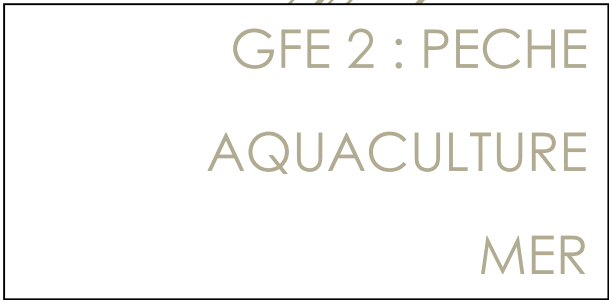


CONTRAT DE PLAN REGIONAL DE DEVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (CPRDFP) POITOU-CHARENTES

ACTUALISATION DES ORIENTATIONS STRATEGIQUES
PAR GROUPE FORMATION EMPLOI



GFE 2 : PECHE
AQUACULTURE
MER

Source : Région Poitou-Charentes, septembre 2015

GFE 02 : ELEMENTS DE CONTEXTE

- Emergence du statut de conjoint-collaborateur : levier pour une diversification (nécessaire semble-t-il) des activités des entreprises, souvent petites ?
- Effectifs d'actifs en diminution sur le long terme (récemment stagnation) mais carrières traditionnellement longues
- Milieu très masculinisé, aux normes et valeurs traditionnellement masculines. « Les femmes ne vont pas en mer » et ne sont ni reconnues ni considérées pour leur travail « à terre » pour l'exploitation/l'entreprise. Création d'un Brevet de conjoint collaborateur, qui est focalisé sur la comptabilité, le commerce, communication, bureautique... mais ne permet pas de reprendre réellement l'entreprise. Fonction d'insertion et de reconnaissance. Néanmoins ce Brevet n'est pas obligatoire pour l'accès au statut de conjoint collaborateur et par ailleurs ne fonctionne que très peu ; pas inscrit au RNCP donc pas possible en VAE, ni en CPF.
- Importance du fret maritime dans le transport : 1ere voie de fret mondiale. C'est le transport qui aujourd'hui capte la majorité des actifs et des nouveaux entrants, pas la pêche ou l'ostréiculture.
- Endogamie du recrutement des jeunes en formation initiale : 80 % fils d'exploitant/patrons de pêche. Evolution récente mais timide à l'ouverture sur d'autres mondes sociaux.
- Difficultés pour les salariés de devenir « capacitaires » : manque de financements
- Pas de développement de l'emploi à prévoir selon les professionnels : plutôt un maintien voire une légère diminution. Néanmoins les professionnels n'indiquent pas de difficultés de recrutements en région.
- Bonne insertion des diplômés et bons taux de recevabilité aux examens. Effet induit : on a un grand turnover des maîtres d'apprentissage qui embauchent les jeunes à la fin de leur contrat et donc ne reconduisent que peu la formation d'apprentis. Problématique spécifique sur les Bac pro cultures marines en apprentissage, il y a souvent trop de maître d'apprentissage par rapport au nombre de jeunes.
- Même problématique que l'agriculture sur les formations BTS : elles sont caractérisées « à enjeu national » et les collectivités n'ont que peu de pouvoir pour les faire ouvrir.
- Les nouveaux entrants dans le secteur proviendraient à 50 % de la formation initiale et à 50 % de la formation continue. Pas de difficultés de recrutement.
- Ne pas négliger la conchyliculture : la pêche ne représentant qu'environ 20 % de l'activité, la conchyliculture beaucoup plus.
- Forte pression de la réglementation, des normes/brevets/certification sur l'activité. Ces règlements sont transnationaux (échelle européenne ou mondiale), pas de prise du local.
- La pêche est le seul secteur pour lequel l'Onisep ne reçoit pas de demandes d'information de la part des jeunes ou des familles. Secteur méconnu ou inconnu

des « non-initiés » et qui souffre d'une image d'activité du passé, n'existant plus en France ou connaissant de trop grandes difficultés pour pouvoir s'y insérer. Le seul domaine « maritime » identifié par les jeunes est la marine militaire.

GFE 02 : PISTES DE PROPOSITIONS/ORIENTATIONS STRATEGIQUES

- Valoriser et faire reconnaître la place des femmes dans ces métiers : BCCEM, conjoint collaborateur... sensibilisation à l'importance des fonctions transverses... développement d'activités connexes visibles (vente directe voire fédération de vente directe, pour émanciper les femmes de ce milieu et leur faire acquérir une vraie visibilité)
- Développement de l'apprentissage et des stages professionnels : les périodes d'embarquement peuvent être longues, travailler sur l'innovation pédagogique (modularisation, FOAD...) car c'est là au CFA ou CFPPA d'adapter la durée, les personnes n'ayant de toutes façons pas moyen de rentrer à terre
- Trouver les ingénieries financières (Opca, Fongécif, FPSPP...) permettant aux salariés de devenir capacitaires, ce qu'ils peuvent difficilement faute de financements. Le travail est commencé notamment au CFPPA Bourcefranc mais il conviendrait de sécuriser/automatiser ce type de montage.
- Proposer (en contingentant) des possibilités de « chaînage » des certifications pour les salariés voire aussi les DE, pour leur permettre de monter en compétence/en matériel (capitaine 200 vers 500 etc.)
- Développer, avec l'Onisep, la DIRM et les établissements une campagne de communication sur les métiers de la marine et de la pêche, en direction de ceux qui ne sont pas « du sérail » pour diversifier les profils d'entrants et porter une information juste sur les métiers. Intérêt de communiquer sur l'ensemble de la filière pêche/culture/transports.
- Ne pas sur-dimensionner la formation initiale : pas de développement outre mesure des formations, en nombre et en capacité.
- S'il faut développer des formations nouvelles : capitaine 500, plaisance, transport de voyageurs.
- La formation d'ouvrier polyvalent agricole pourrait être une solution pour répondre à la saisonnalité dans les cultures marines.
- Il semble important de conduire des actions pour favoriser la connaissance des mécanismes du système de formation initiale mais aussi de formation continue.
- « introduire des modules facilitant la polyvalence dans les CAP des secteurs de la pêche et de la conchyliculture.

GFE 02 : Pêche - Aquaculture - Mer

Aquaculteurs ; matelot à la pêche ; marin ; personnel de la pêche et de la navigation maritime et fluviale...

Emploi (2011) et évolution (2006-2011)

Contexte

Marché du travail :
.offres (2013)
et évolution 2010-2013
.DE (03/2014)
et évolution 2011-2014

Formation initiale :
nombre d'élèves en
terminale (2013-2014)
insertion et évolution
2010-2014

Formation continue
sur financements
publics (2013),
passages en jury VAE
(2013)

3 400 actifs →

- 28 % de femmes
- 26 % de plus de 50 ans
- 34 % d'actifs sans qualification

- Stagnation récente des effectifs salariés mais diminution sur le long terme
- Milieu très masculinisé, aux normes et valeurs traditionnellement masculines
- Transport et fret maritime captent la majorité des actifs et des nouveaux entrants
- Pas de difficultés de recrutement
- Forte pression de la réglementation et des normes internationales

**560 offres
d'emploi** ↗

570 D.E. ↗

- Très peu d'offres durables (4 %)
- Forte saisonnalité de l'offre

**70 élèves
et apprentis** ↘

- 23 % d'apprentis
- 14 % de femmes

**Insertion professionnelle
à 7 mois des apprentis :**
- 2014 : 71.3 %
- 2010-2014 : 70.1 %

**Insertion professionnelle
à 7 mois des scolaires :**
- 2014 : ND
- 2010-2014 : ND

115 stagiaires

Pas de passage en jury

Orientations stratégiques

- Développer, avec l'Onisep, la DIRM et les établissements, une campagne de communication-information sur les métiers de la marine et de la pêche, en direction des personnes "extérieures" pour diversifier les profils d'entrants et porter une information juste sur les métiers. Intérêt de communiquer sur l'ensemble de la filière (pêche-culture-transports).

- Développer l'apprentissage et les stages professionnels : les périodes d'embarquement peuvent être longues, il convient de travailler sur des innovations pédagogiques (modularisation, FOAD...) pour que les centres de formation puissent adapter les durées et les temps de formation.

- Proposer (en contingentant) des possibilités de "chaînage" des certifications pour les salariés voire les D.E. pour leur permettre de monter en compétence et/ou en matériel (capitaine 200 vers capitaine 500...)

- Ne pas surdimensionner la formation initiale : pas de développement outre-mesure des formations, en nombre comme en capacité. S'il faut développer des formations nouvelles, préférence pour Capitaine 500, plaisance et transport de voyageurs.

- Il semble important de conduire des actions pour favoriser la connaissance des mécanismes du système de formation initiale mais aussi du système de formation continue auprès des employeurs

- Introduire des modules facilitant la polyvalence dans les CAP des secteurs de la pêche et de la conchyliculture.

- La formation d'ouvriers polyvalents agricoles pourrait être une solution pour répondre à la saisonnalité dans le domaine des cultures marines.

- Valoriser et faire reconnaître la place des femmes dans ces métiers : brevet et reconnaissance du statut de conjoint collaborateur par exemple, sensibilisation à l'importance des fonctions transverses souvent supportées par les femmes, développement d'activités connexes visibles (vente directe voire fédération de vente directe) pour autonomiser les femmes, souvent conjointes, et leur faire acquérir une visibilité.

- Trouver les ingénieries financières (Opca, Fongécif, FPSPP...) permettant aux salariés de devenir "capacitaires", ce qu'ils peuvent difficilement faute de financements. Sécuriser voire automatiser ce type de montages financiers.