



**GOVERNEMENT**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*



**FiPAde**

Filière des Produits Aquatiques de Demain



## « FiPAde »

### Filière Produits Aquatiques de Demain

Premier levier des transitions numériques et écologiques, la formation des jeunes et des salariés permet de renforcer le capital humain indispensable au fonctionnement de nos entreprises et au-delà de toute la société. C'est aussi le meilleur moyen pour proposer des emplois durables et de tous niveaux de qualification sur l'ensemble du territoire.

**C'est également une des conditions majeures pour la réussite du plan France 2030 : soutenir l'émergence de talents et accélérer l'adaptation des formations aux besoins de compétences des nouvelles filières et des métiers d'avenir. 2,5 milliards d'euros de France 2030 seront mobilisés sur le capital humain pour atteindre cette ambition.**

L'appel à manifestation d'intérêt « **Compétences et métiers d'avenir** » s'inscrit dans ce cadre et vise à répondre aux besoins des entreprises en matière de formations et de compétences nouvelles pour les métiers d'avenir.

Dans le cadre de ce dispositif, **la réalisation de diagnostics des besoins en compétences et en formations sont financés et diffusés.**

**DIAGNOSTIC DE FORMATION**

01 MARS 2023



# Sommaire

1\_Sommaire

2\_Introduction et méthodologie de travail

8\_Présentation des membres du consortium

9\_Présentation générale de la filière des produits aquatiques

16\_Etat des lieux socio-économiques, emplois et compétences

22\_Etat des lieux de l'attractivité

26\_Etat des lieux de la formation

32\_Bonnes pratiques en France et en Europe

34\_Conclusions et préconisations

55\_Sigles et abréviations

58\_Liste des Annexes

# Introduction et méthodologie de travail

## L'appel à manifestation « Compétences et métiers d'avenir » de France 2030

L'appel à manifestation d'intérêt « Compétences et métiers d'avenir » s'inscrit dans ce cadre et vise à répondre aux besoins des entreprises en matière **de formations et de compétences nouvelles pour les métiers d'avenir**. L'adaptation et le renforcement de l'appareil de formation sur des métiers en tension pourra également renforcer notre capacité à atteindre les objectifs de France 2030.

Il ambitionne d'**anticiper** autant que possible et de contribuer à satisfaire **les besoins en emplois ou en compétences**, que ceux-ci soient sanctionnés par des titres, des certifications ou des diplômes. Il s'agit aussi d'**accélérer la mise en œuvre des formations** y préparant, ainsi que leur accès en matière d'information, d'attractivité et d'inscription tant en cursus de formation initiale qu'en formation continue, quel que soit le statut de l'actif (apprenti, lycéen, étudiant, salarié, demandeur d'emploi, indépendant, libéral ou entrepreneur). La demande des entreprises porte fréquemment sur le manque de personnel formé et adapté à un marché du travail qui change sans cesse. Au-delà des attentes propres à chacune des entreprises, **les besoins d'un territoire ou de la filière concernés par la stratégie**, s'ils ne sont pas satisfaits, peuvent être sources de faiblesse dans la mise en œuvre de chaque priorité de France 2030.

Les projets soutenus pourront notamment porter sur :

- la réalisation de diagnostics des besoins en compétences et en formations ;
- l'identification des initiatives et projets en rapport avec une stratégie ou plusieurs stratégies nationales ;
- le financement des projets les plus adaptés qui auront été sélectionnés par une procédure exigeante.

## INTRODUCTION

En réponse à l'AMI Compétences et Métiers d'Avenir France 2030 pour une alimentation durable et favorable à la santé, le diagnostic FiPADe, porté par un consortium en Région Hauts-de-France, a souhaité se positionner sur la filière des produits aquatiques avec la volonté de contribuer le mieux possible à la durabilité alimentaire au profit de la santé du consommateur, et d'identifier les différents leviers indispensables à l'évolution des métiers et des formations.

La compréhension du marché des produits aquatiques nécessite une approche mondiale pour bien appréhender la problématique de dépendance à la ressource constituée par les deux canaux d'approvisionnement : la pêche et l'aquaculture. La publication de la situation mondiale des pêches et de l'aquaculture (annexe 2), éditée par la FAO est un document de référence. Son thème " la durabilité en action " a été insufflé en 2015 par l'ONU avec son programme de Développement Durable à l'horizon 2030, lui-même décliné nationalement avec le plan France 2030.

Pour nourrir plus et mieux la population mondiale, la FAO mise notamment sur les produits aquatiques dont la pêche assure un apport annuel moyen de 90 à 96 Millions de tonnes (MT) depuis les années 2000, pendant que sur la même période, les volumes de l'aquaculture sont passés de 34 MT à 82 MT en un peu plus de 20 ans. Ainsi les enjeux majeurs sont :

- La gestion durable de la ressource sauvage afin d'éviter l'effondrement des stocks et atteindre le Rendement Maximal Durable/RMD pour la pêche.
- Le développement durable de l'aquaculture qui est le complément indispensable à la pêche pour l'avenir alimentaire mondial.

La consommation mondiale annuelle de produits aquatiques par habitant était de 9 kg en 1961 pour atteindre 20,5 kg en 2020 avec de fortes disparités selon les régions du monde. Le continent africain est toujours bloqué à 9,9 kg en comparaison de l'europpéen à 24 kg. **La France fait partie des grands consommateurs avec 33,5 kg.**

Le poids économique est important en France et la filière totalise 70.000 emplois directs.

La globalisation du marché des produits aquatiques est source de diversités, d'échanges culturels et de points communs sur les préférences des espèces : le saumon sur la 1<sup>ère</sup> marche mondiale de la consommation, suivi du thon et des crevettes. Le cabillaud est quant à lui le premier des poissons blancs consommés en Europe. (<https://guidedesespeces.org/fr/consommation>)

**Ces produits phares sont peu pêchés et élevés en France qui dépend à plus de 70% des importations de produits aquatiques et en exporte à peine 15%.** La vitalité de son marché intérieur est évidente tout comme l'est la concurrence étrangère pour le pénétrer. **C'est un défi que d'améliorer la souveraineté alimentaire par l'aquaculture ou la mise en avant d'espèces pêchées en France et délaissées par le consommateur, tout comme développer les exportations afin d'améliorer la balance commerciale nationale des produits aquatiques.**

Cela suppose des compétences et suffisamment de candidats dans l'ensemble des secteurs concernés par le Campus des Métiers et des Qualifications Approvisionnement, Valorisation et Commercialisation des Produits Aquatiques labélisé en ce sens en octobre 2019 :

- L'Approvisionnement : Pêche et Aquaculture
- La Valorisation : Transformation de produits frais, fumés, surgelés et co-produits
- La Commercialisation : Achat et vente à l'international et sur le marché national en B2B ou B2C

Le diagnostic, intitulé FiPAde, a pour objectif de dresser un état des lieux, d'identifier les bonnes pratiques au niveau national et de proposer un ensemble de préconisations à la filière française des Produits Aquatiques qui a subi également la période COVID et ses confinements, puis le déclenchement du Brexit en janvier 2021 qui a fortement perturbé l'activité. La filière affronte par ailleurs depuis 2022 l'inflation croissante des matières premières, des produits et équipements associés, et des énergies. Autant d'éléments qui percutent les prévisions établies avant COVID et aussi celles à la sortie des confinements. Face à toutes les incertitudes sanitaires, économiques et géopolitiques qui se sont succédées et amplifiées, le FiPAde doit pouvoir réussir à positionner les perspectives futures des emplois-formations tout en étant absolument connecté à la réalité et à ses impacts qui sont la préoccupation prioritaire des dirigeants d'entreprises. Toutefois l'anticipation demeure un impondérable de la compétitivité. Pour mieux visualiser l'intégration du FiPAde dans le contexte, nous avons réalisé une frise temporelle accompagnée de commentaires situés en annexe1.

Le diagnostic que nous avons réalisé doit permettre aux acteurs de la filière Produits Aquatiques de bien identifier les besoins en compétences liées aux transitions écologiques et économiques, de prévoir de nouvelles formations, de proposer des réponses collectives aux attentes les plus importantes aux niveaux local, régional et national en matière de montée en compétences des salariés, de développement de nouveaux métiers et d'augmentation de l'attractivité des emplois et des formations de la filière.

Avant de découvrir le contexte global au travers de la frise temporelle, il est intéressant de situer les prévisions 2022 sur le marché français qu'établissait le cabinet XERFI en 2021, reconnu pour la qualité de ses études d'analyse économique et sectorielle. Celle parue en septembre 2021 et intitulée *"L'industrie et le marché des poissons et crustacés"* fait un constat de l'activité depuis 2020 jusqu'en juin 2021, c'est à dire la période COVID et de confinement, lequel a particulièrement été favorable aux entreprises de produits aquatiques dont la demande a été soutenue et augmentée sur toute la durée, hormis bien sûr dans la restauration restée fermée. Au point que le score XERFI de résistance à la crise était A, le meilleur, associant ces facteurs clés d'analyse sélectionnés par XERFI : la santé des entreprises avant la crise, le degré de continuité de l'activité en 2020, le rebond 2021 et les opportunités de croissance liées à la crise ou post-crise. Le secteur très dynamique en 2021 avec une réserve sur le complet redémarrage de la Restauration Hors Foyer (RHF) mais avec un pouvoir d'achat présent chez les consommateurs, laissait augurer une bonne année 2022 pour la filière des produits aquatiques. Le Plan France Relance Covid 2020-2022, en plus du FEAMP/Fonds Européen pour les Affaires Maritimes et la Pêche, ayant également permis aux industriels d'investir pour moderniser ou augmenter leur(s) outil(s) de production selon des objectifs de relocalisation, de transition énergétique, d'accroissement de l'activité et des emplois. Ce dynamisme du secteur en 2021 a entraîné des tensions sur l'emploi par manque de candidats. En effet la demande soutenue pendant le confinement, puis après celui-ci la hausse continue de l'activité, ont créé un besoin important en main d'œuvre avec une insatisfaction impatiente et une incompréhension des dirigeants de ne pas trouver facilement les candidats attendus. Le mode de fonctionnement des candidats à l'emploi est

également en profonde mutation et les entreprises doivent s'adapter pour mieux les attirer et les fidéliser, par exemple en misant sur la marque employeur. Les nouveaux investissements process évoqués confirment quant à eux le besoin croissant de compétences en maintenance mécanique.

Comme évoqué précédemment, pour 2022 les indicateurs XERFI étaient très positifs, avec parmi les investissements depuis 2020 ceux de la filière saumon fumé produit premium donc gage de valeur ajoutée nécessaire en France pour se différencier. Comme détaillé en commentaires de la frise temporelle, les producteurs norvégiens de saumon ont contrarié le cours des choses en 2022. Ce fut la première alerte négative en 2022 pour le marché des produits aquatiques avant l'invasion de l'Ukraine par la Russie et ses conséquences sur les hausses de prix de l'énergie, des matières premières, du transport, de l'inflation avec tous leurs effets induits.

Comme l'indique XERFI " en 2022 la demande domestique est en repli mais le chiffre d'affaires est porté par les prix avec une progression attendue de 7% ". Pour autant les industriels des produits aquatiques n'ont pas totalement répercuté les hausses subies et ont nécessairement rogné leurs marges. Le contrecoup est attendu en 2023 avec une baisse continue de la demande face à l'inflation qui risque de continuer à s'accroître car les entreprises vont être contraintes de répercuter le coût de l'énergie, qui multiplié par 3 à 10, et n'est pas absorbable en totalité. Ces sérieux coups de frein au dynamisme économique auront évidemment une incidence sur l'emploi qui toutefois demeure une priorité en ce qui concerne les compétences à attirer à court terme, et les candidats en nombre suffisant à moyen et long terme.

La frise temporelle ci-après permet de saisir la photographie des courants entraînants et des courants contraires à prendre en compte pour tenir les objectifs de croissance. Pour les commentaires, veuillez-vous reporter à l'annexe 1.

Face à ce constat, le diagnostic FiPAde " Filière Produits Aquatiques de Demain" cible 4 axes principaux :

1. Répondre aux besoins d'une alimentation plus saine et durable, et aux attentes en matière d'évolution des modes de consommation, en créant de la valeur ajoutée dans les entreprises.
2. Accompagner le développement incontournable et indispensable de l'aquaculture objectif avec son plan d'avenir 2021-2027.
3. Permettre à la filière de s'adapter aux enjeux sociétaux et environnementaux.
4. Permettre à la filière de réussir sa transition numérique et l'adaptation aux nouveaux enjeux du recrutement pour attirer les candidats.

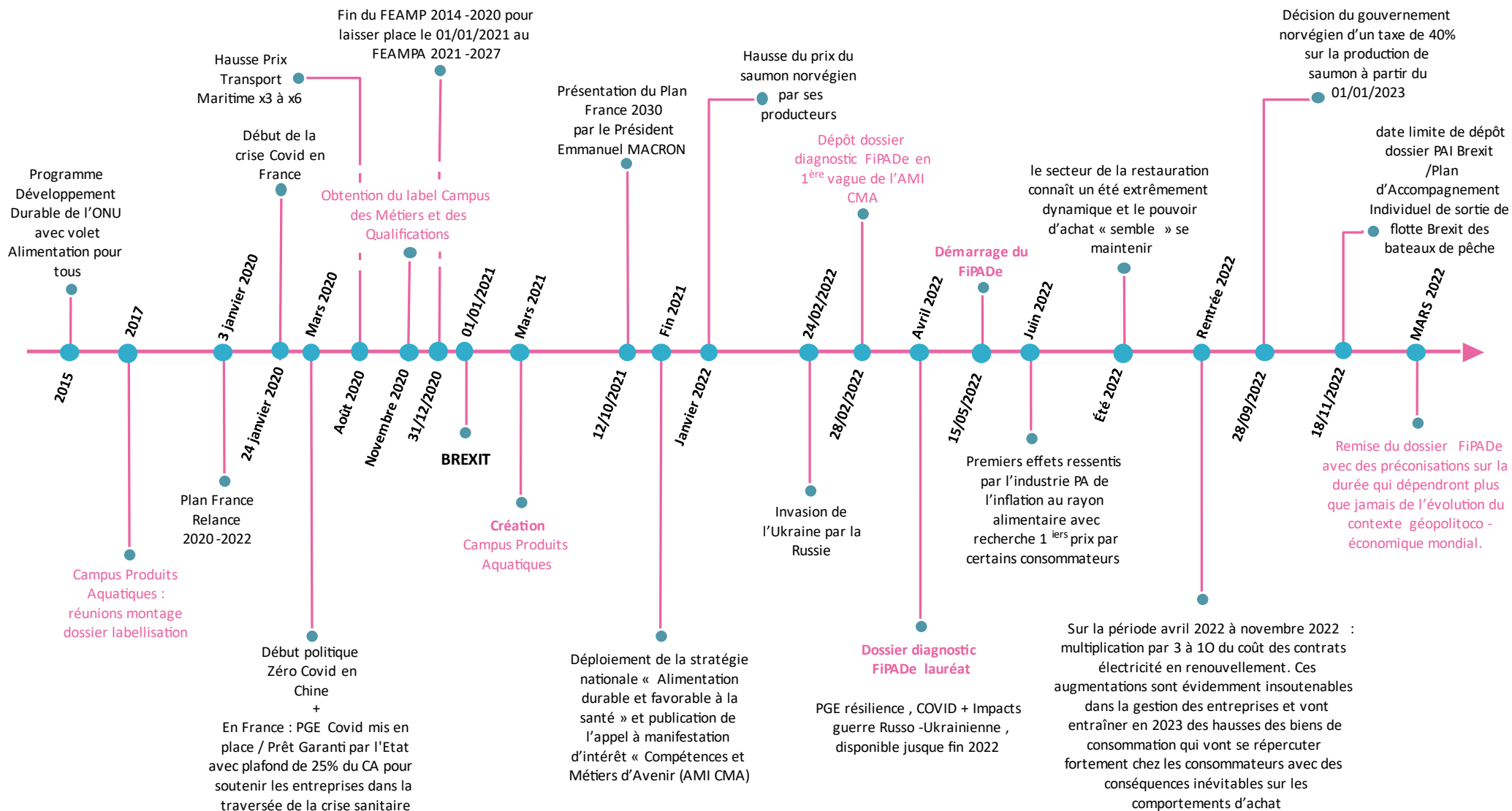
Initialement l'axe 4 s'attachait à accompagner l'anticipation de la réglementation mais après réflexion et concertation nous avons convenu que la transition numérique et l'adaptation aux nouveaux enjeux du recrutement sont prioritaires actuellement, et motivent la mise en place de la sensibilisation afin d'essayer de convaincre l'ensemble des entreprises de s'y impliquer. En effet, le monde économique est confronté à une digitalisation/numérisation à marche forcée, que ce soit en matière d'outils à performer ou de cybersécurité à verrouiller. Par ailleurs l'entreprise est également prise au dépourvu face aux comportements des candidats qui attachent une importance grandissante à la marque employeur donc il est important de travailler cette thématique.

Le diagnostic réalisé propose un plan d'accompagnement des acteurs de la filière pour les cinq prochaines années, favorisant le développement d'une alimentation plus diversifiée et équilibrée.

**Le but affirmé est que l'ensemble des acteurs de la filière nationale des produits aquatiques puisse faire face à l'évolution des métiers en bénéficiant des compétences adaptées, notamment en matière de transition numérique et technologique, de diversification, de développement des circuits courts et de technicité au travers de deux priorités de recommandations :**

- Une vision prospective de la formation initiale et continue.
- Un plan d'action pour l'attractivité des métiers et des formations.

### Frise temporelle Diagnostic FiPADE



# METHODOLOGIE DE TRAVAIL

## Cinq objectifs ont été ciblés par les membres du consortium dans le cadre du diagnostic.

- **Objectif 1** : mieux identifier, qualifier et quantifier les besoins en emplois / compétences des entreprises avec une approche décrochée pour tous les niveaux de qualifications en amont et en aval de la filière des produits aquatiques à l'horizon 3 à 5 ans en distinguant la problématique de renouvellement des effectifs (pyramide des âges), des nouveaux besoins de compétences et de la reconversion professionnelle. Une attention particulière est apportée aux projets d'implantation d'entreprises, à l'émergence des start'up / seafoodtech et aux nouveaux modèles économiques : circuits courts, aquaponie, coproduits aquatiques, conchyliculture, algoculture
- **Objectif 2** :  
Recueillir plus finement les besoins et pratiques en Ressources Humaines dans les entreprises amont et aval de la filière produits aquatiques : métiers, niveaux de qualification, pratiques de recrutement, de formation et de fidélisation et identifier les pratiques en matière de RSE, les freins et les leviers pour les amplifier.

Pour répondre à ces deux premiers objectifs, plusieurs actions ont été mises en place :

- Réalisation d'un travail de synthèse de l'ensemble des études existantes permettant de donner une image la plus précise possible des différentes activités de la filière (pêche, transformations, aquaculture) en matière d'emplois au niveau national,
  - Réalisation d'une étude métiers et besoins de la filière aquaculture au travers d'un questionnaire et d'interviews,
  - Rencontres et échanges avec des acteurs professionnels de la filière au niveau national, permettant, au-delà du recensement de leurs besoins, la qualification des bonnes pratiques nationales (annexe 4).
  - Des ateliers d'acculturation et d'analyse des bonnes pratiques RSE auprès de collaborateurs d'entreprises locales.
- **Objectif 3** : Recenser l'offre de formation initiale et continue existante de Bac-3 à Bac+5 aux niveaux régional (Hauts-de-France et Normandie) et national puis évaluer son adéquation avec les besoins identifiés (objectif 1 et objectif 2), y compris l'adéquation des ateliers et outils technologiques des centres de formation. Identifier les besoins de formations à 5 ans, les bonnes pratiques nationales et européennes et les conditions de leur transférabilité.

Pour répondre à cet objectif, les travaux réalisés ont été décidés comme suit :

- Rencontres et échanges avec des acteurs de la formation au niveau national pour découvrir les bonnes pratiques, évolution des formations et plateaux techniques (annexe 4),
  - Réalisation d'une étude sur les bonnes pratiques européennes au travers d'un questionnaire et d'interviews,
  - Travail de recensement et cartographie des formations existantes de la filière avec des professionnels de la formation sur l'ensemble des niveaux de formation.
- **Objectif 4** : Identifier les démarches d'attractivité (métiers et formations) engagées aussi bien par les organismes de formation que par les entreprises, mesurer leur impact, analyser les bonnes pratiques et les principaux leviers et freins en région Hauts-de-France mais aussi aux plans national et européen.
  - **Objectif 5** : Conduire une étude visant à identifier les principaux freins et leviers de la fidélisation des salariés de la filière halio-alimentaire, dans les entreprises et métiers de la production, en lien avec l'objectif 3.

La réponse à ces deux derniers objectifs s'est appuyée sur :

- Un travail de recensement et d'analyse des outils de communication existants.
- Des ateliers de recherche en direction des publics jeunes et demandeurs d'emploi.

Pour compléter la réalisation de ces différents objectifs, 7 capsules vidéo ont été réalisées sur toute la période du diagnostic FiPAde. Ces témoignages vidéo de professionnels du monde économique et académique mettent en exergue différentes bonnes pratiques et évolutions des métiers de la filière aquacole. Également, des échanges avec des professionnels et étudiants, sous forme de rencontre world cafés, ont permis d'associer des regards croisés en particulier sur la vision et l'évolution de l'aquaculture.

Les actions menées ont permis de consolider des données pour faire un état des lieux de la filière des produits aquatiques amont et aval puis de formuler un ensemble de recommandations à dimension nationale pour la grande majorité et précisant des focus pour l'orientation de ces recommandations en Région Hauts-de-France :

- **SOCLE DE RECOMMANDATIONS COMMUNES AMONT ET AVAL DE LA FILIERE**

RECOMMANDATION 1 : Créer un guide de certification professionnelle dédié aux acteurs de la filière des produits aquatiques.

RECOMMANDATION 2 : Articuler étroitement formation, emploi, innovation et recherche dans une démarche collective amont et aval de la filière des produits aquatiques.

RECOMMANDATION 3 : Accompagner la montée en compétences sur le développement durable, la RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises)

RECOMMANDATION 4 : Améliorer la connaissance des espèces et de leur valorisation commerciale et culinaire pour l'amont et l'aval de la filière.

RECOMMANDATION 5 : Renforcer la transversalité des compétences

RECOMMANDATION 6 : Mieux accompagner les montées en compétences digitales

- **SOCLE DE RECOMMANDATIONS AMONT DE LA FILIERE**

RECOMMANDATION 7 : Accompagner la montée en compétences des métiers embarqués

RECOMMANDATION 8 : Accompagner la montée en compétences pour les nouveaux modes de production en aquaculture – RAS Aquaponie - algoculture

RECOMMANDATION 9 : développer les plateaux techniques et pilotes des nouvelles formes d'aquaculture

- **SOCLE DE RECOMMANDATIONS AVAL DE LA FILIERE**

RECOMMANDATION 10 : Créer un parcours de formation dédié aux « salariés, cadres et managers de la filière de l'approvisionnement, de la valorisation et du commerce des produits aquatiques » - coloration de diplômes par intégration de blocs de compétences spécifiques

- **SOCLE DE RECOMMANDATIONS ATTRACTIVITE DE LA FILIERE**

RECOMMANDATION 11 : Attirer les compétences de demain par un plan de communication renforcé et fédéré

RECOMMANDATION 12 : Créer des espaces de démonstration du savoir-faire d'aujourd'hui et de demain



# Présentation des membres du consortium



Le GIP FCIP est un organisme public dépendant du ministère de l'Éducation nationale. Il a pour objet la mise en œuvre d'un ensemble de services concourant à l'éducation et à la formation tout au long de la vie. Il est au service des Hommes, des organisations, des territoires. Il accompagne les mutations économiques et sociales dans la région Hauts-de-France. Le GIP FCIP a des missions de coordination et de gestion de projets, de formation, d'ingénierie conseil, d'évaluation de dispositifs et des politiques de formation. Il exerce son activité en direction d'interlocuteurs multiples.



Le Campus des métiers et des qualifications « Approvisionnement Valorisation et Commercialisation des Produits Aquatiques » (CMQ AVCPA) fonde son ambition sur la structuration des acteurs d'un écosystème intégral sur un territoire emblématique de la filière halieutique. Onzième CMQ en région Hauts-de-France, son label est effectif par publication au bulletin officiel du 06 octobre 2020. Le CMQ AVCPA rassemble un ensemble d'acteurs de la formation du secondaire, du supérieur, de la recherche, institutionnels et partenaires économiques pour amplifier les échanges et accélérer les dynamiques économiques et éducatives. Il est porté administrativement par le GIP FCIP de Lille. L'université du Littoral Côte d'Opale est établissement support.



Depuis 20 ans, le Pôle de Compétitivité AQUIMER, spécialisé dans les domaines de l'aquaculture, de la pêche et de la transformation, accompagne les entreprises de la filière des produits aquatiques dans leurs projets de développement et d'innovation. Unique Pôle de Compétitivité national centré sur la valorisation des produits aquatiques, AQUIMER fédère un réseau d'acteurs (164 adhérents) d'horizons différents : entreprises (start'ups ; PME/TPE ; groupes), syndicats professionnels, laboratoires de recherche, centres techniques, centres de formations, et institutionnels, implanté sur deux sites stratégiques à Boulogne-sur-Mer et Granville pour contribuer à l'innovation et au développement de la filière.



La CCI LHF, l'unique CCI maritime des Hauts-de-France dont elle couvre géographiquement la façade maritime. Elle est concessionnaire du port du Tréport, localisé en Normandie, et actionnaire de la SEPD, concessionnaire du port unique Calais-Boulogne.

Comme le réseau CCI dans sa globalité, et en collaboration avec l'Etat et la Région, la CCI LHF accompagne notamment les entreprises vers la transition digitale/numérique, la transition énergétique, et aussi la Marque Employeur.

Parmi ses conseillers en entreprises, l'un est spécialisé filière produits aquatiques et apporte au consortium son expérience, son analyse et sa connaissance des marchés et du réseau d'acteurs. Il exerce également une mission de coordinateur Brexit au service des entreprises, pour le compte de la Communauté d'Agglomération du Boulonnais.



La Plateforme d'Innovation Nouvelles Vagues est une plateforme scientifique et technique au service de la filière des produits aquatiques proposant des conseils personnalisés uniques dans la filière grâce à sa connaissance des produits aquatiques, sa veille réglementaire, son large réseau scientifique et ses travaux de recherche appliquée. Basée à Boulogne-sur-Mer, elle met à disposition ses compétences et outils pour accompagner les entreprises dans leur démarche de qualité et d'amélioration continue.

La Plateforme d'Innovation Nouvelles Vagues propose une offre d'expertise dans l'aquaculture avec sa station expérimentale pilote de 1500m<sup>2</sup> située à Wimereux (62) et adaptée de nombreuses possibilités d'essais sur poissons, crustacés, mollusques, proies vivantes et algues.

# Présentation générale de la filière des produits aquatiques

## Éléments de contexte

Les produits aquatiques comptent parmi les aliments les plus sains et les plus riches en nutriments essentiels qui participent au bon fonctionnement des organismes vivants. La filière des produits aquatiques intègre dans sa chaîne de valeur la production (pêche et aquaculture) la transformation et la commercialisation mais également le transport et la logistique. Ce dernier secteur n'est pas intégré à l'étude.

Depuis 1961, la consommation mondiale de produits alimentaires d'origine aquatique a progressé à un taux annuel moyen de 3 %, soit presque deux fois le rythme annuel d'accroissement de la population mondiale (1,6 %), et la consommation annuelle par habitant a atteint un record de 20,5 kg en 2019 (source : La situation mondiale des pêches et de l'aquaculture 2022 – FAO). En Europe, la consommation annuelle par habitant s'établit à 24 kg (source : Eumofa).

Deuxième pays au monde en surface maritime derrière les Etats-Unis avec une ZEE/Zone Economique Exclusive de 11 millions de km<sup>2</sup>, la France est traditionnellement un pays fortement consommateur de poisson avec 33,5 kg/an/habitant et, par tradition, toutes ses façades maritimes sont concernées par l'industrie de la pêche et de la transformation des produits aquatiques.

Il est à noter que les principales espèces achetées en 2021 par les français sont **majoritairement issues de l'aquaculture (hors conserves et hors surgelés)**.

Le graphique ci-contre présente les 5 espèces principalement vendues en termes de tonnage.

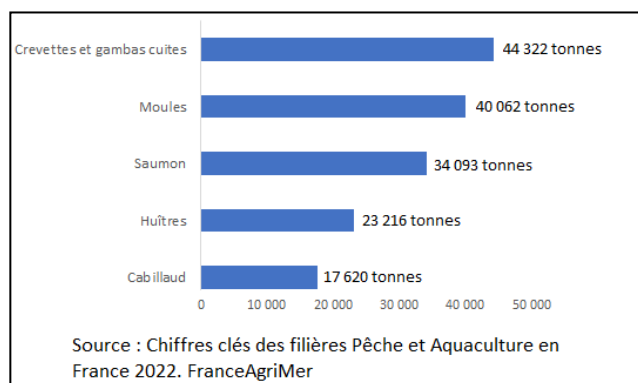
**Les tendances de consommation confirment la croissance de plus en plus marquée des produits élaborés (traiteur) et des achats en libre-service.**

Concernant l'emploi, une estimation mondiale du nombre de personnes employées dans le secteur primaire fait état de 58,5 millions de personnes, ce chiffre augmente à 600 millions de personnes qui dépendent au moins partiellement de la pêche et de l'aquaculture si l'on inclut les moyens d'existence et les salariés du secteur secondaire (source : La situation mondiale des pêches et de l'aquaculture 2022 - FAO).

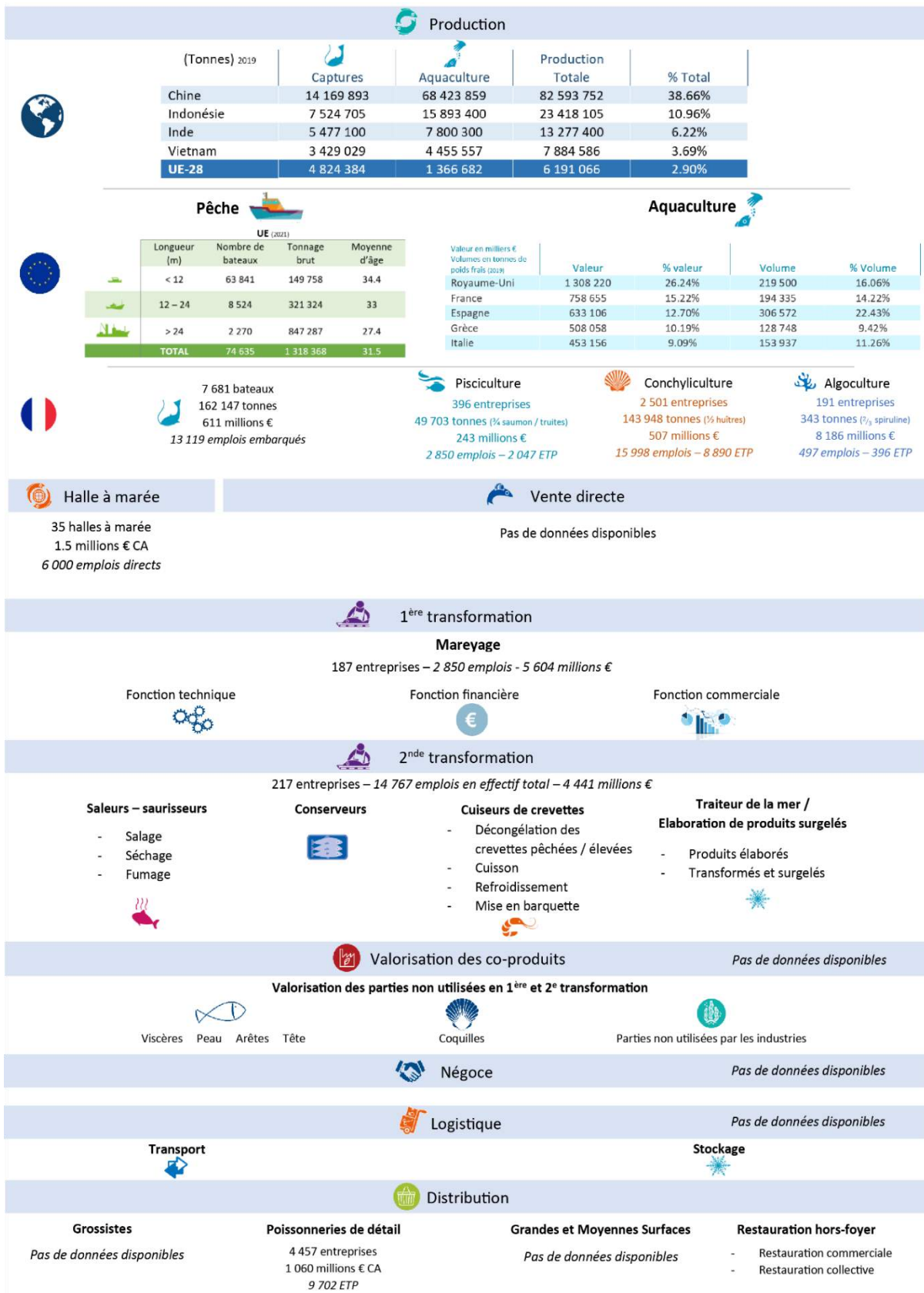
**En France, la filière des produits aquatiques concerne 70 000 emplois directs**, et comprend les acteurs de l'amont/pêche et aquaculture, à l'aval/transformation et commercialisation avec les secteurs du mareyage, de la transformation, du négoce, de la commercialisation, des différents canaux de distribution, et de la valorisation des coproduits. La filière fait face à un grand nombre de risques sanitaires, et représente l'un des secteurs d'activité les plus contraints et exigeants.

**L'augmentation de la consommation des produits aquatiques et l'apparition de nouveaux modes de production en aquaculture et de transformation liés aux nouvelles tendances de consommation pourraient amener à une augmentation significative des emplois qu'il reste encore difficile de quantifier.**

Par ailleurs, les mutations engagées depuis de nombreuses années devront être **accompagnées d'une anticipation des besoins en formation afin d'assurer un vivier de candidats performants et motivés**. La formation doit intégrer les avancées de la recherche pour permettre un transfert et une maîtrise de ces évolutions dans les pratiques professionnelles. Il est donc nécessaire de qualifier ces besoins par une analyse approfondie et partagée des compétences utiles et nécessaires à son bon développement.



Le schéma ci-dessous présente l'organisation et les chiffres clés de la filière des produits aquatiques



Sources : Chiffres-clés des filières pêche et aquaculture en France en 2022 (France AgriMer) - Facts and Figures on the Common Fisheries Policy, European Commission

## Production : la pêche française

La pêche française doit prendre en compte un contexte économique, sociétal et environnemental mondial qui a profondément évolué ces deux dernières années. La pêche française vit une période très complexe depuis 2021 avec le déclenchement du Brexit et les licences imposées par le gouvernement britannique, plus particulièrement celles pour accéder aux zones de pêche 6-12 miles.

Le premier semestre 2021 a été synonyme d'une course aux licences et d'une baisse des captures, avec des arrêts temporaires financés par un fonds européen spécifique. En 2022 a été mis en place un plan d'accompagnement Individuel de sortie de flotte pour indemniser, selon des critères très précis, les navires fortement impactés par la limitation d'accès à la ressource dans les eaux britanniques. L'objectif est d'essayer ne pas laisser de bateaux sans solution financière tout en récupérant les quotas au niveau national pour les redistribuer à d'autres navires existants ou qui seront construits dans le futur.

La distribution des ressources halieutiques est impactée par le réchauffement climatique. Par exemple, depuis quelques années, est constatée une migration de certaines espèces des eaux normandes vers la Manche – Mer du Nord (bulot, encornet, ...). **Ces évolutions entraînent une nécessaire adaptation des métiers et pratiques de pêche (passage du filet au casier, ...)** et les professionnels du milieu ont besoin d'avoir une visibilité suffisante avant de s'engager dans une diversification d'activité.

Ainsi, bien que des travaux de recherche soient déjà menés pour identifier les facteurs environnementaux structurant la distribution des ressources et affectant leur démographie, il est important de **poursuivre ces travaux afin de modéliser l'impact du changement climatique sur la dynamique spatiale des stocks d'intérêt commercial à long terme**. L'objectif est de pouvoir définir et proposer aux pêcheurs des stratégies de gestion et d'exploitation des ressources dans des conditions durables et respectueuses de l'environnement marin et de la biodiversité. Par ailleurs, il est plus que jamais urgent de poursuivre les travaux visant à diminuer l'impact environnemental des activités de pêche et la consommation énergétique des navires et **d'accompagner les pêcheurs dans ces mutations**.

Au niveau mondial, la pêche a capturé 90,3 MT de produits aquatiques en 2020 dont 78,8 MT pour la pêche marine et 11,5 MT pour la pêche continentale. Les poissons représentent 85% de ces tonnages. Ces chiffres sont en recul de 4,0% par rapport aux années précédentes (source : La situation mondiale des pêches et de l'aquaculture 2022 - FAO).

Les principales espèces pêchées par les membres de l'Union européenne sont répertoriées dans ce tableau :

PRINCIPALES ESPÈCES PÊCHÉES EN EUROPE	Volumes (tonnes de poids frais)	% volumes
Hareng de l'Atlantique	678 848	14.1%
Sprat européen	429 227	8.9%
Merlan bleu	351 079	7.3%
Maquereau de l'Atlantique	327 610	6.8%
Thon listao	226 513	4.7%
Sardine	184 135	3.8%
Chinchard de l'Atlantique	158 375	3.3%
Anchois d'Europe	114 904	2.4%
Thon à nageoires jaunes	113 048	2.3%

Top 10 des espèces pêchées par les membres de l'UE en 2019 (Facts and Figures on the Common Fisheries Policy – 2022).

En France, les principales espèces pêchées comprennent majoritairement la coquille St Jacques avec plus de 20 000 tonnes, la sardine pour plus de 15 000 tonnes, le merlu et la baudroie pour chacun plus de 10 000 tonnes. On retrouve également avec des volumes en dessous de 10 000 tonnes le maquereau, la seiche, le merlan, le bulot et le poulpe (Source : Facts and Figures on the Common Fisheries Policy - 2022).

## Production : l'aquaculture en France

L'aquaculture est divisée en six familles : la production de poissons (pisciculture), de mollusques (conchyliculture), de crustacés (carcinoculture), de grenouilles (raniculture), ou encore d'algues (algoculture) sous la forme de microalgues et de macroalgues.

**Une 6<sup>ème</sup> famille, en plein développement, concerne l'aquaponie qui allie une technique d'aquaculture à une production hydroponique (production de végétaux en milieu aquatique) croisant les enjeux de production aquatique avec la production agricole.**

Ces formes d'aquaculture contribuent à la sécurité alimentaire et au bien-être des communautés rurales et côtières dans de nombreuses régions de l'UE en générant des revenus et en créant des emplois.

L'aquaculture compense la stagnation des ressources liées à la pêche indispensable pour préserver la ressource et permet de maintenir une production aquatique constante face à l'augmentation des besoins. La majorité des produits transformés, à Boulogne-sur-Mer par exemple, sont issus de l'aquaculture **mais principalement importés**. Bien qu'elle se situe à la troisième place dans l'Union européenne grâce à la conchyliculture (top 5 des pays producteurs aquacoles en termes de volumes : Espagne, Royaume-Uni, France, Italie, Grèce - Source : Facts and Figures on the Common Fisheries Policy - 2022), **la production aquacole française reste marginale et représente moins de 3 % des produits aquacoles commercialisés en France**, la majorité des produits aquacoles consommés provenant de l'importation faisant de l'aquaculture un vrai sujet **vis-à-vis de la souveraineté alimentaire**.

**“La production aquacole mondiale a atteint en 2020 un record de 122,6 millions de tonnes”**

**La situation mondiale des pêches et de l'aquaculture 2022 - FAO**

Sur ces 122,6 MT produites, 87,5 MT concernent les animaux aquatiques et 35,1 MT la production d'algues. L'aquaculture marine et côtière ayant une part légèrement plus importante avec 68,1 MT contre 54,4 MT pour l'aquaculture continentale. La part de l'aquaculture dans la production mondiale d'animaux aquatiques s'est élevée à une contribution record de 49,2%.

Le top 10 des espèces élevées en Europe apparaît dans le tableau ci-dessous qui classe les moules comme la 1<sup>ère</sup> espèce élevée en matière de volumes avec plus de 24%, côté valeur le saumon Atlantique arrive en tête avec près de 27%. Sur les 5 principales espèces produites, 3 sont des espèces conchylicoles et 2 des espèces piscicoles.

PRINCIPALES ESPÈCES ÉLEVÉES EN EUROPE	Volumes (tonnes de poids frais)	% volumes	Valeur (milliers d'€)	% valeur
Moules Méditerranéennes	335 236	24.53%	197 995	3.97%
Saumon Atlantique	203 810	14.91%	1 340 985	26.90%
Truite arc-en-ciel	187 249	13.70%	647 463	12.99%
Moules bleues	138 020	10.10%	234 546	4.70%
Huître creuse du Pacifique	97 019	7.10%	443 578	8.90%
Daurade royale	95 207	6.97%	494 100	9.91%
Bar commun	86 149	6.30%	491 439	9.86%
Carpe commune	67 964	4.97%	149 766	3.00%
Palourde japonaise	28 336	2.07%	145 622	2.92%
Thon rouge Atlantique	22 434	1.64%	308 195	6.18%

Top 10 des espèces élevées en termes de volumes et de valeurs par les membres de l'UE en 2019 (Facts and Figures on the Common Fisheries Policy – 2022).

Le top 8 français est lui répertorié dans le tableau ci-dessous :

PRINCIPALES ESPÈCES ÉLEVÉES EN FRANCE	Volumes (tonnes)
Huîtres	80 783
Moules	61 219
Truite et saumon	37 495
Poissons marins	5 847
Poissons d'étang	2 982
Spiruline	222
Macro-algues	98
Micro-algues	23

Principales espèces élevées en termes de volumes en France en 2021 (Chiffres-clés des filières Pêche et Aquaculture en France 2022 – FranceAgriMer).



## L'année 2022 est une année clef avec plusieurs rapports majeurs sur les enjeux et l'évolution de la filière aquacole :

### FOCUS : Plan aquacultures d'avenir 2021-2027

Signé en mars 2022, le plan aquacultures d'avenir définit la stratégie nationale aquacole et dresse un état des lieux autour de huit thématiques transversales à l'ensemble des filières aquicoles. Il cible des objectifs réalistes et ambitieux pour la programmation 2021-2027 sous la forme d'actions devant contribuer à une augmentation des productions aquicoles et une amélioration qualitative. L'une de ces thématiques concerne l'attractivité des métiers et des formations.



### FOCUS : Développement de la filière piscicole Publication octobre 2022

Une analyse critique des filières piscicoles françaises, dans un exercice de parangonnage entre différents pays de l'Union européenne l'initiative en conjointe en Juillet 2021 du ministre de l'Agriculture et de l'Alimentation, du ministre de la Transition Ecologique, du ministre de la Mer et du secrétaire d'Etat chargé de la Biodiversité.

Extrait : « *Les piscicultures d'eau douce sont et seront de plus en plus confrontées aux problématiques de disponibilité et de partage de la ressource en eau. Constatant les effets avérés et prévisibles du changement climatique, la mission considère que le potentiel de développement de la production piscicole en eau douce dérivée est relativement restreint et **qu'il sera nécessaire de privilégier la production piscicole en eaux recirculées (RAS), sauf pour les productions bio.** La pisciculture marine est principalement confrontée aux problématiques d'accès au foncier (compétition avec d'autres activités) et d'acceptabilité sociale. La mission considère que la pisciculture marine présente un potentiel de développement important à condition d'identifier des zones de développement et d'encourager des formes de production plus fondées sur la nature (réduction des impacts environnementaux et meilleure acceptabilité sociale). En outre, les faisabilités technique et économique d'un développement de la **pisciculture marine couplée à des installations de parcs éoliens en mer mériteraient d'être approfondies.** La mission considère enfin que la pisciculture d'étang, extensive ou semi-extensive, doit être relancée et encouragée. »*

### FOCUS : Développement de l'ALGOCULTURE

#### Présentation et développement de l'algoculture en France Publication Juillet 2022

Au cours des derniers mois plusieurs publications, notamment une de la Food and Agriculture Organization (FAO), ont mis en exergue les nombreuses potentialités qui pourraient être tirées d'un développement de l'algoculture. La Commission européenne, quant à elle, a engagé une initiative portant sur les algues, et la France a retenu d'inscrire un volet consacré aux algues dans son plan « Aquaculture d'avenir 2021-2027 » ; il sera décliné sur le plan opérationnel sous la forme d'une feuille de route, à l'instar de travaux déjà réalisés dans plusieurs régions.



### FOCUS : Développement de l'AQUAPONIE

L'aquaponie est une technique agro-écologique innovante permettant une double production d'animaux aquatiques et de végétaux à des fins alimentaires qui répond pleinement à la démarche de la transition écologique et énergétique. L'aquaponie est une fusion symbiotique entre l'aquaculture en système recirculé (RAS) et le maraîchage en hydroponie. Elle repose sur des processus biologiques mettant en jeu des bactéries bénéfiques dans un système hors-sol optimisé.

Elle offre notamment les avantages suivants :

- Economie d'eau : de 85 à 95 % d'économies en eau par rapport à une culture en pleine terre ou une aquaculture sur milieu naturel
- Culture « propre », nourriture saine : pas d'utilisation de pesticides, ni de risques de toxicité pour le producteur, les consommateurs et l'environnement
- Rendement et productivité supérieurs à une culture conventionnelle : gain de 20 à 25% (Etudes FAO Organisation des Nations Unies pour l'Alimentation et l'Agriculture)
- Production peu énergivore et permettant l'économie d'intrant
- Installation en tous lieux (sous-sol, friches industrielles... villes et campagnes) pour la consommation de produits locaux et l'économie d'espace
- Production double (poissons/crustacés + légumes) et symbiotique : les déchets de l'un deviennent la nourriture de l'autre.

### Enjeux du développement de l'aquaponie :

L'aquaponie est une des réponses aux grands enjeux environnementaux de la Planète. C'est un système agro-écologique par excellence qui vise à apporter une double production de protéines végétales et d'animaux aquatiques au plus près des lieux de consommation afin de répondre aux enjeux alimentaires de demain. L'aquaponie brille particulièrement par sa capacité à produire de manière extrêmement efficace des produits sains, pour les Hommes et pour l'environnement, en préservant les ressources en eau, en intrants, en énergie et en espace.

Technique née aux USA dans les années 1980, l'aquaponie est arrivée tardivement en Europe. Le Parlement Européen a, malgré tout, mis en avant l'aquaponie en 2015 comme étant l'une des 10 techniques pouvant changer le monde dans un futur proche (les 9 autres techniques sont toutes issues des hautes technologies et ne concernent pas la production du vivant).

En France, l'aquaponie a commencé à vraiment faire son apparition à partir de 2012 sur Internet et chez les particuliers. A partir de 2014, le programme de Recherche APIVA, cofinancé par l'Europe et l'Etat, a permis de faire avancer considérablement les connaissances. A partir de 2015, on voit apparaître les premières fermes aquaponiques dans certaines régions comme la Réunion, les Pays de la Loire, la Nouvelle Aquitaine, la Normandie et en particulier près des métropoles comme Nantes, Bordeaux, Paris, Lyon ou Toulouse.

**La France a tous les atouts pour prendre une position de leader dans ce domaine en pleine émergence à l'échelle mondiale.**

Un diagnostic de la situation de l'aquaponie a été conduit par Apiva (AquaPonie, Innovation Végétale et Aquaculture) et a abouti à une cartographie des fermes aquaponiques créées et celles en phase de création sur le territoire métropolitain. (mis à jour en 2022).

Le diagnostic FiPAde s'est intéressé tout particulièrement à ce mode de production et travaillé avec Echologia/AQUAPONIA en Mayenne se positionnant d'ores et déjà comme un acteur très engagé dans le développement de la filière par le biais de formations certifiantes de qualité et permettant une vraie montée en compétences des porteurs de projets afin de favoriser leur installation et la pérennité des exploitations aquaponiques.

L'émergence de startups comme Agriloops concepteur de fermes uniques qui associent l'élevage de gambas au maraîchage permet d'envisager un développement économique structuré au niveau national à horizon 2030.



## La transformation des produits aquatiques

Au niveau de l'aval de la filière, il existe 3 types de transformation :

- La **première transformation** des poissons par les entreprises de mareyage qui réalisent le tranchage, le filetage et le conditionnement. Cette première transformation peut être la seule que subiront les produits aquatiques avant d'être vendus directement aux grossistes et aux distributeurs (GMS, détaillants et pour la restauration hors-foyer).
- La **seconde transformation** regroupe le salage et la fumaison des poissons, la préparation pour la mise en conserve, la cuisson des crevettes, les produits élaborés destinés au rayon traiteur de la mer ou surgelé.
- La **troisième transformation** valorise les coproduits obtenus dans les deux précédentes transformations. Historiquement, dans les années 1970 le produit fini était majoritairement de la farine de poisson destinée à l'alimentation aquacole mais cela a considérablement évolué puisque désormais les coproduits sont de mieux en mieux valorisés afin d'obtenir, par exemple, de la pulpe de poisson utilisée pour la consommation humaine mais également incorporés à des alicaments et des préparations cosmétiques.

Le chiffre d'affaires 2018 de l'industrie de transformation des produits aquatiques s'élevait à environ 30 milliards d'euros, avec l'Espagne, la France et la Pologne comme principaux contributeurs (source : Eurostat and STECF, The EU Fish Processing Sector – Economic report - 2019).

Première place de transformation européenne de produits aquatiques avec 280 000 tonnes, Boulogne-sur-Mer occupe une position stratégique au sein de la filière, au carrefour des pays producteurs d'Europe du Nord et des pays consommateurs d'Europe du Sud.

FranceAgriMer a publié en août 2022 une étude socio-économique du mareyage afin d'identifier les impacts de la crise sanitaire sur les 490 entreprises du mareyage français dont 93 % ont un effectif de moins de 50 salariés (Source : Étude sur la situation économique et financière des entreprises de mareyage - FAM). Les 7% d'entreprises au-delà de 50 salariés sont très souvent dotées d'un service RH formé aux approches actualisées des formations - métiers, alors qu'en deçà de 50 salariés la gestion RH est moins maîtrisée sur ses composantes évolutives. D'un côté les entreprises organisées en interne pour s'adapter rapidement aux changements du marché du travail, de l'autre celles les plus nombreuses qui ont des besoins plus importants d'accompagnement pour rester compétitives en attractivité et fidélisation de leurs salariés. Des postes de RH à temps partagé ou en portage salarial entrent dans les réflexions à mener. L'étude FranceAgriMer constate que le mareyage français a été impacté en 2020 par la crise COVID avec le ralentissement de la pêche et les Arrêts Temporaires (AT) alternés des bateaux, la fermeture de la restauration privée et collective provoquant une chute de la demande des espèces dites nobles, donc les mareyeurs spécialisés dans la restauration n'avaient plus d'activité. 60% ont subi une baisse de leur marge en 2020 et 40% ont connu une progression. Comme évoqué dans les commentaires de la frise temporelle (cf : annexe 1), les PGE ont permis de soutenir la trésorerie du mareyage dans son ensemble.



# Etat des lieux socio-économiques, emplois et compétences de la filière

Dans cette partie, l'état des lieux présenté est un résumé. L'ensemble des données est disponible en annexe

## Le secteur de la pêche française

Les données sur la pêche aux plans national et régional permettent d'avoir une vision emploi-compétences satisfaisante.

La pêche française se divise en 3 catégories :

- La petite pêche (PP) définie par des navires rentrant à quai tous les jours (durée de marée inférieure à 24 heures).
- La pêche côtière (PC) dont les bateaux de 18 à 24 mètres effectuent des marées comprises entre 24 et 96 heures. Ils capturent une grande diversité d'espèces : merlan, seiche, rouget barbet, hareng, sole, encornet, cabillaud... avec principalement deux techniques : le chalut et la senne.
- La pêche au large (PL) ou hauturière ou grande pêche (GP) représente des navires aux marées de plus de 96 heures, plus précisément de 8 à 10 jours pour l'activité de pêche fraîche et de 50 à 60 jours pour les congélateurs qui ont une taille de 44 à 55 mètres. Ils pêchent au chalut de fond sur des zones assez larges et ciblent des espèces comme le lieu noir, la lingue bleue et le sabre.

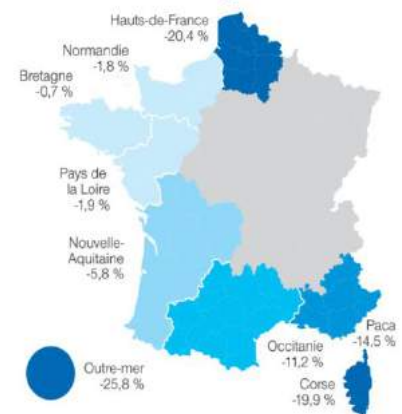
### Les données de l'emploi :

Les emplois du secteur de la pêche ont diminué sur les 20 dernières années, essentiellement du fait de la forte baisse des effectifs dans les deux sous-branches : la PP et la PC. Au niveau national, le secteur a perdu 26% de ses effectifs et 13% du nombre de ses navires (surtout les -24 m) en 20 ans.

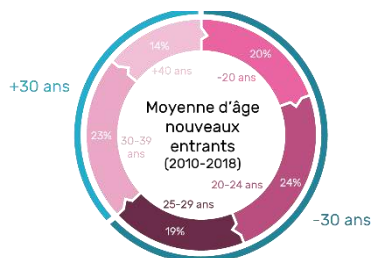
Alors que la moyenne d'âge était de 40 ans en 2018, il est constaté une diminution des 35-44 ans après quelques années dans le métier, ce qui pose la question de la fidélisation des salariés dans la pêche, au-delà de l'attractivité pour le métier de pêcheur.

Cet âge était légèrement plus élevé en PP et en PC (41,5 ans) par rapport à la PL/GP (39,3 ans). Même si cet âge était assez élevé globalement, il a peu évolué entre 2011 et 2018.

### Baisse des effectifs à la pêche



Le Marin, 2022. Dossier Formation 10.02.2022.



La pêche souffre d'un déficit d'effectifs de 400 à 700 marins par an. Sur la période de 2010-2018, sont comptabilisées annuellement 780 recrues entrantes françaises en moyenne dont 430 primo accédants. Chaque année, la moitié des entrées sont des marins déjà identifiés comme d'anciens marins des navires de commerce ou des marins ayant eu une période d'inactivité d'au moins un an. Ces entrées sont complétées par 430 à 450 marins étrangers. Chaque année, il est estimé une sortie d'environ 1 500 marins pêcheurs. Ces sorties comptabilisent les retraites mais également les sorties précoces. Il est d'ailleurs à noter que les sorties de marins pêcheurs de plus de 55 ans sont deux fois moins nombreuses que les sorties de marins pêcheurs

de moins de 35 ans. Le nombre de sorties étant supérieur au nombre d'entrées, cela explique le déficit de la profession chaque année.

### Emploi et Qualifications :

Selon les qualifications des marins pêcheurs, certains postes ne leur sont pas accessibles car ils nécessitent des brevets ou d'autres diplômes. L'administration a mis en place un système de dérogations qui permet d'accéder à des fonctions sans les diplômes requis tout en étant en phase avec la réglementation. Ces dérogations concernent majoritairement la petite pêche et la pêche au large pour les fonctions de commandement à la machine (titre inférieur à la puissance du navire ou double fonction du patron) et les fonctions sur le pont (titre insuffisant pour exercer les fonctions de patrons).

Les autorisations dérogatoires sont un indicateur de pénurie de main-d'œuvre. Les difficultés de recrutement sont plus accrues lorsque la recherche s'oriente vers des marins qualifiés (niveaux 5 et 6). La petite pêche et la pêche au large représentent les deux segments les plus touchés par les déficits actuels et à venir concernant les effectifs, que ce soit au niveau commandement ou au niveau machine. Les points de tension sont présents où de nombreuses dérogations existent déjà.

## Le secteur de l'aquaculture française

Face aux enjeux environnementaux de préservation des espèces et de gestion des ressources sauvages, l'aquaculture s'est imposée en complémentarité de la pêche.

A l'heure actuelle, les données sur l'aquaculture aux plans national et régional restent à consolider. En effet, leur nombre et leurs spécificités ne permettent pas d'établir un état des lieux du secteur aquacole.

**L'aquaculture est appelée à jouer un rôle de plus en plus important afin de garantir la sécurité alimentaire et la préservation des ressources naturelles. Pour qu'elle puisse atteindre son plein potentiel elle doit être portée par une vision plus large qui favorise l'innovation, anticipe l'émergence de nouveaux défis et reconnaît son importance comme composante clef du système alimentaire.**

### Les données de l'emploi :

Dans le classement "emplois des familles de l'aquaculture française", la conchyliculture arrive en tête et place la France 1<sup>er</sup> producteur de l'Union Européenne pour les huîtres. Elle comptait en 2020 plus de 16 000 emplois et a connu entre 2014 et 2018 une augmentation de 10% de ses effectifs. Elle représente 75% de la production aquacole française.

La pisciculture arrive en seconde position avec près de 2 850 emplois en 2020.

Enfin, les données recueillies permettent de donner une tendance de l'algoculture qui tend à se développer et comptait 500 personnes en 2020.

### Etudes complémentaires et résultats aquaculture et aquaponie :

Face au peu de données existantes, il a été nécessaire de réaliser une étude complémentaire sur l'évolution des métiers de l'aquaculture. Les filières piscicoles et aquaponiques ont majoritairement répondu au questionnaire qui leur a été envoyé, les données concernant la filière conchylicole ont été complétées par des entretiens auprès de Comités Régionaux de Conchyliculture et d'un Groupement d'employeurs.

La pisciculture et la conchyliculture sont présentes en France depuis plusieurs décennies, et la problématique de transmission des entreprises va se poser.

L'algoculture étant plus récente, les dirigeants y représentent majoritairement la tranche d'âge des 30-45 ans. Ce secteur ne comptabilise que 2 réponses et celui de la raniculture 1 seule réponse. Les données pour ces secteurs n'ont pas pu être exploitées faute de représentativité de l'échantillonnage. Cela peut s'expliquer par la faible représentativité de ces filières en France, où l'on dénombre : 3 élevages de grenouilles et 20 entreprises de cultures d'algues dont 13 producteurs de macroalgues et 7 de microalgues (hors spiruline).

**Les données complètes sont disponibles en annexe 3.**

### - La pisciculture :

Globalement, trois types de métiers ressortent de cette étude : l'ouvrier aquacole, le technicien aquacole et le chef d'exploitation.

Concernant les métiers d'ouvrier et de technicien aquacoles les postes sont occupés à 70% par la tranche d'âge 26-45 ans avec une part plus importante des 26-35 ans.

Pour le métier de chef d'exploitation, les postes sont majoritairement occupés par la catégorie des 46-55 ans et plus.

Concernant les diplômes détenus, pour la moitié des répondants, les ouvriers aquacoles ne possèdent aucun diplôme et pour un tiers ils détiennent un niveau Bac ou Bac professionnel. Les répondants au poste de technicien aquacole détiennent pour la plupart un Bac+2, et les chefs d'exploitations un Bac+5. Les diplômes et les salaires deviennent plus conséquents quand le métier s'élève hiérarchiquement. Pour les besoins en recrutement d'ici à cinq ans, quel que soit le métier, les niveaux de diplômes souhaités restent équivalents à ceux d'aujourd'hui.

Quel que soit le métier, le recours à l'alternance n'est pas utilisé et peu souhaité. Enfin, les freins au recrutement sont liés au manque de candidats et/ou au manque de motivation et/ou au savoir-être des profils rencontrés.

	Ouvrier Aquacole	Technicien Aquacole	Chef d'exploitation
<b>Age moyen</b>	26-35 ans (46%) 36-45 ans (31%)	26-35 ans (50%) 36-45 ans (20%)	46-55 ans et plus (67%)
<b>Diplôme</b>	Aucun (50%) Bac/Bac pro (29%)	Bac+2 (89%)	Bac+5 (60%)
<b>Salaires moyen / an</b>	22 884 € bruts	25 750 € bruts	44 600 € bruts
<b>Besoin en personnel non pourvu</b>	27%	12.5%	14%
<b>Besoin à 5 ans -Diplôme</b>	30% - Aucun - CAP/BEP - Bac+2/3	44% - Bac+2	33% - Bac+3/+5
<b>Besoin alternance</b>	Majoritairement non (60%)	Majoritairement non (60%)	Non
<b>Freins au recrutement</b>	- Manque de candidats (30%) - Rémunération (18%) - Manque de motivation / savoir être (18%)	- Manque de candidats (30%) - Manque de motivation / savoir être (21%)	- Manque de candidats (33%) - Manque de motivation / savoir être (23%)

### - La conchyliculture :

La conchyliculture peine à recruter des salariés permanents mais également temporaires lors de surcroûts d'activité. Les métiers de cette filière souffrent d'une image négative et ne correspondent plus aux attentes des candidats à l'emploi désireux de conditions de travail moins rudes et pouvant allier, de façon optimale, leur vie professionnelle et leur vie personnelle (par exemple le télétravail : non adapté à des postes de production). De plus, le coût de la vie plus important dans les régions productrices (régions littorales) est souvent un frein au regard des salaires proposés par la profession. Bien que la filière recrute sans aucun diplôme ni expérience, elle souffre d'un manque d'attractivité.

Même si le métier n'est plus classé parmi ceux en tension depuis février 2021, la problématique de recrutement reste importante et récurrente. Par ailleurs, l'évolution de la pyramide des âges des dirigeants implique leur renouvellement inévitable. Le modèle de transmission filiale est à surveiller.

Bien que de nombreuses actions restent à penser afin de redynamiser cette filière, des adaptations ou améliorations ont été mises en place par celle-ci :

- Négociation avec l'inspection du travail, pour augmenter le temps de travail hebdomadaire sur des périodes définies.
- Mise à disposition de logements dans certaines régions.
- Investissement dans la modernisation des installations afin de diminuer la pénibilité du travail.
- Mise en place d'un programme CRC Avenir (2021 – 2022 sur les fonds du Plan de Relance) pour montrer la diversité des métiers (surtout en ostréiculture) et augmenter leur attractivité.

### - **L'aquaponie :**

Globalement la filière est très éparse géographiquement et les modèles des fermes aquaponiques sont variés. Les professionnels sont dans les premières années de mise en route de leurs exploitations, pour certaines encore expérimentales. Afin d'amortir les investissements importants que demandent ces installations, peu de salariés sont recrutés à ce stade.

Néanmoins, lorsque le recrutement dans certaines exploitations devient possible, les professionnels se heurtent aux problématiques précédemment constatées dans les autres secteurs de l'aquaculture

- Manque de candidats formés.
- Problématiques liées à la situation géographique : les fermes aquaponiques ont tendance à se développer dans des zones rurales.
- Le niveau de rémunération proposé est parfois jugé peu attractif.
- La méconnaissance du métier.

**Les professionnels font également face au manque de compétences spécifiques du secteur de l'aquaponie :** il ne s'agit pas d'avoir une formation aquacole 'classique' ou une formation en maraîchage. L'alliance de ces techniques rend le métier complexe et nécessite des formations adéquates. Néanmoins, le secteur est prêt à faire appel à des alternants de type Ingénieur sur plusieurs années, qui, une fois formés sur l'exploitation, pourront être embauchés, ainsi qu'à des stagiaires lorsque l'encadrement et les structures le permettent.

**Il existe un besoin en nouvelles compétences nécessaires et spécifiques au secteur de l'aquaponie, avec toutefois l'incapacité de quantifier les prévisions d'emplois.**

**A ce jour, deux métiers sont identifiés** (source Echologia/AQUAPONIA) :

#### - **Métier de technicien supérieur en aquaponie**

Le technicien supérieur en aquaponie audite sur le plan technique toute installation aquaponique de petite ou moyenne taille (nécessitant moins de 5 Équivalents Temps Plein pour son fonctionnement). Il conseille le client (particuliers, entreprises, collectivités locales...) et est force de propositions sur les choix techniques à opérer. Il détermine les besoins en ressources. Il gère l'intégralité des opérations de mise en œuvre des installations, d'entretien et de maintenance. Il peut être amené à participer, par le retour de son expérience, à des travaux de recherche et développement.

Les activités du technicien supérieur en aquaponie s'exercent au sein d'une entreprise soit entièrement dédiée à l'utilisation de l'aquaponie (ferme aquaponique, centre de recherche sur l'aquaponie) soit partiellement dédiée à l'aquaponie (atelier de diversification au sein d'une entreprise aquacole, horticole ou maraîchère) en qualité de salarié sous la responsabilité du chef d'entreprise.

Le technicien supérieur en aquaponie peut aussi exercer son métier sous statut d'indépendant : gérant d'une entreprise aquaponique.

Il est autonome dans la réalisation des tâches qui lui sont déléguées par son supérieur hiérarchique (chef d'entreprise) auquel il rend compte de son travail. Il peut être amené à encadrer une équipe d'ouvriers en aquaponie.

#### - **Métier d'Ouvrier en aquaponie**

L'ouvrier en aquaponie réalise tous les travaux manuels en lien avec la double production aquaponique : production végétale et production animale. Il peut participer aux opérations d'installation des systèmes aquaponiques en lien avec ses responsables.

Il assure l'entretien et la maintenance du système en lien avec ses responsables. Il peut être amené à renseigner un client sur les principes de l'aquaponie. Il rend compte à son supérieur du travail réalisé et des difficultés éventuelles. Il alerte sur les dysfonctionnements.

Les activités de l'ouvrier en aquaponie s'exercent au sein d'une entreprise (ferme aquaponique ou autres) sous la responsabilité du chef d'entreprise et/ou d'un technicien supérieur en aquaponie, sous statut de salarié. Le travail s'effectue le plus souvent en extérieur, il peut aussi se pratiquer sous serre.

**S'agissant de ces métiers émergents, il n'est pas possible de poser, à ce jour, un diagnostic sur leur évolution. Les compétences sont toutefois intégrées dans les nouveaux référentiels de formation diplômante en aquaculture.**

## L'aval de la filière : mareyage, transformation et commerce

Les données sur l'aval de la filière des produits aquatiques aux niveaux national et régional sont étayées par de nombreuses études et permettent une compréhension fine.

La filière avale peine à recruter sur le territoire Boulonnais et en Région Hauts-de-France malgré la 1<sup>ère</sup> place européenne de Boulogne-sur-Mer en transformation des produits de la mer. Ce constat est malheureusement le même au niveau national.

Toute la chaîne de transformation est concernée avec des difficultés différentes :

- Le poste de fileteur est considéré comme le plus en tension avec une filière qui peine à évoluer et des techniques qui restent traditionnelles. Il est donc particulièrement difficile d'attirer de nouveaux profils vers ces métiers qui nécessitent un savoir-faire particulier.
- Les postes de maintenance mécanique sont également confrontés à des difficultés de recrutement face au déploiement des lignes de production, ce qui met ce métier sous tension.
- De nouveaux métiers émergent dans le secteur de la Qualité Hygiène Sécurité Environnement (QHSE), et les entreprises sont sujettes à une évolution des réglementations mais ne recrutent pas systématiquement de nouvelles compétences, ce qui pénalise leur efficacité et leur compétitivité.

### Le mareyage :

Le métier est en pleine mutation avec la difficulté d'accès à la ressource, la concentration des acteurs, l'accumulation des contraintes réglementaires et le manque d'attractivité.

Ce secteur bien que vieillissant recrute : en effet, les dirigeants d'entreprises ont pour les 2/3 plus de 50 ans, la part des plus de 60 ans s'élevant à 20%. Néanmoins, les recrutements ont dépassé ceux de l'industrie agroalimentaire en 2018-2019 avec des variations de 3,1% des effectifs internes. La problématique de la transmission de l'entreprise est réelle.

### La transformation :

La filière est confrontée comme toutes les filières de l'industrie agro-alimentaire à des évolutions, des mutations, notamment dans un secteur très concurrentiel comme celui de la transformation des produits aquatiques. Les entreprises doivent devenir et/ou rester innovantes afin d'assurer leur pérennité. Pour cela, plusieurs évolutions de la filière sont nécessaires :

- L'innovation technologique, afin de rester concurrentiel et compétitif.
- L'automatisation, afin de garantir la sécurité, la rationalisation des procédés et la compétitivité.
- L'intégration incontournable du numérique, pour permettre aux entreprises de conserver leur place sur le marché en restant performantes.

Les entreprises cherchent à employer un personnel plus qualifié afin de faire fonctionner les machines et les entretenir. La transformation digitale de l'entreprise ne signifie pas uniquement pour l'entreprise de se doter de nouveaux outils, elle nécessite également de s'appuyer sur de nouvelles compétences digitales. Des profils de production, de maintenance et du tertiaire sont recherchés par les entreprises, avec des qualifications de niveau V à niveau II (CAP, BEP, Bac jusqu'au Bac +3 et Bac +4). Néanmoins, les recherches portent aussi sur des besoins en compétences comportementales d'interaction et d'analyse, nécessaires afin de s'adapter aux conditions de travail de plus en plus pointues.



### La commercialisation : achats/ventes/distribution :

Le commerce de produits aquatiques se répartit majoritairement en deux groupes : le commerce de détail (poissonneries) et le commerce de gros (à destination des autres points de vente, GMS...). Le nombre d'entreprises de commerce de poissons était en hausse en 2018, avec +7% depuis 2011 pour le commerce de détail et +11% pour le commerce de gros avec une répartition géographique essentiellement côtière. Néanmoins, le nombre d'entreprises et d'emplois affiliés est en baisse depuis 2016. Le secteur est également vieillissant avec plus de 42% des dirigeants ayant plus de 50 ans dans le commerce de détail. Ce chiffre augmente à 47% dans le commerce de gros.

L'aval de la filière des produits aquatiques connaît un vieillissement de ses acteurs **et peine à recruter** : ces métiers n'attirent plus les jeunes malgré le recours à des contrats d'apprentissage ou de professionnalisation pour certaines branches (par exemple le mareyage). Les entreprises tendent à recruter de moins en moins de profils sans expérience. Elles accordent de plus en plus d'importance au savoir-être des candidats.

### Gestion Prévisionnelle Emploi Compétences (GPEC) des entreprises de mareyage Boulonnaises

En lien avec le diagnostic FiPAde, l'OPCO Entreprises de Proximité pour le Syndicat Général des Mareyeurs de Boulogne/Mer porte une GPEC auprès des entreprises de la filière aval.

Portant sur l'ensemble des entreprises adhérentes, cette étude vise à analyser à 5 ans les évolutions du marché, de la réglementation, des méthodes de production, des investissements, de la mécanisation et de l'automatisation. L'étude permettra également de mesurer les évolutions nécessaires en termes de compétences et les besoins de formation en adaptant éventuellement les contenus de formation initiale mais également en accompagnant la montée en compétences des salariés. A ce jour, l'enquête est toujours en cours et le résultat attendu dans le courant de l'année 2023.

### Etude sur les démarches RSE (responsabilités sociétales des entreprises)

Le Centre de Formation aux Produits de la Mer et de la Terre (CFPMT) basé à Boulogne/Mer à travers son activité de dispensateur de formation, œuvre depuis plus de 50 ans dans le secteur halieutique. Il s'est vu confier, dans le cadre du diagnostic FiPAde, la mise en œuvre d'un programme visant à comprendre le comportement des entreprises face aux enjeux relatifs à la mise en œuvre d'une démarche RSE et permettre de proposer des



recommandations en termes de sensibilisation et de formation (annexe 5).

A l'heure où la filière doit faire face à de multiples problématiques d'ordre social et sociétal, il apparaissait fondamental de dresser un état des lieux quant au niveau de connaissance voire au degré de maturité des entreprises en matière de RSE, mais également d'insuffler une dynamique en mettant en exergue les bonnes pratiques mises en œuvre par certaines sociétés.

Cette action marque le début d'un long processus visant à mettre en lumière le caractère vertueux d'une telle démarche qui permet de regarder les choses sous un autre prisme, et peut de surcroît conduire à transformer des « menaces » en « opportunités ».

Malgré les efforts menés en termes de communication, la RSE reste à un enjeu d'appropriation pour la plupart des dirigeants qui ont été interrogés faisant face prioritairement aux conséquences de la situation socio-économique actuelle. Il faut toutefois relever que la plupart des interlocuteurs ont fait part de leur intention d'intégrer à moyen terme la RSE et les pratiques vertueuses qui en découlent dans leur système de management. Il conviendra d'accompagner les entreprises dans les années à venir.

## Etat des lieux de l'attractivité de la filière

L'attractivité des métiers et des formations y conduisant, pour la filière des produits aquatiques dans toute ses dimensions, restent un sujet prégnant malgré le dynamisme des acteurs nationaux, régionaux et locaux pour promouvoir la filière et ces métiers : métiers de la pêche, métiers de l'aquaculture, métiers poissonnier écailler traiteur, métiers du mareyage, métiers de l'industrie agroalimentaire ...

De nombreux outils existent et se développent depuis plusieurs mois dans une dynamique de collaboration interprofessionnelle et interrégionale.

En emploi comme en formation, la fidélisation du public est également un sujet de préoccupation et doit pouvoir progresser. Quels que soient les métiers, les relations et les conditions de travail sont régulièrement évoquées avec des axes de progression qui passeront par l'accentuation de la responsabilité sociétale des entreprises.

Le diagnostic FiPADe s'est donné pour objectif d'identifier les outils de communication existants au niveau national et européen ainsi que les bonnes pratiques pour ensuite comprendre leur perception par le public cible. En effet, la bonne appropriation des outils de communication est essentielle et demande à être structurée. Le diagnostic FiPADe s'est également interrogé sur les pratiques RSE des entreprises qui font l'objet d'une partie spécifique.



### Recensement des outils de communication au niveau national

Les outils de communication ont été recensés au niveau national et au niveau Européen permettant d'avoir une vision globale suffisante (annexe 8).

Les acteurs recensés représentent l'ensemble des acteurs de la filière : les entreprises, les institutions, les comités, les associations, les écoles et les organismes de formation. Les principaux médias à destination des étudiants ont été identifiés.

Concernant les outils de communication, ont été recensés l'ensemble de leurs réseaux sociaux, leur site Internet et lorsque c'était possible, les actions de communication événementielle et print : salons, affichage, brochures...

Il est plus difficile de recenser les outils non digitaux. Ainsi, l'analyse porte principalement sur les outils de communication, les réseaux sociaux, les vidéos et les sites Internet.

**Constat immédiat : De nombreux outils de communication concernent la pêche et l'aquaculture mais ils sont bien moindres et sont à développer pour l'aval de la filière : mareyage, transformation agroalimentaire et poissonnerie.**

## Les bonnes pratiques constatées

Dans cette partie, ont été identifiés les bonnes pratiques qui ressortent du recensement avec pour chacune d'entre elles la mise en exergue de la pertinence.

La campagne “#rejoins les métiers de la pisciculture” (<https://pisciculteurs-de-france.fr/>) réalisée par le CIPA (Comité Interprofessionnel des Produits de l'Aquaculture) et la FFA (Fédération Française d'Aquaculture) s'est déroulée via un plan d'action complet : site internet dédié, animation réseaux sociaux, plan média digital, affichage. La campagne a également permis la création de contenus pouvant être réutilisés : vidéos interviews métiers et vidéos immersives avec une cheffe influenceuse. Retrouvez le bilan de la campagne de communication en annexe 8.

La campagne “Jetez-vous à l'eau” pilotée par France Filière Pêche (<https://jetezvousaleau.fr/>) est une campagne nationale valorisant l'ensemble de la filière de l'approvisionnement à la commercialisation. Basée sur des leviers digitaux (réseaux sociaux, influence, replay), la campagne propose un univers esthétique moderne et adapté à la jeune génération. Retrouvez le bilan de la campagne de communication en annexe 8.

Le kit pédagogique développé par le CNPMEM (Comité National des Pêches Maritimes et des Élevages Marins) propose des vidéos et des fiches métiers ainsi qu'un guide de l'enseignant permettant d'accompagner les élèves dans la découverte des métiers de la pêche (<https://www.comite-peches.fr/kit-pedagogique-peche-ton-avenir/>). Tant par leur forme que par leur fond, les fiches métiers sont pertinentes et sont un modèle dont il faut s'inspirer. Retrouvez les fiches métiers en annexe XX. À noter également, la présence sur le site du comité de deux vidéos portrait dédiées à la reconversion professionnelle, thématique que l'on retrouve très rarement dans notre inventaire.

Les vidéos métiers de l'Union du Mareyage Français disponibles sur le site <https://www.mareyeurs.org/> permettent de découvrir les métiers du mareyage. Réalisées il y a 4 ans, elles restent les seules vidéos que nous avons identifiées sur ces métiers.

Pôle Emploi a développé une web série “[Les passionnés de la Mer](#)” proposant des vidéos réalisées par des youtubeurs / influenceurs qui interrogent les habitants de leur région et les professionnels pour en apprendre plus sur les métiers et le cadre de vie. Le fait d'avoir collaboré avec ces youtubeurs bénéficiant d'une certaine notoriété a permis aux vidéos de cumuler des dizaines de milliers de vues.

L'opération “[Les Elles de l'Océan](#)” vise à promouvoir la place des femmes dans la filière maritime et à sensibiliser les jeunes femmes aux opportunités de carrières dans les métiers liés à la mer. Cette opération est peu relayée, son impact est donc moindre comparé aux exemples précédents mais nous souhaitons ici souligner la thématique qui nous semble intéressante pour la filière.

En Europe, une campagne intéressante a été lancée en Ecosse : “A New Wave of Talent”. Cette campagne, toujours en cours, vise à attirer les jeunes vers les métiers de l'aquaculture. Une série de vidéos qualitatives a été réalisée et est également reprise par certaines entreprises pour leurs propres campagnes de recrutement. Cette campagne est notamment partie d'un constat qu'un certain nombre d'étudiants en aquaculture ne poursuivait pas leur études et/ou leur carrière dans ce domaine. Un hashtag dédié a été lancé afin d'échanger régulièrement sur ce sujet principalement sur Twitter : #BeTheNewWave. Cette campagne semble être un fil conducteur pour communiquer sur le recrutement et les métiers de l'aquaculture. Un kit pédagogique a également été créé.

## Etude de la communication digitale

Concernant l'utilisation des réseaux sociaux, on note que la grande majorité des acteurs de la formation de la filière communique très régulièrement sur Facebook : 96% des MFR/Lycées utilisent ce réseau. Cependant, ce n'est pas le plus utilisé par les jeunes. En effet, selon une étude réalisée par Diplomeo et le Blog du Modérateur fin 2021 auprès des jeunes 16-25 ans, le réseau Facebook n'apparaît qu'en 4ème position et a été détrôné récemment par TikTok (annexe 9).



**Constat immédiat : aucun acteur, entreprise ou organismes de formation - ou presque - n'utilise le réseau social TikTok : aucun lycée ou MFR n'est présent sur ce réseau mais c'est un constat partagé dans de nombreux secteurs. Nous n'avons trouvé qu'une entreprise sur ce réseau : Unipêche à Boulogne sur Mer.**

Quant à Instagram, la moitié des MFR/Lycées l'utilisent mais la pertinence des contenus et le format peuvent être améliorés afin d'avoir une visibilité plus efficace auprès des jeunes. Leur communauté est aussi plus faible mais cela s'explique par une arrivée plus tardive sur ce réseau.

Quasiment toutes les écoles ont une chaîne Youtube : elle sert avant tout à héberger les vidéos créées mais le réseau n'est pas utilisé en tant que tel et n'est pas animé.

Quant aux entreprises, on remarque des disparités selon leur taille, leur secteur d'activité et leurs objectifs de communication. En effet, pour certaines entreprises de transformation, la priorité semble être **le marketing produit**.

## Stratégie de communication des organismes de formation et des entreprises

Afin de mieux connaître les stratégies de communication des acteurs de la filière, **deux enquêtes ont été mises en place, l'une à destination des entreprises de Capécure (zone d'entreprises à Boulogne sur Mer) et l'autre à destination des établissements de formation au niveau national.**

Le premier constat ressortant de l'analyse des réponses est que la communication est considérée comme étant indispensable pour les établissements de formation (89,5%) et pour les entreprises, (62,5%), le reste des répondants estimant que la communication est "utile mais pas indispensable". Malgré cela, peu de structures ont une personne dédiée à la communication dans leurs effectifs, le principal frein étant financier.

Pour promouvoir leur offre de formation, les établissements utilisent principalement les outils suivants (par ordre croissant) : site internet (78,9%), portes ouvertes (78,9%), participation forum ou salon d'orientation (73,7%), réseaux sociaux (68,4%), plaquettes flyers (63,2%). Les outils les plus pertinents pour atteindre leur cible étant pour eux le site internet, les portes ouvertes et les réseaux sociaux. Concernant ces derniers, les établissements sont majoritairement présents sur Facebook (94,7%), LinkedIn (57,9%), YouTube (42,1%) et Instagram (31,6%). Quant à leur pertinence pour atteindre leur cible, Instagram arrive en tête suivi de Facebook et Youtube en seconde position puis de LinkedIn et TikTok en troisième position. La présence de TikTok en troisième position est contradictoire avec le fait que seulement 5,6% des répondants ont un compte sur ce réseau.

Pour promouvoir leur offre d'emploi, les entreprises utilisent principalement les outils suivants : plateformes internet dédiées à l'emploi (75%), réseaux sociaux (50%), site internet de l'entreprise (37,5%). Les trois principaux réseaux sociaux sur lesquels les répondants sont présents sont : LinkedIn (100%), Facebook (62,5%) et Instagram (25%). Une entreprise sur deux est prête à mettre en place des actions pour se faire plus et mieux connaître. 87,5% des répondants pensent que la communication peut permettre de fidéliser les salariés. 75% connaissent la notion de marque employeur mais seuls 50% sont prêts à la développer. Les répondants estiment que les entreprises et métiers de la filière souffrent d'un manque d'attractivité (50%), d'une méconnaissance (25%), d'une image négative (12,5%). 75% des entreprises pensent que la communication de la filière doit se faire à la fois de manière collective mais aussi de manière individualisée.

Le questionnement sur connaissance des outils ou campagnes de communication existants par les établissements de formation et les entreprises de la filière a permis de conclure que : sur la totalité des outils mentionnés à savoir les campagnes "Jetez-vous à l'eau" et "#rejoins les métiers de la pisciculture", le kit pédagogique du CNPME ou encore les vidéos de l'UMF, en moyenne 75% des répondants n'en avaient pas connaissance.

**Constat immédiat : la communication est un facteur déterminant pour les acteurs de la filière. Cependant, les moyens mis en œuvre ne sont pas toujours suffisants ni en adéquation avec la cible visée. Les répondants ont conscience de l'importance des réseaux sociaux dans leur communication mais ont tendance à se concentrer sur les réseaux historiques et à oublier ceux qui émergent et qui sont plébiscités par la nouvelle génération.**

**Notons également que la grande majorité des répondants n'avait pas connaissance des outils ou campagnes développés au niveau national, on peut émettre l'hypothèse d'une difficulté de transmission des informations au sein même de la filière dans son ensemble.**

Les résultats complets de ces deux enquêtes sont disponibles en annexe 8.

## Etude qualitative sur la perception des outils de communication auprès des collégiens

Trois séances de tests ont été organisées auprès de 62 collégiens en classe de troisième à Boulogne/Mer (Région Hauts-de-France). Chaque séance était consacrée à une famille de métiers de la filière (aquaculture, mareyage et pêche) et avait pour but de tester un outil identifié dans les bonnes pratiques à savoir la campagne “#Rejoins les métiers de la pisciculture”, les vidéos métiers de l'UMF et le kit pédagogique du CNPMEM. La campagne “Jetez-vous à l'eau” a également été testée lors de la troisième séance.

De manière générale est constaté une méconnaissance des métiers et des établissements de formation associés ainsi qu'un manque de méthodologie dans la recherche d'information sur internet.

La plupart des collégiens n'iront pas à la recherche d'information, c'est donc à l'information de venir à eux. Pour leur faire parvenir l'information sont souhaités :

- les réseaux sociaux : Instagram et TikTok étant les plus plébiscités
- les découvertes du métier sur le terrain : visites d'entreprises, stages

S'ils vont à la recherche d'information par eux-mêmes cela se fait principalement via Google, la discussion avec des professionnels ou encore avec la famille. Presque aucun collégien n'a déclaré aller sur les réseaux pour chercher ce type d'information. Avoir un compte sur les réseaux ne suffit donc pas, il faut le faire connaître via la publicité ou encore les influenceurs.

Les informations « métier » les plus recherchées par les collégiens sont le salaire, qui apparaît comme étant un des critères les plus importants pour eux, les horaires et les formations pour arriver au métier. Il faut donc veiller à communiquer ces informations sur les divers outils développés.

Si la recherche se fait via Google, nous constatons que les sites testés ne sont pas consultés. En moyenne 15% des collégiens arrivent sur le site testé. Une fois que les collégiens sont amenés sur ces sites, ils apprécient globalement les outils développés (vidéos, fiches métiers). Il faut donc ici travailler sur la connaissance et la diffusion de ces outils, notamment auprès des prescripteurs (parents, professeurs, CIO, etc.) plutôt que sur les outils en eux-mêmes.

Il était souhaité de réaliser ces mêmes séances de tests auprès des demandeurs d'emploi mais le peu d'attrait pour la filière a conduit à un nombre de participants trop faible pour être pertinent malgré plusieurs relances auprès du public faites par les prescripteurs de l'emploi.

Les retranscriptions complètes sont disponibles en annexe 11.

## Constats partagés sur les problématiques d'attractivité

**Tous les acteurs de la filière, établissements de formation, entreprises, organisations professionnelles s'accordent sur le fait que la filière souffre d'un manque d'attractivité.** Certains organismes se penchent déjà sur cette problématique en utilisant notamment la communication comme levier. Citons comme exemple le secteur de la pêche qui, depuis plusieurs années, a mis en place des outils de communication nationaux et régionaux (Lignes d'Horizon, fiches métiers, kit pédagogique, vidéos...). Le secteur de la pisciculture a activé une démarche similaire depuis quelques mois tandis que l'aval de la filière reste à consolider.

Le défi est d'autant plus grand que d'autres filières comme l'hôtellerie-restauration, l'agriculture, le transport et la logistique ou encore l'industrie font face à la même problématique et mettent en place des moyens d'envergure pour attirer de futurs apprenants et salariés depuis déjà quelques années.

La Fabrique 4.0 en est un exemple : développée par la Région Hauts-de-France et l'UIMM Hauts-de-France, il s'agit d'une mini usine mobile destinée à aller à la rencontre des jeunes et des demandeurs d'emplois avec à son bord, une ligne de production automatisée et connectée pour montrer au public la réalité de l'industrie d'aujourd'hui. On peut également citer en région Hauts de France, le Logistic Tour, espace de démonstration au cœur de la plateforme delta 3.

Les problématiques de l'attractivité ne pourraient être abordées sans prendre en compte le volet fidélisation des salariés et plus largement fidélisation des apprenants en formation. Deux constats sont importants à prendre en compte pour une réponse à long terme :

- L'apprentissage et l'alternance restent à développer pour tous les niveaux de qualification. L'AFEST (Action de formation en situation de travail) n'est pas connue même si elle est en réalité pratiquée. L'acquisition des compétences pour les salariés est pratiquée en interne sans forcément reconnaître les compétences acquises au-delà de l'employeur.
- Les démarches RSE sont encore rares alors que la démarche représente un vrai levier pour l'attractivité et la fidélisation des salariés bien au-delà de l'axe « relation et conditions de travail ».

## Etat des lieux de la formation pour la filière

La formation, initiale ou continue, pour la filière aquatique s'étend du CAP au Bac+5 et dépend de plusieurs ministères rendant sa lecture complexe (annexe 7). Le renforcement d'une approche globale de la formation est nécessaire en particulier dans cette période de mutation profonde de l'écosystème économique.

### Formations et évolutions pour les métiers de la pêche

Les formations de la pêche sont dispensées dans les organismes de formation aux métiers de la mer. Les métiers et les formations sont bien référencés et détaillés dans des documents ressources disponibles facilement. Les lycées maritimes et leur formation sont parfois mal connus en dehors d'un public initié car non rattachés à l'éducation nationale. La formation est essentielle pour l'exercice des métiers de la pêche tant en formation initiale qu'en formation tout au long de la vie.

La formation, initiale ou continue, du CAP au Bac+5 est réglementée et encadrée par le ministère chargé de la mer. Elle est complète et permet de répondre aux besoins présents et futurs. Elle est dispensée par un réseau d'établissements publics et d'organismes privés de formation. Elle prépare aux métiers de marin professionnel sur des navires armés au commerce, à la plaisance, à la pêche ou aux cultures marines. Elle diffère suivant le niveau de responsabilité visé et les fonctions exercées sur un navire.

<https://www.mer.gouv.fr/organismes-de-formation-aux-metiers-de-la-mer>

L'enseignement maritime : Les lycées professionnels maritimes sont au nombre de 12 et répartis sur les différentes façades maritimes de la métropole. Ils assurent la formation initiale secondaire (CAP maritime et Bac professionnel) et supérieure (BTS maritime) des élèves qui se destinent au métier de marin dans les secteurs de la pêche, du commerce, de la plaisance et des cultures marines.

L'École nationale supérieure maritime (ENSM) forme les officiers de la marine marchande. Elle prépare exclusivement aux fonctions d'encadrement et de commandement sur des navires de toute taille et de toute puissance. Elle dispose de quatre sites : Le Havre, Saint-Malo, Nantes et Marseille.

Des évolutions sont éventuellement à prévoir pour accompagner la formation des mécaniciens à bord pour les nouvelles technologies de propulsion en particulier les propulsions hybrides à l'hydrogène. Les nouvelles énergies pour les navires doivent devenir une stratégie pour la filière. Actuellement il y a peu d'échanges avec les établissements scolaires de l'éducation nationale qui travaillent sur ces champs de compétences et il conviendra de les renforcer.

Les plateaux techniques sont globalement de bonne qualité mais pourraient évoluer pour devenir des



**démonstrateurs et laboratoires s'équipant des dernières innovations technologiques. Les mobilités pour les apprenants via les programmes Erasmus représentent un intérêt mais restent à la marge et méritent d'être accentués.**

L'élévation du niveau de qualification pour les métiers de la pêche est nécessaire et constatée depuis plusieurs années avec une difficulté pour assurer un parcours de formation post BTS en particulier pour une poursuite d'études en école nationale supérieure maritime. C'est une difficulté réelle et un frein au maintien des armateurs de pêche Français. Il convient d'accompagner par des parcours individualisés la montée en qualification y intégrant un soutien financier à la mobilité entre les lycées maritimes et l'école nationale supérieure maritime et la mise à disposition de modules de formation à distance innovants.

## Formations et évolutions pour les métiers de l'aquaculture

Les **métiers de l'aquaculture sont accessibles à tous les niveaux de formation**. Il faut cependant distinguer les formations du domaine halieutique (pêche) où de nombreux enseignements existent (lycées maritimes ci-dessus) conjointement parfois avec les cultures marines (aquaculture). Trois ministères (Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire, Ministère de l'Education Nationale, de la Jeunesse et des Sports et Ministère de la Transition écologique, chargé des Transports) se partagent la tutelle de ces établissements.

L'offre de formation française en aquaculture est très large : les niveaux s'échelonnent du CAP à l'école d'ingénieur voire doctorale et couvrent l'ensemble des domaines d'activités répertoriés. Certaines écoles d'ingénieurs/masters proposent des "mineurs" aquacoles. Parmi ces diplômés spécifiques et qualifiants, certains sont une condition sine qua none à l'installation.

Les sites d'enseignement sont principalement répartis sur la frange littorale et concernent plutôt les espèces marines. Les principaux diplômes sont le baccalauréat professionnel (ouvrier qualifié), le brevet de technicien supérieur agricole (BTSA). Ces deux diplômes viennent d'être rénovés ou sont en cours de rénovation. Il existe également des formations à bac+5 de type Master.

Le diagnostic FIPADE a travaillé sur **une cartographie référençant les établissements de formations et l'ensemble de l'écosystème de la filière Aquacole en décembre 2022 (annexe 7) :**

700 établissements de la filière aquacole :

- Aquaponie – 25 sites
- Spirulinerie – 180 sites
- Centre de formation – 40 centres
- Centre technique (R&D) – 15 centres
- Conchyliculture – 40 sites
- Carcinoculture – 40 sites
- Fabrication d'aliments – 10 sites
- Pisciculture marine – 35 sites
- Pisciculture d'eau douce – 290 sites
- Aquaculture nouvelle – 25 sites



Comme de nombreux métiers, celui d'aquaculteur évolue en fonction du marché, de la réglementation, de la logistique, des progrès techniques et numériques, des espèces émergentes, du changement climatique ou encore du bien-être animal. On assiste à une montée en puissance de la technicité des sites et donc des niveaux d'exigence des professionnels quant aux compétences. Le développement **des systèmes de recirculation (RAS ou Recirculating Aquaculture SYSTEM) ou de l'aquaponie, l'algoculture en sont une parfaite illustration.**

Durant l'année scolaire 2021/2022, une étude a été réalisée par le Conservatoire National des Arts et Métiers (CNAM) et Intechmer Cherbourg auprès de 57 entreprises autour des besoins de formation dans le domaine aquacole. Cette étude vise les métiers d'opérateur aquacole, ouvrier aquacole, etc ; des métiers nécessitant un

niveau de formation équivalant à un CAP/BAC soit des compétences de bases dans le domaine aquaculture. Il existe actuellement peu de reconnaissance de fiche RNCP dans la filière aquacole. Actuellement, au sein du Répertoire National, on dénombre seulement 3 certifications de niveau 3 à 4, sans compter les bacs professionnels.

Cette étude a pour objectif de mettre en évidence :

- Les types d'emplois qui pourraient être visés par les apprentis.
- Les compétences attendues par les employeurs
- Les compétences attendues dans les 3 différents secteurs (Pisciculture, Algoculture et Conchyliculture).
- Les premiers résultats autour de la formation « premier niveau » dans l'aquaculture

**Il résulte de cette étude que différentes problématiques sont constatées sur le développement des formations souhaité dans la filière aquacole. Ses différentes problématiques provoquent chez les acteurs de la filière un véritable rempart afin d'aider, d'accompagner et de proposer de nouveaux outils de formation. Pour autant, il est nécessaire de proposer une formation, polyvalente et regroupant l'ensemble des différentes sections de la filière.**

## Focus AQUAPONIE :

En formation initiale : 3 lycées aquacoles sur le territoire métropolitain proposent dans le cadre de leur cycle de formation initiale en niveau Bac Pro, BTS et BPREA une initiation à l'aquaponie adossée à des plateaux techniques adaptés et hébergés sur place : l'EPLEFPA de la Canourgue en Lozère (48), **le Lycée Olivier Guichard de Guérande (44)** et le CFPPA de Valdoie (90). Le plateau technique du lycée de Guérande a été démonté et est en cours de reconstruction.

L'EPLEFPA du Robert, en Martinique, propose également une initiation à l'aquaponie.

En formation continue :

Les principaux centres de formation continue spécialisés dans l'aquaponie sont Echologia/AQUAPONIA (53), Bioponi (31) et La Ferme aquaponique de l'Abbaye de Chaumousey (88), Aquaponie Développement (33), ainsi que, dans une moindre mesure, Vegeto (60), L'Autre Campagne (40) et Aquaponie.net.

Les formations proposées par Echologia/AQUAPONIA sont des formations courtes d'initiation à l'aquaponie de 3 à 15 jours ou des formations longues certifiantes (Titres RNCP 34621 et 34622) préparant à l'exercice de 2 métiers : Technicien Supérieur en Aquaponie et Ouvrier en Aquaponie.

Le CFPPA de Valdoie (90) et le CFA-CFPPA NaturaPOLE (76) proposent une UCARE orientée aquaponie dans le cadre du BPREA. Quelques autres établissements spécialisés dans la formation initiale ont proposé de manière très occasionnelle des petites formations d'initiation à l'aquaponie dans le cadre des formations continues qu'ils dispensent.

Les formations proposées par tous les autres organismes de formation continue sont des formations de sensibilisation d'une durée de 1 à 3 jours. Ces formations courtes ne peuvent donner qu'un aperçu succinct de l'aquaponie et seront sans lendemain si leurs bénéficiaires ne suivent pas un cursus de formation professionnalisant.



## Formations et évolutions pour les métiers de l'aval de la filière

En dehors de quelques formations spécifiques, la filière de commercialisation et de transformation des produits aquatiques (agroalimentaire halieutique) s'appuie majoritairement sur des compétences généralistes et des diplômes intégrant une spécialité produits aquatiques.

Parmi les formations diplômantes ou certifiantes peuvent être citées :

- Le CQP Employé polyvalent des produits de la mer
- Le CAP Mareyage

- Le CAP Poissonnerie
- Le Bac Professionnel Poissonnier Ecailler Traiteur
- Plusieurs Masters à dominante Halieutique

Les études montrent également qu'il est important pour tous les publics d'accompagner la montée en compétences digitales et de développer la polyvalence.

**Enfin, le développement des lignes de production automatisées dans les entreprises de transformation amènera à mieux maîtriser l'automatisation à tous les niveaux de qualification.**

Une étude des besoins en compétences a été réalisée tirant les conclusions suivantes : La filière des produits de la mer est en proie à des mutations importantes, il nous faut préparer les formations nécessaires pour accompagner ces changements et donner toutes les armes aux entreprises. La région est riche de compétences il faut décloisonner les formations actuelles, favoriser les échanges entre chercheurs, Universités et entreprises et ajouter des modules spécifiques qui permettront cette transversalité en apportant l'agilité, la résilience, l'adaptabilité et l'innovation nécessaires (annexe 12).

## Plateaux techniques et pilotes de l'aquaculture

**Le développement des formations aquacoles en France et en région Hauts-de-France, et la montée en compétences des apprenants et des salariés ne peut se faire sans investissement sur des plateaux techniques et pilotes adaptés aux nouveaux modes de production.**

Les formations aquacoles françaises s'appuient sur un ensemble de connaissances théoriques qui se complexifient avec l'émergence de concepts et de technologies novatrices (RAS, aquaponie, nouvelles espèces, multi trophique intégré...). Cependant, elles nécessitent un savoir-faire relevant très souvent de l'empirisme et de l'expérience.

Souvent méconnues du grand public, ces formations sont pluridisciplinaires et couvrent l'ensemble des productions nationales qu'elles soient alimentaires (poissons, coquillages, crustacés et algues) ou ludiques (aquariophilie, pêche loisir, ...). Elles sont la condition sine qua none à l'obtention de la capacité professionnelle.

La formation intègre des périodes de formation en milieu professionnel d'une durée de 8 à 12 semaines pour les baccalauréats professionnels et BTSA aquacoles. Il en va de même pour les formations post BTSA de type licence, master ou école d'ingénieur (3 à 6 mois). L'apprentissage est peu développé pour les niveaux 4 et 5 et présent plus majoritairement dans l'enseignement supérieur. Les jeunes apprenants sont davantage sensibilisés au monde du travail et aux exigences de la production aquacole en alternance.

La poursuite d'études pour les jeunes issus des filières professionnelles aquacoles (bac pro, BTSA) est souvent compliquée. Leur parcours se trouve souvent bloqué au niveau L2 (120 ECTS) malgré les opportunités de poursuite via certaines licences professionnelles qu'il faudrait développer. La poursuite vers un master après une Licence professionnelle ou une école d'ingénieurs est peu aisée. Pour autant, bon nombre de BTSA ayant eu accès à ces formations ont réussi et occupent aujourd'hui des postes de cadre/dirigeant au sein d'entreprises aquacoles ou connexes.

A ces stages s'ajoutent deux autres composantes complémentaires : des travaux pratiques réalisés en partenariat avec et sur certaines entreprises et ceux réalisés sur les exploitations annexées aux établissements aquacoles, qu'ils relèvent de l'enseignement agricole et/ou de l'éducation nationale. Ces établissements disposent en effet de plateaux techniques marins et/ou dulçaquicoles. Certains développent également des expérimentations en partenariat avec des professionnels de l'aquaculture (comités, syndicats, exploitations) et/ou des laboratoires de recherche. Ils servent de vitrine technologique et permettent de sensibiliser le public aux problématiques liées à l'aquaculture.

**Des plateaux techniques de qualité sont un impératif pour garantir la qualité de la formation et répondre au développement économique de la filière. Les investissements sont très lourds mais nécessaires.**



**A l'image des exploitations aquacoles françaises, il n'y a pas de modèle type pour ces plateaux techniques : chacun présente ses propres spécificités. Ils résultent des choix et projets des équipes pédagogiques en adéquation avec les besoins et possibilités régionales.**

Le premier facteur de différenciation est l'accès à l'eau. On peut ainsi procéder à une dichotomie entre le milieu marin/saumâtre et le milieu continental.

#### **Le volet marin.**

A priori, il y a nécessité pour ces ateliers de disposer d'un accès au domaine public maritime (DPM) même si, aujourd'hui, il est possible de réaliser sur le continent des unités de recirculation avec production d'eau plus ou moins saumâtre voire salée (RAS ou système de recirculation aquacole).

**Certains lycées disposent de concessions « pédagogiques ». Cette possibilité devrait être étendue à l'ensemble des lycées littoraux et permettrait de mettre en place de nouvelles expérimentation/formations. Ceci élargirait l'offre de formation à de nouveaux publics (marins pêcheurs, adultes en reconversion, contrat de spécialisation...) et permettrait d'aborder concrètement de nouvelles pistes telles que l'algoculture ou l'aquaculture multitrophique.** L'obtention de ces concessions et la mise en place de ces exploitations pédagogiques devraient être établies en partenariat avec les DDTM et les comités régionaux conchylicoles.

On peut également relever cette problématique liée à la formation des aquaculteurs marins : l'embarquement. Des disparités majeures existent entre les bacs pro productions aquacoles et cultures marines et constituent un frein à l'employabilité de ces premiers. L'accès au CFBS (Certificat de formation de Base à la Sécurité) permettrait d'embarquer à bord d'un navire. Cette formation est financée par les établissements relevant de l'enseignement maritime. Plusieurs modalités existent pour les établissements relevant des autres ministères. Il pourrait être envisagé d'harmoniser ou du moins de financer un CFBS « allégé » assuré par des prestataires ou des enseignants habilités à le faire in situ.

#### **Le volet continental :**

« Aquaculture continentale est synonyme de complexité ». En effet, le statut juridique de la ressource en eau se combine au droit de propriété et aux conflits d'usage. La France dispose de l'un des plus beaux potentiels dulçaquicoles européens mais sa valorisation demeure limitée : l'aquaculture d'étangs en est une parfaite illustration. **Il s'agit majoritairement de propriétés foncières et il existe une réelle demande aujourd'hui de ces propriétaires en termes de formations.** Certains lycées aquacoles dispensent ces formations et disposent d'étangs pédagogiques. Ils sont destinés à des productions extensives majoritairement et de « nouvelles » espèces émergentes y sont étudiées : grenouilles, silures, sandres, ...

Le contexte réglementaire est de fait très complexe et relève de plusieurs administrations (DDPP, DDTM, DREAL, OFB ...). Peu d'ateliers disposent d'un droit d'usage direct sur une rivière ou un fleuve. Souvent, l'approvisionnement en eau provient de sources/forages ou de retenues diverses et variées. L'absence de nouvelles ICPE (production supérieure à 20 tonnes annuelles) aquacoles en France illustre parfaitement ces difficultés.

Le réchauffement climatique, la souveraineté alimentaire, les pressions environnementales, le contexte économique sont autant de composantes à intégrer et rendent difficile toute extrapolation ou projection. **Les plateaux techniques aquacoles doivent et devront donc être modulables et pouvoir s'adapter.**

Deux pistes peuvent être citées :

#### **- Les systèmes de recirculation ou RAS (Recirculating Aquaculture system).**

De nouveaux indicateurs technico-économiques sont venus compléter les classiques indices de conversion ou indices économiques : le nombre de litres ou de KWh par kilogramme de poids vif par exemple. Ces RAS répondent à ces nouvelles exigences et ouvrent des possibilités d'accès au foncier moins réhibitives. Leur taille peut être réduite et permettre ainsi leur installation au sein des lycées. Leur valorisation pédagogique est alors optimisée et diversifiée que ce soit en termes de contenu (chimie, hydraulique, biologie, réglementation, zootechnie, comptabilité, ...) ou de niveau de formation (du collège à l'ingénieur). Ils sont également une des composantes majeures des systèmes aquaponiques. Ces outils sont nécessaires à la vulgarisation du concept auprès du grand public et contribuent à l'acceptabilité des circuits « recirculés ». En cela, ces plateaux techniques « RAS » auront leur rôle à jouer en termes de communication, de formation et d'expérimentation.

Une réflexion devra être également menée lors de leur conception sur l'aspect innovant et durable du plateau.

#### - **L'aquaponie.**

Il s'agit de la combinaison, couplée ou découplée, d'une unité aquacole et d'une unité hydroponique. Elle nécessite des compétences à la fois agronomique, horticole et aquacole. Ce concept apparaît aujourd'hui au niveau de projets de type IOTA mais également d'ICPE sur le territoire français. Il s'agit également d'une voie de diversification potentielle pour l'agriculture dans un contexte de souveraineté alimentaire : greffer des IOTA aquaponiques (moins de 20 tonnes) à des exploitations agricoles classiques. Nous n'en sommes qu'au début et certaines entreprises en font les frais du fait du manque de connaissances et de compétences dans ces domaines. Les possibilités de couplages d'espèces aquacoles et d'intérêts agronomiques sont multiples. La mise en place de tels plateaux techniques est complexe et implique la présence sur l'établissement de connaissances et compétences en aquaculture et horticulture. On peut citer à titre d'exemple les lycées de la Canourgue et de Guérande où des plateaux techniques aboutis existent. Le potentiel de développement français est réel et les besoins en personnel qualifié devraient continuer de s'accroître. La ressource en eau de la région Hauts de France répond parfaitement au besoin de l'aquaponie que ce soit en termes de qualité ou de quantité. Cependant, aucun plateau dédié à l'aquaponie n'existe au nord de Paris.

**La nécessité de développer l'aquaculture en France est une évidence dans le contexte actuel (durabilité, valorisation de la ressource, souveraineté alimentaire, énergie, ...). De nombreux freins existent : acceptabilité, accès à la ressource en eau ou au foncier, réglementation, recherche et innovation, formation des futurs aquaculteurs (de l'ouvrier qualifié à l'ingénieur). Ces professionnels sont et seront des généralistes aptes à aborder les problématiques dans leur globalité et faisant preuve de pragmatisme. Cela implique une formation professionnelle s'appuyant sur des stages mais également sur des plateaux techniques modulables et adaptables aux besoins de la production, qu'elle soit extensive ou intensive. Des outils existent déjà sur les établissements aquacoles privés et publics. Certains sont récents et d'excellentes vitrines du savoir-faire aquacole français et de l'innovation. D'autres sont aujourd'hui obsolètes et devront être actualisés afin de répondre au mieux aux enjeux de la profession.**

#### FOCUS RÉGION HAUTS DE FRANCE

La filière aquatique régionale est une filière complète, diversifiée, avec des entreprises d'approvisionnement, de transformation, de négoce autour des produits de la mer et d'eau douce issu de la pêche et de l'aquaculture. Les formations autour de cette filière aquatique vont du CAP au BAC +8 et toutes les voies de formation sont concernées. La région Hauts-de-France dispose d'un écosystème de formation complet remarquable et qu'il convient de renforcer face aux enjeux économiques.

Une réflexion a été menée pour la création d'un parcours de formation dédié aux « salariés, cadres et managers de la filière de l'approvisionnement, de la valorisation et du commerce des produits aquatiques » à Boulogne/Mer par le Campus des Métiers et des Qualifications AVCPA. Ce parcours de formation du Bac-3 au Bac+5 ouvert en formation initiale et continue se donne pour objectif de renforcer les compétences métiers en mettant en place pour les élèves de la voie professionnelle et les étudiants de modules de spécialisation s'appuyant sur l'innovation et la recherche pour mieux connaître la filière, ses enjeux et apporter une réponse aux mutations. Ces blocs de compétences seront optionnels ou intégrés dans la formation en tant que parcours à part entière selon les diplômes. Le renforcement des langues étrangères est également nécessaire et doit passer par l'apprentissage du vocabulaire spécifique à la filière (Anglais, Espagnol, neerlandais), des co-interventions en partenariat avec les pôles d'excellence européens et le développement de mobilités. L'accompagnement du chef d'œuvre et du parcours « insertion professionnel » dans le cadre de la TVP (transformation de la voie professionnelle) sera intégré au projet pour les bacs professionnels du domaine tertiaire à l'échelle locale et transposable régionalement et nationalement.

**Le développement de la production aquacole et de l'aquaponie représente également un enjeu majeur pour la région Hauts-de-France. Le lycée agricole de Coulogne concentre l'offre de formation en aquaculture appuyé dans son expertise par la plateforme d'innovation Nouvelles Vagues, le pôle de compétitivité AQUIMER et l'Institut des Sciences de la Mer et du Littoral. L'évolution de l'offre de formation est essentielle et devra être accompagnée par des investissements importants sur des plateaux techniques innovants et des démonstrateurs pilotes nécessaires en particulier pour lever les freins liés à l'acceptabilité sociétale vis-à-vis des circuits fermés.**



# Bonnes pratiques en France et en Europe

Dans le cadre de la réalisation de ce diagnostic, les membres du consortium ont étudié les bonnes pratiques mises en place tant au niveau national qu'europpéen au travers d'échanges avec les entreprises et les organismes de formation (voir annexe : Liste des personnes rencontrées).

Différents types d'échanges ont été réalisés en présentiel, en distanciel ou par questionnaire afin de multiplier et croiser les remontées d'informations et en priorisant les rencontres avec le monde de l'aquaculture, secteur pour lequel nous avons observé un manque tant au niveau des données existantes que de la nécessité de développer l'axe formation au travers des rencontres avec les professionnels de la région des Hauts-de-France. Les membres du consortium remercient l'ensemble des professionnels ayant accordé du temps pour ce diagnostic.

Nombre d'entreprises interrogées : 40 dont 13 avec un échange consolidé en présentiel.

Nombre d'organismes de formations interrogés : 9 toutes avec un échange consolidé en présentiel.

Nombre d'entreprises ou d'organismes de formation européens : 9 (Belgique, Norvège, Espagne).

Deux voyages d'étude au national nous ont permis de rencontrer des acteurs clé de la filière aquacole sur ses différents pans et découvrir leur mode de fonctionnement afin d'en déceler les bonnes pratiques transposables à l'ensemble des acteurs du monde aquacole.

Plusieurs échanges avec les organismes de formation ont marqué nos esprits :

## **Lycée Olivier GUICHARD de Guérande (44) :**

Le lycée Olivier GUICHARD de Guérande est un des seuls établissements en France à disposer d'une offre complète de formation relevant de 3 ministères du « produit à l'assiette ». Pour l'aquaculture, il dispose d'un plateau technique complet pour le développement de formations aquacoles favorable au développement des nouvelles techniques et d'une concession pour la partie conchylicole. Ce modèle guérandais doit pouvoir être transposable pour le développement de formations en aquaculture et en aquaponie en région hauts-de France et plus largement au niveau national.

## **Parc Echologia / centre de formation Aquaponia de Louverné (53)**

Echologia est un parc touristique associant des activités aquaponiques. IL est également centre de formation et espace démonstrateur « Aquaponia » se déclinant en trois activités principales : le showroom de l'aquaponie sur Echologia, les formations aux métiers de l'aquaponie et les installations aquaponiques, modulaires ou sur mesure.

Aquaponia offre plusieurs possibilités de formation en aquaponie, de l'introduction à l'aquaponie à l'installation et la gestion d'un système commercial. Il a fait reconnaître les métiers au niveau de France Compétences et il est la première institution en France à pouvoir délivrer des formations certifiantes pour les métiers de l'aquaponie validées par l'Etat.

D'autres rencontres avec des professionnels de la formations tels que **l'Institut Agro Rennes-Angers** ou le **Lycée maritime et aquacole Daniel Rigolet de Cherbourg** ou encore **l'Intechmer** ont conforté l'idée de la nécessité de développer de nouveaux plateaux techniques intégrant les nouveaux systèmes aquacoles mais également le développement de nouveaux axes de formations tels que le développement de modules de formations au format digital ou de modules spécifiques, autres que ceux destinés à la production pure facilitant l'intégration des femmes dans la filière aquacole, ainsi que de mettre en place des formations hybrides pour développer des compétences marines au travers d'autres métiers.

Nous avons enfin pu contacter un enseignant de l'Institut technique provincial PTI, à Courtrai en Belgique. Le PTI est une école qui offre un large éventail d'options d'études secondaires générales et techniques dans les domaines de la production horticole, de l'élevage et des technologies de l'environnement. L'école dispose également d'un système aquaponique ce qui permet des enseignements pratiques. Pour le moment, un seul enseignant s'occupe d'enseigner l'aquaponie. Le système aquaponique est entretenu (plantes et animaux) par les étudiants de 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> degré, mais les cours théoriques ne sont dispensés qu'au 3<sup>e</sup> degré. Les cours enseignés sont basiques, et sur une période restreinte. Les étudiants ont un aperçu général de l'aquaponie basé sur le cours Aqu@teach. Il s'agit ici d'une initiation, car ces enseignements ne sont pas liés à un diplôme spécifique ou une certification, de plus les étudiants ne font pas de stage dans des structures aquaponiques. Bien que des modules

soient ajoutés à la formation des étudiants, cela reste encore minoritaire. La plus grande difficulté étant de savoir comment former les enseignants et les convaincre d'enseigner l'aquaponie.

Ces différents échanges avec des professionnels passionnés ont démontré que des métiers d'avenir sont en train de voir le jour au sein de la filière aquacole. Ainsi, l'aquaponie, les systèmes recirculés (RAS) et l'algoculture, en pleine phase de croissance, sont en train de se structurer pour trouver les bons modèles économiques.

Au niveau européen ont été réalisés des échanges afin de s'inspirer de leurs modes de fonctionnement en matière de formation principalement sur l'aquaculture (annexe 6). Par exemple, le modèle norvégien est intéressant avec un parcours de formation professionnelle plus long sur 4 ans favorisant davantage encore les périodes en entreprise sur le modèle d'alternance. Celui-ci a deux intérêts majeurs : développer des compétences pratiques plus affirmées qui ne peuvent s'exprimer qu'au contact du vivant sur de longues périodes et sécuriser les parcours d'intégration au sein de l'entreprise. Nos voisins belges développent des modules de formation en aquaponie qu'ils intègrent à d'autres formations aquacoles ou horticoles mais l'enseignement de cette matière est encore peu pratiqué.

Enfin, selon Philippe Gall/Consult&Sea, il est intéressant de s'inspirer du modèle néerlandais. Les Pays-Bas sont historiquement doués en commerce et savent tirer profit de toute opportunité, par exemple en se spécialisant de manière pragmatique sur un type de produit. Dans le cas des poissons plats – sardines – harengs et maquereaux ils ont mécanisé toute la transformation et en ont développé toutes les possibilités, des filets au fish&chips. Ceci pour les produits frais, et surtout pour les surgelés afin de pouvoir les livrer dans le monde entier et spéculer sur les cours. Car les néerlandais ont développé leur vente sur tous les continents (Etats unis, Royaume Uni, France, Espagne, Italie, Suisse ...) créant un phénomène d'aspiration qui attire des bateaux et des quotas de pêche anglais. Toutes les plies et limandes pêchés en manche est sont quasiment collectées par les Pays-Bas. En récupérant une grande partie des pêches ils influencent bien sûr le cours des marchés mondiaux. Actuellement ils fixent à l'année les prix du marché, donc les prix qu'ils achètent la matière première aux Pêcheurs, ( sans concurrence), pour asphyxier la concurrence quand elle apparait, ils peuvent payer beaucoup plus cher les produits sur une place pendant 2 ou 3 ans pour ensuite avoir les coudées franches. Ce sont eux qui définissent le prix de la sardine et du hareng aux conserveurs Français. Leur maîtrise de la logistique leur permet de livrer des produits finis à Boulogne sur mer et de charger au retour la matière première dont ils ont besoin pour leur transformation avant de livrer les produits finis dans le monde entier puisqu'acheminer le contenu d'un conteneur sur un autre continent coûte moins cher que la traversée de la France par le même contenu en camions.

Les échanges au niveau Européen confirment la nécessité de :

- Développer les mentions complémentaires à destination des diplômés de la voie professionnelle et de renforcer l'offre des licences professionnelles pour les BTS.
- Accompagner la montée en compétences sur les nouvelles techniques de production par des outils en présentiel mais également en distanciel et à destination de tout type de public.

# Conclusion et recommandations

## Conclusion

L'alimentation durable et favorable à la santé est l'un des enjeux majeurs de notre siècle, avec le doublement prévu des besoins alimentaires à l'horizon 2050. Les produits aquatiques comptent parmi les aliments les plus sains et les plus riches en nutriments qu'il convient de rendre encore plus accessibles à tous.

La filière des « produits aquatiques » et ses professions (aquaculteurs, pêcheurs, mareyeurs, transformateurs, distributeurs et poissonniers) sont pleinement impactées par les évolutions des régimes alimentaires, par l'influence chez le consommateur de la perception, du changement climatique et de l'empreinte écologique humaine. Il pourrait être intéressant d'évoluer vers :

- Une aquaculture plus importante et vertueuse (aquaponie, production en circuit fermé, aquaculture multitrophique intégrée, nouveaux ingrédients pour l'alimentation des poissons),
- une pêche intégrant des pratiques encore plus respectueuses de l'environnement et l'intégration de l'écoconception au sein des filières halio-agroalimentaires dégageant pour tous de la valeur ajoutée économique, sociale et environnementale.
- Une optimisation du recyclage des pertes et gaspillages à chaque étape de la chaîne alimentaire intégrant la valorisation des coproduits aquatiques.
- Une meilleure prise en compte de l'évolution des pratiques alimentaires faisant converger les enjeux de santé, d'environnement et d'accessibilité passant notamment par la consommation de produits de saison et de proximité avec une exigence accrue de qualité et traçabilité pour une production très diversifiée (poissons, coquillages, crustacés, algues).

Le diagnostic étant posé en partie 1, il convient maintenant de proposer un plan d'accompagnement des acteurs de la filière des produits aquatiques pour le développement de la filière. Ce plan d'accompagnement a une vocation nationale mais également une déclinaison régionale (FOCUS région Hauts-de-France) afin de positionner le territoire des Hauts-de-France, qui représente 7 000 emplois directs au sein de l'ensemble des maillons de la filière, comme démonstrateur des bonnes pratiques s'inspirant des modèles internationaux remarquables.

L'enjeu est double avec d'abord une réponse immédiate attendue sur la montée en compétences et l'attractivité mais également avec une volonté de proposer des recommandations à moyen-long terme en particulier sur des champs de compétences émergentes liées à des projections de développement économique encore incertaines. L'expansion des systèmes de circuits fermés (RAS), de l'aquaponie et de l'algoculture en est une bonne illustration avec une volonté institutionnelle de développer fortement la production aquacole (cf : Plan aquacultures d'avenir 2021/2027 – rapport IDEDD développement de la filière piscicole et rapport CGAAER Développement de l'algoculture en France).

**Anticiper les nouveaux besoins de formations est une nécessité mais doit être pensé avec un plan d'action intégrant une approche globale croisant la production et la transformation, renforçant l'attractivité des métiers et des formations, intégrant les conditions d'acceptabilité sociale et sociétale, facilitant la maîtrise des démarches administratives parfois complexes et soutenant des investissements sur des plateaux techniques de formation et des pilotes de démonstration.**



## **SOCLE DE RECOMMANDATIONS COMMUNES AMONT ET AVAL**

## RECOMMANDATION 1 : Guide de certification professionnelle

Les échanges ont conduit au constat d'une méconnaissance des outils de certifications par le monde économique à quelques exceptions près. Le tissu économique constitué majoritairement de TPE et PME ne disposant pas de service RH dédié explique cette situation. A destination des acteurs de la filière des produits aquatiques, **un Guide de la certification professionnelle** sur le modèle du guide de l'OPCO AFDAS « [Collection AFDAS – Certification professionnelle, toutes les clefs pour la décrypter](#) » **complété d'une vision sur l'offre de formation initiale et continue nationale, à déclinaison régionale, permettrait de mieux identifier les leviers de montée en compétences des salariés et le développement de l'alternance.**

Ce guide permettra de mieux préciser les attendus de la formation comme « un parcours pédagogique qui doit permettre d'atteindre un objectif professionnel » distinguant :

- *les actions de formations au sens strict du terme,*
- *les actions permettant de réaliser un bilan de compétences,*
- *les actions permettant de valider les acquis de l'expérience(VAE),*
- *les actions par apprentissage réalisées dans le cadre du contrat d'apprentissage.*

Précisant les trois types de certifications validant des compétences professionnelles

- les certifications professionnelles enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).
- les blocs de compétences,
- les certifications et habilitations enregistrées au répertoire spécifique (RS),

Il permettra de mieux prévoir les besoins de formations et de les co-construire.

## RECOMMANDATION 2 : Articulation formation, emploi, innovation et recherche

Cette articulation formation, emploi, innovation et recherche permettra d'accélérer les initiatives engagées en réponse aux besoins de montée en compétences, et se traduit par :

- L'appui sur des écosystèmes existants pour le développement économique et social de la filière aquatique, en les positionnant au niveau national comme des outils fédérant l'offre de services pour accompagner l'évolution des métiers, enrichir le lien social, l'identité et l'attractivité du territoire et contribuer à l'installation de nouveaux investisseurs économiques. Cela passe par l'amélioration de l'excellence de la formation pour maintenir et attirer des compétences passant par le renforcement de l'offre de formation du BAC-3 au BAC+8 et le renforcement des compétences linguistiques et des mobilités apprenantes y compris dans le cadre de l'alternance. Cela passe également par l'accompagnement à l'innovation pour le développement des filières, dont l'essor est conditionné par les nouvelles technologies et la digitalisation, dans une économie maritime et portuaire devant s'adapter à un environnement toujours plus concurrentiel tout en s'engageant à fournir des efforts importants en matière de transition écologique.
- L'appui sur le réseau de CMQ d'excellence dédiés à la filière aquatique et identifiés comme lieux de ressources reconnus nationalement et internationalement, condition indispensable pour répondre aux enjeux européens partagés pour une filière durable et innovante. Pour les campus d'excellence cela passe par la capacité de fédérer l'écosystème de formations pour relever les défis auxquels sera confrontée la filière en s'appuyant sur un réseau d'acteurs disposant d'un potentiel à forte valeur ajoutée pour incarner cette réponse à laquelle de nombreux territoires sont confrontés. En région Hauts de France, l'appui sur le CMQ Approvisionnement Valorisation et Commercialisation des Produits Aquatiques sera primordial.

- L'appui sur les instances nationales et européennes : France Filière Pêche, Assises de la Pêche et des Produits de la Mer, Seafood Expo Global, Assises de l'aquaculture (proposition rapport CGAAER), North Atlantic Seafood (NASF) ...

### FOCUS RÉGION HAUTS DE FRANCE :

#### **Le CMQ AVCPA, lieu de structuration et de développement de formations, est reconnu par les partenaires européens au bénéfice de la compétitivité économique de la filière.**

La filière agroalimentaire « produits aquatiques » a fait face à de profondes mutations au cours des deux dernières décennies en France et en région Hauts-de-France.

Le CMQ Produits Aquatiques pourra sécuriser les parcours de formation du Bac au Bac+5 aussi bien pour les jeunes que pour les adultes. Au-delà de la maîtrise des échanges commerciaux, les dirigeants, cadres et salariés des entreprises du territoire doivent faire preuve d'agilité face aux évolutions précitées vécues par la filière amont et aval. La formation de jeunes diplômés doit être renforcée pour mener la conduite des changements utiles au sein d'une branche professionnelle qui, de surcroît, fait face à un vieillissement de sa population. L'élévation du niveau de qualification et la création d'un parcours de formation du Bac-3 au Bac+5 répondra aux besoins locaux mais également plus largement aux besoins nationaux. L'inclusion et un accès aux formations et aux métiers non genrés seront intégrés systématiquement à la démarche.

Trois axes de travail seraient nécessaires pour répondre aux enjeux de mutation de la filière et agir comme levier de développement économique :

- Le renforcement des compétences métiers pour tous les publics (FI/FC) avec la mise en place de modules de spécialisation appuyés sur l'innovation et la recherche pour mieux connaître la filière, ses enjeux et apporter une réponse aux mutations. Ces blocs de compétences seraient optionnels ou intégrés dans la formation en tant que parcours à part entière selon les diplômes. Des périodes de sensibilisation préalables à la formation seront nécessaires sur certains volets (RSE, Réglementation, usage du numérique, IA ...)
- Le renforcement des langues étrangères (anglais, espagnol) passant par l'apprentissage du vocabulaire spécifique à la filière et des co-interventions en partenariat avec les pôles d'excellence européens.
- La création de nouvelles formations à dimension nationale et européenne en partenariat avec les pôles identifiés (cf partie 1 : Bonnes pratiques nationales et européennes).

L'accompagnement du développement de l'aquaculture en région fera l'objet d'une vigilance particulière. Le renforcement de la pédagogie entrepreneuriale à l'échelle globale des parcours de formations proposés par le campus interviendra en transversalité et agira comme levier du développement économique en formant des élèves et des étudiants à l'esprit d'entreprendre et l'esprit d'entreprise.

### FOCUS RÉGION HAUTS DE FRANCE

#### **La culture maritime comme levier de la formation et de l'attractivité.**

La sensibilisation à la culture maritime dès le collège est un autre objectif soutenu par le CMQ AVCPA qui participe activement à la promotion du BIMer (Brevet d'Initiation à la Mer), dispositif de l'éducation nationale expérimenté en Bretagne depuis 2018 et en phase de déploiement national depuis 2021. Accessible aux élèves de la 4ème jusqu'au BTS, ce diplôme s'articule autour d'un socle de 40h de cours théoriques et propose une base de connaissances maritimes sur la construction navale, les phénomènes météorologiques, la sécurité, les enjeux socio-culturels, économiques et environnementaux. Le BIMer permet également la découverte des métiers de la mer et des formations existantes. En région Hauts de France à titre expérimental, étendre l'action du BIMer à la découverte des espèces aquatiques pêchées et élevées régionalement, et aux métiers de l'aquaculture permettrait de couvrir l'intégralité de la filière des produits aquatiques. Le soutien financier public et privé aux actions reste une difficulté à lever.

## RECOMMANDATION 3 : Accompagner la montée en compétences sur la RSE (Responsabilité sociétale des entreprises)

Développement durable, responsabilité sociétale -ISO 26000, qualité de vie au travail, connaissance de la disponibilité de la ressource sauvage ou d'élevage, nouveaux modes de production sont autant de compétences à renforcer pour les acteurs de la filière aquatique à tous les niveaux de la formation initiale et de la formation tout au long de la vie.

Si certaines entreprises et formations intègrent ces notions, il reste nécessaire de proposer des outils de sensibilisation et de formation hybride mutualisés, didactiques et pédagogiques pour la formation initiale et continue.

La création d'un bloc de compétences sur le volet Développement durable et responsabilité sociétale pourra s'inspirer d'autres filières partageant les particularités de la filière des produits aquatiques. Il sera nécessaire de poursuivre et de consolider les actions de sensibilisation auprès des entreprises mais également auprès des prescripteurs de la formation pour les intégrer transversalement dans les contenus de formation initiale et continue à tous niveaux.

### FOCUS RÉGION HAUTS DE FRANCE

#### Accompagner la montée en compétences la RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises)

La région Hauts-de-France, avec Boulogne/Mer 1ère plateforme de transformation des produits aquatiques et son écosystème de formation et de recherche complet en amont et aval de la filière a toute sa légitimité pour développer les blocs de compétences précités : sensibilisation et formation en hybridation.

## RECOMMANDATION 4 : Améliorer la connaissance et la valorisation des espèces

La création d'un bloc de compétences liés à la connaissance des espèces sauvages et d'élevage permettra d'intégrer les modes de production actuels et futurs pour l'aquaculture, de sensibiliser sur l'importance de la souveraineté nationale, de valoriser les espèces peu connues des consommateurs malgré leur qualité nutritionnelle et leur prix avantageux, d'informer, en partenariat avec les organismes de recherche, sur les prévisions de disponibilité des nouvelles espèces pêchées ou élevées.

A l'instar du lycée professionnel Olivier Guichard à Guérande, il est nécessaire de créer également des connexions entre la filière des produits aquatiques et les formations dispensées dans les Lycées hôteliers pour sensibiliser et former les équipes "restauration" aux espèces et à leur valorisation.

Enfin, le renforcement de la montée en compétences sur les nouveaux modes de consommation et de commercialisation (circuits-courts, digital ...) et leur plus-value commerciale devra être proposé.

**L'ensemble de ces blocs de compétences pourraient constituer le socle d'une formation courte (1an) de type FCIL pour un public cible : Bac professionnel Poissonnier écailler traiteur, Bac Pro ou Bac techno HRT, Bac professionnel aquaculture, autres diplômes minimum niveau 4 ou 5.**

### FOCUS RÉGION HAUTS DE FRANCE

#### Création d'un bloc de compétences liés à la connaissance des espèces sauvages et d'élevage

La région Hauts-de-France, avec la présence du CMQ AVCPA et du CMQ d'excellence Tourisme et Innovation a toute sa légitimité pour développer les blocs de compétences précités et une formation courte (1an) de type FCIL expérimentale les intégrant.

## RECOMMANDATION 5 : Mieux accompagner la montée en compétences digitales

Les compétences digitales sont un ensemble de différentes compétences clés et assurent une utilisation sûre et critique des technologies digitales, notamment celles utilisées pour la collecte d'informations, la communication ainsi que la résolution de problèmes.

Si les compétences digitales sont bien acquises en formation initiale, elles peuvent en revanche être une source de difficultés pour beaucoup de collaborateurs en entreprise, empêchant d'optimiser la nécessaire transformation digitale de l'organisation. Offrir un accompagnement renforcé des compétences digitales et adapté aux spécificités de la filière des produits aquatiques permettra de rendre les entreprises plus agiles face aux mutations engagées : pilotage de ligne de production pour l'aval, intelligence artificielle en production aquacole, électronique embarquée pour l'amont, échanges de données réglementaires/brexit ou de données commerciales ne sont que quelques exemples.

La montée en compétences digitales passera par

- le certificat CléA numérique concernant les usages fondamentaux du numérique dans l'environnement professionnel et complétant le domaine relatif à l'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique du CléA.
- La création de contenus spécifiques sur les champs spécifiés ci-dessus.

## RECOMMANDATION 6 : Renforcer la transversalité des compétences entre l'amont et l'aval de la filière

La filière des produits aquatiques est en proie à des mutations très importantes, il nous faut préparer les formations nécessaires pour accompagner ces changements et donner tous les outils aux entreprises pour armer leur compétitivité. La diversité des diplômes et surtout des instances certificatrices rendent difficile la connaissance de référentiels de certification propre à chacune des structures.

Des compétences métiers particulièrement reconnues et primordiales pour une formation pourraient être transférées vers d'autres formations au bénéfice des apprenants et des formateurs entre l'amont et l'aval mais aussi avec d'autres filières (**agroalimentaire, maintenance, énergie, restauration et alimentation...**).

Il est nécessaire de renforcer les échanges entre acteurs de la formation des différents ministères, chercheurs, universités et entreprises, d'ajouter des modules spécifiques qui permettront cette transversalité en apportant l'agilité, la résilience, l'adaptabilité et l'innovation nécessaires et de reconnaître les compétences complémentaires.

Le renforcement d'espaces de dialogue entre les acteurs de la formation relevant des différents ministères certificateurs permettrait d'envisager **différentes actions comme des échanges entre équipes pédagogiques, immersions en établissements, co-interventions et conférences multi-sites. Des compétences précieuses sont également présentes en voie professionnelle de l'éducation nationale sur différents diplômes et pourraient être mutualisées, y compris pour l'accès à des plateaux techniques de grande qualité (maintenance, énergétique, soudure, plomberie, restauration, hygiène et sécurité ...)**. La validation des compétences complémentaires pourrait passer par des open badges.

A titre d'exemple, des disparités existent entre les bacs pro productions aquacoles et cultures marines et constituent un frein à l'employabilité des premiers. Ils devraient avoir accès au CFBS (Certificat de formation de Base à la Sécurité) permettant d'embarquer à bord d'un navire. Cette formation est assurée par les établissements relevant de l'enseignement maritime. La création d'un CFBS « allégé » assuré par des enseignants habilités du lycée maritime dans leurs locaux permettrait d'apporter cette nouvelle compétence.

**Par ailleurs, le repérage, la reconnaissance et le développement d'un ensemble de compétences douces (esprit d'analyse, travail en équipe, rigueur, persévérance ...) doivent être intégrer dans la réflexion.**



## FOCUS RÉGION HAUTS DE FRANCE

Le CMQ produits aquatiques dispose d'une offre de formation faisant intervenir 3 ministères certificateurs. Il a initié en 2021 et 2022 des « Worldcafés » (lieu d'échanges) permettant de poser les jalons d'échanges entre professionnels, enseignants et élèves. Ces temps d'échanges devront être consolidés et aboutir à un plan d'actions pérenne pour expérimenter le transfert des compétences entre formations.

Il pourrait être intéressant de mettre en place une Summer School sur une à deux semaines avec des cours/interventions de professionnels les matins et du travail sur projet collaboratif l'après-midi (des problématiques posées par des industriels par exemple) ou encore des visites d'entreprises (aquaculture, transformation de produits de la mer, centres de recherche...). Ces Summer school pourraient être ouvertes à des apprenants de différents niveaux du Bac au Bac+5.

Enfin, sur le modèle du lycée Olivier Guichard de Guérande, établissement regroupant les formations relevant de 3 ministères, un plan d'actions porté par les écosystèmes du CMQ AVCPA et du CMQ Tourisme et Innovation permettrait d'apporter une réponse globale de la production à l'assiette.



## **SOCLE DE RECOMMANDATIONS AMONT DE LA FILIERE**

## RECOMMANDATION 7 : accompagner la montée en compétences des métiers embarqués

Pour assurer la montée en compétences sur les métiers embarqués, il serait nécessaire d'accompagner les apprenants dans leur parcours pour permettre de poursuivre des études en dehors de leur territoire. Des accords de partenariat avec des écoles supérieures (liaison BTS lycée maritime / Ecole Nationale Supérieure Maritime) sous mentorat d'entreprise permettrait d'accompagner la mobilité et de sécuriser le parcours de l'apprenant et son embauche sur le territoire d'origine à terme.

La décarbonation et la recherche de meilleures performances sont des sujets cruciaux pour le secteur maritime passant par de nouveaux modes de propulsion, l'hydrogène décarboné est l'une des solutions retenues, comme la réduction de la vitesse des navires. Si de manière globale la plupart des navires à propulsion hydrogène sont encore au stade du projet, la création de modules de sensibilisation à la décarbonation permettrait de préparer l'avenir.

## RECOMMANDATION 8 : Répondre à l'accroissement des besoins de formation en aquaculture et accompagner la montée en compétences sur les nouveaux modes de production en aquaculture - RAS - Aquaponie - algoculture

**Contexte global :** La levée des freins administratifs au développement de l'aquaculture en France contribuant à une meilleure souveraineté alimentaire pourrait conduire à une augmentation significative voire massive des besoins de recrutement à l'horizon 2030. Les projections en termes d'emplois sont encore difficiles à mesurer et restent à consolider par région en collaboration avec les organisations professionnelles et en particulier la FFA regroupant au sein d'une même fédération les acteurs de la pisciculture en eau douce et en eau de mer français. La FFA est un des trois collèges du CIPA, interprofession qui regroupe également les fabricants d'aliment aquacole et les transformateurs de truite.

Ces projections d'emplois sont à intégrer à plusieurs titres :

- Répondre aux besoins actuels en optimisant le taux de remplissage sur les formations existantes
- Anticiper l'augmentation des besoins de formation pour un public de formation initiale mais également en formation continue en particulier dans le cadre d'implantation de nouvelles unités de productions aquacoles en circuits fermés (RAS, AMTI), d'unités aquacoles offshores, de structures aquaponiques conséquentes ou encore d'unité de production en algoculture.
- Accompagner la montée en compétences face à ces nouveaux modes de productions aquacoles précités à tous les niveaux de formation de bac- 3 au bac+5.

De manière générale, la problématique de recrutement a été identifiée dans la filière aquacole, avec comme premier point de blocage une méconnaissance du métier. Une solution évoquée pourrait être de proposer des stages de découverte des métiers de l'aquaculture pour aboutir à une entrée en formation adaptée aux besoins des professionnels.

Il est nécessaire que les formations proposées soient en adéquation avec les compétences référencées comme les plus importantes pour la filière à savoir :

- Connaissance de base sur la récolte des produits aquacoles.
- Connaissance de base sur la santé des espèces (bien-être animal ; espèces nuisibles...)
- Connaissance de base sur les appareils de contrôle et la maintenance des outils aquacoles
- Connaissance de base dans l'alimentation aquacole
- Connaissance de base sur la réglementation
- Connaissance de base dans la valorisation des produits

- Connaissance de base dans le traitement de l'eau : la chimie de l'eau, les gaz dissous et la filtration

Le développement de concessions pédagogiques en mer et la création de partenariats avec les DDTM et les comités régionaux conchylicoles pour l'obtention de concessions et la mise en place des exploitations pédagogiques sont un préalable au développement des formations.

L'élargissement de l'offre de formation à de nouveaux publics (marins pêcheurs, adultes en reconversion, contrat de spécialisation...) pour aborder concrètement de nouvelles pistes telles que l'algoculture, les RAS ou l'aquaculture multi trophique est également à envisager.

Enfin, il sera également nécessaire pour la formation d'effectuer un travail conjoint avec les différents interlocuteurs certificateurs :

- Ministère de la transition écologique : Ministère en charge du volet piscicole de la filière.
- Ministère de l'Agriculture : Ministère en charge du volet des coquilles et de l'algoculture
- Ministère du travail : Ministère en charge de la création de certificat (Titre Professionnel)

**A partir de ce constat, les recommandations proposées s'articulent autour de 4 axes :**

**1. Développer une formation courte (1 an) de niveau 3 ou 4 reconnue au RNCP pour le métier d'opérateur généraliste en aquaculture :**

Les formations de niveau 3 et de niveau 4 de la filière aquacole ont été en premier lieu au centre des interrogations : CAP et Bac professionnels. L'offre actuelle pourrait être complétée pour répondre à un besoin important d'opérateurs en aquaculture. Pour répondre à ce besoin, il est possible d'apporter deux réponses :

- Tout d'abord, développer une formation courte (1 an) de niveau 3 ou 4 en formation continue ou en apprentissage reconnue au RNCP regroupant l'ensemble des compétences de base attendues par les professionnels pour la filière aquacole. Cette fiche métier regrouperait les compétences.
- Ensuite, il est important de proposer une évolution à l'apprenant une fois en emploi. Cette évolution permettra d'une part de fidéliser le personnel formé, d'accompagner sa montée en compétences dans la perspective d'une évolution de carrière.

**2. Accompagner la montée en compétences sur la production aquacole en Circuits recirculés (RAS)**

Les systèmes d'aquaculture en circuit fermé (RAS) commencent à être utilisés en France pour la production de poissons voire de crevettes. Beaucoup de projets d'ampleur sont à l'étude à l'heure actuelle. Pour être rentables, les RAS doivent produire beaucoup (on parle souvent de projets de 10 000 tonnes/an) et avoir des densités d'animaux élevées. Une série de processus de traitement est utilisée pour maintenir la qualité de l'eau dans ces exploitations intensives. Ces étapes sont souvent réalisées dans l'ordre ou parfois en tandem. L'eau est d'abord traitée pour les matières solides avant d'entrer dans un biofiltre pour convertir l'ammoniac, puis elle est dégazée et oxygénée, souvent suivie d'un chauffage/refroidissement et d'une stérilisation. Chacun de ces processus peut être réalisé à l'aide d'une variété de méthodes et d'équipements différents, mais ils doivent tous avoir lieu pour garantir un environnement sain qui maximise la croissance et la santé des poissons dans un système à risques.

Outre les compétences classiques de l'éleveur aquacole, **l'aquaculteur RAS devra maîtriser la qualité de l'eau (chimie de l'eau et gaz dissous), les techniques de biofiltration, l'utilisation de systèmes de contrôles et de distribution d'aliments complexes.**

Il conviendrait par conséquent de proposer un ensemble de blocs de compétences complet et une approche globalisée aquaculture/traitement de l'eau sur une durée longue. La mise en place de ces blocs de compétences nécessite de consolider les plateaux techniques sur plusieurs sites au niveau national dans un maillage formation initiale/formation continue éventuellement couplés à l'usage aquaponique.

### 3. Accompagner la montée en compétences en aquaponie

L'aquaponie, une des réponses aux grands enjeux environnementaux de la Planète. C'est un système agro-écologique par excellence qui vise à apporter une double production de protéines végétales et d'animaux aquatiques au plus près des lieux de consommation afin de répondre aux enjeux alimentaires de demain.

La réponse en termes de montée en compétences devra intégrer deux approches complémentaires de développement économique :

- La création de structures aquaponiques de moyennes et grandes dimensions génératrices de quelques dizaines d'emplois par site. A titre d'exemple, l'évolution des modèles économiques de la startup Agriloops (35) – ferme associant l'élevage de gambas au maraichage - et de la ferme aquaponique Eauzons (32) permettra de projeter les besoins d'emplois à l'horizon 2030.
- La création de petites unités aquaponiques indépendantes dans une logique de circuit court et le développement de petites unités aquaponiques chez les agriculteurs comme source de revenus complémentaires. A titre d'exemple, le modèle de développement de l'entreprise « Saumon de France et ses jardins » (50) d'une activité aquaponique avec une coopérative d'agriculteurs pourrait être généralisé dans les années à venir.

Actuellement les compétences en Aquaponie sont abordées en formation initiale ou en formation continue sur des compétences de base avec un volume horaire réduit. **L'absence de plateaux techniques dédiés est un frein. Quelques lycées commencent à disposer de plateaux de formation ou sont en réflexion.** Plusieurs organismes de formation continue se sont développés au niveau national avec lesquels la mission a pu échanger. A titre d'exemple : Echologia/AQUAPONIA en Mayenne est depuis 2014 le seul organisme de formation en France à proposer des formations certifiantes en aquaponie (titres RNCP) répondant à ces métiers et il apparaît indispensable de s'appuyer sur l'expertise de cette structure de formation. BiOPONi, implanté dans le Gers depuis 2018, cabinet d'ingénierie et organisme de formation pour l'aquaponie, Intechmer Cherbourg et l'institut agro Rennes-Angers sont des acteurs incontournables.

#### Développement de la formation et montée en compétences

Concernant les structures de taille moyennes ou de grande taille, deux métiers sont identifiés : le métier de technicien supérieur en aquaponie et le métier d'ouvrier en aquaponie. Le métier d'**ingénieur agroalimentaire gagnerait également à proposer une spécialité en aquaponie** en particulier pour les structures d'envergure.

##### Niveau ouvrier et technicien :

Il conviendrait par conséquent de proposer ensemble de blocs de compétences complet et une approche globalisée aquaculture/hydroponie sur une durée longue, de consolider les plateaux techniques sur plusieurs sites au niveau national dans centres de formation aquacole notamment ceux rattachés au ministère de l'agriculture dans un maillage formation initiale/formation continue et développer les partenariats avec Echologia, disposant de l'expertise de formation et Bioponi tous deux travaillant déjà dans des logiques de partenariats.

Les compétences à développer sont les suivantes :

- Compréhension du système aquaponique
- Production végétale en aquaponie
- Production animale en aquaponie
- Gestion du système aquaponique: chimie de l'eau, maintenance, gestion des déchets ...
- Gestion d'entreprise dans un contexte des valeurs aquaponiques
- Enjeux liés au développement durable y compris sur le volet énergétique sont à intégrer à la réflexion.

L'association d'experts de l'aquaculture et d'un Pôle de Compétitivité permettront de faire le lien avec le monde économique et la R&D. L'appui de la Fédération française d'aquaponie devra également prévu et l'engagement d'un OPCO sur ce champ économique émergent.

**Niveau ingénieur :**

La montée en compétences pourra également être intégrée par la création de mineure en école d'ingénieur en agro-alimentaire composée de 3 modules :

- Design, pilotage d'une installation aquaponique
- Gestion de la production animale et végétale en aquaponie
- Maîtrise des risques pour une aquaponie durable

Concernant les petites unités aquaponiques, la création de blocs de compétences spécifiques pour les agriculteurs souhaitant ouvrir une activité complémentaire d'aquaponie paraît enfin être une clef de réussite pour l'implantation massive d'unités aquaponiques.

**4. Accompagner la montée en compétences en algoculture**

A l'heure actuelle, il est nécessaire de réfléchir à la création d'une formation en lien avec le domaine de l'algoculture. Il s'agit de la seule section de la filière qui présente une différence considérable en comparaison avec la pisciculture et la conchyliculture : effectivement, l'algoculture est une section de culture végétale.

**5. S'appuyer sur les innovations pédagogiques**

L'attractivité des formations et la montée en compétences passent par l'innovation pédagogique. Pour l'ensemble des points évoqués ci-dessus, la création de modules sous forme d'apprentissage mixte « Blended-learning » (Mélange de classe inversée et de cours en ligne) est préconisée.

Ces modules s'articulent en « Learning block » (capsules vidéos, d'activité préparatoire en autonomie et au rythme de l'étudiant et de points d'avancement avec les enseignants) et de « Face-t-to-face interactions » (temps d'échange avec les étudiants et les enseignants). La pédagogie s'appuie notamment sur une plateforme de E-learning (Moodle), une plateforme de capsule vidéos (Panopto) avec l'idée d'une capsule par notion clé et une plateforme d'échanges (Wooclap) pour tester les connaissances des étudiants avant et/ou après le visionnage des vidéos.

La création de serious Game sur les différents champs de compétences peut également permettre de développer de nouvelles compétences.

Enfin, l'appui sur des jumeaux numériques intégrant l'intelligence artificielle, l'apprentissage automatique et l'analyse des données pour simuler les nouveaux modèles de systèmes aquacoles peut être une opportunité intéressante.

**Conclusion :**

En conclusion, concernant les diplômés existants sur les filières professionnelles aquacoles, une problématique soulevée est également la difficulté de la poursuite d'études. Leur pragmatisme et connaissance du terrain sont rarement reconnus par les instances supérieures. Leur parcours se trouve souvent bloqué au niveau L2 (120 ECTS) malgré les opportunités de poursuite via certaines licences professionnelles. L'accompagnement de parcours de formation BTS/école d'ingénieur paraît indispensable et une réflexion à consolider pour l'ouverture de mention complémentaire et/ou de Licence professionnelle sur les nouveaux modes d'aquaculture si la masse critique de développement de structures se confirme.

Plus particulièrement concernant le caractère nouveau de l'aquaponie, les donneurs d'ordre publics dans l'achat de formation comme Pôle Emploi ou les Régions n'ont pas encore pu identifier le plein potentiel de l'aquaponie et des emplois sous-jacents. Ce point fera l'objet d'une vigilance accrue.



## RECOMMANDATION 9 : Développer les plateaux techniques et pilotes des nouvelles formes d'aquaculture.

La montée en compétence en aquaculture doit être indissociable d'une politique d'investissement pour les établissements du secondaire et du supérieur. Des plateaux techniques adaptés doivent être déployés nationalement au sein des établissements experts de l'aquaculture pour développer les formations encore plus performantes et répondre aux besoins de montée en compétences sur les nouveaux modes d'aquaculture. Le développement de pilote de démonstration au niveau national est également recommandé en appui pour le développement des formations au plus proche des besoins de chacun et pour communiquer sur ces nouveaux modèles de production.

La nécessité de développer l'aquaculture en France est une évidence dans le contexte actuel (durabilité, valorisation de la ressource, souveraineté alimentaire, énergie, ...). De nombreux freins existent : acceptabilité, accès à la ressource en eau ou au foncier, réglementation, recherche et innovation, formation des futurs aquaculteurs (de l'ouvrier qualifié à l'ingénieur). Ces professionnels sont et seront des généralistes aptes à aborder les problématiques dans leur globalité et faisant preuve de pragmatisme. Cela implique une formation professionnelle s'appuyant sur des stages mais également sur **des plateaux techniques modulables et adaptables aux besoins de la production, qu'elle soit extensive ou intensive**. Des outils existent déjà sur les établissements aquacoles privés et publics. Certains sont récents et d'excellentes vitrines du savoir-faire aquacole français et de l'innovation. D'autres sont aujourd'hui obsolètes et devront être actualisés afin de répondre au mieux aux enjeux de la profession.

**Les recommandations proposées s'articulent autour de 3 axes :**

### 1. Moderniser des plateaux techniques adaptés aux besoins de formation en aquaculture :

A l'image des exploitations aquacoles françaises, il n'y a pas de modèle type pour les plateaux techniques : chacun présente ses propres spécificités. Ils résultent des choix et projets des équipes pédagogiques en adéquation avec les besoins et possibilités régionales de développement de production aquacoles.

Le premier facteur de différenciation est l'accès à l'eau. On peut ainsi procéder à une dichotomie entre le milieu marin/saumâtre et le milieu continental. Certains lycées disposent de concessions « pédagogiques ». Cette possibilité devrait être étendue à l'ensemble des lycées littoraux et permettrait de mettre en place de nouvelles expérimentations/formations.

Le contexte réglementaire est de fait très complexe et relève de plusieurs administrations (DDPP, DDTM, DREAL, OFB ...). Peu d'ateliers disposent d'un droit d'usage direct sur une rivière ou un fleuve. Souvent, l'approvisionnement en eau provient de sources/forages ou de retenues diverses et variées. L'absence de création de novo de nouvelles ICPE (production supérieure à 20 tonnes annuelles) aquacoles en France illustre parfaitement ces difficultés.

### 2. Permettre aux plateaux techniques de répondre au développement des Circuits recirculés (RAS) :

De nouveaux indicateurs technico-économiques sont venus compléter les classiques indices de conversion ou indices économiques : le nombre de litres ou de kWh par kilogramme de poids vif par exemple. Les systèmes recirculés, appelés RAS, répondent à ces nouvelles exigences et ouvrent des possibilités d'accès au foncier moins rétroactives. Leur taille peut être réduite et permettre ainsi leur installation au sein des lycées. Leur valorisation pédagogique est alors optimisée et diversifiée que ce soit en termes de contenu (chimie, hydraulique, biologie, réglementation, zootechnie, comptabilité, ...) ou de niveau de formation (du collège à l'ingénieur). Ils sont également une des composantes majeures des systèmes aquaponiques. Ces outils sont nécessaires à la vulgarisation du concept auprès du grand public et contribuent à l'acceptabilité des circuits « recirculés ». En cela, ces plateaux techniques « RAS » auront leur rôle à jouer en termes de communication, de formation et d'expérimentation.

### 3. Déployer des démonstrateurs de circuit fermé ou RAS (Recirculating Aquaculture System)

Il existe aujourd'hui beaucoup de projets de fermes en circuit fermé de saumon à travers le monde. A notre connaissance, au moins quatre projets entre 8000 et 12 000 tonnes de production annuelle chacun, associant pour certains des cultures hydroponiques, sont plus ou moins avancés actuellement en France au niveau de leurs démarches administratives et de leurs études d'impact.

Ces projets posent plusieurs problèmes :

- Environnementaux : afin d'avoir une eau stérile et une température d'eau constante, la grande majorité de ces fermes prévoit de pomper de l'eau douce dans la nappe et de la saler pour élever les saumons
- Energétiques : Ces fermes vont consommer beaucoup d'énergie pour les pompes de recirculation et le dessalage de l'eau de mer avant rejet dans le milieu naturel (osmose inverse).
- Humains : Elles auront besoin de beaucoup de personnel formé en technique d'élevage et en techniques de recirculation d'eau de haute technologie pour lesquels aujourd'hui presque personne n'est formé.
- Sociaux : ces fermes sont très mal accueillies par le public parce qu'aucune communication n'est faite et de telles productions inquiètent ou font peur (ex de la ferme des mille vaches)

La création de démonstrateurs (ou ferme aquacole pilote) serait très utile car cela pourrait pallier tous ces inconvénients et permettrait de créer ces outils quand ils n'existent pas en Région. Pour exemple, le lycée professionnel Olivier Guichard a transformé une installation existante en circuit fermé en eau douce destiné à la formation initiale.

### FOCUS RÉGION HAUTS DE FRANCE

#### **Développer un plateau technique aquacole performant répondant aux nouveaux besoins de formations en aquaculture (RAS et Aquaponie) au lycée de Coulogne :**

La nécessité de développer l'aquaculture en région est une évidence dans le contexte actuel (durabilité, valorisation de la ressource, souveraineté alimentaire, énergie, ...).

Le potentiel de développement français de l'aquaponie est réel et les besoins en personnel qualifié devraient continuer de s'accroître. La ressource en eau de la région Hauts de France répond parfaitement au besoin de l'aquaponie que ce soit en termes de qualité ou de quantité. Cependant, aucun plateau dédié à l'aquaponie n'existe au nord de Paris limitant le développement économique de ces structures mais également des élevages en circuits fermés. Ces équipements permettront de développer l'offre de formation qui sera la garantie pour les investisseurs économiques de bénéficier de collaborateurs compétents.

#### **Développer une ferme aquacole pilote « grandeur nature » constituée de plusieurs bassins et d'une unité de traitement de l'eau en circuit fermé**

La création d'un démonstrateur (ou ferme aquacole pilote) en Région Hauts de France serait très utile car il pourrait pallier tous ces inconvénients et permettrait de créer un outil qui n'existe pas en Région. A notre connaissance, seul le lycée professionnel Olivier Guichard a transformé une installation existante en circuit fermé en eau douce destiné à la formation initiale.

Il pourrait être envisagé de créer une ferme pilote d'une production annuelle de moins de 20 tonnes\* en circuit fermé à la station aquacole de Wimereux. En effet, cette station bénéficie déjà d'une autorisation et d'un équipement de pompage en mer et de forage d'eau douce. Elle dispose également d'une salle couverte indépendante prête à être équipée.

Cette ferme pilote « grandeur nature » constituée de plusieurs bassins et d'une unité de traitement de l'eau en circuit fermé permettrait :

- De pouvoir tester des espèces d'eau douce ou d'eau de mer, poissons ou crustacés dans des gammes de température entre 10 °C et 30 °C grâce à des pompes à chaleur existantes ce qui en ferait une structure unique en France.
- De faire de la formation initiale et continue à échelle nationale voire internationale : mise en situation, gestion des contraintes, gestion d'un circuit fermé, chimie de l'eau ...  
La proximité avec le lycée de Coulogne lui permettrait de compléter ses formations en aquaculture marine, l'établissement n'ayant pas accès à la mer.  
Une installation multi médias de caméras et microphones permettrait de pouvoir faire de la formation à distance.
- D'accueillir les médias, des politiques, des associations diverses, voire, sous certaines conditions, du public.
- De faire des prestations techniques pour des aquaculteurs qui souhaitent évoluer vers une production en circuit fermé.

\*En France, une ferme de moins de 20 tonnes de production annuelle fait l'objet d'une simple déclaration et non pas d'une autorisation dont les démarches administratives peuvent être fastidieuses. Cette ferme pilote pourrait être mise en œuvre rapidement



## **SOCLE DE RECOMMANDATIONS AVAL DE LA FILIERE**

## **RECOMMANDATION 10 : Créer un parcours de formation dédié aux « salariés, cadres et managers de la filière de l’approvisionnement, de la valorisation et de la commercialisation des produits aquatiques » - coloration de diplômes par intégration de blocs de compétences spécifiques**

L’aval de la filière des produits aquatiques en particulier pour la commercialisation a besoin de compétences présentes sur des diplômes tertiaires généralistes. Néanmoins, la filière possède des particularités pour lesquelles des compétences spécifiques sont nécessaires. La coloration de diplômes ou la création de nouveaux parcours de formation du Bac au Bac+5, tant pour les jeunes que pour les adultes, permettrait de renforcer ces compétences métiers.

Pour cela, il est proposé de développer avec les professionnels des modules de spécialisation s’appuyant sur l’innovation et la recherche pour mieux connaître la filière, ses enjeux et apporter une réponse aux mutations. Ces blocs de compétences seront optionnels ou intégrés dans la formation en tant que parcours à part entière selon les diplômes. Le renforcement des langues étrangères, également nécessaire, passera par l’apprentissage du vocabulaire spécifique à la filière (Anglais, Espagnol), des co-interventions en partenariat avec les pôles d’excellence européens et le développement de mobilités.

L’accompagnement du [chef d’œuvre](#) et du parcours « insertion professionnelle » dans le cadre de la TVP (Transformation de la Voie Professionnelle) serait également intéressant pour les diplômés tertiaires en y associant d’autres élèves et équipes pédagogiques de formations dispensées dans les établissements maritimes ou agricoles.

Le développement de l’alternance est également un levier fort qu’il convient de renforcer pour tous les niveaux de formation.

### **FOCUS RÉGION HAUTS DE FRANCE**

#### **Coloration de diplômes par intégration de blocs de compétences spécifiques**

L’offre de formation tertiaire existante de Bac - 3 à Bac +5, proposée par les lycées partenaires du CMQ produits aquatiques et l’Université du Littoral Côte d’Opale, prépare actuellement les jeunes diplômés aux métiers avec une version généraliste. Le CMQ a porté à titre expérimental la création d’un parcours halieutique en BTS Commerce International. La formation spécialisée est assurée par le CFPMT (Centre de Formation aux Produits de la Mer et de la Terre), membre du CMQ et établissement situé au cœur de la zone portuaire à toute proximité du lieu d’incarnation. Cette dynamique en cours d’évaluation est à encourager pour la pérenniser et l’étendre à d’autres diplômes de la voie professionnelle et pour un public plus large y compris en reconversion professionnelle.



## **SOCLE DE RECOMMANDATIONS ATTRACTIVITE DE LA FILIERE**

## RECOMMANDATION 11 : Attirer les compétences de demain par un plan de communication renforcé et fédéré

L'analyse des pratiques détaillée en partie 1 a permis de poser un constat sur les bonnes pratiques en France et au niveau Européen : L'amont de la filière développe depuis quelques années des outils de communication pertinents mais encore trop peu connus du grand public et des prescripteurs de l'orientation. L'aval de la filière entre dans des démarches de communication qu'il convient de consolider. Afin d'attirer les compétences vers les métiers de la filière, nous recommandons plusieurs axes de travail :

### A. Renforcer les échanges entre les entreprises et les établissements de formation

- Accueil des élèves de collèges pour leur stage de découverte d'une semaine en 3<sup>ème</sup> et journées d'immersion en centre de formation
- Visites d'entreprises / Portes ouvertes
- Participation renforcée aux temps forts nationaux : Les Elles de l'Océan par l'association "Elles bougent", semaine école-entreprise, semaine de la voie professionnelle, semaine de l'industrie  
....

### B. Améliorer l'image de la filière

- Créer un **kit d'accompagnement pour que les entreprises communiquent sur les progrès et les bonnes pratiques en leur sein** : stratégie RSE, prise en compte du bien-être animal, procédures de sécurité mises en place en interne, ou encore amélioration des conditions de travail.
- **Utiliser le digital pour informer, attirer et recruter : # réseaux sociaux et site internet**  
Les réseaux sociaux doivent être au cœur d'une stratégie de communication, aussi bien pour les entreprises que pour les établissements de formation. Ce sont des outils très utilisés, autant par les jeunes, que par les actifs. **Afin d'accompagner les établissements comme les petites entreprises dans la mise en place d'une stratégie social média, des formations peuvent être organisées** pour les aider à comprendre l'intérêt des réseaux sociaux et à construire une ligne éditoriale propre à chaque réseau social. En effet, selon l'objectif de communication et la cible à laquelle on souhaite s'adresser, il est nécessaire de mettre en place différentes actions. Il faut cependant prendre en compte que les établissements manquent souvent de moyens et n'ont pas toujours un/e chargé/e de communication dédié/e. Dans les supports de communication incontournables, on retrouve également le site Internet qui permet, pour les établissements, de présenter en détails l'établissement, les formations, et les actualités. Pour les entreprises, il permet de présenter ses activités, ses services ou produits, son équipe et ses offres d'emploi. **Il convient d'accompagner certains établissements dans l'amélioration de leur site Internet. La mutualisation d'une ressource dédiée dans le cadre d'un campus des métiers et des qualifications, par exemple, paraît opportune.**
- **Utiliser des influenceurs**  
Les influenceurs font partie intégrante d'une stratégie social média. Ils permettent de donner une visibilité importante à une campagne et aux contenus associés. De plus, comme constaté lors de nos ateliers avec les collégiens, ces derniers ne vont pas chercher l'information sur les réseaux sociaux. C'est l'information qui vient à eux via notamment via des campagnes d'influence ou de la publicité ciblée. Même si l'influence apporte une visibilité qui semble importante et efficace, le budget engage plutôt à recommander de continuer ces campagnes d'influence au niveau national, de s'inspirer des contenus réalisés et de les reprendre à travers d'autres outils utilisés par les établissements et les entreprises au niveau régional.
- **Poursuivre les dynamiques engagées : portraits métiers, fiches métiers :**  
La plupart des acteurs de la filière ont créé de nombreuses vidéos de portraits métiers. De même pour les campagnes "[Jetez-vous à l'eau](#)", "[#Rejoins les métiers de la pisciculture](#)" (campagne CIPA - FFA) ou encore la campagne "A new wave of talent" c'est un format qui fonctionne bien et qui permet de donner un aperçu concret des métiers de la filière. Nous recommandons de continuer de développer ces outils, notamment pour les métiers qui ne sont



pas assez représentés et/ou connus. La fiche métier reste un incontournable pour retrouver toutes les informations que l'on souhaite avoir quand on s'intéresse à un métier : description, missions, compétences requises, formations, salaire, évolution de carrière, ... Cela permet également de donner aux apprenants ou demandeurs d'emploi un support papier qu'ils pourront garder. La diversité des métiers engage à recommander de réaliser également une cartographie des métiers.

- **S'appuyer sur les campagnes nationales :**

Afin de faire connaître les différents métiers de la filière, différentes campagnes ont été mises en place au niveau national : campagnes « Jetez-vous à l'eau », « #Rejoins les métiers de la pisciculture » ... Cette campagne avait pour objectif de toucher les jeunes, les personnes en reconversion, mais aussi les parents d'élèves.

- **Développer des outils innovants et ludiques :**

Les supports papier comme les plaquettes ou fiches métiers sont utiles pour que le public puisse obtenir de l'information mais pour attirer de nouvelles compétences, les acteurs de la filière doivent développer des outils de promotion innovants. En effet, pour une découverte ludique et innovante des métiers il est nécessaire de proposer des outils comme la réalité virtuelle, les jeux digitaux ou encore les escape games pour mieux découvrir l'univers de travail avec ses avantages et ses contraintes.

### C. Déployer des outils de communication pour le mareyage, la transformation et la poissonnerie

Dans notre état des lieux, il a été constaté qu'il n'existe peu voire pas d'outils de promotion des métiers du mareyage, de la transformation et de la commercialisation. Pour le mareyage, le site internet de l'Union du Mareyage Français <https://www.mareyeurs.org/nos-metiers/> propose des vidéos et fiches métiers intéressantes qui gagneraient à être améliorées. En amont de la filière le CNPMEM propose sur son site internet des fiches métiers très bien réalisées Découvrir le métier de marin pêcheur - CNPMEM ([comite-peches.fr](http://comite-peches.fr))

Pour la poissonnerie, à notre connaissance, seule la campagne nationale "Jetez-vous à l'eau" a valorisé ce métier. Le site de la campagne, pensé comme une plateforme de redirection vers les sites de promotion des différentes organisations professionnelles, renvoie vers le site de l'Association de Formation des Poissonniers de France (<http://www.formationpoissonnier.fr/>). Malheureusement, ce site est dédié aux professionnels et gagnerait à être plus lisible pour un public en recherche d'emploi ou de formation et à proposer des vidéos de présentation des métiers et des fiches métiers.

Il est important d'insister sur la durée et la constance de l'ensemble de ces actions. L'image que l'on peut avoir de la filière est aussi culturelle. Et on sait que l'image que l'on peut avoir ne changera pas par des actions de communication ponctuelles. Il est en effet nécessaire d'établir un plan de communication pluriannuel, aussi bien au niveau national qu'au niveau régional. Ces moyens doivent être mobilisés durablement, d'où la nécessité de fédérer les démarches de communication.

### D. Fédérer les démarches de communication

Pour une communication optimale, les acteurs de la filière gagneraient en impact à poursuivre le travail de communication fédéré. Ces dynamiques émergent et il convient de les conforter. Fédérer les démarches de communication permet de mutualiser les moyens financiers, humains et techniques. Cela pourrait à terme se traduire par :

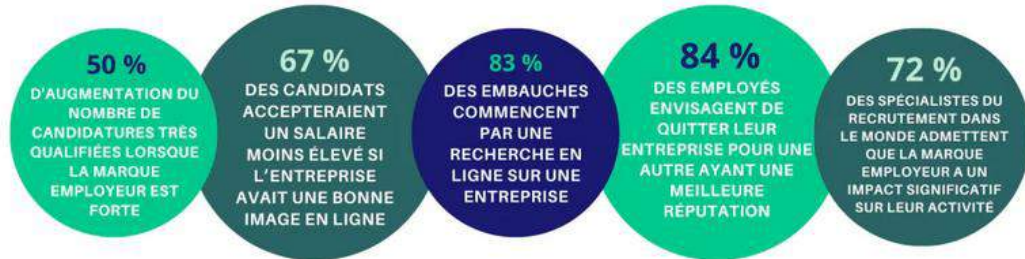
- la mise en place d'actions conjointes ou de campagnes transversales comme celle "Jetez-vous à l'eau" qui fait la promotion de l'ensemble des métiers de la filière et dont le site dédié redirige vers les sites et outils des différents partenaires.
- la création d'une plateforme locale voire nationale regroupant l'ensemble des outils de promotion des métiers de la filière existants. En effet, de nombreux outils de communication existent mais restent méconnus du public qu'ils ciblent, qu'ils soient prescripteurs ou acteurs de la filière. Pour ces derniers, elle leur permettrait également d'éviter de reproduire ce qui a déjà été réalisé.

-

### E. Travailler sa marque employeur

Comme l'indique la BPI, construire une "marque employeur" forte constitue une des réponses possibles aux problèmes de recrutement. Il faut cependant noter que la "marque employeur" n'est pas forcément une priorité pour les entreprises de la filière préoccupées par d'autres enjeux. Or, l'objectif est de développer la notoriété de l'entreprise, d'attirer les compétences, et dans le même temps de développer l'engagement des salariés.

Soigner son site Internet, ses réseaux sociaux et sa présentation sur les plateformes de recrutement font partie des actions essentielles de la communication d'une entreprise.



Source : LinkHumans - Stepstone

Quant à l'expérience candidat, cela commence par la rédaction des annonces. Parfois trop standardisées, elles méritent d'être travaillées de manière à se démarquer. L'accueil du candidat dans l'entreprise doit aussi être soigné.

Autre levier intéressant : renforcer les échanges avec les établissements de formation et accueillir des apprentis et des stagiaires.

L'expérience collaborateur est importante également car les salariés sont souvent les meilleurs ambassadeurs d'une entreprise. Conditions de travail, politique RH, management, RSE : l'ensemble de ces points peut être optimisé.

### F. Communiquer sur l'accessibilité des métiers de la filière aux femmes

La filière des produits aquatiques manque de candidats/es et cherche à recruter avec beaucoup de difficultés. Pour augmenter le nombre de postulants/es, mieux communiquer vers les femmes qui sont moins représentées devrait mathématiquement augmenter l'intérêt pour les postes offerts et ainsi accentuer la féminisation des métiers.

#### FOCUS RÉGION HAUTS DE FRANCE

#### Objectifs : PLATEFORME EMPLOI FORMATION FILIERE PRODUITS AQUATIQUES HDF

Certaines filières ou territoires se sont dotés d'outils digitaux pour mieux accompagner les entreprises sur les postes à pourvoir et optimiser les taux de remplissage en formation initiale et continue. Fédérant l'ensemble des acteurs et des prescripteurs, une plateforme de mise en relation employeurs/demandeurs permettra de dynamiser la filière et également de présenter sur un espace dédié les métiers et de relayer les temps forts via des bases de données capitalisées lors des inscriptions. L'outil permet une quasi autonomie d'utilisation et un contrat de maintenance permet de l'adapter en faisant face aux évolutions conjoncturelles.

Pouvant être porté par le CMQ AVCPA, cette plateforme aurait vocation à répondre aux besoins de la région Hauts de France et de :

- **Permettre la mise en relation entre recruteurs, candidats à l'emploi, étudiants en recherche de contrat d'alternance ou de stage** : en offrant la possibilité de consulter des offres d'emploi, de déposer sa candidature ou CV, et pour le recruteur de déposer une offre ou de chercher un CV.
- **Faciliter les recrutements dans toutes les activités de pêche et d'aquaculture** : en créant une plateforme dédiée à la filière et en centralisant les offres qui sont actuellement publiées via de trop nombreuses structures différentes.
- **Impliquer tous les acteurs de l'emploi du territoire** : en les impliquant dès la création de la plateforme pour que celle-ci réponde aux attentes de tous.
- **Cibler les besoins de formation** : en étudiant les statistiques de la plateforme.
- **Contribuer à l'attractivité et à la connaissance des métiers de la filière** : en créant un espace « Fiches métiers » et centralisant les vidéos présentant les métiers de la filière et les formations pour y postuler.

## RECOMMANDATION 12 : Créer des espaces de démonstration du savoir-faire d'aujourd'hui et de demain

Au-delà de la communication digitale ou événementielle, la filière manque de lieux d'incarnation. Les entreprises ouvrent leurs portes très régulièrement mais ne peuvent pas le faire au plus grand nombre.

La mise en place d'espaces de démonstration, fixes ou mobiles, dédié à la valorisation de la filière permettrait de créer un lieu référent pour la découverte des métiers et formations. D'autres filières ont déjà développé ce type de structure, c'est le cas notamment de l'industrie avec La Fabrique 4.0 (<https://www.youtube.com/watch?v=2cT1Xr8LffM>) et de la logistique avec le Logistic'Tour d'Hénin-Beaumont (<https://www.youtube.com/watch?v=7u4kPcPStQc>).

### FOCUS RÉGION HAUTS DE FRANCE

Un espace fixe à Boulogne/Mer pourrait être créé et s'inspirer du concept de Cité des Métiers. Une Cité des métiers naît de la rencontre d'acteurs d'un territoire qui se retrouvent autour des mêmes valeurs et décident à partir d'un diagnostic partagé de se fédérer autour d'un projet de mise en commun de leurs ressources (accueil, conseils et outils pertinents) dans le but de donner aux habitants du territoire l'envie et les moyens de choisir et construire leur vie professionnelle. Lieu multipartenarial, ouvert à tous les publics en recherche d'information et de conseil pour la construction de leur avenir professionnel, respectant des principes de libre accès, d'anonymat et de gratuité, elle a pour mission d'aiguiller les usagers vers tous les moyens d'élaboration et de réalisation d'objectifs professionnels et de les accompagner dans leurs choix en offrant dans un lieu unique :

- Des entretiens avec des professionnels des institutions compétentes dans les domaines de l'orientation et de la vie professionnelle,
- Une documentation en libre-service sur l'emploi, les métiers et les formations et des espaces innovants de démonstrations
- Des expositions permanentes et temporaires montrant en particulier les innovations de la filière.
- Des centres ressources informatiques et espaces multimédias,
- Des journées d'information, des colloques et des rencontres organisées par l'ensemble des partenaires, ou coproduits avec des partenaires extérieurs.
  
- Un espace mobile : Food Truck estampillé 'Métiers de l'alimentation Poissonnier Ecailler Traiteur et du mareyage » dans le but de participer aux événements mettant en valeur les produits de notre patrimoine et plus particulièrement ceux liés à la filière halieutique : Fêtes de la Mer, Gainée, Fêtes du hareng, Fêtes du Crabe, Fête de la Coquille sans oublier les événements culturels et gastronomiques. Ce food truck sera équipé de matériels de cuisine, de cuisson, mais également d'une partie étal à poissons, d'une caisse enregistreuse et d'un écran de diffusion des supports de communication. Ce food truck pourra également circuler sur les routes des Hauts de France et de promouvoir les formations via un écran géant interactif et un espace de visionnage en réalité virtuelle augmentée.

# Abréviations et sigles

Abréviations et sigles	Définition
AFEST	Action de Formation En Situation de Travail
AMI	Appel à Manifestation d'Intérêt
AMI CMA	Appel à Manifestation d'Intérêt Compétences et Métiers d'Avenir
AMP	Aquaponic Management Project
AMTI	Aquaculture Multi Trophique Intégrée
APIVA	Aquaponie, Innovation Végétale et Aquaculture
AT	Arrêts Temporaires
B2B	Business to Business : commerce entreprise à entreprise
B2C	Business to Consumer : ensemble des actions commerciales et marketing qui sont réalisées entre une entreprise et le consommateur final
Bac	Baccalauréat
Bac HRT	Baccalauréat Hôtellerie Restauration Tourisme
BEP	Brevet d'Etudes Professionnelles
BIMer	Brevet d'Initiation à la Mer
BPI	Banque Publique d'Investissement
BPREA	Brevet Professionnel Responsable d'Exploitation Agricole
Brexit	Sortie de l'Union Européenne par le Royaume-Uni
BTS	Brevet de Technicien Supérieur
BTSA	Brevet de Technicien Supérieur Agricole
CA	Chiffre d'Affaires
CAP	Certificat d'Aptitude Professionnelle
CCI	Chambre de Commerce et d'Industrie
CCI LHF	Chambre de Commerce et d'Industrie Littoral Hauts-de-France
Certificat CléA	Certificat de Connaissances et de Compétences Professionnelles
CFA-CFPPA	Centre de Formation des Apprentis - Centre de Formation Professionnelle et de Promotion Agricole
CFBS	Certificat de formation de Base à la Sécurité
CFPMT	Centre de Formation aux Produits de la Mer & de la Terre
CFPPA	Centre de Formation Professionnelle et de Promotion Agricole
CGAAER	Conseil Général de l'Alimentation, de l'Agriculture et des Espaces Ruraux
CIO	Centre d'Information et d'Orientation
CIPA	Comité Interprofessionnel des Produits de l'Aquaculture
CMQ	Campus des Métiers et des Qualifications
CMQ AVCPA	Campus des Métiers et des Qualifications Approvisionnement, Valorisation et Commercialisation des Produits Aquatiques
CNAM	Conservatoire National des Arts et Métiers
CNPMEM	Comité National des Pêches Maritimes et des Elevages Marins
COVID	Maladie à coronavirus
CQP	Certificat de qualification professionnelle
CRC	Comité Régional de la Conchyliculture
DDPP	Direction Départementale de la Protection des Populations

Abréviations et sigles	Définition
DDTM	Direction Départementale des Territoires et de la Mer
DREAL	Direction régionale de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement
ECTS	European Credits Transfer System
E-Learning	Formation à distance via internet / "formation en ligne"
ENSM	École Nationale Supérieure Maritime
EPLEFPA	Etablissements Publics Locaux d'Enseignement et de Formation Professionnelle Agricoles
ETP	Equivalent Temps Plein
EUMOFA	Observatoire Européen des Marchés des Produits de la Pêche et de l'Aquaculture
FAM	FranceAgriMer
FAO	Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture
FC	Formation Continue
FCIL	Formations Complémentaires d'Initiative Locale
FEAMP	Fonds Européen pour les Affaires Maritimes et la Pêche
FEAMPA	Fonds Européen pour les Affaires Maritimes, la Pêche et l'Aquaculture
FFA	Fédération Française d'Aquaculture
FFP	France Filère Pêche
FI	Formation Initiale
GMS	Grandes et Moyennes Surfaces
GP	Grande Pêche
GPEC	Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences
HACCP	Système d'analyse des risques et de maîtrise des points critiques alimentaires / Hazard Analysis Critical Control Point
IA	Intelligence Artificielle
ICPE	Installation classée pour la protection de l'environnement
IDEDD	Institut de Droit de l'Environnement et du Développement Durable
IOTA	Nomenclature des Installations, Ouvrages, Travaux et Activités
ISO 26000	Norme de l'Organisation internationale de normalisation
KWh	Kilowatt-heure
L2	2e année de Licence (cursus 3 ans)
LEAP	Lycée d'Enseignement Agricole Privé
MFR	Maison Familiale Rurale
Moodle	Plateforme d'apprentissage en ligne
MT	Millions de Tonnes
NASF	North Atlantic Seafood
OFB	Office Français de la Biodiversité
ONU	Organisation des Nations Unies
OPCO	Opérateur de Compétences
OPCO AFDAS	Opérateur de Compétences des secteurs de la culture, des industries créatives, des médias, de la communication, des télécommunications, du sport, du tourisme, des loisirs et du divertissement
PAI Brexit	Plan d'Accompagnement Individuel (de sortie de flotte) provoqué par le Brexit

Abréviations et sigles	Définition
Panopto	Plateforme vidéo
PC	Pêche Côtière
PGE	Prêt Garanti par l'État
PL	Pêche au Large
PME	Petite ou moyenne entreprise
PP	Petite Pêche
QHSE	Qualité Hygiène Sécurité Environnement
R&D	Recherche et Développement
RAS	Recirculating Aquaculture System
RH	Ressources Humaines
RHF	Restauration Hors-Foyer
RMD	Rendement Maximal Durable
RNCP	Répertoire National des Certifications Professionnelles
RS	Répertoire Spécifique
RSE	Responsabilité Sociétale des Entreprises
SEPD	Société d'Exploitation des Ports du Détroit
Serious Game	Jeu Sérieux : activité qui combine une intention « sérieuse » — de type pédagogique, informative, communicationnelle, marketing, idéologique ou d'entraînement — avec des ressorts ludiques
STECF	Scientific, Technical and Economic Committee for Fisheries
TikTok	Application mobile de partage de vidéo et de réseautage
TPE	Très Petite Entreprise
TVP	Transformation de la Voie Professionnelle
UCARE	Unité Capitalisable d'Adaptation Régionale à l'Emploi
UIMM	Union des Industries et Métiers de la Métallurgie
UMF	Union du Mareyage Français
VAE	Validation des Acquis de l'Expérience
Wooclap	Système de vote interactif : permet de créer des questionnaires de différentes natures tels des QCM, questions ouvertes, sondages, exercices d'appariements, etc.
World Café	Processus de conversation structuré pour le partage des connaissances dans lequel des groupes de personnes discutent d'un sujet à plusieurs petites tables comme celles d'un café
XERFI	Institut d'études privé



# Sommaire

## annexes

- 60\_ Annexe 1 : Frise temporelle
- 63\_ Annexe 2 : synthèse des études existantes sur les besoins en emplois – compétences de la filière des produits aquatiques au niveau national
- 81\_ Annexe 3 : synthèse des enquêtes menées dans le secteur de l’aquaculture au niveau national
- 92\_ Annexe 4 : Liste des acteurs rencontrés au niveau national + vidéos interview
- 94\_ Annexe 5 : Etude sur l’analyse des bonnes pratiques RSE auprès de collaborateurs d’entreprises de Boulogne/Mer réalisé par le Centre de Formation aux Produits de la Mer et de la Terre.
- 100\_ Annexe 6 : Exemples de bonnes pratiques européennes
- 101\_ Annexe 7 : Recensement et cartographies des formations existantes de la filière
- 104\_ Annexe 8 : Recensement et analyse des outils de communication existants
- 142\_ Annexe 9 : Etude réseaux sociaux
- 145\_ Annexe 10 : Stratégies de communication des établissements de formations et des entreprises
- 157\_ Annexe 11 : étude qualitative sur la perception des outils de communication auprès de collégiens
- 158\_ Annexe 12 : Analyse des besoins de montée en compétences sur l’aval de la filière par Consult & Sea

# Annexe 1 : informations utiles à la compréhension de la frise temporelle

**Crise Covid en France** : les perturbations et opportunités pour la filière des produits aquatiques pendant les confinements ont été les suivantes : la panique lors des 3 premières semaines car face à une situation inconnue il n'existe aucun réflexe d'adaptation donc il faut un temps de réaction. Rapidement toutefois l'amont/la production et l'aval/les achats et la transformation se sont organisés pour pêcher selon la demande du marché. La fermeture de la restauration collective et privée a fait disparaître 30% du marché. En revanche, le confinement a d'abord incité les consommateurs à faire leurs stocks en produits surgelés puis à se faire plaisir par l'achat de produits frais ce qui a eu pour effet de soutenir les ventes de la transformation et ainsi de ses emplois. La sortie du confinement en 2021 laissait présager une année 2022 très prometteuse.

**La mise en place des PGE/Prêts Garantis par l'Etat** au printemps 2020 permet de soutenir la trésorerie des entreprises face à la crise COVID. Les entreprises de la filière produits aquatiques ont globalement sollicité ces PGE qui leur ont permis de traverser le contexte plus ou moins difficile selon la gamme de clientèle de l'entreprise. Par exemple, si spécialisée restauration = Zéro chiffre d'affaires, donc en plus du PGE la mise en place du chômage partiel a été un soutien indispensable à ces entreprises privées de leur clientèle. Au printemps 2022 un PGE résilience/ Covid + guerre russo-ukrainienne a été remis en place jusqu'à la fin 2022. Ces dispositifs et celui du chômage partiel ont permis à la filière des produits aquatiques de conserver une certaine santé financière. Malgré cela, l'inflation sur les matières premières, emballages et l'énergie a été très impactante depuis.

**Mars 2020** : la politique chinoise zéro Covid, levée depuis seulement décembre 2022, a eu de fortes incidences sur le marché des produits aquatiques. En effet le colin d'Alaska, qui est la première espèce utilisée par l'industrie des plats préparés à base de poisson, est pêché et surgelé à bord de navires américains et russes qui le livrent en Chine pour première transformation avant expédition vers les usines de plats préparés, notamment vers l'UE dont la France. Depuis la politique zéro Covid en Chine, les produits alimentaires ont été régulièrement refoulés à cause de traces du covid sur les emballages. L'industrie des produits aquatiques connaît des fluctuations d'approvisionnement à cause de cela, ce qui impacte également le prix de la matière première poisson en plus des autres augmentations tarifaires. Par ailleurs, cela incite les sourceurs/acheteurs chargés de trouver de la ressource à s'orienter vers d'autres espèces disponibles en grande quantité comme le merlu du Cap pêché au large de l'Afrique de l'Ouest.

**Août 2020** : hausse du prix du transport maritime à la sortie du confinement <https://unctad.org/fr/news/transport-maritime-pourquoi-la-covid-19-fait-exploser-les-taux-de-fret-par-porte-conteneurs> . La multiplication par 3 à 6 fois le prix du transport de conteneurs a impacté les importateurs de produits aquatiques surgelés.

**Septembre 2020** : Lancement du Plan France Relance 2020-2022. L'objectif du gouvernement français est de relancer l'économie avec la mise en place d'AAP/Appels A Projets sur les thématiques de la résilience alimentaire et de la relocalisation industrielle, des transitions énergétique et numérique, de l'emploi, de l'export. Les enveloppes financières confiées à France Agrimer pour la filière des produits aquatiques se sont élevées à 30M€ et ont été totalement dépensées en réponse aux nombreux projets.

**31/12/2020** : fin du FEAMP pour laisser place au FEAMPA le 1er janvier 2021 qui débutera effectivement en janvier 2023

Le FEAMP 2014-2020, Fonds Européen pour les Affaires Maritimes et la Pêche a été particulièrement utilisé par la filière aval et par le secteur de l'aquaculture. Le FEAMPA 2021-2027 avec le 'A' d'Aquaculture marque la volonté de l'Union Européenne de flécher plus encore vers l'investissement

aquacole pour développer sa production, avenir complémentaire indispensable de la ressource sauvage. L'année 2023 va très certainement être difficile pour de nouveaux projets d'investissements car les entreprises sont attentistes face au pouvoir d'achat qui se dégrade chez les consommateurs.

**01 /01/2021 : le lancement du Brexit** a fortement perturbé l'activité de pêche des navires UE, donc français, dans les eaux britanniques avec la nécessité d'obtention d'une licence « brexit » sur la base d'antériorités pêchées entre 2012 et 2016. Les difficultés administratives ont empêché fortement l'accès aux eaux britanniques pendant le premier semestre 2021 et pour un certain nombre de bateaux toute l'année 2021. Impact sur 30 % des volumes de la pêche française et sur 50% de celle des Hauts-de-France. Baisse des captures donc difficulté d'approvisionnement de l'aval face à une demande soutenue. Le Brexit a ainsi occasionné des Arrêts Temporaires de la pêche financés par des fonds européens et un PSF/Plan de Sortie de Flotte qui sera évoqué en partie I.b.1.

Les importations de produits aquatiques en provenance du Royaume Uni (pêche et aquaculture anglaises et écossaises) représentent 30% des importations qui arrivent sur le sol français donc une forte incidence si rupture de charge. Le premier trimestre 2021 a été très complexe car l'adaptation des entreprises, particulièrement britanniques, aux formalités sanitaires et douanières imposées par le Brexit comme pour tout produit en provenance de pays tiers, a complètement perturbé voire bloquer les flux. Le Brexit a nécessité la réapparition du métier de commis en douane/RDE désormais avec création d'entreprises et d'emplois aux compétences non disponibles immédiatement.

**Janvier 2022** : la hausse importante du saumon norvégien par ses producteurs, le prix double pour la vente au grossiste ou transformateur, impacte fortement le marché puisqu'il s'agit de la première espèce mondialement consommée sous toutes ses formes. Les entreprises intermédiaires ne peuvent répercuter totalement la hausse en 2022 et doivent réduire leurs marges de manière conséquente. 2023 devrait voir un réajustement des prix donc des répercussions chez le consommateur se traduisant par moins d'achat et/ou une baisse du pouvoir d'achat.

**24/02/2022** : l'invasion de l'Ukraine par la Russie prend de cours les Etats et leurs populations qui se retrouvent confrontés au fil du temps à l'inflation provoquée par la crise énergétique et d'autres facteurs concernant les approvisionnements en matières premières alimentaires. La Russie est un fournisseur important de cabillaud, première espèce de poisson blanc consommée en Europe, qui devient plus rare sur le marché et dont les prix s'envolent dans les autres pays fournisseurs que sont la Norvège et l'Islande. D'autres espèces subissent la même problématique : églefin, sandre, crabe royal.

**28/02/2022** : dépôt du dossier FiPADe suite à l'AAP fin 2021, avec annonce en avril 2022 que le dossier est lauréat. Lancement de ce diagnostic primordial pour la filière produits aquatiques dans un contexte international et national particulièrement trouble. Le FiPADe doit s'effectuer car, sur la durée, les adaptations des formations et métiers sont inévitables, mais le consortium doit rester en phase totale avec la réalité du marché, d'où la création de cette frise temporelle qui nous relie chaque fois à ce qui est subi à cause d'éléments extérieurs non contrôlables.

**A partir de juin 2022 les modifications d'achats des consommateurs** au rayon alimentaire se font sentir, avec report important sur les produits à bas prix.

Pourtant l'été reste dynamique dans la restauration mais dès septembre la prise de conscience se généralise face à l'inflation. Le rayon marée a chuté de 25% depuis début 2022.

**28/09/2022** : mise en place d'une taxe de 40% sur la production de saumon en Norvège par son gouvernement, à partir de janvier 2023. Réactions vives des producteurs norvégiens qui gèlent leurs projets d'investissement et sont très réservés à la négociation de contractualisation annuelle 2023 avec les acheteurs et industriels de transformation à l'export. L'augmentation du prix du saumon norvégien depuis janvier 2022 a permis le développement des profits donc également l'intérêt financier du gouvernement norvégien. Cela s'ajoute à la pression sur les prix et inquiète quant aux

comportements des consommateurs en 2023, continueront-ils d'acheter du saumon frais, fumé, transformé de la même manière si la hausse s'accroît ? Des investissements conséquents ont été réalisés en 2021 au sein d'entreprises françaises de salaison/fumaison de saumon afin d'augmenter leurs capacités de production et/ou se centrer sur le premium. La très forte hausse du prix du saumon perturbe les prévisionnels et noircissent l'horizon 2023 rempli d'incertitudes.

**18 novembre 2022 date limite de dépôt des dossiers PAI Brexit/ Plan d'Accompagnement Individuel à la sortie de flotte :** les difficultés économiques provoquées par le Brexit chez certains navires de pêche ont initié la création d'un fonds européen pour permettre à des bateaux de cesser leur activité contre dédommagement à condition qu'ils sortent de flotte et soient détruits. 18 dossiers sur les Hauts-de-France dont 16 à Boulogne-sur-Mer, 49 en Normandie et 54 en Bretagne. La volonté des pouvoirs publics est également de récupérer les quotas des bateaux concernés pour redistribution aux autres bateaux et aux nouveaux à construire. Faire de cette menace une opportunité de redéploiement des volumes pour d'une part ne pas perdre de volumes disponibles et d'autre part pérenniser le modèle économique des navires qui exploiteront la ressource.

**Janvier 2023 : remise du diagnostic FiPADe et des préconisations dans un contexte économique-géopolitique aux fortes turbulences.**

Comme déjà évoqué 2023 s'annonce une année d'incertitudes et le chiffre d'affaires de la période des fêtes de fin d'année 2022 a été décevante pour les opérateurs, en baisse par rapport aux prévisions. Et en janvier 2023 les ventes ne répondent pas.

Le diagnostic FiPADe n'est que le début d'un travail de fond à poursuivre pour bien cadrer toutes les évolutions envisagées. S'assurer d'une extrême réactivité afin d'effectuer les adaptations incontournables dans notre environnement perturbé, afin de maintenir la compétitivité des entreprises des produits aquatiques.

Nous sommes dans une période charnière où les besoins en compétences sont importants mais où la courbe positive d'activité, enregistrée à la sortie des confinements Covid, a été brisée par l'augmentation des coûts provoquée par la reprise économique mondiale puis accentuée par les conséquences de l'invasion de l'Ukraine par la Russie.

# Annexe 2 : Synthèse des études existantes sur les besoins en emplois – compétences de la filière des produits aquatiques au niveau national



Amont de la filière : la production .....	63
Le secteur de la pêche française .....	63
Les effectifs .....	63
Evolution de la flotte.....	64
Pyramide des âges .....	64
Flux d’entrées et de sortie .....	65
Flux d’entrées.....	65
Flux de sorties.....	65
Flux d’entrées et sorties .....	65
Qualifications et postes occupés.....	66
Les métiers .....	67
Le secteur de l’aquaculture en France .....	69
Les effectifs .....	69
Cadre socio-professionnel.....	70
Aval de la filière : la transformation, le mareyage, le commerce en France .....	70
Nombre d’entreprises .....	71
La filière - constat .....	71
Les besoins .....	71
La transformation .....	71
Le mareyage.....	73
Le commerce.....	74
Le recrutement dans la filière .....	74
Conclusion .....	75
Références bibliographiques.....	76
Annexe I.....	77

## Amont de la filière : la production

En 2018, une estimation recense 59,51 millions de personnes employées dans le secteur primaire de la pêche de capture (38,98 millions de personnes) et de l'aquaculture (20,53 millions de personnes) au niveau mondial<sup>1</sup>.

### Le secteur de la pêche française

#### Les effectifs

La filière pêche française est placée en 2021 au 4<sup>e</sup> rang des nations de l'UE, avec 11% des volumes. Ce secteur réunit en France près de 70 000 emplois dont 13 000 en production<sup>2</sup>.

Dans le paragraphe ci-dessous, nous allons parler en type de pêche selon les définitions suivantes données par le CRPMEM Hauts-de-France<sup>3</sup> :

- **La petite pêche (PP)** : La petite pêche est définie par des **navires rentrant à quai tous les jours (durée de marée inférieure à 24 heures)**. Elle représente trois grands métiers en Hauts-de-France : les civelliers, les fileyeurs et les petits chalutiers. Ils ont des espèces cibles variées et différentes selon leur engin de pêche. Pour le chalut de fond et le filet trémail, il s'agit de cibler : la sole, la plie, le cabillaud... Pour les civelliers, il s'agit de pêcher de la civelle, le juvénile d'anguille.
- **La pêche côtière (PC)** : Ces bateaux font des **marées comprises entre 24 à 96 heures**. Ils capturent une grande diversité d'espèces : merlan, maquereau, seiche, rouget barbet, hareng, sole, encornet, cabillaud... avec deux techniques principalement le chalut et la senne. **Ces navires font entre 18 et 24 mètres**.
- **La pêche au large ou hauturière ou grande pêche (PL ou GP)** : La pêche au large représente des navires qui ont des **marées de plus de 96 heures**. Ce sont des **bateaux qui font des marées de 8 à 10 jours pour l'activité de pêche fraîche et de 50 à 60 jours pour les congélateurs avec une taille de 44 à 55 mètres**. Ils pêchent au chalut de fond sur des zones assez larges et ciblent des espèces de fond tel que le lieu noir, la lingue bleue et le sabre.



Les emplois du secteur ont diminué sur les 20 dernières années, essentiellement du fait de la forte baisse des effectifs dans deux sous-branches : la Petite Pêche et la Pêche Côtière<sup>4</sup>.

- La Petite Pêche (PP) a connu une diminution continue de 32% entre 1997-2018, soit une perte de plus de 4000 marins<sup>4</sup>, entre 2012-2018 cette diminution était de 11%. Cela explique à elle seule 70% de la baisse de l'emploi dans le secteur sur les 20 dernières années. En 2019, cette baisse a été accentuée et a atteint 4,4%<sup>5</sup>.

- La Pêche Côtière (PC) a connu une diminution de 28% de ses effectifs entre 1997-2018, avec pour la seule période de 2012-2018 une perte de 8% ; globalement sur les 20 dernières années, la PC a perdu plus de 1000 marins. En 2019, ce secteur a connu une diminution de 2% de ses effectifs<sup>5</sup>.

- La pêche hauturière (Pêche au large [PL] et Grande Pêche [GP]) pèse moins lourd en termes d'emplois mais connaît une évolution plus stable voire positive ces dernières années.

- Sur la période de 1997-2018, la PL a connu une diminution de ses effectifs de 14%, mais sur la période de 2012-2018 une augmentation de 8%<sup>4</sup>. Cette tendance à l'augmentation s'est poursuivie en 2019 avec une augmentation de 1,9% des effectifs<sup>5</sup>.
- Sur la période de 1997-2018, la GP a connu une diminution de ses effectifs de 1%, mais sur la période de 2012-2018 une augmentation de 17%<sup>4</sup>. Cette tendance s'est calmée en 2019 avec une légère diminution de 0,4% des effectifs<sup>5</sup>.

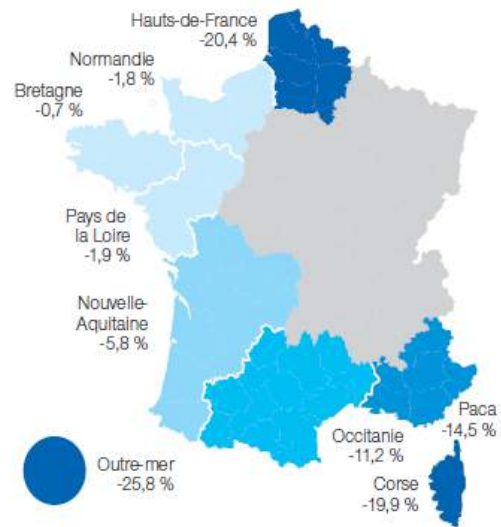


Au total entre 1997-2018, le secteur de la pêche a perdu 26% d'effectifs (soit 5733 marins)<sup>4</sup> et plus récemment entre 2015-2020, une diminution de 8% en moyenne et localement jusque 20% pour les régions des Hauts-de-France et de Corse<sup>6</sup>.

## Evolution de la flotte

Ces chiffres peuvent être mis en relation avec l'évolution de la flotte de pêche française composée en 2018 de 6000 navires et qui a diminué de 13% en nombres de navires depuis 2011. Cette baisse est représentée dans des volumes équivalents selon les tailles de navires (-13 à -14%) sauf pour les navires de 24-45m où la diminution est moins importante de l'ordre de -8%. Pour les navires >45m, le nombre est stable<sup>4</sup>.

## Baisse des effectifs à la pêche



## Évolution de la flotte par taille de navire 2011-2018

Tailles de navires									Évolution	
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2011-2018	En %
< 12 m	5930	5844	5727	5599	5467	5844	5258	5094	-836	-13%
12-16 m	391	375	360	348	344	375	336	336	-55	-13%
16-24 m	437	423	413	394	385	423	366	364	-73	-14%
>24 - 45 m	184	170	163	161	162	170	161	168	-16	-8%
>45m	43	43	44	41	39	43	43	43	0	0%
<b>Total général</b>	<b>6985</b>	<b>6855</b>	<b>6707</b>	<b>6543</b>	<b>6397</b>	<b>6855</b>	<b>6164</b>	<b>6005</b>	<b>-980</b>	<b>-13%</b>

Ces chiffres peuvent également en partie expliquer les diminutions d'effectifs :

- La PP montre une diminution équivalente du nombre de navires <12m et de l'effectif
- La PC ne montre pas de diminution du nombre de navires de 12-16m par rapport à la diminution des effectifs
- Pour les flottilles hauturières (navires >24m) : l'emploi augmente alors que le nombre de navires baisse (-8 % pour les 24-45m) ou est stable (>45m).

## Pyramide des âges

L'âge moyen des marins pêcheurs était globalement élevé en 2018 avec une moyenne de 40 ans. Cet âge était légèrement plus élevé en PP et en PC (41,5 ans) par rapport à la PL et la GP (39,3 ans). Même si cet âge était assez élevé globalement, il a peu évolué entre 2011 et 2018<sup>4</sup>.

### Age moyen (marins français)

	2011	2015	2018
Age moyen global	40,6	41,5	40,9
Age moyen PP-PC	41,1	41,6	41,5
Age moyen PL-GP	38,8	39,2	39,3

Plus finement, sur cette période de 2015-2019, la pyramide des âges a évolué comme suivant<sup>4,5</sup> :

- Une stabilité pour les jeunes de moins de 25 ans et pour la tranche 45-54 ans qui tend à diminuer légèrement.
- Une augmentation de la part des 25-34 ans de 3% et des 55 ans et plus de 2%.
- Une diminution de la tranche des 35-44 ans de 3%.



Cette diminution de la tranche d'âge 35-44 ans traduit une augmentation des sorties de marins après quelques années dans le métier<sup>5</sup>. Ces âges varient également entre les régions, notamment lié à la présence de flottilles hauturières où l'âge est moins élevé. Néanmoins, entre les différentes pêches, on peut noter des variations régionales importantes montrant des écarts démographiques et une dynamique de renouvellement des marins-pêcheurs hétérogène<sup>4</sup>.

L'âge moyen des patrons et officiers Pont est logiquement plus élevé (45,2 ans) que celui des matelots (37,4 ans). La part des 50-55 ans notamment représente dans ces fonctions entre 27 et 38% de la population de patrons et officiers, au total plus de 50% de cette population a plus de 45 ans<sup>5</sup>.

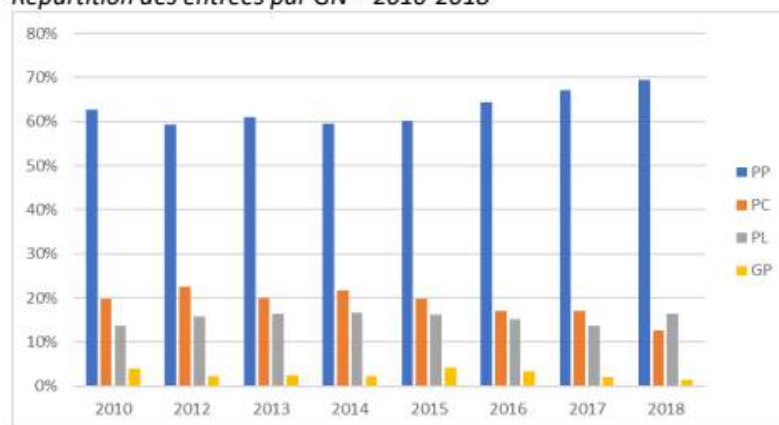
## Flux d'entrées et de sortie

### Flux d'entrées

Sur la période de 2010-2018, en moyenne on comptabilise 780 entrées par an dont 430 primo accédant<sup>3</sup>. En effet, la moitié des entrées tous les ans sont des marins déjà identifiés dans les fichiers comme étant, par exemple, d'anciens marins pour le commerce ou des marins ayant eu une période d'inactivité d'au moins un an. Ces entrées sont complétées par 430 à 450 marins étrangers<sup>4</sup>.

En 2019, la Direction des Affaires Maritimes (DAM) a comptabilisé 1022 nouveaux fichiers, ce chiffre est en diminution par rapport à 2017 de 3%, mais ce chiffre fluctue chaque année est resté stable sur la durée avec entre 1020 et 1050 marins par an<sup>5</sup>. Environ 80% des entrants arrivent dans la petite pêche (60-70%, en augmentation tous les ans) et la pêche côtière (13-23%, en diminution)<sup>4</sup>. Pour les marins étrangers, ils rentrent à 80% dans la pêche au large<sup>5</sup>.

Répartition des entrées par GN – 2010-2018



Le taux d'entrants (Nombre d'entrants / Effectif total) en 2019 est de près de 5%, en augmentation par rapport à 2018<sup>5</sup>. Même si entre 2011 et 2016 le nombre d'entrées était en augmentation, depuis 2017 ce nombre tend à diminuer<sup>4,5</sup>. On remarque également que l'âge d'arrivée augmente sur les dix dernières années<sup>4</sup>.

### Flux de sorties

Chaque année, il est estimé une sortie d'environ 1500 marins pêcheurs. Ces sorties comptabilisent les retraites mais également les sorties précoces. Il est d'ailleurs à noter que les sorties de marins pêcheurs de plus de 55 ans sont deux fois moins nombreuses que les sorties de marins pêcheurs de moins de 35 ans. Parmi les sorties des marins, on peut compter 10% d'entre eux comme des sorties « intermittentes » : ce sont des marins qui reviendront une ou plusieurs années plus tard. Ce taux s'élève à 28% pour les marins étrangers

Une analyse a été faite en 2009 sur un suivi des entrées : près d'1/3 de sorties avant la fin de la 1<sup>ère</sup> année et près de la moitié de sorties de marins dans les 3 ans qui suivent leur entrée<sup>4</sup>.

### Flux d'entrées et sorties

Une estimation des flux d'entrées et de sorties a été effectuée<sup>4</sup>:

Le solde des entrées/sorties a été estimé à flotte constante et montre un **déficit de la profession de 400 à 700 marins par an**. Ce déficit est davantage le résultat des sorties prématurées (avant l'âge de la retraite) qui interviennent dans les premières années d'activité que la conséquence d'un flux d'entrées qui serait insuffisant<sup>4</sup>.

Le déficit prévu sur la période 2018-2023 est plus important que celui connu pour la période 2012-2017<sup>3</sup>. En effet, la pyramide des âges est plus avancée pour cette période que précédemment, ce qui laisse également penser à davantage de départs à la retraite dans les années futures. En revanche, les effectifs ont augmenté sur les 5 dernières années pour la pêche hauturière (PL ; GP), mais cette tendance pourrait ne pas perdurer du fait des incertitudes liées à la ressource<sup>4</sup>.

	Estimation flux annuels 2018-2023
<b>Entrants</b>	
Marins français primo-entrants	430-450
Marins étrangers	400-450
Marins français intermittents	200-250
Marins étrangers intermittents	130-150
<b>TOTAL</b>	<b>1160-1300</b>
<b>Sortants</b>	
Marins français	1400-1500
Marins étrangers	300-350
<b>TOTAL</b>	<b>1700-1850</b>
<b>Déficit annuel estimé</b>	<b>-400 à -690</b>

## Qualifications et postes occupés

Selon les qualifications des marins pêcheurs, certains postes ne leur sont pas accessibles car ils nécessitent des brevets ou d'autres diplômes. Néanmoins, l'administration a mis en place un système de dérogations qui permettent d'occuper des fonctions qu'ils ne devraient pas occuper en étant au clair avec la réglementation. Il s'agit d'un indicateur pertinent de la pénurie de marins qualifiés puisque ces dérogations sont le résultat du manque de marins qualifiés pour les fonctions qu'ils occupent au regard de la réglementation<sup>4</sup>.

Les chiffres de 2018 montrent que l'administration maritime a délivré **1730 décisions de dérogation**, ce qui correspond à 947 marins dérogatoires (un marin pouvant obtenir plusieurs dérogations). L'analyse a été poursuivie sur **851 dérogations correspondant à des marins français** réparties comme suivant dans le tableau ci-dessous<sup>4</sup>.

Type de pêche	Petite pêche		Pêche Côtière		Pêche au Large		Grande Pêche	
Pont : fonctions de commandement et d'encadrement	69	18%	15	14%	118	38%	24	44%
Pont : fonctions d'exécution	39	10%	12	11%	8	3%		
Fonctions polyvalentes Pont-machine	243	65%	8	7%	1	0%		
Machine : commandement et exécution	23	6%	73	68%	187	60%	31	55%
<b>TOTAL DES DEROGATIONS</b>	<b>374</b>	<b>44%</b>	<b>108</b>	<b>13%</b>	<b>314</b>	<b>37%</b>	<b>55</b>	<b>6%</b>

Parmi les 851 dérogations accordées, majoritairement ce sont pour la petite pêche (44%) et la pêche au large (37%). On retrouve majoritairement deux cas de figure<sup>4</sup> :

- Concernant l'exercice de fonctions de commandements à la machine (fonction de polyvalence au pont comprise), plus de 500 marins sont concernés dont près de 60% en pêche au large (notamment pour un titre de mécanicien inférieur à la puissance du navire) et 65% en petite pêche (notamment pour des patrons exerçant des fonctions de mécanicien permanentes).
- Concernant l'exercice de fonction au pont, plus de 250 marins sont concernés, majoritairement pour la pêche au large où il s'agit de titre insuffisant pour exercer les fonctions de patron (brevet de capitaine au lieu d'un brevet de patron, et/ou pas de temps de navigation suffisant encore acquis).

Dans ce constat, les moins de 35 ans représentent 30% des dérogatoires (280 marins). Cette population est concernée par la problématique de la formation. Les plus de 50 ans représentent quant à eux 1/3 des dérogatoires (306 marins)<sup>4</sup>.

Les professionnels du secteur ont dressé un **constat de pénurie de main d'œuvre** de façon récurrente et ce depuis plusieurs années. **Les difficultés de recrutements sont majoritaires lorsqu'ils cherchent des marins qualifiés pour occuper les fonctions nécessaires pour exploiter les navires<sup>4</sup>.**

## Les métiers

Malgré la crise, le secteur de la pêche continue d'offrir de réelles perspectives de carrière. Depuis de nombreuses années, il y a un besoin en main-d'œuvre qualifiée, notamment de marins et de mécaniciens. De plus, une forte demande donnera lieu à des recrutements pour remplacer les patrons de pêche qui cesseront leur activité<sup>7</sup>. Pour travailler à bord d'un navire de pêche, il est nécessaire de réunir quelques capacités et appétences pour la vie en collectivité dans un espace restreint, le travail en équipe et il faut être résistant à l'effort<sup>7</sup>.

### Les fonctions pont

Titres pont	Effectif 2018
Capitaines de pêche	154
Divers titres de commandement Mar Mar	168
Patrons de pêche	473
Lieutenant de pêche, Capitaine 500	577
Capacitaires, Capitaine 200,...	5380
CACPP	452
<b>TOTAL</b>	<b>7204</b>

Majoritairement, ce sont les titres donnant droit au commandement en petite pêche et en pêche côtière qui dominant à 75%.

### Marins en situation de commandement-encadrement au Pont - 2018

Catégories de titres	PP	PC	PL	GP	Total général
Capitaines de pêche	9	1	27	113	150
Divers titres de commandement Mar Mar	13	2	7	93	115
Patrons de pêche	40	48	275	48	411
Lieutenant de pêche, Capitaine 500	148	59	85	75	367
Capacitaires, Capitaine 200, ...	2742	467	180	31	3420
CACPP	339				339
<b>Total général</b>	<b>3291</b>	<b>577</b>	<b>574</b>	<b>360</b>	<b>4802</b>

Clé de lecture : 9 titulaires du brevet de Capitaine de Pêche (leur titre le plus élevé) naviguent à la PP

Sur les 7200 titulaires d'un titre de commandement, seuls les 2/3 occupent une fonction correspondant aux prérogatives de leur titre ; 1/3 naviguent sur d'autres fonctions.

Les dérogations permettent d'avoir une vision des besoins de qualification actuellement non couvert par les titulaires :

Globalement :

- Soit la détention d'un titre de pont est insuffisante : détention du seul capacitaire pour occuper les fonctions de patron en pêche au large ou du brevet de lieutenant de pêche.
- Soit les marins possèdent un titre machine mais pas de titre de pont sur les navires de petite pêche où le patron mécanicien navigue seul.

Avec la nouvelle réglementation qui définit les prérogatives de commandement à pêche, on arriverait aux besoins en marins qualifiés suivants :

*Analyse des besoins en marins qualifiés – fonctions de commandement Pont (patrons, capitaines, second pont)*

	(1)		(2)	(3)		(4)	(5)
Genre de navigation	Nb de navires 2018	Titres de commandement requis	Effectif marins brevetés 2018	Besoins théoriques en effectif commandement Pont (3) = (1)x(4)		Coefficient multiplicateur	Solde (5)=(3)-(2)
Petite Pêche	5062	CACPP Cap 200 ou titres + élevés	CACPP : 339 Cap 200 : 2742 Titres + élevés : 210 Total = 3291	5062		1	Déficit apparent 1770 (*) En 2018 : 290 dérogations
Pêche côtière	533	Cap 200 ou titres + élevés	C 200 : 467 Titres + élevés : 110 597	600	650	1.2	Équilibré
Pêche au Large <24 m et <100MN	70-75	Cap 200 ou titres + élevés	100 (Cap 200)	140	190	2 à 2.5	Déficit de l'ordre de 60 à 100 brevetés
Pêche au large >24 m et >100MN	280	Patron de Pêche	310 dont 275 Patrons de Pêche	700	840	2,5 à 3	Déficit de 400 à 550 brevetés dont 112 dérogations en 2018 pour commandement
Grande pêche	42	Capitaine de pêche ou titres + élevés	130 Capitaine de Pêche + 88 Titres Mar Mar	130	150	3 à 3.5	Équilibré

**La petite pêche et la pêche au large montrent que les effectifs seront insuffisants pour le commandement.**

La pyramide des âges sera également à prendre en compte, une estimation a révélé une sortie de 1000 à 1100 marins occupant des fonctions de patron capitaines et seconds entre 2018-2022 en effectifs cumulés. Ces sorties sont à ajouter au déficit précédemment évoqué et conduisent à des besoins plus accrus en compétences<sup>4</sup>.

**Les fonctions machines**

Titres machine	Effectif 2018
> 750 kW	403
Méca 750 kW ou équivalent	1876
Méca 250 kW ou équivalent	5805
<b>TOTAL</b>	<b>8084</b>

Majoritairement ce sont les titres de mécanicien 250 kW ou équivalent qui sont les plus représentés. On peut noter que les titulaires de titres supérieurs à 750 kW sont assez nombreux par rapport à la flotte concernée qui était de 68 navires en 2018.

*Fonctions occupées par les titulaires d'un titre Machine - 2018*

Fonctions principales occupées -2018	Méca 250 kW ou équivalent	Méca 750 kW ou équivalent	Titres > 750 kW	Total général
Machine : commandement et exécution	4%	34%	85%	15%
Fonctions polyvalentes Pont-machine	23%	20%	3%	22%
Pont : fonctions de commandement et d'encadrement	41%	24%	7%	36%
Pont : fonctions d'exécution	30%	22%	5%	27%
Autres fonctions (stagiaire, usine, SG, ...)	1%	1%	0%	1%
<b>Total général</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Globalement :

- Les titulaires des titres > 750 kW sont majoritairement employés à la machine (85%).
- Les titulaires d'un titre de mécanicien de 750 kW ou équivalent sont 34% à naviguer au sens strict du terme à la machine, il faut ajouter à cela les fonctions polyvalentes (notamment en petite pêche et pêche côtière) des patrons-mécaniciens. On arrive alors aux ¾ qui occupent des fonctions de commandement à la machine. Néanmoins, 22% des titulaires occupent tout de même des postes de matelots.

- Environ 2/3 des titulaires d'un titre de mécanicien 250 kW occupent des fonctions de patrons-mécaniciens. On peut noter le pourcentage de fonctions de matelots de 30%.

Au total, **plus d'1/4 des titulaires d'un titre machine ne naviguent pas dans une fonction correspondant aux prérogatives de son titre le plus élevé.**

Une estimation des besoins a été effectuée :

Genre de navigation	(1)		(2)	(3)		(4)	(5)
	Nb de navires 2018	Titres de commandement requis		Besoins théoriques en effectif commandement Machine (3) = (1)x(4)			
Navires < 250 kW	5161	Méca 250 kW Ou titre + élevé	Méca 250 kW :1376 Titres + élevés : 385	5161		1	Déficit apparent important (3400) mais le stock potentiel est important si l'on prend en compte les titulaires qui ne naviguent pas comme chef à la machine. 2018 : 240 dérogations
Navires 250-750 kW	737	Méca 750 kW Ou titre + élevé	Méca 750 kW : 462 Titres + élevés : 170 TOTAL : 632	885	1150	1.2 à 1.5	Déficit important (de 200 à 500) lié notamment à la part de Méca 750 kW qui naviguent dans d'autres flottilles ou d'autres fonctions (dont 45% sur navires < 250 kW)
Navires 750 kW-3000 kW	50	Méca 3000kW (*)	130	100	125	2 à 2.5	Équilibré
Navires > 3000 kW	18	Méca 8000 ou 15000 kW (*)	116	45	54	2.5 à 3	Excédent

(\*) ou titres équivalents

Les points de tension sont retrouvés où de nombreuses dérogations existent déjà :

- La petite pêche : de nombreux patrons-mécaniciens n'ont pas de titre de machine
- La pêche au large : avec les mécaniciens 750 kW

Il existe un déficit important pour la qualification de mécanicien 750 kW. La pyramide des âges sera également à prendre en compte<sup>4</sup> :

- Pour la petite pêche : 900 marins occupant les fonctions de chef mécanicien (et souvent de patrons-mécaniciens) ont plus de 50 ans, ce qui représente 47% de cette catégorie.
- Pour la pêche au large : 40% des chefs et seconds mécaniciens ont plus de 50 ans, ce qui représente 136 marins pour cette catégorie.

**La petite pêche et la pêche au large représentent les deux segments les plus touchés par les déficits actuels et à venir en termes d'effectifs que ce soit au niveau commandement et au niveau machine.**

La pêche au large pourrait également être impactée par le Brexit qui rend les ressources difficiles d'accès<sup>4</sup>.

## Le secteur de l'aquaculture en France

L'aquaculture regroupe la culture des mollusques bivalves, la pisciculture dans les étangs et les estuaires, la pisciculture marine et la culture d'algues qui sont des activités qui fournissent des aliments sains et de qualité faisant partie de la riche gastronomie européenne. Ces formes d'aquaculture contribuent à la sécurité alimentaire et au bien-être des communautés rurales et côtières dans de nombreuses régions de l'UE en générant des revenus et en créant des emplois<sup>8</sup>.

## Les effectifs

La conchyliculture est le secteur prédominant en France, avec les huîtres (la France est le 1er producteur de l'Union européenne) et les moules<sup>7</sup>.

Les effectifs dans ce domaine augmentent ces dernières années avec +10% en 4 ans<sup>1,8,9</sup>. En 2020, le secteur comptabilisait 2501 entreprises pour 16 000 personnes<sup>11</sup>.

Année	Effectifs conchyliculture
2014	15 286
2017	14 900
2018	16 900

Année	Effectifs pisciculture
2014	521
2017	2600
2018	3200

Vient ensuite le secteur de la pisciculture marine et d'esturgeons car la France fait partie des principaux pays au monde producteurs de caviar (œufs d'esturgeons)<sup>7</sup>, l'essentiel des sites de production étant situé en Nouvelle-Aquitaine qui connaît elle aussi une augmentation de ses effectifs avec + 614% de ses effectifs<sup>1,8,9</sup>.

L'algoculture ne représente « que » 50 tonnes sur les 70000 tonnes d'algues récoltées. La quasi-totalité de la production est ramassée en milieu naturel, il s'agit donc majoritairement d'une activité de pêche<sup>7</sup>. Néanmoins, le secteur tend à se développer et regroupe en 2020 environ 500 personnes dans ce domaine<sup>10</sup>.

## Cadre socio-professionnel

Si l'on s'intéresse aux dirigeants des entreprises, on peut voir ci-dessous la répartition des âges majoritairement retrouvés sur les exploitations aquacoles et les diplômes de ces derniers<sup>10</sup>:

	Conchyliculture	Pisciculture eau douce	Pisciculture étangs	Pisciculture marine	Algues
Âges	45-60 ans	50-60 ans	50-60 ans +70 ans	50-60 ans	30-60 ans Majo : 30-45 ans
Diplôme	CAP/BEP Bac	Bac+2 Licence et plus	Licence et plus	Licence et plus	Bac+2 Licence et plus

Globalement, on peut voir que les activités de conchyliculture et de pisciculture (eau douce, étangs et marine) présentent des âges de dirigeants déjà avancés pouvant majoritairement aller entre 50 et 60 ans. A noter que les dirigeants de piscicultures détiennent majoritairement des diplômes Bac+2 à licence, tandis que les dirigeants en conchyliculture ont majoritairement un CAP/BEP ou le Bac.

Une catégorie plus jeune est à noter dans les dirigeants d'exploitations de cultures d'algues et de cyanobactéries (spiruline) avec une majorité comprise entre 30 et 45 ans.

## Aval de la filière : la transformation, le mareyage, le commerce en France

Située au carrefour de l'Europe, en position charnière entre le Nord de l'Union Européenne et les pays consommateurs du Sud, le port de Boulogne-sur-Mer est le 1<sup>er</sup> port de pêche embarquée au niveau national, et le leader Européen en matière de préparation, transformation et commercialisation des produits de la mer<sup>11</sup>.

La filière halieutique sur le territoire de Boulogne-sur-Mer pèse 5 683 emplois (dont les 3/4 sont concentrés dans la production industrielle), et 80% des entreprises de la filière en région, répartis comme suit : 67% des emplois en transformation du poisson, 19% de négoce et 13% pour l'entreposage. Les activités sont variées (mareyage, activités de traiteur, surgélation, pôle crevettier, conserverie, coproduits...) Cette diversité rend parfois les enjeux et problématiques peu lisibles à l'échelle de la filière<sup>11,12</sup>.



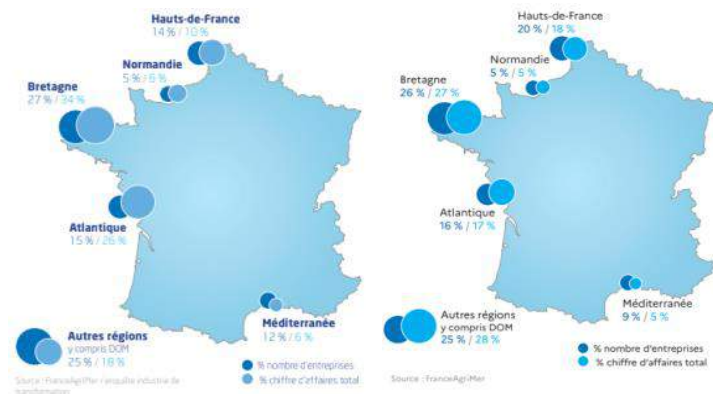
## Nombre d'entreprises

**Le nombre d'entreprises de la filière ayant une activité principale de transformation a diminué de 25% entre 2015 et 2018** passant de 291 entreprises réparties sur le territoire en 2015 à 217 entreprises en 2018<sup>8,9</sup>.

Les effectifs ont également évolué durant cette période avec **une diminution de 15%** passant de 17 523 personnes employées en transformation en 2015 à 14 767 personnes en 2018<sup>8,9</sup>.

Les Hauts-de-France occupent la 3<sup>e</sup> place en 2015 concernant le nombre d'entreprises avec 14% (derrière la Bretagne et l'Atlantique) alors qu'en 2018 ce pourcentage est remonté à 20%.

Evolution de la répartition des entreprises ayant une activité de transformation en 2015 (à gauche) et en 2018 (à droite).



## La filière - constat

Avec 350 000 tonnes de poissons importés, transformés et conditionnés, Boulogne-sur-Mer est la plaque tournante des produits de la mer en Europe du nord-ouest. Les entreprises de mareyage et de transformation emploient 5 000 personnes dans la zone d'activités portuaires de Capécure.

Malgré une 1<sup>ère</sup> place européenne de transformation des produits de la mer, **un déficit d'attractivité est souligné. La filière peine à recruter sur le territoire Boulonnais. Ce constat est le même au niveau national<sup>11</sup>.**

Toute la chaîne de transformation est concernée avec des difficultés différentes :

- Le poste de fileteur est considéré comme le plus en tension, en effet la filière peine à évoluer et les techniques restent traditionnelles. Il est donc à la fois difficile d'attirer de nouveaux profils vers ces métiers traditionnels qui nécessitent un savoir-faire particulier<sup>11</sup>.
- Les postes de chauffeur-routier peinent également à recruter, par manque d'attractivité.
- Les postes de maintenance sont également confrontés à des difficultés de recrutement, ce qui met ce secteur sous tension<sup>11</sup>.
- Egalement, de nouvelles filières émergent dans le secteur de la Qualité Hygiène Sécurité Environnement (QHSE), et les entreprises sont confrontées à une évolution des réglementations mais ne recrutent pas de nouvelles compétences, ce qui met leur secteur en tension.

## Les besoins

### La transformation

La filière est confrontée comme toutes les filières de l'industrie agro-alimentaire à des évolutions, des mutations. Le maître mot de ces évolutions est que **le secteur est très concurrentiel**. Il est nécessaire pour les entreprises de s'adapter afin d'être plus productives, mais également pour répondre aux attentes des consommateurs. De nouveaux besoins ont émergé comme le besoin de transparence mais également le besoin pour les consommateurs de savoir qu'ils participent à la protection de la planète par leur alimentation durable et respectueuse<sup>11</sup>.

Pour cela, les entreprises doivent devenir et/ou rester innovantes afin d'assurer leur pérennité. Pour cela, on peut noter plusieurs évolutions de la filière :

- L'innovation technologique : Les impératifs de gains de productivité dans un environnement extrêmement concurrentiel font évoluer les métiers vers une technicité accrue. Il est nécessaire pour les entreprises de se différencier avec des produits à plus forte valeur ajoutée, de conquérir de nouveaux marchés et de répondre aux attentes et aspirations des consommateurs. Ces innovations répondent également aux enjeux de la société avec une meilleure gestion des matières premières, une diminution / suppression du gaspillage alimentaire...



- **L'automatisation** : La maîtrise et l'amélioration des conditions d'exploitation constituent le socle de rentabilité d'un système de fabrication. Il est nécessaire d'automatiser certains process afin de garantir la sécurité et la rationalisation des procédés. Cette automatisation permet de laisser une place plus grande au contrôle qualité. De plus, la législation évoluant rapidement et nécessitant des adaptations, cela passe par une maîtrise plus grande des transformations subies par le produit alimentaire. L'automatisation est également rendue impérative dans par le contexte très concurrentiel qui pousse les entreprises à gagner en productivité.
- **L'explosion du numérique** : Cette évolution se matérialise par des recrutements dans le secteur de l'informatique et du marketing digital : En 2017, le Conseil d'orientation de l'emploi (COE) a déclaré que « 50% des emplois seront transformés dans les 10 ans qui viennent, 10 à 20% seront créés, autant vont peut-être disparaître ». La transition est poussée par l'évolution du consommateur mais aussi et toujours par un secteur très concurrentiel. De nombreuses entreprises sont aujourd'hui convaincues que sans cette transition elles ne conserveront pas leur place sur le marché. Le consommateur veut aujourd'hui :
  - o mieux connaître son alimentation, en recherchant des informations de provenance, composition, etc... en ligne,
  - o maîtriser et personnaliser son alimentation : par des offres de produits et des échanges d'avis sur des plateformes en ligne,
  - o être acteur de la transition écologique : le digital facilite et concrétise ces actions avec par exemple le développement de plateformes de vente en circuits-courts, des applications « zéro-déchet »...

La transformation digitale de l'entreprise ne signifie pas uniquement pour l'entreprise de se doter de nouveaux outils, elle doit également **créer de nouveaux métiers digitaux**. L'entreprise en digitalisant son fonctionnement a créé de nouveaux besoins en interne et des postes, jusqu'alors inexistantes.

Dans ce contexte de transformation technologique, numérique, les métiers de la maintenance et de la production sont principalement touchés par une évolution de compétences. Les industries alimentaires ont globalement entamé leur mutation technologique et numérique. Néanmoins, un constat est que la filière de transformation des produits aquatiques est en retard sur la transition vers le digital par rapport aux autres branches des industries agro-alimentaires<sup>11</sup>.

Les PME et TPME qui consolident la phase d'automatisation sont, à ce jour, plus faiblement numérisées, cela peut expliquer le retard de la filière de transformation des produits halieutiques qui est majoritairement composé de ce type d'entreprises. De plus, certaines entreprises de la filière ont fait et font le choix de se concentrer sur un savoir-faire « artisanal ».

Globalement, **les entreprises cherchent à employer un personnel plus qualifié pour faire fonctionner les machines** : les recrutements sans diplôme tendent à diminuer, les employeurs exigent désormais un minimum d'un an dans la filière agroalimentaire<sup>11</sup>.

Les offres publiées en 2017-2018 dans le domaine de la cobotique, qui désigne l'interaction entre individu et machine dans le cadre de l'exécution d'une tâche, s'adressent principalement à des profils d'ingénieurs en robotique, mécanique ou automatisme (Bac+5).

Les entreprises recherchent également des profils d'ingénieurs commerciaux (Bac+5). Pour ce type de poste, les recruteurs exigent des connaissances techniques associées à la capacité de porter des projets de développement, de monter des partenariats industriels, de finaliser des offres commerciales. Les compétences techniques liées à la robotique traditionnelle sont toujours nécessaires dans la cobotique. Les industriels portent un intérêt particulier au profil d'ingénieur intégrateur, déjà primordial dans le cas de la robotique industrielle.

Dans les années à venir, ce métier se verra évoluer avec des compétences élargies afin de répondre à une attente sur les impératifs propres à la robotique collaborative. La maintenance et la programmation des robots sont les domaines les plus attendus et, dans ces circonstances, la recherche des entreprises s'oriente en priorité vers des profils foncièrement industriels. A ce jour, il est trop tôt pour évaluer l'impact de la cobotique dans la filière transformation du poisson. Cependant, des acteurs en suggèrent l'intérêt dans un délai de 5 à 10 ans.

La polyvalence et les capacités d'adaptation sont également mises en avant. Les entreprises sont de plus en plus

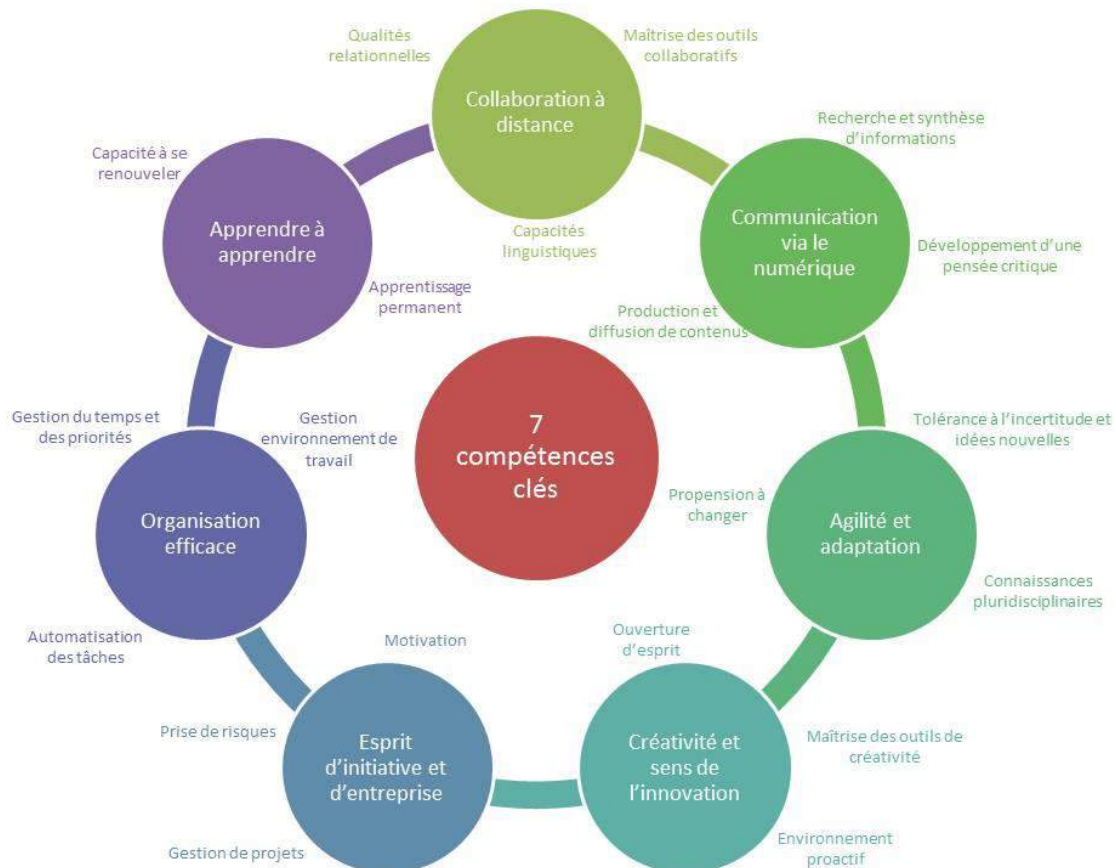
nombreuses à rechercher des personnels ayant un mélange de compétences métier ou techniques (hard skills) et de compétences transversales et comportementales (soft skills).

Les compétences métiers qui sont principalement recherchées sont :

- Les profils de production : La plus grande difficulté concerne le poste de fileteur. Les candidats sont recrutés à la suite d'une formation en filetage mais également sur leur savoir-être. Ces profils sont massivement recherchés par les entreprises<sup>11</sup>, il s'agit d'un métier identifié comme étant en tension, notamment par son manque d'attractivité<sup>13</sup>. Pour les autres postes en production, l'intérêt est essentiellement porté sur des candidatures de niveau V ou IV (CAP, BEP, Bac)<sup>11</sup>.
- Les profils de maintenance : Les entreprises privilégient un niveau III (Bac+2) avec une expérience en agroalimentaire. Ces profils sont également fortement recherchés et difficiles à recruter<sup>11</sup>.
- Les profils tertiaires : Les employeurs privilégient des profils de niveau III (Bac+2) ou II (Bac+3/4) avec expérience. Ces profils sont recherchés dans une moindre mesure<sup>11</sup>.

Les fiches métiers avec les besoins associés sont disponibles en [Annexe 1](#)<sup>11</sup>.

Les entreprises mettent également en avant le **besoin de compétences comportementales d'interaction et d'analyse** qui apparaissent nécessaires pour s'adapter aux conditions de travail en plus des conditions techniques, 7 compétences clés ont été identifiées ci-dessous<sup>11</sup>:



## Le mareyage

La définition stricte d'un mareyeur est celle d'un intermédiaire technique et commercial assurant quotidiennement l'écoulement des produits de la pêche et de l'aquaculture (majoritairement frais) vers les acteurs de vente : poissonniers, GMS, grossistes ou restaurateurs.

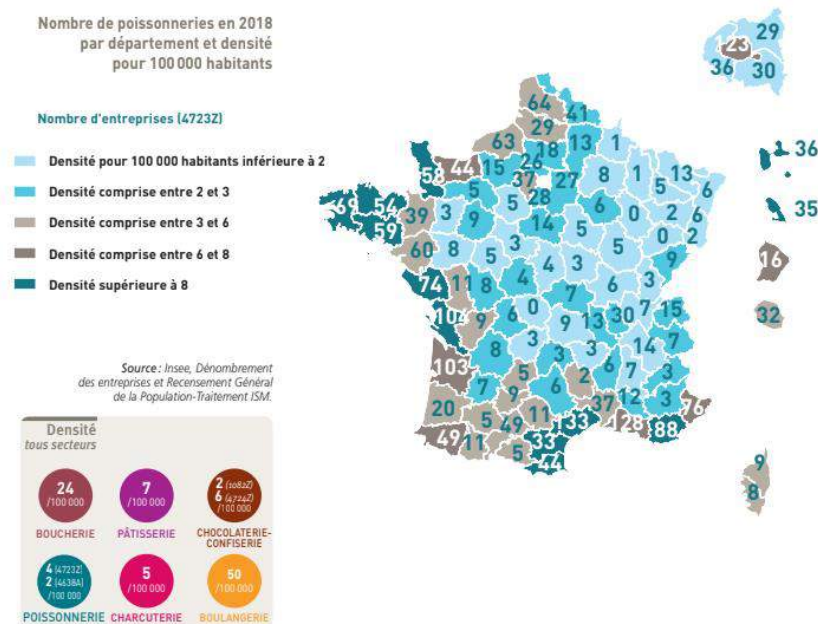
Le métier est néanmoins en pleine mutation dû à la baisse du niveau des captures, l'accumulation des contraintes réglementaires, l'ouverture de l'accès aux halles à marée<sup>14</sup>...

Ce secteur est un secteur vieillissant mais recrutant. En effet, 65% des entreprises ont été créées il y a 21 ans et plus, et seulement 2% de nouvelles entreprises créées entre 2016-2019<sup>15</sup>. L'âge des dirigeants des entreprises est également à prendre en compte avec plus de 50% d'entre eux ayant plus de 50 ans (pour la tranche 50-59 ans, ils sont plus de 36% avec cette part augmentant de 0,2% entre 2015 et 2019). Les plus de 60 ans concernent 20% des entreprises<sup>15</sup>.

Néanmoins, ce secteur recrute davantage que l'industrie agroalimentaire avec en 2018-2019 des variations de 3.1% des effectifs internes<sup>15</sup>.

## Le commerce

Le commerce de produits de la mer se traduit majoritairement en deux groupes : le commerce de détail (poissonneries) et le commerce de gros (à destination des autres points de vente, GMS...). Le nombre d'entreprises de commerce de poissons était en hausse en 2018, avec +7% depuis 2011 pour le commerce de détail et +11% pour le commerce de gros et leur répartition est majoritairement côtière. Néanmoins, le nombre d'entreprises et d'emplois affiliés est en baisse depuis 2016<sup>16</sup>.



L'âge des dirigeants est relativement élevé avec 74% des dirigeants qui ont plus de 40 ans et 42% ont plus de 50 ans dans le commerce de détail. La tendance est similaire pour le commerce de gros avec 47% des dirigeants ayant plus de 50 ans. Concernant les jeunes de moins de 30 ans, ils représentent 25% de la profession avec une représentation un peu moins élevée que dans d'autres branches de l'alimentation, en raison d'un recours moins fréquent à l'apprentissage. La branche se caractérise également par le vieillissement des professionnels : 27 % des salariés ont plus de 50 ans, dont 15 % plus de 55 ans<sup>16</sup>.

La part de diplômés de niveau Bac ou supérieurs est relativement élevée : 39 % pour les commerçants de détail et 44 % pour les commerçants de gros. Le niveau de formation est plus élevé chez les chefs d'entreprise de 35-39 ans : près des 2/3 sont diplômés d'un Bac ou d'un diplôme d'études supérieures<sup>16</sup>.

## Le recrutement dans la filière

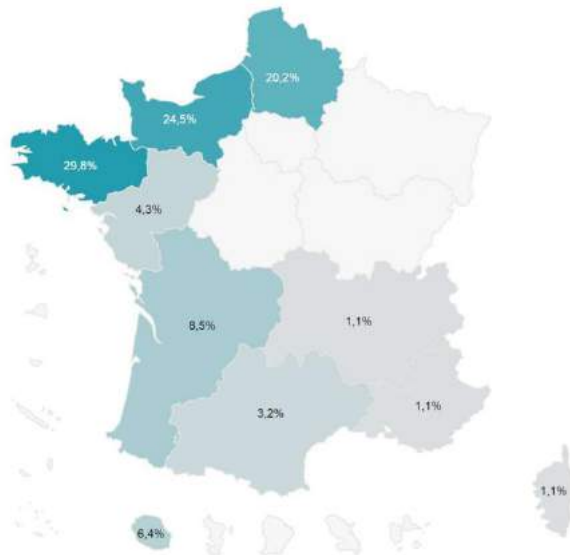
Les recrutements des entreprises ont été bouleversés par la crise sanitaire, la filière des produits aquatiques n'y a pas fait exception. Les **recrutements ont été peu dynamiques en 2020** et une proportion significative de projets a été annulée.

Seules 36% des entreprises ont recruté (10% ont recruté moins que prévu). Sur cette part d'entreprises, presque **la moitié d'entre elles a connu des difficultés de recrutement** pour 40% à chaque recrutement et pour 1/3 pour des profils spécifiques. Les principales raisons étant le **manque de candidatures** (80%), les candidatures

inadéquates (53%), l'éloignement entre le lieu de travail et domicile (13%) ou par manque de temps de l'entreprise pour le recrutement (13%)<sup>17</sup>.

En 2021, les **prévisions de recrutement restaient faibles** avec seulement 16% des entreprises qui devaient connaître une augmentation de leur activité. Les estimations parlaient même d'une **diminution des recrutements**. Les **compétences en matière d'hygiène et de sécurité et les compétences techniques** seraient les plus recherchées<sup>17</sup>.

Répartition des entreprises de mareyage ayant répondu à l'enquête



Néanmoins, le secteur du mareyage semblait mieux s'en sortir. En 2020, le bilan des contrats d'apprentissage et de professionnalisation faisait état de 124 demandes<sup>18</sup>.

En 2021, 35,8% de ces entreprises avaient l'intention de recruter soit 38 entreprises. Néanmoins sur 186 postes proposés, les entreprises ont été confrontées à des difficultés de recrutement sur 132 postes soit plus de 70% de difficultés de recrutement. Les deux raisons principales de ces recrutements étaient pour des créations de postes (44,7%) et pour palier à un surcroît d'activité (31,6%). Pour plus de la moitié de ces postes (55,3%), l'embauche a été faite en CDI et pour près d'un quart en contrat d'apprentissage (23,7%). Néanmoins, cette tendance des recrutements en contrats d'apprentissage semble évoluer, puisque 36% des répondants accueillent déjà un ou plusieurs apprentis, 28% ont besoin de personnels expérimentés, 16% notent l'absence d'offre locale d'apprentissage et 16% notent des difficultés de recrutement, des besoins de formation en interne etc<sup>18</sup>.

## Conclusion

Cette synthèse a permis de visualiser les problématiques de l'ensemble de la filière des produits aquatiques sur le thème de l'emploi, la composition des entreprises etc. Il en ressort des problématiques communes entre l'amont et l'aval de la filière. Globalement la filière est vieillissante, ce qui inquiète pour les prochaines années en vue de départs à la retraite de professionnels.

Les métiers de l'amont à l'aval de la filière peinent à recruter de la main d'œuvre qualifiée. Dans le secteur de la pêche, les qualifications manquantes sont compensées par des demandes de dérogations. Dans le secteur de la transformation, le manque de main d'œuvre qualifiée va sûrement s'accroître dans les prochaines années avec les évolutions technologiques et digitales de ces entreprises.

L'augmentation des effectifs est souvent difficile :

- En pêche : les effectifs recrutés sont stables au cours des années mais ne restent pas. En effet, de nombreuses sorties avant l'âge de la retraite ne permettent pas de renouvellement et de transmission du savoir aux nouvelles générations
- En transformation : les besoins de profils spécifiques et qualifiés ne sont pas remplis. Les offres d'emplois ne sont pas pourvues. De plus, les entreprises tendent de moins en moins à recruter des profils sans expérience et accordent davantage d'importance au savoir-être des personnes recrutées.

Pour toute la filière, le constat est le même, il existe un manque d'attractivité pour ces métiers. Les recrutements sont souvent difficiles par manque de candidatures et/ou par des candidatures inadéquates.

## Références bibliographiques

1. FAO. 2020. *La situation mondiale des pêches et de l'aquaculture 2020. La durabilité en action*. Rome.
2. LINEAIRES. 2022. N°391 juin 2022.
3. Comité Régional des Pêches Maritimes et des Elevages Marins (CRPMEM) Hauts de France. Données 2015. <https://www.comitedespeches-hautsdefrance.fr>
4. R. Debeauvais. CNPMEM. 2020. *La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans le secteur des pêches maritimes*.
5. OCAPIAT. 2019. *L'emploi à la pêche en 2019*.
6. Le Marin. 2022. *Dossier Formation 10.02.2022*.
7. Actuel cidj. 2020. *Les métiers de la pêche et de l'aquaculture* 2.135
8. France AgriMer. 2018. *Les filières pêche et aquaculture en France*. Chiffres-clés.
9. France AgriMer. 2020. *Chiffres-clés des filières pêche et aquaculture en France en 2020*.
10. Agreste. 2020. *Enquête Aquaculture 2020*. Chiffres & Données. Novembre 2020, n°16.
11. L. Descamps, M. Bocquet, M. Bloise. 2018. *Réalisation d'une étude sur la filière « produits de la mer » territoire de Boulogne sur mer : anticipation des besoins emplois et compétences*. Appui à la DIRECCTE ; HAUTS DE France – UD 62 ; AFPA.
12. AFPA. *Anticipation des besoins emplois et compétences bassin de Boulogne-sur-Mer*.
13. Altedia. 2009. *Contrat d'étude prospective sur le port de Boulogne-sur-Mer Programme 2007-2013 de réaménagement et développement du port de Boulogne sur Mer*. Rapport final.
14. Union du Mareyage Français. 2018. *Livre blanc de l'union du mareyage français*.
15. Union du Mareyage Français. 2019. *Situation économique et financière des entreprises de MAREYAGE. Synthèse du Baromètre 2019*. Banque de France.
16. Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les métiers de l'alimentation. (2020). *Tableau de bord 2020 POISSONNERIE*.
17. OCAPIAT. 2021. *Diagnostic-Action sur l'impact de la crise Covid-19*. Pêche, cultures marines et coopération maritime.
18. Opérateur de compétences des Entreprises de Proximité (OPCO EP). 2021. *Résultats d'une enquête en ligne sur les perspectives en matière d'emploi des entreprises de mareyage*.



**Annexe I** : Fiches métiers et besoins associés issus de l'étude *Réalisation d'une étude sur la filière « produits de la mer » territoire de Boulogne sur mer : anticipation des besoins emplois et compétences (2018)* <sup>11</sup>.

<p><b>Métier : Fileteur</b></p> <p><b>Définition :</b></p> <p>La mission principale du fileteur est de préparer les produits de la mer (poissons, coquillages, crustacés) destinés à être expédiés sur différents points de vente (marchés, poissonneries, grandes surfaces).</p> <p>Ainsi, il réalise différentes opérations à partir de la réception des produits jusqu'à la finalisation de l'expédition</p> <p><b>Code ROME : D1105</b></p> <p><b>Formations en lien avec le métier:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ CAP Poissonnier</li> <li>⇒ CAP Mareyage</li> <li>⇒ CQP fileteur</li> <li>⇒ CQP (Certificat de qualification professionnelle) en Préparateur vendeur en produits de la mer</li> </ul>	<p><b>Les compétences associées :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Contrôler les caractéristiques des produits de la mer (matière première et produits finis) et la conformité à un cahier des charges</li> <li>◆ Préparer et organiser son poste de travail</li> <li>◆ Préparer des produits sur la chaîne de production (continue ou discontinue) suivant les règles d'hygiène et de sécurité alimentaire</li> <li>◆ Conditionner et approvisionner des convois de livraison en produits préparés</li> <li>◆ Stocker et expédition</li> </ul> <p><b>Les compétences transverses :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Transmettre, recevoir des informations et travailler en équipe</li> <li>◆ Appliquer les règles liées à la traçabilité, la qualité, l'hygiène, la sécurité et l'environnement</li> </ul> <p><b>Les compétences supplémentaires utiles :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Réaliser le contrôle des produits lors de la réception</li> </ul>	<p><b>Ouvrier polyvalent des produits de la mer</b></p> <p><b>Définition :</b></p> <p>L'ouvrier polyvalent des produits de la mer réalise l'ensemble des activités de préparation des produits de la mer (découpe, éviscération, décoquillage, filetage, cuisson, salage ...), dans le respect des procédures et des règles de traçabilité, de qualité, d'hygiène, de sécurité et de respect de l'environnement et des cahiers des charges des clients, à l'aide d'équipements adaptés.</p> <p>Il réalise les contrôles des produits de la mer à toutes les étapes de préparation.</p> <p>Il peut réaliser le contrôle des produits lors des activités de réception.</p> <p><b>Code ROME : D1105</b></p> <p><b>Formations en lien avec le métier:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ CAP mareyage</li> <li>⇒ CQP Employé/e polyvalent/e des produits de la mer</li> </ul>	<p><b>Les compétences associées :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Contrôler les caractéristiques des produits de la mer (matière première et produits finis) et la conformité à un cahier des charges</li> <li>◆ Préparer et organiser son poste de travail</li> <li>◆ Réaliser les activités de transformation des produits de la mer : étamage, éviscération, écaillage, tranchage, découpe, écorchage, ébarbage, pelage, désarétage ...</li> <li>◆ Réaliser les opérations de filetage</li> <li>◆ Réaliser les opérations de conditionnement des produits de la mer</li> <li>◆ Réaliser les opérations de nettoyage et d'entretien du poste de travail et du matériel</li> <li>◆ Réaliser des opérations de logistique (alotissement, stockage et palettisation)</li> </ul> <p><b>Les compétences transverses :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Transmettre, recevoir des informations et travailler en équipe</li> <li>◆ Appliquer les règles liées à la traçabilité, la qualité, l'hygiène, la sécurité et l'environnement</li> </ul> <p><b>Les compétences supplémentaires utiles :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Préparer et cuire des coquillages et des crustacés</li> <li>◆ Réaliser le contrôle des produits lors de la réception</li> </ul>
<p><b>Métier : Opérateur de ligne</b></p> <p><b>Définition :</b></p> <p>L'opérateur de ligne réalise les opérations nécessaires à la mise en route et au bon fonctionnement d'une machine ou d'une ligne de conditionnement, dans le respect des procédures et des règles de traçabilité, de qualité, d'hygiène, de sécurité et de respect de l'environnement et des cahiers des charges des clients.</p> <p>Il contrôle les réglages, l'approvisionnement en produits et les paramètres.</p> <p>Il réalise l'entretien et la maintenance de premier niveau des équipements ou installations conduits.</p> <p><b>Code ROME : H2102 - H3301</b></p> <p><b>Formations en lien avec le métier:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ CAP conduite de systèmes de production automatisée</li> <li>⇒ CAP conduite de systèmes industriels option agroalimentaire</li> <li>⇒ Bac professionnel industries agroalimentaires, pilotage de systèmes de production automatisée, bio-industries de transformation, alimentation ou industrie des procédés</li> </ul>	<p><b>Les compétences associées :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Préparer la production</li> <li>◆ Démarrer, piloter et arrêter la machine / la ligne de production dans le respect de la qualité des produits et des consignes</li> <li>◆ Identification des dysfonctionnements et réalisation des interventions techniques</li> </ul> <p><b>Les compétences transverses :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Transmettre, recevoir des informations et travailler en équipe</li> <li>◆ Mettre en œuvre et faire appliquer les procédures de qualité, d'hygiène, de sécurité et de gestion de l'environnement</li> </ul>	<p><b>Chef d'équipe de production</b></p> <p><b>Définition :</b></p> <p>Le chef d'équipe de production supervise le déroulement des opérations de production, affecte les ressources nécessaires en fonction des besoins et vérifie les résultats.</p> <p>Il contrôle la qualité des produits, le respect des procédures, des règles de traçabilité, de qualité, d'hygiène, de sécurité et de respect de l'environnement et des cahiers des charges des clients</p> <p><b>Code ROME : H2504</b></p> <p><b>Formations en lien avec le métier:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ BAC PRO Bio-Industries de Transformation</li> <li>⇒ BAC PRO Pilote de Ligne de Production</li> <li>⇒ B.T.S.A Sciences et Technologies des Aliments spécialité Aliments et Processus Technologiques</li> <li>⇒ B.T.S.A Sciences et Technologies des Aliments spécialité Viandes et produits de la Pêche</li> <li>⇒ D.U.T Génie biologique Option Industries Alimentaires et Biologiques</li> </ul>	<p><b>Les compétences associées :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Organiser et suivre l'activité de production</li> <li>◆ Organiser l'activité des membres de l'équipe au quotidien</li> <li>◆ Animer et suivre le développement des compétences de l'équipe de production</li> </ul> <p><b>Les compétences transverses :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Transmettre, recevoir des informations et travailler en équipe</li> <li>◆ Mettre en œuvre et faire appliquer les procédures de qualité, d'hygiène, de sécurité et de gestion de l'environnement</li> </ul> <p><b>Les compétences supplémentaires utiles :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Améliorer l'activité et animer des actions de progrès</li> <li>◆ Organiser les interventions de maintenance sur les installations</li> </ul>

**Responsable de production****Définition :**

Le responsable de production planifie et organise la production des produits de la mer (transformations et conditionnement) et réalise les ajustements nécessaires en fonction de l'évolution des commandes, en tenant compte des contraintes QHSE et de traçabilité.

Il encadre l'ensemble des équipes de production.

**Code ROME : H2504 - H2502**

**Formations en lien avec le métier :**

- ⇒ BTS ATI - Assistance Technique d'Ingénieur
- ⇒ B.T.S.A Sciences et Technologies des Aliments spécialité Aliments et Processus Technologiques
- ⇒ B.T.S.A Sciences et Technologies des Aliments spécialité Viandes et produits de la Pêche
- ⇒ D.U.T Génie biologique Option Industries Alimentaires et Biologiques
- ⇒ Licence professionnelle conception et production des aliments
- ⇒ Licence professionnelle Génie des Bio-Productions et de l'Agroalimentaire
- ⇒ Licence professionnelle Management de la production en industries alimentaires
- ⇒ Titre de Responsable du développement en agro-industrie (niveau II)
- ⇒ Diplôme d'ingénieur agroalimentaire

**Les compétences associées :**

- ◆ Piloter et organiser l'activité de production selon les directives de l'entreprise
- ◆ Piloter la gestion des ressources humaines en prenant en compte le droit du travail et les relations sociales
- ◆ Piloter la politique Qualité, Hygiène, Sécurité et de gestion de l'Environnement
- ◆ Piloter des actions d'amélioration continue

**Les compétences transverses :**

- ◆ Communiquer et travailler avec différents interlocuteurs internes et externes sur l'activité de son secteur

**Acheteur-vendeur****Définition :**

Il réalise l'achat des produits de la mer en criées et/ou sur les marchés internationaux et leur commercialisation auprès d'un portefeuille de clients professionnels et des prospects.

**Code ROME : M1101 -D1407 - D1107 -**

**Formations en lien avec le métier :**

- ⇒ Bac Pro Vente Négociation Prospection Suivi de Clientèle
- ⇒ Bac Pro Commerce
- ⇒ BTS Management des Unités Commerciales
- ⇒ BTSA technico-commercial option Produits alimentaires et boissons
- ⇒ Licence Professionnelle commerce spécialité agroalimentaire et agro-fournitures

**Les compétences associées :**

- ◆ Analyser les besoins et les évolutions des marchés locaux, nationaux et internationaux
- ◆ Développer un réseau de fournisseurs local, national et international
- ◆ Acheter des produits de la mer
- ◆ Vendre des produits de la mer
- ◆ Assurer la relation client
- ◆ Suivre et évaluer ses résultats

**Les compétences transverses :**

- ◆ Transmettre, recevoir des informations et travailler en équipe

**Préparateur de commandes****Définition :**

Le préparateur de commande réalise la préparation et le conditionnement des produits de la mer destinés à être livrés, dans le respect des procédures et des règles de traçabilité, de qualité, d'hygiène, de sécurité et de respect de l'environnement.

**Code ROME : N1103**

**Formations en lien avec le métier :**

- ⇒ CAP Agent d'entreposage et de messagerie
- ⇒ Bac Pro/BEP Logistique

**Les compétences associées :**

- ◆ Contrôler la conformité des produits de la mer et les documents associés
- ◆ Préparer des commandes et les expéditions des produits de la mer
- ◆ Déplacer et manipuler les produits de la mer dans le respect des consignes

**Les compétences transverses :**

- ◆ Transmettre, recevoir des informations et travailler en équipe
- ◆ Appliquer les règles liées à la traçabilité, la qualité, l'hygiène, la sécurité et l'environnement

**Les compétences supplémentaires utiles :**

- ◆ Enregistrer et consulter les mouvements des stocks, en assurant la traçabilité des produits

**Agrééur****Définition :**

L'agrééur contrôle la qualité, la quantité de produits de la mer livrés et effectue l'ensemble des contrôles relatifs à la qualité des produits. Il contrôle leur conformité aux exigences réglementaires et au cahier des charges établi.

Il réalise les manipulations, analyses et contrôles de qualité nécessaires aux opérations d'agrèage.

Il assure la traçabilité et la mise en stock des produits.

**Code ROME : N1303**

**Formations en lien avec le métier :**

- ⇒ CAP / BEP Agrééur
- ⇒ BTS maritime
- ⇒ BTSA aquaculture
- ⇒ BTS Sciences et Technologies des Aliments

**Les compétences associées :**

- ◆ Réaliser les opérations de réception des produits de la mer
- ◆ Evaluer la qualité des produits de la mer
- ◆ Traiter, enregistrer et transmettre les informations et documents permettant de garantir la qualité et la traçabilité des produits
- ◆ Entretien des appareils de contrôle et de mesure

**Les compétences transverses :**

- ◆ Appliquer les règles liées à la traçabilité, la qualité, l'hygiène, la sécurité et l'environnement



**Responsable qualité****Définition :**

Le responsable Qualité définit, pilote et contrôle la mise en œuvre de la politique qualité de l'entreprise.

Il vérifie la conformité des produits et/ou services de l'entreprise aux exigences internes et externes (conformité aux normes, exigences légales, attentes des clients...).

Il coordonne les activités de pilotage et de surveillance de la performance des procédures et méthodologies qualité de l'entreprise.

**Code ROME : H1502**

**Formations en lien avec le métier :**

- ⇒ BTS qualité dans les industries alimentaires et les bio-industries
- ⇒ DUT Qualité logistique industrielle et organisation
- ⇒ DUT Génie biologique option industries agroalimentaires et biologiques
- ⇒ DUT qualité logistique et industrielle
- ⇒ Licence qualité
- ⇒ Master universitaire dans le domaine de la gestion et de la qualité
- ⇒ Diplôme d'ingénieur spécialisé agroalimentaire

**Les compétences associées :**

- ◆ Piloter la politique qualité de l'entreprise, en accord avec sa direction
- ◆ Piloter et mettre en œuvre la politique Qualité
- ◆ Animer la politique Qualité en interne
- ◆ Coordonner et suivre la réalisation des audits internes et externes
- ◆ Piloter des actions d'amélioration continue

**Les compétences transverses :**

- ◆ Communiquer et travailler avec différents interlocuteurs internes et externes sur l'activité de son secteur

**Assistant qualité****Définition :**

L'assistant qualité réalise le contrôle qualitatif et quantitatif des produits avant leur expédition en référence au cahier des charges du client et aux référentiels et normes en vigueur.

Il assure parfois le contrôle, le suivi et les mises à jour des procédures de l'entreprise.

**Code ROME : N1303**

**Formations en lien avec le métier :**

- ⇒ BTS maritime
- ⇒ BTS aquaculture
- ⇒ BTS Sciences et Technologies des Aliments
- ⇒ Licence qualité

**Les compétences associées :**

- ◆ Mettre en œuvre la démarche qualité, en lien avec le/la responsable qualité
- ◆ Evaluer la qualité des produits de la mer
- ◆ Mettre en œuvre les procédures de gestion documentaire en vigueur dans l'entreprise
- ◆ Superviser la maintenance et l'entretien des appareils de contrôle et de mesure
- ◆ Réaliser les audits internes et préparer les audits externes

**Les compétences transverses :**

- ◆ Appliquer les règles liées à la traçabilité, la qualité, l'hygiène, la sécurité et l'environnement

**Technicien de maintenance****Définition :**

Le technicien de maintenance réalise l'entretien et la maintenance des matériels, des installations et des locaux de l'entreprise.

**Code ROME: I1302 - I1304 - I1310**

**Formations en lien avec le métier :**

- ⇒ Bac pro maintenance des équipements industriels (MEI)
- ⇒ BTS maintenance des systèmes (option A systèmes de production)
- ⇒ BTS électrotechnique
- ⇒ BTS conception et réalisation de systèmes automatiques
- ⇒ DUT génie industriel et maintenance
- ⇒ Titre professionnel Technicien supérieur de maintenance industrielle

**Les compétences associées :**

- ◆ Réaliser un diagnostic de dysfonctionnements sur des équipements pluri technologiques
- ◆ Organiser ses interventions
- ◆ Réaliser des interventions de maintenance sur des équipements

**Les compétences transverses :**

- ◆ Transmettre, recevoir des informations et travailler en équipe
- ◆ Appliquer les règles liées à la traçabilité, la qualité, l'hygiène, la sécurité et l'environnement

**Directeur de site****Définition :**

Le directeur de site ou d'établissement pilote les activités du site ou de l'établissement.

Il organise, pilote, coordonne et contrôle les activités du site et l'optimisation des flux.

Il assure la gestion des ressources humaines et matérielles.

**Code ROME : M1302 - M1301**

**Formations en lien avec le métier :**

- ⇒ Diplôme d'ingénieur généraliste ou spécialisé dans le domaine d'activités de l'entreprise
- ⇒ Diplôme d'école supérieure de commerce, notamment celles disposant de chaire « entrepreneur »
- ⇒ Master 2 spécialisé dans le domaine d'activité de l'entreprise
- ⇒ Double diplôme technique / ingénierie accompagné d'un 3e cycle marketing/commercial ...

**Les compétences associées :**

- ◆ Piloter l'activité du site
- ◆ Définir la politique commerciale
- ◆ Piloter l'activité de production
- ◆ Réaliser le pilotage économique du site
- ◆ Définir et mettre en place les orientations pour la gestion des ressources humaines
- ◆ Piloter une démarche d'amélioration continue

**Les compétences supplémentaires utiles :**

- ◆ Définir la politique QHSE du site

# Annexe 3 : Synthèse des enquêtes menées dans le secteur de l'aquaculture au niveau national



Introduction.....	81
La pisciculture.....	82
Ouvrier aquacole.....	82
Technicien aquacole.....	83
Chef d'exploitation.....	83
Résumé.....	84
La conchyliculture.....	86
Constat de la filière.....	86
Besoins en recrutement.....	86
Besoins en compétences.....	87
Freins actuels à la production.....	88
Evolutions de la filière.....	88
Conclusion.....	89
L'aquaponie.....	90

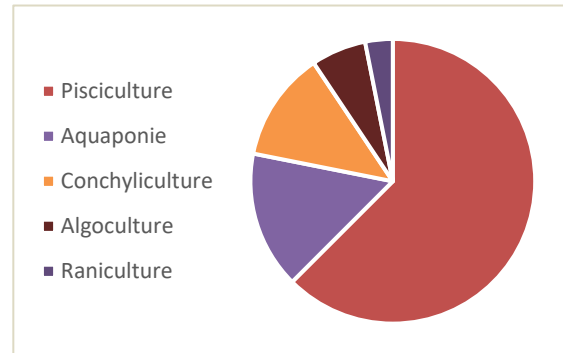
## Introduction

Dans le cadre du Diagnostic FiPAde « Filière Produits Aquatiques de Demain », une enquête auprès des professionnels de la filière aquacole a été réalisée afin de compléter les données recueillies dans le cadre de la synthèse des études existantes sur la filière des produits aquatiques.

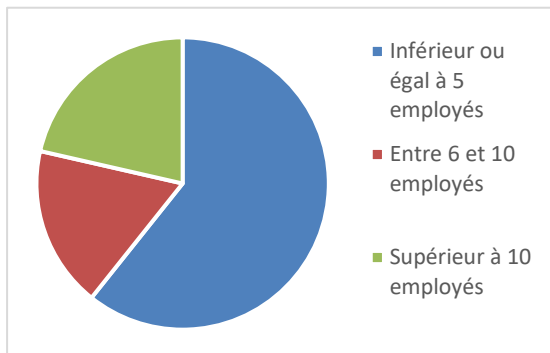
Cette enquête a été diffusée auprès du réseau d'acteurs français dans le secteur aquacole, le nombre de répondants n'a pas été significatif pour tous les secteurs que regroupe la filière. Dans certains cas, les données ont été complétées avec des entretiens auprès de professionnels.

Parmi les entreprises de la filière ayant répondu à l'enquête :

- Plus de 62% ont répondu pour la pisciculture,
- 15% pour le secteur de l'aquaponie,
- 12,5% pour le secteur de la conchyliculture,
- 6,3% pour le secteur de l'algoculture et
- 3,1% pour la raniculture.



Le secteur de l'algoculture ne comptabilise que 2 réponses et celui de la raniculture 1 seule réponse. Les données pour ces secteurs n'ont pas pu être exploitées faute de représentativité de l'échantillonnage. Cela peut s'expliquer par la faible représentativité de ces filières en France, où l'on dénombre : 3 élevages de grenouilles et 20 entreprises de cultures d'algues dont 13 produisent des macro algues et 7 des micro algues (hors spiruline).



Plus de 60% des entreprises ayant répondu à l'enquête sont de très petite taille ( $\leq 5$  salariés), ce qui est représentatif de la structuration des entreprises de la filière.

La part des entreprises ayant 6 à 10 employés est de 17,8%.

Enfin les entreprises ayant plus de 10 salariés ont répondu à hauteur de 24%.

Les données ont ensuite été traitées en fonction du secteur aquacole : il n'est pas possible de traiter les données en une seule fois, les secteurs aquacoles disposent en effet de spécificités qui leurs sont propres.

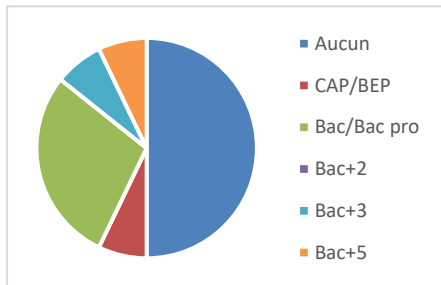
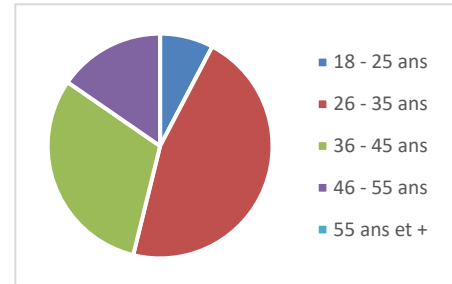
## La pisciculture

Une entreprise piscicole est constituée de plusieurs métiers qui permettent de répondre aux besoins liés à cette activité.

A partir des résultats des questionnaires, 3 métiers sont interprétables : l'ouvrier aquacole ; le technicien aquacole et le chef d'exploitation.

### Ouvrier aquacole

Le métier d'ouvrier aquacole en pisciculture est représenté à plus de 76% par la tranche d'âges de 26 à 45 ans. Le public plus jeune (18-25 ans) est moins bien représenté (7,7%) tout comme les 46-55 ans qui ne représentent que 15% des réponses.



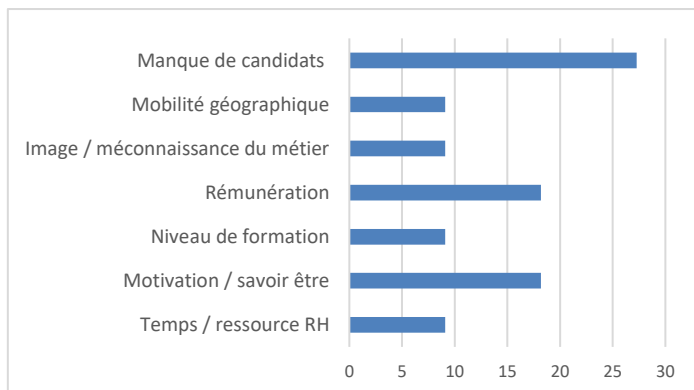
Concernant les diplômes détenus pour ce métier, la moitié des répondants n'ont pas de diplôme. 28 % détiennent un Bac ou Bac pro. Les autres catégories : CAP / BEP ; Bac+3 ou Bac +5 sont représentés à parts égales à hauteur de 7,1%. Le Bac+2 n'est pas représenté pour ce type de métier.

La rémunération moyenne retrouvée est de 22 884 € bruts / an.

Actuellement, aucune entreprise répondante ne compte parmi ses effectifs de contrats en alternance, et les besoins de développer ce type de contrats ne sont pas majoritaires : seuls 22% des entreprises seraient pour le développement de l'alternance.

Les besoins en nouvelles compétences ne sont pas unanimes et sont liés aux besoins propres de chaque entreprise : besoin de compétences en circuits fermés ; besoin en compétences dans le secteur de la transformation... Majoritairement, les besoins qui se font sentir à 5 ans seraient en faveur de recrutements de diplômés CAP/BEP et le Bac/Bac pro sans développer de nouvelles formations ou de nouveaux modules.

Pour les recrutements, plusieurs entreprises ont noté des contraintes dans leurs processus :

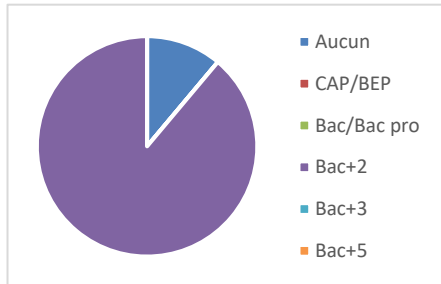
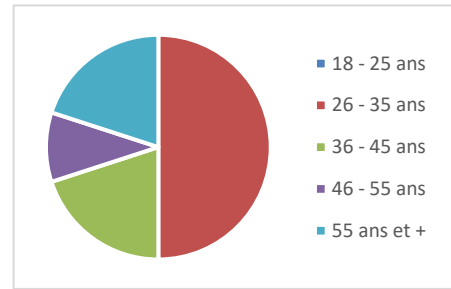


Pour près de 30% par manque de candidats

Puis pour 18%, les freins étaient liés à la rémunération et au manque de motivation / savoir être des candidats.

## Technicien aquacole

Le métier de technicien aquacole en pisciculture est représenté à hauteur de 70% par la tranche d'âges de 26 à 45 ans. Le public plus jeune (18-25 ans) n'est pas représenté pour cette catégorie, par contre la tranche des 46-55 ans et plus représente 30% des réponses.



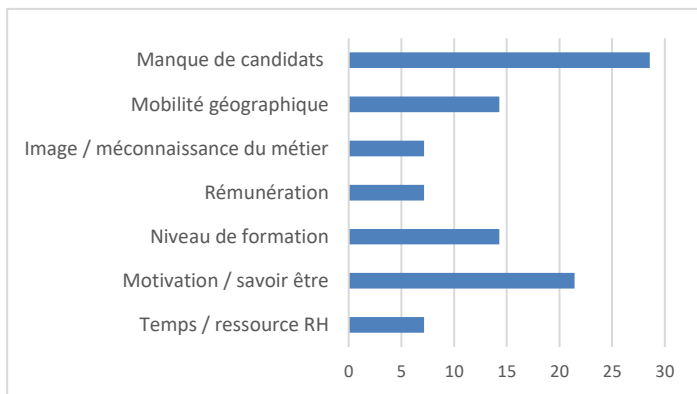
Concernant les diplômes détenus pour ce métier, près de 89% détiennent un Bac+2. Pour 11% des réponses, les professionnels ne détiennent aucun diplôme, mais cette part reste minime.

La rémunération moyenne retrouvée est de 25 750 € bruts/an.

Actuellement, aucune entreprise répondante ne compte parmi ses effectifs des contrats en alternance, et les besoins de développer l'alternance ne sont pas majoritaires. Seules 14% des entreprises seraient pour son développement.

Les besoins en nouvelles compétences s'orientent communément vers des connaissances en informatique. Les autres besoins ne sont pas unanimes et sont liés aux besoins propres de chaque entreprise : besoin de compétences en circuits fermés...

Majoritairement, les besoins qui se font sentir à 5 ans en recrutement seraient en faveur de diplômés niveau Bac+2, sans développer de nouvelles formations ou de nouveaux modules.



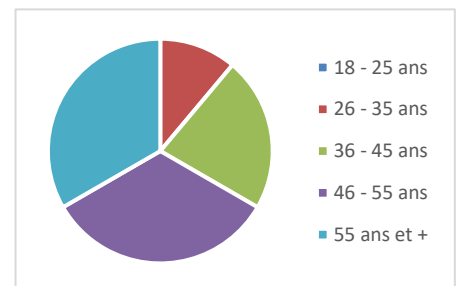
Pour les recrutements, plusieurs entreprises ont eu des difficultés :

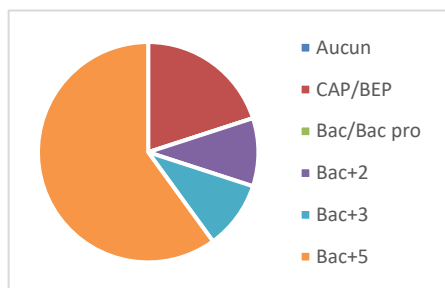
Pour près de 30% par manque de candidats

Puis pour 21%, les freins étaient liés au manque de motivation / savoir être des candidats.

## Chef d'exploitation

Le métier de chef d'exploitation en pisciculture est représenté à plus de 66% par la tranche d'âges de 45-55 ans et plus. Le public plus jeune (18-25 ans) n'est pas représenté et les 26-45 ans constituent le reste du panel avec 33% des réponses.





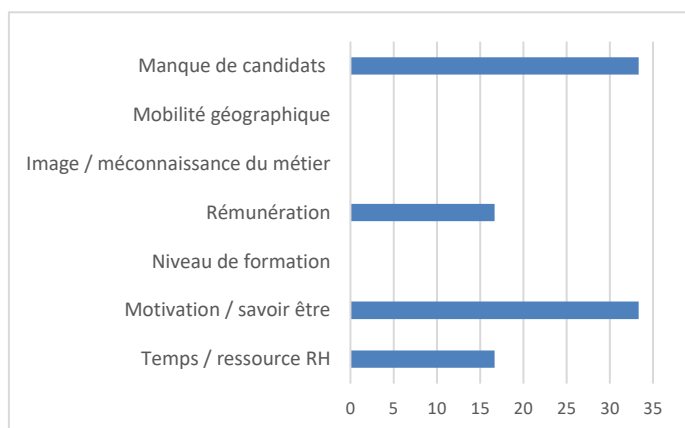
Concernant les diplômes détenus pour ce métier, pour 60% des répondants, ils possèdent un Bac+5. Les niveaux Bac+2 /+3 représentent 20% des répondants. Enfin pour 20% d'entre eux, ils possèdent un CAP / BEP.

La rémunération moyenne retrouvée est de 44 600 € bruts/an.

Actuellement, aucune entreprise répondante ne compte parmi ses effectifs de contrats en alternance, et les besoins de la développer ne sont pas présents.

Les besoins en nouvelles compétences sont plutôt généralistes avec des besoins de connaissance des marchés et du management. Majoritairement, les besoins qui se font sentir à 5 ans en recrutement s'orienteraient vers des diplômés des niveaux Bac +3 / Bac +5 voire Bac +8, sans développer de nouvelles formations ou de nouveaux modules.

Pour les recrutements, plusieurs freins sont à noter :



Pour près de 33% par manque de candidats et également par manque de motivation / savoir être des profils.

## Résumé

Ci-dessous le résumé de l'interprétation des résultats du secteur piscicole :

	Ouvrier Aquacole	Technicien Aquacole	Chef d'exploitation
<b>Age moyen</b>	26-35 ans (46%) 36-45 ans (31%)	26-35 ans (50%) 36-45 ans (20%)	46-55 ans et plus (67%)
<b>Diplôme</b>	Aucun (50%) Bac/Bac pro (29%)	Bac+2 (89%)	Bac+5 (60%)
<b>Salaire moyen / an</b>	22 884 € bruts	25 750 € bruts	44 600 € bruts
<b>Besoin en personnel non pourvu</b>	27%	12.5%	14%
<b>Besoin à 5 ans -Diplôme</b>	30% - Aucun - CAP/BEP - Bac+2/3	44% Bac+2	33% Bac+3/+5
<b>Besoin alternance</b>	Majoritairement non (60%)	Majoritairement non (60%)	Non
<b>Freins au recrutement</b>	Manque de candidats (30%) Rémunération (18%) Manque de motivation / savoir être (18%)	Manque de candidats (30%) Manque de motivation / savoir être (21%)	Manque de candidats (33%) Manque de motivation / savoir être (23%)

Concernant les métiers d'ouvrier et de technicien aquacoles, majoritairement, les postes sont occupés par la tranche d'âges 26-45 ans à hauteur de 70% avec une part plus importante des 26-35 ans. Pour le métier de chef d'exploitation, les postes sont occupés majoritairement par la catégorie des 46-55 ans et plus.

On peut également voir que les diplômes et les salaires deviennent plus conséquents plus le métier devient hiérarchiquement important. Concernant les besoins en recrutement d'ici 5 ans, quel que soit le métier, les niveaux de diplômes concordent avec ceux actuellement sur les postes.

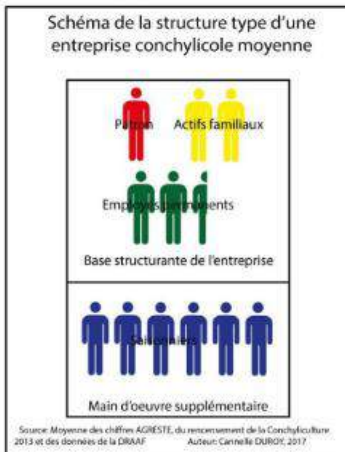
Quel que soit le métier, le recours à l'alternance n'est pas utilisé et majoritairement pas souhaité. Enfin, les freins au recrutement rencontrés sont toujours le manque de candidats et/ou le manque de motivation / savoir être des profils rencontrés, peu importe le métier.



## La conchyliculture

Les données recueillies par les questionnaires n'ont pas été suffisantes. Des entretiens complémentaires avec des Comités Régionaux de la Conchyliculture de Normandie – Mer du Nord ; Charente – Maritime et un groupement d'employeur en région Aquitaine ont permis d'obtenir leur vision de la filière.

### Constat de la filière



Globalement, la filière conchylicole est composée de petites entreprises familiales : le patron + la conjointe + 2/3 salariés.

« Il existe un statut particulier de conjoint collaborateur. Ce statut permet (le plus souvent aux femmes de chefs d'entreprises - 75% d'hommes dans la profession -) une reconnaissance légale du travail effectué (gestion, remplacement, emballage...), et ouvre des droits aux retraites, aux régimes sociaux spécifiques etc. »

*Duroy Cannelle – Résumé du rapport de stage de Master 2 : Synthèse du diagnostic socioéconomique de la filière conchylicole en Normandie – Septembre 2017*

On estime le besoin en main d'œuvre comme ci-dessous :

- 1 ha de production ostréicole nécessite 1 ETP,
- 1 km de production de moules (bouchots) nécessite 1 ETP.

Donc plus l'entreprise a de la surface à exploiter, plus il y aura de salariés. Si l'entreprise s'occupe également des expéditions, l'activité peut augmenter et donc nécessiter le recours à des saisonniers ou des intérimaires.

On estime que le coût de la main d'œuvre est de 30% toutes charges confondues : c'est le 1er poste de dépenses.

Il existe un réel besoin en main d'œuvre au niveau des entreprises, seulement le secteur n'attire plus.

Les métiers en conchyliculture souffrent de plusieurs problèmes :

- Milieu « hostile » : les conditions environnementales et de travail peuvent être difficiles,
- Horaires décalés : en fonction des marées, les heures de travail peuvent tomber tôt le matin ; les week-ends...
- Les salaires proposés n'attirent pas les candidats.

Globalement, le secteur souffre d'une image négative du métier.

### Besoins en recrutement

Les entreprises ont pourtant différents besoins en recrutement :

- Personnes qualifiées et occupant des postes structurants dans l'entreprise, ce sont les salariés permanents dans les entreprises. Bien que ce métier ne soit plus considéré comme « en tension » depuis février 2021, la situation reste tendue et la profession est « sur le fil du rasoir ».
- Salariés occasionnels / saisonniers : ils sont d'autant plus difficiles à recruter. Les entreprises se tournent vers des étudiants (lorsque les grandes marées tombent pendant les vacances scolaires) ; les retraités de l'agriculture ; les personnes qui souhaitent des contrats avec un certain nombre d'heures. Mais les entreprises sont confrontées à des difficultés :
  - L'accès au logement : les entreprises conchylicoles sont basées sur le littoral ; les prix et l'accès au logement ne sont pas toujours faciles
  - Le temps de travail encadré par la convention collective : les salariés voudraient faire un maximum d'heures sur une période restreinte (les heures sont majorées à partir de la 36ème et 42ème heure). Mais l'inspection du travail n'est pas forcément d'accord.

- Il existe un écart entre la vision du métier par les demandeurs et la réalité du terrain, ce qui pousse à l'arrêt prématuré des missions ponctuelles.

Par exemple, pour cet hiver en Charente-Maritime, sur 1 000 offres de recrutement, 80 candidats se sont présentés : il y a un manque d'attraction de la population locale pour ces métiers.

De plus, le nombre d'emplois disponibles pour les demandeurs leur permet de s'orienter vers d'autres domaines. En effet, les demandeurs aspirent à trouver un meilleur équilibre entre leurs vies professionnelle et personnelle et souhaiteraient des métiers moins physiques, où le télétravail est possible et avec un salaire plus conséquent.

Enfin, la réforme de l'assurance chômage n'a pas aidé la profession : il est parfois plus délétère pour les personnes de faire une saison en conchyliculture que de ne pas travailler dans le calcul de leurs droits.

Les besoins en main d'œuvre se font davantage ressentir en ostréiculture où les entreprises sont également en compétition pour cette main d'œuvre du fait de la concentration des exploitations. Les entreprises de mytiliculture sont très mécanisées : le secteur a un besoin en main d'œuvre sur une courte période (période estivale où les étudiants peuvent palier). Après les encensements, l'entretien est plus facile, ces tâches sont plus facilement confiées à du personnel féminin.

## Besoins en compétences

« Environ 80% des chefs d'entreprises ou premiers co-exploitants ont un diplôme inférieur ou équivalent au bac. 20% environ ont un diplôme supérieur au bac et 3% seulement ont un diplôme du supérieur long (bac +5).

Par rapport aux données de l'enquête socio-économique de 2005, les chefs d'entreprises ou premiers co-exploitants sont moins diplômés (en 2005 : 30% étaient en dessous du niveau CAP/BEP contre plus de 62% actuellement (ce diplôme est devenu obligatoire suite à une évolution réglementaire), et environ 8% avaient un diplôme supérieur au bac contre un peu moins de 5% en 2012.

Les actifs de la profession semblent majoritairement peu diplômés en dehors de la formation permettant de posséder et d'exploiter des concessions. De plus, 82% des chefs d'entreprises ont un diplôme de navigation : ce diplôme est nécessaire pour certains engins conchylicoles tels que les barges ; et il est obligatoire pour les marins affiliés à l'ENIM, qu'ils soient marins employés ou patrons. »

*Duroy Cannelle – Résumé du rapport de stage de Master 2 : Synthèse du diagnostic socioéconomique de la filière conchylicole en Normandie – Septembre 2017*

Les salariés doivent être multi tâches afin de pouvoir occuper plusieurs postes. En effet, les entreprises tendent à s'ouvrir vers l'expédition afin de garantir une rentabilité (les entreprises de Charente-Maritime le font déjà, les entreprises de Normandie – Mer du Nord voudraient se développer en ce sens). Globalement, au sein des entreprises la répartition est la suivante :

- Chef d'entreprise : administratif (avec le support de la conjointe) et production,
- Production stricte : pas de besoin de main d'œuvre qualifiée : courage et ponctualité,
- Chef d'équipe / chef de production : « nouveau » métier afin de gérer les élevages, soulager le chef d'entreprise :
  - Soit quelqu'un de l'entreprise déjà présent, « débrouillard »,
  - Soit une nouvelle embauche avec un Bac pro Cultures marines.

Actuellement, avec la mécanisation des installations, il existe des besoins de compétences en mécanique, hydraulique et entretien du matériel (les grosses entreprises ont leur propre mécanicien).

Les formations en conchyliculture sont à revoir entièrement :

- Elles n'attirent plus : les formations n'ont pas atteint le taux de remplissage maximal,
- Elles sont trop éloignées des besoins des professionnels : par exemple, les compétences de bases ne sont pas acquises (faire des nœuds, connaissances en mécanique, ...) et il faut les rendre plus attractives.

Également, les besoins en connaissances administratives sont de plus en plus nécessaires.

L'export nécessite des compétences commerciales, en établissement de certificats, en informatique, suivi traçabilité, sanitaire, ... Ces compétences sont nécessaires dans les plus grosses entreprises mais également dans les plus petites qui se lancent vers l'exportation.

Les activités de dégustation se développent également (ce qui est différent de la restauration et de la production pure). Des compétences en accueil du public, service, gestion sanitaire et également en communication sont nécessaires.

Néanmoins, **la filière recrute toujours des personnes sans expérience qui seront formées sur le terrain. La principale compétence recherchée étant la motivation.**

### Freins actuels à la production

A l'heure actuelle, le changement climatique est peu handicapant. En mytiliculture, la problématique des prédateurs est très importante (par les goélands et les araignées de mer) et aucune solution n'a été trouvée pour le moment.

Problématiques principales du secteur :

#### Charente-Maritime :

Le manque de foncier limite la production, et les entreprises sont également frileuses à l'idée de produire davantage car elles ont peur « d'étouffer le marché » et de vendre à des prix qui ne seraient plus rentables. La région produit entre 40 et 45 000 tonnes sur 650 entreprises d'expédition. Il faut maintenir cet écosystème d'entreprises. Le démantèlement des entreprises est un réel problème, il faut trouver des repreneurs en dehors des cadres familiaux.

Le cadre réglementaire reste très contraignant :

- Accès au foncier compliqué (100% actuellement utilisé),
- Difficultés pour le renouvellement des entreprises,
- Agrandissement / diversification compliqués,
- Problématiques de la qualité des eaux.

#### Normandie – Mer du Nord

Dans cette région, le principal frein à la production en ostréiculture est le manque de personnel. Pour le secteur de la mytiliculture, le besoin en personnel arrive en 3ème ou 4ème position ; le principal problème étant la prédation et le manque de croissance.

### Evolutions de la filière

« La plus grande partie des chefs d'entreprises à plus de 40 ans ; il y a un pic chez les 51-55 ans, qui sont relativement proches de la retraite, 77% des patrons sont des hommes. »

*Duroy Cannelle – Résumé du rapport de stage de Master 2 : Synthèse du diagnostic socioéconomique de la filière conchylicole en Normandie – Septembre 2017*

A l'avenir, pas d'augmentation des volumes de production prévue mais :

- Optimisation des conditions de travail,
- Préservation du capital santé des salariés plutôt que la mécanisation.

#### En Normandie – Mer du Nord

La transmission des entreprises se fait majoritairement de manière familiale. Le nombre d'entreprises tend à diminuer avec le rachat des visas d'exploitations par d'autres entreprises → augmentation de la surface d'exploitation.

Les entreprises vont devoir s'orienter vers l'expédition (vrac ou emballé) pour augmenter leurs ventes et ne pas être trop dépendantes des prix du marché.

## En Charente-Maritime

Sur les 5 dernières années, 150 entreprises ont été récupérées, dont 60% en dehors du cadre familial. Il est nécessaire de chercher des repreneurs en dehors des cadres familiaux : des jeunes qui veulent s'installer ou des cadres en reconversion majoritairement. Les entreprises de mytiliculture représentent 1/10ème de la filière, et sont majoritairement reprises dans le cadre familial. Elles sont souvent de taille plus importante et donc plus difficiles à reprendre.

Il est nécessaire de maintenir le nombre d'entreprises en Charente-Maritime afin de maintenir l'écosystème de cette filière : les plus grosses entreprises peuvent racheter de la production aux plus petites et tout le monde y trouve sa place. La diminution du nombre d'entreprises pourrait fragiliser cet écosystème et entraîner des pertes économiques importantes pour la région.

## Conclusion

La filière conchylicole peine à recruter des salariés permanents mais également temporaires lors de surcroît d'activité. Les métiers de cette filière souffrent d'une image négative et ne correspondent plus aux attentes des demandeurs d'emplois désireux de conditions de travail moins rudes et pouvant allier au mieux leur vie professionnelle et leur vie personnelle (par exemple en ayant accès au télétravail). De plus, le coût de la vie plus important dans les régions productrices (régions littorales) est souvent un frein en comparaison des salaires proposés par la profession. Bien que la filière recrute sans aucun diplôme ni expérience, elle souffre d'un manque d'attractivité.

La problématique de recrutement reste importante et récurrente, même si le métier n'est plus classé parmi les métiers en tension (depuis février 2021), la profession reste « sur le fil du rasoir ». Chaque année la problématique se pose même si les professionnels arrivent pour le moment toujours à pallier le manque de main d'œuvre. De plus, le renouvellement des patrons et chefs d'entreprises est inévitable avec l'évolution de la pyramide des âges.

Des améliorations ont été mises en place par la filière :

- Augmentation du temps de travail,
- Mise à disposition de logements dans certaines régions,
- Mise en place d'un programme CRC Avenir (2021 – 2022 sur les fonds du Plan de Relance) pour montrer la diversité des métiers (surtout en ostréiculture) et augmenter leur attractivité.

De nombreuses actions restent à mettre en place afin de redynamiser cette filière.

Plusieurs échelles d'intervention sont possibles et mêmes nécessaires :

- Au niveau national : publication de décrets ; encadrement règlementaire...
- Au niveau régional : CRC ; intercom ; services de l'emploi (DIRM),
- Remise en question des entreprises elles-mêmes : pourquoi certaines recrutent et d'autres non ?

## L'aquaponie

Les données recueillies au niveau questionnaires ont été complétées par des entretiens avec des professionnels du secteur.

Globalement la filière est très éparse géographiquement et les modèles des fermes aquaponiques sont variés. Les professionnels sont dans les premières années de mise en route de leurs exploitations, pour certaines encore expérimentales. Afin d'amortir les investissements importants que demandent ces installations, peu de salariés sont recrutés à ce stade. Les chefs d'exploitation occupent également les fonctions de production afin de garantir la pérennité de leurs sites.

Néanmoins, lorsque le recrutement dans certaines exploitations devient possible, les professionnels se heurtent aux problématiques précédemment constatées dans les autres secteurs de l'aquaculture :

- Manque de candidats formés.
- Problématiques liées à la situation géographique : les fermes aquaponiques ont tendance à se développer dans des zones rurales.
- Le niveau de rémunération proposé est parfois jugé peu attrayant.
- La méconnaissance du métier.

Les professionnels font également face au manque de compétences spécifiques du secteur de l'aquaponie : il ne s'agit pas d'avoir une formation aquacole 'classique' ou une formation en maraîchage. L'alliance de ces techniques rend le métier complexe et nécessite des formations adéquates. Néanmoins, le secteur est prêt à faire appel à des alternants de type Ingénieur sur plusieurs années, qui, une fois formés sur l'exploitation, pourront être embauchés, ainsi qu'à des stagiaires lorsque l'encadrement et les structures le permettent.

Il existe un besoin en nouvelles compétences nécessaires et spécifiques au secteur de l'aquaponie, avec toutefois l'incapacité de quantifier les prévisions d'emplois.

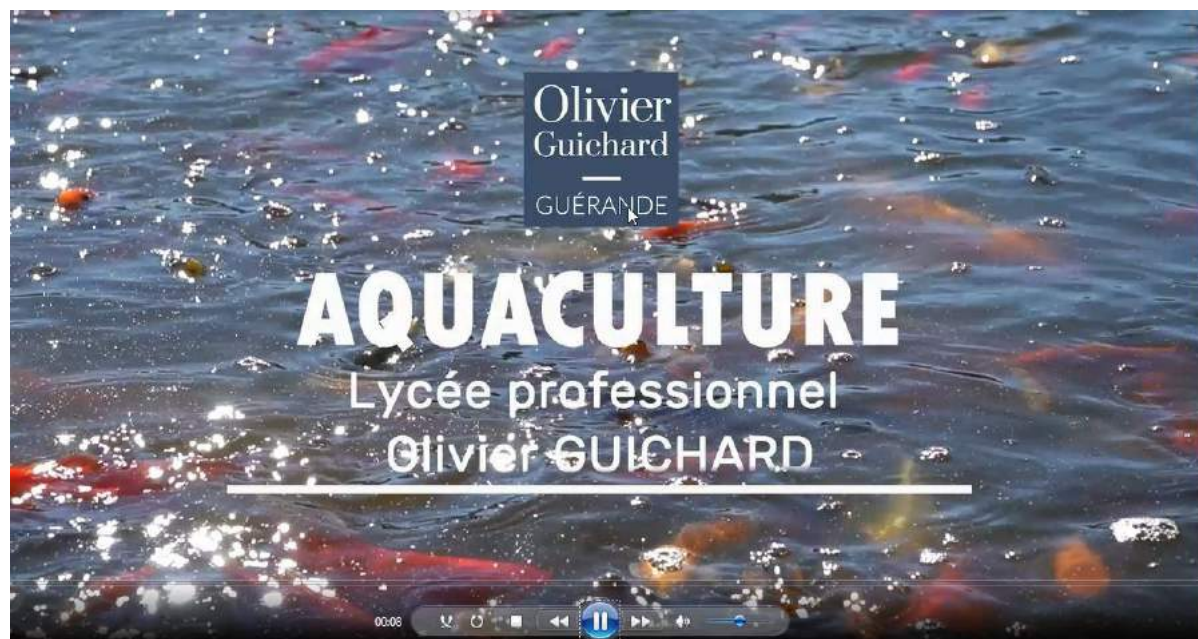
## Annexe 4 : Liste des acteurs rencontrés au niveau national + vidéos interview

Les temps d'échanges approfondis en présentiel dont les principaux sont listés ci-dessous ont permis aux membres du consortium d'identifier les bonnes pratiques, les enjeux et les besoins pour la filière des produits aquatiques. Ces temps d'échanges ont donné lieu à un compte rendu disponible sur demande. D'autres temps d'échanges ont eu lieu avec d'autres structures au niveau européen, national et régional sur des temps plus courts ou en visio. L'ensemble des membres du consortium remercie les acteurs pour leur temps et leur expertise.

<b>Entreprises :</b>	<b>Dimension par rapport au diagnostic</b>	<b>secteur d'activité</b>
<b>Ferme aquaponique du Cotenin</b>	<b>Nationale</b>	<b>aquaponie</b>
<b>SATMAR Cherbourg</b>	<b>Nationale</b>	<b>élevage huitres/ palourdes</b>
<b>Les Parcs de Saint Vaast</b>	<b>Nationale</b>	<b>ostréiculture</b>
<b>Echologia</b>	<b>Nationale</b>	<b>aquaponie</b>
<b>SMEL</b>	<b>Nationale</b>	<b>algoculture</b>
<b>Les viviers de Waterville</b>	<b>Nationale</b>	<b>pisciculture</b>
<b>Agriloops</b>	<b>Nationale</b>	<b>aquaponie</b>
<b>Groupe Legarrec</b>	<b>Nationale</b>	<b>pêche</b>
<b>Saumons de France</b>	<b>Nationale</b>	<b>pisciculture</b>
<b>Organismes de formation</b>		<b>secteur d'activité</b>
<b>Institut Agro Rennes Angers</b>	<b>Nationale</b>	<b>Aquaculture</b>
<b>Lycée Olivier GUICHARD</b>	<b>Nationale</b>	<b>amont filière</b>
<b>Lycée Daniel RIGOLET</b>	<b>Nationale</b>	<b>pêche</b>
<b>Intechmer</b>	<b>Nationale</b>	<b>Aquaculture, sciences de la mer</b>
<b>Lycée de Coulogne</b>	<b>Régionale</b>	<b>Aquaculture</b>
<b>ULCO</b>	<b>Régionale</b>	<b>Ensemble de la filière</b>



Ces échanges ont permis la réalisation de **6 vidéos de structures** dont les pratiques sont particulièrement remarquables. Nous souhaitons néanmoins préciser que d'autres structures au niveau national ont également des pratiques remarquables mais qu'il ne nous a pas été possible toutes le rencontrer. Ces vidéos sont disponibles sur une chaine Youtube du Campus des Métiers et des Qualifications Approvisionnement, Valorisation et Commercialisation des Produits Aquatiques.





# Annexe 5 : Etude sur l'analyse des bonnes pratiques RSE auprès de collaborateurs d'entreprises de Boulogne/Mer

Etude réalisée par le Centre de Formation aux Produits de la Mer et de la Terre.



## Objet de la mission du prestataire

Le CFPMT à travers son activité de dispensateur de formation, œuvre depuis plus de 50 ans dans le secteur halieutique. Il s'est vu confier, dans le cadre du diagnostic FIPADE, la mise en œuvre d'un programme visant à faire comprendre aux entreprises participantes, les enjeux relatifs à la mise en œuvre d'une démarche RSE à travers des illustrations concrètes portant sur chaque question centrale, et à aider les participants à préparer l'étape suivante, à savoir la réalisation d'un diagnostic propre à leur société

A l'heure où la filière doit faire face à de multiples problématiques d'ordre social et sociétal, il apparaissait fondamental de dresser un état des lieux quant au niveau de connaissance voire au degré de maturité des entreprises en matière de RSE, mais également d'insuffler une dynamique en mettant en exergue les bonnes pratiques mises en œuvre par certaines sociétés

Cette action marque le début d'un long processus visant à mettre en lumière le caractère vertueux d'une telle démarche qui permet de regarder les choses sous un autre prisme, et peut de surcroît conduire à transformer des « menaces » en « opportunités ».

A travers son activité de formation et de conseil, le CFPMT s'attache à travailler en étroite collaboration avec l'ensemble de ses parties prenantes (clients, salariés, fournisseurs.) avec pour finalité d'intégrer les préoccupations en matière sociale, environnementale, éthique et celles relatives aux droits de l'homme et des consommateurs.

Le CFPMT agissant en tant qu'expert dans ce dossier, a trouvé ses sources d'inspiration dans les pays nordiques qui font office de précurseurs en la matière et possèdent une longueur d'avance sur ce sujet.

Cet engagement a été salué par l'INDR (institut national de développement durable du Luxembourg) qui a accordé au CFPMT le label ESR (Entreprise socialement responsable)

## Périmètre de l'action

Cette action était ouverte à tous types d'entreprises œuvrant dans le secteur halieutique quels que soient la nature de leur activité (armement à la pêche, industrie, mareyage, poissonnerie) et le format (TPE, PME, Grande entreprise...)

## Attendus/mode opératoire

Le cahier des charges du prestataire conduisait à respecter le plan d'action suivant :

- Informer les entreprises faisant partie du périmètre précité
- Les relancer après avoir identifié les interlocuteurs(trices) idoines (Dirigeant, responsable RSE, responsable Qualité, RH..)
- Créer le support en l'adaptant au profil des participants
- Animer des échanges sur les bonnes pratiques, Présenter les enjeux de la RSE et les grandes

- lignes de l'ISO26000 /échanger sur les bonnes pratiques propres aux entreprises présentes
- prodiguer des conseils aux participants désireux de formaliser leur démarche RSE
- Dresser un bilan un bilan de l'action

## Déroulement de l'action

### Phase de prospection

Afin de mettre en œuvre la première phase visant à identifier les entreprises potentiellement intéressées, le responsable RSE du CFPMT en charge de la gestion de ce dossier a adressé un mailing à 45 entreprises et effectué un travail de relance téléphonique. Le syndicat des mareyeurs a également relayé cette information auprès de ses adhérents, soit au total 105 entreprises informées

Dans seulement 35 % des cas, un(e) interlocuteur(rice) a été identifié et a donné lieu à un échange téléphonique. Parmi ces 35 % :

70% des personnes interrogées ont manifesté un intérêt mais ne se sont pas inscrites à l'action pour les motifs suivants :

- Désintérêt sur le sujet « Enjeux de la RSE » qui n'est pas la priorité de l'entreprise ou l'établissement. Le thème de la RSE semble trop loin des problématiques du quotidien de production.
- Le sujet RSE est géré par le siège des entreprises, parfois à l'étranger, et n'est pas relayé sur les sites boulonnais.
- L'organisation étant sur deux jours, certains dirigeants disent ne pas pouvoir se libérer.

20 % ne se sont pas montrés sensibles à la démarche

10 % ont participé à la session de travail soit 4 sociétés représentées. Les entreprises représentées sont : UNIMA, COPALIS, UNIMAREE, DEMARNE

## Contenu du support de l'action et des échanges

Le module avait pour objet de faire comprendre aux participants les enjeux qui entourent la RSE

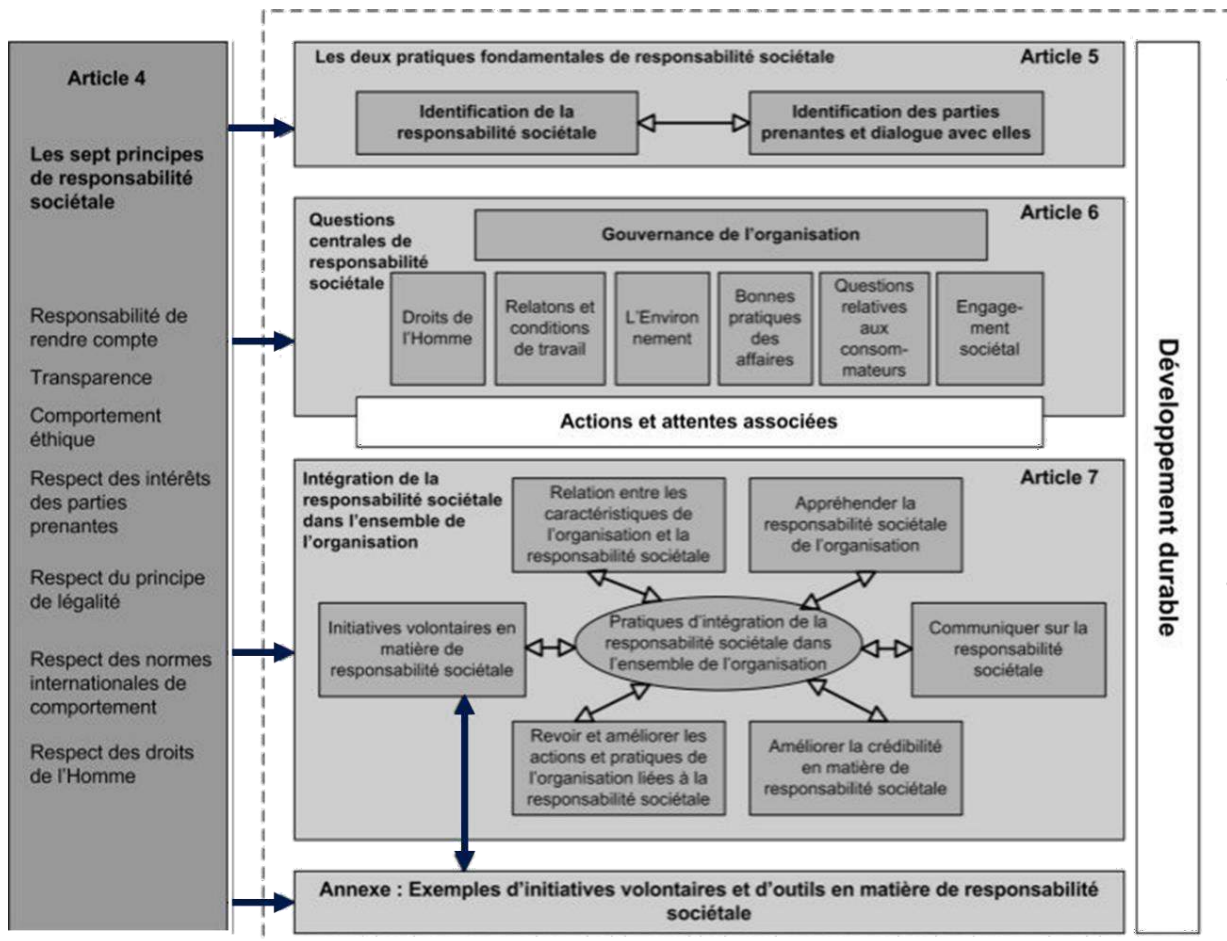
Dans une démarche purement pédagogique et afin de mesurer la progression des participants, ceux-ci se sont vus soumettre un test initial de connaissance, puis l'intervenant expert s'est attaché à donner une vision exhaustive de la RSE en respectant le plan suivant :

Présentation :

- Origine et évolution de la RSE  
Présentation d'une frise temporelle montrant les différents jalons de construction du Développement Durable et de la RSE depuis le XVIIème siècle
- La RSE : Définitions et principes  
Présentation et explication de la RSE selon la communauté européenne (COM/2011/0681 final - Communication de la commission au Parlement européen, au conseil, au comité économique et social européen et au comité des régions – Responsabilité sociale des entreprises : une nouvelle stratégie de l'UE pour la période 2011-2014) et selon la norme NF EN ISO 26000 – AFNOR – 2.18. Comparaison croisée de ces deux définitions.
- RSE et Développement Durable  
Définition du développement durable selon le rapport Brundland (1987) et présentation des 17 Objectifs du Développement Durable pour sauver le monde



- ISO 26000:
  - ❖ Panorama



Présentation du panorama de la norme NF EN ISO 26000 (2018) au travers de l’articulation des articles :

- 4 – 7 principes de la RSE/ responsabilité sociale de l’Organisation
- 5 – Les pratiques fondamentales,
- 6 - Les questions centrales,
- 7 – Intégration de la responsabilité sociale l’ensemble de l’organisation (RSO)

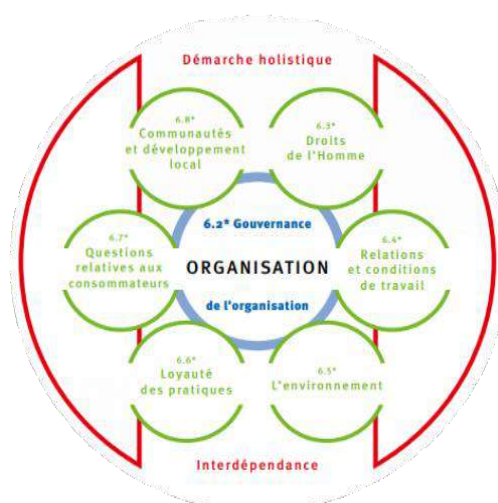
❖ Les 7 principes,

Présentation et définitions des 7 principes de l'article 4 de la norme NF EN ISO 26000 (2018)

- Redevabilité,
- Transparence,
- Comportement éthique,
- Respect des intérêts des parties prenantes,
- Respect des normes internationales de comportement
- Respect du principe de légalité
- Respect des droits de l'Homme

❖ Les 7 questions centrales

Présentation et définitions des 7 questions centrales de la RSE/RSO de l'article 6 de la norme NF EN ISO 26000 (2018) en suivant le schéma ci-dessous, permettant d'insister sur l'importance de la démarche globale.



## Partage de bonnes pratiques

Au cours de ce module, les participants ont eu à la fois l'occasion de découvrir les bonnes pratiques mises en œuvre par les entreprises de tous secteurs confondus, puis de se focaliser progressivement sur celles évoluant dans le secteur des produits de la mer.

Ces exemples de bonnes pratiques au sein de la « filière pêche » ont été répertoriés puis classés en fonction de la question centrale concernée. Les cas présentés selon la question centrale identifiée ont été les suivants :

<b>Entreprise</b>	<b>Question centrales concernées</b>
<b>Actions au CFPMT : Tâches transversales confiées aux formateurs et personnel</b>	<b>Gouvernance</b>
<b>Groupe de travail sur les caisses réutilisables en remplacement du polystyrène</b>	<b>Gouvernance et Environnement,</b>
<b>Santé : Sieste au travail</b>	<b>Relation et conditions de travail</b>
<b>CFPMT : Accueil des nouveaux salariés</b>	<b>Relation et conditions de travail</b>
<b>CAB : Thalasso thermie</b>	<b>Environnement</b>
<b>AQUIMER – Emballage – alternative aux plastiques à usage unique</b>	<b>Environnement</b>
<b>CFPMT : Organisation des cours pour tenir compte du 0 gâchis alimentaire</b>	<b>Environnement</b>
<b>COPREXMA : Projets de bateaux de pêche aux moteurs hybrides</b>	<b>Environnement</b>
<b>COMPTOIR DE LA MER : Mise à disposition d'informations aux consommateurs sur la sécurité en mer, sur la saisonnalité des pêches pour réaliser des achats éclairés</b>	<b>Questions relatives aux consommateurs</b>
<b>CFPMT : Soutien aux associations sportives, convention avec les clubs pour permettre aux licenciés d'accéder à une formation ou un emploi</b>	<b>Communautés et développement local</b>
<b>UNIMA : Construction de maternités et d'écoles à MADAGASCAR</b>	<b>Communautés et développement local</b>
<b>COPALIS : Participation aux formations de l'ULCO et présentation du travail de COPALIS dans les écoles</b>	<b>Communautés et développement local</b>
<b>COPALIS : Intégration des règles spécifiques aux Respects des Droits de l'Homme dans les cahiers des charges internationaux, certification</b>	<b>Communautés et développement local</b>
<b>MARINE TRUST</b>	
<b>DEMARNE : Mise à disposition de recettes aux consommateurs permettant de diversifier les achats et de mieux gérer la ressource</b>	<b>Questions relatives aux consommateurs</b>
<b>MAREYEUR LOCAUX : Démarche ASC, MSC ou Pavillon France (Pêche durable)</b>	<b>Environnement</b>

## Structuration d'une démarche RSE

Cette phase consistait à offrir la possibilité aux participants qui en exprimaient le besoin de se lancer dans une démarche RSE en les aidant à agir de manière structurée. Ainsi le plan qui leur a été proposé était le suivant :

-Présentation de la méthodologie suivant les étapes proposées par l'AFNOR dans le livre *ISO26000 Comprendre, déployer, évaluer*. Mise en valeur des raisons de lancer une initiative RSE avec des exemples de multinationales ayant opéré cette transition.

- Comment valoriser sa démarche

-Présentation des outils disponibles pour valoriser sa démarche en s'appuyant sur le fond et des indicateurs pertinents sans basculer dans le « greenwashing »

- *Bibliographie*

-Mise à disposition de toutes les références utilisées dans le module.

## Bilan de l'action

Au regard du nombre de participants et ce malgré les efforts menés en termes de communication, il semblerait que si la RSE ne laisse personne indifférent, cette démarche n'apparaît pas comme une priorité aux yeux de la plupart des dirigeants qui ont été interrogés.

Il faut toutefois relever que la plupart des interlocuteurs ont fait part de leur intention d'intégrer à moyen terme la RSE et les pratiques vertueuses qui en découlent dans leur système de management.

La durée de l'action, qui était pourtant limitée à 2 jours, a semblé poser problème à certains interlocuteurs, un argument peu convaincant au regard des autres thématiques sur lesquelles les entreprises se voient proposer des actions de formation beaucoup plus longues. Le fait que les dirigeants ne jugent pas opportun de se libérer ou de libérer un cadre pour suivre cette formation interroge quant à la place accordée actuellement à la RSE.

Ainsi, si l'on voulait raisonner par analogie avec la courbe de vie d'un produit, on pourrait considérer que la RSE au sein de la « filière pêche » est encore dans sa phase de lancement. A ce stade, la mise en œuvre d'une véritable politique RSE n'apparaît pas indispensable aux yeux des dirigeants en manque de repère sur le sujet.

Au même titre qu'un nouveau produit nécessite le développement d'un réseau de distribution et la mise en œuvre d'une organisation rôdée à la commercialisation, il semble déterminant d'apporter aux dirigeants une preuve par l'exemple, à travers notamment les bonnes pratiques RSE mises en œuvre par leurs concurrents ou au sein de corporations.

Le bénéfice généré en termes d'image voire sur le plan financier (il est important de noter que les actions menées en direction de l'environnement à travers la réduction de l'impact énergétique ont un impact direct sur la maîtrise des « autres achats et charges externes ») devrait à moyen terme permettre à la RSE d'entrer dans sa phase de croissance.

Partant de ce postulat, il convient au niveau du CAMPUS AVCPA d'organiser des moments d'échanges et de partage autour de cette thématique à l'image des cercles de qualité.

## Annexe 6 : Exemples de bonnes pratiques européennes

établissement	Pays	secteur d'activité	bonnes pratiques
Brohode havbruk (Bridgehead Aquaculture capacitybuilding project)	Norway	Aquaculture	Formation du secondaire avec 4 ans en entreprise. De plus en plus de hauts diplômes jusqu'au doctorat Existe FC pour salariés souhaitant accroître leur niveau de compétences depuis 10 ans, de plus en plus d'ingénieurs issus du secteur pétrolier
CARTIF	Spain	Aquaculture	Formation universitaire ou professionnelle
NTNU	Norway	Aquaculture	formation universitaire ou professionnelle entreprise
Aquaculteurs deWallonie	Belgium	Aquaculture	pas de prérequis ou formation professionnelle
Blue Cluster	België	Aquaculture	aucune formation en aquaculture obligatoire
Bluebridge	Belgique	Aquaculture	Aquaculture belge peu développée donc pas de formation obligatoire mais si spécificité avantage à l'embauche. Formation obligatoire en revanche pour obtenir une subvention à la création d'entreprise
Inagro	Belgique	Aquaculture	Aquaculture belge peu développée donc pas de formation obligatoire mais si spécificité avantage à l'embauche. Formation obligatoire en revanche pour obtenir une subvention à la création d'entreprise



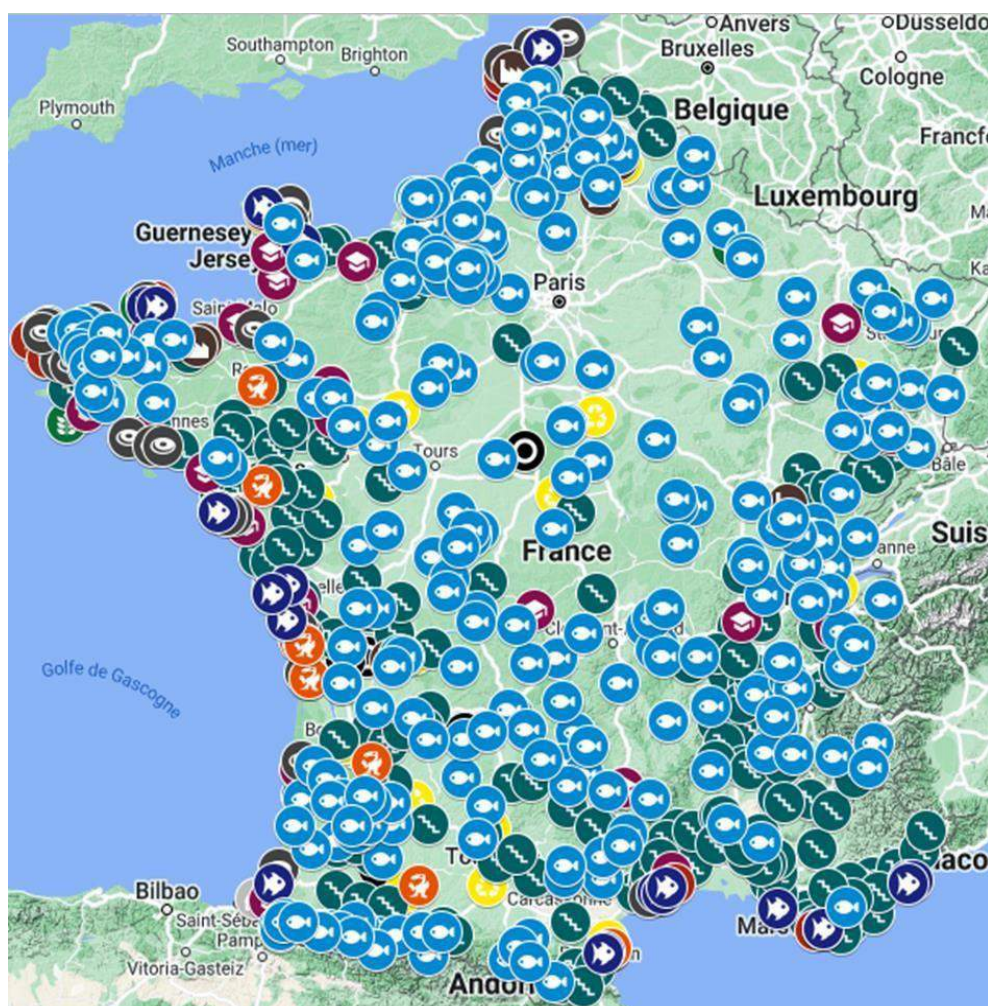
## Annexe 7 : Recensement et cartographies des formations existantes de la filière

Le diagnostic FIPADE a permis le recensement de l'ensemble de l'offre de formation au niveau national à vocation aquacole sur le territoire nationale (annexe complémentaire tableau excel) traduit par **une cartographie référençant les établissements de formations et l'ensemble de l'écosystème de la filière Aquacole** en décembre 2022 :

700 établissements de la filière aquacole :

- Aquaponie – 25 sites
- Spirulinerie – 180 sites
- Centre de formation – 40 centres
- Centre technique (R&D) – 15 centres
- Conchyliculture – 40 sites
- Carcinoculture – 40 sites
- Fabrication d'aliments – 10 sites
- Pisciculture marine – 35 sites
- Pisciculture d'eau douce – 290 sites
- Aquaculture nouvelle – 25 sites

<https://www.google.com/maps/d/viewer?mid=1b3hJk0SmbzglAAypYN52RaVccmSXPos&ll=46.86916490062764%2C3.6425583856763755&z=7>



Un diagnostic de la situation **de l'aquaponie** a également été conduit par Apiva (AquaPonie, Innovation Végétale et Aquaculture) et a abouti à une cartographie des fermes aquaponiques créées et celles en phase de création sur le territoire métropolitain. (mis à jour en 2022).

<https://www.itavi.asso.fr/publications/le-programme-apiva-aquaponie-innovation-vegetale-et-aquaculture-mise-en-place-de-pilotes>





Enfin, en région Hauts-de-France, un état des lieux de l'offre de formation et des entreprises de la filière est disponible sur le site du CMQAVCPA : <https://campus.hautsdefrance.fr/avcpa/>

**Les acteurs de la filière des produits de la mer par le CMQ AVCPA**

par catégories

Le Campus des Métiers et Qualifications: Approvisionnement, Valorisation et Commercialisation des Produits Aquatiques (CMQ AVCPA) vous présente sa carte numérique des acteurs de la filière des produits de la mer.

**CAMPUS DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS**  
Approvisionnement, valorisation et commercialisation des produits aquatiques Hauts-de-France

- REGION ACADÉMIQUE**  
Région académique des Hauts-de-France
- APPROVISIONNEMENT**  
Aquaculture  
Armement  
Mandataires agents de bateau de pêche  
Viviers
- TÈRE TRANSFORMATION**  
Marquage filetage

**CAP**

- **Matelot** Lycée Professionnel Maritime à Le Portel
- **Marquage** IEPHIT à Boulogne-sur-Mer
- **Poissonnier Écailler** CFPMT à Boulogne-sur-Mer
- **Équipier Polyvalent du Commerce** Lycée Cazin à Boulogne-sur-Mer / Lycée des 2 Caps à Marquise

**BAC PROFESSIONNEL**

- **Poissonnier Écailler Traiteur** Lycée Cazin à Boulogne-sur-Mer
- **Conduite et Gestion des Entreprises Maritimes** Lycée Professionnel Maritime à Le Portel
- **Électromécanicien Marine** Lycée Professionnel Maritime à Le Portel
- **Productions Aquacoles** Lycée Agricola de Coulogne à Coulogne
- **Métiers du commerce et de la vente** Lycée Cazin à Boulogne-sur-Mer / Lycée des 2 Caps à Marquise / Lycée Eugène Wastel à Montreuil-sur-Mer
- **Maintenance des Systèmes de Productions Connectés (anciennement MEI)** Lycée Giroux Sannon à St-Martin-Boulogne
- **Maintenance des Équipements Industriels** Lycée St-Joseph à St-Martin-Boulogne
- **Métiers du Froid et Énergies Renouvelables** Lycée Brandy à Boulogne-sur-Mer

**BAC TECHNOLOGIQUE**

- **Sciences et Technologies de Laboratoire** Lycée Brandy à Boulogne-sur-Mer
- **Sciences et Technologies de l'Aménagement et du Vivant** Lycée Agricola de Coulogne à Coulogne

**BTS**

- **Pêche et Gestion de l'Environnement Marin** Lycée Professionnel Maritime à Le Portel
- **Aquaculture** Lycée Agricola de Coulogne à Coulogne
- **Gestion de la PME** Lycée Marlette à Boulogne-sur-Mer
- **Support à l'Action Managériale** Lycée Marlette à Boulogne-sur-Mer
- **Négociation Digitalisation de la Relation Client** Lycée Marlette à Boulogne-sur-Mer
- **Commerce International** Lycée Marlette à Boulogne-sur-Mer
- **Commerce International** Lycée St-Joseph à Boulogne-sur-Mer
- **Fluides Énergies Domotique Option B Froid Conditionnement d'Air** Lycée Brandy à Boulogne-sur-Mer
- **Management commercial opérationnel [ex MUC]** Lycée St-Joseph à St-Martin-Boulogne / Lycée Eugène Wastel à Montreuil-sur-Mer

**NOS FORMATIONS**

**DU (Diplôme Universitaire)**

- **Gestion Intégrée des Zones Côtières** ULCO\* à Boulogne-sur-Mer

**DEUST (Bac + 2)**

- **Mention Technicien de la mer et du littoral - Parcours Valorisation et Production de Bioressources Aquatiques** ULCO à Calais - Boulogne-sur-Mer

**DUT/BUT**

- **Mention Génie Biologique - Parcours Science des aliments et biotechnologie** ULCO à Boulogne-sur-Mer
- **Mention Génie thermique et énergie** ULCO à Dunkerque

**LICENCE**

- **Sciences de la vie - Parcours agroalimentaire et halieutique** ULCO à Boulogne-sur-Mer
- **Économie Gestion** ULCO à Boulogne-sur-Mer - Dunkerque
- **Langues Étrangères Appliquées** ULCO à Boulogne-sur-Mer - Dunkerque

**LICENCE PROFESSIONNELLE**

- **Gestion des organisations agricoles et agroalimentaire** ULCO à Boulogne-sur-Mer
- **Management et gestion des organisations - Parcours gestion des PME/PMI : Management, Création et Transmission** ULCO à Boulogne-sur-Mer
- **Qualité, hygiène, sécurité, santé, environnement** IUT à Boulogne-sur-Mer
- **Métiers du Commerce International** ULCO à Dunkerque
- **Commerce Vente & Marketing** Lycée St-Joseph à St-Martin-Boulogne

**MASTER**

- **Nutrition et sciences des aliments - Parcours Qualité des Procédés Agroalimentaires et Halieutiques** ULCO à Boulogne-sur-Mer
- **Management PME / PMI - Parcours cadre et dirigeant de la filière halieutique** ULCO à Boulogne-sur-Mer
- **Sciences de la mer - Parcours Écologie Marine et Halieutique** ULCO à Boulogne-sur-Mer
- **Management et commerce international** ULCO à Dunkerque
- **Marketing Vente - Marketing intégré dans un monde digitalisé** Lycée St-Joseph à St-Martin-Boulogne



**NOS MÉTIERS**

**APPROVISIONNEMENT**

- Patron-ne ou capitaine de pêche
- Matelot-e à la pêche
- Chef-fe mécanicien à la pêche
- Mécanicien-ne à la pêche
- Chef-fe d'exploitation aquacole
- Ouvrier-ère aquacole / aquaculteur-trice
- Chef-fe d'exploitation des cultures marines
- Employé-e aux cultures marines

**TRANSFORMATION & VALORISATION**

- Marquageur-se
- Fileteur-se
- Ouvrier-ère / employé-e de marée
- Maître fumeur en salaison - fumaison
- Technicien-ne de transformation des produits de la mer
- Agréé-eur-se
- Technicien-ne de laboratoire
- Responsable qualité
- Technicien-ne fluides frigorifiques
- Technicien-ne de maintenance
- Conducteur-trice de machines automatisées
- Responsable de production
- Directeur-trice TPE/PME/PMI

**COMMERCIALISATION**

- Acheteur-se / Acheteur-se international-e
- Vendeur-se
- Responsable commercial-e
- Assistant-te administration des ventes
- Chef-fe de rayon poissonnerie
- Poissonnier-ère
- Préparateur-trice de commande
- Directeur-trice TPE/PME/PMI



➤ **PLUS D'INFORMATIONS SUR**  
[WWW.CAMPUS.HAUTSDEFRANCE.FR/AVCPA](http://WWW.CAMPUS.HAUTSDEFRANCE.FR/AVCPA)

\*Université du Littoral Côte d'Opale

# Annexe 8 : Recensement et analyse des outils de communication existants



## ANALYSE QUALITATIVE ET QUANTITATIVE DE LA COMMUNICATION DE LA FILIÈRE PRODUITS AQUATIQUES



## SOMMAIRE

- Les indicateurs utilisés sur les réseaux sociaux
- Les indicateurs utilisés sur les sites web
- La communication des institutions de la filière au niveau national
- Focus sur quelques campagnes nationales
- Focus sur quelques bonnes pratiques européennes
- Indicateurs-clefs de performance des écoles de la filière
- Indicateurs-clefs de performance des entreprises de la filière
- Quelques événements organisés pour faire connaître les métiers de la filière des produits aquatiques

## Les indicateurs utilisés sur les réseaux sociaux

Nous avons identifié différents indicateurs, qualitatifs et quantitatifs, pour analyser la pertinence des réseaux sociaux utilisés par les écoles, les entreprises et les institutions.

Il faut cependant noter que nous n'avons pas accès à toutes les statistiques.



## Les indicateurs utilisés sur les sites web

Nous avons identifié différents indicateurs, qualitatifs et quantitatifs, pour analyser les sites web des écoles, des entreprises et des institutions.

Il faut cependant noter que nous n'avons pas accès à toutes les statistiques.



# LA COMMUNICATION DES INSTITUTIONS DE LA FILIÈRE AU NIVEAU NATIONAL

Nous avons recensé 19 acteurs au niveau national : association, opérateur de l'Etat, comité, OPCO, etc. C'est une liste non exhaustive mais cela nous permet d'avoir une idée des outils de communication proposés au niveau national.

## INTRODUCTION

Au niveau national, on note plusieurs acteurs liés directement à la filière : des comités, des syndicats, des associations...  
Nous notons également des acteurs qui participent à la valorisation des filières en général, dont la filière des produits aquatiques : Pôle Emploi, ONISEP, CIDJ, etc.

Nous avons donc d'abord analysé leur présence sur les réseaux sociaux.  
Nous mettons ensuite en avant les campagnes ou éléments de communication qui ont été élaborés afin de mettre en avant la filière des produits aquatiques.



## Réseaux sociaux

### STATISTIQUES SUR L'UTILISATION DES RÉSEAUX SOCIAUX DES INSTITUTIONS AU NIVEAU NATIONAL



Les institutions, comités, associations, sont en majorité plutôt actives sur Youtube et LinkedIn. Youtube s'explique notamment par un grand nombre de vidéos réalisées en lien avec les campagnes nationales.

On note, qu'à part Pôle Emploi, aucun acteur national ne semble être présent sur TikTok, y compris les médias à destination des jeunes.



## DE NOMBREUSES VIDÉOS RÉALISÉES

### LE NOMBRE DE VUES DES VIDÉOS MISES EN LIGNE



### TOP 3 DES VIDÉOS SELON LE NOMBRE DE VUES

[#REjoins](#) les métiers de la pisciculture !

<https://www.youtube.com/watch?v=0DsT80vthW0> :

Le pire employé au monde avec le Youtuber TibolnShapre :

<https://www.youtube.com/watch?v=nsG3rpWlWAY>

Vincent Duvignac x Pôle emploi - Les passionnés de la mer - Ostréiculteur

[https://www.youtube.com/watch?v=loyznBLI\\_jl&t=20s](https://www.youtube.com/watch?v=loyznBLI_jl&t=20s)

Même si la liste est non exhaustive, nous avons recensé près de 47 vidéos sur la filière, référencées par les institutions. 44% des vidéos ont moins de 500 vues. Mais malgré cela, de nombreuses vidéos ont obtenu des milliers voire des centaines de vues et cela s'explique souvent par les campagnes mises en place au niveau national avec un budget publicitaire dédié.

## FOCUS SUR QUELQUES CAMPAGNES NATIONALES

Au niveau national, des campagnes ont été lancées pour valoriser la filière et attirer les jeunes ou personnes en reconversion vers ses métiers.

# #Rejoins les métiers de la pisciculture

Résultats de la campagne

## #REJOINS LES MÉTIERS DE LA PISCICULTURE



## #REJOINS LES MÉTIERS DE LA PISCICULTURE

### Rappel des objectifs de la campagne.

#### Une campagne de communication avec un double enjeu :

>> **Aspirationnel** : donner envie aux jeunes et aux adultes en voie de reconversion professionnelle de **s'intéresser** de plus près aux métiers de la pisciculture, et de postuler.

>> **Pédagogique** : valoriser la pisciculture de manière plus globale, la **faire connaître** et lever des **aprioris** existants.

G.

2.

C'est à travers la **valorisation des métiers et des témoignages réels** que la campagne « RE » a pris vie !

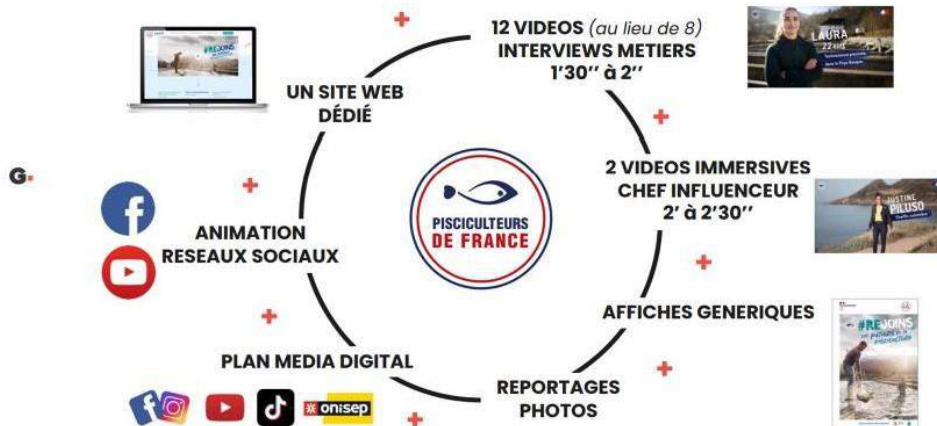
Avec une véritable **mise en valeur des atouts et de la réalité du métier**, ainsi que les engagements de la filière :

- Bien-être animal
- Respect de l'environnement
- Passion et diversité des métiers
- Filière d'avenir
- Dynamisme du territoire

# #RE

## #REJOINS LES MÉTIERS DE LA PISCICULTURE

### Un plan d'activation complet.



## #REJOINS LES MÉTIERS DE LA PISCICULTURE

### Création de contenus. Vidéos témoignage de pisciculteurs



## #REJOINS LES MÉTIERS DE LA PISCICULTURE

### Création de contenus. Vidéos témoignage croisé

#### Rencontre et échange avec un pisciculteur mené par la cheffe Justine Piluso

>> L'objectif, valoriser la qualité et le produit fini, tout en comprenant sa production ; scène finale axée sur la cuisine et le produit sublimé par la cheffe.





## #REJOINS LES MÉTIERS DE LA PISCICULTURE

### Des Affiches sur les sites.



## #REJOINS LES MÉTIERS DE LA PISCICULTURE

### Un site internet dédié.

[pisciculteurs-de-france.fr](http://pisciculteurs-de-france.fr)



**Refonte graphique** avec mise en avant de la campagne RE.

**Nouvelle interface** avec plusieurs pages et un rubricage qui facilite le parcours utilisateur :

- Une filière d'avenir
- Travailler en pisciculture
- Paroles de pisciculteurs
- Contactez-nous

## #REJOINS LES MÉTIERS DE LA PISCICULTURE



## Jetez-vous à l'eau

Extrait des résultats de la campagne

## JETEZ-VOUS À L'EAU



## JETEZ-VOUS À L'EAU





## JETEZ-VOUS À L'EAU

### Rappel du dispositif

- > Les problématiques identifiées
- > Les objectifs fixés
- > La stratégie mise en place
- > Les leviers activés



## JETEZ-VOUS À L'EAU

### Les problématiques identifiées

#### Des filières qui font face à :

- un vieillissement de la main d'oeuvre / un manque de renouvellement
- un départ à la retraite imminent de 40% des salariés (les plus de 55 ans)
- une méconnaissance et vision négative du secteur

#### Un secteur qui fait face à de nombreuses idées reçues, notamment :

- un métier dangereux
- une rémunération basse
- une activité épuisante
- un manque de temps libre
- prise de conscience de l'aspect écologique (pêche en eau profonde / élevage mauvaises conditions)



## JETEZ-VOUS À L'EAU

### Les objectifs fixés

=> **Combattre le biais cognitif** qui ancre les jeunes dans des croyances négatives autour de ces métiers.

=> **Combattre les idées reçues** pour faire disparaître les clichés et les amener à envisager ces filières comme une voie d'avenir prometteuse.

=> **Notoriété & considération** : valoriser les métiers des filières pêche, pisciculture et conchyliculture pour recruter à terme, une nouvelle main d'œuvre.



## JETEZ-VOUS À L'EAU

### Les objectifs fixés

=> **Combattre le biais cognitif** qui ancre les jeunes dans des croyances négatives autour de ces métiers.

=> **Combattre les idées reçues** pour faire disparaître les clichés et les amener à envisager ces filières comme une voie d'avenir prometteuse.

=> **Notoriété & considération** : valoriser les métiers des filières pêche, pisciculture et conchyliculture pour recruter à terme, une nouvelle main d'œuvre.



## JETEZ-VOUS À L'EAU

### La stratégie mise en place

#### => Les cibles visées

**Cible 1** : les jeunes de 17 à 25 ans

**Cible 2** : les prescripteurs (parents, proches)

#### => L'angle préconisé

Vous êtes **FAITS** pour ces métiers et vous ne le savez pas encore.

#### => Le territoire d'expression

Une campagne qui **sort des visions idéalisées et uniformes**, car le côté **atypique et non-conventionnel** des métiers fait leur force : **parler vrai**.

Valorisation des métiers :

1. sous l'angle moins conventionnel de l'audace et du dépassement de soi
2. par le côté esthétique de leur environnement naturel peu commun



## Les passionnés de la mer

## LES PASSIONNÉS DE LA MER - PAR PÔLE EMPLOI



### LES PASSIONNÉS DE LA MER

A l'occasion de la 5ème édition de la semaine de l'emploi maritime en 2021, Pôle Emploi a lancé une web-série « Les passionnés de la mer » sur la chaîne YouTube de Pôle emploi pour en apprendre plus sur les métiers de la mer avec la participation de youtubeurs d'Occitanie, des Haut-de-France et de Corse ;

Dossier de presse : <https://www.pole-emploi.org/files/live/sites/peorg/files/documents/Communiqu%C3%A9%20de%20presse/20210322%20-%20POLE%20EMPLOI%20-%20DOSSIER%20DE%20PRESSE%20-%20Semaine%20de%20l'Emploi%20Maritim....pdf>

## LES PASSIONNÉS DE LA MER - PAR PÔLE EMPLOI

**Les passionnés de la mer**

Pôle emploi  
10 vidéos · Dernière modification le 25 mars 2022

[Tout lire](#) [Aléatoire](#)

Pôle emploi a donné pour mission au influenceurs Caroline Pinguet, Nicook et Gaspard G de partir à la rencontre de 6 professionnels de la mer, dans leur région : l'Occitanie, la Corse et les Hauts-de-France.

- 1 Fannyfique x Pôle emploi - Les passionnés de la mer - Agent portuaire  
Pôle emploi 4:48
- 2 Vincent Duvignac x Pôle emploi - Les passionnés de la mer - Ingénieure en biologie marine  
Pôle emploi 5:23
- 3 Fannyfique x Pôle emploi - Les passionnés de la mer - Coordinatrice Qualité Sécurité Environnement  
Pôle emploi 5:05
- 4 Vincent Duvignac x Pôle emploi - Les passionnés de la mer - Ostréiculteur  
Pôle emploi 4:51
- 5 Caroline Pinguet x Pôle emploi - Les passionnés de la mer - Ingénieur d'études maritimes  
Pôle emploi 4:19
- 6 Nicook x Pôle emploi - Les passionnés de la mer - Officier navigant  
Pôle emploi 4:34
- 7 Caroline Pinguet x Pôle emploi - Les passionnés de la mer - Soudeur  
Pôle emploi 4:30

## RÉSULTATS CAMPAGNE LES PASSIONNÉS DE LA MER - PAR PÔLE EMPLOI



L'Occitanie est la région référente de la filière au niveau national. Ils travaillent avec la Direction Générale de la Communication de Pôle emploi. Cette campagne a continué en 2022 lors de la Semaine de l'Emploi Maritime.

# CAP VERS L'ALTERNANCE



## CAMPAGNE CAP VERS L'ALTERNANCE - PAR OCAPIAT



Mis en place par l'OPCO Ociapiat, Cap vers l'alternance, est une plateforme de référence sur l'alternance dans les secteurs de l'agriculture, l'agro-alimentaire et la pêche.

Sur cette plateforme, on peut y trouver toutes les informations sur les filières et les métiers pour chacun des secteurs. Toutes les fiches métiers classées par secteur et domaine d'activité sont accessibles directement depuis le site.

On peut également découvrir de nombreuses vidéos comme des portraits d'apprentis sur le terrain et des partages d'expériences d'alternants dans tous ces secteurs.

Cap vers l'alternance c'est aussi une page Facebook et un compte Instagram avec pleins de conseils et d'informations sur les métiers et formations ainsi que de multiples témoignages d'alternants dans l'agriculture, l'alimentaire et la pêche.

[www.ocapiat.fr/capalt/capverslalternance/](http://www.ocapiat.fr/capalt/capverslalternance/)

## CAMPAGNE CAP VERS L'ALTERNANCE - PAR OCAPIAT

**Sais-tu que**

- le secteur agricole**
- le secteur alimentaire**
- la pêche maritime**

**représentent 1 263 642 salariés ?**

Ces secteurs recrutent chaque année plus de 250 000 personnes, dont plus de 50 000 alternants !

LES MÉTIERS ET FORMATIONS    LES PORTRAITS D'ALTERNANTS    LES CONTRATS D'ALTERNANCE    DÉPOSE TON CV

Suivez-nous sur :

Instagram @capverslalternance    Facebook @capverslalternance



## CAMPAGNE CAP VERS L'ALTERNANCE - PAR OCAPAIAT

### TÉMOIGNAGE DE JEUNES ALTERNANTS DANS LE SECTEUR DE LA PÊCHE

**JULES**  
Apprenti agent piscicole

Et ça m'a semblé naturel de partir dans cette voie-là.

Pisciculteur 🌟 1 jour, 1 idée d'alternance

**MARINE**  
Apprentie en conchyliculture

à faire un métier dans l'aquaculture,

Conchylicultrice 🌟 1 jour, 1 idée d'alternance

## CAMPAGNE CAP VERS L'ALTERNANCE - PAR OCAPAIAT

### TÉMOIGNAGE DE JEUNES ALTERNANTS DANS LE SECTEUR DE LA PÊCHE

capversalternance

223 publications 1740 abonnés 840 abonnés

Cap vers l'alternance  
Emplois alternants  
Panel d'alternants de référence sur l'alternance dans les secteurs de l'Agriculture, l'Agro-alimentaire et la Pêche  
By Ocapaiat  
www.ocapaiat.fr/capversalternance

LA CERTIFICATION DE L'APPRENTISSAGE

Cap vers l'alternance

Qu'est-ce que l'alternance ? C'est un mode de formation innovant qui permet de concilier l'apprentissage théorique en entreprise et la pratique professionnelle en alternance. C'est une véritable opportunité pour les jeunes de découvrir un métier tout en étant rémunérés. L'alternance permet de développer des compétences techniques et professionnelles tout en ayant une expérience concrète dans le monde du travail. C'est une véritable voie vers l'emploi et la réussite professionnelle.

## CAMPAGNE CAP VERS L'ALTERNANCE - PAR OCAPIAT

### PARTENARIAT AVEC UN INFLUENCEUR



Pour illustrer la diversité des professions de ces différentes filières, Ocapiat a mis au défi le youtubeur TibolnShape. Accompagné par des apprentis, l'influenceur a testé les métiers d'élagueur, pâtissier et ostréiculteur.

L'une de ses missions : récolter des huîtres et des moules avec Loan, apprenti ostréiculteur.

## LES ELLES DE L'OCEAN

Une opération pour promouvoir la place des femmes dans le secteur maritime.

## CAMPAGNE LES ELLES DE L'OCÉAN PAR CLUSTER MARITIME FRANÇAIS ET ELLES BOUGENT



A l'occasion de la Journée mondiale de l'océan 2020, le 8 juin 2020, Elles bougent et le Cluster Maritime Français se sont mobilisés et ont lancé une opération « clin d'œil » pour célébrer la deuxième édition des "Elles de l'Océan", événement qui a dû être reporté en juin 2021 en raison de la situation sanitaire actuelle. Cette opération a été placée sous le haut patronage du Ministère de la Transition écologique et solidaire.

De courtes vidéos de témoignages de professionnel.le.s dans les secteurs maritimes ont été partagées sur les réseaux sociaux afin de promouvoir la place des femmes dans la filière maritime et sensibiliser les jeunes filles aux opportunités de carrière dans ces métiers.

Depuis, cette opération est renouvelée chaque année.

<https://www.mer.gouv.fr/les-elles-de-locean-une-operation-pour-promouvoir-la-place-des-femmes-dans-le-secteur-maritime>

## CAMPAGNE LES ELLES DE L'OCÉAN PAR CLUSTER MARITIME FRANÇAIS ET ELLES BOUGENT

### DES VIDÉOS TÉMOIGNAGES



Playlist Youtube : <https://www.youtube.com/watch?v=dWmMhWNftY0&list=PLm84DPJcqx11mS3QgPWbIAEY-btHBGzli&index=7>

## CAMPAGNE LES ELLES DE L'OcéAN PAR CLUSTER MARITIME FRANÇAIS ET ELLES BOUGENT

### DES PORTES OUVERTES ET ÉVÉNEMENTS

 <p><b>PRÉSENTATION DES MÉTIERS DE LA MER ET DES FORMATIONS MARITIMES</b></p> <p>Le 10 juin 2022 de 10h00 à 11h30          10 rue Franklin et Associés de la Rochelle - 17000 La Rochelle          10 places gratuites pour les collégiennes, lycéennes, étudiantes</p> <p><a href="#">Inscrire</a> <a href="#">S'inscrire</a></p> <p> Venez participer à un événement où différents métiers de mer et des filières de formation permettront de découvrir, auprès d'un professionnel généraliste et d'un spécialiste des participants, la zone de l'habitat maritime et de ses pratiques techniques et liées.</p>	 <p><b>NAVAL GROUP - VISITE DE LA PRODUCTION SITE CONSTRUCTION NAVALE ET RÉALITÉ VIRTUELLE</b></p> <p>Le 29 juin 2022 de 14:00 à 17:00          Avenue de Chateaulin, 43211 La Rochelle          40 places gratuites pour les collégiennes, lycéennes, étudiantes</p> <p><a href="#">Inscrire</a> <a href="#">S'inscrire</a></p> <p> Venez visiter et découvrir de l'intérieur les chantiers navals virtuels de la construction navale et les parcours.</p>
 <p><b>ELLES OUVRENT LA MER</b></p> <p>Le 29 juin 2022 de 14h00 à 17h00          ENSM - Centre national de formation maritime - La Rochelle 17000          40 places gratuites pour les collégiennes, lycéennes, étudiantes</p> <p><a href="#">Inscrire</a> <a href="#">S'inscrire</a></p> <p> Venez découvrir les métiers de la mer et les filières de formation maritime auprès d'un professionnel généraliste et d'un spécialiste des participants.</p>	 <p><b>DÉCOUVERTE DE L'OSTRÉOCULTURE DANS LE GOLFE DU MURGHAN</b></p> <p>Le 02 juin 2022 de 09:00 à 18:00          10 rue Franklin - 17000 La Rochelle          10 places gratuites pour les collégiennes, lycéennes, étudiantes</p> <p><a href="#">Inscrire</a> <a href="#">S'inscrire</a></p> <p> Venez découvrir le quotidien d'une entreprise active au golfe du murghan.</p>

L'association encourage ses partenaires à ouvrir leurs portes et à organiser des événements afin de permettre aux collégiennes, lycéennes et étudiantes de découvrir les métiers et les formations liés au secteur maritime.

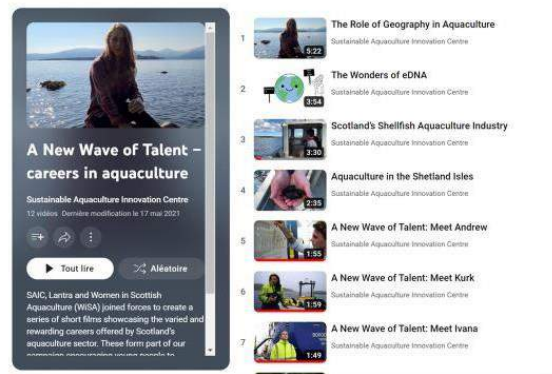
<https://www.ellesbougent.com/agenda/grands-evenements/les-elles-de-ocean-2022-3/>

## FOCUS SUR QUELQUES BONNES PRATIQUES EUROPÉENNES

Dans certains pays, comme la Norvège ou l'Ecosse, nous avons pu trouver quelques exemples de campagnes ou d'initiatives pour promouvoir l'emploi dans la filière produits aquatiques.



## CAMPAGNE "A NEW WAVE OF TALENT"



### #BETHENEWWAVE

La campagne a été lancée en janvier 2020. Pour le lancement, 7 vidéos ont été réalisées afin de partager des témoignages de jeunes travaillant dans l'aquaculture. La campagne est une campagne de long terme qui continue encore aujourd'hui. Des contenus sont régulièrement partagés avec le hashtag #bethenewwave. Il n'y a donc pas encore de résultats.

Source : <https://www.sustainableaquaculture.com/news-events/a-new-wave-of-talent-careers-in-aquaculture/>

## ETUDE EN NORVÈGE



Nous n'avons pas relevé de campagne de communication spécifique en Norvège. Mais Nofima, Institut de recherche alimentaire en Norvège, a réalisé une étude sur l'égalité des genres dans le secteur de la pêche à la demande du Ministère du Commerce, de l'Industrie et de la Pêche.

Cette étude ne traite que d'une partie de la filière : la pêche. Les travaux de recherche ont mené à une conclusion importante pour l'une des plus grandes industries de la Norvège : "La pêche manquera de travailleurs qualifiés si nous n'améliorons pas l'inclusion et le recrutement des femmes."

Source : <https://nofima.com/results/taking-better-care-of-women-in-fisheries/>

# INDICATEURS CLEFS DE PERFORMANCE DES ÉCOLES DE LA FILIÈRE PRODUITS AQUATIQUES

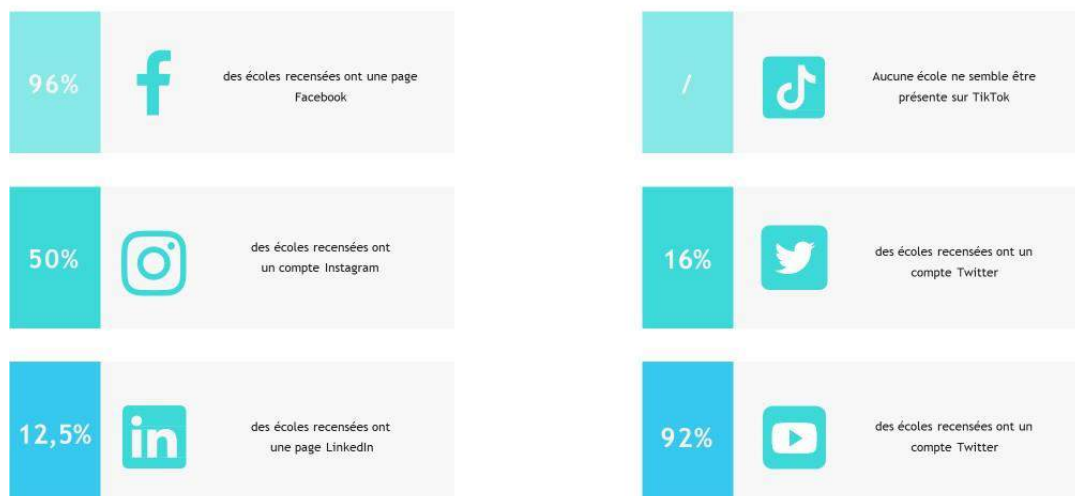
---

## Réseaux sociaux

---



## STATISTIQUES SUR L'UTILISATION DES RÉSEAUX SOCIAUX DANS LES ÉCOLES\*



\*Sur 24 lycées, MFR et écoles recensés en France.

## LES COMMUNAUTÉS DES RÉSEAUX SOCIAUX



Facebook est le réseau social le plus utilisé par les écoles. Par conséquent, la communauté est la plus élevée tous réseaux confondus. La majorité des écoles s'appliquent à animer régulièrement leur page Facebook.

Instagram, Twitter ou encore LinkedIn sont moins - voire pas du tout - exploités par les écoles :

- La communauté Instagram est généralement plus faible car historiquement, les écoles sont présentes sur ce réseau depuis moins longtemps que Facebook.
- La chaîne Youtube est généralement créée afin d'héberger des vidéos mais n'est pas plus exploitée pour en faire un réseau social animé régulièrement.
- Seulement 3 écoles (parmi les écoles recensées en France) ont une page LinkedIn. Seulement 1 école l'anime régulièrement.

## RYTHME DE PUBLICATION

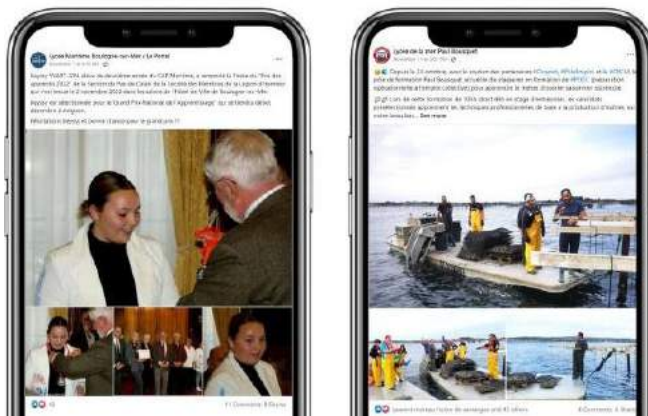


Le rythme moyen de publication sur Facebook et sur Instagram par semaine est le même. Cela s'explique puisque la grande majorité des écoles publient le même contenu sur Instagram et sur Facebook.

En ce qui concerne Twitter et LinkedIn, il n'est pas pertinent de s'intéresser au rythme moyen de publication puisque pour rappel, seulement 3 écoles sont présentes sur LinkedIn et 2 sur Twitter.

## PERTINENCE DES CONTENUS PARTAGÉS : EXEMPLES DE POSTS PERTINENTS

LA MANIÈRE DE REDIGER  
LA STRUCTURE DU POST  
LA COHÉRENCE GRAPHIQUE



Ces deux publications sur Facebook sont pertinentes et engagent la communauté pour plusieurs raisons:

- Carrousels de photos
- Mise en avant de la réussite des étudiants
- Partage des actualités de la vie de l'école
- Utilisation d'emojis
- Post concis et clair

**PERTINENCE DES CONTENUS PARTAGÉS : EXEMPLES DE POSTS PERTINENTS**

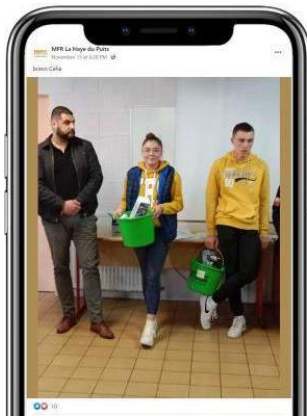


Sur Instagram ce contenu regroupe différents éléments qui le rende pertinent et plus visible :

- Carrousel de photos
- Localisation
- Hashtags
- Identification d'autres comptes Instagram
- Bonne structure de la rédaction

Sur Facebook, ce post engage la communauté en proposant un contenu original et pertinent qui présente le portrait et la réussite d'un ancien élève

**PERTINENCE DES CONTENUS PARTAGÉS : EXEMPLES DE POSTS À AMÉLIORER**



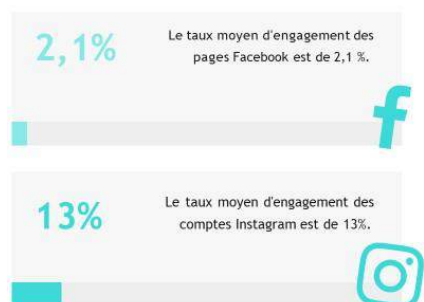
Ces deux publications sur Facebook ne sont pas engageantes pour plusieurs raisons :

- Pas de légende
- Photos de mauvaises qualités
- Photo d'une photo d'un document
- Pas de contexte

## PERTINENCE DES CONTENUS PARTAGÉS : EXEMPLES DE POSTS À AMÉLIORER



## ENGAGEMENT DE LA COMMUNAUTÉ : LA MOYENNE DES LIKES SUR 10 POSTS / DIVISÉ PAR LE NOMBRE D'ABONNÉS

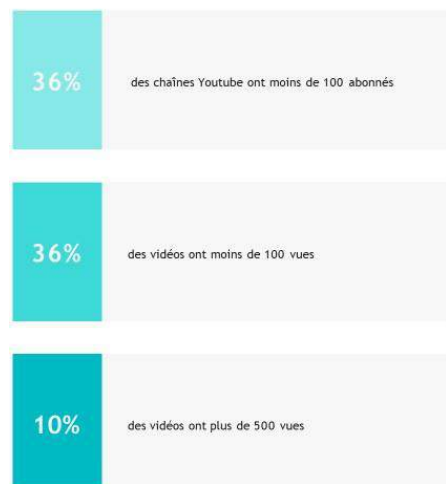


Le taux d'engagement est nettement supérieur sur Instagram que sur Facebook. Cela peut s'expliquer par le fait que les élèves sont davantage présents sur ce réseau ou par le fait que les écoles sont généralement arrivées plus tard sur ce réseau.

Le nombre moyen d'abonnés des comptes Instagram est d'ailleurs plus faible que celui des pages Facebook.

A noter : plus une communauté grandit, plus le taux d'engagement baisse. C'est un constat général à prendre en compte. L'enjeu est de réussir à engager la communauté avec des contenus pertinents.

## LE NOMBRE DE VUES DES VIDÉOS MISES EN LIGNE



### TOP 3 DES VIDÉOS LES PLUS VUES

1. <https://www.youtube.com/watch?v=MSAXyzYuOHY>
2. <https://www.youtube.com/watch?v=sz1XZUeLP9E>
3. <https://www.youtube.com/watch?v=gsXcn1XXR5g>

Sur les 24 lycées, MFR et écoles recensés, 22 ont créé une chaîne Youtube dans le but de diffuser des vidéos sur les formations proposées.

La plupart des vidéos sont très peu vues.

## CAMPAGNE INFLUENCE

**Nous n'avons pas trouvé de campagne  
Influence réalisée par les écoles.**

## CAMPAGNE PUBLICITAIRE



Nous ne pouvons pas avoir accès à toutes les informations mais sur Facebook, nous avons la possibilité d'accéder aux campagnes publicitaires lancées.

La seule campagne identifiée parmi la liste des écoles recensées est une publicité générale de l'ISETA sur leurs formations et l'alternance.

## Site web



## ERGONOMIE : DESIGN ET ACCÈS À L'INFORMATION

### TOP 3 DES SITES LES PLUS ERGONOMIQUES

1 [HTTPS://WWW.MFRCALLANS.FR/](https://www.mfrcallans.fr/)

2 [HTTPS://WWW.LYCEE-OLIVIER-GUICHARD.FR/](https://www.lycee-olivier-guichard.fr/)

3 [HTTPS://ISETA.FR/](https://iseta.fr/)

Les sites des écoles partagent toutes des rubriques dans leurs menus similaires tels que :

- Une rubrique "formations" qui propose les différentes formations possibles au sein de l'établissement
- Une rubrique sur "l'établissement", qui présente de manière générale l'établissement
- Une rubrique "actualités", avec les dernières actualités
- Une rubrique "Infos pratiques", qui regroupe notamment les contacts et adresses des écoles.

Ce sont des informations non négligeables qui doivent être facile d'accès aux futurs étudiants et à leurs parents.

Certaines écoles se démarquent avec d'autres rubriques utiles aux visiteurs mais également au référencement. Comme par exemple avec des pages qui sont dédiées aux métiers de la pêche (exemple:

<https://www.lycee-maritime-nantes.fr/metiers/>)

Aussi des pictogrammes qui renvoient vers les réseaux sociaux sont souvent utilisés sur les sites. Encore une fois dans le but de faciliter l'accès à l'informations au visiteur du site internet.

## ADAPTATION DU SITE AU MOBILE

### TOP 3 DES SITES LES MOINS ERGONOMIQUES

1 [HTTP://WWW.EAM2.FR/FORMATION-INITIALE.HTML](http://www.eam2.fr/formation-initiale.html)

2 [HTTP://WWW.LYCEEBOURCEFRANC.FR/ACTUALITES-LYCEE.PHP](http://www.lyceebourcefranc.fr/actualites-lycee.php)

3 [HTTPS://WWW.CIBEINS.FR/NOS-FORMATIONS/](https://www.cibeins.fr/nos-formations/)

Il existe cependant des sites qui malgré le fait qu'ils soient riches en informations, ne sont pas ergonomiques d'un point de vue esthétique. Il

est d'ailleurs aussi important de rappeler qu'aujourd'hui le mobile représente 59,7 % du trafic web. C'est donc nécessaire qu'un site soit responsive c'est à dire, adapté à une visite sur mobile. Hors ce n'est pas le cas de tous les sites d'écoles (exemple: <http://www.lycee-anita-conti.fr/>).

# INDICATEURS CLEFS DE PERFORMANCE DES ENTREPRISES DE LA FILIÈRE PRODUITS AQUATIQUES

---

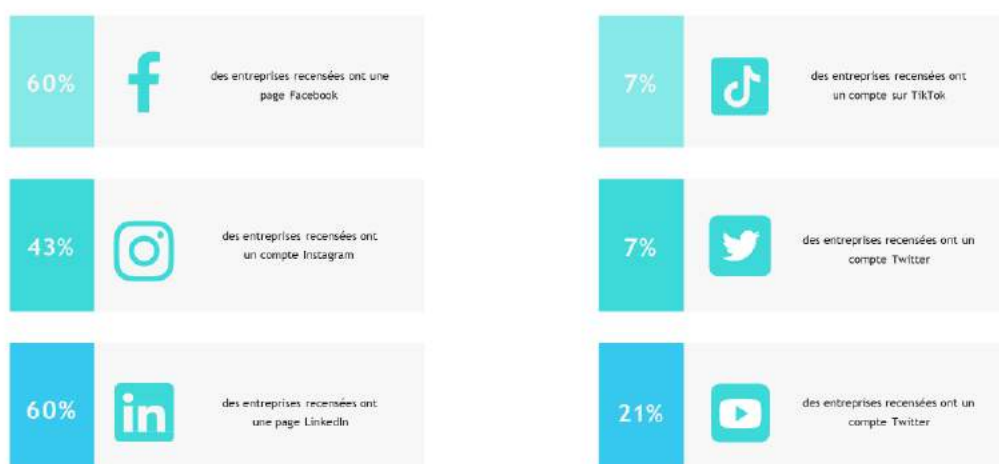
## CAMPAGNE PUBLICITAIRE

23% des entreprises utilisent des campagnes publicitaires sur Facebook, mais elles sont uniquement destinées à mettre en avant leurs produits.

Nous ne pouvons pas avoir accès à toutes les informations mais sur Facebook, nous avons la possibilité d'accéder aux campagnes publicitaires lancées.

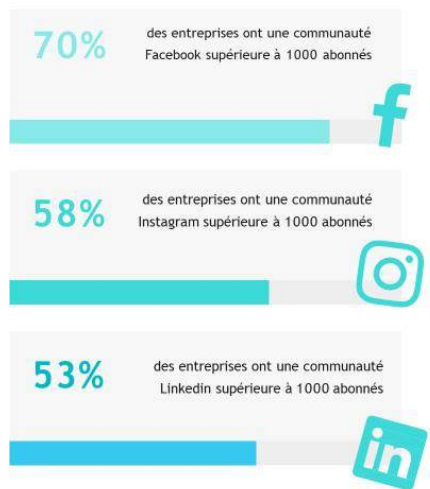
# Réseaux sociaux

## STATISTIQUES SUR L'UTILISATION DES RÉSEAUX SOCIAUX DANS LES ENTREPRISES\*



\*Sur 28 entreprises recensées en France.

## LES COMMUNAUTÉS DES RÉSEAUX SOCIAUX



Facebook est le réseau social le plus utilisé par les entreprises. Par conséquent, c'est sur ce réseau que les communautés sont les plus grandes. La majorité des entreprises animent régulièrement leurs pages Facebook.

LinkedIn est également très utilisé par les entreprises car c'est le réseau social des professionnels. Certaines entreprises l'utilisent pour rechercher de nouveaux profils à recruter ainsi que pour contacter d'autres entreprises.

## RYTHME DE PUBLICATION



Le rythme moyen de publication sur Facebook et sur Instagram par semaine est le même. Cela s'explique puisque la grande majorité des entreprises publient le même contenu sur Instagram et sur Facebook.

En ce qui concerne LinkedIn, le rythme moyen de publication dépend des besoins de recrutement des entreprises ou des actualités.

## PERTINENCE DES CONTENUS PARTAGÉS SUR FACEBOOK : EXEMPLES DE POSTS PERTINENTS

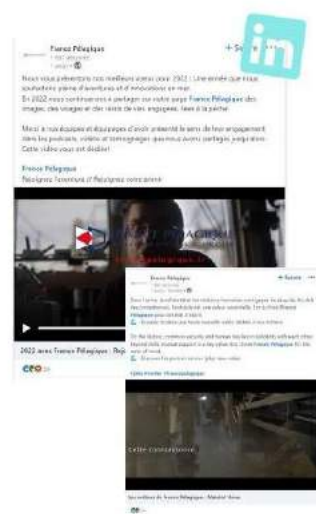
LA MANIÈRE DE REDIGER  
LA STRUCTURE DU POST  
LA COHÉRENCE GRAPHIQUE



Ces deux publications sur Facebook sont intéressantes aussi bien pour le format que pour le fond :

- Vidéo sur le métier
- Mise en avant d'une offre d'emploi
- Utilisation d'emojis
- Post concis et clair (police en gras sur les mots clés)
- Photos de qualité

## PERTINENCE DES CONTENUS PARTAGÉS : EXEMPLES DE POSTS PERTINENTS



Sur Instagram, nous notons qu'Aquafrais à Cannes a travaillé sa charte graphique et explique de façon simple les différents aspects de son métier. Ce sont des posts ludiques et intéressants pour inspiration.

France Pelagique publie régulièrement des vidéos "storytelling" des métiers. Tous les portraits sont repris sur leur site Internet avec des photographies très qualitatives.

## ENGAGEMENT DE LA COMMUNAUTÉ :

LA MOYENNE DES LIKES SUR 10 POSTS / DIVISÉ PAR LE NOMBRE D'ABONNÉS

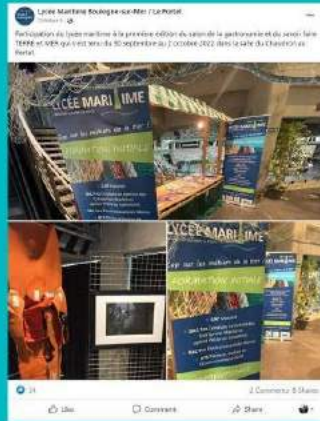


La communauté est plus engagée sur Instagram. Cela peut s'expliquer par plusieurs facteurs qui demandent plus d'analyse avec les entreprises. En général, les comptes Instagram récents ont plus d'engagement puis l'engagement baisse au fur et à mesure que la communauté grandit.

## QUELQUES ÉVÉNEMENTS ORGANISÉS POUR FAIRE CONNAÎTRE LES MÉTIERS DE LA FILIÈRE DES PRODUITS AQUATIQUES



## Exemples du côté des écoles



## Exemples du côté des entreprises



## Exemples du côté des institutions



## Exemples du côté des médias

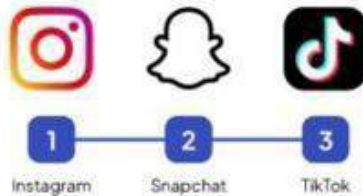


"Studyrama organise sa 2ème édition du Salon virtuel des Formations en lien avec les métiers marins le mardi 24 Janvier 2023. Lycéen, Collégien, Elève en classes préparatoires, en reprise d'études ou étudiant, ce salon des Métiers Maritimes vous permettra de rencontrer des écoles de la France entière."

## Autres exemples de salons



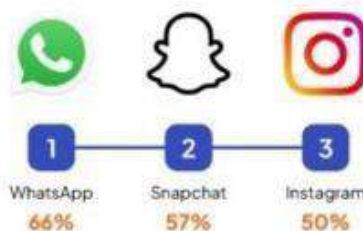
# Annexe 9 : Etude réseaux sociaux



Quels réseaux sociaux ont-ils supprimés ?



Quelles messageries utilisent-ils ?





## LEUR USAGE DES RÉSEAUX SOCIAUX

Combien de temps par jour passent-ils sur les réseaux sociaux ?



49%

- de 2 h



40%

entre 3h et 5h



12%

+ de 5h

Pourquoi utilisent-ils les réseaux sociaux ?



78%

Pour échanger  
avec leurs amis

74%

Pour passer  
le temps

65%

Pour s'informer



57%

Pour se détendre



34%

Pour suivre des idoles  
ou influenceurs

3 jeunes sur 5

ont déjà utilisé les réseaux sociaux  
pour s'orienter

1 sur 3

utilise les réseaux sociaux pour trouver  
un stage ou une alternance

3 sur 10

aimeraient devenir **community managers**

## LEUR EXPÉRIENCE SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX



16%

ont été victimes de **harcèlement**  
sur les réseaux sociaux

14%

des garçons



17%

des filles

## Sur quelles plateformes ?



Facebook

45%



Instagram

42%



Snapchat

33%

## Plus de 7 jeunes sur 10

ont au moins un **compte privé** sur les réseaux sociaux

84%

pensent que les responsables  
des réseaux sociaux n'en font pas assez  
pour **combattre le cyberharcèlement**

Étude réalisée du 30 novembre 2021 au 5 janvier 2022  
auprès de 3838 jeunes âgés de 16 à 25 ans,  
selon la méthode des quotas

diplomee



# Annexe 10 : Stratégies de communication des établissements de formations et des entreprises

## ENQUÊTE COMMUNICATION À DESTINATION DES ÉTABLISSEMENTS DE FORMATION DE LA FILIÈRE :

19 organismes de formation ont répondu au niveau régional et national

Pour quel établissement répondez-vous à ce questionnaire ? (nom de l'établissement, ville + nom prénom et fonction)

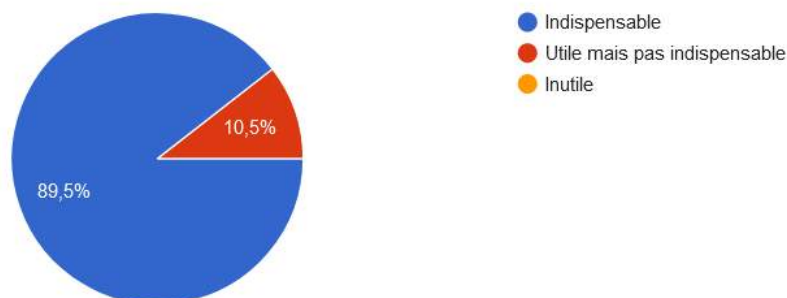
19 réponses

Lycée professionnel maritime
LEAP Coulogne
ULCO - ISML
IEN ET Académie de Lille. Filière HR
Cnam-Intechmer - Félicie Véron, chargée de communication
CFPMT
L'institut Agro
Lycée Mariette Michel Foucher DDFPT
Lycée Jean-Charles CAZIN, Boulogne sur mer Stéphane Douay DDFPT
Lycée Professionnel OLIVIER GUICHARD
lycée Agricole du Morvan
MFR ECLUSIER VAUX
LMA Haut Anjou
Lycée Professionnel Olivier Guichard
MFR la haye du puits, La haye Lelièvre Yoann Formateur aquacole
ISETA
LPO de la Mer GUJAN MESTRAS
Lycée de la Mer
ISETA Filière Aquaculture - Poisy

### Pour vous, communiquer sur votre établissement, c'est...



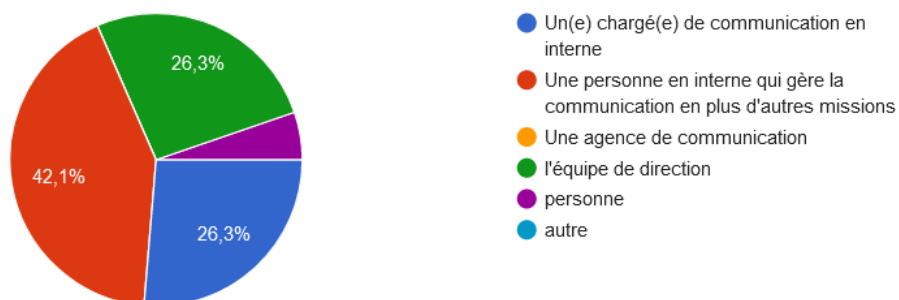
19 réponses



### Qui gère la communication de votre établissement ?



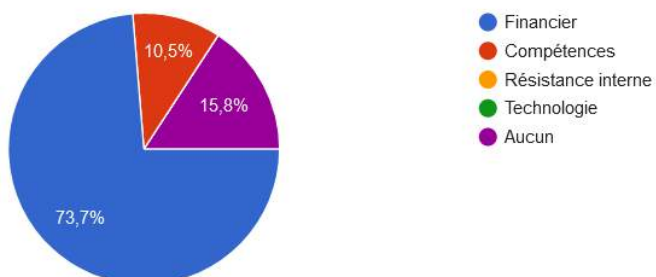
19 réponses



### Quel serait votre principal frein à la mise en place d'une stratégie de communication ?



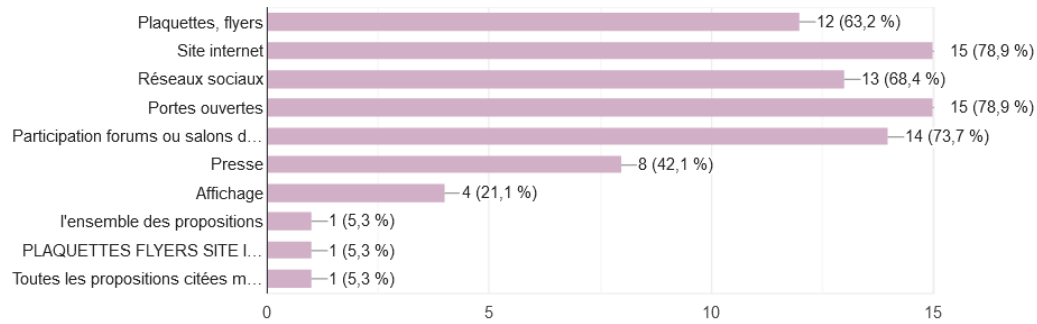
19 réponses



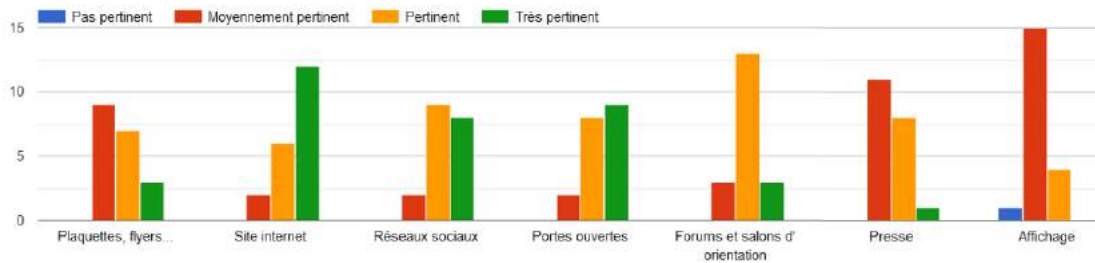
Quels moyens de communication utilisez-vous pour promouvoir votre offre de formation ?



19 réponses



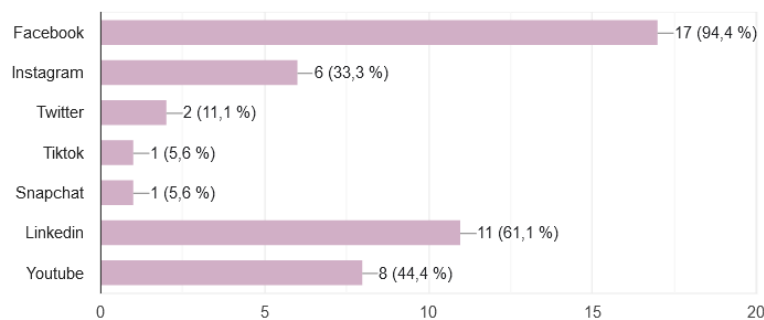
Quelle est selon vous la pertinence des outils de communication ci-dessous pour toucher votre public cible ?



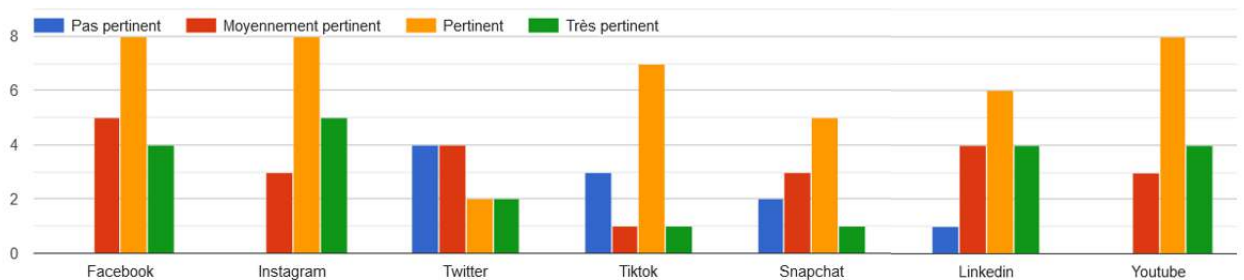
Si vous êtes présents sur les réseaux sociaux, précisez lesquels.



18 réponses



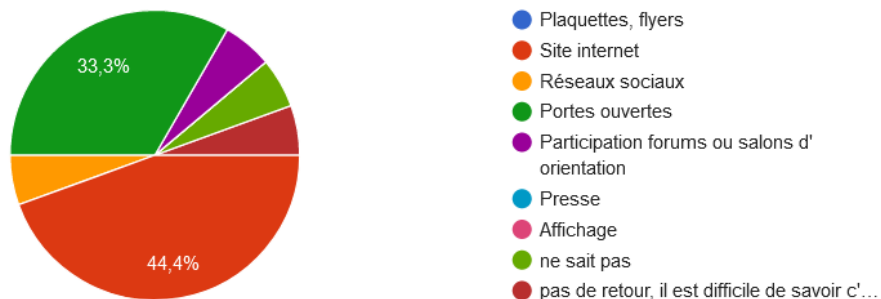
Quelle est selon vous la pertinence des réseaux sociaux ci-dessous pour toucher votre public cible ?



Par quel principal moyen votre public cible a pour habitude de prendre connaissance de votre offre de formation ? (Si vous disposez de l'information)



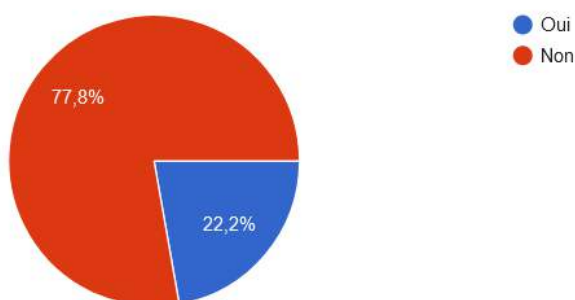
18 réponses



Connaissez-vous la campagne "Jetez-vous à l'eau" ? [CLIQUEZ ICI POUR VOIR LA CAMPAGNE](#)



18 réponses



Si oui, comment en avez-vous eu connaissance ?

4 réponses

Par notre ministère

net

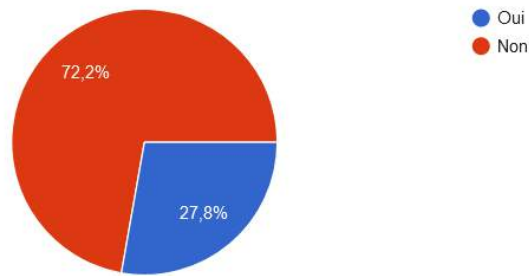
via nos réseaux MASA, interprofession aquacole

Internet

Connaissez-vous le kit pédagogique du Comité National des Pêches Maritimes et des Élevages Marins ? [CLIQUEZ ICI POUR VOIR LE KIT](#)



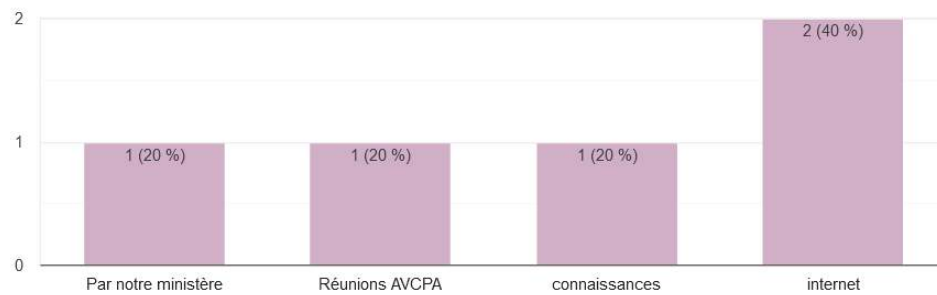
18 réponses



Si oui, comment en avez-vous eu connaissance ?



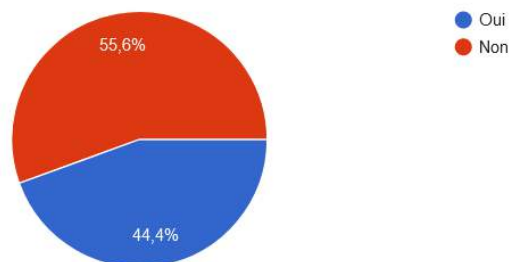
5 réponses



Connaissez-vous la campagne de communication "#REjoins les métiers de la pisciculture" ? [CLIQUEZ ICI POUR VOIR LA CAMPAGNE](#)



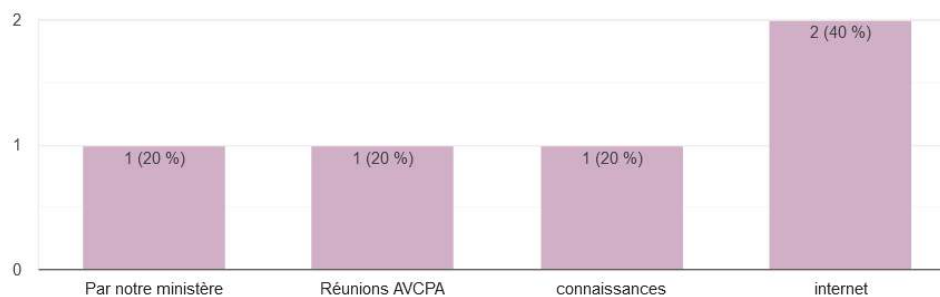
18 réponses



Si oui, comment en avez-vous eu connaissance ?



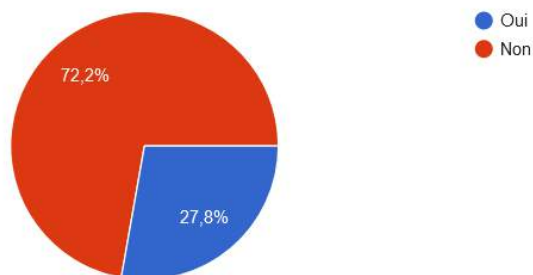
5 réponses



Connaissez-vous le kit pédagogique du Comité National des Pêches Maritimes et des Élevages Marins ? [CLIQUEZ ICI POUR VOIR LE KIT](#)



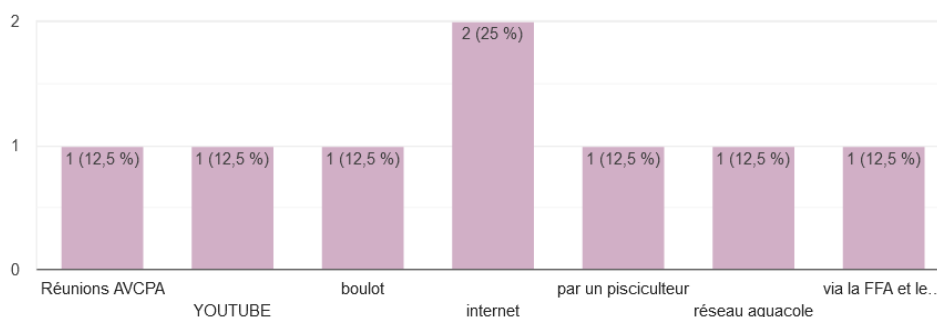
18 réponses



Si oui, comment en avez-vous eu connaissance ?



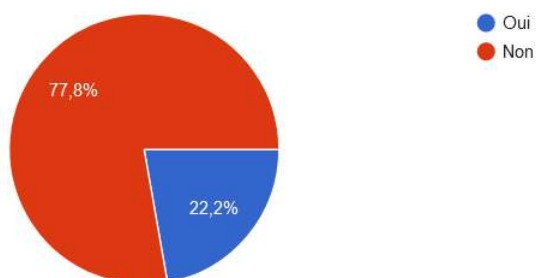
8 réponses



Connaissez-vous les vidéos métiers de l'Union du Mareyage Français ? [CLIQUEZ ICI POUR VOIR LES VIDÉOS](#)



18 réponses



Si oui, comment en avez-vous eu connaissance ?

3 réponses

- Relations avec CFPMT
- UMF
- INTERNET



Connaissez-vous d'autres campagnes ou outils de promotion des métiers de la filière aquatique ?

10 réponses

non

oui

Non

Concours de poissonnier (OPEF-MAF-concours poissonnier, ....)

Blue Avenir - orchestrée par les lycées agricoles et maritimes des Pays de Loire et concours de finalisation

nos films <https://www.youtube.com/watch?v=EfAk4IDM8Sw> ; <https://youtu.be/gsXcn1XXR5g>

NON

## ENQUÊTE COMMUNICATION À DESTINATION DES ENTREPRISES DE LA FILIÈRE

Votre entreprise

8 réponses

Espersen France SAS

Tropic Fish

OCEAN DELICES

BIMS

Le Garrec et cie

norfrigo

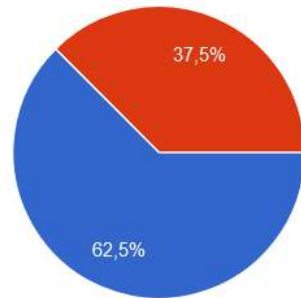
unipeche - whatfish

SUEMPOL FRANCE

## Communiquer, est-ce...



8 réponses

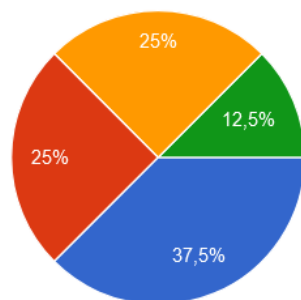


- Indispensable
- Utile mais pas indispensable
- Inutile

## Qui est chargé de la communication de votre entreprise ?



8 réponses

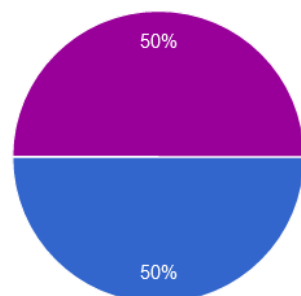


- Un(e) chargé(e) de communication en interne
- Une agence de communication
- Un(e) salarié(e) en interne qui gère la communication en plus d'autres missions
- Personne

## Quel serait le principal frein à la mise en place d'une stratégie de communication dans votre entreprise ?



8 réponses

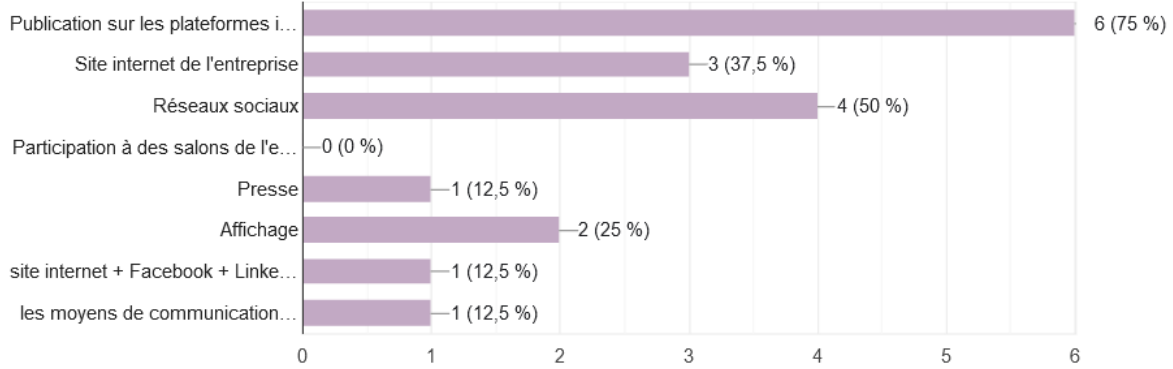


- Financier
- Compétences
- Résistance interne
- Technologie
- Aucun

### Quels moyens de communication votre entreprise utilise-t-elle pour promouvoir ses offres d'emploi ?



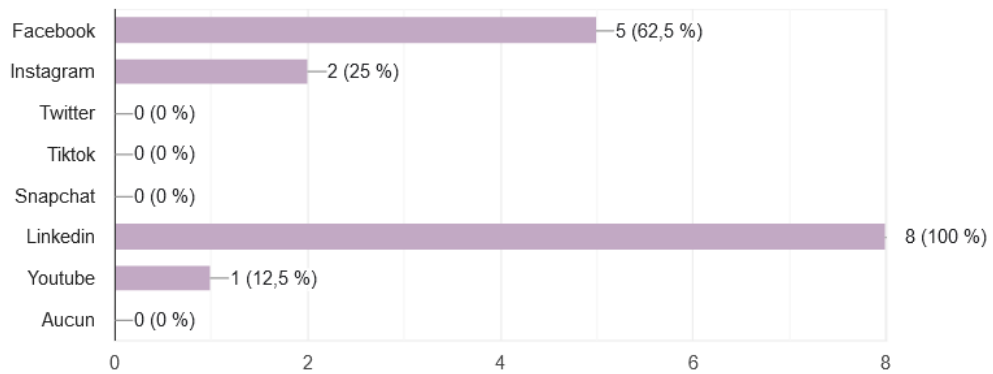
8 réponses



### Votre entreprise est-elle présente sur les réseaux sociaux ?



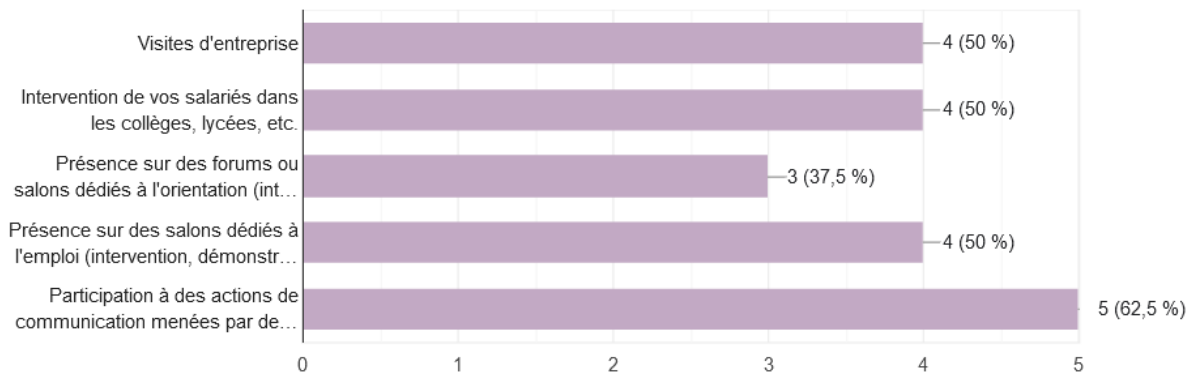
8 réponses



### Quelles actions votre entreprise est-elle prête à effectuer pour se faire plus et mieux connaître ?



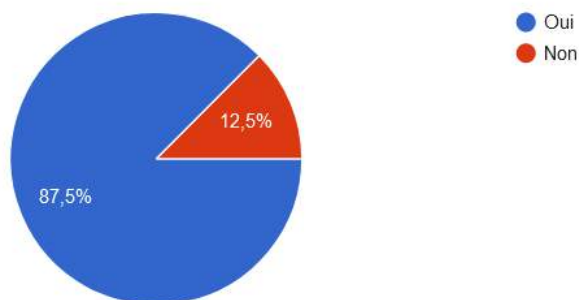
8 réponses



Pensez-vous que la communication permette de fidéliser ses salariés ?

 Copier

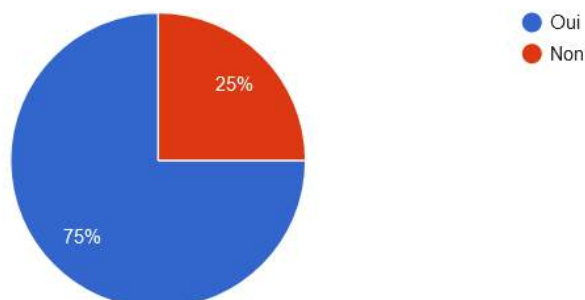
8 réponses



Connaissez-vous la notion de "marque employeur" ?

 Copier

8 réponses

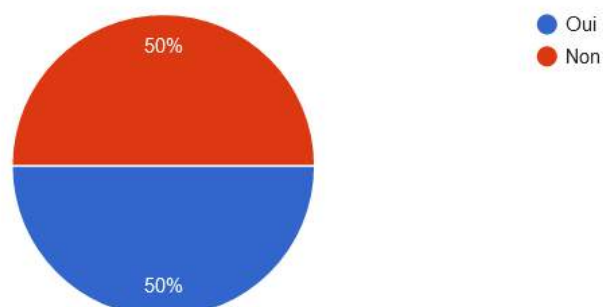


**Pour les entreprises ayant répondu OUI à la question « Connaissez-vous la notion de « marque employeur ? »**

Votre entreprise est-elle disposée à développer sa marque employeur ?

 Copier

6 réponses



## Si non, pour quelles raisons ?

2 réponses

pas à l'ordre du jour dans le budget / plan d'actions 2023

Parce qu'avant de communiquer et d'attirer il faut assurer une base solide. La marque employeur vient selon moi après la construction d'une GPEC, d'une politique salariale juste et équitable, d'un process de recrutement et d'une intégration.

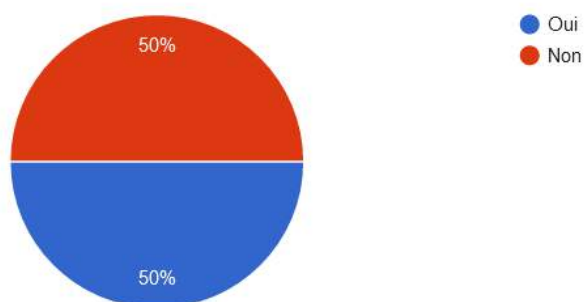
Les valeurs de l'entreprise doivent vivre en interne avant de communiquer la dessus. Pour l'instant nos clients et les intérimaires qui passent chez nous sont les meilleurs vecteurs de notre marque employeur. Nous approfondirons ce sujet en temps voulu.

**Pour les entreprises ayant répondu NON à la question « Connaissez-vous la notion de « marque employeur ? »**

## Votre entreprise est-elle disposée à développer sa marque employeur ?

 Copier

2 réponses



## Si non, pour quelles raisons ?

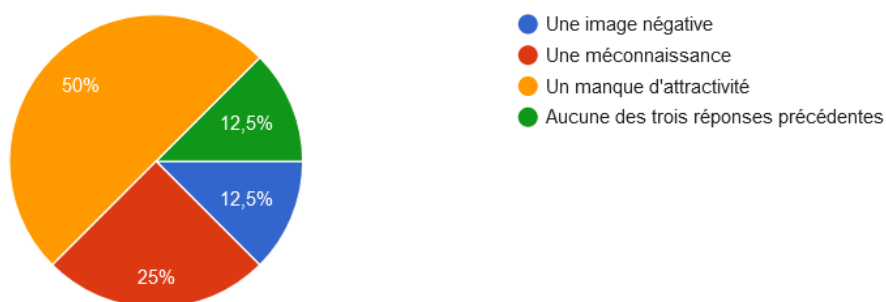
Une réponse

Pas de difficulté de recrutement

## D'après vous, les entreprises et métiers de la filière ont-ils...

 Copier

8 réponses



Pensez-vous que la communication de la filière des produits aquatiques doit s'effectuer...



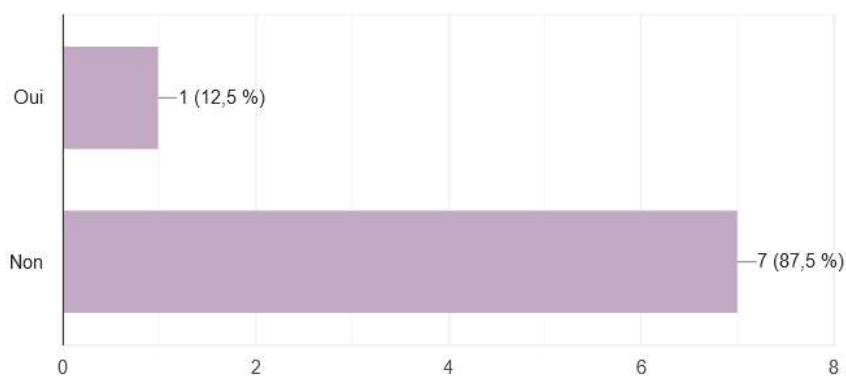
8 réponses



Connaissez-vous la campagne "Jetez-vous à l'eau" ? [CLIQUEZ ICI POUR VOIR LA CAMPAGNE](#)



8 réponses



Si oui, comment en avez-vous eu connaissance ?

Une réponse

organisation professionnelle

Connaissez-vous d'autres campagnes ou outils de promotion des métiers de la filière aquatique ?

3 réponses

non



# Annexe 11 : Etude qualitative sur la perception des outils de communication auprès des collégiens

## BILAN DES SÉANCES DE TEST COLLÉGIENS

Séance	Date	Nombre d'élèves	Outil(s) testé(s)
1	27/09/2022	24	Campagne #Rejoins les métiers de la pisciculture
2	29/09/2022	17	Vidéos métiers UMF
3	30/09/2022	21	Kit pédagogique CNPMEM + Jetez-vous à l'eau

De manière générale, nous constatons une méconnaissance des métiers et des établissements de formation associés ainsi qu'un manque de méthodologie dans la recherche d'information sur internet.

Les élèves semblent peu préoccupés par leur orientation. La plupart n'iront pas à la recherche d'information, c'est donc à l'information de venir à eux. Les meilleurs moyens que nous avons identifiés pour leur faire parvenir l'information sont :

- les réseaux sociaux : Instagram et TikTok étant les plus plébiscités
- les découvertes du métier sur le terrain : visites d'entreprises, stages

S'ils vont à la recherche d'information par eux-mêmes cela se fait principalement via Google, la discussion avec des professionnels ou encore avec la famille. Presque aucun collégien n'a déclaré aller sur les réseaux pour chercher ce type d'information. Avoir un compte sur les réseaux ne suffit donc pas, il faut le faire connaître via la publicité ou encore les influenceurs.

Les informations « métier » les plus recherchées par les collégiens sont le salaire, qui apparaît comme étant un des critères les plus importants pour eux, les horaires et les formations. Il faut donc veiller à communiquer ces informations sur les divers outils développés.

Si la recherche se fait via Google, nous constatons que les sites testés ne sont pas consultés. En moyenne 15% des collégiens arrivent sur le site testé. Une fois que les collégiens sont amenés sur ces sites, ils apprécient globalement les outils développés (vidéos, fiches métiers). Il faut donc ici travailler sur la connaissance et la diffusion de ces outils, notamment auprès prescripteurs (parents, professeurs, CIO, etc.) plutôt que sur les outils en eux-mêmes.

# Annexe 12 : Analyse des besoins de montée en compétences sur l'aval de la filière par Consult & Sea

## Quelle Filière « Produits Aquatiques » pour Demain

La filière des produits de la mer a besoin plus que jamais d'agilité et d'adaptabilité, le changement climatique ainsi que les modes de consommation nécessitent une montée en compétence des acteurs de la filière.

Ce n'est pas l'importance de la façade maritime qui fait l'influence sur la valorisation des filières, les Pays Bas sont un bon exemple de collecte et de valorisation. S'appuyant sur leurs forces : la logistique, les process et le commerce, ils sont devenus en peu de temps incontournables sur les poissons plats et les poissons pélagiques.

A Boulogne/Mer, 1ère plateforme en France de transformation des produits aquatiques, une très grande partie de poissons pêchés en France (Encornets, Seiches, Plie, Hareng, ) sont exportés et valorisés dans d'autres pays de l'Union Européenne pour être vendus en produits transformés, notamment en France, c'est un non-sens Ecologique et Economique mais pour modifier cela il est nécessaire de mettre en place une stratégie commerce et process adaptée

### Ce constat amène à faire évoluer les compétences sur plusieurs champs:

#### LA PRODUCTION :

- Favoriser la transmission en formant les patrons ou Capitaines de pêche
- Attirer les marins pêcheurs
- Former aux nouvelles motorisations

Les armateurs de pêche ont besoin d'un ensemble d'entreprises permettant de réparer, d'entretenir leur bateau et aussi des chercheurs capables d'innover tant sur les motorisations que sur les modes de pêche moins énergivores et plus respectueux de l'environnement.

Les compétences nécessaires au maintien et au développement de la flotte des bateaux :

- |                                       |                    |
|---------------------------------------|--------------------|
| - Electricité de marine               | - Peinture marine  |
| - Mécanique marine                    | - Chaudronniers    |
| - Charpentiers navals et stratifieurs | - Bureaux d'études |
| - Réparation navale                   |                    |

#### LA TRANSFORMATION :

Il existe 2 grandes typologies d'entreprises :

- Les entreprises de mareyage de moins de 50 personnes apportant savoir-faire, souplesse et agilité,
- les grosses unités de transformation de plus de 50 personnes que l'on peut qualifier d'usines agroalimentaires.

Ce deuxième segment représente actuellement plus de 60 % des emplois du port de Boulogne sur Mer. Ces structures plus résilientes, innovantes et très automatisées se sont développées rapidement en moins de 15 ans et recherchent des nouvelles compétences.

Les apports de matière première sont irréguliers, tant en volume qu'en espèces pêchées et ne permettent pas

de tout mécaniser. Il faut donc combiner des équipements performants généralement mono espèce et peu flexibles permettant de transformer de gros volumes en peu de temps mais aussi continuer à transformer manuellement les espèces ce qui permet de s'adapter rapidement aux changements.

Pour améliorer le développement des compétences de filetage, il faut distinguer plusieurs familles comportant chacune différents modules ;

#### Les compétences communes attendues à ces postes de transformation :

- La polyvalence sur plusieurs espèces
- le rendement de transformation,
- la vitesse d'exécution
- la qualité de découpe
- le goût du travail en équipe
- la motivation
- L'adaptabilité aux changements
- la rigueur

#### **Filetage manuel avec modules de spécialisation par espèce**

##### ➤ **Les Poissons de Pêche Hauturière** (lieu Noir – cabillaud – Sébaste – Lingue – Loup – Flétan)

Généralement de gros poissons de plus de 60 cm

Le filetage se limite à la découpe du filet avec peau, le filet étant bien souvent pelé mécaniquement suivi d'une opération de parage - désarêtage -portionnage.

Ces espèces commencent à se transformer mécaniquement, la polyvalence des opérateurs sur ligne mécanique et en filetage devient nécessaire.

##### ➤ **Les Poissons de pêche Côtière** (Merlan, Tacaud, Maquereau, Sole, PLie, Rouget barbet, Vive, Grondin, Dorade Grises, Sardines, Bar, etc ..).

Généralement des petits poissons de 100 à 500 g sont beaucoup plus longs à transformer. Le filetage de ces poissons nécessite de réaliser toutes les opérations, le filetage, le pelage le désarêtage.

#### Les compétences complémentaires sur ce poste :

- La dextérité, l'habilité
- La curiosité
- La patience

##### ➤ **Poissons d'élevage** (Saumon, Truite, Sandre, Turbot, Maigre, Bar, Dorade royale).

La transformation de ces poissons est généralement plus mécanisée, cependant la découpe manuelle de ces produits permet de réaliser de petites séries ou du travail sur mesure

Les compétences complémentaires à acquérir sur ce poste sont la polyvalence ligne mécanique et filetage.

#### Les compétences attendues sont :

- *La réactivité*
- *La maîtrise de l'informatique*
- *L'adaptabilité au changement*
- *L'anticipation*
- *La capacité à organiser*
- *La force de proposition*
- *L'optimisation des TRS*
- *Le goût du travail en équipe*
- *L'écoute*
- *La capacité à se former en continu*
- *Le gout de l'analyse*

#### **Recherche et Développement :**

Renforcer les échanges entre chercheurs et entreprises

Nécessité de travailler sur des projets de valorisation d'espèces non transformées à Boulogne ( Seiche-Encornet-plie) et de celles à intégrer dans des plats cuisinés.

### **Environnement \***

*La réduction des rejets, le tri et la valorisation des déchets sont des enjeux économiques et d'images importants.*

*Le développement et la création de nouvelles filières de recyclages ( barquettes PET/ PolyEthylène Téréphtalate, Plastiques, Polystyrène, Cartons, etc), la création de centres de méthanisation proches de l'activité portuaire pour recycler les boues des stations de prétraitement dans le but de produire du biogaz, la valorisation des déchets coquillers (la place de Boulogne en produit 2 000 T / an) pour développer l'économie circulaire sont d'autant d'exemples qui montre la nécessité de développer les compétences en ces domaines :*

- Ingénieurs
- Chimistes
- Bureau d'ingénierie

### **Marketing - compétences digitales et communication \***

*La communication positive est le maillon faible de la filière, les réseaux sociaux sont trop peu utilisés. Les consommateurs désirent, à juste titre, plus d'informations ; l'acte d'achat devient un geste militant. Il faut donc décrire l'histoire du produit de sa pêche/son élevage jusqu'à l'assiette et inciter les consommateurs à découvrir la diversité des produits de la pêche française, pour enfin sortir du saumon, du cabillaud et de la crevette qui sont tous des produits importés.*

*Le développement de la barquette nécessite également un savoir faire de création, pour la réalisation d'étiquettes, la création de marques, la communication sur les réseaux sociaux et tous les supports identifiés.*

#### **Les compétences nécessaires à ce poste**

- La créativité
- Le marketing
- La communication
- Les compétences digitales

### **L'ordonnancement de production \***

Véritable chef d'orchestre, l'ordonnanceur est le lien entre le commerce, la production et la logistique. Il anticipe, planifie, adapte la production pour une optimisation des lignes. Il suit la production en temps réel, ainsi que les heures de départ des marchandises vers les clients avec comme objectif de fluidifier la production et de servir les clients.

*Les compétences nécessaires à ce poste :*

- |                                 |                                  |
|---------------------------------|----------------------------------|
| - La maîtrise de l'informatique | - L'adaptabilité aux changements |
| - Le goût de la communication   | - La gestion du stress           |
| - L'esprit d'analyse            | - La capacité à organiser        |

### **La performance industrielle**

Un suivi en temps réel de la performance des lignes, la collecte et l'exploitation des datas et analyses. La culture de la mesure est une étape essentielle à la performance.

Les missions : collecter, analyser, comprendre, synthétiser, que ce soit sur les méthodes, l'organisation ou les équipements. A cela il faut proposer des améliorations ou des remèdes.

Optimisation des TRS/Taux de Rendement Synthétique des lignes :

La transformation va de plus en plus vite et un mauvais réglage ou une mauvaise organisation ne permettent pas de profiter pleinement de l'outil de production ; un peu de recul permet d'améliorer la performance.

### Les compétences nécessaires à ce poste

- *La connaissance des produits*
- *La compétence technique*
- *La maîtrise de l'informatique*
- *Le goût de la communication*
- *La motivation, la curiosité*
- *L'esprit d'analyse*
- *L'adaptabilité aux changements*
- *La capacité à expliquer*

### Les Energies \*:

Les charges Energétiques sont de plus en plus impactantes pour les entreprises de la filière.

Le suivi ces consommations par ligne devient une nécessité pour une gestion plus fine des actions à mener pour les réduire.

La négociation des contrats, l'adaptation des consommations, les investissements pour réduire les consommations, le développement de la récupération énergétique, le choix du fluide de réfrigération font appel à des compétences nouvelles :

- Energéticiens,
- Négociateurs Energies
- Equipementiers pour la collecte en temps réel des données
- Technicien
- Bureaux d'étude

### Les Consommables et pièces détachées \*

Le Covid nous a montré qu'il fallait s'adapter. La pénurie et le manque de consommables ou de pièces détachées ont de lourdes conséquences sur l'activité des entreprises. Un élément vous manque et la ligne ou l'entreprise est à l'arrêt, des postes se sont donc créés pour anticiper, acheter, gérer les stocks qui font appel à de nouvelles compétences :

- Rigueur
- Anticipation
- Gestionnaire de stock
- Négociateur Consommables et pièces détachées
- *L'adaptabilité aux changements*
- *La maîtrise de l'informatique*

### La dématérialisation\*

Le Brexit a accentué le développement de la dématérialisation, plus efficace et plus rapide. Il a créé de nouveaux postes chez les transitaires, les services sanitaires et les douaniers.

Le cap est donné sur le 0 papier qui se généralise à tous niveaux, production, achat, ventes, facturation. Ce changement des tâches des employés administratifs et de la comptabilité nécessite de nouvelles compétences.

### La logistique\* :

Avec l'augmentation du carburant, l'optimisation logistique est un enjeu crucial pour l'activité agroalimentaire, (un camion frigorifique qui traverse la France coûte deux fois plus cher au kg qu'un container qui traverse le monde).

Il ne faut pas uniquement penser à l'aller du transport, il faut également anticiper et optimiser son retour car cela permet de diminuer les coûts par deux. La préparation de commande est elle aussi en pleine mutation, assistance par des robots en 24h/24h, La performance logistique type Amazon doit nous inspirer.

Bien que la place de Boulogne soit un fleuron de la logistique, il faut aussi que les grosses entreprises optimisent leur logistique propre, Amont et Aval, pour leur permettre d'optimiser leur production et leurs départs. Tous ces changements demandent de nouvelles compétences.

**La précision :**

Le changement des modes de consommation, avec principalement l'essor de la production de barquettes, nécessite une précision plus importante des portions conditionnées (au gramme près)

La précision est un vecteur de rentabilité important pour les entreprises. Des portionneuses « poids fixe » et des machines de découpe assistée par rayon x sont en expansion dans les ateliers.

Bien évidemment elles nécessitent des compétences nouvelles.

**Le conditionnement :**

*Les entreprises agroalimentaires de la filière se sont adaptées aux bouleversements des modes de consommation, les produits transformés, les produits sans arête, la mise en barquette, la surgélation*

*Cela les a fait progresser en technicité, et a aussi permis l'émergence de nouveaux postes beaucoup plus techniques nécessitant des experts techniques à la fois sur les équipements (BDF, Skin, operculage, sous vide,) et sur la transmission d'infos (Etiquetage, traçabilité). Ce passage en mode « industriel » nécessite des compétences supérieures*

**Les Achats \***

Le sourcing est très important dans la filière, là aussi des transformations se sont opérées. L'achat physique/présentiel se fait de moins en moins au profit d'achats à distance

Les compétences nécessaires :

- La maîtrise de l'informatique
- La maîtrise de l'anglais
- La connaissance des produits
- La prise de risques et l'adaptabilité aux changements
- *Le gout de la communication*
- *La motivation et la curiosité*
- *L'esprit d'analyse*

**Les Ventes \* :**

*Pour la vente, le développement des activités et segments ont favorisé le développement des structures de vente avec des directeurs commerciaux, des vendeurs et account managers.*

*Ces nouveaux métiers dans la filière permettent de conquérir de nouveaux marchés (Grand groupes de distribution, industriels) et nécessitent de nouvelles compétences.*

**En conclusion**

La filière des produits aquatiques est en proie à des mutations très importantes, il nous faut préparer les formations nécessaires pour accompagner ces changements et donner tous les outils aux entreprises pour armer leur compétitivité. La région Hauts de France est riche de compétences. Il est nécessaire de décloisonner les formations actuelles, de renforcer les échanges entre chercheurs, universités et entreprises et ajouter des modules spécifiques qui permettront cette transversalité en apportant l'agilité, la résilience, l'adaptabilité et l'innovation nécessaires. Les conclusions de cette étude sont transposables aux besoins de l'aquaculture (\*).





**GOVERNEMENT**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*



#### **Contacts**

**Stéphanie GUERIN MARICHEZ, chef de fil du diagnostic FIPADE**

**Directrice opérationnelle Campus des Métiers et des Qualifications**

**Délégation de Région Académique à la Formation Professionnelles Initiale et Continue**

**Région académique Hauts-de-France**

**[drafpic@region-academique-hauts-de-france.fr](mailto:drafpic@region-academique-hauts-de-france.fr)**