hauts-de-France	P. 4
B – Sur le territoire Boulonnais	P. 6
• Secteur de la pêche	
• Secteur de l’industrie navale	
• Secteur de la plaisance	
Commentaires à prendre en considération	P. 9
II – Recueil de données : rencontres – questionnaires	P. 10
A- Secteur de la pêche	P. 11
- Professionnels	P. 11
- Elèves du Lycée (LPM)	P. 15
B- Secteur de l’industrie navale	P. 16
C- Secteur de la plaisance	P. 16
III – Préconisations	P. 17
A- Actions de « communication positive »	
a. Communication externe vers le grand public	P. 17
b. Communication interne au milieu (secteur pêche)	P. 18
B – Actions vers les jeunes et les demandeurs d’emploi	P. 18
CONCLUSION	P. 19
Annexes :	
- Questionnaire à destination des entreprises	
- Questionnaire à destination des lycéens (LPM)	

LES OBJECTIFS

1 -Analyse de la GPTEC (Gestion Prévisionnelle Territoriale de l'Emploi et des Compétences) dans la filière maritime¹ : volet emploi compétences formation (situation de l'entreprise, stratégie, projet de développement, état des lieux RH, besoins, pratiques de recrutement, management des compétences, formation).

Analyser dans le contexte local la problématique « ressources humaines » chez les professionnels de la filière et particulièrement sur les besoins en recrutement.

1 – **Etat des lieux des difficultés de recrutement des entreprises** de la filière maritime, stratégies développées pour y faire face et axes à développer.

2 - **Identifier les métiers** qui constituent ces filières et les compétences nécessaires pour y évoluer.

3 – **Focus sur l'appareil local de formation** : forces et faiblesses au regard des besoins.

Recenser les besoins en formation des demandeurs d'emploi et des entreprises (formation initiale, continue, VAE, apprentissage).

¹Métiers embarqués de la pêche, de l'industrie navale et de la plaisance

I - LE CONTEXTE

La mer et le littoral génèrent directement des activités économiques variées, qui forment le socle de l'économie maritime. Les activités liées à la mer sont, logiquement, localisées très majoritairement sur le littoral.

Le secteur maritime est en perpétuelle évolution recouvrant des activités économiques diverses, une variété de métiers exigeant un savoir-faire, des connaissances et des compétences tout en étant pour certains d'entre eux, encadrés par des normes réglementaires de plus en plus contraignantes. Certains secteurs d'activités liés à la mer dont la pêche, l'industrie navale, la transformation des produits de la mer, rencontrent des difficultés à recruter s'expliquant notamment par la méconnaissance des métiers par le public entraînant un manque d'attractivité.

A - En région Hauts-de-France

L'économie maritime en région Hauts-de-France représente 16 000 emplois salariés² (hors tourisme littoral) dont près de 4 500 emplois pour le seul port de Boulogne-Sur-Mer, spécialisé dans la pêche et leader européen dans le domaine de la transformation et commercialisation des produits de la mer (plus de 140 entreprises).

Figure 1 – Le tourisme littoral : un emploi lié à la mer sur trois

Emplois par domaine d'activité maritime en Hauts-de-France en 2012 et indice de spécificité

Domaine	Emplois		Indice de spécificité au sein de l'économie maritime par rapport à la France
	nombre	%	
Assurances et banques maritimes	18	0,1	0,35
Construction et réparation de navires	637	2,5	0,29
Extraction de matériaux marins	93	0,4	1,63
Fabrication pose et maintenance de câbles sous-marins	432	1,7	7,59
Intervention publique dans le domaine maritime	1 930	7,5	0,49
Production d'énergie	2 175	8,5	4,78
Produits de la mer	5 132	20,0	1,78
Services parapétroliers et paragaziers offshore	1 576	6,2	8,93
Tourisme littoral	9 048	35,3	0,70
Transport maritime et fluvial	4 148	16,2	1,62
Travaux publics maritimes et fluviaux	424	1,7	1,49
Ensemble de l'économie maritime	25 613	100,0	1,00

Note de lecture : en Hauts-de-France, en 2012, la part de l'ensemble des emplois des activités maritimes apportés par le domaine des assurances et banques maritimes représente 0,35 fois la valeur de cette part au niveau national. Ce domaine d'activité est donc proportionnellement trois fois moins présent au sein de l'économie maritime dans la région qu'au niveau national.

Sources : Insee, Clap 2012, recensement de population 2012, DADS 2011.

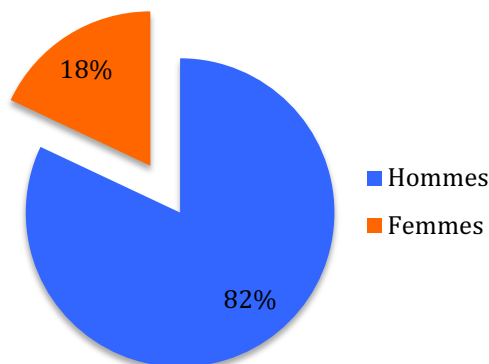
²INSEE Analyses n° 47 – mars 2017

Avec 27 % de cadres et professions intermédiaires contre 33 % dans l'ensemble des secteurs d'activité, les salariés de l'économie maritime sont en moyenne moins qualifiés.

La pêche en mer, la transformation et conservation du poisson, le commerce de gros de produits de la mer, l'industrie navale figurent parmi les secteurs maritimes qui comptent le plus d'ouvriers.

Les femmes sont moins présentes au sein de l'économie maritime. Elles sont majoritaires (51 %) dans le tourisme littoral mais investissent beaucoup moins les autres activités liées à la mer (22 %), qui restent, hormis la transformation et la conserverie du poisson, essentiellement masculines.

Représentation des femmes / économie maritime



Sur le plan de l'emploi, au 30 juin 2018, selon les sources de Pôle emploi³, la région des Hauts-de-France comptabilisait dans la filière maritime :

- 11 392 demandeurs d'emploi (catégories. A, B, C)
- 14 914 postes à pourvoir

Dont dans le département du Pas-de-Calais :

- 2 525 demandeurs d'emploi
- 2 829 postes à pourvoir

Pour le secteur pêche, selon les dernières statistiques de l'observatoire des métiers et des qualifications de la pêche maritime⁴, on assiste pour l'ensemble des régions à une baisse des effectifs sur dix ans entre 2007 et 2017. Pour la région des Hauts-de-France, et plus particulièrement sur le territoire boulonnais cette baisse est à mettre en relation avec la baisse de la flotte de pêche (cf. infra).

Evolution des effectifs par régions 2007-2017

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Evolution 2012-2017	évolution 2007-2017
Hauts de France	1 294	1 231	1197	1 114	1 001	1000	967	1003	954	943	917	-8 %	-29%
Haute-Normandie	762	744	722	718	702	697	663	672	647	666	660	-5%	-13%
Basse-Normandie	2 318	2 248	2148	2 024	2 000	1973	1948	1943	1933	1922	1981	0%	-15%
Bretagne	7 047	6 910	6696	6 390	6 334	6323	6233	6199	6171	6170	6332	0%	-10%

³Les métiers de la filière maritime en Hauts-de-France / Dossier spécial Les #chasseurs d'emploi (La Voix du Nord) – 12/11/2018

⁴Cet observatoire géré par la SPP PCM existe depuis 2007, il s'agit de travaux à l'échelle nationale dont certains indicateurs statistiques sont déclinés à l'échelle régionale depuis 2017 à la demande de plusieurs Comités régionaux des pêches maritimes et des élevages marins.

Pays de la Loire	1 445	1 968	1764	1 705	1 634	1617	1610	1601	1495	1626	1647	2%	14%
Poitou-Charentes	3 058	2 506	2417	2 290	2 221	2167	2171	2091	2029	2156	2157	0%	-29%
Aquitaine	2 283	2 262	2086	1 935	1 515	1664	1731	1780	1974	2076	2140	29%	-6%
Languedoc-Roussillon	1 893	1 957	1842	1 693	1 564	1508	1458	1439	1421	1415	1384	-8%	-27%
PACA	1 224	1 244	1200	1 127	924	932	928	917	917	904	882	-5%	-28%
Corse	318	319	326	299	280	279	289	287	286	289	285	2%	-10%
DOM TOM	3 086	3 396	3324	3 343	3 825	3725	3633	3465	3388	3285	3085	-17%	0%
Navires étrangers	93	102											
TOTAL NATIONAL	24821	24 887	23722	22 638	22 000	21885	21631	21397	21215	21452	21470	-2%	-14%

B- Sur le territoire Boulonnais

Boulogne-sur-Mer regroupe à la fois un port de commerce (fusion en 2015 avec le port de Calais), un port de plaisance et un port de pêche, 1^{er} en France en tonnages débarqués.

*** Secteur de la pêche / métiers embarqués**

Le port de Boulogne-sur-Mer dispose d'une flottille de pêche diversifiée, constituée de :

- **40 fileyeurs** (armés à la petite pêche) le nombre est en perte de vitesse ; ils étaient 70 il y a 7/8 ans. Si certains ont profité du plan de sortie de flotte pour envoyer leur bateau à la casse, d'autres ont opté pour la diversification de leurs activités (pêche aux casiers : crabes, homards). L'équipage est constitué de 3/4 marins, pêche à la journée ; le patron est généralement titulaire du brevet capitaine 200 pêche ; les fileyeurs ont un rythme de travail à temps complet de février à novembre, les marins sont éventuellement en chômage partiel le reste du temps.
- **30 chalutiers** (armés à la pêche au large), sortie à la semaine, la flottille s'oriente vers la senne danoise. L'équipage est constitué de 4/5 marins dont le patron qui doit être titulaire du brevet de patron de pêche et le chef mécanicien du brevet 750kW. C'est une flotte très identitaire (les marins sont originaires d'Étaples). Ils s'inscrivent dans une dynamique florissante, ce sont des bateaux neufs ou modifiés, il y a un bon renouvellement de la flotte déjà entamé et à venir (6 navires en construction).
- **6 chalutiers armés à la pêche hauturière (Armement Euronor⁵)** dont 2 chalutiers congélateurs et 4 chalutiers pêche fraîche. La flotte de chalutiers hauturiers travaille dans le nord de la Mer du Nord, en Ouest Ecosse, dans les eaux des Iles Féroé, en Mer de Norvège et au Spitzberg pour produire des filets de poissons surgelés en mer et du poisson frais. L'équipage constitué de 15 à 20 marins dont le capitaine, titulaire du brevet de capitaine de pêche et le chef mécanicien, titulaire du brevet de chef mécanicien 3000 kW.

Sur le « quartier » de Boulogne sur Mer, au 18 octobre 2018, **805 marins actifs sont recensés**⁶ (Ne figurent pas dans le tableau, 69 marins identifiés en cultures marines).

⁵**Euronor** – le Comptoir des Pêches d'Europe du Nord – est né en janvier 2006 du rapprochement des deux derniers armements à la pêche hauturière du port de Boulogne-sur-Mer : la société Le Garrec (créée en 1929) et Nord-Pêcheries (1945). Les familles Le Garrec et Leduc qui partageaient des valeurs communes – notamment le respect de l'humain – ont alors décidé de mettre en commun leur savoir-faire pour devenir un acteur majeur de la pêche en Mer du Nord. Cinq ans plus tard, la SAS Euronor est devenue filiale à 100 % du groupe britannique UK Fisheries, lui-même fruit d'une alliance entre deux leaders de la pêche européenne: l'Islandais Samherji HF et le Néerlandais Parlevliet & Van der Plas.

⁶Source : Direction Interrégionale de La Mer Manche-Est Mer-du-Nord (DIRM MENN) – septembre 2018.

Genre de navigation	-20 ans	-30 ans	-40 ans	-50 ans	-60 ans	-70 ans	+70 ans	Total
Grande Pêche	1	8	8	22	20	4	0	63
Pêche au Large	14	31	49	55	24	6	0	179
Pêche Côtière	30	52	68	64	38	3	0	255
Petite Pêche	35	76	80	58	52	6	1	308
Total général	80	167	205	199	134	19	1	805

Dans 10 ans, environ 150 marins seront en âge de prendre leur retraite⁷ et donc à remplacer.

*** Secteur de l'industrie navale**

Le principal établissement du chantier naval, **Socarenam**, est à Boulogne-sur-Mer. Le chantier est également implanté à Etaples, à Dunkerque, à Calais (siège social) et à Saint-Malo. Historiquement spécialisé dans les navires de pêche, le chantier, créé en 1961, a su diversifier sa gamme de navires pour devenir aujourd'hui la référence française dans la fabrication de vedettes, patrouilleurs et navires dédiés à l'action de l'état en mer

A Boulogne-sur-Mer, il emploie plus de 100 salariés et, en fait travailler autant dans les entreprises sous-traitantes du chantier, composés d'ingénieurs, de techniciens spécialisés, d'ouvriers qualifiés (Soudeurs, chaudronniers, électriciens, techniciens d'études, peintres, menuisiers).

À l'initiative de la mission Capécure 2020, un colloque national a réuni, le 6 décembre 2018 à Boulogne-sur-Mer, des responsables portuaires, des constructeurs navals et des élus de toutes les façades maritimes de métropole et d'outre-mer. De l'avis général, l'implantation d'un chantier naval est un atout pour une ville-port. Il participe à rendre attractif le territoire mais encore faut-il attirer la main d'œuvre qualifiée.

Le souci principal, selon Matthieu Gobert, dirigeant de Socarenam, est le maintien et le développement des compétences. Le chantier a besoin de personnel dans de nombreux métiers pour répondre aux demandes (18 mois de visibilité sur le plan des commandes, soit 27 navires⁸) : c'est le principal enjeu partagé par l'ensemble des chantiers navals, en France.

Il apparaît essentiel de maintenir et de développer les compétences des salariés de la filière, mais également d'attirer jeunes, demandeurs d'emploi vers les formations permettant d'acquérir les compétences nécessaires.

« Il nous faut de la main d'œuvre qualifiée et, aujourd'hui, nous n'en trouvons plus localement, tant et si bien que nous sommes obligés de faire appel à de la main d'œuvre détachée, ce qui est quand même dommage », explique Matthieu Gobert⁹.

Nous nous sommes rapprochés de l'AFPI et de l'UIMM pour connaître les formations présentes sur le territoire et l'employabilité des stagiaires à la sortie des formations : sans réponse.

⁷ Âge légal de départ. L'âge légal de départ à la retraite pour les marins dépend de son secteur d'activité : militaire, commerce, etc. Mais en général, le marin peut liquider sa pension avant **55 ans**, sous réserve d'avoir accompli 25 annuités de services, sauf en cas d'inaptitude ou d'invalidité.

⁸Les Echos du 01/02/2018

⁹Extrait article Mer&Marine – novembre 2018

*** Secteur de la plaisance**

Sur la région des Hauts-de-France, 54 entreprises de la branche¹⁰ « plaisance » sont identifiées dont deux sont implantées à Boulogne-sur-Mer et référencées sur le site du port de plaisance : SailyUninautic et Flagler.

L'activité de SailyUninautic concerne la plaisance à moteur (vente, réparation, entretien), l'accastillage (équipements nautiques). L'entreprise est en phase de développement avec une activité plus forte du mois de mars à la fin de l'été, à mettre en relation avec l'activité du port de plaisance. Sur le plan du personnel, elle est composée de son gérant et d'un mécanicien (salarié).

L'activité de Flagler porte sur la vente de bateaux à voile et d'accastillage.

Le port de plaisance de Boulogne, géré par la Chambre de Commerce et Littoral Hauts-de-France, est situé au cœur de la ville. Il dispose de 590 anneaux répartis en trois bassins.

Le bassin Napoléon a subi d'importants travaux de rénovation, financés par la Communauté d'Agglomération du Boulonnais avec de nouveaux pontons et de nouveaux emplacements disponibles depuis mai 2018.

En 2017, le port a reçu 2740 visiteurs pour 7377 nuitées, la clientèle étant majoritairement néerlandaise, belge, anglaise, allemande et française.

Sur le plan du personnel, l'équipe est constituée de 5 personnes : maître de port principal, maître de port adjoint, 2 agents portuaires, 1 agent du service technique. Au cours de la saison estivale, l'équipe est renforcée par des emplois saisonniers (étudiants / maîtrisant les langues étrangères).

¹⁰Source :Agefos Pme Hauts-de-France

Commentaires à prendre en considération :

- Boulogne-sur-Mer est un grand port de pêche et de transformation qui vit en grande partie sur ce dernier segment avec la ressource « extérieure » : il y a une véritable culture du traitement du poisson avec la présence du Centre de formation aux produits de la mer et de la terre, créé en 1968, qui forme chaque année plus de 1000 stagiaires.

Les apports pour Capécure sont de 10% provenance bateaux Boulogne et le reste est importé par camions d'autres ports de pêche européens : nous pouvons en déduire que les sociétés de traitement sont modérément « intéressées » par la pêche locale, par contre elles sont une source non négligeable d'emplois

- Le projet de ville-port est important pour l'avenir de l'économie maritime de Boulogne-sur-Mer. *Il s'agit de recréer le lien entre la ville et le port, de donner à la population des occasions de se rendre dans le port, de le découvrir et de se le réapproprier.*

Plus qu'un port, c'est une ville nouvelle de 18 000 habitants qu'appellent de leurs vœux des personnalités du monde socio-économique convaincus des **formidables atouts de la rade de Boulogne pour la plaisance.**

Ce projet, sans oublier Nausicaa, 1^{er} aquarium européen et locomotive touristique des Hauts-de-France, doit être pris en compte dans les réflexions de développement des activités et donc des formations, des emplois et compétences y afférents pour les secteurs concernés par le diagnostic.

- Le Brexit : environ 60% de la pêche française se fait en zone britannique. Pour une grande majorité des patrons pêcheurs de Boulogne sur Mer plus de 65% de leur chiffre d'affaire provient des eaux britanniques. Un Brexit dur, sans accord, au 29 mars aura des conséquences sur l'ensemble de la filière, en mer mais aussi à terre : Boulogne-sur-Mer est une place forte de la filière. Si 32 000 tonnes de poissons sont débarquées chaque année, 350 000 à 400 000 tonnes sont traitées par les entreprises de Capécure, : 90% arrive par camion. La mise en place de contrôles sanitaires et vétérinaires va donc compliquer également le travail des mareyeurs.

La question de ce Brexit est un enjeu évidemment majeur pour la région et plus particulièrement pour le port de Boulogne-sur-Mer qui emploie 5 000 personnes tous secteurs confondus (pêche, transformation, logistique).

II –RECUEIL DE DONNEES : rencontres - questionnaires

Du 18 au 23 novembre, nous avons pu rencontrer et nous entretenir avec :

- Monsieur Medhi Bouchelaghem – Chef de la mission territoriale de la DIRM MENN
 - Monsieur Bruno Margolle – Président des Coopératives Maritimes Etaploises / Patron armateur
 - Madame Eliane Maheut – Directrice du lycée professionnel maritime
 - Monsieur Alain Ternisien – Responsable d’Agence / CCI Littoral Hauts-de-France
 - Madame Caroline Bruchet – Chef du service Plaisance, Port de plaisance de Boulogne-sur-Mer.
 - Monsieur Anthony Viera–Secrétaire général du Comité régional des pêches
 - Monsieur Arnaud Legay – Armement Cap Bourbon (Groupe Le Garrec et Cie)
 - Madame Constance Delplace-Wattez–Secrétaire générale Sofipêche, Directrice générale déléguée armement boulonnais.
- Monsieur Radenne, FROM Nord (rendez-vous téléphonique 19/02)

Le rendez-vous programmé avec Monsieur Lefèvre de l’AFPI a été annulé (arrêt maladie). Madame Delaire, DRH de Socarenam, n’a pas pu nous recevoir en raison d’un agenda chargé.

Nous avons diffusé un questionnaire, annexé au présent document, auprès des professionnels

A ce jour, 19 questionnaires nous ont été retournés :

- 17 du secteur pêche
- 1 du secteur industrie navale
- 1 du secteur plaisance

Un autre questionnaire, annexé au présent document, a été diffusé auprès des lycéens en formation initiale du LPM Le Portel : 38 questionnaires nous ont été retournés dont :

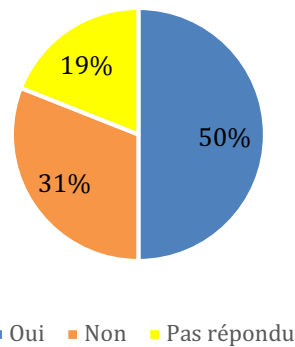
- CAP 1^{ère} année : 14
- CAP 2^{nde} année : 1
- Classe de 2^{nde} (Bac Pro électromécanicien marine : EMM) : 6
- Classe de 2^{nde} (Bac Pro conduite et gestion des entreprises maritimes : CGEM) : 9
- Classe de terminale (Bac Pro électromécanicien marine) : 2
- Classe de terminale (Bac Pro conduite et gestion des entreprises maritimes) : 6

	CAP 1 ^{ère} année	CAP 2 ^{nde} année	Bac Pro 2 ^{nde} EMM	Bac Pro 2 ^{nde} CGEM	Bac Pro terminale EMM	Bac Pro Terminale CGEM
Garçon	14	1	6	9	2	6
Fille	0	0	0	0	0	0
Total	14	1	6	9	2	6

A – Secteur de la pêche / métiers embarqués :

1 - Professionnels

- Rencontrez-vous des difficultés de recrutement ?

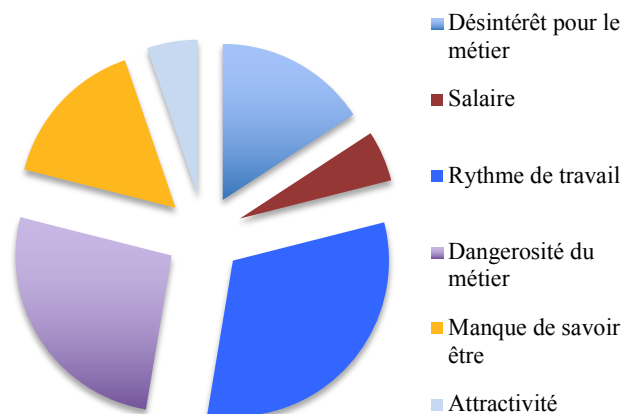


Commentaires :

Résultats à prendre avec des réserves vu le nombre de questionnaires retournés

- *la réponse peut varier en fonction :*
 - o *du type de pêche : coquillard = non – caseyeur = oui*
 - o *du rythme des rotations*

- Quelles sont les raisons pouvant expliquer ces difficultés de recrutement ?



Commentaires :

Tous les armements quelle que soit leur taille doivent faire face à des problèmes de recrutement à la fois sur le plan quantitatif et qualitatif. Les difficultés peuvent s'expliquer par le rythme de travail (20 jours de mer / 7 jours à terre) et la vétusté des bateaux

Remèdes :

- *projet de renouvellement de la flotte (chalutiers, Euronord) : plus de confort pour les équipages*
- *revoir le rythme des rotations*
- *Mise en place du wifi à bord*

- Quelles seraient, selon vous, les adaptations à apporter à la formation ?

- Améliorer l'attractivité des formations mécaniques
- Plus de pratique dans les formations
- Revoir les conventions et l'organisation de stage

Et aussi :

- Les formations sont trop compliquées / revalidation quinquennale
- Accompagnement financier pendant les formations
- Mentalité et maturité des stagiaires

Commentaires :

Les centres de formations sont le Lycée Professionnel Maritime Le Portel (Formation Initiale et Formation Continue) et l'Ecole Maritime de Calais (Formation Continue) : vive concurrence.

Le LPM est à moderniser, et confronté à des difficultés financières :

L'attractivité du métier passe par l'outil de travail = vétusté des bâtiments du LPM (Pensionnat) / projet d'un futur lycée (Projet Ville/Port).

Des projets ont été concrétisés comme :

- Des investissements pour diversifier l'offre de services du LPM, formations sécurité : bossoir (inauguration à Calais en novembre 2018 pour formation CAERS) installation d'une cellule feu (en lien avec CISCO).

- Recrutement d'une chargée de communication via le FEAMP / fonds GALPA.

HISTORIQUE DES EFFECTIFS ELEVES ¹¹

ANNEE	2013/2014	2014/2015	2015/2016	2016/2017	2017/2018	2018/2019
CAP (1 ^{ère} année)	28	17	19	15	22	21
CAP (2 nd e année)	12	19	12	11	12	10
2 nd e PECHE	11	6	9	8	5	9
2 nd e EMM	6	7	13	9	10	7
1 ^{ère} PECHE	6	6	6	9	6	6
1 ^{ère} EMM	7	6	7	11	11	10
Terminal PECHE	6	7	0	0	3	0
Terminal EMM	12	6	3	5	10	7
Total	88	74	69	68	79	70

Le **CAP DE MATELOT**(scolarité sur 2 années) prépare les élèves à exercer leur activité essentiellement à bord des navires de pêche. Les matelots participent à l'ensemble des activités de pêche et de traitement des captures ainsi qu'à la conduite du navire, de l'appareil propulsif et des auxiliaires.

Le **BAC CGEM : CONDUITE ET GESTION DES ENTREPRISES MARITIMES** (scolarité sur 3 ans) prépare aux fonctions d'encadrement dans le service pont des navires de commerce ou de pêche.

Le **BAC EMM : ÉLECTROMÉCANICIEN MARINE**(scolarité sur 3 ans) prépare aux fonctions d'encadrement dans le service machine des navires de commerce ou de pêche.

¹¹Source : LPM de Boulogne-sur-Mer/le Portel

Le milieu a des difficultés pour prévoir ses besoins (ex : patron de pêche) d'où des difficultés pour organiser les cours et prévoir le financement.

Le comité régional des pêches est en sous-effectif, peu épaulé, peu écouté par ses membres. Il n'intervient pas sur les questions sociales,

La Validation des Acquis de l'Expérience est de toute évidence mal ou pas connue ; elle pourrait pourtant intéresser en particulier des marins pour obtenir le brevet de patron pêche. Un dispositif inter-VAE existe mais il ne tient pas compte des spécificités du secteur maritime (nota : la branche maritime est à la DIRM)

- Manque de pratique :

« Les formations sont trop longues et peu de temps consacré à la pratique, le 1^{er} embarquement n'intervient qu'après 7 mois d'école ». Un embarquement avant l'entrée en formation pourrait –il être envisagé.

Le stage embarqué des mineurs pose problème : réglementation droit du travail / réalités du travail à bord = frein

Le lien entre élèves /stagiaires et les Patrons : maîtres de stage : recréer cette facilité. Quel serait son coût ? Quelle est l'implication des professeurs ?

- Les formations

La langue de communication à bord = internationalisation des équipages (Armements hauturiers, en particulier).

Les formations de Capitaine de pêche, chefs mécaniciens (3000 kW) ne sont pas présentes sur le territoire Boulonnais. Mais quel est le besoin ? Cela représenterait combien de sessions/an ? Néanmoins les deux fonctions sont accessibles par VAE

*La difficulté d'attirer des jeunes vers les formations « machine » : **Quelles en sont les raisons ? Attractivité ?***

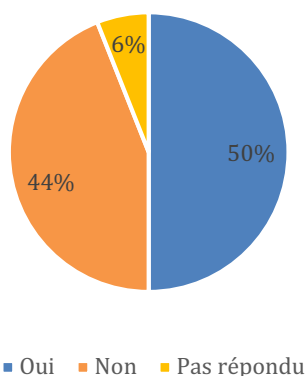
- Motivation des élèves / stagiaires

- Maintenir les élèves en formation : 24 élèves en CAP /an ; seuls, 30 à 40% poursuivent en Bac Pro. Quelles en sont les raisons ?

- Essentiel : l'implication des professionnels aux formations du lycée, cela a abouti à la mise en place du CAP par alternance.

- Organisation des journées entreprises (sur le modèle des journées ENSM). Implication des armements comme Cap Bourbon...

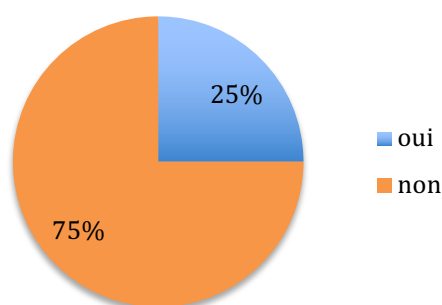
- Participez-vous à des actions de promotion du/des métiers ?



Commentaires :

A mettre en relation avec la taille de l'entreprise (moyens humains / organisation interne). Certains s'associent aux manifestations des organisations professionnelles et d'autres ont répondu qu'ils n'étaient pas contactés...

- Recevez-vous des demandeurs d'emploi en Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel / Marée découverte ?



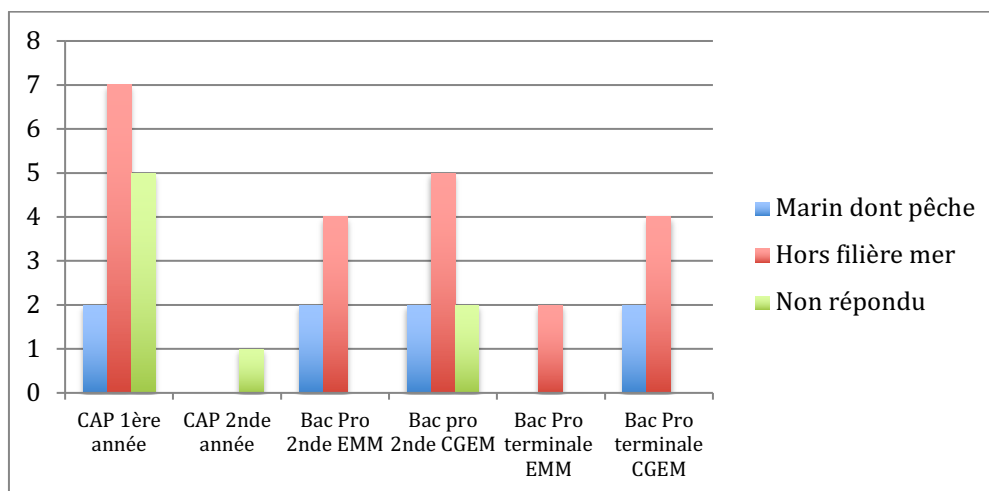
Commentaires :

Les principales raisons évoquées sont :

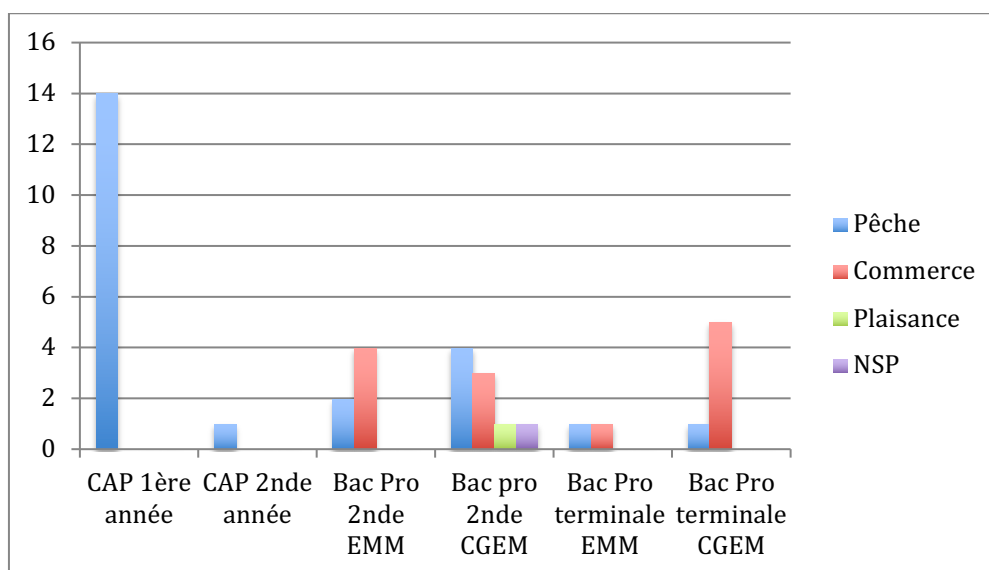
- *Le dispositif trop compliqué (administratif)*
- *L'absence de demande*
- *La durée des marées dans le cas des chalutiers*

2 – Les lycéens

- **Origine socio-professionnelle des parents** : pour la majorité des élèves (22 sur 38 questionnaires), leurs parents exercent un métier hors filière mer.



- **Quel type d'embarquement recherchez-vous ?**



Commentaires : les élèves en classe de CAP (1^{ère} et 2^{nde} années) sont tous entrés au lycée avec pour projet d'embarquer à la pêche. Il est intéressant de noter que au fur à mesure que les élèves avancent dans leur scolarité le choix du type d'embarquement évolue avec une tendance à s'orienter vers un autre type de navigation que le commerce (plus particulièrement pour les profils « pont »).

- **Que pensez-vous du métier de marin-pêcheur?**
- Pour les élèves des classes de CAP :
 - On gagne bien sa vie
 - Un métier d'avenir
 - Un métier difficile mais un beau métier

- Pour les élèves des classes de 2nde Bac Pro :
 - o Un métier difficile
 - o Une expérience à tenter mais ne pas en faire son métier
 - o Un métier dangereux
 - o Un beau métier mais il faut être courageux
 - o Un métier trop contraignant, pas de vie de famille
- Pour les élèves des classes de terminale Bac Pro :
 - o Un beau métier
 - o Un métier difficile

- **Secteur de l'industrie navale**

Un seul questionnaire nous a été retourné. Il s'agit de l'entreprise AEMI qui intervient dans le domaine de l'électricité et de l'électronique navale. Ils rencontrent des difficultés à recruter un électrotechnicien.

Les informations recueillies par ailleurs conduisent aux commentaires ci-dessous:

Le principal employeur du territoire, Socarenam a un carnet de commande rempli, il a recours à du personnel étranger car semble-t-il, il ne trouve pas les compétences sur le territoire.

« Il nous faut de la main d'œuvre qualifiée et, aujourd'hui, nous n'en trouvons plus localement, tant et si bien que nous sommes obligés de faire appel à de la main d'œuvre détachée, ce qui est quand même dommage », explique Matthieu Gobert¹².

La filière navale se caractérise par une activité cyclique :

- Le volume de l'emploi et la sollicitation des différents métiers dans les entreprises évoluent en fonction des commandes et des étapes du marché (construction / réparation) conduisant à des périodes hautes et des périodes de moindre activité. Pour maintenir l'employabilité des personnels certains chantiers ont opté pour la diversification de leurs activités. Cela semble le cas de la Socarenam (nombre de CDI affichés).

Quid des périodes hautes ? Recours à l'intérim... Les compétences manquent sur le territoire. Quid de l'implication du chantier auprès des organismes d'insertion, de formation ? Quid des possibilités de visite encadrée du chantier, mise à l'eau d'un nouveau navire ?

Les difficultés de recrutement¹³ exprimées par les employeurs se concentrent majoritairement sur les métiers de production (chaudronnier, soudeur, mécanicien polyvalent, diéséliste, tourneur fraiseur, tuyauteur). La complexité des produits mais aussi les rythmes amènent les entreprises à rechercher des profils de plus en plus polyvalents capables de s'adapter aux nouvelles technologies.

- **Secteur de la plaisance**

Un seul questionnaire nous a été retourné : Agence locale de la CCI Littoral, hauts-de-France. Ils ne rencontrent pas de difficultés de recrutement, par contre il est à noter :

- Pas de participation à des actions de promotion du métier
- ***Pas de formation d'agent de port sur le territoire : s'intéresser à cette question en fonction de l'évolution du projet Ville/Port (Cf. formation AFPA Auray – CQP Agent de port technique)***

¹²Extrait article Mer&Marine – novembre 2018

¹³Rapport de l'Observatoire paritaire, prospectif et analytique des métiers et qualifications de la métallurgie – janvier 2016

II – PRECONISATIONS

A- Actions de « Communication positive »

a. Actions de communication externe vers le grand public

C'est une priorité.

Les objectifs seront de :

- faire connaître
- changer l'image des secteurs / des métiers

Cela passe par la mise en place d'actions de sensibilisation, de promotion conduisant à des actions proprement dites d'orientation.

Il faut impliquer les professionnels qui sont motivés et « exemplaires ».

Les acteurs : les marins, les coopératives, les armateurs individuels, les mareyeurs/acheteurs mais aussi la ville de Boulogne, les transformateurs de Capécure, il faut avoir une communication positive ; participation à des salons, rencontres écoles ; la communication pourra déborder des frontières boulonnaises.

Pistes de travail :

- *réalisation de vidéos / témoignages*

Exemples : Coopératives Maritimes Etaploises (CME) – Bruno Margolle,

Remèdes aux difficultés de recrutement et rendre plus attractif le métier par une **communication positive** :

- renouvellement de l'outil de travail – construction de bateaux neufs (Scopale), mise en place du wifi et confort à bord.
- Rythme de travail – par semaine, rotation permettant aux marins de bénéficier des WE (arrivée du bateau le vendredi après-midi), par mois, (3 semaines / 1 semaine à terre) + 2 semaines de CP.
- Mise en place d'une mutuelle
- Mise en place d'un plan d'épargne entreprise
- Confiance

Lutter contre les préjugés, l'image du métier...Changer le regard.

- *Les outils de la campagne de promotion : lignes d'horizon (CNPM)*

- Journée sur les métiers de la mer indépendamment d'une manifestation à finalité plus festive comme « La fête de la mer ».

Exemple sur le modèle de Pro&Mer, à l'échelle du territoire.

Pro&mer dont la 1^{ère} édition date de 2013 (Bretagne Pôle Naval / la Touline / MEFP du pays de Brest) a été imaginé sur la base des constatations suivantes :

- Métiers méconnus du public
- Métiers en tension
- Des difficultés de recrutement
- Des PME n'ayant pas de direction RH

- Faible taux de féminisation

La réponse a été le forum se traduisant par :

- Une zone attractivité des métiers
- L'édition de fiches métiers
- Des conseils à la rédaction d'un CV, à l'entretien
- Un pôle recrutement, privilégiant le contact direct employeurs/candidat(e)s
- Un pôle formation et orientation.

b. Actions de communication interne au milieu (secteur pêche)

- *Accompagnement / soutien démarches administratives*, en lien avec les Affaires maritimes

* Mise en place des portails marins, armateurs...

- *Démarche RH TPE Mer*

Repenser une RH des équipages : innovations ? Prise en compte des nouveautés sociologiques ? évaluer les évolutions de carrière : démarche GPTEC

Repenser le modèle économique : le marin est avant tout un pêcheur et non un chef d'entreprise.

La Touline a entrepris cette démarche depuis novembre 2016.

- *Remettre en place le tutorat* : améliorer l'accompagnement et les 1ers embarquements des stagiaires, assurer la liaison entre le lycée et les patrons

B - Actions vers les jeunes / demandeurs d'emploi : faire naître des vocations.

En lien avec les parties prenantes (éducation nationale, structures d'insertions, les professionnels), il serait souhaitable de mettre en place et de développer des actions de sensibilisation aux métiers de la mer exercés sur le territoire comme :

- Les visites d'entreprises, des centres de formation
- Les interventions de professionnels au sein des collèges, lycées. Cela passera au préalable par une identification des professionnels à même de pouvoir communiquer positivement sur leur métier, un sens de la pédagogie et avant tout des passionnés (transmission).
- Développer des rendez-vous info-métiers sur le modèle des ExploriMer de La Touline
- Favoriser les périodes de mise en situation professionnelle embarqué.
- Des POEC « Mer » à destination de demandeurs d'emploi
 - <https://youtu.be/5Aw4YfanJlk> (action pilotée par La Touline avec son partenaire l'AFPA)

CONCLUSION

Nous regrettons le petit nombre de retours à notre enquête auprès des professionnels ; cependant, les informations recueillies auprès des employeurs et groupements coopératifs du boulonnais rejoignant celles exprimées par ailleurs permettent d'établir des diagnostics réalistes. Ceux-ci ne sont pas pour surprendre :

-les métiers de la pêche souffrent de réputation de dangerosité et de conditions de vie sociale particulières ;

-malgré l'intérêt que peut générer le secteur maritime, en particulier à travers les nombreux médias, il faut reconnaître que ceci n'engendre que peu de vocations réelles pour les métiers maritimes.

Une communication ciblée est donc nécessaire.

-en règle générale, l'évolution des méthodes de gestion du personnel n'a pas trouvé d'équilibre à même de compenser les nouvelles aspirations du personnel embarqué. A noter que certains secteurs ont de ce point de vue évolué sensiblement à la satisfaction des deux parties employeurs-salariés. La recherche d'innovations à même de coller à l'évolution sociale 'à terre' devrait être la règle. Certains armements la pratiquent avec réussite.

Il faut donc être de ce point de vue novateur.

Les remèdes, tels que préconisés dans cette étude, se situent donc à différents niveaux et sont complémentaires.

Depuis trente ans nous côtoyons la population maritime dans toutes ses composantes et ses évolutions, cette expérience nous a fait prendre conscience que seules des actions permanentes, individuelles et suivies, proches des hommes, de leurs aspirations sont à même de résoudre les problèmes liés à ces métiers.

La connaissance des besoins et l'écoute sont les maîtres mots de ce qui a fait de La Touline une association unanimement reconnue dans le milieu maritime français. L'écoute des besoins d'autres régions maritimes a été à la base de cette reconnaissance nationale.

ANNEXES

Diagnostic de la filière mer et, plus particulièrement des métiers embarqués de la pêche, les métiers de la construction navale et de la plaisance sur le territoire du boulonnais.

FICHE ENTREPRISE / Armement – QUESTIONNAIRE

Nom de l'entreprise / Armement :

Année de création :

Adresse :

Ville :

Code Postal :

Activité principale :

Nom du /de la dirigeant (e) :

Nom du/ de la Responsable RH :

Email :

Tél. mobile :

Secteur d'activité :

Pêche

Industrie Navale

Plaisance

Combien de bateaux :

Combien de personnes à terre gèrent le personnel navigant:

Moyens humains de l'entreprise

Effectif de l'entreprise / Nombre de :

CDI :

CDD :

Apprentis :

Contrat de Professionnalisation :

Intérimaires :

Nombre de postes embarqués :

Moyenne d'âge :

Ancienneté moyenne dans l'armement/ entreprise :

Durée moyenne d'embarquement par an :

Rythme de travail :



2018

1

Diagnostic de la filière mer et, plus particulièrement des métiers embarqués de la pêche, les métiers de la construction navale et de la plaisance sur le territoire du boulonnais.

Quels sont les besoins en emploi :

Intitulé du/des postes :

Délai de recrutement : immédiat à 6 mois plus de 6 mois

Type de contrat : CDD (durée) CDI

Difficultés de recrutement : non oui Métiers concernés :

Quelles en sont les raisons :

Désintérêt pour le métier Salaire Rythme de travail

Dangerosité du métier Manque de savoir être

Attractivité

Manque de compétences techniques, si oui, pouvez-vous préciser :

Quels seraient selon vous les adaptations à apporter à la formation :

Autre (s) raison (s) :

Sources de recrutement utilisées :



Diagnostic de la filière mer et, plus particulièrement des métiers embarqués de la pêche, les métiers de la construction navale et de la plaisance sur le territoire du boulonnais.

Participez-vous à des actions de promotion du/des métiers ?

Non

Oui

Lesquelles par exemple :

Recevez-vous des demandeurs d'emploi en Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel ? Marées découvertes ?

Oui

Non

Quelles en sont les raisons ? :



Diagnostic de la filière mer et, plus particulièrement des métiers embarqué de la pêche, les métiers de la construction navale et de la plaisance sur le territoire du boulonnais.

Ce questionnaire vous est adressé pour une meilleure connaissance des raisons qui vous ont poussé à entrer dans le milieu maritime. Nous vous remercions d'y répondre le plus clairement possible.

Date de naissance :

Garçon Fille

Quel est métier de votre père ?

de votre mère ?

Quelle formation suivez-vous ? :

en quelle année êtes-vous ?

Quelles sont les raisons qui expliquent ce choix de formation ?

Quel était votre projet initial ?

actuel ?

Si vous avez changé de projet : pourquoi ?

Voulez - vous naviguer au commerce

à la pêche

Avez-vous déjà embarqué ? oui

non

Si oui, sur quel type de bateau ?

Combien de temps ?

Quel type d'embarquement, recherchez-vous ?

Pêche

Marine de commerce

Plaisance

Pourquoi ce choix ? :

Quels sont vos projets de formation, dans l'avenir ?

Que pensez-vous du métier de marin pêcheur ?

Quelles en sont les raisons qui expliquent les difficultés de recrutement à la pêche, selon vous :

Désintérêt pour le métier

Salaire

Rythme de travail

Dangereusité du métier

Manque de savoir être

Attractivité

