

Enseignement professionnel maritime

1/ L'attractivité - comment continuer d'attirer des jeunes vers le métier de marin ? Quels sont ces métiers demain ?

→ Un paradoxe, la mer fascine plus que jamais mais il est plus difficile d'attirer vers les métiers de marins, qui sont exigeants et pas toujours conformes aux attentes actuelles.

- Les métiers de marins de commerce (15 000 marins) sont exposés aux contraintes de la concurrence mondialisée. Une population de marins divisée par 3 en 50 ans en France mais stabilisée depuis 10 ans, avec des exonérations de charges sociales (France, 26^{ème} flotte mondiale, les premières étant Panama, Liberia et Iles Marshall ; les Philippines et les pays de l'est premiers pourvoyeurs de main d'oeuvre).
- Pour la pêche (20 000 marins), renouvellement des générations et résistance de la petite pêche littorale, mais la flotte de pêche tend néanmoins à se réduire.
- Dynamisme des métiers maritimes du tourisme et de la plaisance professionnelle, notamment en Méditerranée et Outre Mer.
- Opportunité du développement des Energies maritimes renouvelables, des biotechnologies marines (encore en phase de pré-développement) et de gestion de l'environnement marin (parcs marins,...). Tous se mobilisent pour parvenir à tirer profit des EMR : une journée de mise en contact des acteurs économiques a été organisée le 30 janvier par la DAM et la DGECC. Même s'ils n'en ont pas l'exclusivité, les LPM peuvent aussi conduire aux autres métiers de la mer: maintenance nautique, métiers de la construction des navires, métiers des sports nautiques, métiers de l'environnement marin, etc...
- Le métier de marin est caractérisé par son régime particulier de protection sociale, qui reconnaît la pénibilité (retraite à 55 ans et taux de cotisations). Aujourd'hui, plus de la moitié des marins ne font plus une carrière complète et quittent pour des métiers à terre.

2/ La réussite pour tous - comment faire que chaque jeune puisse réussir la formation engagée ?

- De très bons résultats aux examens du BAC PRO et BTS.
 - Les jeunes trouvent des emplois, leurs compétences sont reconnues mais comment consolider cela dans un monde qui bouge vite.
- Taux de boursiers en LPM supérieur à la moyenne nationale : comment assurer le soutien de ces jeunes dans un monde où la précarité est forte
- Pour réussir il faut aussi des enseignants formés, des équipes solides : quels outils, organisation, budgets?
- Les évolutions des modèles pédagogiques : travaux en simulateurs, nouvelles technologies, nouveaux modes de gestion de la ressource et des espaces marins.
 - Enjeux des Régions pour l'investissement en équipements pédagogiques
- Multiplicité des connaissances à acquérir : en sus de son métier de base (savoir naviguer – faire fonctionner la machine) le marin doit devenir un vrai technicien de la mer : enjeux de protection du milieu, réglementation des pêches, obligations portées par les textes internationaux, comment acquérir tous ces savoirs ?

3/ Les capacités clés pour le futur - comment préparer au mieux aux métiers de marins de demain, en tenant compte des exigences de l'Education nationale et des normes internationales ?

- Navires de plus en plus technologiques, connectés, avec de moins en moins de personnels mais avec des compétences très techniques : comme les rames de métro sans chauffeur, on imagine aujourd'hui à brève échéance des navires sans marin mais pilotés de la terre. Comment s'y préparer ?
- L'enseignement maritime doit être en phase avec les diplômes de l'Education nationale pour la reconnaissance des formations quand le marin veut ensuite travailler à terre. C'est le cas aujourd'hui avec les CAP- BAC PRO – BTS et tous les titres maritimes sont classés au répertoire national des certifications professionnelles. Il faut conserver ce cadre mais il impose des contraintes.
- Obligation de conformité des formations aux standards internationaux (convention internationale dite STCW qui évolue). Fixation d'un cadre contraint.

→ Une des réponses à cet enjeu est le chantier de rénovation BAC PRO des spécialités EMM (électromécanicien marine) et CGEM (Conduite et gestion des entreprises maritimes) en cours.

- Directeurs des LPM impliqués dans ce travail qui associe communauté éducative et professionnels. Comme dans toutes révisions du cadre, beaucoup d'attentes et de craintes. Il faut trouver un équilibre entre les "prérogatives" obtenues (niveau des responsabilités, exemple Capitaine 200 tonneaux), les capacités d'apprentissage et la volonté de ne pas limiter la formation à des modules professionnels.

1/ Garantir l'employabilité des élèves en apportant formation de qualité répondant aux nouvelles technologies, à la réglementation et en prenant en compte les modes d'organisation à bord des navires.

2/ Permettre aux élèves de poursuivre études dans l'enseignement supérieur s'ils le souhaitent pour bâtir un cursus complet dans l'enseignement supérieur les conduisant au diplôme d'ingénieur. Mise en place des formations renouvelées prévue à la rentrée 2018-2019.

→ Mise en oeuvre des BTS maritimes. Permettre aux jeunes d'accéder à des formations d'enseignement supérieur, répondre aux besoins du marché (attention à ne pas surdiplomer si les armateurs n'offrent pas de perspectives pour des diplômés trop nombreux), permet d'accéder aux écoles d'ingénieur (ENSM notamment) écoles d'enseignement supérieur agricole.

→ Demande de certains LPM de créer une licence professionnelle : dans le droit fil des interrogations précédentes : comment intégrer la licence pro dans les cursus de marin – financement – organisation de l'enseignement – débouchés – emploi -

4/ La formation continue - comment mieux accompagner les jeunes formés tout au long de leur vie professionnelle ?

→ Le maritime exige de plus en plus que les marins confirment régulièrement leurs compétences (tous les 5 ans pour les brevets les plus importants) ce qui nécessite des efforts importants en terme d'outils de formation (formation continue) et de capacité des publics à accéder à la formation.

→ Enjeux de la réforme de la formation professionnelle construite avec les professionnels et mise en oeuvre fin 2016. Adapter et moderniser le système d'enseignement pour faire face aux évolutions technologiques, aux exigences réglementaires et au marché de l'emploi pour garantir l'employabilité des marins et de renforcer l'attractivité des métiers de la mer et les passerelles entre les secteurs (commerce, pêche, cultures marines, plaisance). Effort particulier de chacun au démarrage de la réforme dont LPM et DIRM (agrément des centres, mise en place de l'outil informatique AMFORE en 2016).

→ Passerelles permettent aux marins de passer d'un secteur à l'autre (transport, pêche, yachting) durant leur carrière à des fins d'employabilité, de répondre aux à coup du marché du travail.

→ développement de la validation des acquis de l'expérience (VAE),

→ Rôle des partenaires sociaux dans le financement de la formation continue

→ Enjeu de la formation continue pour lesquels les LPM sont très performants mais dont la gestion est très complexe du fait de la multiplicité des statuts des personnels

5/ Les obstacles du quotidien - quelles sont leurs principales difficultés pour faire avancer la mission des LPM ?

→ se faire une place entre les deux grands frères que sont l'Éducation nationale et le Ministère de l'agriculture. Développer des synergies entre établissements quand c'est possible (mutualisation d'équipements, de salles de cours, d'internat) et bénéficier de leurs outils (formations, logiciels...).

Exemple : disposer d'infirmières au sein des Lpm en mutualisant avec un lycée voisin. Les lycées voisins ne mutualisent pas car chacun dans son réseau éprouve les mêmes difficultés à recruter.

→ Une multiplicité de statuts de personnels qui complexifie le quotidien du LPM, petite structure. La DAM et la DRH ont sorti des documents cadre pour la gestion de certains personnels pour harmoniser et clarifier les situations. Poursuivre ce travail.

Exemple : les enseignants du secteur agricole (PLPA) travaillent dans le réseau les LPM mais difficultés à recruter. Règles de gestion différentes entre MEEM et AGRI.

→ Les différences entre règles de gestion MEEM et AGRI participent à la complexité (exemple : échec de la déprécarisation des enseignants contractuels). Voir pour mieux harmoniser dans le respect des statuts et cadres d'emplois.

Exemple : travailler sur la gestion des agents contractuels : voir pour publier chaque année les postes occupés par les contractuels pour attirer des personnels titulaires (professeurs de l'enseignement agricole).

→ Un nombre insuffisant de titulaires entraînant le recours à des personnels contractuels dans des proportions supérieures à ceux des lycées de l'EDUC et AGRI : gros efforts faits en ne réduisant pas le nombre d'ETP d'enseignants au sein des LPM compte tenu de la priorité à l'enseignement et allocations d'ETP récente de l'EDUC. Les allocations budgétaires sont également consolidées. Ces éléments montrent que ce travail de rééquilibrage est une priorité.

→ Les tâches de gestion sont lourdes, de plus en plus nombreuses et pas assez de soutien en ETP pour les équipes administratives : dans un ministère qui rend des ETP les LPM sont préservés même si on sait les difficultés. La création des directeurs adjoints par redéploiement d'ETP d'autres services avec aujourd'hui 11 LPM couverts sur 12. On se fixe comme objectif d'arriver à 12.

→ Quelle stratégie de recrutement pour trouver des agents qui offrent la bonne adéquation profil/poste car le MEEM, qui n'est pas un ministère d'enseignement, n'offre pas toujours les profils adaptés mais les règles de gestion donnent priorité aux agents du MEEM.

Exemple : le recrutement d'agents extérieurs au MEEM pour attirer des personnels formés aux métiers de l'enseignement : personnels de direction, SG de l'EDUC ou AGRI, etc...

→ Mieux gérer les carrières des directeurs de LPM afin de permettre des mobilités : permettre des parcours plus diversifiés au sein du MEEM et avec des échanges avec EDUC et AGRI.

→ Les Régions ont maintenant une place essentielle dans la carte scolaire, dans les investissements immobiliers et dans les moyens de vie scolaire. Le dialogue doit encore être renforcé avec elles pour définir des stratégies de développement adaptées à chaque bassin maritime.

→ Developper l'offre de formation en ouvrant des BTS au sein de chaque LPM ? On a montré une volonté d'aller vers les BTS mais il faut être très attentif au marché de l'emploi, aux débouchés, cela ne peut être que progressif. Il faut être accompagné par l'EDUC pour les ETP.

→ Créer et ouvrir une licence pro ? le BTS a été une 1ère étape pour accéder à l'enseignement supérieur. Le BTS permet aussi d'accéder à des écoles d'ingénieur ou d'agronomie. La création de l'accès à l'Ecole nationale supérieure maritime apporte un cursus complet pour les jeunes. Avant de monter une licence pro dans un LPM il faut déjà faire vivre ces BTS – accès ENSM nouveaux mais on est bien dans le même esprit de tirer vers le haut.