

Promouvoir l'attractivité des métiers de la mer



CHANTIER 1.1

Les métiers de la mer englobent une diversité de professions et d'activités qui sont essentielles pour répondre aux différents besoins de notre société. La pêche, l'aquaculture et les professions du commerce maritime jouent en effet un rôle structurant et vital pour la France dont les retombées économiques dépassent les seules régions littorales du pays. Ces secteurs mêlent des compétences riches et variées, allant de savoir-faire traditionnels à une expertise technique qu'il est nécessaire de préserver.

Or, ces dernières années, les filières maritimes sont confrontées à un déficit de recrutement sous l'effet conjugué d'une hausse des départs d'actifs à la retraite dans un contexte de renouvellement générationnel et d'une difficulté de recrutement et de fidélisation des jeunes marins qui entrent dans la profession. Ce phénomène de « désertion » de la profession s'explique par les difficultés d'exercice du métier, la faible qualité

d'insertion et d'accueil dans la profession, la difficulté de trouver des embarquements ou encore le manque de visibilité des filières maritimes auprès des jeunes publics.

Dans ce contexte, afin de faire face au besoin de recrutement croissant dans les filières maritimes, l'administration de la mer devra promouvoir les métiers de la mer en stimulant l'attractivité de ses filières et en fidélisant les jeunes marins afin de les maintenir dans le secteur. L'image métier des marins sera valorisée et une meilleure reconnaissance sera portée aux professions afin d'attirer les jeunes talents dans la profession. En parallèle, une attention particulière sera portée au processus de recrutement et de nouveaux dispositifs seront mis en place afin d'accompagner les professionnels de la mer tout au long de leur vie, de la formation au monde professionnel.

Pour y parvenir, **deux objectifs** ont été fixés.

OBJECTIF 1 – MIEUX ORIENTER VERS LES METIERS DE LA MER ET FACILITER L'ACCES ET LE MAINTIEN DANS LA PROFESSION

Indicateur : nombre d'entrants dans une formation conduisant à l'obtention d'un titre de formation professionnelle maritime (en particulier nombre de femmes)

Valeur cible 2027 : +10% à l'horizon 2027 pour l'enseignement secondaire et pour la formation continue en LPM (valeur base 2023 à calculer) / doublement par rapport à 2021 pour l'ENSM

Le métier de marin « s'érode » dans un contexte de renouvellement démographique, accentué par le phénomène de jeunes marins qui quittent prématurément la profession. Les besoins de recrutement sont donc importants. Ce premier objectif devra ainsi permettre de stimuler l'attractivité des métiers de la

mer en stimulant la visibilité des filières maritimes à travers des campagnes de communications franches et en ciblant les jeunes publics tout au long de leur parcours d'orientation ainsi que les personnes en reconversion.

PROJET

OBJECTIF 2 – ADAPTER L’OUTIL DE FORMATION AUX BESOINS DES PROFESSIONNELS DU SECTEUR SUR LE TERRITOIRE

Indicateur : nombre moyen d’apprenants (élèves, étudiants, apprentis, adultes en reconversion) par classe

Valeur cible : Augmentation de 10 % à 20% à l’horizon 2027 - calcul de la valeur 2022-2023 à établir

L’amélioration de la qualité des outils de formation et d’apprentissage doit permettre de stimuler l’attractivité des filières maritimes et inciter les jeunes marins à poursuivre dans le métier.

Par conséquent, les établissements de formation devront être renforcés afin d’offrir des parcours de formation modernisés, structurés et attractifs.

La refonte des outils de formation devra également permettre de répondre aux besoins réels des territoires en garantissant une meilleure insertion des jeunes marins

dans les bassins d’emploi. Le renforcement de l’autorité académique en région à travers l’affirmation du rôle des DIRM constituera à ce titre un objectif d’importance.

Ce renforcement permettra aux DIRM d’intensifier leurs liens avec les régions, les autres autorités académiques (Ministère de l’Education nationale et Ministère de l’Agriculture) afin de mobiliser toutes les structures d’insertion à l’emploi et de leur donner davantage de visibilité.

Les leviers d’action suivants sont prioritairement mobilisés pour l’atteinte de ces objectifs :

Les leviers d’action du chantier 1.1

Objectif 1 : Mieux orienter vers les métiers de la mer et faciliter l’accès et le maintien dans la profession

Levier 1 : Viser les jeunes publics et les personnes en reconversion professionnelle

Levier 2 : Renforcer la dimension inclusive de la profession

Objectif 2 : Adapter l’outil de formation aux besoins des professionnels du secteur sur le territoire

Levier 1 : Rénover les dispositifs de formation et d’accompagnement des publics

Levier 2 : Affirmer l’autorité académique des DIRM et LPM

Levier 3 : Valoriser les métiers des enseignants du supérieur et du secondaire (LPM, ENSM) ainsi que la fonction de directeur de LPM

Levier 4 : Mettre en place un indicateur de suivi de l’insertion professionnelle à l’issue des formations dans l’enseignement maritime

PROJET

Les leviers d'action de l'objectif 1 – Mieux orienter vers les métiers de la mer et faciliter l'accès et le maintien dans la profession

→ Levier 1: Viser les jeunes publics et les personnes en reconversion professionnelle

La prise en compte des jeunes publics et des personnes en reconversion professionnelle constitue une démarche structurante et essentielle pour attirer un large éventail de personnes dans les métiers de la mer. Elle implique une approche réfléchie et adaptée, qui combine des initiatives éducatives et des programmes de découverte à des mesures inclusives destinées à favoriser l'intégration de ces deux publics dans le secteur maritime :

- Un travail de consolidation des outils de découverte des filières maritimes sera ainsi conduit.

Dans le cadre des « Marées découvertes » (séquences d'observation et visites d'information à bord des navires), l'objectif sera d'entamer un véritable saut quantitatif en augmentant le nombre de périodes embarquées. Pour les jeunes publics, les réseaux de partenariats avec les navires découvreurs sera ainsi élargi et les armements de pêche seront encouragés à s'impliquer dans le dispositif à travers des mesures incitatives et de sensibilisation. Pour les adultes en reconversion professionnelle, l'objectif sera de doubler le nombre de « Marées découvertes » à travers une démarche de partenariat avec les missions locales (DIRM, DDTM), Pôle emploi et d'autres partenaires extérieurs (associations d'aides aux parcours professionnels, création de nouvelles structures...). Cela permettra de susciter une mobilisation la plus large possible autour du dispositif qui sera par ailleurs étendu aux territoires d'outre-mer à travers une adaptation du cadre réglementaire.

En parallèle, les grandes orientations du Brevet d'Initiation à la mer (BIMer) seront renouvelées. Ce diplôme offre une formation généraliste sur le milieu maritime à tous les élèves volontaires, allant de la classe de troisième aux classes préparatoires. Afin d'accroître la visibilité de ce dispositif et de l'implanter de manière pérenne à tous les échelons du territoire, la convention nationale de cadrage du BIMer sera déclinée par façade maritime et l'offre de service dans les Lycées professionnels maritimes (LPM) sera valorisée. Dans le même temps, le dispositif sera développé dans les académies non littorales.

Enfin, le dispositif des « Cordées de la réussite », dont la vocation est d'accompagner les élèves des LPM dans le niveau supérieur en luttant contre l'autocensure et en favorisant leurs possibilités de mobilités, sera implanté à horizon 2027 dans tous les établissements scolaires maritimes. Afin d'y parvenir, le partage d'expérience des établissements ayant mis en place ce dispositif sera développé. Un rapprochement entre les LPM et les services du Rectorat, qui est le référent du dispositif, sera opéré. Dans les territoires d'Outre-Mer et notamment à la Réunion, des liens entre les établissements et les LPM seront également développés avec les gros armements français afin de promouvoir les Cordées de la réussite.

- Au-delà de la consolidation des outils de découverte, l'administration de la mer capitalisera sur l'ensemble des actions de communication notamment celles qui ont été mises en œuvre dans le cadre du plan de relance du Gouvernement, et ce afin de promouvoir les métiers de la mer.

Une campagne de communication sera ainsi alignée sur les dispositifs de communication gouvernementaux (Plan de relance, Plan de communication ministériel « la mer embauche », semaine de l'emploi maritime et fluvial...).

Au sein de la DGAMPA, une stratégie de communication à destination de l'ensemble des réseaux maritimes sera élaborée. Elle visera à bâtir et promouvoir une image positive mais concrète et réelle du métier de marin et de navigant. Des informations clés seront ainsi véhiculées sur les conditions de travail et sur l'exercice du métier (statut, salaire, valeurs du métier, responsabilité, aspects relationnels...).

Dans les territoires, un réseau de partenaire extérieurs sera construit afin de faire la promotion des filières maritimes. En lien avec Pôle emploi, les conseillers seront sensibilisés aux métiers de la mer afin de favoriser l'orientation vers ces carrières. Dans le même temps, l'ensemble des acteurs de l'orientation scolaire sera approché afin d'assurer une meilleure circulation des informations sur les filières maritimes auprès des élèves de l'enseignement primaire, secondaire et supérieur. Cela inclura la création d'un Portfolio ONISEP. Les associations qui œuvrent pour la promotion des métiers de la mer seront également intégrées dans ce réseau.

→ Levier 2 : Renforcer la dimension inclusive de la profession

Les formes de discrimination rapportées dans le monde du travail témoignent du caractère multiforme qu'elles revêtent, qu'elles soient diffuses, insidieuses et bien souvent dissimulées par les personnes ou les groupes de personnes concernées. Le monde maritime ne fait pas exception et de nombreux cas de discrimination et/ou de formes de violences continuent à se produire. Afin de les combattre, des actions seront portées en faveur de l'égalité des chances, de la promotion de la diversité et de l'inclusion au sein des filières maritimes :

- L'accent sera mis d'abord sur la lutte contre tous les types de discriminations et de violences.

La lutte contre les violences sexistes et sexuelles sera primordiale. Cet objectif aura ainsi pour ambition de déconstruire certains stéréotypes en sensibilisant à l'égalité professionnelle. Pour cela, des outils seront mis à disposition des professionnels et des établissements de formation (banques de données et sites ressources répertoriant les initiatives de lutte contre les violences sexistes en milieu professionnel, diffusion de fiches pratiques...). Pour prévenir les violences sexistes, des actions de formation et de sensibilisation seront mise en place à travers la diffusion de kit d'information, le développement d'un programme de formation obligatoire ou encore l'accompagnement des initiatives locales. Une politique de sanction sera également étudiée en cas de manquement et des mesures incitatives en faveur de la non-discrimination seront mises en place. Pour une réalisation efficace, une association la plus large possible sera conduite avec les professionnels, le cluster maritime, les centres de formation, le SSGM ou encore le SSM afin de porter une politique concrète de lutte contre les violences sexistes ou discriminatoires (mise en place d'un numéro d'urgence, d'un guide d'accompagnement destination des victimes, formation des encadrants et réflexion autour de l'élaboration d'une charte égalité-diversité).

- Dès le stade de la formation, dans les LPM en particulier, les actions pour lutter contre le harcèlement seront renforcées, pour permettre aux jeunes d'étudier dans les meilleures conditions, notamment en adaptant à leur attention les plus récents dispositifs conçus par l'Education nationale. Le plan de lutte contre le harcèlement scolaire sera renforcé.
- En parallèle, afin de féminiser la profession, des actions de sensibilisation seront portées pour promouvoir l'image des femmes dans le monde maritime et les encourager à entrer dans les métiers de la mer.

Une campagne de communication sera élaborée à destination des jeunes filles et des jeunes femmes (mise en valeur de l'épanouissement professionnel, des possibilités de carrière et de reconversion...) et un réseau de professionnels sera développé afin de mettre en avant leurs personnels féminins. La mixité sera également favorisée, que ce soit dans le cadre de

conférences et de tables rondes organisées par les acteurs publics comme privés et en donnant davantage la parole aux expertes.

- Pour faciliter l'accès à la profession maritime pour les personnes en situation de handicap, un travail de redéfinition des contre-indications à la pratique du métier de marin sera entamé.

Une réflexion avec le SSGM, les professionnels des troubles de l'apprentissage et les enseignants sera organisée, notamment autour des troubles de type DYS, TDA et DTH. Un travail d'harmonisation des pratiques entre les différents SSGM sera également conduit.

PROJET

Les leviers d'action de l'objectif 2: Adapter l'outil de formation aux besoins des professionnels sur le territoire

→ Levier 1: Rénover les dispositifs de formation et d'accompagnement des publics

Afin de répondre aux besoins des filières de la mer, les dispositifs de formation et d'accompagnement des publics maritimes seront rénovés :

- La modernisation et l'adaptation des référentiels de formation sera poursuivie. Ces derniers seront adaptés aux nouveaux usages de la mer (nouveaux modes de propulsion, défis du développement durable) à travers une refonte du cadre réglementaire (en lien avec le chantier 3) dont les modalités de l'apprentissage maritime seront adaptées au cadre national général. Une attention particulière sera portée sur l'adaptation des formations, notamment à la pêche et aux enjeux du développement durable. Un processus de veille et de mise à jour sera également mis en place afin de faire remonter les besoins via les établissements et les organismes de formation. Dans le même temps, des passerelles entre les différents secteurs des métiers de navigant seront développées afin de prendre en compte la validation des acquis d'expérience des apprentis et des professionnels (notamment via la promotion du dispositif de Validation des acquis de l'expérience (VAE)). En parallèle, des formations complémentaires d'initiatives locales seront conduites afin de développer de nouvelles compétences et de les porter sur des territoires nouveaux et non littoraux. Enfin, de nouvelles modalités d'apprentissage seront également mise en place : le recours aux outils numérique (e-learning) permettra ainsi d'améliorer la qualité des enseignements dispensés et des actions de tutorat seront lancées afin de faciliter l'embarquement des jeunes diplômés, en particulier dans les Outre-mer.
- Les structures de formation seront également modernisées. Une refonte des procédures d'agrément des établissements sera entamée sur le plan réglementaire afin de faciliter la diffusion des offres de formation, y compris à l'étranger. Pour les agréments nationaux, un travail sera conduit avec les services déconcentrés afin d'identifier les modifications réglementaires nécessaires à mettre en œuvre. Pour les agréments internationaux, une concertation avec les homologues européens concernés et un travail d'expertise sur la norme STCW relative à la formation des gens de mer afin d'aboutir à des propositions de modalité pour l'adoption d'un nouveau travail réglementaire. Le réseau des LPM est un outil clé de structuration et de renforcement de l'action des lycées maritimes, son développement et consolidation sera poursuivi. Les connections entre le réseau des LPM et l'ENSM seront également renforcées pour développer les synergies et démultiplier les capacités d'action, en cohérence avec le COP de l'ENSM.
- Un plan de déploiement des formations maritimes dans les outre-mer sera lancé. Le renforcement de l'offre de formation maritime dans les outre-mer est engagé. Il convient aujourd'hui tout particulièrement de cibler l'action de l'Etat sur les formations maritimes de «navigants» afin de permettre le développement de filières locales de production, notamment dans le secteur de la pêche. La mobilisation des collectivités locales en matière de formation maritime est également nécessaire. Cela passera à la Réunion par la création d'un lycée des métiers de la Mer et en Guyane par la mise en place d'un nouveau CAP maritime au lycée agricole de Matiti. Un audit des formations maritimes ultra-marines sera réalisé : à travers une mission interministérielle (IGESR, CGAAER, IGAM) avec l'appui de la DGAMPA. Il permettra de dresser les pistes d'évolution en vue de consolider ces formations maritimes localement et d'envisager le cas échéant d'adapter l'offre de formation dans les territoires ultra-marins.

- L'accompagnement des élèves sera renforcé :

L'accessibilité aux formations sera consolidée en lien avec les Régions en ouvrant les lycées maritimes le week-end (internats) afin d'accueillir les élèves venant des territoires non littoraux, insulaires ou éloignés des centres de formation. En parallèle, des enseignements à distance seront proposés afin que le plus grand nombre puisse accéder à des formations continues. Le recours à des outils pédagogiques innovants, comme des tableaux interactifs ou de nouvelles méthodes d'enseignement seront exploitées afin de répondre à ces besoins.

→ Levier 2 : Affirmer l'autorité académique des DIRM sur les LPM

L'autorité rectorale en région sera réinterrogée afin de renforcer le rôle des DIRM au sein du réseau des LPM :

- Dans leur relation académique avec les LPM, la légitimité des DIRM sera ainsi affirmée à travers des mesures visant à consolider le rôle des DIRM en tant qu'autorités académiques. Cela se traduira par la transmission systématique des instructions de l'administration de la mer via les DIRM et par l'examen d'une mutualisation de certaines missions entre DIRM (voire à faire des expérimentations sur le sujet), en favorisant les synergies.
- En parallèle, l'engagement des DIRM en région sur les formations maritimes sera également maintenu via les relations avec les Conseils régionaux et l'appui du Ministère de l'Education nationale dans le cadre d'une convention afin d'ancrer des échanges pérennes avec le Rectorat. Le rôle d'intermédiaire et l'implication que les DIRM peuvent porter en faveur d'actions promouvant les formations et l'emploi maritime seront consolidés. Un état des lieux des situations locales sera réalisé afin de définir la nature de ces prochaines actions.
- Les relations des DIRM avec les autres services académiques du ministère seront organisées et mieux structurées afin que les LPM puissent percevoir une approche concertée et collective.
- Au-delà du réseau des LPM, le rôle des DIRM et des DM doit être renforcé s'agissant des agréments dans les centres de formation privés ou établissements dépendant d'autres ministères.

→ Levier 3 : Valoriser les métiers des enseignants du supérieur et du secondaire (LPM, ENSM) ainsi que la fonction de directeur de LPM

Un effort sera porté sur la valorisation des métiers de l'enseignement maritime afin de préserver la qualité de l'éducation, de renforcer le prestige de la profession pour attirer de nouveaux professeurs dans ce secteur.

- Le nouveau « Pacte enseignant » sera mis en place dans les LPM. Un travail de communication et d'information sera conduit afin de promouvoir le dispositif auprès des chefs d'établissements, des enseignants et des organisations syndicales. Un procédé de suivi des actions du Pacte sera également mis en place (suivi des actions sur la plateforme OSMOSE et instauration d'une FAQ, réponse aux questions des Organisations syndicales sur sa mise en œuvre, action régulière de communication, notamment en interne de l'Administration de la mer...).
- La formation continue des enseignants sera renouvelée à travers la mise en place d'outils de suivi individualisés des enseignants et l'organisation de formations communes entre les LPM et l'ENSM. Dans le même temps, les conventions associant les DIRM et les Rectorats relatives aux formations des enseignants seront réactualisées.

- La création d'un statut d'emploi pour les emplois de direction des LPM devrait permettre de renforcer l'attractivité de ces fonctions, tout en favorisant la mobilité, notamment vers le MASA.
- Une nouvelle stratégie de ressources humaines pour les enseignants dans les formations maritimes supérieures sera engagée. Elle se traduira par une modification du statut des Professeurs techniques de l'enseignement maritime (PTEM) à travers la création d'un troisième grade et l'instauration de règles de promotions adaptées à la disparition progressive de ce corps. Un schéma cible sera également défini pour les statuts des enseignants dans les formations maritimes supérieures qui se vaudra plus attractif, qui cherchera à garantir à l'enseignement maritime de disposer de compétences d'enseignement et de pilotage des jurys dans les différentes disciplines du secteur tout en permettant à l'ENSM de ne pas avoir trop de statuts différents à gérer. Ce schéma sera aligné sur la stratégie de ressource humaine générale de la fonction publique d'Etat.

→ Levier 4 : mettre en place un indicateur de suivi de l'insertion professionnelle à l'issue des formations dans l'enseignement maritime

Afin de permettre à chaque établissement de publier des données détaillées sur le parcours scolaire et l'insertion dans l'emploi des jeunes, en formation par la voie scolaire ou par l'apprentissage, des indicateurs seront élaborés selon des modalités adaptées à l'enseignement maritime, qui n'atteint pas la taille critique permettant à ce jour un traitement par le dispositif interministériel Inserjeunes.

Concernant la formation continue, un indicateur sera également élaboré, car la reconversion professionnelle est importante. Les projets existants seront passés en revue pour s'appuyer sur les données d'insertion qui seraient utilisables. A défaut l'éventualité d'un système dédié au maritime sera examinée.

Une fois ces indicateurs rendus disponibles et fiabilisés, ils seront intégrés au pilotage des formations maritimes à tous les niveaux, comme un point de repère essentiel pour l'évaluation de la bonne adaptation de l'offre de formation aux besoins des professionnels sur le territoire.