

LES CAHIERS DES GFE

Edition 2008
POITOU-CHARENTES



Cahier du GFE 02

Pêche

Aquaculture

Transport maritime



agence régionale
de la Formation
tout au long de la vie
Poitou-Charentes



AVANT-PROPOS

Ce cahier résulte de la mise en place de la démarche ARGOS en Poitou-Charentes. Il est organisé en quatre parties :

- I. Synthèse du diagnostic
- II. Analyse suite au groupe témoin
- III. Chiffres clés
- IV. Annexes

Il a été rédigé suite au groupe témoin qui s'est déroulé le 27 mars 2007 (cf. liste des participants en annexe).

L'ensemble des travaux a été suivi de manière interinstitutionnelle :

* L'équipe pilote qui a préparé la réunion du groupe témoin et a enrichi et validé le diagnostic était composée de :

- Katia AMETTE, Région Poitou-Charentes
- Yves CHAINEAU, Région Poitou-Charentes
- Laurent CHAMPEAU, Section régionale conchylicole Poitou-Charentes
- Olivier POITEVIN, Groupement d'employeurs Marennes Oléron
- Bernard AUGAIS, SRFD Poitou-Charentes
- Clotilde GEST, Lycée régional d'enseignement maritime et aquacole de La Rochelle
- Viviane HAMMEN, Pays Marennes Oléron
- Jean HARTZ, ADASEA Point Info de Marennes
- Guy JOUINOT, Lycée de la Mer et du Littoral de Bourcefranc
- Guy OURLIAC, Université de Toulouse
- Marianne PEREZ, Lycée de la Mer et du Littoral
- Mr PERCELAY, Lycée régional d'enseignement maritime et aquacole de La Rochelle
- Michel REUNIGO, Lycée régional d'enseignement maritime et aquacole de La Rochelle
- Jacques-Gérard SALARDAINE, Section Régionale conchylicole Poitou-Charentes

* L'équipe qui a animé le groupe témoin et les réunions de l'équipe pilote était composée de :

- animateur de séance : Frédérique BINET, Région Poitou-Charentes
- technicien de la « planche » : Léopold CAVEL, Direction Régionale des Affaires Maritimes
- rapporteur : Cyrielle BERGER, Centre de Ressources des Groupements d'Employeurs

Guy OURLIAC, concepteur de la démarche et chercheur à l'université de Toulouse, a participé à l'ensemble des travaux.

La rédaction de ce cahier a été assurée par Anne-Claire VANDERMEERSCH, chargée de mission à l'Agence Régionale de la Formation tout au long de la vie.

ARGOS : une volonté partagée, un outil au service du Schéma Régional des Formations

Dans le cadre de la décentralisation, la Région est devenue l'acteur central des questions liées à la formation professionnelle. La Région est chargée de la mise en cohérence des politiques de formation professionnelle conduites par l'ensemble des acteurs du territoire régional. Elle a la responsabilité de l'élaboration et de la mise en oeuvre du PRDFP².

Dans son rapport de session de Juin 2006, le Conseil Régional Poitou-Charentes a fixé son cadre d'intervention en adoptant son Schéma Régional des Formations (SRF). Ce schéma des formations vaut schéma prévisionnel des formations des collèges et des lycées, PRDFP, Schéma de l'apprentissage, des formations sanitaires et sociales et plan régional d'accueil, d'information et d'orientation. Il offre ainsi un cadre concerté dans lequel s'inscrit la politique de la Région en matière de formation.

L'objet du schéma régional des formations est, pour l'ensemble des financeurs, Europe, État, Région, Partenaires sociaux, d'assurer la réponse aux besoins de qualification des territoires et des entreprises, de favoriser l'adaptation et la mobilité des salariés, ainsi que l'entrée des jeunes dans la vie active, d'améliorer le retour à l'emploi des demandeurs d'emploi, l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, de renforcer l'A.I.O et de développer la promotion sociale tout au long de la vie. L'ambition du SRF est, plus largement, de répondre aux défis démographiques, sociaux et économiques auxquels le territoire régional est confronté.

Afin d'aider à l'élaboration du SRF, la démarche ARGOS, adoptée en région Poitou-Charentes a pour objectif d'apporter des éléments d'analyse et de diagnostic sur, entre autres thèmes d'investigation, les pratiques et besoins des entreprises, la carte des formations, l'apprentissage, l'A.I.O.³ et la formation continue des demandeurs d'emploi.

Pour cela, chaque Groupe Formation Emploi (GFE) est étudié en groupe témoin, c'est-à-dire lors d'une journée de travail qui réunit des partenaires sociaux, des représentants des entreprises et de leurs salariés, des professionnels de l'éducation et de la formation, des professionnels de l'orientation et des organismes d'interface entre l'entreprise et la formation ainsi que des partenaires institutionnels.

C'est une démarche d'analyse de la relation emploi formation fondée sur le rapprochement de données statistiques et qualitatives. Elle s'appuie sur :

- la mise en commun de données statistiques sur l'emploi, la formation professionnelle et le marché du travail ;
- leur classement en GFE caractérisés par un corps de savoir-faire technologiques spécifiques ;
- leur édition sur une planche par GFE permettant de contextualiser ces données et de s'interroger sur les relations entre les emplois et les formations en évitant de les réduire à une adéquation de plus en plus rare ;
- la constitution d'une revue documentaire recensant les publications en lien avec les problématiques du GFE ;
- la tenue d'un groupe témoin par GFE auquel participent des professionnels et des partenaires institutionnels pour comprendre les logiques de fonctionnement.

La mise en place de cette démarche en Poitou-Charentes résulte de la volonté du conseil régional qui en est le commanditaire. Son pilotage a été confié à la commission 1 du CCREFP⁴ dont l'objet principal de travail est le SRF. La maîtrise d'oeuvre de la démarche a été confiée à la mission OREF⁵ de l'Agence Régionale de la Formation tout au long de la vie.

(2) PRDFP : Plan Régional de Développement de la Formation Professionnelle

(3) A.I.O : Accueil, information, orientation

(4) C.C.R.E.F.P. : Comité de coordination de l'emploi et de la formation professionnelle

(5) OREF : Observatoire régional emploi formation

PRÉSENTATION DU GFE 02

I - SYNTHÈSE DU DIAGNOSTIC (7)

II - ANALYSE SUITE AU GROUPE TÉMOIN (11)

I. CONTEXTE ÉCONOMIQUE ET RÉGLEMENTAIRE

II. INNOVATION ET ÉVOLUTION DU CONTEXTE

III. L'EMPLOI, L'ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS

ET LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

IV. LE SYSTÈME DE FORMATION MARITIME

III - CHIFFRES CLÉS (40)

A. ACTIVITÉS

B. EMPLOI

ANNEXES (45)

Les professionnels (ou les personnes en formation) du GFE 02 exercent leur activité dans l'univers de la mer, du littoral. Plus largement, on les retrouve à bord d'un bateau ou au bord de l'eau. De plus, la plupart de ces métiers sont soumis aux réglementations maritimes.

Dans les travaux d'analyse que nous avons conduits pour travailler sur ce GFE, nous avons procédé à un découpage en sous groupes : la pêche, l'aquaculture, le transport (passagers ou marchandises) et la plaisance professionnelle.

EMPLOI :

En 2005, les principales activités des 2 905 marins recensés par l'ENIM, et relevant donc du régime de protection sociale des marins se répartissaient comme suit :

- Aquaculture continentale et marine (58%)
- Pêche (dont pêche à pied professionnelle) (24%)
- Transport maritime et activités portuaires (14 %)
- Plaisance professionnelle (4%)

A la même période, la MSA recensait 5 037 actifs en conchyliculture exerçant à terre ou embarqués sur des navires sans rôle d'équipage, dont près de 4 500 exerçaient cette activité à titre saisonnier.

FORMATION :

Au cours de l'année scolaire 2006/2007, ce GFE comptait 219 élèves et apprentis effectuant la dernière année de leur cycle de formation (du CAP au BTS). Tous ces élèves et apprentis étudient dans des établissements de Charente-Maritime.

20 % de ces 219 élèves suivent une formation en apprentissage. Toutes voies confondues (apprentissage + voie scolaire), les types de formations les plus préparées dans ce GFE sont :

- Les CAP (13 %),
- les BEP (50 %),
- les Bacs Professionnels (29 %),
- les BTS (9 %).

En Poitou-Charentes, seuls 3 établissements proposent des formations pour ce GFE. Deux d'entre eux sont des établissements maritimes qui remettent des titres et brevets maritimes permettant la navigation. Ce sont : le Lycée Régional d'Enseignement Maritime et Aquacole de La Rochelle (LREMA) et le Lycée de la mer et du littoral de Bourcefranc. Le Lycée de Rompsay situé à la Rochelle propose pour sa part une formation de maintenance de véhicules à moteur option bateaux de plaisance qui permet aux diplômés de travailler sur des chantiers mais pas de naviguer.

En termes de formation continue, le LREMA et le lycée de la mer et du littoral forment chaque année, près de 300 stagiaires.

Notons l'importance de la formation continue dans ce GFE qui compte plus de stagiaires sortant chaque année de formation continue que d'élèves sortant de formation initiale. Ceci s'explique entre autres par la nécessité pour les marins de valider régulièrement des modules de formation parfois de courte durée, leur permettant d'évoluer dans les types de navigation.

MARCHE DU TRAVAIL :

Au 31 mars 2007, 235 demandeurs d'emploi sont inscrits à l'ANPE en Poitou-Charentes dans un métier de ce GFE, soit une diminution de 27 % par rapport au 31 mars 2006. On trouve notamment parmi eux 62 % d'Aquaculteurs et 14 % de Marins de la navigation maritime.

Pour l'ensemble de l'année 2005, l'ANPE a enregistré 118 offres d'emploi correspondant aux métiers de ce GFE. 77 % de ces offres d'emploi concernent des postes d'Aquaculteurs.

Les premiers échanges avec les professionnels nous indiquent que les données collectées par l'ANPE sont très partielles et que les informations sur le marché du travail sont diffuses.



en partenariat avec les professionnels et les agences locales pour l'emploi sont organisées chaque année pour mettre en relation l'offre et la demande d'emploi. Pour essayer de réduire ces difficultés, un groupement d'employeur a vu le jour sur la bassin de Marennes-Oléron. Cette organisation, si elle présente des avantages de pérennisation d'emploi et d'accès à des formations qualifiantes pour les salariés, permet également aux entreprises de résoudre pour partie leurs difficultés de recrutement et de fidélisation des saisonniers d'une année sur l'autre.

UN MARCHÉ DU TRAVAIL RESSERRÉ

L'obligation réglementaire de détenir une qualification maritime pour embarquer en tant que professionnel sur un navire **segmente le marché et confère une certaine rigidité aux procédures d'accès à l'emploi.**

A l'exception de la conchyliculture qui peut embaucher du personnel non qualifié (pour des tâches effectuées uniquement à terre), on constate que le marché de l'emploi maritime s'organise en marge des circuits traditionnels. Sur un secteur quantitativement et géographiquement resserré, les réseaux relationnels sont très utilisés et les offres, quand elles sont formalisées, passent principalement par les centres de formation, les cabinets comptables ou par des sites Internet spécialisés. Le marché de l'emploi qui est plutôt local pour la pêche, à une dimension nationale dans le transport maritime.

Depuis plusieurs années, on observe des tensions sur le marché du travail, notamment sur des fonctions de **mécaniciens**.

DES ÉVOLUTIONS TECHNIQUES

Les métiers ou activités exercées par les professionnels du GFE 02 ont connu, ces dernières années, des évolutions qui ont touché les techniques de production, l'organisation des marchés et la sécurité.

Pour les **techniques de production**, les principales évolutions, en conchyliculture, concerne l'ensemble de la chaîne : de la production de naissain en éclosier en passant par le développement d'huîtres triploïdes, l'élevage sur filières et la récolte mécanisée des moules.

Les actions conduites pour **développer les marchés** sont variées : **développement de la qualité** par le raccourcissement des campagnes de pêche, la modernisation des criées qui vendent maintenant par Internet, la mise en place de cahiers des charges qualité, de labels et de marques etc. ; conquête de marchés étrangers ; développement de nouveaux produits à haute valeur ajoutée (crevettes impériales, coquilles saint Jacques, Sel de l'Atlantique...).

De gros efforts sont également menés en termes **d'amélioration de la prévention des risques au travail et de la sécurité**. Ainsi, le code du travail maritime demande la présence à bord de chaque navire d'un document unique de prévention des risques (DUP) ; pour les opérations de plongée professionnelle, les entreprises et les marins doivent être qualifiés. Pour les actifs, cela se traduit par la mise en place de formations obligatoires (formations de base à la sécurité, exploitation des canots de secours rapides...). Dans le domaine de la conchyliculture, cela se mesure également par le renforcement des normes sanitaires.

La majeure partie de ces évolutions nécessite, pour les professionnels, l'acquisition de nouvelles compétences et induisent la mise en place de modules de formation.

UNE RELATION EMPLOI FORMATION...

... TRÈS IMBRIQUÉE

Depuis la ratification par la France des conventions internationales sur les normes de formation et de sauvegarde **tout marin doit justifier d'un niveau minimum de formation professionnelle de la marine marchande, pour pouvoir être porté sur un rôle d'équipage, quel que soit le secteur d'activité, et ce, dès son entrée dans la profession.** La qualification requise dépend de divers facteurs : fonction que le personnel occupe à bord, caractéristiques du bateau (puissance, mode de propulsion...), type d'activité exercée, éloignement de la côte...

Pour de multiples raisons (variations saisonnières, l'évolution des techniques, souhaits d'évolution de carrière...) et compte tenu de la nécessité d'adapter sa qualification à l'activité exercée, **les professionnels dessinent leur parcours professionnels avec des retours réguliers en formation.** Ils élargissent leur qualification, et, de ce fait, leurs prérogatives.

Autre spécificité maritime, les brevets de commandement **ne sont accessibles qu'après validation par du temps de navigation.** On peut donc écrire : Diplôme + temps de navigation = Brevet. Cette organisation, si elle permet de coupler la formation théorique et la formation pratique en situation d'emploi, conduit à des durées de formation souvent longues (12 mois et plus).

... FAVORISANT LES PASSERELLES D'UNE ACTIVITÉ À L'AUTRE

Le système de formation, organisé sur la base de modules, permet des passerelles entre brevets et facilite les parcours professionnels entre la pêche, le transport maritime et la conchyliculture. Cependant, certains brevets n'étant accessibles qu'après une période de navigation, ils relèvent de la formation continue, ce qui pose la question du **financement de ces périodes de formation.**

QUELQUES PISTES D'ACTION

Certaines pistes d'action peuvent être identifiées pour améliorer la situation du GFE 02. Elles portent sur divers aspects :

En matière de **communication**, on peut remarquer que des efforts particuliers pourraient être faits pour :

- **améliorer l'attractivité des métiers** en mettant par exemple l'accent sur des améliorations non encore intégrées dans l'image : l'amélioration des conditions de sécurité, possibilités de promotion sociale, rémunération attrayante (pêche, conchyliculture...),
- donner une meilleure **lisibilité de l'offre de formation** qui apparaît comme complexe pour des non initiés.

La poursuite du **soutien aux projets d'installation, de reprises ou de transmissions d'entreprises conchylicoles** par des jeunes ou des moins jeunes, et son développement en adaptant les systèmes d'aide existants aux spécificités maritimes

(notamment le parrainage). Ce soutien devrait pouvoir aussi favoriser l'acquisition, la modernisation et la mise aux normes des outils de production (bateaux...).

L'ADAPTATION DU SYSTÈME DE FORMATION :

- Pour continuer et amplifier le mouvement amorcé qui facilite les passerelles entre brevets et entre métiers, il apparaît nécessaire de définir des correspondances avec les niveaux de diplôme de l'Education Nationale.
- De **nouveaux besoins de formation** sont identifiés par les professionnels pour leur permettre d'exercer leurs métiers dans de meilleures conditions de sécurité. C'est le cas par exemple pour les formations de **plongée** qui ont été demandées par les professionnels intervenant sur les filières ou les bouchots. Des besoins sont également pointés dans les domaines de **la sécurité alimentaire, la traçabilité...**
- En aquaculture, des difficultés particulières sont repérées par rapport à la nécessité pour les professionnels, de détenir des

diplômes relevant du Ministère de l'Agriculture et de la Pêche, et des Affaires Maritimes pour la navigation. Il paraît nécessaire de veiller, dans les débats actuels sur les réformes à engager, à **préserver les possibilités de passerelles entre les diplômes de l'aquaculture et ceux des activités maritimes.**

- Des difficultés apparaissent pour la **prise en charge du financement des formations**. Actuellement, les professionnels sont souvent conduits à rompre leur contrat de travail pour avoir le statut de demandeur d'emploi et ainsi pouvoir bénéficier de financements pris en charge par la Région. Des montages pourraient également être imaginés avec le FONGECIF et le FAF Pêche pour éviter aux salariés de rompre leur contrat de travail.

Enfin, en termes de **gestion des ressources humaines**, pour réduire les difficultés rencontrées par les professionnels qui doivent avoir recours à de la main d'œuvre saisonnière, le **soutien à la mise en place de groupement d'employeurs** a été proposé.



II -ANALYSE SUITE AU GROUPE TÉMOIN

Les professionnels ou les personnes en formation du Groupe Formation Emploi (GFE) 02 **exercent leur activité dans l'univers de la mer ou du littoral. Plus largement, on les retrouve à bord d'un bateau ou au bord de l'eau.** De plus, la plupart de ces métiers sont soumis aux réglementations maritimes.

Dans les travaux d'analyse que nous avons conduits pour travailler sur ce GFE, nous avons parfois procédé à un découpage en sous groupes : la pêche, l'aquaculture, le transport (passagers ou marchandises) et la plaisance professionnelle.

I. CONTEXTE ÉCONOMIQUE ET RÉGLEMENTAIRE

Les activités maritimes comportent de nombreuses spécificités qui trouvent des traductions tant dans les conditions d'accès à la qualification, que dans l'exercice des professions, le droit du travail, les systèmes de rémunération... Dans la première partie de ce document, nous proposons d'identifier un certain nombre de ces éléments qui structurent un contexte très particulier.

A. DES ACTIVITÉS TRÈS ENCADRÉES

1. La spécificité maritime

Depuis la ratification par la France des conventions internationales sur les normes de formation et de sauvegarde pour les marins (Convention STCW) et leur introduction en droit national par décret en 1993, **pour pouvoir être porté sur un rôle d'équipage, quel que soit le secteur d'activité, tout marin doit justifier d'un niveau minimum de formation professionnelle de la marine marchande.**

Ainsi, à la pêche, pour assurer des fonctions de commandement (patron ou chef mécanicien), **la personne doit être titulaire d'un titre de formation initiale adapté au genre de navigation pratiquée**, au moins du niveau V (CAP, BEP...) ou d'un titre de la formation continue professionnelle maritime correspondant (certificat de capacité pour patronner jusqu'en pêche côtière ou brevet de patron de pêche en pêche au large) ou encore d'un permis de conduire les moteurs marins, un certificat de motoriste à la pêche ou tout brevet pour une puissance machine supérieure à 750Kw.

Les fonctions de matelots ne peuvent être assurées que par des marins titulaires d'au moins un certificat d'initiation nautique (CIN) à défaut d'avoir un autre brevet ou au moins un CAP maritime.

Malgré des difficultés de recrutement avérées, les patrons charentais n'ont que **très peu recours à la main d'œuvre étrangère** (espagnole, portugaise..), la réglementation précisant que le commandant doit impérativement être de nationalité française et fixant le pourcentage maximal de membres d'équipage communautaires à 35 %. En Charente-Maritime, l'embarquement d'étrangers est une exception sauf pour un armement franco espagnol : le capitaine est français, et l'équipage comprend de nombreux Espagnols et Portugais. Cette disposition particulière à la pêche et contraire au traité de Rome risque cependant d'évoluer dans les années à venir. Elle est justifiée par le fait que le capitaine d'un navire a des prérogatives particulières pour lesquelles il faut aujourd'hui disposer de la nationalité française (constat de décès ou de disparition...).

2. Les politiques nationales et supra nationales

Les premières mesures communes dans le secteur de la pêche datent des années 1970. Il s'agissait alors de réglementer l'accès aux zones de pêche, les marchés et de proposer des mesures d'accompagnement structurelles. Mais ce n'est qu'en 1983 que l'Union se dote d'une politique commune de la pêche (PCP) bâtie sur le même modèle que la Politique Agricole Commune (PAC). Cependant, face à la raréfaction des ressources halieutiques et aux difficultés économiques et sociales de ce secteur, l'Union a adopté une première réforme d'envergure en 1992, suivie d'une deuxième réforme en 2002⁸.

(8) <http://www.touteleurope.fr>

Des mesures communes sont entérinées dans les domaines principaux suivants :

- **conservation et limitation de l'impact de la pêche sur l'environnement** : protéger les stocks de poisson en réglementant la quantité de poisson pêchée par la mise en place de quotas et permettre ainsi aux jeunes poissons de grandir ;
- **structures et gestion de la flotte** : aider les secteurs de la pêche et de l'aquaculture à adapter leur matériel et leurs organisations aux contraintes qu'imposent la rareté des ressources et le marché ; des mesures visant à créer un équilibre entre l'effort de pêche et les ressources halieutiques existantes sont également mises en place ;
- **marchés** : maintenir une organisation commune du marché pour les produits de la pêche et faire correspondre l'offre et la demande au bénéfice des producteurs et des consommateurs ;
- **relations avec l'étranger** : mettre en place des accords de partenariat de pêche et négocier au niveau international au sein d'organisations de pêche régionales et internationales des mesures communes de protection pour la pêche au large.

Depuis le 1^{er} janvier 2007, l'Instrument financier d'orientation de la pêche (**IFOP**) qui a remplacé le Fonds européen pour la pêche (FEP), dispose d'un montant de **3,8 milliards d'euros** pour la période de programmation 2007-2013. Ce nouveau fonds permet de faciliter l'application de la dernière réforme de la PCP et de soutenir les restructurations du secteur. Certaines actions peuvent également recourir au Fonds européen de développement régional et au Fonds social européen par exemple pour les **actions de reconversion des pêcheurs**.

a) Des quotas de pêche pour gérer la ressource halieutique

Afin de trouver un bon équilibre entre une industrie de la pêche concurrentielle et des stocks halieutiques durables, et d'éviter le retour à des situations de « surpêche » rencontrées dans le passé, l'UE réglemente le volume des stocks de produits issus de la pêche et de l'aquaculture. En effet, une exploitation excessive des ressources de pêche avait fortement menacé l'existence de plusieurs stocks de poissons, nuisant ainsi à l'équilibre de l'écosystème marin et privant les pêcheurs d'une source de revenus durable.

Ainsi, chaque année en décembre, le Conseil de l'UE fixe, sur la base d'études scientifiques, la quantité de poissons que les pêcheurs européens pourront capturer l'année suivante (totaux admissibles de capture).

Si l'évaluation des stocks halieutiques n'est pas consensuelle⁹, la tendance à la réduction de leurs volumes, sous l'effet d'une pêche industrielle intensive, est un constat partagé par les différents acteurs. Néanmoins, les évolutions sont variables selon les espèces et l'on constate que certaines sont désormais en croissance. C'est le cas entre autres pour le bar, le merlu et la langoustine.

b) Non renouvellement de la flotte de pêche

La réforme de la Politique Commune de la Pêche de 2002 a introduit un système de **limitation de la capacité de pêche** de l'union européenne afin d'adapter la flotte aux ressources disponibles. La PCP a prévu l'élimination progressive des aides publiques visant à aider les investisseurs privés à renouveler ou moderniser les navires de pêche. Par contre, celles concernant l'amélioration de la sécurité à bord des bateaux et des conditions de travail seront préservées, ainsi que celles destinées aux régions les plus touchées par les restructurations de la flotte.

Cette politique se mesure de façon sensible dans les ports où l'on observe que la flotte est âgée, ce qui constitue une source de difficultés sur divers plans : *« la flotte âgée, je pense que tout le monde ici a effectivement dit que c'était un problème grave et que le non renouvellement et la perspective d'un non renouvellement à très court terme de la flotte actuelle crée des difficultés, au niveau économique, au niveau de la performance des entreprises, parce qu'un outil obsolète ne vous permet pas de dégager des résultats intéressants, au niveau de la perception du métier que l'on peut avoir de l'extérieur »*¹⁰.

c) Gestion des risques

Le risque particulier que représente le métier des marins pêcheur est reconnu, tant au plan international qu'au plan national. Au plan national, les services médicaux des gens de mer mettent en évidence les **taux particulièrement élevés d'accident et de décès qui touchent les marins pêcheurs**¹¹. Les enquêtes de l'O.I.T. (Organisation Internationale du Travail) font de même au plan international.

(9) cf <http://www.senat.fr/rap/a05-101-1/a05-101-19.html>

(10) Les citations mentionnées en italique et entre guillemets ont été exprimées lors du groupe témoin du GFE 02 qui s'est tenu à La Rochelle le 27 mars 2007.

(11) Accidents et maladies professionnelles du travail maritime. Rapport et statistiques 2005, Direction générale de la Mer et des Transports (http://www.mer.equipement.gouv.fr/actualites2/06_editions/documents/stat_atm2005.pdf)

La sécurité des marins pêcheurs est donc recherchée à travers des politiques et des instruments sur les plans internationaux, européens et nationaux.

Au niveau national, notons que la réglementation sociale maritime comporte un certain nombre de règles particulières portant notamment sur la **protection de la santé et la prévention des risques professionnels**, le contrat de travail ou d'engagement maritime, l'emploi, la formation professionnelle... Ces règles sont celles du travail maritime (loi du 13 décembre 1926), mais aussi, soit directement, soit en les adaptant, celles du code du travail. Ainsi, en matière de durée du travail, les marins relèvent d'une réglementation spécifique, tenant compte des contraintes de la navigation (décrets du 6 septembre 1983).

Que ce soit dans le domaine de la pêche ou de l'aquaculture, la réglementation française impose, comme dans tous secteurs d'activité, la mise en application du **document unique de prévention des risques**. Cette contrainte réglementaire a de nombreuses conséquences dans les entreprises. L'armateur, comme tout employeur, est donc tenu d'évaluer les risques en matière de sécurité et santé au travail et de prendre les dispositions visant à améliorer le niveau de protection des marins. Le document unique de prévention comporte un inventaire des risques identifiés et doit être régulièrement mis à jour. L'équipage et ses représentants sont associés au processus d'évaluation des risques.

De plus, les entreprises qui ont des productions destinées à l'alimentation doivent déposer un dossier sanitaire et mettre en place un plan d'analyse des risques (HACCP¹²). En Charente-Maritime, c'est 900 agréments¹³ qui doivent être délivrés au terme d'une formation se déroulant sur deux demi-journées. C'est pourquoi des organismes de formation et les organisations professionnelles, après avoir développé une **offre de formation** partielle sur le document unique de prévention des risques professionnels, réfléchissent maintenant à la construction d'une offre globale sur la **gestion des risques**.

B. LES ACTIVITÉS AQUICOLES ET LEURS INTERACTIONS AVEC LE MILIEU NATUREL

Qu'il s'agisse de la qualité de l'eau ou des conditions climatiques, l'aquaculture qui se pratique dans des espaces naturels est fortement dépendante de la qualité de l'environnement.

Le rayonnement du territoire de Poitou-Charentes s'appuie sur des productions de la mer et du littoral. Portés par le savoir-faire des professionnels, les produits ont été reconnus par les consommateurs et récompensés par des signes de terroir ou de qualité.

1. Les activités aquicoles

Sous le terme « aquaculture » sont regroupées, d'une part, la conchyliculture (ostréiculture et mytiliculture), et d'autre part, les piscicultures continentale et marine.

a) Ostréiculture

L'ostréiculture regroupe l'ensemble des activités qui permettent la **production des huîtres**. Elle comprend le **captage** : qui consiste à collecter le naissain sur des collecteurs (bois, ardoise, fer ou plastique), le **détroquage** qui consiste en la séparation des huîtres de leur support, l'élevage à plat ou en poche, l'**affinage** pour travailler leur goût et enfin la **commercialisation**.

Le bassin de Marennes Oléron est le **premier centre de captage de naissains français ainsi que le premier centre français de production et d'expédition d'huîtres**. La quantité annuelle mise à la consommation par les entreprises de Charente-Maritime est estimée à 65 000 tonnes, soit 50 % de la production Française.

La région Poitou-Charentes présente la spécialité de l'élevage ou de l'affinage en claires. En effet, avec 3 000 hectares de claires exploitables et 2 000 hectares exploités, le Bassin de Marennes Oléron possède **92 % des claires françaises**¹⁴. L'une des spécificités des claires du bassin de Marennes Oléron réside en la présence de la navicule bleue, algue unicellulaire en forme de navette qui se forme d'abord sur le fond de la claire au printemps, puis étend son réseau à l'eau elle-même. C'est la présence de cette algue qui donne leur couleur verte aux huîtres affinées dans les claires du bassin.

(12) Pour en savoir plus sur les réglementations liées à l'hygiène : <http://www.cnc-france.com/index.php?rub=2&page=13> ou <http://www.cnc-france.com/index.php?rub=2&page=13>

HACCP : Hazard Analysis Critical Control Points En français « Analyse des Risques pour leur Maîtrise ». Méthode d'identification, de localisation, d'évaluation et de maîtrise des risques potentiels de détérioration de la qualité microbiologique des denrées dans la chaîne alimentaire. Analyse des risques et maîtrise des points critiques.

(13) « La Formation HACCP en Charente », Culture Marines n°210, octobre 2007, p7.

(14) Demande d'enregistrement IGP : http://agriculture.gouv.fr/IMG/pdf/cdc_igp_huitres_maren.pdf

Cette particularité confère au produit une forte notoriété, et la présence d'une surface importante de claires à proximité des lieux d'expédition présente également l'avantage de permettre de gérer des stocks très importants sur une très courte période. En effet, le pic de commercialisation du produit est très concentré dans le temps autour de la période de fin d'année. Les huîtres, élevées dans d'autres bassins (Arcachon, Normandie, Bretagne...) sont alors apportées dans les bassins de Marennes où elles sont affinées dans les claires et prennent l'appellation Marennes Oléron.

Le chiffre d'affaires de la **filière ostréicole** du département avoisine les 250 millions d'euros. On constate que ce sont surtout sur les petites exploitations, qui ne sont que sur le segment de la production, qui sont les plus menacées et dont le nombre est en réduction. En effet, la **pression exercée sur les prix** par les grandes surfaces est extrêmement forte.

b) Mytiliculture

La mytiliculture consiste en la **production de moules**. En Poitou-Charentes, cette activité est principalement localisée au Nord de l'île d'Oléron, dans la baie d'Yves et surtout dans la baie de l'Aiguillon. L'élevage des moules se pratique sur des alignements de pieux de chêne (bouchots) plantés sur l'estran¹⁵ et aussi en filières en pleine mer. La période de commercialisation des moules s'étend de juin à novembre, parfois décembre, selon les stocks encore disponibles.

Sur le secteur de Marennes Oléron, les établissements sont concentrés à Brouage. Les zones d'exploitation mytilicole comprennent les secteurs de Port des Barques (Saint Froult) et Boyardville. Dans le secteur nord Charente, les zones d'exploitation comprennent les filières à moules de la Baie de l'Aiguillon (partagées administrativement avec la Vendée), ainsi que les secteurs d'Esnandes, Marsilly, la baie d'Yves, Fouras et l'île d'Aix. **La baie de l'Aiguillon fait partie des sites mytilicoles les plus réputés au monde.**

Aujourd'hui, la production de moules dans le département est d'environ 12 500 tonnes.

c) Autres productions

Au-delà de l'ostréiculture et de la mytiliculture, d'autres productions aquacoles sont réalisées dans la région. Ce sont : la vénéiculure (élevage de palourdes), la pisciculture (élevage de poissons). Certaines productions régionales bénéficient d'une bonne renommée. Ce sont : le Bar de Ligne, le Maigre de Ligne, le Turbot d'élevage, la Langoustine de La Cotinière, le Sel de l'île de Ré...

2. Qualité de l'eau et conflits d'usage

La croissance des coquillages dépend tant de la qualité que de la quantité d'eau douce qui parvient sur les zones d'élevage.

Comparativement à d'autres régions, l'eau en Charente-Maritime est de **très bonne qualité** puisque l'ensemble des zones d'élevage est classé en catégorie A. Les contraintes environnementales sont fortes (loi sur l'eau, loi littorale, Natura 2000...) et la réglementation devient de plus en plus contraignante. Ainsi, on constate un enjeu fort sur le maintien de la qualité des milieux qui conditionne les possibilités de production.

Les activités conchylicoles se concentrent sur des espaces géographiques littoraux, territoires sur lesquels les **conflits d'usages** sont importants (agriculture, tourisme, urbanisation, industrie, ...). Ces conflits sont constatés tant en mer que sur le littoral. En mer, ces questions sont posées, notamment autour du développement des filières, avec des conflits d'occupation de l'espace avec les plaisanciers. Sur le littoral, l'espace est en concurrence avec des activités de tourisme, résidence (achat des cabanes ostréicoles pour des fonctions de résidence secondaire...). De même, des conflits sont fréquents avec l'agriculture pour l'usage de l'eau. Lors d'étés secs, il arrive que les conchyliculteurs manquent d'eau exploitée en amont par l'irrigation, alors qu'en hiver, la problématique est plus sur la qualité organoleptique des eaux qui sont déversées dans l'océan, sans avoir été épurées par un passage dans les marais littoraux.

(15) Position du littoral comprise entre les plus hautes et les plus basses eaux.

C. LES ÉQUIPEMENTS PORTUAIRES

1. Trois ports de pêche

Trois grands ports de pêche centralisent les apports et les ventes en criée dans le département.

a) La Rochelle

Ce port se caractérise par la diversité des apports débarqués par une flottille de navires armés en pêche au large et en pêche côtière. En pêche au large, les activités de pêche sont localisées dans le Golfe de Gascogne, en Mer Celtique et en Mer d'Irlande. Les activités de petite pêche concernent les pertuis charentais et les estuaires (pêche de poissons migrateurs), espèces de qualité et de grande valeur marchande et qui s'avèrent similaires à celles effectuées dans les ports de la Cotinière et de Royan. Au niveau national, une **régression globale des apports** est enregistrée depuis plusieurs années¹⁶ en raison de la réduction de la flottille en pêche au large et du volume limité des débarquements venus de l'extérieur. En revanche, le **valeur le prix moyen est en croissance**, passant de 3,18 €/kg en 2001 à 3,38 € en 2005 ainsi que la valeur totale qui s'établit à 8,30 millions d'euros en 2005.

Cette hausse des prix du poisson s'explique en partie par l'**amélioration de la qualité** (conditionnement à bord, démarche commerciale collective « savoir faire La Rochelle »), et des **conditions de commercialisation** (criée sur Internet...). La hausse des prix moyens des espèces débarquées étant en croissance, elle compense la baisse des tonnages et on constate que le chiffre d'affaires de la criée est en hausse : « *dans la lignée des 2 premiers trimestres de l'année 2006, les ventes de la halle à marée de La Rochelle sont une nouvelle fois en hausse (chiffre d'affaire +6 % par rapport au troisième trimestre 2005¹⁷). Sur les mois de juillet à septembre, la hausse du prix de la sole, du maigre et surtout l'abondance de maigre de seiche et dans une moindre mesure de bar sont les facteurs explicatifs de ces bons résultats. Au final, le chiffre d'affaires de la criée a progressé de 18 % sur les 9 premiers mois de l'année et avoisine au, 30 septembre 2006, 6,7 M€* ».

b) La Cotinière

Plus de 4 300 tonnes de poissons sont débarquées chaque année dans le port de la Cotinière, pour une valeur de plus de 15 millions d'euros. La Cotinière est ainsi le premier port du département, avec 75 bateaux, 270 marins et près de 40 acheteurs en criée.

Le tonnage débarqué de 2001 à 2005 s'est accru, passant de 3 998 tonnes en 2001 pour une valeur de 19,13 millions d'euros et un prix moyen de 4,72 €/kg, à 4 804 tonnes en 2005 pour une valeur de 21,31 millions d'euros et un prix moyen de 4,86 €/kg. En terme de valeur, notons que ce port se classe, en 2005, au 12^e rang des 40 criées recensées en métropole¹⁸.

A la **Cotinière**, dont la criée est la première en valeur parmi les 11 criées de la façade étudiées par l'AGLIA¹⁹, la priorité est de mettre à niveau les équipements avec la flottille. Performante et diversifiée, celle-ci a su prendre depuis longtemps le virage de la qualité.

c) Royan

Le port de pêche de Royan présente des caractéristiques plus modestes et ne traite que des produits frais de haute qualité, avec un prix de vente très élevé au plan national. Les productions débarquées évoluent de 725 tonnes en 2001, pour une valeur de 5,68 millions d'euros et un prix moyen de 7,86 €/kg à 781 tonnes en 2005 pour une valeur de 5,56 millions de tonnes et une valeur de 7,12 €/kg.

La baisse des débarquements a été nettement préjudiciable à la criée de Royan au cours du troisième trimestre 2006. Les 3 principales espèces, sole, maigre et bar ont vu leurs tonnages s'effondrer (-33 %, -41 % et -36 %). Malgré une compensation par un effet prix positif (+15 %) les ventes réalisées pendant les mois de juillet à septembre sont en recul de 11 % par rapport à 2005. Cependant, le premier semestre ayant été bon, le bilan des 9 premiers mois reste excédentaire avec un chiffre d'affaires cumulé de 4,7 M€ (+11 %).

(16) Cette baisse est également constatée en Poitou-Charentes : les apports étaient de 6 000 tonnes en 1994 puis de 3 895 tonnes en 2001 et enfin de 2 833 tonnes en 2005.

(17) Note de conjoncture socio-économique pêche maritime. Observatoire des pêches et des cultures marines du golfe de Gascogne Janvier 2007 N° 30 Premier, deuxième & troisième trimestres 2006 L. Baranger J-F. Bigot V. Le Bihan Y. Perradeau.

(18) Source: le Marin, hors série mars 2006.

(19) « Compte tenu des difficultés rencontrées par les criées des Sables d'Olonne et de la Turballe, la halle à marée de La Cotinière se place pour la première fois au premier rang en valeur parmi les 11 criées de la façade Aglia. De janvier à septembre 2006, la criée a généré un CA de 18 M€ (+18 % par rapport à 2005). Ces bons résultats sont dus conjointement à la hausse des volumes débarqués (+4 %) et des prix (+14 %). Sur le troisième trimestre c'est essentiellement la hausse des prix qui a permis à la criée d'accroître ses ventes. La sole, la langoustine et le maigre ont vu leur prix moyen grimper en flèche (respectivement +19%, +60 % et +74 %) ». In Note de conjoncture socio-économique pêche maritime. Observatoire des pêches et des cultures marines du golfe de Gascogne Janvier 2007 N° 30 Premier, deuxième & troisième trimestres 2006 L. Baranger J-F. Bigot V. Le Bihan Y. Perradeau.

2. Ports de commerce : une organisation en bipôle

En Charente-Maritime, deux ports de commerce se partagent l'activité de transport maritime : le port de La Rochelle-Pallice qui est le 3^e de la façade atlantique et le port de Rochefort-Tonnay-Charente (port d'importance départementale), créant une sorte de bi pôle, complémentaires en termes de secteurs et de volume d'activités.

Le **trafic du port de La Rochelle Pallice a connu une forte croissance** (+54,2%) entre 1980 et 2002²⁰. 3^e port de la façade atlantique, il propose un accès aisé en eaux relativement profondes. Ce port, au 9^e rang national pour le transport de conteneurs, se positionne comme plate-forme d'activité logistique. Il est relié aux infrastructures de transport terrestre ferroviaire et routier. En 2006, il est le 8^e port national en tonnage de marchandises.

La liste des 6 ports autonomes fixée en 1965, s'enrichit au 1^{er} janvier 2006 d'un septième membre, le port de La Rochelle-Pallice, qui était port d'intérêt national depuis 1983 et géré par le CCI de La Rochelle.

Aussi, depuis le 1^{er} janvier 2006, la façade atlantique compte par ordre décroissant d'importance de trafic, trois ports autonomes (Nantes Saint-Nazaire, Bordeaux, La Rochelle-La Pallice) et quatre ports d'intérêt national (Bayonne, Lorient, Brest, Concarneau).

Le positionnement du port rochelais au rang de port autonome est un facteur favorable pour doper l'activité portuaire et économique du département en tirant vers le haut, au sein du bi pôle des deux villes, l'activité du port de Rochefort-Tonnay-Charente.

Les principales activités des ports de La Rochelle, Rochefort, Tonnay-Charente portent sur les secteurs suivants :

- **Les bois et les produits forestiers** : les ports charentais sont **leader national** pour l'importation de produits forestiers et pâtes à papier et premier pôle européen pour l'importation des grumes en 2006 ;
- Les céréales : La Rochelle-Pallice est le second port national après Rouen ;
- Les engrais et phosphates ;
- Les produits pétroliers (7^e rang) ;
- Conteneurs (9^e rang en EVP²¹ en 2004 – Nantes au 5^e et Bordeaux au 6^e).

Les activités de transport de marchandises des ports de commerce charentais induisent des activités dans des métiers spécifiques comme le pilotage maritime : 9 marins travaillent par exemple pour la station de pilotage de La Rochelle-Charente.

3. Ports de plaisance

Bénéficiant d'une zone côtière variée (îles, forts...) propice au développement de la navigation de plaisance, le département de Charente-Maritime comptait, au 31/12/2005, 48 144 navires de plaisance individuelle, immatriculés dans l'un des 18 ports pour une capacité de plus de 8 000 postes à quai. Un projet d'agrandissement du port des Minimes de La Rochelle devrait permettre d'augmenter sa capacité d'environ 1 000 places.

Le port de commerce de La Rochelle Pallice accueille également des croisières de plaisance. Il est positionné à la 7^e position pour cette activité au niveau national. Depuis quelques années cette activité connaît un **fort développement**. Le môle d'escale de La Pallice voit augmenter depuis 1999 les escales de paquebots de croisière. Il tire ainsi parti de ses très bonnes capacités nautiques au moment où les compagnies mettent sur le marché des navires toujours plus grands. La Rochelle se révèle géographiquement très bien positionnée pour proposer des excursions variées et rayonner vers l'arrière pays (les vignobles charentais ou bordelais, la région de Cognac, le Poitou, la Dordogne, les marais poitevin et de Brouage, ...). Il se positionne également comme port de transit dans des itinéraires incluant la Grande Bretagne, l'Allemagne, l'Espagne, le Portugal mais aussi les pays de Méditerranée ou d'Europe du Nord. 70 % des passagers sont anglo-saxons²². La Rochelle-Pallice se positionne donc au 7^e rang pour les activités de croisière juste après Saint Malo et avant Sète, alors que Bordeaux n'est qu'au 9^e rang et Nantes au 11^e.

(20) Source : DRAM Poitou-Charentes

(21) Equivalent Vingt Pieds

(22) Escale Atlantique CCI la Rochelle, septembre 2005

Port	Capacité (Source : site de la préfecture de Charente-Maritime)
La Rochelle (Minimes et Vieux Port)	3 790
Royan	1 000
Saint Denis d'Oléron	670
Ars en Ré	460
Le Douhet	370
Rochefort (bassins 1 et 2)	350
Boyardville	250
Saint Martin de Ré	210
Marennes	200
Bonne-Anse (Les Mathes)	160
La Flotte en Ré	150
Chatellailon	100
La Couarde	100
La Tremblade	100
Saint Georges de Didonne	100
Fouras (port sud)	70
Saujon (Ribérou)	60

D. DYNAMIQUE DU TRANSPORT MARITIME

1. Construction navale et plaisance professionnelle

L'activité de construction de navire de plaisance est un atout fort pour la région²³ : « Avec des chantiers emblématiques comme Fountaine-Pajot, Dufour ou Poncin Yacht, le Poitou-Charentes représente 10% de la filière en France, soit 374 entreprises. A lui seul le bassin de La Rochelle regroupe 90% de l'activité régionale avec 3 000 emplois. La construction de bateaux de plaisance connaît une croissance régulière et durable de 5 à 6% depuis une dizaine d'années. Elle est tirée vers le haut grâce au chiffre d'affaires à l'export qui peut représenter jusqu'à 70 % pour certains chantiers. Le marché international concerne surtout l'Europe (Grande-Bretagne, Espagne, Italie dans cet ordre), les Etats-Unis et la zone Asie. La France reste le premier constructeur de voiliers dans le monde et tous les segments du marché se portent bien. Trois menaces sont identifiées par les professionnels du secteur : l'inflation des matières premières, un marché concurrentiel qui bloque la hausse des prix de vente, l'éventuelle croissance des pays émergents ».

L'implantation des activités de construction de plaisance dans notre région ainsi qu'en Vendée, si elle n'emploie pas directement des professionnels du GFE 02, a de forts impacts sur le secteur de la plaisance professionnelle où les activités principales sont le **convoyage de navires de plaisance**. Les activités des plaisanciers professionnels se répartissent globalement comme suit :

- 60 % sont des petits convoys de navires neufs au départ de La Rochelle vers le territoire métropolitain ou l'Europe. Les autres activités sont des services proposés par les constructeurs : assistance à la prise en main de navires par les propriétaires ;
- 20 % sont des convoys transatlantiques vers les Antilles et les Etats-Unis ;
- 20 % représentent des activités exercées par des skippers professionnels pour le compte de propriétaires de navires²⁴.

(23) *Sud Ouest* du 30 novembre 2006, extraits de l'article « Vent porteur pour la filière » par Martin Lepoutre, délégué régional de la Fédération des industries nautiques.

(24) Source : Projet stratégique de la DRAM Poitou-Charentes.

L'activité de plaisance professionnelle est concentrée au nord du département et les mouvements administratifs sont effectués à la Direction Départementale des Affaires Maritimes (DDAM) de La Rochelle. Elle concerne une douzaine d'armateurs installés soit en nom individuel, soit en sociétés.

En termes d'emplois, en 2006, l'activité de plaisance professionnelle s'est traduite par 91 contrats de travail enregistrés par l'inspection du travail maritime : 8 CDD, 1 contrat saisonnier et 82 contrats au voyage (contrats à durée déterminée pour le convoyage d'un navire).

Notons que si la construction de bateaux de plaisance est en croissance dans la Région, les activités de convoyage sont concurrencées par l'étranger ou le transport par barge ou cargo : *« il y a quelques années, pour livrer les bateaux dans le monde entier, nous avions des convoyeurs professionnels qui faisaient trois transats dans l'hiver pour amener des bateaux aux Antilles, par exemple. Effectivement, des bateaux de commerce dédiés à ce travail ont pris ce marché, puisque ce sont des bateaux qui viennent charger des bateaux de plaisance sur leur pont, ou par d'autres systèmes, et ces bateaux sont livrés ».*

2. Croissance du trafic maritime

a) Transport de marchandises

Dans un contexte de mondialisation des échanges, **le commerce maritime international assure 90 % des échanges** commerciaux de biens et **son volume a presque triplé au cours des trente dernières années**. Les principaux atouts qui expliquent cette croissance sont la sécurité, le coût, le respect de l'environnement.

Le trafic 2006 du port de La Rochelle Pallice s'élève à 7 334 469 tonnes, marquant une hausse de 6,39% par rapport à 2005²⁵. Cette hausse est la meilleure progression des ports autonomes français, ce qui est un résultat remarquable pour ce port dans son année de création.

Cependant, les professionnels français du transport maritime ne profitent pas pleinement de cette croissance car cette activité est totalement internationale et les **équipages nationaux sont fortement mis en concurrence** : *« Il est évident que le trafic mondial par voie maritime augmente, c'est une certitude. Le fait est que la France est plutôt absente de cette augmentation, à part un ou deux armateurs principaux. Les navires sont de plus en plus gros. Les équipages sont principalement étrangers pour une raison de coût ; il faut dire qu'étrangers ne veut pas dire « basse qualité » contrairement à ce que les journaux disent. Les équipages étrangers sont très bien formés, mais ils sont beaucoup moins chers que nous donc, forcément, la lutte est inégale. Au niveau formation, il est évident qu'il y a toute une partie de formations qui n'a pas un avenir très glorieux, notamment tout ce qui est matelots, etc. ».*

b) Transport à passagers

En Charente-Maritime, ce transport prend deux formes :

- **l'accueil de grands navires de croisière en escale** au port de commerce de La Rochelle Pallice qui connaît un fort développement. Pour l'année 2008, 36 escales de paquebots sont été programmées, soit l'accueil de plus de 38 000 passagers²⁶.
- **le transport sur de plus courtes distances** : petites croisières et les liaisons régulières vers Fort Boyard, les Iles de Ré, Oléron et Aix...

(25) L'escale atlantique, lettre d'information mensuelle du port autonome de La Rochelle N° 12, Février 2007.

(26) <http://www.larochelle.port.fr/images/stories/activites/croisieres/planning/escales2008public.pdf>

II. INNOVATION ET ÉVOLUTION DU CONTEXTE

Les activités conduites par les professionnels du GFE 02 sont marquées par des évolutions techniques et innovations pour adapter les outils et techniques de productions et développer les marchés.

A. ADAPTATION DES TECHNIQUES ET DES OUTILS

1. Evolution des techniques

a) Ostréiculture

Les principales innovations qui ont touché l'ostréiculture depuis 5 à 6 ans sont de trois types :

Les premières résident essentiellement dans les techniques d'élevage et de collecte du naissain. De captage naturel sur des collecteurs, on passe de plus en plus à des **productions de naissain en éclosérie**, de ce fait, les activités de captage et de détroquage, qui généraient souvent des maladies professionnelles sont de moins en moins pratiquées.

La seconde innovation majeure est le développement de l'**huître triploïde**, huître stérile qui présente la particularité de ne pas être laiteuse l'été et répond donc mieux aux goûts du consommateur. Cette huître présente également l'avantage d'avoir une croissance plus rapide que les huîtres traditionnelles. Cette nouvelle huître permet d'étendre la période de consommation des huîtres en dehors de celle des fêtes de fin d'année, ce qui semble correspondre à une attente des consommateurs puisque il apparaît que les ventes ont fortement progressé pendant l'été 2007 « *c'est la première fois que l'on atteint les 10.000 tonnes pendant la saison estivale*²⁷ ».

Enfin, dans le cadre de la conquête de nouveaux espaces d'élevage des huîtres, des projets de développement des **huîtres sur filières** se mettent en place. Des projets d'élevage en cages posées au fond de l'océan, au large ou sur l'estran sont actuellement à l'étude. Ce développement modifierait les méthodes de production et nécessiterait des adaptations des contenus de formation.

b) Mytiliculture

Une **baisse des rendements** mytilicoles a été constatée il y a quelques années par les professionnels. Pour enrayer cette tendance, ils ont engagé des restructurations visant à diminuer les densités mises en élevage en réduisant le nombre de bouchots.

La profession mytilicole de la Baie de l'Aiguillon, et du Pertuis Breton plus généralement, se singularise par une pratique innovante : l'utilisation de **bateaux ateliers**. Ces équipements permettent de réaliser à bord l'ensemble des opérations de traitement des moules, depuis la récolte sur bouchots par des grues hydrauliques en passant par le tri, le nettoyage et le conditionnement en sac. Les expéditions partent directement du navire atelier vers les centres de distribution.

Cette **mécanisation des techniques de récolte** est récente dans le secteur de Charron. Dans la Baie d'Yves, elle est un peu moins développée ce qui explique en partie des difficultés économiques de certaines entreprises du bassin.

L'augmentation de la taille des navires induite par ces nouvelles pratiques nécessite, pour certains professionnels, l'acquisition de nouveaux brevets pour le pilotage des navires.

c) Pêche

Pour mieux gérer la ressource halieutique, de nouvelles techniques de pêche ou l'interdiction de certains équipements sont parfois imposées : « *certaines ressources se raréfient, les marins pêcheurs ont fait d'énormes progrès et aujourd'hui s'emparent de la gestion de la ressource, peut-être moins dans cette région que dans d'autres, mais en tout cas le mouvement est en marche, tout du moins certaines organisations de marins pêcheurs et certains pêcheurs eux-mêmes ont pris pour argent comptant les méthodes de filet, pour ne parler que du tri sélectif par exemple. Je crois que ce sont des démarches de progrès pour ce secteur à l'avenir* ».

(27) « Les marées ont favorisé la croissance des coquillages. Marennes Oléron, les huîtres se portent comme un charme ». La Dépêche, 02 octobre 2007.

2. Adaptation des outils

a) Port autonome de La Rochelle

L'objectif du Conseil d'administration du Port autonome de La Rochelle est d'atteindre les 10 millions de tonnes à l'horizon 2015. Pour ce faire, divers projets sont inscrits dans le cadre du Contrat de Projet Etat Région 2007-2013 pour un montant de 50,5 millions d'euros²⁸. Les axes inscrits concernent :

- La modernisation et la **sécurisation** des équipements ;
- L'élargissement de l'espace par l'aménagement, sur l'Anse Saint-Marc d'un nouveau terminal dédié au **développement du cabotage** pour arriver à 50 000 conteneurs. La création d'un deuxième poste à quai est également prévue ;
- La préparation de l'avenir pour assurer la progression du port par l'aménagement de terre-pleins sur le secteur de La Repentie et le déroctage des accès maritimes pour permettre l'accueil de très grands navires.

b) Pôle conchylicole à Chef de Baie ?

Les ostréiculteurs et mytiliculteurs vont bientôt être soumis à de **nouvelles règles qui toucheront la qualité des eaux** où séjournent les coquillages, leur manipulation. Des bassins de décantation, des salles de travail et des quais de débarquement pour les coquillages élevés en filières vont devoir être aménagés.

Pour cela la Section régionale conchylicole Poitou-Charentes a défini un projet de pôle conchylicole à Chef-de-Baie, profitant d'opportunités foncières sur l'ensemble portuaire et d'une réserve foncière de la Chambre de commerce et d'industrie de La Rochelle, adossée au port de pêche²⁹. Ce pôle pourrait proposer un terre-plein aménagé pour le dépôt du matériel des concessionnaires et un complexe de purification et d'expédition où les coquillages arriveraient des zones d'élevages en vue de leur conditionnement avant commercialisation.

Tous les coquillages passeraient par une phase d'aspersion avant de rejoindre le quai d'expédition. Un dispositif de traitement de l'eau devrait permettre une décantation et une purification avant rejet en mer.

L'ensemble est conçu pour recevoir et conditionner 50 000 tonnes de coquillages par an soit 30 000 tonnes de plus que la seule production aunisienne actuelle d'huîtres et moules.

Ce projet concerne à la fois les productions traditionnelles comme la pousse d'huître en marais et les innovations à venir en matière de transformation et satisfait aux exigences sanitaires de retrempage. Sa limite est aussi sa force : les 24 places disponibles pourraient être réparties entre des ostréiculteurs, des mytiliculteurs et quelques mareyeurs pour les huîtres plates, pétoncles, Saint-Jacques, etc. Un comité d'engagement procèdera à une sélection des entreprises candidates.

Pour le syndicat mixte de Chef-de-Baie, ce pôle conchylicole est une **possibilité de vente supplémentaire** d'huîtres et de moules en criée, produits qui pour l'heure, empruntent d'autres circuits de commercialisation.

3. Criées sur Internet

Les trois criées présentes en Charente-Maritime (La Rochelle, La Cotinière et Royan) proposent désormais des accès par Internet permettant une commercialisation à distance des produits pêchés localement.

B. DÉVELOPPEMENT DE DÉBOUCHÉS

Afin de développer les débouchés des productions locales, les professionnels se sont investis dans différentes **démarches qualité**, mise en place de **labels** ou définition de **marques**. Parallèlement, certains produits présentent aujourd'hui de forts potentiels de développement.

1. Développement de la qualité et labellisation

a) Mytiliculture

Pour les moules produites dans et autour de la Baie de l'Aiguillon, la marque « **La Charron** » a été déposée par l'association « l'Alliance des Pertuis ». Elle concerne exclusivement les moules de taille marchande qui proviennent de la Baie de l'Aiguillon et, très précisément des centres mytilicoles de Marsilly, Esnandes, et Charron en Charente-Maritime, et de l'Aiguillon-sur-Mer en Vendée. Cette dénomination a été accordée selon un cahier des charges strict.

(28) « Le manuel de management », Port autonome de La Rochelle. <http://www.larochelle.port.fr>

(29) Chef-de-Baie. La conchyliculture sera-t-elle en 2009 le pôle économique majeur du site ? Sud Ouest du 6 février 2007.

De plus, depuis juillet 2004, la **moule de bouchot** a obtenu la certification « critères qualité ». Sur les 73 entreprises mytilicoles que compte le pertuis Breton, environ 70 % ont adhéré à cette certification.

Les « **moles de Boyard** » constituent également une marque commerciale déposée dans la Région.

b) Ostréiculture

Une demande d'indication géographique protégée (IGP³⁰), a été déposée en 2005 pour l'Huîtres Marennes Oléron. La demande d'enregistrement de cette dénomination sous IGP vient d'une volonté forte des professionnels de protéger leur « savoir-faire territorial » acquis depuis plus de deux siècles autour de l'affinage ou de l'élevage des huîtres en claires sur le Bassin de Marennes Oléron. Cette demande devrait être mise en vigueur en 2008. Le « Groupement Qualité – Huîtres Marennes Oléron » qui porte cette demande réunissait, en 2005, environ 550 ostréiculteurs produisant environ de 30 000 tonnes d'huîtres vendues sous la dénomination « Huîtres Marennes Oléron » soit :

- 75% des affineurs expéditeurs du Bassin (58% de l'ensemble de la profession ostréicole)
- 78% des huîtres vendues affinées en claires dans le Bassin de Marennes Oléron actuellement.

Par cet enregistrement IGP, les professionnels souhaitent :

- Garantir au consommateur, sous la dénomination Huîtres Marennes Oléron, un produit dont les conditions d'obtention sont homogènes, maîtrisées et connues, (un affinage / élevage en claire garanti).
- Protéger et promouvoir le savoir-faire de l'affinage en claires et de l'élevage en claires, spécificités du bassin de Marennes Oléron.
- Répondre aux attentes des consommateurs, pour qui « Marennes Oléron = Affinage ou élevage dans les claires du bassin de Marennes Oléron ».

Si cette IGP n'est pas encore officielle, les professionnels anticipent sa mise en application et le groupement qualité de la section régionale emploie à plein temps cinq contrôleurs qui s'assurent du respect du cahier des charges³¹.

Parallèlement à cette démarche les professionnels souhaitent asseoir la marque « **huîtres des îles** » pour les autres huîtres produites en Charente-Maritime.

c) Pêche

La réduction de la durée des campagnes de pêche, l'amélioration du conditionnement des marchandises et la modernisation du fonctionnement des criées concourent à une augmentation des cours qui se vérifie sur les années 2005 et 2006.

EVOLUTION 2005-2006 DES CRIEES DE CHARENTE-MARITIME et positionnement dans l'ensemble des criées françaises

Ports	Rang national	Valeur		Tonnage		Prix moyen ai kilo	
		Valeur en milliers d'euros	Evolution 2005-2006 en %	Tonnage en tonnes	Evol. 2005-2006 en %	Prix moyen en euros	Evol. 2005-2006 en %
La Cotinière	9	24 025	13%	4 765	-1%	5,04	14%
La Rochelle	22	9 633	16%	2 878	2%	3,35	-1%
Royan	28	6 141	10%	753	-4%	8,16	15%

C'est dans ce cadre que le syndicat mixte du port de pêche de La Rochelle a déposé à l'Institut National de la Propriété Industrielle (INPI) la marque « **SAVOIR-FAIRE – LA ROCHELLE** ». Elle s'applique à une liste définie d'espèces de pêche fraîche originaires des zones de capture Atlantique Nord Est et Méditerranée, et pour lesquelles les mareyeurs apportent leur savoir-faire. Elle correspond ainsi à des produits sélectionnés par des professionnels, et proposés aux consommateurs. « *Les personnes ont changé complètement leur façon de travailler en accentuant sur la qualité, et je pense que les ports de Charente-Maritime pour ça sont trois ports qui font beaucoup de qualité. Nous avons une très bonne image de marque* ».

(30) Label européen.

(31) « Marennes Oléron toujours plus près de l'indication géographique protégée », *La Charente Libre* 18 avril 2007.

2. Des potentiels identifiés

a) Sur des créneaux déjà reconnus

Le développement de la commercialisation des produits conchyliques vers l'export constitue un réel potentiel de développement des marchés, que ce soit pour l'ostréiculture ou pour les productions mytilicoles.

Dans l'ostréiculture, certaines entreprises, pour mieux valoriser leur production, développent la vente directe pour laquelle les marges dégagées sont nettement meilleures qu'en passant par l'intermédiaire de la grande distribution. De même, certaines s'orientent vers les **marchés étrangers** parvenant à y dégager de meilleures marges.

Les débats conduits en groupe témoin ont également permis d'identifier que le développement de la **formation d'écailler**³² dans d'autres régions favoriserait le développement des marchés des productions locales.

Pour ce qui est de la **mytiliculture**, le secteur est porté par un **marché favorable**. L'offre étant inférieure à la demande, des moules sont importées des pays étrangers. Pour développer le marché mytilicole, des innovations sont en cours : des moules prêtes à cuire sont proposées sur les marchés et des études sont menées avec les industries agroalimentaires pour développer ce marché.

Dans le domaine de la **plaisance professionnelle**, si une partie du marché est désormais prise par les cargos qui chargent les bateaux à livrer, il reste des activités sur de plus courtes distances : *« une fois que les bateaux sont livrés aux Antilles, le gros bateau de commerce ne va pas faire tous les petits ports de plaisance, il va falloir **distribuer ces bateaux** sur tout l'arc antillais, idem sur la Turquie, idem quand les bateaux reviennent ici. Pour charger un bateau ici à La Pallice, il faudra que des bateaux viennent de Vendée, soient mis à l'eau, soient emmenés dans le bateau, etc., et pour cela il faut des marins de plaisance professionnelle. (...) il y a encore une activité que l'on oublie de mentionner qui est celle du **skippage**. Le skippage, c'est emmener des clients sur un bateau de plaisance pour leur faire découvrir des mouillages, pour leur faire découvrir la navigation. **Cette activité-là est en plein essor dans le monde entier et nous avons besoin de nos marins** ».*

b) Sur des secteurs en devenir

Pisciculture : en Poitou-Charentes, l'aquaculture continentale reste une activité assez modeste comparée aux grandes régions d'étangs. Toutefois, la région présente des conditions naturelles favorables au développement de l'aquaculture continentale. Une activité intensive est développée dans des étangs ou dans des bassins artificiels, exercée par un petit nombre de professionnels essentiellement salmoniculteurs ou producteurs d'esturgeons pour le caviar.

Pénéiculture : la Charente-Maritime est le plus gros **producteur de crevettes impériales** françaises. Ce crustacé, produit par une vingtaine d'éleveurs et vendu vivant, reste pourtant méconnu. La Charente-Maritime produit une trentaine de tonnes par an sur les quarante de la production globale française. En mars 2003, l'Association crevette impériale des marais charentais (ACRIMA) a été créée afin notamment d'organiser la filière et de valoriser cette production. Elle met en place une démarche qualité qui doit déboucher sur un produit qui portera le label « Signé Poitou-charentes ». Cet élevage se fait en complément de l'ostréiculture et dispose d'un réel **potentiel de développement**. Le frein à son développement est lié aux marchés et aux méthodes d'expédition : le produit est généralement expédié vivant, ce qui nécessite des procédés de conditionnement et de transport particuliers.

Diversification des coquillages : des professionnels de Charente-Maritime expérimentent actuellement **l'ensemencement des gisements naturels de Saint Jacques et de Pétoncles** afin d'en développer la production.

Saliculture : en 2001, l'île de Ré comptait 80 sauniers qui produisaient, en fonction des conditions climatiques de l'été, 2 000 à 25 000 tonnes de sel marin par an. Le marais salant rétais est longtemps resté aux mains de professionnels âgés mais des jeunes se sont récemment installés. 48 % des sauniers de l'île de Ré ont moins de 40 ans, 23 % ont plus de 60 ans. L'activité salicole nécessite peu de main d'œuvre puisque sa production repose essentiellement sur un processus naturel. La coopérative des sauniers de l'île de Ré emploie huit salariés et quatre saisonniers viennent renforcer l'effectif lorsque l'activité est intense.

La **fédération des coopératives de producteurs de sel de l'Atlantique** (Guérande, Noirmoutier, île de Ré) a déposé en 2001 un dossier pour permettre aux producteurs de commercialiser leur production en conformité avec la réglementation et poursuivre leur démarche de qualité en cours. Le décret du 23 mai 2007 reconnaît le sel marin gris de l'atlantique comme produit alimentaire. Ce décret va permettre d'entamer des démarches concernant les labels ou les signes de qualité.

Parallèlement à ces productions, la situation la plus souvent littorale des entreprises offre des opportunités de **diversification d'activités** qui peuvent contribuer à pérenniser certains emplois (exemple : visite d'exploitation ostréicoles pour les touristes, développement de la culture de salicorne sur les berges des marais salants...).

(32) Notons que dans le cadre de la démarche ARGOS, cette formation relève du GFE 09 « production alimentaire – Production culinaire ».

III. L'EMPLOI, L'ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS ET LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Dans le secteur maritime, faire carrière obéit à des règles strictes en termes de brevets et surtout **d'alternance entre temps de navigation et temps de formation** comme condition d'accès à des postes qualifiés ou à l'installation. Cette organisation de **l'attribution des Brevets qui constituent de véritables droits d'exercer**, reposant sur le mixage expérience en mer plus formation constitue la grande particularité de ce groupe professionnel. Cette spécificité associée à des organisations et à des conditions d'exercice originales produit une forte identité professionnelle.

A. CARACTÉRISTIQUES DE L'EMPLOI

Les actifs de ce GFE sont **le plus souvent des hommes**. Ils sont 91 % pour ceux relevant de l'ENIM cependant, dans le domaine de la conchyliculture la part des emplois occupés par des **femmes** est plus importante puisqu'elle est estimée à 4 000 emplois dont une part importante correspond à des emplois saisonniers et ou à temps partiel. Ces **emplois féminins** représentent environ 1 300 équivalents temps plein soit **38 % de l'emploi conchylicole**.

1. Organisation originale du temps de travail

L'organisation du temps de travail, est très souvent calée sur les **horaires et le calendrier des marées**.

Pour la Pêche, les règles concernant la durée du travail sont définies dans le code du travail maritime. Cette durée est comptabilisée **en jours de mer**. La durée légale est de 225 jours de mer par an.

Cette durée de travail s'organise de façon particulière puisque les marins peuvent embarquer pour des périodes plus ou moins longues selon le type de navigation qu'ils exercent : la petite pêche correspond à des durées de moins de 24 heures de navigation, la pêche côtière permet des embarquements pour des durées allant de 24 à 96 heures et enfin la pêche au large concerne les durées comprises entre 4 et 20 jours. La grande pêche (durées supérieure à 20 jours) n'est plus pratiquée par les pêcheurs de Poitou-Charentes.

2. Travail saisonnier

Les activités dites de cueillette et d'élevage de ce GFE sont pour partie marquées par des variations liées à la **saisonnalité**.

En aquaculture, cette saisonnalité des activités est forte et engendre **d'importants besoins de main d'œuvre**, notamment sur des tâches qualifiées, sur des périodes plus ou moins courtes, mais qui ne sont pas forcément les mêmes qu'il s'agisse de l'ostréiculture ou de la mytiliculture.

a) Ostréiculture : un pic d'activité en décembre

En ostréiculture, les plus forts besoins de main d'œuvre se manifestent **essentiellement au mois de décembre** où les ostréiculteurs réalisent entre 60 % et 80 % de leur chiffre d'affaires annuel.

Sur cette période, on constate que les entreprises qui ont toutes un surcroît d'activité, procèdent souvent à l'embauche de personnels saisonniers ou font appel à de la main d'œuvre familiale pour assurer des tâches liées notamment au conditionnement pour l'expédition des huîtres en bourriches. Elles rencontrent souvent des difficultés de recrutement qui s'expliquent essentiellement par un salaire affiché peu attractif et par des conditions de travail difficiles (travail dans le froid et l'humidité, grandes amplitudes horaires...). Des Forums de l'emploi ostréicoles sont montés de façon partenariale par les agences locales de l'emploi et les syndicats professionnels pour mettre en relation l'offre et la demande d'emploi.

On remarque que les entreprises qui font appel à la main d'œuvre saisonnière connaissent des **difficultés à fidéliser les saisonniers**. Outre la pénibilité du travail et le niveau de salaire, les lourds enjeux financiers pour les entreprises génèrent des tensions, ce qui ne favorise pas la qualité des relations humaines.

b) Mytiliculture

La **récolte** des moules se fait **majoritairement l'été**. Cependant, le reste de l'année, de nombreuses activités sont pratiquées sur les parcs : mise en place des bouchots, préparation des installations de captage sur cordes, pose des cordes, enroulement en spirale des cordes sur les bouchots, suivi de la croissance des moules et entretien des parcs (prévention face aux prédateurs, enlèvement des algues...).

Il existe donc des périodes de forte activité et des périodes plus légères lors desquelles les chefs d'entreprises demandent à leurs salariés de prendre leurs congés ou peuvent proposer des actions de formation.

c) Les saisons de pêche en fonction des espèces

Les patrons de la petite pêche ne pratiquent pas tous la même activité. Certains sont ligneurs, d'autres caseyeurs, fileyeurs ou utilisent le chalut. **La grande majorité d'entre eux est polyvalente et adapte les techniques de pêche selon les périodes** de l'année. De mars à juin, ils pêchent par exemple la seiche, de juin à octobre, c'est la pleine saison des poissons de coureaux comme le bar, le mulot ou le rouget alors que les deux derniers mois de l'année sont souvent consacrés aux coquilles Saint-Jacques et aux pétoncles.

La polyvalence dont les professionnels font preuve leur permet aussi de modifier les techniques de pêche en fonction de nouvelles réglementations.

Les espèces étant vendues à des prix très variables (le bar est vendu autour de 14,5€ le kilo quand la seiche n'est valorisée qu'à un peu plus de 2€ le kilo en moyenne), les marins peuvent faire le choix de s'embarquer sur des navires spécialisés dans un type de pêche plus rémunérateur qu'un autre. Cela peut créer une certaine concurrence interne au secteur dans un contexte où certaines compétences indispensables pour l'armement du navire (mécaniciens...) viennent à se raréfier. *« Il y a très peu de CDD à la pêche. A part la période des coquilles, pétoncles, éventuellement, où les gens sont pris à la journée, il y a très peu de CDD »*

d) Dans la plaisance professionnelle

Pour les skippers professionnels, la saisonnalité se traduit par des **lieux d'exercice différents selon les périodes de l'année**. L'été, ils peuvent travailler en métropole mais partent souvent travailler dans les zones tropicales pendant la période hivernale. Un participant au groupe témoin indique cependant qu'*« il peut quand même y avoir un problème de saisonnalité pour ceux qui font le choix de rester en métropole l'hiver. Actuellement, il n'y a pas énormément de solutions pour ceux-là »*.

3. Organisation des entreprises

Les entreprises qui emploient des professionnels de ce GFE sont dans leur **immense majorité des très petites entreprises**. Selon leur domaine d'activité, on identifie certaines spécificités.

Dans l'ostréiculture, les entreprises intègrent souvent des **activités très diversifiées** : élevage, affinage, conditionnement, commercialisation et expédition. Compte tenu du nombre réduit de professionnels par entreprises, ces derniers doivent faire preuve d'une **forte polyvalence** et comme il n'y a pas de postes de travail spécifiques, bien souvent, les actifs n'ont pas à proprement parler de **plan de carrière** ni de possibilité d'identifier facilement des possibilités de progression si ce n'est par **l'installation**.

Dans ce secteur comme dans de nombreuses entreprises à caractère artisanal, les conjointes collaboratrices assurent souvent les fonctions de gestion administrative mais peuvent également s'occuper du conditionnement et de la commercialisation³³. Des actions de formation spécifiques à ce public ont été expérimentées en Poitou-Charentes³⁴.

Dans le domaine de la **mytiliculture**, on recense actuellement une centaine d'entreprises. Elles sont généralement d'une taille plus importante que celles de l'ostréiculture et l'organisation du travail y est un peu différente (travail à 35 heures...). Elles emploient des personnels qualifiés sur des contrats pérennes, biens rémunérés. Là aussi, les postes pour des publics féminins peuvent se développer notamment pour des postes dans le domaine commercial, de la comptabilité, de la traçabilité...

(33) Selon les résultats du recensement de la conchyliculture réalisé au niveau national en 2002, la moitié des emplois conchylicoles sont des CDD correspondant aux périodes d'intense activité. Cet effectif représente en moyenne un peu moins de 3 saisonniers par entreprise. Les chefs d'entreprise, leurs coexploitants et leur famille fournissent 56 % de la main-d'œuvre.

Les chefs d'entreprises sont presque toujours des hommes. Les deux tiers ont suivi des études secondaires ou supérieures. Neuf sur dix possèdent un diplôme de navigation.

Les femmes représentent le tiers de l'emploi en équivalent temps plein.

Leur contribution est essentielle dans les ateliers pour trier et préparer les coquillages et dans les emplois administratifs. Leur activité reste en revanche limitée dans les parcs et en mer.

Source : <http://agriculture.gouv.fr/spip/IMG/pdf/primeur126.pdf> Agrest Primeur Numéro 126 mai 2003 « Premier recensement de la conchyliculture.

(34) Les femmes et la mer, Une étude a été lancée en avril 2005 par la Région et les organisations professionnelles pour connaître les besoins professionnels des femmes conchylicultrices ou conjointes de pêcheurs en Poitou-Charentes. Cette étude vise à organiser et structurer durablement la profession en donnant à la loi de 1997, qui institua le statut de conjointe - collaboratrice et prévoit pour elles un droit à la formation et l'éligibilité dans les structures professionnelles, une application concrète dans une proportion qu'elle n'avait jusqu'à présent jamais connue. Actualités du Site de l'Agence Régionale de la Formation <http://www.arftlv.poitou-charentes.org> – avril 2005

B. UN MARCHÉ DE L'EMPLOI MARQUÉ PAR UN CLOISONNEMENT ET DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

Les données nationales indiquent qu'à la pêche, où **les effectifs se sont réduits de 25 % en 12 ans**⁽³⁵⁾, les recrutements viennent principalement remplacer les départs et correspondent moins à des demandes additionnelles de travail de la part des entreprises de pêche. Notons qu'environ 60 % des marins pêcheurs travaillent sous contrats à durée indéterminée à temps plein, mais les recrutements se font surtout sur contrats à durée déterminée.

1. Un marché de l'emploi informel et resserré

Le marché du travail maritime est un **marché fermé**. C'est un espace social où l'allocation de la force de travail aux emplois est subordonnée à des règles spécifiques de recrutement et de promotion qui accordent un rôle central au diplôme et à la relation titre/ancienneté/poste de travail.

Ce sont les conditions de fonctionnement du système d'emploi et les relations professionnelles institutionnalisées autour de procédures particulières qui **ferment le secteur et confèrent une certaine rigidité aux procédures d'accès à l'emploi**. *« Il est vrai que dans ce secteur isolé, fonctionnant en réseau, les méthodes spécifiques de recrutement ont peu évolué. Loin des mécanismes de marché habituels, l'un des grands principes reste le "bouche-à-oreille", qu'il s'agisse, comme dans certaines zones, de puiser dans l'environnement immédiat (famille, voisinage), ou, dans d'autres quartiers, de faire appel à des bourses locales de l'emploi. L'entrée dans la vie professionnelle passe par deux voies réglementaires : la voie scolaire et la voie du Certificat d'Initiation Nautique (CIN) »*⁽³⁶⁾.

Le fait que le marché du travail s'organise en dehors des circuits classiques de l'ANPE et d'autre part que **les petits armements ne cotisent pas à l'Assedic** rend difficile l'utilisation des moyens classiques pour mesurer les tensions sur le marché du travail, et déclencher les outils nécessaires à leur résorption. Ainsi, on constate que les offres d'emploi se diffusent par voies informelles : le bouche à oreille en premier lieu, mais également par des circuits parallèles courts : des offres sont déposées directement dans les établissements de formation, circulent via les cabinets comptables, les Comités Locaux ou par des revues ou sites Internet spécialisés comme la toulaine et nauticjob... *« Le recrutement se fait tout simplement par bouche à oreille, c'est-à-dire « Tu connais ? Tu connais ? Celui-là je l'ai eu l'année dernière. J'en connais un autre. », et puis voilà. Le tout, c'est que l'on puisse l'embarquer et après le recrutement se fait. Si la personne revient, il la garde. Il y a des gens qui viennent au port, se présentent, disant qu'ils sont aptes pour. Ils vérifient, ils vont à la Marine pour les embarquer et après ils les prennent ». « Certains Comités Locaux passent des conventions avec l'ANPE pour pouvoir faire le travail avec l'appui de l'ANPE, ce qui fait qu'il n'y a pas une ANPE bis, mais vraiment une convention entre les deux pour fonctionner. Cela permet d'avoir un lieu où se rencontrent l'offre et la demande ».*

La règle du bouche à oreille se vérifie également dans la **plaisance professionnelle** : *« nous avons le fichier pratiquement complet de tous les patrons de plaisance voile depuis qu'il existe. Si par malheur on ne trouve pas par le réseau, au bout de 10 ou 20 coups de fil on finit par trouver quelqu'un qui connaît quelqu'un qui est disponible. Nous n'avons pas réellement besoin d'une organisation »* ; comme dans la **mytiliculture** : *« c'est essentiellement le bouche à oreille, des contacts avec les différents lycées de Bourcefranc et La Rochelle, et en tant que chefs d'entreprise, nous recevons aussi par courrier des CV (cela peut représenter environ quatre à cinq CV pour une entreprise à l'année) de jeunes qui veulent rentrer soit pour avoir un CDI, soit pour faire une saison ».*

Pour le **transport maritime**, le dispositif est plus canalisé puisqu'il existe un bureau national de la main-d'œuvre où l'on peut déposer des candidatures, et où les armateurs font connaître leurs offres d'emploi.

Le marché de l'emploi, qui est plutôt local pour la pêche a un rayonnement national dans le transport maritime.

2. Difficultés de recrutement

Dans le domaine maritime, la formation et plus précisément la **qualification, est un pré requis indispensable à l'embarquement**, apparaît comme un goulot d'étranglement qui calibre le flux d'entrée sur le marché de l'emploi : *« la pénurie s'explique aussi parce que nous sommes obligés de recruter des gens qui ont une capacité professionnelle. On ne peut pas embarquer quelqu'un sur un navire de pêche s'il n'a pas la formation. Ce n'est pas fréquent. Dans beaucoup d'activités, vous pouvez embaucher quelqu'un qui n'a pas de formation spécifique au secteur. Là, c'est véritablement interdit. Il faut passer par un dispositif administratif, dérogation que l'on peut obtenir ou pas, etc. C'est une difficulté ».*

De plus, compte tenu de l'image peu attractive des métiers, peu de jeunes s'orientent vers ce type de formation, alors que **tous ceux qui en sortent, trouvent un emploi** notamment sur des postes de matelots.

Pour limiter ce type de difficultés et permettre une souplesse malgré les fortes tensions sur le marché du travail, l'administration a mis en place un système de dérogations temporaires qui permettent à un professionnel n'ayant

(35) Le secteur des pêches maritimes, Ministère des affaires sociales du travail et de la solidarité, la Documentation française, p. 81.

(36) <http://www.travail.gouv.fr/publications/CEP/peche/marche.html>

pas la qualification requise, d'exercer certaines fonctions. Ces **dérogations** sont souvent attribuées à des personnels qui n'ont pas obtenu la totalité des qualifications nécessaires pour leur permettre d'embarquer. La personne qui sollicite une dérogation doit pouvoir justifier qu'elle a toutes les compétences et les temps de navigation requis pour pouvoir temporairement et exceptionnellement exercer un commandement sans avoir le brevet.

Ainsi, les difficultés de recrutement vécues dans le maritime peuvent se mesurer par le nombre de **dérogations** à l'embarquement délivrées par la Direction Régionale des Affaires maritimes.

a) A la pêche

Les principales carences en personnel constatées sur les ports sont sur des professions de **mécaniciens**. Cette difficulté apparaît comme cruciale puisque des obligations réglementaires imposent à l'armateur de disposer de cette qualification à partir d'une taille donnée de navire. En l'absence de ce type de professionnel à bord, l'armateur n'aura pas l'autorisation d'embarquer. *« Nous avons identifié des difficultés de recrutement pour les mécaniciens embarqués, donc les motoristes à la pêche ou 750 kilowatts commerce, notamment. Lorsque l'on regarde le nombre de dérogations sur le Poitou-Charentes, on confirme **bien des besoins de mécaniciens 750 kilowatts ou motoristes à la pêche**, mais également on constate des besoins de formation sur des **capacitaires**, des brevets de **patron de pêche**, voire des brevets de lieutenant de pêche juste avant le **patron de pêche** ».*

« 30 % des entreprises de pêche ont des difficultés à recruter et près de 10 % ne parviennent pas à embaucher. Avec des conséquences graves, puisque les navires sont obligés de rester à quai s'ils ne disposent pas de l'effectif minimal réglementaire³⁷ ».

Compte tenu de certaines conditions de travail très contraignantes et de la concurrence qui peut s'exercer tant entre les armateurs, que selon les types d'activités qu'un marin qualifié peut exercer (pêche, marine marchande pour le transport de marchandises ou de passagers, travail à terre...), les difficultés résident tant dans les recrutements que dans la **fidélisation** des salariés en poste.

b) En ostréiculture

Dans les **recrutements** ce sont les personnes ayant des profils de marins qui sont les plus recherchées. Les qualifications associées aux personnels maritimes leur permettent d'aller sur les parcs ostréicoles avec le navire de l'exploitation. Les personnes ayant un permis poids lourds sont également très appréciées.

Pour faire face aux besoins de **main d'œuvre saisonnière**, des actions partenariales ont été mises en place, associant les organisations professionnelles, l'ANPE, les collectivités et les centres de formation. Elles permettent de présenter les besoins de main d'œuvre, les métiers et leurs conditions d'exercice, ainsi qu'une mise en relation des demandeurs d'emploi avec les entreprises qui recrutent. Parallèlement, le **travail au noir**, qui a été une pratique répandue pour les activités saisonnières est en net recul, les contrôles s'étant multipliés.

Les **activités saisonnières** sont de deux natures : les plus gros besoins sont sur des contrats de très courte durée lors de la période des fêtes de fin d'année pour les tâches de conditionnement des huîtres (activité non mécanisable), mais également pour des contrats plus longs (3 à 6 mois) pour des tâches plus qualifiées.

Un projet de **maison des saisonniers** est à l'étude, associant le Pays de Marennes-Oléron et la section régionale conchylicole. L'objet serait de **former et fidéliser** de la main d'œuvre locale sur laquelle les entreprises pourraient compter d'une année sur l'autre sans avoir besoin de reformer l'ensemble des équipes de saisonniers.

Le FAF pêche propose de mettre en place des dispositifs légers **d'évaluation des compétences** en amont du recrutement.

3. Mutualiser des besoins de personnels sur des saisons complémentaires : un secteur de développement potentiel pour les groupements d'employeurs ?

Dans la pêche, comme nous l'avons exposé plus haut, la réglementation n'autorise pas le développement de l'intérim (l'employeur doit être armateur) mais la loi de 1997 a prévu dans l'un de ses articles qu'il pouvait y avoir des groupements d'employeurs dans ce secteur.

Du fait de la répartition géographique des besoins d'emplois sur des qualifications maritimes et de la saisonnalité de nombreuses activités exercées par les professionnels du GFE, il semble que les éléments propices à la mise en place de groupements d'employeurs soient réunis. Ces groupements pourraient constituer une réponse aux variations d'activités en constituant des viviers de personnels susceptibles d'intervenir sur les différents segments d'activité du GFE 02. Les périodes de moindre activité pourraient être mises à profit pour qualifier les personnels leur permettant ainsi d'accéder à la qualification, sésame pour l'exercice professionnel maritime.

(37) Avis de tempête sur le recrutement des marins pêcheurs, Bref CEREQ n° 188, Juillet Août 2002

Ainsi, à l'initiative des Communautés de Communes Ile d'Oléron du Bassin de Marennes et d'entreprises locales, une expérience de ce type est née en 1999 sur le territoire Marennes-Oléron. Le Groupement d'employeurs intervient dans divers secteurs d'activités. Aujourd'hui, il compte 90 adhérents, TPE, PME et collectivités locales de tous secteurs d'activité (tourisme, commerce, ostréiculture, viticulture, services, agriculture, restauration, BTP, ...). Le groupement gère 64 équivalents temps plein sur des postes variés comme employés et ouvriers polyvalents, responsable Qualité... sous des CDI, CDD ou contrats de professionnalisation. *« Nous à Marennes, pour le problème de la saisonnalité, nous avons trouvé une solution en tant que chefs d'entreprise : on fait avec le groupement d'employeurs. C'est-à-dire que l'été, on les prend pour les moules, après ils vont aux huîtres et souvent ils ont un autre emploi un petit peu différent, toujours dans le domaine maritime. Ils vont dans les bateaux. Ils font l'entretien. Nous avons trouvé cette solution très intéressante ».*

Cette organisation, si elle présente, pour les salariés, des avantages de pérennisation d'emploi et d'accès à des formations qualifiantes, permet également aux entreprises de résoudre pour partie leurs difficultés de fidélisation des saisonniers d'une année sur l'autre : *« nous avons fait appel au groupement d'employeurs. Nous avons du personnel à l'année qui a fait le choix de changer. Tous les ans cela changeait. Tous les ans pour trouver un saisonnier, c'était assez difficile parce qu'il fallait le reformer, etc. Alors que là, avec le groupement d'employeurs, nous avons trouvé cette solution très bien. Nous appelons le groupement, on lui dit qu'on a besoin de quelqu'un pour six mois, ou trois mois, et on le prend le temps que l'on veut. Et après, il va aux huîtres ou même il peut faire une profession totalement différente des moules et des huîtres, il n'y a pas de problèmes. Voilà, c'est la qualité, l'engagement. On retrouve toujours la même personne. En plus, ce qui est bien avec le groupement d'employeurs, c'est que le groupement d'employeurs leur permet d'accéder à des formations qui sont en rapport avec notre métier ».*

« En fait le groupement d'employeurs nous a sollicités pour faire passer le permis bateau, donc le permis professionnel, à ce salarié. Dans le cadre du groupement d'employeurs, il y a la possibilité de faire des permis caristes, des permis poids lourd, des permis bateau, etc. ».

Ce type d'organisation pourrait faire école puisqu'en mytiliculture, il n'existe pas de groupement d'employeurs. *« Je pense que ce sera une réflexion à mener. C'est une très bonne solution. Nous avons quelques ostréiculteurs qui seraient intéressés aussi. Surtout que c'est totalement complémentaire puisque l'été, nous travaillons aux moules et après ils peuvent aller faire la saison des huîtres. Il n'y a donc aucun problème. Ce serait vraiment une bonne idée ».*

C. IMAGE DES MÉTIERS ET ORIENTATION

L'image et l'attractivité des métiers du GFE 02 est contrastée selon les métiers. Ces métiers sont fortement liés à la fois au produit et au secteur auquel ils sont associés. La relation étroite au milieu marin induit des conditions de travail particulières, marquées par une notion de risque.

1. Image ambivalente des métiers

Pour ce qui est du métier de marin, l'image est associée à la passion de la mer, au sentiment de liberté, à l'amour du métier, à l'absence de routine, à l'aventure... On reste fier d'être marin. Cependant, une enquête menée dans le cadre du Contrat d'étude prospective pêche³⁸ montre que les marins eux-mêmes indiquent qu'il s'agit aussi d'un métier difficile et dangereux.

En effet, les marins rencontrent dans leur activité professionnelle, des **contraintes physiques**, c'est pour cela que l'administration maritime impose des conditions d'aptitudes physiques sévères pour délivrer les autorisations de navigation. Ils sont également confrontés à des **conditions météorologiques** parfois très difficiles. Enfin, selon l'équipement des navires utilisés, les **conditions de vie à bord** peuvent être inconfortables.

L'image des **métiers maritimes** apparaît donc comme **peu attractive** auprès des jeunes. Ainsi, un participant au groupe témoin indique *« ce ne sont pas des métiers vers lesquels un jeune s'oriente naturellement, sauf s'il est baigné déjà dans ce monde particulier qu'est celui de la pêche ou des zones côtières de manière un peu élargie. Quand il s'agit d'intéresser d'autres que ceux qui connaissent déjà ce secteur dans leur environnement familial proche, nous avons d'énormes difficultés ».*

De plus, des événements (grèves, pollution, naufrages, recours aux pavillons de complaisance...) relayés par les médias entretiennent cette image négative.

La **conchyliculture** bénéficie d'une **bonne image du produit**, mais pas nécessairement du métier qui, lui, est marqué, dans les représentations que s'en fait le grand public, par un caractère archaïque du travail dans les « cabanes »...

En somme, les jeunes sont peu nombreux à se lancer dans la pêche. Ils se dirigent plus facilement vers la marine de commerce, de plaisance ou les cultures marines.

(38) Le secteur des pêches maritimes, Ministère des affaires sociales du travail et de la solidarité, la Documentation française, p. 210.

2. Conditions de travail difficiles et importants risques professionnels

Si le grand public s'imagine facilement des conditions de travail difficiles dans ces professions : travail physique, exposition aux conditions climatiques, dans l'humidité et le froid, périodes de très intense activité, organisation temporelle du travail très spécifique liée aux marées, saisons... cette perception négative est renforcée par la médiatisation des **accidents** qui émeuvent l'opinion publique et contribuent à renforcer l'image de métiers non seulement difficiles mais dangereux.

La répartition des accidents du travail maritime montre que sur les 3 660 accidents recensés au niveau national en 2004 **ce sont les activités de la pêche qui sont les plus exposées** puisque 57 % des accidents déclarés les concernent, contre 33 % pour le commerce, 5 % pour les services portuaires et 5% pour la conchyliculture³⁹.

Les principales maladies professionnelles des marins recensées en 2004 sont les suivantes : affections consécutives à l'inhalation de poussières d'amiante ; affections ostéo-articulaires professionnelles provoquées par l'emploi des marteaux pneumatiques et engins similaires ; affections péri articulaires provoquées par certains gestes et postures de travail ; surdités provoquées par les bruits lésionnels ; lésions chroniques du ménisque ; affections allergiques provoqués par les protéines du latex ; affections chroniques du rachis lombaire provoquées par la manutention de charges lourdes⁴⁰.

C'est pour tenter de limiter ces risques que de nombreuses mesures réglementaires de **prévention** s'imposent et que des nouveaux équipements sont proposés comme les vêtements à flottabilité intégrée qui sont devenus obligatoires en 2007 dans les opérations de pêche, lors du travail de nuit, en cas d'absence de visibilité, lors de conditions météo défavorables ou lors de trajets en annexe ou embarcation⁴¹.

3. Des salaires attractifs

Les métiers du GFE 02, s'ils sont des métiers de passion, parfois difficiles et contraignants, sont néanmoins **rémunérateurs**.

A la pêche les **rémunérations sont à la part** : indexées sur le chiffre d'affaires du navire. Elles sont parfois combinées avec un salaire minimum garanti mais sont donc fluctuantes en fonction de la pêche réalisée (quantité, type d'espèces pêchées...). Ainsi, se met en place une **concurrence** entre les navires selon les espèces pêchées. Cette concurrence se traduit pour les patrons pêcheurs, par des mouvements de professionnels qui se dirigent vers les activités les plus rémunératrices : **les actifs changent d'employeurs** selon les saisons ou campagnes de pêche ce qui n'est pas sans poser de problèmes aux patrons pêcheurs. Ainsi, certains d'entre eux souhaitent instituer un système de lissage des rémunérations sur 12 mois afin de disposer du personnel sur toute l'année. En Bretagne, ce système de mensualisation est pratiqué par certains armements depuis plusieurs années.

Cet aspect, quand il est connu, constitue un fort attrait pour les métiers de la pêche. En effet, on constate qu'**à niveau de formation équivalent, la rémunération est plus élevée que dans un emploi à terre** « *les salaires de ce secteur sont sans doute parmi les meilleurs à niveau de qualification égale* ». Le rôle de la rémunération dans les choix d'orientation vers ce métier influe sur le rapport au travail que les pêcheurs entretiennent avec leur travail qui les conduit à accepter des conditions difficiles.

En ce qui concerne le **transport maritime**, la rémunération si elle est également attrayante, est mensualisée. Les emplois dans le « portuaire » également bien rémunérés, attirent parfois des marins.

Dans la **conchyliculture**, il est repéré qu'en mytiliculture, les salaires sont également attractifs. Pour ce qui est de l'ostréiculture, les revenus des exploitants sont souvent **élevés**. Pour ce qui est des salariés saisonniers, la lisibilité n'est pas excellente sur cette question, une partie des rémunérations paraissant ne pas être entièrement déclarée.

4. Développer l'attractivité des métiers

En plus de l'image plutôt négative de ces métiers, il s'agit des **métiers manuels** or, que ce soit dans ce secteur ou dans n'importe quel autre, les métiers manuels sont peu valorisés. « *C'est quelque chose qui nous tient à cœur et le challenge n'est pas facile à relever. Dans tous ces métiers manuels, pour arriver à attirer des gens dans la profession, des jeunes dans la profession, il faut persuader les parents et les professeurs que ces filières (qui sont des filières extraordinaires, porteuses de plein de choses) ne sont pas que pour ceux qui ne peuvent pas faire autre chose. Il y a un travail dans la filière, mais aussi dans tous les centres de formation. Je crois que les centres de formation ont compris le challenge* ».

(39) « Accidents et maladies professionnelles du travail maritime » Rapport et statistiques 2004, Direction des Affaires maritimes, 34 pages.

(40) Source : ENIM

(41) Une campagne nationale de sensibilisation au port des vêtements à flottabilité intégrée Encore des flottements sur la sécurité des marins pêcheurs, Les informations dieppoises, 22 mai 2007. <http://www.infos-dieppoises.fr/Archives2007/CoutSecuriteMarins.htm>

Le nombre de jeunes qui s'orientent vers ces professions est faible, ce qui pose la question du **renouvellement des professions** de façon aiguë. C'est pourquoi il apparaît important pour les responsables de ces professions et ceux de la formation dans ce secteur, tentent de développer l'attractivité de ces métiers.

Aussi, certains participants au groupe témoin pointent la **responsabilité des professionnels qui doivent donner eux-même une image positive de leurs métiers** : « *Il faut que des professionnels viennent dire aux jeunes que c'est un métier où on trouve beaucoup de plaisir, et montrer aussi - peut-être que les mytiliculteurs le font plus que les ostréiculteurs - que ce sont des métiers d'avenir où il y a aussi de la recherche, dans lesquels on a envie d'être modernes et de faire évoluer les choses* ».

D. REPRISE TRANSMISSION INSTALLATION

L'âge de la retraite dans la pêche est fixé à 55 ans. Les données statistiques communiquées par les services de la Direction Régionale des Affaires Maritimes de Poitou-Charentes indiquent qu'en 2005 près d'1 marin sur 4 était âgé de plus de 50 ans. Le nombre de départs en retraite dans les années qui viennent sera donc important. Or, pour diverses raisons, les **outils de production** n'ont pas toujours été l'objet d'investissements réguliers permettant de les maintenir compétitifs.

1. L'accompagnement du Point Info en conchyliculture

Entre 1991 et 2004, il a été enregistré 1 033 sortants du fichier des concessionnaires pour 324 entrants seulement. Pour enrayer cette hémorragie professionnelle, la section régionale Marennes-Oléron a décidé de se saisir de la problématique.

Du fait d'un manque de transmissions dans le cadre familial par défaut de motivation des enfants d'exploitants, l'installation de jeunes venant « de l'extérieur » (tout en restant elle-même insuffisante) représente 35% des installations ; on estime qu'une exploitation sur deux n'a pas de successeurs identifiés.

La cadence des départs de concessionnaires évaluée à une moyenne de 75 par an (sur le littoral charentais) est loin d'être compensée par ceux qui choisissent de rentrer dans la filière. (25 par an en moyenne).

Le coût moyen de l'installation était chiffré à 87 240 euros entre 1999 et 2003.

Le **nombre d'entreprises conchylocoles** en Charente-Maritime est passé de 2 000 il y a 10 ans à moins de 1 200 aujourd'hui. Cette diminution d'entreprises s'est essentiellement faite par démantèlement de l'outil de travail.

Les meilleures concessions situées sur le Domaine Public Maritime (DPM) sont généralement les premiers éléments de l'exploitation cédées de manière progressive à des conchyliculteurs voisins qui s'agrandissent à cette occasion. Plus difficiles à transmettre l'établissement et les marais sont conservés et parfois laissés à l'abandon.

Face à cette situation, la section régionale conchylicole et l'ADASEA mènent des actions pour favoriser la **transmission d'entreprises**, qui, quand elle permet à un jeune de s'installer, assure au cédant une valorisation de l'ensemble de son capital d'exploitation.

C'est dans ce cadre qu'a été créé le **point info** qui a pour mission d'accompagner les reprises et transmissions d'entreprises conchylocoles. Les moyens mis en œuvre par le point info pour accompagner les transmissions sont multiples et s'articulent autour d'un REPERTOIRE où s'inscrivent les cédants qui n'ont pas de successeurs et les candidats à la reprise d'une entreprise ; le programme d'accompagnement (PIDIL) soutenu par la Région comprend :

- **Une sensibilisation des cédants à la nécessité d'anticiper la transmission de leur outil** 5 à 6 ans avant leur départ. C'est pendant cette période que la recherche d'un successeur doit être active. Le maintien de l'exploitation à un niveau suffisant de rentabilité pendant cette phase devient alors une évidence. La transmission d'un outil mal adapté risque d'être inenvisageable ou d'être un handicap pour le repreneur.

- des **outils d'accompagnement financier** :

- En faveur du cédant

1. L'incitation à l'inscription anticipée au REPERTOIRE : une prime est allouée à tout exploitant qui inscrit son entreprise au REPERTOIRE plus d'un an avant son départ en retraite. Cette aide est Régionale.
2. L'incitation à la transmission progressive : des aides sont allouées à tout cédant si tout ou partie de son entreprise fait l'objet d'une location ou d'un prêt vendeur (notamment pour les concessions du DPM) ; cette incitation peut atteindre 15 000 €.

- En faveur du repreneur

3. L'obtention d'une bourse dans le cadre d'un contrat de Parrainage à hauteur de 650 €/mois. Les repreneurs hors cadre familial ayant un âge se situant autour de la trentaine et ayant souvent un statut de salarié au moment de la constitution de leur projet, le CFPPA, en lien avec le Point Info a sollicité (en vain pour l'instant) le FAF pêche pour compléter cette bourse qui est insuffisante pour réaliser le parrainage dans de bonnes conditions
4. Le maintien des aides nationales dont le niveau assure des installations dans de bonnes conditions financières
5. la mise en place d'une **commission de suivi** composée de professionnels bénévoles compétents qui estiment la qualité technico-économique du projet d'installation et de ce fait la viabilité prévisionnelle de l'entreprise.

Parmi les freins à la reprise, les aspects financiers sont cruciaux :

Comment trouver le financement nécessaire à la reprise d'une entreprise quand le jeune se présente avec des **garanties financières** insuffisantes ? Les banques dans une telle situation sont très souvent réticentes à accompagner le projet.

A cet effet, il a été proposé de constituer un fonds de garantie spécifique « installation ». Le dossier a été techniquement finalisé avec des experts. Ce fonds, qui devait être constitué au niveau régional, n'a pas encore reçu les signatures nécessaires.

Le point Info chargé de la mise en place de l'ensemble des procédures énoncées souligne **la nécessité absolue** de la **mobilisation de la profession autour de ce thème de la transmission** ; il en va de l'avenir de la filière.

Les professionnels sont les porteurs de l'image du métier ; leur discours est aujourd'hui trop négatif sur ce plan, alors que l'image du produit est excellente. Leurs enfants ne sont donc plus incités à reprendre l'exploitation familiale ; c'est pourtant par eux que passera l'avenir de la filière. Il passera aussi par l'accueil que pourront mettre en place les professionnels pour des jeunes issus d'autres horizons.

2. Pêche : des bateaux vétustes

La Politique Commune de la Pêche, nous l'avons vu plus haut⁴², a pour objectif, entre autres, la **limitation de la capacité de pêche** par l'élimination progressive des aides publiques visant à soutenir les investisseurs privés, à renouveler ou moderniser les navires de pêche. De ce fait, on constate que l'âge moyen de la flottille de pêche immatriculée en Charente-Maritime est en constante progression puisqu'elle est aujourd'hui supérieure à 20 ans.

Cette politique oblige pour toute construction de bateau, la destruction d'un bateau existant d'une puissance équivalente. Cette mesure, conjuguée à la diminution des aides au financement de tels investissements, oblige les jeunes qui souhaitent s'installer comme patron pêcheur à acquérir des bateaux d'occasion dont les prix restent élevés et qui, malgré les investissements lourds devant être consentis pour la mise aux normes de sécurité, manquent souvent de performance. Cette situation pose le problème du **soutien financier à la reprise** : *« sur les reprises, autrefois nous avions la Région qui nous aidait sur les achats de bateaux d'occasion. Ces aides sont tombées à l'eau pour des raisons d'incompatibilité européenne. Il nous faut être inventifs et trouver les outils nécessaires à l'aide aux reprises. Nous savons qu'un certain nombre de marins pêcheurs vont arriver dans les quatre ans à l'âge de la retraite... On voit bien que les plans de financement ne se bouclent pas avec ce que l'on a actuellement à proposer ».*

Pour faciliter l'accès des jeunes à la propriété de leur outil de travail, des coopératives se sont constituées de longue date. En Charente-Maritime, la Coopérative Maritime « Les Sardiniers » (créée en 1929 à l'initiative des marins pêcheurs sardiniers) et **l'Armement Coopératif** de Charente-Maritime, se sont regroupés en 1999 pour former le Groupe Coopératif ATLANTIC 17. Depuis sa création, la Coopérative a pu ainsi mettre le pied à l'étrier à plusieurs nouveaux armateurs sur le bassin de la Charente Maritime. Afin d'étendre sa palette de services, le secteur de la gestion a été créé pour simplifier les tâches administratives, comptables et financières de tous les armements adhérents ainsi que pour porter à leur connaissance l'évolution des informations professionnelles. *« Le gros souci que nous avons est que, même si nous pouvions avoir le droit de construire un bateau, il faut que nous trouvions les outils financiers qui correspondent. Nous avons eu un outil financier qui était la Sofipêche, et quand nous pouvions faire le mariage entre la Sofipêche et les interventions des différentes collectivités, nous avions des ressources de financement qui ont permis d'installer plusieurs jeunes patrons pêcheurs. Nous avons des premiers cycles des Sofipêches qui sont échus et vous avez des garçons qui se trouvent maintenant propriétaires à 100 % d'unités de pêche, de chalutiers. Le but de la coopérative était de monter des partenariats avec les différentes collectivités et un outil financier. Au niveau de la coopération maritime, nous devrions avoir un résultat concernant la mise en place d'un nouvel outil financier, mais maintenant il va falloir que l'on puisse avoir nos fameux permis de construire de bateaux neufs et ça, il y a un encadrement qui est très strict et ça pose vraiment un très gros problème ».*

(42) Paragraphe I. C. 2. b. Non renouvellement de la flottille de pêche

E. LES PARCOURS PROFESSIONNELS

1. Une bonne insertion professionnelle des jeunes formés

Une enquête réalisée par la Direction des affaires maritimes et des gens de mer du ministère de l'Équipement et des Transports sur le suivi des élèves sortis de l'enseignement professionnel maritime public, montre que **5 ans après leur sortie de l'école ou du lycée, 94,5% des anciens élèves de formation maritime disposent d'un emploi ou poursuivent des études**⁴³.

Ces chiffres montrent que la **formation professionnelle maritime permet de trouver un emploi y compris hors de la profession de marin**. Le taux de marins au sein des actifs est en effet de 82%. Quant au taux de chômage en 2005 pour ces jeunes sortis cinq ans plus tôt des 12 lycées maritimes publics et des 4 Écoles nationales de marine marchande, il ne dépasse pas 3,9%.

Le taux d'actifs est sensiblement le même à la sortie des lycées qu'à la sortie des Écoles nationales de marine marchande. La répartition par type de statut s'effectue comme suit :

- 44,5% des anciens élèves exercent en CDI,
- 12,7% sont en CDD,
- 10,8% sont travailleurs indépendants,
- 4% ont intégré la fonction publique,
- 0,6% sont en intérim.

Et si l'on s'intéresse à la répartition des actifs dans le domaine maritime et para maritime, il est ventilé de la façon suivante :

- 51% exercent dans le domaine de la pêche (y compris cultures marines)
- 35% des actifs exercent dans le secteur du commerce maritime (portuaire, offshore, travaux publics maritimes, câbles sous-marins, transports maritimes),
- 7% dans les services de l'État (marine nationale, service « mer » de l'État),
- 6% dans le secteur de la plaisance professionnelle (y compris loisirs nautiques et industrie nautique),
- 1% pour les constructions navales.

10% d'actifs déclarent un emploi à terre (services marchands, industrie, transports, BTP, fonction publique et domaine agricole).

Dans la **plaisance professionnelle**, un participant au groupe témoin confirme : *« je pense que tous ceux qui sont formés tous les ans ont déjà pratiquement tous un emploi avant d'avoir leur brevet. Il n'y a donc pas de problèmes d'emploi après. Par contre, l'emploi n'est pas forcément ici en Poitou-Charentes ».*

2. Une forte mobilité professionnelle : des carrières segmentées

a) Liées à la saisonnalité

Les qualifications acquises au maritime, permettent aux professionnels d'exercer sur des navires dont les activités sont variées dont voici quelques exemples :

- Dans la pêche, les marins peuvent être embarqués sur des navires pratiquant des **types de pêches différentes** : *« cette année dans la coquille, ils ont eu du mal à trouver du personnel parce qu'il faut qu'ils soient embarqués, donc ce sont souvent des collègues embarqués qui laissent leur entreprise un petit peu en stand-by pour aller aider leurs collègues pêcheurs ».*
- La diversification d'activités en fonction des saisons est également envisagée comme une pratique susceptible de se **développer à l'interne au maritime comme en complémentarité avec d'autres types d'activité** : *« on s'oriente de plus en plus vers des pêches ciblées saisonnières à forte plus-value, ce qui nous amènerait à envisager, à l'instar des USA et des Canadiens, des emplois complémentaires dans le domaine maritime, mais aussi dans d'autres secteurs professionnels : cela peut être la pêche et l'aquaculture et l'agriculture et autre ».*
- De la pêche au transport à passagers... *« à bord des navires à passagers, il y a des qualifications requises que l'on trouve aussi dans le secteur des pêches et c'est une complémentarité que nous avons, et dans les formations, et dans les temps d'activités. On peut avoir des gens qui ont une formation qui leur permet d'avoir une activité sur un navire de commerce, qui fait par exemple du passager sur des vedettes à passagers inter-îles et qui en même temps a une activité à la pêche suivant des évolutions cycliques ».*

(43) Actualités du Site de l'Agence Régionale de la Formation <http://www.arftlv.poitou-charentes.org> – décembre 2005

b) Parcours, durée des carrières et reconversion des professionnels

La modularité de la formation permet des passerelles entre activités de commerce, de plaisance professionnelle ou de pêche dans une certaine mesure. Elle permet ainsi d'offrir des possibilités d'activités réparties dans le temps, sur une façade ou entre façades maritimes, au sein ou entre bassins d'emploi de proximité ou à l'international. De ce fait, dans le transport maritime, les diplômes permettent aux professionnels d'exercer leurs fonctions sur toutes les flottes.

Ainsi, on constate que certains actifs développent une **mobilité professionnelle tout en restant embarqués**. Ils passent par exemple de la pêche au transport ou à l'aquaculture, de la pêche hauturière à la petite pêche...

La variété des situations peut être très grande. En voici quelques illustrations :

- Dans le domaine du **transport** à passagers, les chefs d'entreprises privilégient, lors des **recrutements**, des personnes ayant eu une expérience à la pêche. Cette situation entretient **l'exode du personnel de la pêche**. Les rémunérations sont globalement comparables entre ces deux types d'activité. Ce sont les conditions de travail qui diffèrent, sur le plan de l'organisation temporelle du travail notamment.
- Les **conchyliculteurs** ont généralement un bateau et les qualifications nécessaires à son utilisation ce qui permet à certains de diversifier leurs activités en fonction des saisons. Ils peuvent pratiquer, en plus de la conchyliculture, des activités de pêche, de commerce...
- De la plaisance professionnelle aux autres types de navigation : *« La navigation à voile forme de bons marins et ces bons marins là sont attirés par la mer et on va les retrouver effectivement dans le transport à passagers, on va les retrouver dans la marine de transport, voire la pêche. Là je dirais qu'il y a un peu un frein culturel, mais si la pêche a besoin de marins, elle peut aller recruter chez les marins de la plaisance. Je pense à la coquille. Je viens d'entendre que pendant la période de la coquille on a du mal à trouver des équipages, eh bien c'est justement une période où, pour ceux qui ont décidé de ne pas aller aux Antilles, les skippers ici n'ont pas trop de travail puisque c'est l'hiver ».*

Conséquence des conditions de travail difficiles dans ces métiers, les professionnels sont parfois conduits à chercher une **reconversion « à terre »** :

Pour les **mécaniciens embarqués** cela se traduit par des emplois à quais, dans des chantiers, ou encore dans la mécanique agricole, ce qui, du point de vue des conditions de travail (organisation du temps de travail) est souvent plus conventionnel. Notons que les mouvements inverses n'existent pour ainsi dire pas, des qualifications particulières étant nécessaires pour embarquer.

Dans la **plaisance professionnelle**, *« c'est un travail que l'on va faire jeune, partir en mer, convoier un bateau entre Hendaye et La Rochelle, aux Antilles, etc., mais on ne va pas forcément faire ça toute sa vie. Par contre, on trouvera une reconversion dans les chantiers, chez les concessionnaires, chez les loueurs ; un bon chef de base, chef de ponton sur une base de location, où qu'il soit dans le monde. Un patron capitaine 200, quelqu'un qui a navigué, qui sait conseiller les clients, c'est très important ».*

Dans le **transport maritime**, les capitaines d'armement disent que ces carrières courtes sont le fait de *« la problématique du deuxième enfant. C'est-à-dire que lorsqu'un marin au commerce a un deuxième enfant, il cherche souvent à arrêter la navigation et à s'installer à terre. C'est comme ça, ils le constatent, et il paraît que c'est très fréquent ».*

Ainsi, des personnels ayant été embarqués pendant une partie de leur carrière professionnelle se retrouvent à exercer, par exemple, dans les **activités portuaires**. En Charente-Maritime, ces activités occupent 49 agents, dont beaucoup d'anciens mytilculteurs, aquaculteurs, marins pêcheurs et de tous horizons. Ces activités représentent des possibilités de reconversion intéressantes nécessitant certaines qualifications, certaines compétences.

Le nombre des accidents professionnels pose aussi la question du **reclassement des personnes du fait d'un handicap ou d'une maladie**. Pour cela, un partenariat a été engagé associant l'ENIM, la MSA, la Sécurité Sociale, la DRAM, le ministère de l'Agriculture, un Centre d'Aide par le Travail pour les adultes afin de leur permettre de continuer à avoir une activité. Cette solution très locale a été trouvée. Les gens de mer et de l'ostréiculture se sont mobilisés pour créer des structures de travail adaptées sur le domaine maritime, ou en lien avec le domaine maritime.

Des carrières globalement très courtes, surtout dans le transport maritime.

Dans la **Marine Nationale**, une structure appelée « Marine Mobilité » a été mise en place pour accompagner les marins dans leur démarche de mobilité professionnelle⁴⁴. Dans le cadre de la professionnalisation des armées françaises, la gestion des ressources humaines a été placée au cœur des préoccupations de la Marine Nationale. Pour répondre à une cohérence de flux, elle intègre un service chargé d'orienter son personnel sur une seconde carrière civile toute aussi attrayante. La politique de reconversion qui y est conduite prévoit que le militaire de carrière ou sous contrat peut bénéficier au cours de son service dans les armées de dispositifs d'évaluation et d'orientation professionnelle destinés à préparer le moment venu, son retour à la vie civile. Le militaire de carrière ou sous contrat, quittant définitivement les armées peut bénéficier d'un congé de reconversion lui permettant de suivre les actions de formation adaptées à son projet.

(44) <http://www.marinemobilite.com/>

IV. LE SYSTÈME DE FORMATION MARITIME

A. LES SPÉCIFICITÉS MARITIMES

Le système de formation maritime présente quelques spécificités fortes :

- L'ensemble du **système repose sur les brevets imposés dès l'entrée dans la profession**.
- Les brevets de commandement **ne sont accessibles qu'après des temps de navigation donnés**. On peut donc écrire : Diplôme + temps de navigation = Brevet
- L'articulation entre formation initiale et formation continue est, de ce fait, spécifique : la plupart des brevets de commandement, pour les fonctions pont ou machine, n'étant accessibles qu'après une période de navigation, ils relèvent de la formation continue. Cela pose la question du **financement de ces périodes de formation**.

1. Un système reposant sur des titres et brevets imposés dès l'entrée dans la profession

La formation initiale et la formation continue, complémentaires, constituent la « colonne vertébrale » de l'emploi et jouent un rôle capital dans le marché du travail, régulant les embauches et le déroulement des carrières.

Lors de leurs évolutions de carrières (pour changer de type d'activité dans le domaine maritime, prendre des fonctions de commandement, commander un navire plus puissant...), il est imposé aux professionnels d'adapter leur qualification à l'activité qu'ils vont exercer.

Ainsi, on constate dans ce GFE, un poids important des formations continues. « ...Vous dites que les marins ont l'habitude de revenir en formation. Enfin, les marins n'ont pas le choix, en ce qui concerne la pêche, de revenir en formation ou de choisir de faire leur formation au départ, car les brevets ne sont pas accessibles par la formation initiale. C'est pour cela qu'ils ont l'habitude. Au fur et à mesure, un certain nombre de brevets est accessible par le biais de la formation initiale, mais il n'y en a qu'un tout petit nombre ».

Ce fonctionnement est parfois présenté comme ouvrant des possibilités d'ascension sociale.

2. Des brevets construits sur une complémentarité formation – expérience

Autre spécificité maritime : pour que le diplôme obtenu au terme d'une formation soit « validé » sous forme du Brevet correspondant, le professionnel doit pouvoir justifier de la durée d'embarquement prévue par les textes.

Cette **forme particulière d'alternance** entre formation scolaire et temps de navigation **peut s'étendre sur plusieurs années entre l'entrée dans la profession et l'accès aux niveaux supérieurs** ; elle est caractéristique de la filière de formation maritime (pêche et commerce).

En effet, dans ce domaine d'activité, les formations théoriques ne semblent pas suffire à la maîtrise des compétences professionnelles. C'est pourquoi les périodes de navigation apportent des compléments de formation en mettant la personne en situation de travail. Ces formations en situation de travail sont souvent valorisées dans les discours des professionnels. Elles participent au **renforcement de l'identité professionnelle** (sentiment d'appartenance à un même corps) déjà fort dans ce secteur. Les transmissions intergénérationnelles s'opèrent notamment pendant ces périodes d'intégration de personnels en formation.

Dans certains cas, des outils sont mis en place⁴⁵ pour assurer le suivi de la formation et des périodes d'embarquement.

Si cette organisation de l'accès aux brevets présente l'avantage de lier formation théorique et formation en situation de travail, elle est parfois critiquée pour les conséquences qu'elle impose en terme de temps d'accès aux brevets. Ces durées longues constituent fréquemment des freins pour les professionnels qui souhaitent élargir leurs prérogatives professionnelles et ont des conséquences en termes de financement de ces périodes de formation.

(45) Le registre de formation : un outil de suivi des parcours de formation

Registre de formation pour les formations maritimes : Lorsque la délivrance des brevets d'officier chef de quart passerelle, d'officier chef de quart machine, d'officier chef de quart de navire de mer et d'officier chef de quart machine 15 000 Kw, nécessite une période de formation à bord, les modalités de cette formation doivent être consignées dans un registre de formation. Ce registre de formation détaille la formation pratique et l'expérience acquises en mer. Il donne des renseignements précis sur les tâches devant être accomplies par l'élève et les progrès que celui-ci réalise dans l'exécution de ces tâches. Le registre est délivré à l'élève par l'établissement de formation professionnelle maritime au début de sa formation.

A l'issue de la période de formation requise, le registre de formation est retourné par l'élève, dûment complété et visé, à l'établissement qui l'a délivré. Un contrôle et une validation du registre de formation sont réalisés par l'établissement selon des modalités définies par une instruction de l'inspecteur général de l'enseignement maritime. Arrêté du 3 mai 2007, news ARF21/05/07

L'ensemble des Brevets délivrés ainsi que les périodes d'embarquement sont consignés dans le livret professionnel maritime⁴⁶ qui est remis à chaque marin dès la fin de sa formation ou lors de son premier embarquement.

3. Une prise en charge financière complexe des formations continues

Le système de formation maritime est donc construit de façon spécifique : certains titres sont accessibles en formation initiale⁴⁷ et d'autres par formation continue.

Les formations continues malgré le fait qu'elles sont désormais construites sur la base de modules, correspondent souvent à des durées de formation qui peuvent atteindre deux années scolaires consécutives. De ce fait, leur prise en charge financière est lourde. *« Pour les prises en charge de formation, c'est extrêmement complexe. Par exemple, en tant qu'employeur, sur un navire de pêche où vous avez quatre personnes, si une veut une formation de mécanicien 750 qui dure quatre mois, cela veut dire que théoriquement, vous devrez financer sa formation (4 à 5 000 euros), sa rémunération pendant quatre mois (au moins 1 500 euros par mois), les charges sociales afférentes. Dans ce package de base, vous voyez que le montant de l'investissement n'est pas accessible et que l'employeur ne peut pas répondre à cette prise en charge. »*

Il faut donc mettre en place une ingénierie financière qui croise des financements publics et du financement privé *« ...nous considérons que les trois quarts du temps, ce n'est pas vraiment de la formation continue, mais de la formation réglementaire rendue obligatoire par l'Etat. Or comme il n'y a pas d'accès à ces formations professionnelles obligatoires par le biais de la formation initiale, cela nous oblige à ce type de montage ».*

Dans certains cas, la solution, pour le chef d'entreprise comme pour le salarié qui doit partir en formation est de passer par le statut de demandeur d'emploi pour lequel la prise en charge financière, durant ces périodes de formation, est assurée par le Conseil régional.

Ces formations, qui pourraient relever de congés individuels de formation, devraient pouvoir être prises en compte par le FONGECIF. Or, dans ce secteur, le FONGECIF n'a pas l'autorisation de verser des salaires dans le cadre d'un CIF. De plus, le tissu d'entreprises qui compose le secteur est caractérisé par un poids très lourd des entreprises de moins de 10 salariés, qui ne sont donc pas assujetties à la cotisation FONGECIF.

Dans certaines régions (Aquitaine et Bretagne notamment), des conventions sont passées entre le conseil régional et le FONGECIF qui permettent de débloquent un certain nombre de places sur des formations maritimes. Des montages pourraient également être imaginés avec le FAF Pêche qui pourrait recevoir des subventions pour la prise en charge des frais liés aux départs en formation. De cette façon, les salariés ne seraient pas contraints à rompre leur contrat de travail pour bénéficier du statut de demandeur d'emploi et ainsi voir leur formation prise en charge financièrement.

B. UN SYSTÈME DE FORMATION ADAPTÉ POUR FACILITER LES PASSERELLES

Dans notre région, sont dispensées des formations répondant à l'essentiel des besoins locaux : brevets de commandement au commerce couplés pêche, brevets de commandement en plaisance professionnelle et brevets de mécaniciens embarqués.

En application de la convention STCW 95 (Standard of training certification and watchkeeping for seafarers), les brevets de la marine marchande, au commerce et à la plaisance professionnelle, sont dispensés sous la forme de **formations modulaires**. Cette convention a pour objectif d'améliorer la sauvegarde de la vie humaine en mer et la protection du milieu marin, en établissant des **normes internationales de qualification des gens de mer**. Elle aide également à lutter contre les navires sous normes et le dumping social qui fausse les conditions de concurrence, tout en menaçant la sécurité sur mer.

Enfin, la Convention STCW 95 prend pleinement en compte le phénomène d'internationalisation croissante des équipages. En établissant des normes communes, et **en instituant la procédure de reconnaissance des brevets, elle facilite la mobilité des officiers et des équipages entre des navires** battant pavillon de différents pays, qui est devenue une réalité de la vie du marin d'aujourd'hui.

(46) **Livret professionnel maritime** : tous les marins doivent avoir un document d'identité spécifique, le « Livret professionnel Maritime ». Ce document est exigé, avec le passeport, par les services d'immigration.

Sont mentionnés dans le livret :

- l'identité et le quartier d'Affaires Maritimes où est inscrit le marin et son numéro matricule
- les différents brevets délivrés
- les embarquements successifs (dates d'embarquement et de débarquement).
- les visites médicales annuelles réglementaires.

Il est tamponné par les services des affaires maritimes

(47) CF. Annexe 6

La modularité des formations permet d'établir des passerelles entre le commerce et la pêche « ...en termes d'innovations sur le plan de la formation professionnelle, je crois que la grosse innovation des dernières années a été de sortir chacun de ces secteurs, la pêche, l'aquaculture, le transport, la plaisance, de son seul petit domaine et d'essayer de construire des parcours de formation professionnalisants certes, mais qui permettent d'envisager ensuite des carrières multiples ».

En terme d'organisation des formations, cela se traduit par le fait que les publics des différentes filières sont amenés à être mélangés et par une possibilité de **multiplier l'offre de formation** : « Il y a environ 15-20 ans, on faisait une formation de capitaine pêche, et dans la formation vous aviez 16 stagiaires pêcheurs et vous n'en aviez qu'une. Aujourd'hui sur le lycée de La Rochelle, nous avons deux capitaines 200 sur lesquels nous avons toujours des pêcheurs, mais on en a 3-4 dans chaque formation. Et puis après nous avons quelqu'un du pilotage dans la même formation, nous avons quelqu'un qui se destine à la plaisance dans la même formation, nous avons un mytiliculteur parce que lui a besoin exactement du même titre. Nous ouvrons deux fois plus en offres de formation, mais pour l'ensemble des secteurs ».

1. Les bénéfices de la modularisation des formations

a) Les formations au commandement

Les formations maritimes de commandement sont construites avec le principe de **modules qui facilitent les passerelles entre les différents diplômes, et donc entre les fonctions que les personnes peuvent exercer dans l'emploi**. Ainsi, le principe d'un tronc commun existe au travers de la formation capitaine 200 composé de 3 modules : formation à la sécurité, compétences pont et compétences machine. En complément de ces 3 modules, des modules spécifiques sont nécessaires pour le capacitaine (il s'agit d'un module concernant la réglementation des pêches) ou pour le capitaine 200 voile (il s'agit d'un module qui comporte des éléments relatifs spécifiquement à des compétences plaisance voile). De la même façon, la formation de capitaine 500 peut être suivie par les titulaires du brevet de capitaine 200. « Tout cela permet soit de moduler dans le temps, faire une formation pratiquement à la demande ou selon les goûts, ou selon les besoins, mais aussi de moduler dans l'espace, en fonction des bassins d'emploi ».

Pour résumer, la modularité des brevets de commandement peut être ainsi présentée :

« ... dans la formation nouvellement mise en place concernant l'apprentissage et au niveau bac professionnel - puisqu'il s'agit d'un bac pro conduite et gestion des entreprises maritimes, et non pas d'un bac pro pêche ou commerce –, non seulement le jeune se voit délivrer un bac pro, mais en plus il se verra délivrer par déclenchements successifs, sans retour à l'école, des titres commerce, capitaine 500 (pour ne citer que le plus haut) et patron de pêche par ailleurs. On constate donc qu'aujourd'hui les formations maritimes se développent à l'initiative des différents secteurs professionnels pour couvrir l'ensemble de la palette des besoins et favoriser le trans-sectoriel ».

b) Formations à la machine

De la même façon que pour les brevets de commandement, ceux à la machine sont construits de façon à prévoir des progressions possibles.

Le premier niveau correspond au module 3 « compétence machine » qui permet de délivrer le Permis de conduire les moteurs marins de navires de commerce de puissance allant jusqu'à 250 KW (PCMM 250 KW).

Les titulaires du PCMM doivent, pour conduire des navires de puissance supérieure, reprendre une formation pour obtenir le brevet de mécanicien 750 kW. Par la suite, ils peuvent également passer des brevets d'un niveau supérieur, dispensés en dehors de la région.

2. Des points de vigilance pour concilier spécificités et polyvalence : en aquaculture et pour la Marine Nationale

a) L'aquaculture : spécificités et risque de cloisonnement

L'aquaculture a la spécificité d'être au carrefour de plusieurs métiers : la navigation, l'aquaculture proprement dite (la connaissance des animaux), voire la plongée.

Pour les professionnels exerçant cette activité, il est donc nécessaire, non seulement d'être titulaire d'une formation aquacole, mais également d'une formation maritime qui leur permet de naviguer (au moins le CACMNC⁴⁸, puis éventuellement le capacitaine). Lors du groupe témoin, de nombreux échanges ont porté sur les difficultés que ce

(48) CACMNC : Certificat d'aptitude à conduire les moteurs et les navires Conchylicoles : titre de commandement des navires conchylicoles, limités à 10 tonneaux de jauge brute et 160kw de puissance.

système génère. En effet, il allonge considérablement la période de formation. « Mais il est vrai que lorsque vous arrivez à 22 ans, après avoir fait un parcours raisonnable de formation et d'élévation du niveau pour arriver au BTS, et qu'on vous dit « maintenant mon petit, si tu veux travailler dans l'entreprise, il faut au moins trois ans, parce que tu vas passer ton CACNC, tu vas attendre un an pour le capacitaire, et quand tu auras fait le capacitaire, il va peut-être falloir encore six mois ou un an avant d'être embarqué. » Donc ça, ça va durer trois ans. ».

Le souhait des participants au groupe témoin est que les diplômes soient mis en place de façon concertée en intégrant les deux dimensions aquacole et maritime. Si cette orientation présente des avantages en terme de durée d'accès à la qualification, elle présente le risque de ne plus assurer les passerelles avec les activités purement maritimes. « ...**nous sommes en train de re-cloisonner** à mon avis la partie conchylicole, avec la mise en place de brevets qui vont être complètement déconnectés du reste, ce qui fait que les personnes qui suivront une formation de commandement en conchyliculture auront toutes les peines du monde à repasser sur d'autres diplômes. Là-dessus, il faut être extrêmement vigilant. Il nous est arrivé d'avoir des gens qui étaient à la pêche, qui venaient en ostréiculture et qui utilisaient le même diplôme, etc. Aujourd'hui, ce ne sera plus le cas si on s'oriente vers cette nouvelle forme ».

« Je voulais simplement dire que la fluidité entre les différents domaines d'activités du GFE portait essentiellement sur le brevet de navigation. Celui-là est relativement fluide : il y a une fluidité entre quelqu'un qui utilise une barge mytilicole importante et un bateau de petite pêche et un patron de vedette à passagers. Après, et heureusement, sinon nous n'aurions pas tant que cela de titres ou brevets, il y a des différences entre la formation à la pêche et la formation à l'aquaculture. Tout n'est pas totalement fluide. Par contre, sur les points communs, nous avons des brevets qui sont les mêmes ».

b) Des passerelles à construire entre Marine Nationale et Affaires Maritimes

Si les métiers de la Marine Nationale présentent une certaine attractivité auprès des jeunes et qu'ils sont accessibles après un cursus de formation propre qui prépare à divers métiers dans de nombreux domaines de compétence (scientifique, technique, opérationnel, administratif, restauration, santé...), les titres délivrés par la Marine Nationale ne sont pas reconnus par les Affaires Maritimes. La structure « marine mobilité » présentée plus haut accompagne les militaires dans leur reconversion professionnelle.

C. L'OFFRE DE FORMATION RÉGIONALE

1. Une offre répartie sur le territoire, lisible pour les professionnels

La formation professionnelle maritime initiale est assurée, au niveau national, par 12 lycées professionnels maritimes regroupant 1 674 élèves en 2004-2005, du CAP aux baccalauréats professionnels de cultures marines et pêche. La formation supérieure, celle des officiers civils, est assurée dans quatre Écoles nationales de marine marchande totalisant 900 officiers en formation initiale.

Selon les activités, ces formations sont sous tutelle Ministère de l'Agriculture pour ce qui relève des cultures marines, et sous la tutelle du Ministère de l'Équipement pour les Affaires Maritimes.

En Poitou-Charentes, 2 centres de formation préparent aux métiers de la pêche, du commerce de la plaisance professionnelle et des cultures marines au travers des CAP, de BEP et de Baccalauréats professionnels : le lycée Régional d'enseignement maritime et aquacole de la Rochelle et le lycée de la mer et du littoral (LEGTA) de Bourcefranc.

Ces établissements permettent de former des professionnels pour embarquer sur des navires armés avec un rôle d'équipage. L'offre de formation est riche ; elle permet d'améliorer le niveau de qualification des professionnels.

Le **Lycée Régional d'Enseignement Maritime et Aquacole (LREMA)** propose des formations initiales allant des CAP maritimes, jusqu'au Bac pro en cultures marines. Un Bac pro mixte pont machine par apprentissage a été ouvert à la rentrée 2006. Il prépare à des fonctions d'encadrement dans les entreprises maritimes et au pont avec un baccalauréat professionnel « Conduite et gestion des entreprises maritimes ». L'effectif d'élèves en formation initiale est stable autour de 180 jeunes. Cet établissement prépare également des adultes à des certificats et des brevets de matelots et de commandant au pont ou à la machine par la formation continue. 200 stagiaires en formation continue et sept apprentis depuis la rentrée de septembre 2006.

Le **Lycée de la mer et du littoral de Bourcefranc (LEGTA)** est placé sous la triple tutelle des ministères chargés de l'éducation nationale, de l'agriculture et de la mer. Il dispense des formations professionnelles par la voie de la formation initiale (BEP cultures marines) ainsi que par la voie de l'apprentissage (Bac pro cultures marines). A la rentrée 2006, 425 jeunes sont élèves des filières de la formation initiale. S'y ajoutent 24 apprentis du CFA et 13 étudiants de l'Université de La Rochelle. En parallèle du Lycée, le **CFPPA de Bourcefranc** dispense des formations professionnelles continues à des adultes : 13 formations en 2003, 14 en 2004 et 10 en 2005. Le CFPPA a reçu l'avis

favorable de l'Inspection Générale de l'Enseignement Maritime et a mis en place, au printemps 2007, le nouveau brevet de collaborateur de chef d'entreprise artisanale maritime (BCCEAM), à titre expérimental.

En Poitou-Charentes les formations s'arrêtent au niveau 3. Les formations de niveau supérieur (2 et 1) sont dispensées au Havre et à Marseille.

2. Des formations qui souffrent d'un déficit d'image et de lisibilité

Malgré une offre de formation répartie sur le littoral et lisible pour les professionnels, les établissements rencontrent souvent des difficultés pour avoir les effectifs souhaités dans les classes. Les sections ouvrent souvent à effectif non complet.

De plus, le système de formation décrit plus haut apparaît très complexe et donc peu lisible pour des personnes extérieures au milieu maritime même si les évolutions de carrières sont possibles et peuvent permettre une ascension professionnelle.

Un domaine du GFE apparaît présenter une attractivité particulière liée à l'image d'une profession valorisée : la **plaisance professionnelle** ne rencontre pas de difficulté de recrutement en formation. « *Nous avons 60 demandes par an pour former un capitaine 200 voile et nous n'en prenons que 15. Nous sommes malheureusement obligés d'éliminer une grande part des candidats* ».

a) Elargissement des aires de recrutement ?

Pour pallier le manque d'attractivité naturelle des formations du GFE, les établissements de formation sont conduits à développer des actions fortes de communication auprès des jeunes publics. Des salons à fort rayonnement public comme le Grand Pavois organisé tous les ans à La Rochelle permettent aux établissements de présenter les métiers auxquels ils préparent et les formations qu'ils proposent. Des actions ponctuelles sont également organisées : journées portes ouvertes, participation à la Fête du port de pêche... Par le public qu'elles attirent, ces manifestations permettent de sensibiliser à ces métiers, des individus non issus de ce milieu.

De plus, la refonte de la formation professionnelle maritime dans le cadre de la convention STCW prévoit le principe d'une ouverture du système de brevet à des jeunes qualifiés ou expérimentés venant d'autres secteurs (par le biais des équivalences) pour permettre d'élargir les bases du recrutement.

b) Le CIN, passeport maritime

Compte tenu des **difficultés de recrutement en emploi et en formation**, le certificat d'initiation nautique (CIN) a été mis en place pour permettre **d'ouvrir le secteur à des salariés provenant d'autres secteurs**. Il prépare aux tâches liées à la fonction de matelot, à bord des navires de pêche ou de commerce.

La scolarité se déroule sur 8 semaines et à l'issue de la formation, le titulaire du CIN a acquis des connaissances et développé des savoir-faire professionnels dans les domaines : de la navigation ; du service de quart passerelle à la mer ; de la connaissance du navire ; du maintien et du rétablissement de la sécurité du navire et de l'équipage ; du balisage, des signaux, des règles de barre ; de la manœuvre ; de la météorologie ; de l'environnement maritime.

3. Des évolutions attendues

a) Les orientations du plan d'avenir pour la pêche

Le Plan d'avenir pour la pêche fixe les objectifs et propose de nouveaux outils afin que la filière s'adapte aux contraintes et se modernise :

- Après la mise en place en 2005 du **contrat de professionnalisation maritime**, une grande partie des **titres professionnels maritimes** ont été inscrits au répertoire national des certifications professionnelles⁴⁹. Le travail sera poursuivi pour que l'ensemble des titres soit inscrit.
- Afin d'améliorer l'employabilité des jeunes diplômés, les référentiels de formation et les programmes doivent faire l'objet d'adaptations pour élargir encore les perspectives des élèves et **renforcer leur capacité de mobilité professionnelle**. L'instauration des bacs professionnels va dans ce sens. Cette évolution pourrait être prolongée par la création de BTS. Les référentiels des BEP maritimes et des formations continues seront revus. Par ailleurs, un brevet de collaborateur de chef d'entreprise artisanale maritime, s'adressant aux conjoints des artisans pêcheurs, est en cours de création.

(49) www.cncp.gouv.fr

- Le plan comporte également une rénovation des référentiels de formation afin de **mieux former à la gestion et à la sécurité**. Des stages de sécurité seront obligatoires tout au long de la carrière et l'équipement des navires sera complété pour diminuer les risques de chute en mer et de collision.
- Pour l'ensemble des métiers de navigants, et particulièrement pour ce qui concerne la pêche, l'un des points clés pouvant contribuer à une meilleure attractivité de la filière pêche est la **meilleure lisibilité des parcours professionnels**. Un effort particulier de diffusion et de vulgarisation de l'information concernant les parcours professionnels sera engagé.

b) Définir des correspondances avec les niveaux Education Nationale

Pour rendre les possibilités de parcours professionnels plus transparents et montrer que l'on peut avoir une carrière à l'intérieur puis à l'extérieur du secteur, les participants au groupe témoin indiquent la nécessité de définir des références avec des niveaux Education Nationale. *« Nous avons tout un dispositif hiérarchique qui n'a pas de correspondance avec le dispositif de l'Education nationale. Sauf à être né dans ce milieu (...), on ne voit pas vraiment comment se passe cette hiérarchie. C'est important, c'est en train de se faire ». Récemment, et notamment en liaison avec le dispositif apprentissage, le Ministère de la Mer a commencé à travailler sur cette normalisation des niveaux de diplômes. »*

Notons que d'ici 2010, une nomenclature européenne des niveaux devrait suppléer les deux références utilisées actuellement.

c) Préparer à de nouveaux métiers

Les évolutions techniques rencontrées dans le domaine de la conchyliculture nécessitent, selon les professionnels rencontrés lors du groupe témoin, de nouveaux diplômes et du personnel qui doit adapter ses qualifications à l'évolution du matériel (la taille des bateaux est en croissance). *« Il faut accompagner les deux lycées de Poitou-Charentes vers cette mutation. A terre, c'est-à-dire sur le marais, les produits que nous avons ici en Charente-Maritime sont pour la plupart certifiés, et ce sont des produits qui ont le label européen, français ou en demande d'I.G.P., et donc la **sécurité alimentaire, la traçabilité** des produits font que l'on a besoin, une fois de plus, de techniciens formés, et formés aussi à **travailler avec la grande distribution**. Il y a un effort important à faire ».*

De même, une demande remonte souvent lors des échanges avec les professionnels celle de la mise en place de formations permettant d'exercer des activités de **plongée sous marine** rendues nécessaires par le développement des cultures sur filières, voire pour intervenir sur les bouchots.

Aujourd'hui, les professionnels indiquent que le travail s'effectue de plus en plus en plongée bien qu'ils ne soient pas forcément tous formés à ces tâches. Si, dans la région, des formations sont délivrées par le Ministère de la Jeunesse et des Sports, elles ne sont pas reconnues par l'Institut National de Plongée Professionnelle situé à Marseille qui a agréé tous les autres centres.

« Ce que nous demandons en tant que professionnels, c'est de pouvoir être reconnu plongeur pour travailler dans une couche d'eau relativement peu importante, de deux voire trois mètres maximum, et sur les filières de faire un suivi visuel simplement, ne pas descendre à 14 ou 15 mètres, et surtout ne pas travailler à cette profondeur. C'est réservé à des professionnels. Nous avons besoin d'avoir un suivi de notre élevage. La plongée est vraiment quelque chose de primordial pour nous. Il faudrait peut-être trouver une nouvelle appellation de plongeur conchyliculteur qui permettrait d'avoir des notions et d'être reconnu pour faire des plongées faciles surtout pour avoir un visuel. La plongée sur les bouchots se maintient simplement à rouler des cordes sur des pieux, à deux. Même dans cette couche d'eau, il y a de gros problèmes de décompression, notamment au niveau des oreilles. On s'est vite aperçu que beaucoup de matelots faisaient des otites. Dans mon entreprise, j'ai donc deux plongeurs : un travaille en surface, palmes, masque et tuba ; un second travaille à moins deux mètres, toujours dans la même couche d'eau. Là, on résout les problèmes d'oreilles. Peut-être y aurait-il un cahier des charges à définir ? Je crois que ce serait important parce que cela va se développer de plus en plus ».

d) Capitaine 200 voile

Un représentant de la plaisance professionnelle pointe une difficulté sur le Brevet de Capitaine 200 voile rénové par le décret de juin 2005 : *« ...les jeunes capitaines 200 voile qui sortent de formation, pour que leur diplôme soit validé, doivent justifier de 12 mois de navigation. Par rapport aux emplois proposés, c'est extrêmement difficile à réaliser, d'autant plus que 80 ou 90 % des emplois proposés sont des brevets de commandement, seul à bord. Il n'y a donc pas de possibilité à être second et à pouvoir faire son année de navigation en tant que second avant d'avoir son brevet de commandement validé. Pour tous ceux qui naviguent depuis de nombreuses années et qui ont leur brevet, il n'y a pas de souci ; par contre, pour les plus jeunes, cela va constituer un réel problème. ».*

Cette difficulté est d'autant plus incompréhensible pour les professionnels qu'il existe un brevet d'état éducateur sportif voile, délivré par le Ministère de la Jeunesse et des Sports qui permet d'encadrer et d'emmener des enfants sur l'eau *« mais un jeune homme qui sort de l'école maritime à La Rochelle, qui est bien formé, n'a même pas le droit d'emmener un bateau seul ».*

e) La maîtrise de l'anglais : une nécessité pour presque tous les métiers du GFE

Les personnes présentes au groupe témoin s'accordent pour dire que la maîtrise de l'anglais est une chose primordiale pour pouvoir naviguer dans de bonnes conditions de sécurité et d'échange avec les autres embarcations et les équipements portuaires : « Il suffit de mettre la radio, la VHS sur le canal 12, tous les bateaux parlent en anglais ».

Cette compétence incontournable est souvent sous estimée par les jeunes en formation qui se révèlent souvent avoir un niveau d'anglais assez médiocre.

f) Développement de l'apprentissage

Le système d'obtention des brevets maritimes qui est construit sur le principe de formations théoriques et de périodes de navigation, fonctionne déjà largement sur le principe de l'alternance. Cependant, jusque récemment, les formations par la voie de l'apprentissage étaient peu développées puisque seul le bac pro cultures marines pouvait être préparé selon cette modalité de formation au Lycée de la mer et du littoral de Bourcefranc.

En 2006, le Lycée maritime de La Rochelle a ouvert une première année de Bac Pro Conduite et Gestion des Entreprises Maritimes par apprentissage, qui prépare au brevet de patron de pêche en deux ans. Ce lycée prépare également au Bac pro Electromécanicien Marine.

4. La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

En 2004, 11 demandes et en 2005, 7 demandes de VAE⁵⁰ ont été transmises aux référents du lycée maritime. Tous les demandeurs sont des hommes, majoritairement de plus de 45 ans (83%), détenteurs de brevets de la marine marchande du niveau V.

Aujourd'hui, on constate souvent que « la VAE est essentiellement utilisée pour répondre à la problématique des dérogations. C'est-à-dire qu'aujourd'hui nous avons un système de VAE maritime qui fonctionne lorsque vous êtes dérogataire et que vous avez exercé une fonction à titre dérogatoire ». Or, il faut rappeler que la VAE est une nouvelle forme que le législateur a mise en place pour accéder à un diplôme et non pour « donner de la capacité professionnelle ou rattraper une période dérogatoire, etc. C'est une vraie manière de passer un diplôme ». Les compétences à justifier par les candidats reposent sur le référentiel métier qui est la base de tous les référentiels formation. « Là, on a voulu créer une VAE maritime pour rendre service, mais qui n'est pas du tout l'esprit de la VAE telle qu'elle a été créée par le législateur ».

Les professionnels attendent de la VAE qu'elle raccourcisse les durées d'obtention des diplômes en reconnaissant l'expérience acquise, notamment en navigation. Cependant, certains professionnels qui ont connu des parcours de formation classiques craignent que cette modalité d'accès à la qualification ne dévalorise leur diplôme. Ils demandent donc que les jurys soient exigeants et puissent demander des mises en situation pour pouvoir apprécier les réelles compétences des candidats.

L'une des difficultés rencontrées par les candidats à la VAE réside, comme dans d'autres GFE, dans le rapport que les candidats peuvent avoir à l'écrit. En effet, les dossiers à monter pour justifier de l'acquisition de compétences passent nécessairement par une phase d'analyse de ses pratiques professionnelles et par leur formalisation par écrit. Dans certains cas, l'accompagnement pour la rédaction des dossiers a été financé avec le chèque formation de la Région. Dans d'autres cas, le FAF pêche propose un accompagnement pour le montage des dossiers.

Les demandes déposées auprès de CFPPA de Bourcefranc portent essentiellement sur les formations aquacoles et à l'installation qui aujourd'hui sont financées entièrement par le FAF Pêche. En effet, les personnes qui postulent pour la VAE sont des personnes qui sont soit salariées, soit déjà chefs d'entreprise et qui relèvent de l'inscription maritime (ENIM) ou de la Mutualité Sociale Agricole. « Depuis que nous avons mis en place la VAE, cela représente 7 à 8 dossiers, une majorité de niveaux V (je crois que nous avons dû avoir 5 niveaux V et 3 niveaux IV). Bien évidemment, lorsqu'il y a des parcours complémentaires de formation, il faut que l'on puisse proposer aux candidats un rattrapage sur tel ou tel module de formation. En l'occurrence, pour l'un de nos candidats, ça a été un module de comptabilité gestion qui était demandé. Cela s'expliquait par le fait qu'il avait eu une activité salariée essentiellement et pas d'expérience dans le domaine de la gestion. Il a donc fallu lui proposer un titre ».

(50) Les titres éligibles à la VAE ont été élargis en 2005 Cf. annexe 8.

III - CHIFFRES CLÉS

Le recensement de ces chiffres sur les activités, les formations et l'emploi du GFE a été réalisé avec le concours précieux de Monsieur Cavel de la Direction Régionale des Affaires Maritimes. En effet, les chiffres relatifs à ces activités relèvent bien souvent de sources statistiques particulières (Fichiers ENIM, MSA...). Leur présentation diffère donc des chiffres habituellement présentés dans les cahiers des GFE.

A. ACTIVITÉS

1. Pêche

L'effectif des marins embarqués à la pêche est en constante diminution depuis les quinze dernières années⁵¹. Cette baisse des effectifs s'explique par les mesures de réduction de la flotte et les gains de productivité⁵².

En 2005, en Poitou-Charentes, on comptait 702 marins⁵³ pour 295 navires.

Navires⁵⁴

Ports d'immatriculation	2001	2005	évolution 2001 2005
La Rochelle	123	103	-16%
Marennes	159	149	-6%
Il d'Oléron	60	43	-28%
Département	342	295	-14%

Marins⁵⁵

Ports d'immatriculation	2001	2005	évolution 2001 2005
La Rochelle	384	309	-20%
Marennes	196	183	-7%
Il d'Oléron	246	210	-15%
Département	826	702	-15%

Les activités de pêche se répartissent en 3 catégories :

- la petite pêche⁵⁶ qui comprend 224 navires et 55% des marins,
- la pêche côtière⁵⁷, qui concerne 58 navires et 33% des marins ;
- la pêche au large⁵⁸, compte 13 navires et 11% des marins.

2. Aquaculture

C'est le secteur qui représente le plus d'emplois du GFE.

Avec ses 473 km de côtes, la Charente-Maritime est le premier département producteur de coquillages. Le bassin de Marennes-Oléron commercialise environ la moitié de la production ostréicole française avec 60.000 tonnes d'huîtres par an, la France se positionnant comme le 4^e producteur mondial⁵⁹.

Selon les données statistiques communiquées par la section régionale de la conchyliculture de Poitou-Charentes, l'emploi en cultures marines en 2005 en Charente-Maritime était réparti comme suit :

(51) Sources : étude de l'AGLIA de juillet 2001, pour la période 1990 à 2000 : sur la façade littorale de l'Aquitaine, du Poitou-Charentes et des Pays de Loire, régression de 27 % et base de données des marins Affaires Maritimes

(52) Sources : synthèse prospective formation-emploi « pêches maritimes » du ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité.

(53) Source : DRAM

(54) Hors conchyliculture petite pêche

(55) Sont comptabilisés ici les marins ayant embarqué au moins une fois dans l'année, quelle que soit la durée d'embarquement.

(56) - de 24 heures de navigation

(57) De 24 à 96 heures de navigation

(58) De 96 heures à 20 jours de navigation. Notons qu'en Poitou-Charentes, il n'existe plus de grande pêche où les marins partaient pour des durées supérieures à 20 jours.

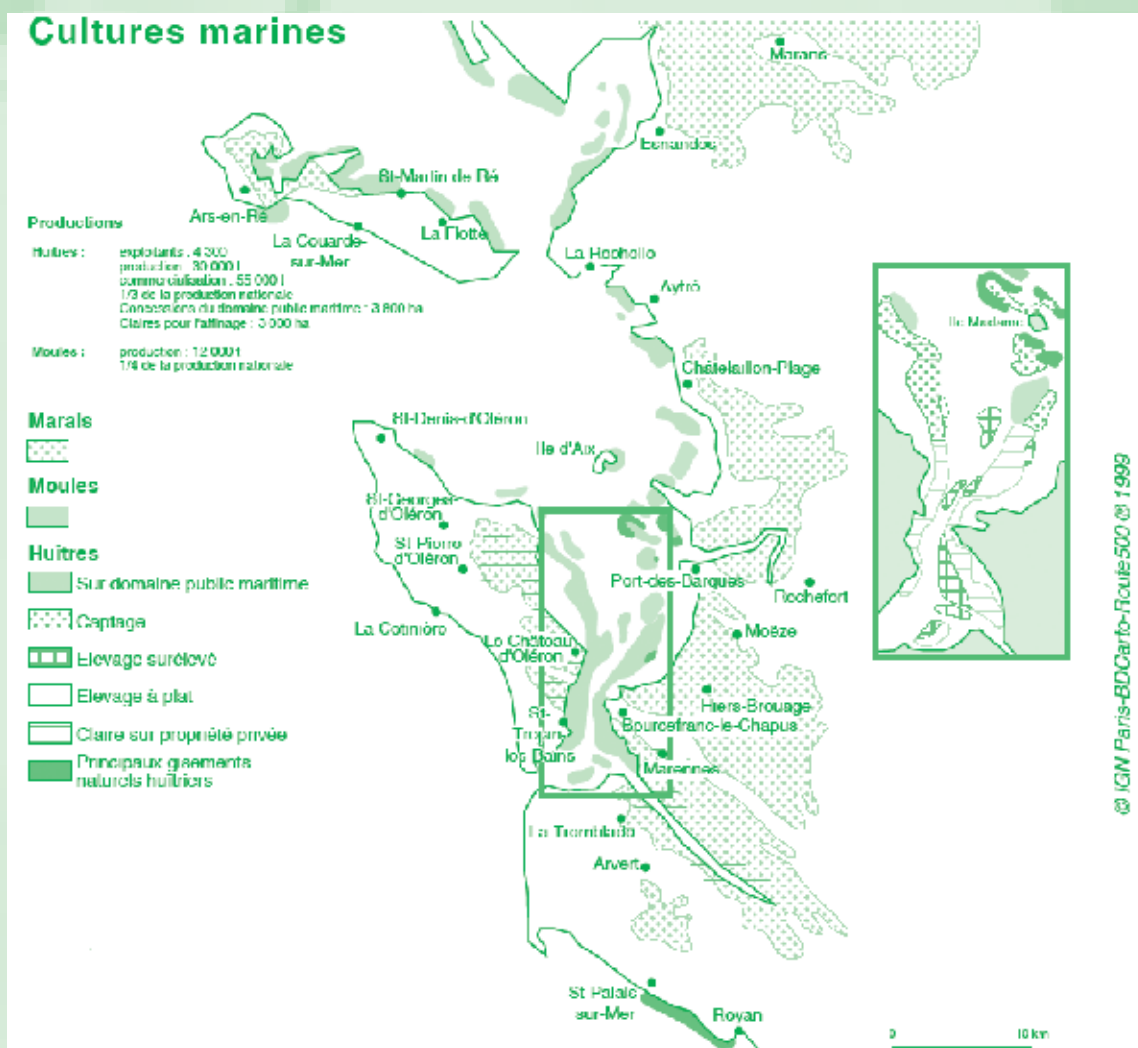
(59) Source : projet stratégique de la DRAM + Maison de l'Huître à Marennes

		Marennes-Oléron	La Rochelle	Total
MSA	CDI	468	77	545
	CDD	5351	279	5630
MSA	Conjoint collaborateur	8	4	12
MSA	Aides familiales	1	3	4
ENIM	CDI + CDD	405	235	640
ENIM	Conjoint collaborateur	104	10	114
Total		6337	608	6945

On peut évaluer les 5 630 CDD, à 500 équivalents temps pleins, soit un total de 1815 équivalents temps pleins salariés (+ conjoints collaborateurs + aides familiales), auxquelles il faut ajouter environ 1 640 concessionnaires exerçant la conchyliculture à titre principal.

Au total les activités conchyliques représentent donc 3 455 emplois directs à temps plein.

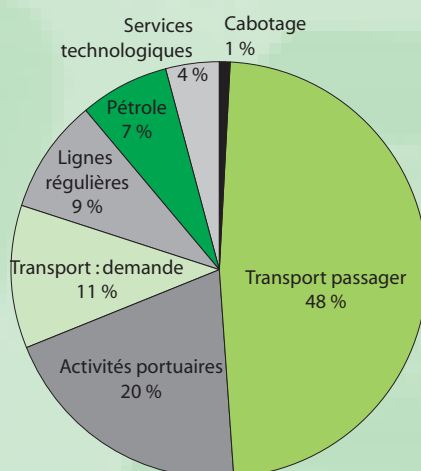
Près d'un conchyliculteur sur 2 a déclaré son **épouse exerçant une activité au sein de l'entreprise**. Dans 23 % des cas, le travail de la conjointe est à la fois administratif, à l'atelier, dans les parcs et à la vente.



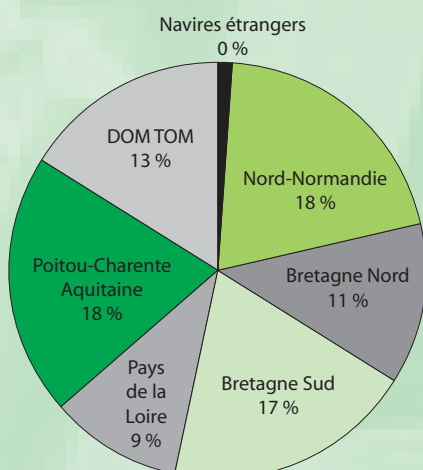
B. EMPLOI

Il est aujourd'hui assez complexe d'accéder à des données fines au niveau régional, aussi, ne pouvons-nous donner que quelques informations au niveau national sur la répartition des activités au commerce et à la pêche⁶⁰ :

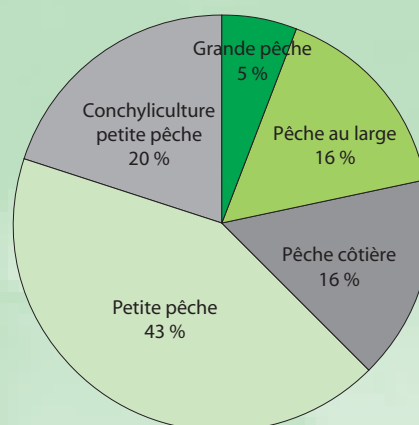
Répartition des marins français au commerce par secteur d'activité



Répartition des marins français à la pêche par zone géographique



Répartition des marins français à la pêche par type de pêche



Population active : situation 2005			
	Affiliés à l'ENIM	Affiliés MSA	Total
	Total marins ENIM	Conchyliculture	
Plaisance professionnelle	115		115
Transport maritime et activités portuaires	407		407
Cultures marines	1 681	5 037	6 718
Pêche	702		702
Total	2 905	5 037	7 942

(Ne sont pas pris en compte les marins en préretraite et en cessation anticipée d'activité.)

Sources: Données Affaires Maritimes et enquête Affaires Maritimes auprès de la MSA en octobre 2005

(60) Source : L'emploi maritime en 2005, Direction Générale de la Mer et des Transports, Direction des Affaires Maritimes, N° 9.

C. FORMATION

3. Formation initiale

Voici les principaux chiffres recueillis sur les effectifs en formation dans le GFE 02.

Effectifs d'élèves, d'apprentis et d'étudiants (BTS) en dernière année de cycle de formation par spécialité

Spécialité, Diplôme, Niveau	Voie scolaire	Apprentis	Total
CAP en deux ans (niveau V)			
CAPM Matelot 2 ^e année	11		11
CAPM Conchyliculture 2 ^e année	10		10
CAP Maintenance de véhicules à moteur option bateaux de plaisance		7	7
BEP en un an (niveau V)			
BEP Maintenance de véhicules à moteur option bateaux de plaisance	10		10
BEP en deux ans (niveau V)			
BEPM Pêche	13		13
BEPM Cultures marines	31		31
BEPM Mécanicien	15		15
BEP Aquaculture	19		19
BAP Maintenance de véhicules à moteur option bateaux de plaisance	20		20
Baccalauréats Professionnels (niveau IV)			
Cultures marines	14	13	27
Aquaculture	13		13
Maintenance de véhicules à moteur option bateaux de plaisance		24	24
BTS en 2 ans (niveau III)			
BTS Productions aquacoles	19		19
Total CAP EN 2 ANS	21	7	28
Total BEP EN 1 AN	10	0	10
Total BEP	98	0	98
Total BAC PRO	27	37	64
Total BTSA EN 2 ANS	19	0	19
Total Formations Niveau 5	129	7	136
Total Formations Niveau 4	27	37	64
Total Formations Niveau 3	19	0	19
Toutes formations	175	44	219

Source: DRAM, Rectorat

Données scolarité 2006/2007 (comptes à la rentrée de septembre 2006)

les formations « maintenance de véhicules à moteur, option bateaux de plaisance » sont assurées par le lycée de Rompsay. Les diplômés doivent travailler à terre, y compris dans les chantiers. Même s'ils ne sont pas aptes à embarquer au sortir de leur formation, ils sont classés dans ce GFE.

Pour mémoire: Le Lycée maritime de La Rochelle propose dès 2006, une première année de Bac Pro Conduite et Gestion des Entreprises Maritimes par apprentissage, qui prépare au brevet de patron de pêche en deux ans.

4. Formation continue

Titres de la formation professionnelle continue à la marine marchande délivrés par le LREMA de La Rochelle et le CFPPA de Bourcefranc en 2005

Les formations ci-après sont données tous financements confondus: Région, CNASEA, FAF Pêche-Cultures-Marines, entreprises, ASSEDIC, etc.

Spécialité Niveau	Formations de moins de 300 h	Formations de plus de 300 h	Total stagiaires
Formations de niveau V			
Brevet de capitaine 200/Certificat de capacité à la pêche		50	50
Certificat de capacité (pour population ostréiculteurs)		10	10
Brevet de mécanicien 750 kW / motoriste à la pêche		19	19
Formations de niveau IV			
Brevet de chef de quart 500		7	7
Brevet de capitaine 200 Voile		15	15
Brevet professionnel responsable d'exploitation aquacole ³		11	11
Sans référence de niveau au registre national des certifications professionnelles			
Certificat d'initiation nautique		47	47
Permis de conduire les moteurs marins 250 kW	11		11
Certificat SMDSM (CRO-CSO-CGO)	75		75
CACMNC	15		15
Enseignement médical niveau II ⁴ (2)	17		17
Formation sur simulateur radar (2)	3		3
Stage d'installation de 40 heures	12		12
Stage d'installation à la pêche de 160 heures	4		4
Total nombre de stagiaires	137	159	296

Sources : LREMA de La Rochelle, CFPPA de Bourcefranc; données 2005

IV - ANNEXES

Annexe 1 : Liste des personnes ayant participé au GFE 02

Annexe 2 : Lexique des sigles et abréviations

Annexe 3 : Dispositif de formation du domaine maritime

Annexe 4 : Prérogatives et principales fonctions exercées selon les brevets

Annexe 5 : Glossaire des Formation Maritimes

Annexe 6 : Titres et brevets maritimes

Annexe 7 : Répartition géographique des principales cultures marines sur le littoral charentais

Annexe 8 : Validation des Acquis de l'expérience : délivrance des titres de formation professionnelle maritime

Annexe 9 : Les dérogations aux conditions d'exercice des fonctions d'officiers à bord de navires de pêche, de commerce et de plaisance professionnelle armés avec un rôle d'équipage

Annexe 10 : Principales nomenclatures

Annexe 11 : Webographie

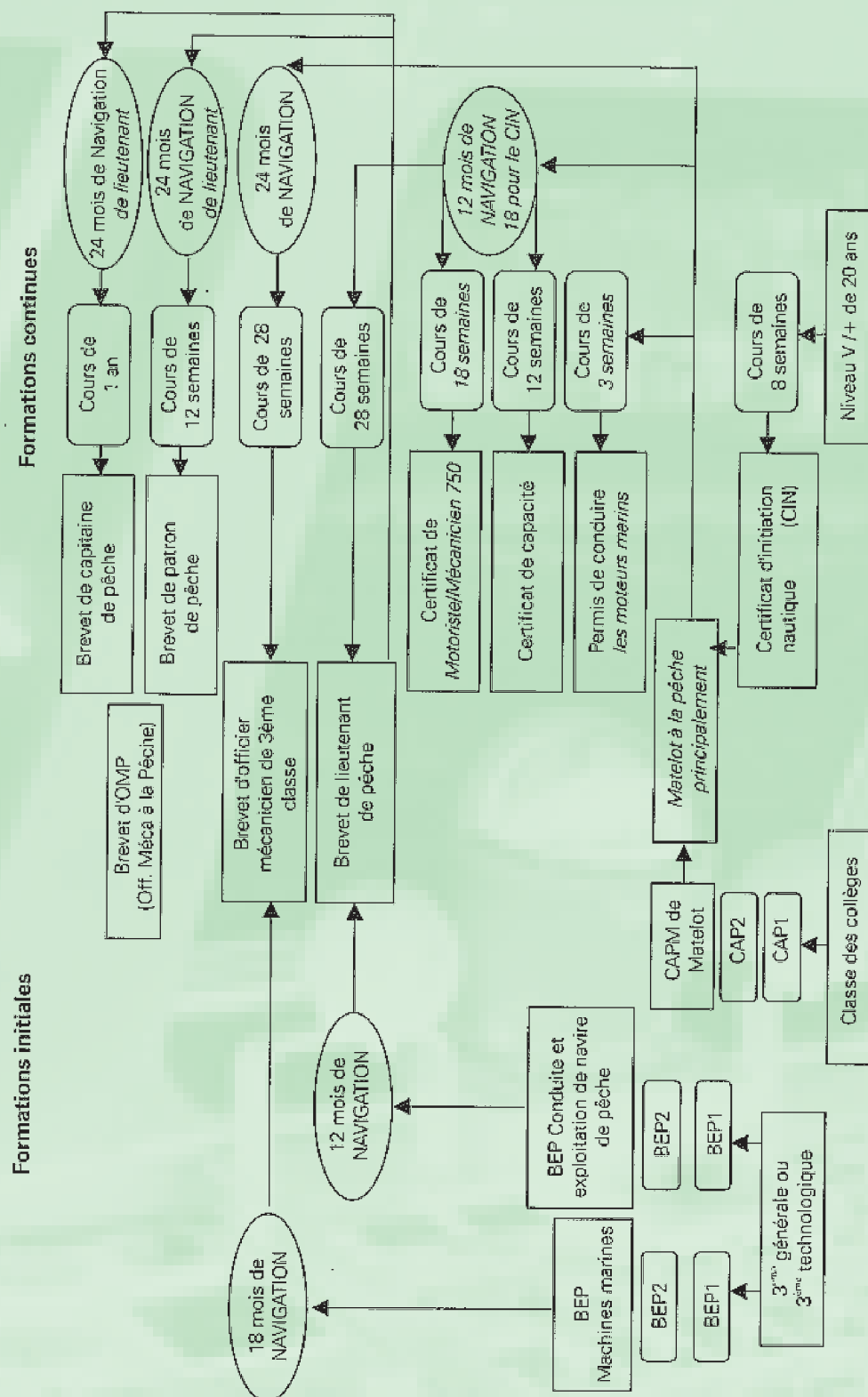
ANNEXE 1 : LISTE DES PERSONNES AYANT PARTICIPÉ AU GFE 02

NOM Prénom	STRUCTURE
ABEEL Bruno	Bureau d'information sur les carrières de la Marine
AMETTE Katia	Région Poitou-Charentes
BAUDET Pascale	Mytilicultrice
BERGER Cyrielle	CRGE
BINET Frédérique	Région Poitou-Charentes
CAVEL Léopold	DRAM
COLSON Pierrick	RIVAGES SARL
DESMARAIS Claudine	Lycée de la mer et du littoral
DURAND Alain	Atlantic 17
FOUCAUD François	AGLIA
GAUTHIER Jean-Pierre	Régie du Port de Plaisance
GEST Clotilde	Lycée régional d'enseignement maritime et aquacole de La Rochelle
GOURMEL Nicole	Agence Régionale de la Formation tout au long de la vie
HAMMEN Viviane	Pays Marennes Oléron
HARTZ Jean	ADASEA
HERVOUET-DION Marie-Christine	FAF Pêche cultures marines
JOUINOT	Lycée de la mer et du littoral de Bourcefranc
LEQUES Thierry	La navicule bleue
MARIONNEAU	Entreprise Marrionneau
PATSOURIS François	Section régionale conchylicole
PERCELAY Luc	Lycée régional d'enseignement maritime et aquacole de La Rochelle
PEREZ Marianne	Lycée de la mer et du littoral
REUFLET Anne	ANPE
RONDEAU Jean-Louis	CIO
TOUPIN Jean-Pierre	Pilotage la Rochelle Charente
VETEAU Didier	COGESCO
VANDERMEERSCH Anne-Claire	Agence Régionale de la Formation tout au long de la vie

ANNEXE 2 : LEXIQUE DES SIGLES ET ABRÉVIATIONS

ADASEA	Association départementale pour l'aménagement des structures des exploitations agricoles
AFPA	Association pour la Formation Professionnelle des Adultes
ANPE	Agence Nationale Pour l'Emploi
ARGOS	Analyse Régionale pour les Grandes Orientations du Schéma des formations
ASSEDIC	Association pour l'emploi dans l'industrie et le commerce
BEP	Brevet d'Etudes Professionnelles
BEPC	Brevet d'Etudes de Premier Cycle
BTS	Brevet de Technicien Supérieur
CAO	Conception Assistée par Ordinateur
CAP	Certificat d'Aptitude Professionnelle
CCI	Chambre de Commerce et d'Industrie
CDD	Contrat à Durée Déterminée
CDI	Contrat à Durée Indéterminée
CEP	Certificat d'Etudes Primaires
CESR	Conseil économique et social régional
CFA	Centre de Formation d'Apprentis
CM	Chambre de Métiers
CNASEA	Centre National pour l'Aménagement des Structures des Exploitation Agricoles
CRPF	Centre régional de la propriété forestière
DAO	Dessin Assisté par Ordinateur
DEFM	Demandeur d'Emploi en Fin de Mois
DRAF	Direction Régionale de l'Agriculture et de la Forêt
DRAM	Direction Régionale des Affaires Maritimes
DRASS	Direction Régionale des Affaires Sanitaires et Sociales
DRTEFP	Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
DUT	Diplôme Universitaire de Technologie
FCIL	Formation Complémentaire d'Initiative Locale
FNB	Fédération nationale du bois
FNSPFS	Fédération nationale des syndicats de propriétaires forestiers sylviculteurs
FONGECIF	FONds de GÉstion des Congés Individuels de Formation
GFE	Groupe Formation Emploi
INSEE	Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques
IUT	Institut Universitaire de Technologie
LEAP	Lycée d'Enseignement Agricole Privé
LEGTA	Lycée d'Enseignement Général, Technologique et Agricole
LIRHE	Laboratoire Interdisciplinaire de recherche en Ressources Humaines et Emploi
LP	Lycée Professionnel
LPA	Lycée Professionnel Agricole
LPO	Lycée Polyvalent
LPP	Lycée Professionnel Privé
LTPR	Lycée Technologique et Professionnel Rural
MFREO	Maison Familiale Rurale d'Education et d'Orientation
MSA	Mutualité sociale agricole
NAF	Nomenclature d'Activités Françaises
NSF	Nomenclature des Spécialités de Formation
OREF	Observatoire Régional de l'Emploi et de la Formation
ROME	Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois
RP	Recensement de la Population
SIRENE	Système Informatique pour le Répertoire des ENTreprises et de leurs Établissement
UFR	Unité de Formation et de Recherche

ANNEXE 3 : DISPOSITIF DE FORMATION DU DOMAINE MARITIME



Source : Le secteur des pêches maritimes, Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité, CEREQ / Bretagne, Université de Rennes 1, Gérard Podevin, la Documentation Française 2003, 435 p.

ANNEXE 4 : PRÉROGATIVES ET PRINCIPALES FONCTIONS EXERCÉES SELON LES BREVETS

BREVETS PONT				
Brevets	Fonctions	Genre de navigation	Principales flottilles concernées	Correspondance Formation initiale
Certificat de capacité	Patron	petite pêche (< 24 heures)	Toute la flottille côtière jusqu'à 18-18 n.	BEP titulaires du brevet après 21 ans et 6 mois de navigation. 10 tjb uniquement
	Patron	pêche côtière (< 56 heures)	À Boulogne ou à Sète, navires plus grand également armés en PC (25-35 m)	
Brevet de lieutenant de pêche	Patron	pêche côtière (< 56 heures)	Moins fréquent que le capitaine en PC mais qq marins en sont titulaires Concerne toute la flotte	BEP titulaires du brevet après 20 ans et 12 mois de navigation.
	Second Lieutenant	pêche au large grande pêche		
Brevet de patron de pêche	Patron	pêche au large grande pêche		
	Second	grande pêche		
Brevet de capitaine de pêche	Patron	grande pêche		

BREVETS MACHINE				
Brevets	Fonction	Puissance du navire (TN: temps de navigation effective)	Genre de navigation et principaux types de pêche concernés	Correspondance Formation initiale
PCMM (Permis de conduire les moteurs marins)	Chef mécanicien Second mécanicien Lieutenant mécanicien	< 110 kW < 250 kW (TN > 6 mois) < 370 kW < 750 kW	Petite Pêche	BEP et CAP titulaires du PCM
	Chef mécanicien Second mécanicien	< 550 kW < 750 kW (TN > 24 mois) < 1 100 kW < 2 250 Kw	Principal brevet des chefs mécaniciens en pêche au large artisanale et semi-industrielle Concerne beaucoup de second mécaniciens par dérogation car la puissance est supérieure à 1 100 kW	
Brevet d'Officier mécanicien de 3e cl. (OM3)	Chef mécanicien	< 1 000 Kw (TN > 18 mois) < 2 250 Kw (TN > 36 mois) < 3 000 Kw (TN > 48 mois)	Principal brevet rencontré en pêche industrielle (55 mètres notamment) A bord des navires de pêche grande pêche notamment	BEP titulaires du brevet après 18 ans et 18 mois de navigation.
	Second mécanicien	< 2 250 kW (TN > 12 mois) < 4 000 kW (TN > 18 mois) < 6 000 kW		
Brevet d'Officier mécanicien à la pêche	Lieutenant mécanicien Chef mécanicien	< 15 000 kW	Brevet nécessaire en Grande Pêche vu la puissance des navires. Mais le nombre de brevets est nettement insuffisant. Les armements recrutent souvent des C2.	
	Second mécanicien	> 4 000 kW		

Source : Le secteur des pêches maritimes, Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité, CEREQ / Bretagne, Université de Rennes 1, Gérard Podevin, la Documentation Française, 43 p.

ANNEXE 5 : GLOSSAIRE DES FORMATION MARITIMES

Certificat d'initiation nautique (CIN) :	Certificat d'initiation nautique : premier titre de la marine marchande, qui permet d'être porté sur un rôle d'équipage en tant que matelot. Ce titre permet d'embarquer à la pêche, au commerce (transports maritimes), à la plaisance professionnelle comme équipier, à la conchyliculture.
Brevet de mécanicien 750kW / Motorisé à la pêche :	Brevet d'officier mécanicien embarqué sur des navires de commerce allant jusqu'à une puissance de 750 kW au commerce ou à la pêche
Mécanicien 3000kW :	Brevet d'officier mécanicien sur navire de puissance jusqu'à 3000 kW
Brevet de capitaine 200 :	Brevet de commandement au commerce de navires allant jusqu'à une jauge de 200 UMS
Brevet de capitaine 200 Voile :	Brevet de commandement à la plaisance professionnelle de navires à voile allant jusqu'à une jauge de 200 UMS
Certificat de capacité :	Brevet de commandement à la pêche côtière sur des navires allant jusqu'à une jauge de 200 UMS. La formation est jumelée avec la formation du brevet de capitaine 200 à laquelle s'ajoute un module pêche.
PCM :	Titre de commandement en petite pêche délivré avant 1991
Brevet de patron de pêche :	Brevet de commandement de navires de pêche armés en pêche au large
Second capitaine :	Brevet d'officier à la passerelle sur des navires armés au commerce
Brevet de lieutenant de pêche :	Brevet de second officier de navires de pêche armés en pêche au large
Brevet de chef de quart 500 :	Brevet de second officier pouvant assurer le quart sur des navires de commerce jusqu'à 500 UMS
Permis de conduire les moteurs marins 250 kW :	Permis de conduire les moteurs marins de navires commerce de puissance allant jusqu'à une puissance de 250 kW
CACMNC :	Certificat d'Aptitude à Conduire les Moteurs et les Navires Conchylicoles : titre de commandement des navires conchylicoles, limité à 10 tonneaux de jauge brute et 160 kW de puissance
DEOMM :	Diplôme d'élève officier à la marine marchande
Certificat SMDSM :	Titre de radiocommunication des navires dans le cadre du système mondial de détresse et de sauvetage en mer (SMDSM). On distingue : • CRO : certificat restreint d'opérateur, qui permet d'exercer des fonctions d'opérateur radio sur des navires naviguant dans la limite des 20 milles nautiques. • CSO : certificat spécial d'opérateur. Navigation « nationale » • CGO : opérateur radio pour navire toutes zones.

Niveaux de certification (Référence : note Inspection générale de l'enseignement maritime du 22-02-2007)

Certaines formations sont référencées sans indication de niveau, la commission nationale de la certification professionnelle ayant considéré soit qu'il s'agit d'habilitations à embarquer (CIN), soit qu'il s'agit d'habilitations à utiliser des appareils indissociables d'un autre titre (CRO, CSO, CGO, niveau médical II, formation radar). Certaines ne sont pas inscrites au RNCP: CACMNC, PCMM 250kW...

ENSEIGNEMENT MARITIME SECONDAIRE

- le CAPM de matelot
- le BEPM de mécanicien
- le BEPM pêche
- le BEPM de marin du commerce
- le BAC professionnel électromécanicien marine
- le BAC professionnel conduite et gestion des entreprises maritimes
- le CAPM de conchyliculture
- le BEPM de cultures marines
- le BAC professionnel spécialité Cultures marines

L'ENSEIGNEMENT MARITIME CONTINU

Au commerce

- le certificat d'initiation nautique ;
- le brevet de capitaine 200 ;
- le brevet de chef de quart 500 ;
- le brevet de capitaine 500 ;
- le permis de conduire les moteurs marins 250 kW ;
- le brevet de mécanicien 750 kW.

À la conchyliculture

- le certificat d'aptitude à la conduite des moteurs des navires conchyliques.

À la pêche

- le certificat d'initiation nautique ;
- le certificat de capacité ;
- le brevet de lieutenant de pêche ;
- le brevet de patron de pêche ;
- le permis de conduire les moteurs ;
- le module d'installation à la pêche.

À la plaisance professionnelle :

- le brevet de capitaine 200 voile ;
- le brevet de capitaine yacht 200 ;
- le brevet de chef de quart yacht 500 ;
- le brevet de capitaine yacht 500 ;
- le brevet de capitaine yacht 3000 ;
- le brevet de chef mécanicien yacht 3000 kW.

L'ENSEIGNEMENT MARITIME SUPÉRIEUR

Filière commerce

- Officier de 1^{ère} classe de la marine marchande
- Officier de la filière professionnelle

Filière pêche

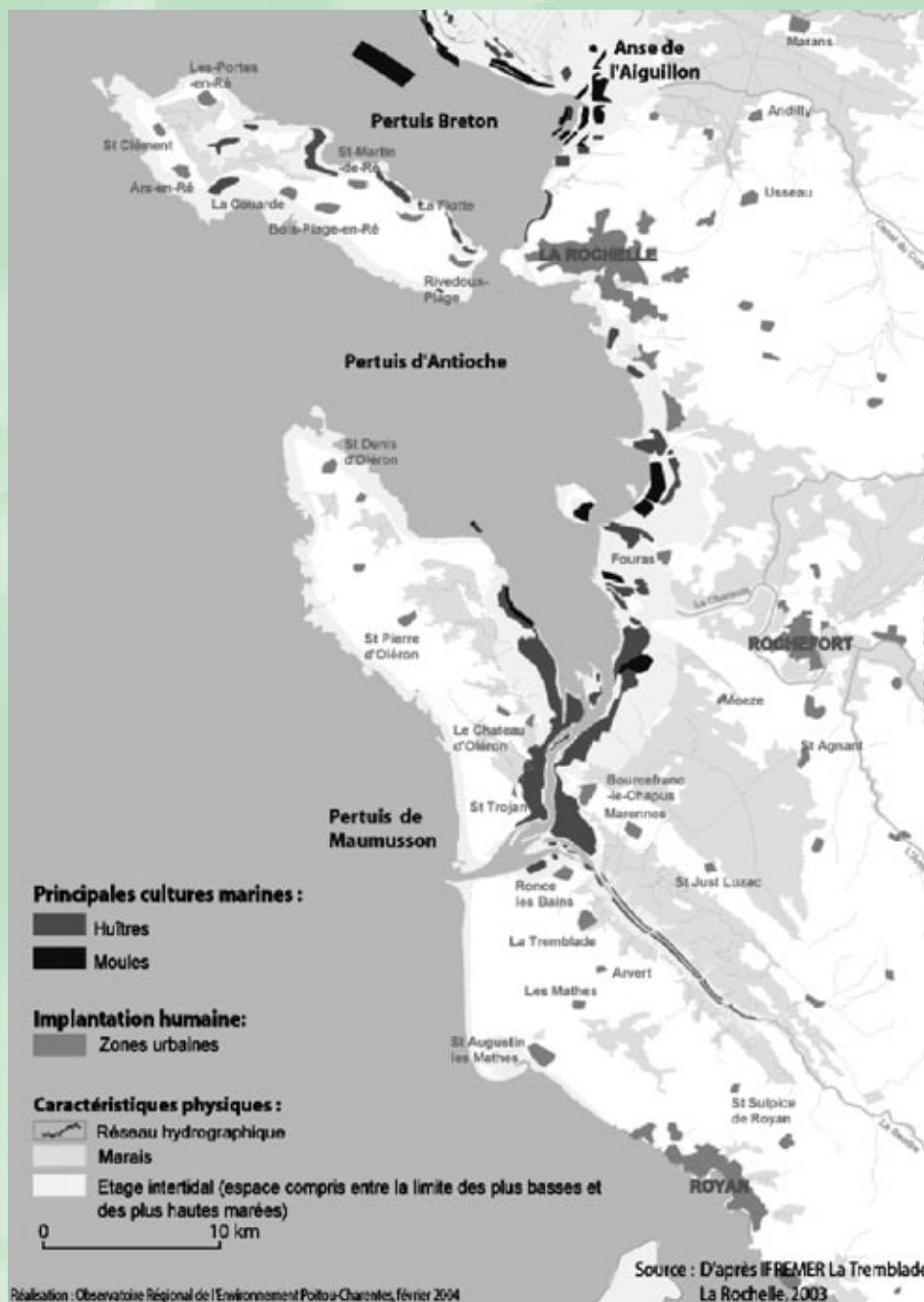
- Capitaine de pêche

(61) Source : <http://www.mer.gouv.fr>

ANNEXE 7

RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE DES PRINCIPALES CULTURES MARINES SUR LE LITTORAL CHARENTAIS

PRINCIPALES CULTURES MARINES SUR LE LITTORAL CHARENTAIS



ANNEXE 8 : VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE : DÉLIVRANCE DES TITRES DE FORMATION PROFESSIONNELLE MARITIME

Conformément à la loi de modernisation sociale, le dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE) permet à toute personne engagée dans la vie active de faire reconnaître ses compétences professionnelles par l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification. La délivrance des titres de la formation professionnelle maritime par voie de VAE fait l'objet d'une organisation spécifique.

Les jurys se réunissent chaque trimestre, alternativement pour les brevets pont et les brevets machine.

Le cadre réglementaire :

- Le dispositif actuel relatif à la délivrance des titres de formation professionnelle maritime par la validation des acquis de l'expérience est institué par arrêté du ministère de l'équipement, des transports, de l'aménagement du territoire, du tourisme et de la mer en date 25 février 2005. Il complète un premier dispositif mis en place par arrêté ministériel le 26 mars 2003.
- Les personnels militaires de la marine nationale en activité, rayés de cadres de l'activité, peuvent prétendre à la VAE en vue de l'obtention d'un titre de formation professionnelle maritime de ce dispositif. (Extension par instruction ministérielle du 19 janvier 2006). La démarche de VAE est alors initiée par la Marine Nationale (Service Marine Mobilité) puis est relayée par les directions départementales des Affaires Maritimes compétentes en relation avec les référents.
- Les centres de validation des acquis de l'expérience et les référents sont désignés par une décision ministérielle du 12 décembre 2005.

Dispositif:

Aux termes de l'arrêté du 25 février 2005, les titres suivants de formation professionnelle maritime peuvent être délivrés.

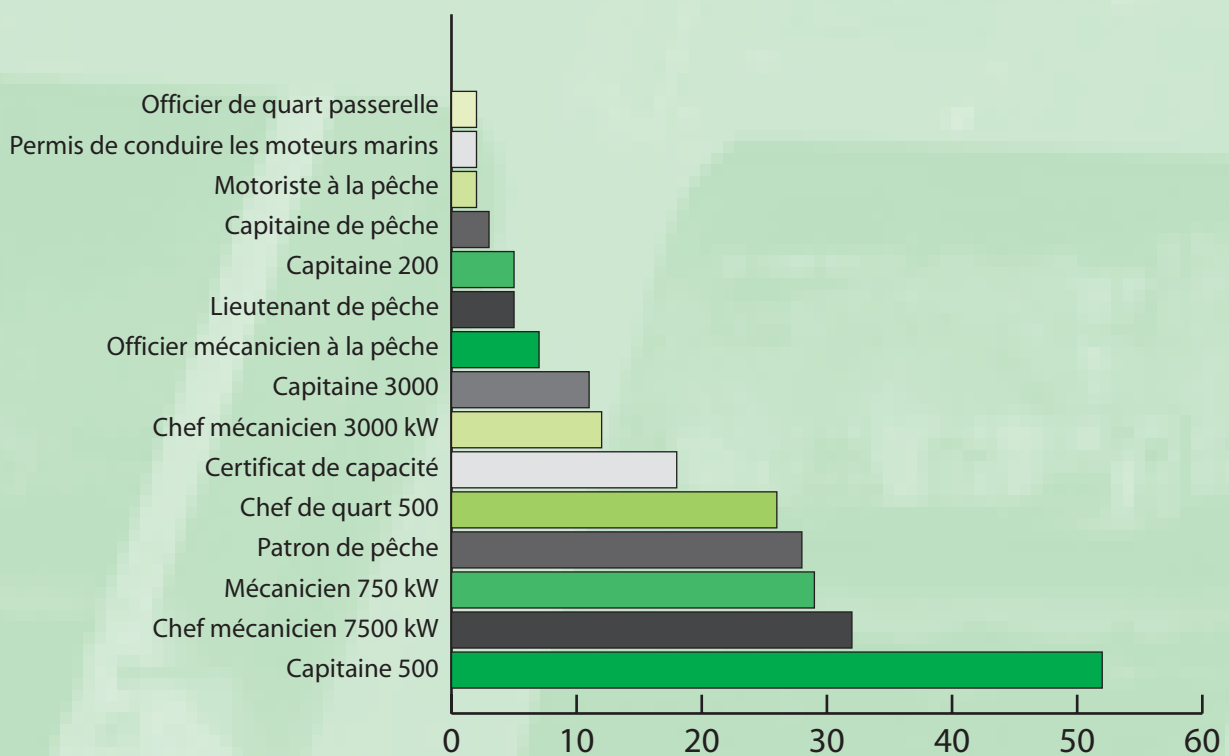
Secteur	Titre	
	Pont	Machine
Pêche maritime et cultures marines	Certificat d'aptitude à la conduite des moteurs des navires conchylicoles	Certificat d'aptitude à la conduite des moteurs des navires conchylicoles
	Certificat de capacité ⁵	Permis de conduire les moteurs
	Brevet de lieutenant de pêche	Certificat de motorise à la pêche
	Brevet de patron de pêche	Brevet de mécanicien 750 kW
	Brevet de capitaine de pêche	Brevet d'officier 3 ^e classe à la pêche ⁶
		Brevet d'officier mécanicien à la pêche
Commerce et plaisance professionnelle	Brevet de capitaine 200	Permis de conduire les moteurs marins 250 kW
	Brevet de chef de quart 500	Diplôme de mécanicien 750 kW
	Brevet de capitaine 500	Brevet de mécanicien 750 kW
	Brevet de chef de quart passerelle	Brevet de chef de quart machine
	Brevet de second capitaine 3000 UMS	Brevet de second mécanicien 3000 kW
	Brevet de capitaine 3000 UMS	Brevet de chef mécanicien 3000 kW
		Brevet de second mécanicien limité 7500 kW
		Brevet de chef mécanicien limité 7500kW

Le Lycée régional d'enseignement maritime et aquacole de La Rochelle est centre de VAE rattaché à la DRAM Poitou-Charentes.

Trois référents sont chargés d'accompagner les candidats dans leur démarche de constitution du dossier pour les titres suivants : certificat d'aptitude à la conduite des navires conchylicoles, certificat de capacité, brevet de lieutenant de pêche, brevet de patron de pêche, brevet de capitaine 200, brevet chef de quart 500, brevet de capitaine 500, PCMM, certificat de motoriste à la pêche, diplôme de mécanicien 750 kW, brevet de mécanicien 750 kW et brevet d'officier mécanicien de 3^e classe (pêche maritime).

Le jury national formule un avis sur les dossiers qui lui sont adressés par le Directeur régional des Affaires Maritimes. En qualité d'autorité académique, le DRAM délivre les titres ou les attestations avec indications des qualifications à valider dans les cinq ans, en cas de validation partielle.

Nombre de demandes formulées au niveau national par brevet (fin 2006)



Source : Ministère des Transports, de l'Équipement, du Tourisme et de la Mer

ANNEXE 9 : LES DÉROGATIONS AUX CONDITIONS D'EXERCICE DES FONCTIONS D'OFFICIERS À BORD DE NAVIRES DE PÊCHE, DE COMMERCE ET DE PLAISANCE PROFESSIONNELLE ARMÉS AVEC UN RÔLE D'ÉQUIPAGE

Le cadre réglementaire :

Les conditions d'exercice des fonctions d'officiers à bord de navires armés avec un rôle d'équipage, sont issues des conventions internationales relatives aux standards de formation, de certifications et de préservation de la vie humaine en mer, les conventions STCW 78 et 95 (Standard of training certification and watchkeeping of seafarers). Elles sont intégrées en droit maritime français par deux décrets:

- le décret n° 93-1242 du 28 décembre 1993 relatif aux conditions d'exercice des fonctions de capitaine et d'officier à bord des navires de commerce, de pêche et de plaisance. Il définit les titres d'officiers à la pêche.
- Le décret n° 99-439 du 25 mai 1999 modifié en 2005, relatif à la délivrance des titres de formation professionnelle maritime et aux conditions d'exercice des fonctions à bord des navires de commerce et de pêche ainsi que les navires de plaisance armés avec un rôle d'équipage. Il définit les titres d'officiers au commerce et à la plaisance professionnelle.

Pour exercer des prérogatives d'officiers à bord d'un navire armé avec un rôle d'équipage, il faut détenir le titre et le temps de navigation adéquats par rapport au genre de navigation pratiquée et aux fonctions exercées à la passerelle ou à la machine.

Par exception et pour une durée limitée, des dérogations aux conditions de qualification peuvent être délivrées par l'autorité maritime sur demande de l'armateur. Elles ne valent qu'entre deux titres de niveaux successifs en terme de prérogatives.

Par conséquent, pour un bassin d'emploi, les dérogations révèlent l'inadéquation entre les niveaux de qualification et les exigences de brevets pour assurer des fonctions à bord de navires.

Les dérogations délivrées en 2006 en région Poitou-Charentes (hors dérogations à la condition de temps de navigation), confirment l'analyse déjà faite, de besoins d'officiers brevetés à la machine (mécaniciens 750 kW/ motoristes à la pêche) et d'officiers brevetés au pont (lieutenants de pêche et patrons de pêche).

ANNEXE 10 : PRINCIPALES NOMENCLATURES

Niveaux de formation définis par la circulaire interministérielle n°11-67-300 du 11 juillet 1967

- Niveau 6 :** sorties du premier cycle du second degré (6e, 5e, 4e) et des formations pré-professionnelles en un an (CEP, CPPN et CPA)
- Niveau 5 bis :** sorties de 3e et des classes de second cycle court avant l'année terminale (dans les statistiques officielles, le niveau 6 inclut souvent le niveau 5 bis)
- Niveau 5 :** sorties de l'année terminale des cycles courts professionnels et abandon de la scolarité du second cycle long avant la classe terminale
- Niveau 4 :** sorties des classes terminales du second cycle long et abandons des scolarisations post-baccalauréat avant d'atteindre le niveau 3
- Niveau 3 :** sorties avec un diplôme de niveau BAC + 2 ans (DUT, BTS, DEUG, écoles de formation sanitaire et sociale, etc...)
- Niveaux 2 et 1 :** sorties avec un diplôme de second ou troisième cycle universitaire ou un diplôme de grandes écoles

Types d'emplois

Emplois d'exécution : ouvriers non-qualifiés, ouvriers qualifiés, artisans

Emplois intermédiaires : agents de maîtrise et techniciens

Emplois cadres : ingénieurs, cadres, personnels navigants techniques

Catégories de demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE

- Catégorie 1 :** personnes sans emploi immédiatement disponibles, à la recherche d'un emploi à durée indéterminée à plein temps, ayant au plus exercé 78 heures d'activités réduites dans le mois de leur inscription ou du renouvellement de leur demande et tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi
- Catégorie 2 :** personnes sans emploi immédiatement disponibles, à la recherche d'un emploi à durée indéterminée à temps partiel, ayant au plus exercé 78 heures d'activités réduites dans le mois de leur inscription ou du renouvellement de leur demande et tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi
- Catégorie 3 :** personnes sans emploi immédiatement disponibles, à la recherche d'un emploi à durée déterminée, temporaire ou saisonnier y compris de très courte durée, ayant au plus exercé 78 heures d'activités réduites dans le mois de leur inscription ou du renouvellement de leur demande et tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi
- Catégorie 4 :** personnes sans emploi non immédiatement disponibles, à la recherche d'un emploi
- Catégorie 5 :** personnes pourvues d'un emploi, à la recherche d'un autre emploi (tel que CES)

Trois nouvelles catégories (6, 7 et 8) existent depuis juin 1995 concernant les personnes ayant exercé plus de 78 heures d'activités réduites dans le mois de leur inscription ou du renouvellement de leur demande à plein temps et tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi

- Catégorie 6 :** personnes non immédiatement disponibles, à la recherche d'un autre emploi à durée indéterminée
- Catégorie 7 :** personnes non immédiatement disponibles, à la recherche d'un autre emploi à durée indéterminée à temps partiel et tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi
- Catégorie 8 :** personnes non immédiatement disponibles, à la recherche d'un autre emploi à durée déterminée, temporaire ou saisonnier y compris de très courte durée et tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi.

ANNEXE 11 : WEBOGRAPHIE

Ministère de l'Équipement, des Transports, de l'Aménagement du territoire, du Tourisme et de la Mer <http://www.mer.gouv.fr>

La rubrique Métiers de la mer présente des informations sur les métiers ou thématiques suivantes : Marin du commerce, Marin-pêcheur, Cultures marines, Marin de plaisance professionnelle, Valorisation, commercialisation des produits de la mer, Les métiers de l'administration.

Sélection dans le site

- [Métiers de la mer](#)

Armateurs de France

<http://www.armateursdefrance.org>

ARMATEURS DE FRANCE est une organisation professionnelle des entreprises françaises de transport et de services maritimes.

Elle regroupe tous les secteurs d'activité maritime au commerce : Transport de marchandises, Transport de passagers, Services maritimes : recherche et technologie, Approvisionnement de matériaux marins, Services portuaires, Activités offshore.

Ses missions sont de : défendre et promouvoir les intérêts des entreprises de transport maritime françaises, auprès du gouvernement et des administrations françaises, auprès des institutions communautaires, auprès des organismes internationaux (Organisation Maritime Internationale, Organisation Internationale du Travail, etc.), auprès des structures professionnelles nationales, européennes et internationales (Medef, European Community Shipowners' Association, International Shipping Federation, International Chamber of Shipping, etc.) ; assurer la communication et la promotion de l'image du transport maritime ; négocier les Conventions Collectives et les accords sociaux de la branche ; informer et conseiller nos adhérents sur les questions sociales, juridiques, fiscales, techniques et économiques concernant leur activité.

Mer et Marine

<http://www.meretmarine.com/>

Le site Mer et marine a pour objectif d'informer, au quotidien, sur la mer et les communautés humaines structurées autour. On y trouve les actualités classées par thèmes : marine marchande, vie portuaire, défense, construction navale, nautisme, énergie, croisières, voile, pêche, aéronautique, histoire.

Marine Nationale

<http://www.defense.gouv.fr/sites/marine/>

Site de la marine nationale : missions, activités, politique de défense, société, emploi...

Sélection dans le site : [Recrutement et formation](#)

Cluster maritime français

<http://www.cluster-maritime.fr>

Né de la volonté d'acteurs privés et sous l'égide de l'Institut Français de la Mer, dont il est indépendant et complémentaire, le Cluster Maritime Français (CMF) a été officiellement créé début 2006. Le CMF est un outil de promotion du secteur marchand de la France maritime.

Institut Supérieur d'Economie Maritime

<http://www.isemar.asso.fr/index.htm>

L'ISEMAR est un centre de recherche appliquée en économie maritime. Ses études sont destinées à la fois à des professionnels du monde maritime (opérateurs portuaires, chargeurs, transporteurs...), aux institutions de développement économique concernées par la dynamique maritime, et aux centres de recherche universitaires.

Maritime Affaires

http://ec.europa.eu/maritimeaffairs/index_en.html

Site des affaires maritimes européennes (en anglais).

IFREMER

<http://www.ifremer.fr/aquaculture/fr/filieres.htm>

L'aquaculture marine recouvre une grande diversité de métiers, de l'élevage à la consommation, en passant par l'expédition et la transformation. Ce site propose de découvrir ce domaine de l'océanographie au travers des différentes filières aquacoles. Ces filières font appel à une grande diversité de connaissances et de techniques selon le degré de maîtrise du cycle biologique de l'espèce ciblée.

Observatoire régional de l'environnement

<http://www.observatoire-environnement.org/OBSERVATOIRE/tableau-de-bord-15-42-etat226.html>

Ce site présente les filières aquacole et halieutique du Poitou-Charentes.

Conseil Régional Poitou-Charentes

<http://www.cr-poitou-charentes.fr/fr/agriculture/etat/index3.dml>

Le site présente le poids économique du secteur ainsi que son action en faveur de la filière.

Institut national de plongée professionnelle et d'intervention en milieu aquatique et hyperbare

<http://www.inpp.org/fr/>

L'I.N.P.P est une association Loi de 1901 qui a pour objectif de participer, favoriser et promouvoir le développement des activités liées à la plongée professionnelle, à la sécurité et à l'intervention en milieu aquatique et hyperbare. Le site Internet propose notamment des informations sur les formations et les certifications.

ANefa

<http://www.anefa.org/>

Ce site propose des chiffres clés et des informations sur les métiers et les formations dans le secteur agricole et la pêche.

Conseil supérieur de la pêche

<http://www.csp.environnement.gouv.fr>

Le site du conseil supérieur de la pêche et de la protection des milieux aquatiques propose des informations sur les métiers suivants : gardes-pêche, techniciens, ingénieurs, administratifs, enseignement et formation. Les fiches métiers renseignent sur les missions, le recrutement, les formations et les carrières.

Ecole de la mer

[http:// www.ecoledelamer.com](http://www.ecoledelamer.com)

Le site Internet de l'Ecole de la Mer propose des fiches métiers pour les secteurs suivants : administration, étude et protection de l'environnement, exploitation des ressources, construction et industrie nautique, marine nationale, métiers de la santé, plaisance et loisirs et les transports maritimes.

Sélection dans le site :

- [Les métiers de la mer](#)
- [Les métiers de la santé](#)
- [Les métiers du nautisme](#)

Fédération des industries nautiques (FIN)

<http://www.france-nautic.com>

La rubrique «emploi formation» permet de télécharger le guide des formations du nautisme présentant les différents métiers du nautisme, les formations proposées, la liste des centres ou lieux de formation, ainsi que les coordonnées complètes de ces centres de formations.

Institut français de la mer

<http://ifm.free.fr/index.htm>

Le site de l'Institut Français de la Mer (IFM) a pour objectif de sensibiliser les français au rôle fondamental de la mer dans tous les domaines et d'oeuvrer par tous moyens au développement des activités maritimes de la France. Il propose des informations sur les métiers du transport maritime, de la construction navale, de la pêche et de l'aquaculture, des services de l'Etat et de la plaisance.

Les métiers de la mer

<http://www.metiersdelamer.com>

Ce portail spécialisé sur les métiers de la mer propose 80 fiches métiers classées dans 5 thématiques : Marine nationale, Marine marchande, Construction et réparation navale, industries nautiques, Filière pêche.

Office national interprofessionnel des produits de la mer et de l'aquaculture

http://www.ofimer.fr/Pages/filiere/FILIERE_Accueil.html

La rubrique filière propose une présentation générale des différents types de production et de la filière des produits aquatiques.

Oceano

<http://www.oceano.org>

La rubrique Métiers de la mer propose 10 fiches métiers (biologiste marin, métiers de la pêche, métiers des sports nautiques...) avec des liens vers le site des établissements dispensant ces formations.

Port de pêche de La Rochelle

<http://www.port-peche-larochelle.com/>

Rubriques : armateurs, pêcheurs, mareyeurs, acheteurs, grossistes

Comité national des pêches maritimes et des élevages marins

<http://www.comite-peches.fr/site/index.php>

Le Comité National des Pêches Maritimes et des Elevages Marins (CNPMM) est l'échelon national de l'organisation interprofessionnelle des pêches maritimes et des élevages marins. Organisme paritaire, le CNPMM regroupe tous les professionnels des pêches et des élevages marins, de la production à la transformation. Interlocuteur des pouvoirs publics et des élus, il est composé d'élus professionnels et de représentants syndicaux issus de tous les types de pêche.

Association pour l'emploi maritime

www.latouline.com

Ce site propose des annonces d'emploi et des informations sur les formations.

Office National Interprofessionnel des produits de la mer et de l'aquaculture (OFIMER)

<http://www.ofimer.fr>

Fédération Française des pilotes maritimes

<http://www.pilotes-maritimes.fr/index.html>

Lycée régional d'enseignement maritime et aquacole de La Rochelle

<http://www.lycee-maritime-larochelle.com>

Lycée de la mer et du littoral de Bourcefranc

<http://www.lyceebourcefranc.fr/>

PRÉSENTATION DU GFE 02.....	5
SYNTHÈSE DU DIAGNOSTIC.....	7
ANALYSE SUITE AU GROUPE TÉMOIN.....	11

I. CONTEXTE ÉCONOMIQUE ET RÉGLEMENTAIRE

A. DES ACTIVITÉS TRÈS ENCADRÉES.....	11
1. <i>La spécificité maritime</i>	11
2. <i>Les politiques nationales et supra nationales</i>	11
a) Des quotas de pêche pour gérer la ressource halieutique.....	12
b) Non renouvellement de la flotte de pêche.....	12
c) Gestion des risques.....	12
B. LES ACTIVITÉS AQUICOLES ET LEURS INTERACTIONS AVEC LE MILIEU NATUREL.....	13
1. <i>Les activités aquicoles</i>	13
a) Ostréiculture.....	13
b) Mytiliculture.....	14
c) Autres productions.....	14
2. <i>Qualité de l'eau et conflits d'usage</i>	14
C. LES ÉQUIPEMENTS PORTUAIRES.....	15
1. <i>Trois ports de pêche</i>	15
a) La Rochelle.....	15
b) La Cotinière.....	15
c) Royan.....	15
2. <i>Ports de commerce : une organisation en bi pôle</i>	16
3. <i>Ports de plaisance</i>	16
D. DYNAMIQUE DU TRANSPORT MARITIME.....	17
1. <i>Construction navale et plaisance professionnelle</i>	17
2. <i>Croissance du trafic maritime</i>	18
a) Transport de marchandises.....	18
b) Transport à passagers.....	18

II. INNOVATION ET ÉVOLUTION DU CONTEXTE

A. ADAPTATION DES TECHNIQUES ET DES OUTILS.....	19
1. <i>Evolution des techniques</i>	19
a) Ostréiculture.....	19
b) Mytiliculture.....	19

Table des matières

c) Pêche	19
2. <i>Adaptation des outils</i>	20
a) Port autonome de La Rochelle	20
b) Pôle conchylicole à Chef de Baie ?	20
3. <i>Criées sur Internet</i>	20
B. DÉVELOPPEMENT DE DÉBOUCHÉS	20
1. <i>Développement de la qualité et labellisation</i>	20
a) Mytiliculture	20
b) Ostréiculture	21
c) Pêche	21
2. <i>Des potentiels identifiés</i>	22
a) Sur des créneaux déjà reconnus	22
b) Sur des secteurs en devenir	22
 III. L'EMPLOI, L'ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS ET LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	
A. CARACTÉRISTIQUES DE L'EMPLOI	23
1. <i>Organisation originale du temps de travail</i>	23
2. <i>Travail saisonnier</i>	23
a) Ostréiculture : un pic d'activité en décembre	23
b) Mytiliculture	23
c) Les saisons de pêche en fonction des espèces	24
d) Dans la plaisance professionnelle	24
3. <i>Organisation des entreprises</i>	24
B. UN MARCHÉ DE L'EMPLOI MARQUÉ PAR UN CLOISONNEMENT ET DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT	25
1. <i>Un marché de l'emploi informel et resserré</i>	25
2. <i>Difficultés de recrutement</i>	25
a) A la pêche	26
b) En ostréiculture	26
3. <i>Mutualiser des besoins de personnels sur des saisons complémentaires : un secteur de développement potentiel pour les groupements d'employeurs ?</i>	26
C. IMAGE DES MÉTIERS ET ORIENTATION	27
1. <i>Image ambivalente des métiers</i>	27
2. <i>Conditions de travail difficiles et importants risques professionnels</i>	28
3. <i>Des salaires attractifs</i>	28
4. <i>Développer l'attractivité des métiers</i>	28
D. REPRISE TRANSMISSION INSTALLATION	29
1. <i>L'accompagnement du Point Info en conchyliculture</i>	29
2. <i>Pêche : des bateaux vétustes</i>	30

E. LES PARCOURS PROFESSIONNELS	31
1. Une bonne insertion professionnelle des jeunes formés	31
2. Une forte mobilité professionnelle : des carrières segmentées	31
a) Liées à la saisonnalité	31
b) Parcours, durée des carrières et reconversion des professionnels	32

IV. LE SYSTÈME DE FORMATION MARITIME

A. LES SPÉCIFICITÉS MARITIMES	33
1. Un système reposant sur des titres et brevets imposés dès l'entrée dans la profession	33
2. Des brevets construits sur une complémentarité formation – expérience	33
3. Une prise en charge financière complexe des formations continues	34
B. UN SYSTÈME DE FORMATION ADAPTÉ POUR FACILITER LES PASSERELLES	34
1. Les bénéfices de la modularisation des formations	35
a) Les formations au commandement	35
b) Formations à la machine	35
2. Des points de vigilance pour concilier spécificités et polyvalence : en aquaculture et pour la Marine Nationale	35
a) L'aquaculture : spécificités et risque de cloisonnement	35
b) Des passerelles à construire entre Marine Nationale et Affaires Maritimes	36
C. L'OFFRE DE FORMATION RÉGIONALE	36
1. Une offre répartie sur le territoire, lisible pour les professionnels	36
2. Des formations qui souffrent d'un déficit d'image et de lisibilité	37
a) Elargissement des aires de recrutement ?	37
b) Le CIN, passeport maritime	37
3. Des évolutions attendues	37
a) Les orientations du plan d'avenir pour la pêche	37
b) Définir des correspondances avec les niveaux Education Nationale	38
c) Préparer à de nouveaux métiers	38
d) Capitaine 200 voile	38
e) La maîtrise de l'anglais : une nécessité pour presque tous les métiers du GFE	39
f) Développement de l'apprentissage	39
4. La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)	39

CHIFFRES CLÉS

A. ACTIVITÉS	40
1. <i>Pêche</i>	40
2. <i>Aquaculture</i>	40
B. EMPLOI	42
3. <i>Formation initiale</i>	43
4. <i>Formation continue</i>	44

ANNEXES

Annexe 1 : Liste des personnes ayant participé au GFE 02	46
Annexe 2 : Lexique des sigles et abréviations	47
Annexe 3 : Dispositif de formation du domaine maritime	48
Annexe 4 : Prérogatives et principales fonctions exercées selon les brevets	49
Annexe 5 : Glossaire des Formation Maritimes	50
Annexe 6 : Titres et brevets maritimes	51
Annexe 7 : Répartition géographique des principales cultures marines sur le littoral charentais	52
Annexe 8 : Validation des Acquis de l'expérience : délivrance des titres de formation professionnelle maritime	53
Annexe 9 : Les dérogations aux conditions d'exercice des fonctions d'officiers à bord de navires de pêche, de commerce et de plaisance professionnelle armés avec un rôle d'équipage	55
Annexe 10 : Principales nomenclatures	56
Annexe 11 : Webographie	57



Ce document est téléchargeable sur le site Internet :
www.arftlv.org



15, rue Alsace-Lorraine - 17 044 La Rochelle Cedex
Tel : 05 46 00 32 38 - Fax : 05 46 00 32 34
Courriel : info@arftlv.org

