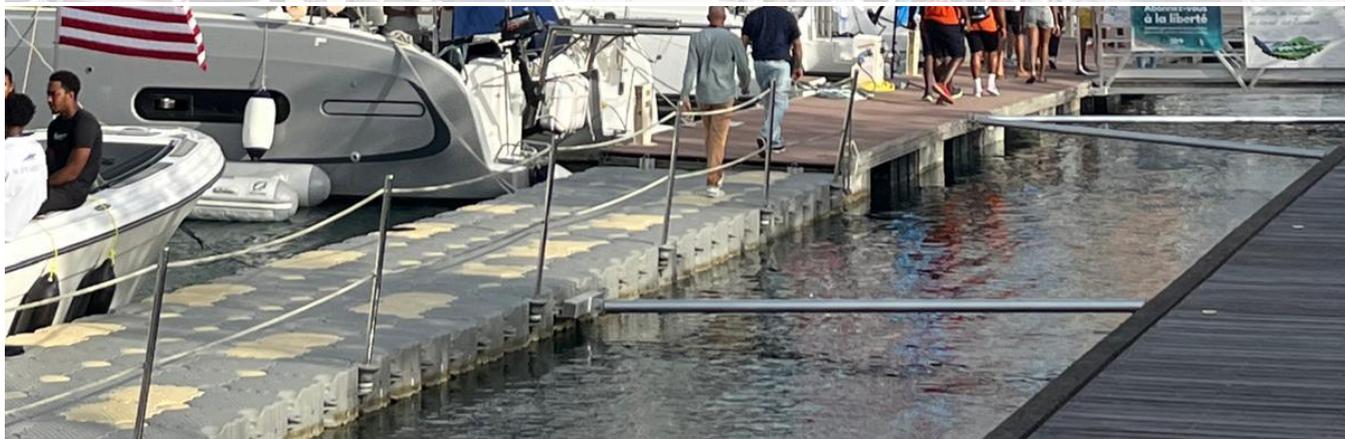




# Le rebond de la filière nautique martiniquaise un programme d'actions



**SECRETARIAT D'ÉTAT  
CHARGÉ DE LA MER**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**Fond d'intervention Maritime 2023**

## Table des matières

<b>Ce qu'il faut retenir</b> .....	3
1 - Contexte et attendus de l'étude .....	5
2 - Dispositif mis en œuvre .....	6
2.1 - Le périmètre de l'étude .....	6
2.2 – Les étapes du projet .....	6
3 – Le marché du travail .....	7
3.1 Eléments de compréhension des données .....	7
3.2 – L'analyse de la demande d'emploi (DEFM).....	10
3.3 – L'analyse des offres d'emploi.....	12
4 – Les formations sur le territoire .....	13
4.1 – Formations initiales et continues .....	13
4.2 – Le suivi post formations .....	14
4.3 – Le monde de la formation innove .....	15
5 – Que disent les entreprises ? .....	17
5.1 – Les recrutements au cours des 3 dernières années .....	18
5.2 – Les recrutements en cours.....	19
5.3 – Modalités de recrutement .....	19
5.4 – L'avis des entreprises sur les formations.....	21
6 – Visibilité et attractivité des métiers de la filière .....	22
6.1 - La bourse à l'emploi .....	22
6.2 - La mise en place et le déploiement de l'application .....	24
7 – Eléments de diagnostic et préconisations .....	26
7.1 – Diagnostic.....	26
7.2 – Préconisations .....	29

# Ce qu'il faut retenir

## Emploi

**75%** des entreprises ayant répondu à l'étude **déclarent avoir recruté au cours des 3 dernières années**. Les emplois sur lesquels ont été effectués ces recrutements sont :

- 32 % des recrutements concernaient de navigants
- 56 % étaient des emplois en CDI

Sur le trimestre où c'est déroulée l'enquête, **47% des entreprises avaient des recrutements en cours** :

- 24 % des recrutements concernaient de navigants
- 57 % étaient des emplois en CDI

### A noter

- Une **tension avérée sur le marché du travail**, **48 % des métiers** étudiés ont moins de 5 demandeurs d'emploi inscrits
- **100%** des entreprises déclarent vouloir **recruter localement**
- Seulement **17% des entreprises** déclarent **déposer leurs offres à France travail** ce qui fausse les statistiques publiques
- Les entreprises mettent entre **3 et 6 mois** à trouver les salariés
- Il est à noter que toutes les entreprises de charter ne semblent pas avoir comptabilisé les recrutements de skippers qu'elles font. Une entreprise de charter de taille recrute en moyenne une dizaine de skippers par an.

## Formation

Ce sont essentiellement 2 organismes se partagent les formations initiales aux métiers de la mer le lycée Nérès (Education Nationale) et l'EFPMA (Direction de la Mer de Martinique)

- Le lycée Nérès prépare aux CAP et Bac Pro maintenance nautique et au Bac Pro gestion des pollutions et protection de l'environnement. Le lycée accueille en moyenne 24 élèves par cursus.
- L'EFPMA prépare aux métiers de navigants : CAP professionnel maritime, Bac Pro polyvalent navigant pont/machine, Bac Pro commerce/plaisance conduite et gestion des entreprises maritimes. L'EFPMA propose aussi des modules de formation continue. L'EFPMA accueille en moyenne 12 à 15 élèves par cursus.

### A noter

- Il n'a pas été possible d'estimer le nombre de jeunes (diplômés ou non) ayant trouvé un emploi dans le domaine maritime du fait de l'absence de suivi de cohorte par les organismes de formation.
- Les formations sont considérées par nombres d'entreprises ne correspondant pas à leurs besoins, car trop généralistes.
- Il a été déploré également le manque de formation destinées aux professionnels des loisirs nautiques en particulier des sports de glisse de même que des formations plus techniques telles que stratifieur, accastilleur, gréateur, voilier

## Synthèse des résultats de l'étude

La Martinique est confrontée à la difficulté de répondre à des besoins dans un système de contraintes importantes :

- D'une part, la filière nautique est complexe à identifier dans l'ensemble des nomenclatures statistiques, que ce soit les codes NAF de l'INSEE ou même les codes ROME de France Travail pour ne citer que ceux-là.
- En termes de métiers, la filière nautique regroupe près d'une soixantaine de métiers.
- Notre contexte insulaire très éloigné de l'hexagone apporte des contraintes de plusieurs ordres, un accès restreint aux formations spécifiques à la filière, de faibles volumes à former, des jeunes qui ne sont pas prêts à s'éloigner de leur île pour se former dans l'hexagone, et si jamais ils le souhaitent cela implique des coûts élevés.

Envisager de former du personnel sur une soixantaine de métier, sur un petit territoire insulaire pour répondre aux attentes des entreprises est illusoire en particulier du fait des faibles volumes à former. Des initiatives ont été conduites sous l'égide du Campus des métiers de la mer et du Cluster Maritime Martinique en partenariat avec des entreprises :

- Création d'une certification professionnelle post Bac d'un an en alternance et en partenariat avec le lycée Tabarly
- BiMer : Brevet d'Initiation à la Mer
- Pratique de la voile obligatoire pour les Bac pro
- La bourse à l'emploi
- Refonte du référentiel formation du Bac Pro maintenance nautique

## Perspectives

La richesse des échanges au sein du comité de pilotage, en particulier du dernier, a démontré l'intérêt de poursuivre et d'affiner les recherches de solutions sous une forme de groupes de travail selon 4 axes:

- **Communication** : à titre d'exemple, informer sur les nouveaux dispositifs de formation créés adaptés aux besoins des entreprises, sur les outils que France Travail peut mobiliser pour accompagner les recrutements et les sécuriser.
- **Données statistiques** : trouver des solutions aux difficultés apparues lors de la conduite de l'étude qui ont rendu certaines analyses impossibles tels que suivi des cohortes, formacode, dépôt des offres d'emploi, ...
- **Evaluation des dispositifs** : nécessité d'évaluer l'impact des différents dispositifs mis en œuvre afin de vérifier leur efficacité au regard des objectifs poursuivis en particulier : BiMer, titre post Bac Pro, le Kay lanmè
- **Bourse à l'emploi** : concevoir la V2

# 1 - Contexte et attendus de l'étude

Cette étude s'inscrit dans le cadre de l'Appel A Projet - 2023 du Fond d'Intervention Maritime.

Il répond aux objectifs FIM :

- Thématique 2 : développement de l'économie bleue et planification sur l'axe 2-Economie bleue et planification stratégique
- Thématique 3 : Formation aux métiers de la mer (attractivité et qualité des formations)

Après 3 années de stagnation, liées à la période Covid qui a interrompu de manière brutale toute l'activité touristique, suivie d'une période de forts déséquilibres dans les circuits d'approvisionnement et de transport maritime, le Cluster Maritime Martinique a souhaité accompagner les entreprises de la filière nautique dans leur rebond en matière de développement économique.

Ce projet trouve son origine dans les remontées des entreprises, qui indiquent que leur rebond est fortement entravé par :

- Des difficultés de recrutement dans tous les secteurs caractérisant la filière nautique martiniquaise : construction, maintenance (moteurs, voilerie sellerie, froid, matériaux composites, électronique embarquée, ...), commercialisation, personnels embarqués, loisirs nautiques, ...
- Le manque de connaissances des jeunes de la diversité des métiers de la filière nautique et en conséquence le manque d'attractivité de cette filière
- Des formations initiales ne correspondant pas aux besoins, la formation continue quasi inexistante pour les métiers du nautisme.

Le projet proposé a pour finalité de vérifier la réalité des remontées des entreprises en s'appuyant sur du recueil de données statistiques et qualitatives afin de produire un diagnostic fin des difficultés rencontrées par les entreprises, de partager ce diagnostic avec les acteurs de l'emploi et de la formation afin de contribuer à la fluidification du marché du travail, de déployer un programme d'information et de communication destiné à améliorer la connaissance des métiers de la mer et de favoriser leur attractivité.

Les objectifs généraux du projet sont :

- D'estimer les besoins en recrutement de la filière tous secteurs confondus
- D'identifier les adéquations et inadéquations des formations proposées sur le territoire au regard des besoins des professionnels et proposer des pistes d'amélioration (en partenariat avec les filières de formations existantes sur le territoire)

- De disposer d'un outil de promotion des offres d'emploi : la bourse à l'emploi CMM (en partenariat avec l'ensemble des acteurs de l'emploi)
- De rendre visibles et attractifs les métiers de la filière

Par ailleurs, un certain nombre de réunions avaient été initiées dès 2022 auxquelles ont participé le **Campus des Métiers de la Mer et des Qualifications**, le **Cluster Maritime Martinique** ainsi que des **acteurs du tourisme** au cours desquelles avait été actée la nécessité d'actualisation de l'étude conduite en 2017, avec un élargissement aux métiers connexes à la plaisance, dans une approche filière plus globale.

## 2 - Dispositif mis en œuvre

### 2.1 - Le périmètre de l'étude

Le périmètre de l'étude retenu concerne :

- Les entreprises de location de bateaux (voiliers et bateaux moteur)
- Les entreprises de daycharter
- Les entreprises de maintenance nautique
- Les constructeurs
- La vente d'équipements et de matériel nautique
- Les entreprises de loisirs nautiques
- Les marinas

Les métiers liés aux activités du grand port maritime n'ont pas été retenus par le comité de pilotage

### 2.2 – Les étapes du projet

L'étude s'est déroulée en 4 étapes ponctuées par 3 comités de pilotage.

#### Etape 1 : Le marché du travail et la formation

Cette étape a constitué à analyser les données du marché du travail (offre et demande) fournies par France Travail et à identifier les formations initiales disponibles sur le territoire.

#### Etape 2 : enquête auprès des professionnels

Afin de recueillir l'avis des professionnels, deux moyens ont été mis en œuvre, un questionnaire mis en ligne et des entretiens approfondis en face à face.

Ci-dessous la trame de questionnaire utilisé :

**A - Les recrutements passés :**

- Avez-vous été amené à recruter sur les 3 dernières années ? Sur quels métiers ?
- Avec quel type de contrat ? (CDD, CDI, alternance ,...)
- Quels moyens mettez-vous en œuvre pour diffuser l'information ?
- Pour chacun des métiers, si vous avez eu des difficultés, de quel ordre étaient-elles ?
- Avez-vous trouvé des solutions alternatives ? Lesquelles ? Ont-elles été satisfaisantes ?

**B – Les recrutements en cours :**

- Avez-vous des recrutements en cours ? Sur quels métiers ?
- Pour chacun des métiers, quels sont vos besoins en matière de niveau de formation ou de diplôme ?
- Avec quel type de contrat ? (CDD, CDI, alternance ,...)
- Depuis combien de temps vos offres sont-elles à pourvoir ?

**C – L'avis sur les formations :**

- Différents cursus de formation existent en Martinique. De votre point de vue, sont-ils adéquats/ inadéquats au regard de vos besoins. Compte tenu de la grande diversité des entreprises, une rubrique « non concernés » a été introduite.

**D – Suggestions :**

- Avez-vous des suggestions, pistes de solutions qui permettraient de résoudre vos problématiques de recrutement ?

**Etape 3 : Attractivité des métiers et bourse à l'emploi maritime**

Préconisations pour identifier les moyens de faire connaître les métiers du secteur pour attirer davantage de jeune vers la filière nautique.

Rédiger un cahier des charges fonctionnel et développement d'une application « bourse à l'emploi maritime Martinique ».

**Etape 4 : Diagnostic et préconisations**

Rédaction du diagnostic et préconisations des actions à conduire.

➡ A noter, l'étape 3 a été conduite en parallèle des autres étapes.

## 3 – Le marché du travail

### 3.1 Eléments de compréhension des données

Les données présentées ne constituent pas un diagnostic, mais représentent une étape préalable au diagnostic. Cette distinction est importante pour orienter les réflexions et les décisions.

Les objectifs sont :

- **D'établir un état des lieux** : Les données fournies visent à dresser un tableau le plus précis possible de la situation actuelle, permettant ainsi de comprendre le contexte.
- **D'identifier des tendances** : L'analyse des données permet de repérer des tendances ou des motifs, qui serviront de base pour des discussions futures.
- **De faciliter la prise de décision** : En fournissant des données objectives nécessaires pour une prise de décision éclairée.
- **D'encadrer le diagnostic**

**Sources des données** : France Travail, EFPMA, Campus des Métiers de la Mer.

### Les limites des données France Travail

D'une part les données fournies respectent la règle du secret statistique, il s'agit d'un seuil en dessous duquel les données ne peuvent pas être diffusées. Ce seuil s'établit en dessous de 5 individus. D'autre part le système de classification des métiers et emplois.

Ces données doivent être comprises comme **un outil d'évaluation initial**, qui mis en regard des données issues des entretiens avec les entreprises et les retours des données issues des questionnaires, conduiront au diagnostic et aux préconisations futures

### Comprendre les données France Travail

La filière nautique n'est pas identifiée en tant que telle dans les données statistiques de quelque source qu'elles proviennent que ce soit l'INSEE ou pour le point qui nous intéresse France Travail. Les métiers de la filière nautique se retrouvent au sein d'agrégations plus larges qui relèvent de multiples domaines tels que le bâtiment, les arts et façonnages d'ouvrages d'art, le commerce vente grande distribution, l'industrie ...

Une analyse sur la maille la plus fine de la nomenclature des métiers de France Travail (ROME) a été réalisée afin d'extraire les données concernant les appellations métiers spécifique du nautisme. Et ainsi ont été retenus :

Intitulé ROME	Appellation métier / nautisme
Loueur de véhicules	Loueur d'engins nautiques
	Loueurs de bateaux
	Loueur de bateaux sans permis

Commercial en automobiles	Conseiller commercial en véhicules ou bateaux
	Conseiller vendeur en bateaux de plaisance
Charpentier	Charpentier naval
	Charpentier de marine
	Charpentier naval sur ossature bois
Electricien du bâtiment	Electricien en photovoltaïque
Guide touristique	Moniteur guide de pêche de loisir
	Guide accompagnateur de pêche
	Guide accompagnateur en écotourisme
	Accompagnateur d'excursion
Educateur sportif	Moniteur de plongée
Assembleur d'ouvrages en bois	
Menuisier	Menuisier de bord
	Menuisier naval embarqué
Maroquinier	Voilier
Opérateur en maroquinerie industrielle	Couturier industriel voiles
Chaudronnier	
Métallier	Assembleur en construction et réparation navale
	Serrurier en construction navale
	Traceur en construction navale
	Charpentier métallique en construction navale
Soudeur	
Mouleur stratifieur	
Peintre industriel	Gelcoater
	Peintre carénéur
	Peintre en construction navale
Electronicien	Electronicien d'équipements embarqués
	Electronicien maintenance marine
	Technicien maintenance radar

Frigoriste	
Electricien de maintenance	
Préparateur de bateaux	Toutes les appellations
Mécanicien bateaux	Mécanicien de bateaux de plaisance
	Mécanicien marine
	Mécanicien diéséliste inboard
Sportif professionnel	Skipper professionnel
	Professionnel des sports de glisse
Pontier	Agent de manœuvre et de conduite d'engins lourds de manutention
	Conducteur d'engins lourd de manutention
Marin	Equipier de la plaisance professionnelle
	Marin de la plaisance professionnelle
Agent de port de plaisance	Aucune appellation, le métier décrit est celui d'agent port de commerce

Par ailleurs les personnes de France Travail ayant réalisé le travail d'extraction des données ont ajouté quelques appellations spécifiques qui n'avaient pas été repérées. Elles étaient toujours justifiées.

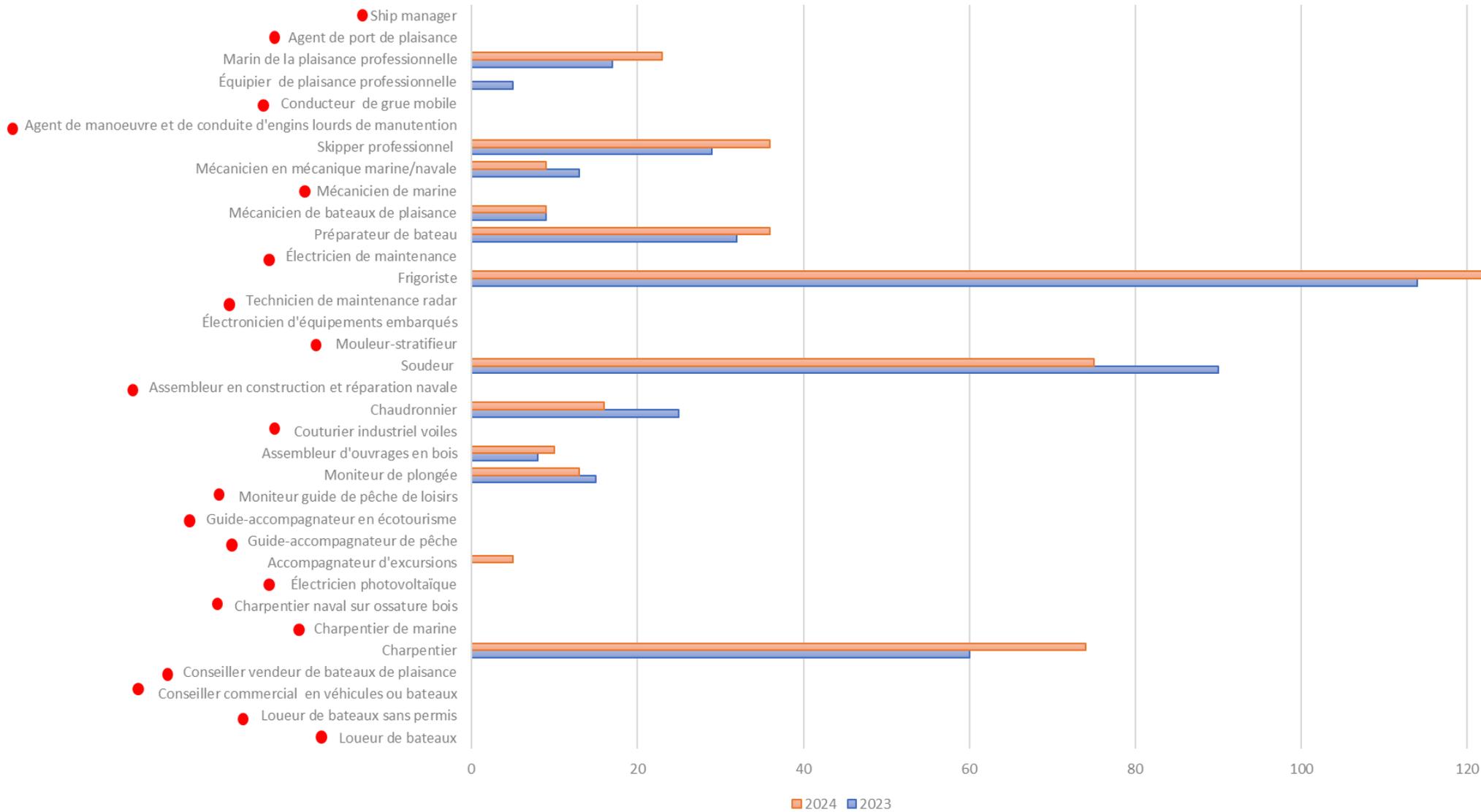
### 3.2 – L'analyse de la demande d'emploi (DEFM)

Les données concernent la DEFM de juillet 2023 et la DEFM de juillet 2024. Ce qui permet de visualiser l'évolution sur 2 années.

Sans véritable surprise, dans ces métiers, les femmes demandeurs d'emploi représentent moins de 10% des inscrits, dont 7 femmes inscrites comme marin en 2023 et 12 en 2024.

La majorité des demandeurs d'emploi disposent d'un CAP/BEP ou d'un BAC et +. Dans quelques métiers, les détenteurs d'un diplôme avant CAP sont particulièrement représentés, charpentiers, assembleur d'ouvrage bois, chaudronnier.

#### [La demande d'emploi en fin de mois \(DEFM\)](#)



Les métiers annotés avec un point rouge sont ceux qui passent sous le seuil du secret statistique, ce qui veut dire que sur les années concernées, il y a eu entre 0 et 4 demandeurs d'emploi inscrits.

Il s'avère que **48% des métiers étudiés** sont sous le seuil du secret statistique. Il s'agit de :

- |   |   |
|---|---|
| Loueur de bateaux                             | Assembleur en construction et réparation navale                 |
| Loueur de bateaux sans permis                 | ● Mouleur-stratifieur   |
| Conseiller commercial en véhicules ou bateaux | ● Électronicien d'équipements embarqués                         |
| Conseiller vendeur de bateaux de plaisance    | ● Technicien de maintenance radar                               |
| Charpentier de marine                         | ● Électricien de maintenance                                    |
| Charpentier naval sur ossature bois           | Mécanicien de marine  |
| Électricien photovoltaïque                    | Agent de manœuvre et de conduite d'engins lourds de manutention |
| Guide-accompagnateur de pêche                 | Conducteur de grue mobile                                       |
| ● Guide-accompagnateur en écotourisme         | Équipier de plaisance professionnelle                           |
| Moniteur guide de pêche de loisirs            | ● Agent de port de plaisance                                    |
| Couturier industriel voiles                   |   |

Les métiers signalés par un point bleu n'ont eu aucun demandeur d'emploi inscrit ni en 2023 et ni en 2024, auxquels s'ajoutent 4 métiers pour lesquels il y a eu moins de 10 demandeurs d'emploi inscrits :

- Accompagnateur d'excursions
- Assembleur d'ouvrages en bois
- Mécanicien de bateaux de plaisance
- Mécanicien en mécanique marine/navale

### 3.3 – L'analyse des offres d'emploi

Les entreprises du nautisme déposent très peu d'offres d'emploi auprès de France Travail.

	2023	2024		2023	2024
<b>Loueur d'engins nautiques</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	Maintenicien plaisance polyvalent	<b>1</b>	<b>0</b>
Conseiller commercial en véhicules ou bateaux	1	0	Technicien gréeur	1	0
Assembleur d'ouvrages en bois	2	0	Agent de maintenance en mécanique navale	2	0
Menuisier naval embarqué	1	0	Mécanicien de bateaux de plaisance	1	0
Assembleur	1	0	Mécanicien en mécanique marine/navale	1	0
Charpentier fer	0	2	<b>Skipper professionnel</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Charpentier industriel en charpentes métalliques</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	Conducteur d'engins lourds de manutention	0	1
Charpentier industriel en structures métalliques	1	0	<b>Marin de la plaisance professionnelle</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Charpentier métallier industriel	1	0	Matelot de la navigation maritime	1	0
Métallier industriel	3	0	<b>Assistant d'exploitation de terminal portuaire</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Métallier	0	1	<b>Agent d'escale en gare maritime</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Mouleur-stratifieur	2	0			
Électronicien d'équipements embarqués	2	0			
<b>Technicien maintenance en électronique</b>	<b>0</b>	<b>0</b>			

Pour les métiers signalés en bleu aucune offre d'emploi n'a été déposée auprès de France Travail en 2023 et en 2024, alors que nous savons que pour la quasi-totalité des métiers, des recrutements ont

été fait et des difficultés de recrutement existent. Ce point a été exploré lors du recueil d'informations auprès des entreprises<sup>1</sup>.

## 4 – Les formations sur le territoire

### 4.1 – Formations initiales et continues

Un premier travail a consisté à réaliser un recueil de l'ensemble des formations initiales en lien avec l'industrie nautique. Ces formations se répartissent entre formations initiales navigants et non navigants. Concernant les formations continues, elles ne concernent que les formations de navigant et consistent aussi en stages de recyclage obligatoires.

A noter l'important projet de rénovation du plateau technique de l'EFPMA.

#### Les formations initiales

Etablissement	Diplôme	Effectifs maximum	Commentaires
Lycée Neris	Cap maintenance nautique	12 élèves (PAP, PAI, ULIS)	Formations pour profils particuliers
	Bac pro maintenance nautique	24 élèves dont 3 apprentis	
	Bac pro gestion des pollutions et protection de l'environnement	12 élèves	Processus de coloration maritime en partenariat avec la Marina du Marin
Lycée Montgérald	BTS management commercial opérationnel	30 élèves	Coloration maritime avec brevet d'initiation à la mer pour les 1ère année
EFPMA	CAP maritime 🌟	12 à 15 élèves	Accès à la classe de 1 <sup>ère</sup> Bac Pro
	Bac pro polyvalent navigant pont/machine 🌟	12 à 15 élèves	Diplôme intégrant le Capt 200 et mécanicien 750 KW
	Bac pro conduite et gestion d'une entreprise maritime options commerce ou plaisance professionnelle 🌟	12 à 15 élèves	Diplôme intégrant le Capt 500 et Capt 200 dont celui avec voile (skipper pro)
Université des Antilles	Licence pro métiers de la mer – Restauration écologique et développement durable	10 à 15 en formation initiale 1 à 5 en formation continue	1 <sup>ère</sup> rentrée: 2024 / 2025 Campus de Guadeloupe
ICEA	Diplôme Universitaire métiers de la mer		Diplôme intégrant un module matelot pont (EFPMA)

🌟 Formations navigants

#### Les formations continues

Etablissement	Diplôme	Effectifs maximum	Commentaires
EFPMA	BACPN - Brevet d'Aptitude à la Conduite des Petits Navires 🌟	15 élèves	Il peut être organisé 1 à 2 sessions par an.
	Diplôme Capitaine 200 🌟	15 élèves	2 sessions par an
	Module Voile du Brevet du Capitaine 200 🌟	15 élèves	1 session tous les 2 ans
	Module Pêche du Brevet de Capitaine 200 🌟	15 élèves	1 session par an
	CMP - Certificat de Matelot Pont 🌟	15 élèves	4 sessions par an
	Brevet de Mécanicien 250 kW 🌟	15 élèves	1 à 2 sessions par an
	Brevet de Mécanicien 750 kW 🌟	15 élèves	
	CACPP - Certificat d'Aptitude au Commandement à la Petite pêche 🌟	15 élèves	3 sessions par an
Greta	Agent polyvalent Maintenance Nautique et savoirs associés sur navires	14 élèves	

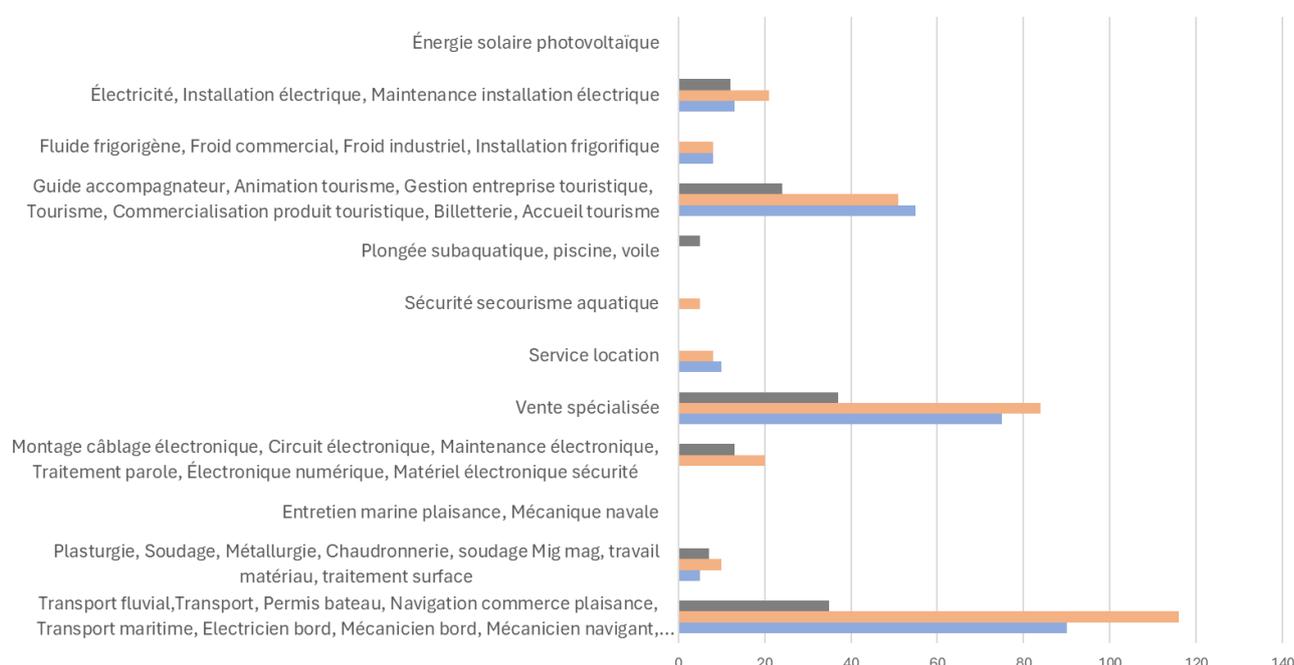
🌟 Formations navigants

## Formations dans le cadre de reconversion ou adaptation à l'emploi

D'autres sessions de formations continues ont été organisées via France Travail, il s'agit de formations dispensées dans le cadre de projets de reconversion ou d'adaptation à l'emploi.

Là encore avec France Travail un certain nombre de données sont soumises au seuil de secret statistique (moins de 5 personnes).

Par ailleurs, les données deviennent compliquées à utiliser et à comparer avec les métiers étudiés. En effet, les formations sont codées selon le « Formacode » qui agrège encore plus les informations. Il suffit de voir la dernière ligne du tableau où sont regroupées toutes les formations suivantes : Transport fluvial, Transport, Permis bateau, Navigation commerce plaisance, Transport maritime, Electricien bord, Mécanicien bord, Mécanicien navigant, Activité portuaire, Capitaine marine



## 4.2 – Le suivi post formations.

On le constate, même si les formations proposées sur le territoire ne couvrent pas tous les métiers, un nombre conséquent de personnes sont formées. La question qui se pose est le suivi des cohortes, combien sortent diplômés, combien exercent dans un métier en lien avec leur formation à 6 mois ?

Aucun des pourvoyeurs de formation n'a été en mesure de fournir l'ensemble de ces informations. **Les données disponibles qui nous ont été transmises ne sont hélas pas exploitables**, trop d'informations manquent ou ne sont pas assez fines.

	Diplôme	Nombre de formés	Nombre de diplômés	Taux de retour emploi à 6 mois	Taux de poursuite étude	Commentaires
EFPMA	Cap maritime	12	4			Source : direction générale des affaires maritimes, de la pêche et de l'aquaculture
	Bac pro polyvalent pont machine	12	2			
	Bac pro CGEM commerce plaisance	12	5			Sous-direction des gens de mer - Bureau des examens maritimes
	Bac pro CGEM pêche	12	0			Les élèves échouent souvent dans les matières générales et ne reviennent pas les repasser dans la mesure où ils trouvent du travail
Lycée Nérès	Cap maintenance nautique	12			58%	Source : ORION
	Bac pro maintenance nautique	24		39%	21%	
France travail	Transport fluvial, Transport, Permis bateau, Navigation commerce plaisance, Transport maritime, Electricien bord, Mécanicien bord, Mécanicien navigant, Activité portuaire, Capitaine marine	116		40%		
	Plasturgie, Soudage, Métallurgie, Chaudronnerie, soudage Mig mag, travail matériau, traitement surface	10		50%		
	Entretien marine plaisance, Mécanique navale	Sous seuil statistique		40%		
	Fluide frigorigène, Froid commercial, Froid industriel, Installation frigorifique	8		55%		

### 4.3 – Le monde de la formation innovée

Face aux difficultés exprimées par les entreprises, le monde de la formation sous l'égide du **Campus des Métiers et Qualifications de la Mer** porte des innovations à l'écoute des entreprises du territoire.

#### Le BIMer

L'objectif de ce dispositif est de proposer aux élèves une ouverture vers la culture maritime et ainsi de promouvoir les métiers civils et militaires liés à la mer.

Basé sur le volontariat, une formation de découverte de 40h est proposée autour de 6 thématiques : études des navires, flottabilité/stabilité, mer et météo, navigation/sécurité, espaces maritimes, anglais maritime.

Cette formation est sanctionnée par un examen validant des compétences de : débutant, maîtrise, avancé, expert

A ce jour, 16 lycées et collèges ont proposé cette formation, 150 collégiens et 100 lycéens l'ont suivie. 5 lycéens diplômés ayant suivi le dispositif se sont inscrits à l'EFPMA.

#### Création d'un titre professionnel *Agent de maintenance de marine de plaisance*

Il s'agit d'une formation Post Bac en alternance. Des élèves partent se former sur une année au sein du bac pro Maintenance nautique au Lycée Tabarly des Sables d'Olonne. Durant cette formation, ils font des stages dans des entreprises de l'hexagone choisies par les entreprises locales chez qui ils effectuent aussi leur alternance.

Les élèves sont sélectionnés sur leur investissement en formation et leur souhait de poursuivre des études dans cette branche.

Pour cette 1<sup>ère</sup> année, 8 contrats d'alternance ont été signés avec des entreprises locales : 4 entreprises de charter (voile), 1 motoriste, 2 entreprises de maintenance, 1 entreprise de location et conciergerie bateaux (moteur et voile).

### La coloration maritime de diplôme existants

Différentes formations initiales viennent de faire l'objet, ou vont faire l'objet d'une « coloration maritime » :

- Bac pro gestion des pollutions et protection de l'environnement en partenariat avec la Marina du Marin
- Bac pro métiers de la couture et de la confection avec les entreprises de voilerie

### L'introduction obligatoire de pratique de la voile

En partenariat avec le club de voile du Marin, les élèves du Bac pro maintenance nautique, en complément de leur heures de sport, pratiquent 3 heures de voile par semaine.

### Des passerelles entre les formations de navigant et de traiteur/ cuisinier

**Le Campus, le Cluster Maritime Martinique, l'EFPMA, et des entreprises** s'associent pour porter une réflexion avec **le lycée Nord Caraïbe** autour de la formation Bac Pro poissonnier, écailler, traiteur.

L'objectif est de voir comment répondre à une difficulté à pourvoir à un certain nombre d'emplois de « matelots cook ». Métiers généralement exercés sur des charter en location à la cabine ou en location avec équipage. Ce métier nécessite la double compétence de matelot pont et la compétence à savoir cuisiner pour les touristes durant leur croisière.

### Nouveau diplôme *Université des Antilles - Licence professionnelle métiers de la mer – Campus de Fouillole – Guadeloupe*

L'objectif est de former des spécialistes ayant des qualifications techniques renforcées sur le milieu marin, la protection des milieux naturels et la restauration écologique. Fournir une spécialisation et des éléments pour la diversification des activités des marins pêcheurs et des professionnels des métiers de la mer.

### Des perspectives de partenariats

L'EFPMA a actuellement un partenariat avec la SOMARA et le SDIS Martinique. Un partenariat est en réflexion avec la société Ariane Espace ainsi qu'avec la groupe JIFMAR  
Un partenariat avec l'INBS pour proposer une formation BTS est en projet.

## 5 – Que disent les entreprises ?

Les entreprises ont été sollicitées pour recueillir leur avis autour des problématiques de formation et de recrutement d'une part par un questionnaire adressé par mail et d'autre part lors d'entretiens approfondis en face à face.

### Solidité des données recueillies via les questionnaires et les entretiens

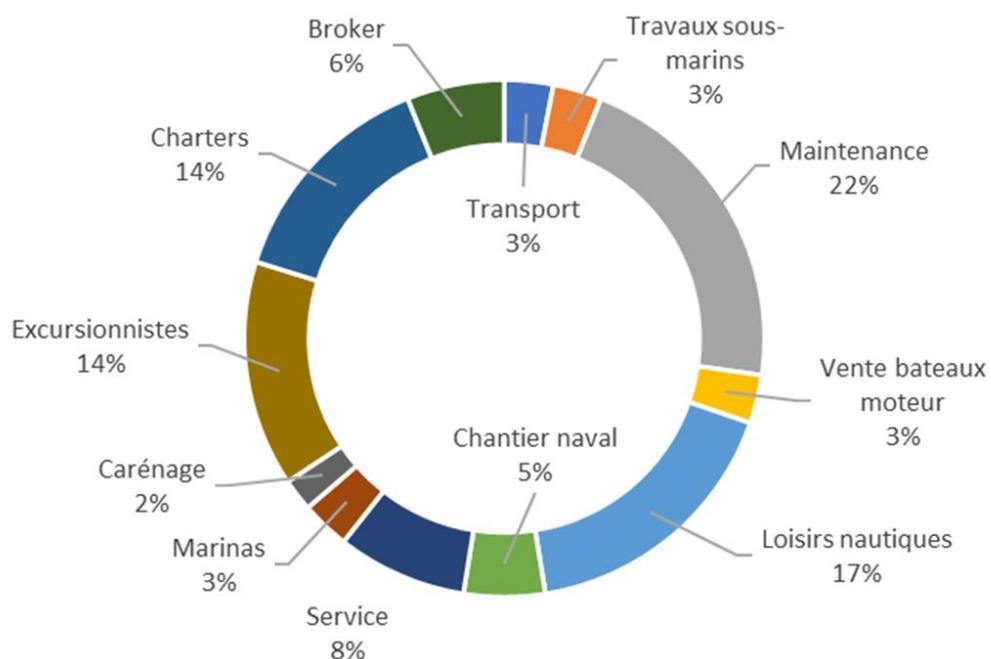
Le questionnaire a été envoyé à **268 entreprises**.

Selon les instituts statistiques, pour ce type de questionnaires, le taux moyen de réponse considéré comme acceptable se situe entre 20% et 30 %

**Le taux de réponses global pour cette étude est de 25,5%** , réparti à environ 2/3 pour le questionnaire en ligne et 1/3 pour des entretiens approfondis en face à face.

Les données reposent donc sur la participation d'environ **70 entreprises**.

### La représentativité



L'ensemble des secteurs du nautisme de Martinique sont représentés, néanmoins, quelques secteurs sont :

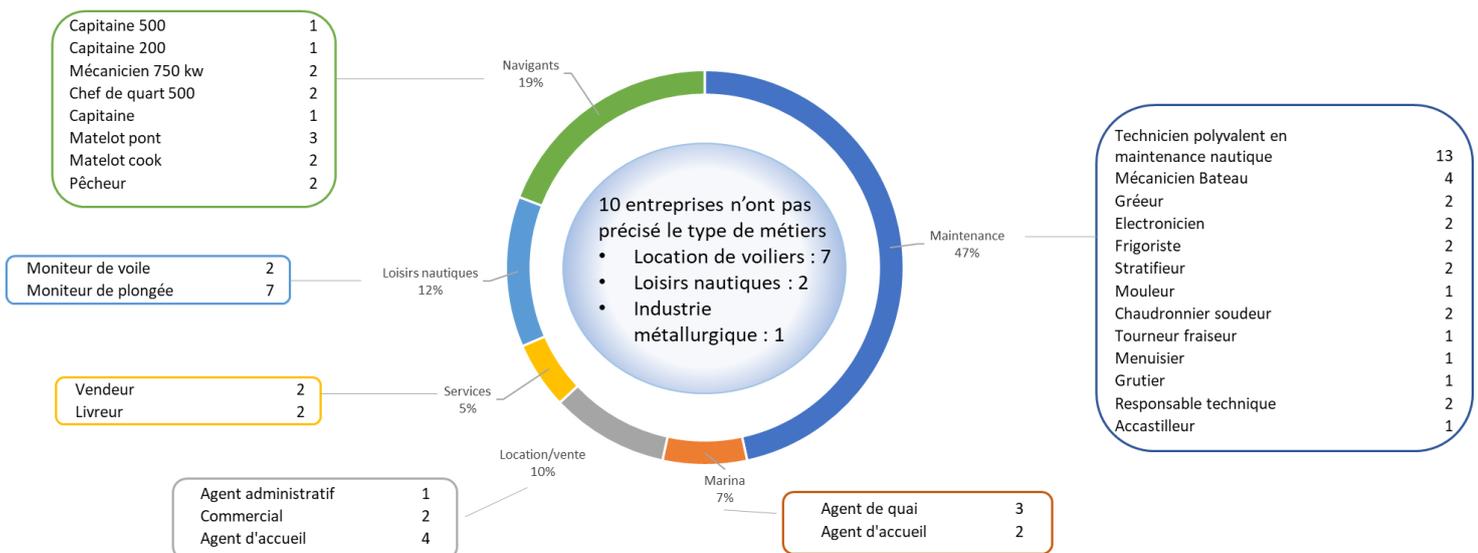
- Sur-représentés dans la mesure où la quasi-totalité des entreprises d'un secteur ont répondu. A titre d'exemple, 2 marinas sur 4 ont répondu au questionnaire ce qui représente 50% de ce secteur. De même pour les carénages, nous avons 50% de répondants. Alors qu'ils représentent 3% de l'ensemble des entreprises ayant répondu.
- Et d'autres sous-représentés tels que les loisirs nautiques ou les excursionnistes très nombreux et qui ne représentent respectivement que 17 et 14% des répondants.

## 5.1 – Les recrutements au cours des 3 dernières années

A la question avez-vous été amené à recruter sur les 3 dernières années ? Sur quels métiers ? les entreprises ont à **75 %** déclaré **avoir recruté au cours de ces 3 dernières années**, dans la grande majorité des cas pour des contrats en CDI (56%).

La proportion de salariés navigants s'établit à 32%

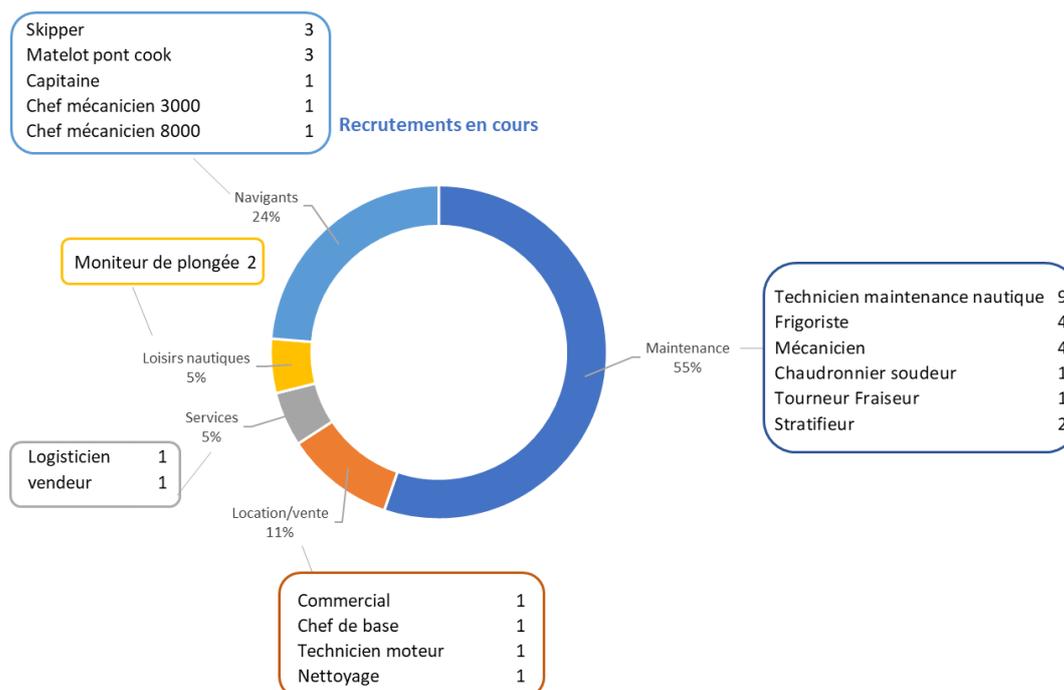
Les entreprises ont annoncé **83 recrutements** au cours des 3 dernières années. Il est à noter, compte tenu de notre connaissance de la filière, que les entreprises de charter ne semblent pas avoir comptabilisé les recrutements de skippers qu'elles font. L'hypothèse est probablement que dans la mesure où ce sont des contrats à l'embarquement, elles n'ont pas inclus dans leur personnel. Une entreprise de charter de moyenne taille recrute en moyenne une dizaine de skippers par an.



## 5.2 – Les recrutements en cours

Le questionnaire et les entretiens ont été conduit de décembre 2024 à février 2025.

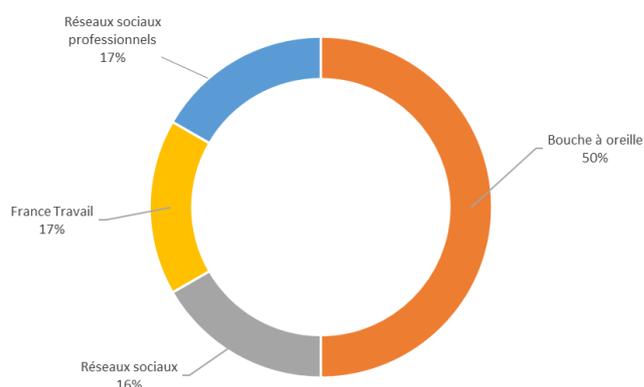
Sur cette période, **47% des entreprises avaient des recrutements en cours** soit 38 postes à pourvoir et dans 57 % des cas pour des postes en CDI.



## 5.3 – Modalités de recrutement

On constate que dans 50% de cas, les entreprises utilisent la bouche à oreille pour effectuer leurs recrutements, il s’agit en grande partie des entreprises présentes sur les marinas ou les carénages qui ont répondu cela. Ce qui pose un réel problème car elles ne couvrent qu’un petit périmètre pour la circulation de ces informations.

On constate par ailleurs qu’elles ne sont que **17% à déposer leurs offres à France travail** ce qui fausse les statistiques publiques sur lesquelles généralement s’appuient les politiques publiques de l’emploi.



Les entreprises mettent en moyenne de 3 à 6 mois pour recruter. La longueur du délai de recrutement est un handicap, en particulier pour les entreprises qui sont souvent de petite taille.

La totalité des entreprises ayant répondu à l'étude disent vouloir **recruter localement**. Deux questions leur ont été posées lorsqu'elles disaient être confrontées à des difficultés de recrutement : « Avez-vous trouvé des solutions alternatives pour recruter », « Ces solutions ont-elles été satisfaisantes »?

Effectivement différentes solutions alternatives ont été tentées mais qui n'ont pas résolu les difficultés de recrutement.

Solutions alternatives expérimentées	Niveau de satisfaction	Commentaires
Prendre des jeunes qui sont d'abord passés par de la formation puis par le RSMA	Insatisfaisant	
Passer par l'alternance	Insatisfaisant	- Nous avons eu des difficultés avec l'organisme de formation - Le jeune embauché à abandonné
Passer par des prestataires	Partiellement	
Passer par des auto entrepreneurs	Insatisfaisant	- Cher et la compétence n'était pas au rendez-vous
Recruter hors Martinique avec prise en charge du billet d'avion et aide à l'installation	Partiellement	-Cher et risque que la personne ne reste pas
Intérim	Oui	
Contact avec des associations avec un vivier de CV	Partiellement	
Prendre des saisonniers de l'hexagone	Partiellement	
Recours aux filiales	Partiellement	

Concernant les solutions alternatives insatisfaisantes, il est à noter plus particulièrement l'expérience de l'alternance où les entreprises concernées les considèrent comme des échecs ponctuels et sont prêtes à reprendre des apprentis en sécurisant mieux leur recrutement ou en étant plus exigeantes sur le choix de l'organisme.

Ce qui revient dans les solutions alternatives partiellement satisfaisantes, c'est que ce sont des solutions de dépannages jamais pérennes dans les temps (saisonniers, filiales). Dans le cas du recrutement dans l'hexagone avec prise en charge des billets d'avion et de l'aide à l'installation, les entreprises disent que cela à un coût important pour leur structure avec aucune garantie que la personne reste « *C'est un pari sur l'avenir. Si les personnes restent 2 ans on se dit qu'on n'est pas trop perdants* ».

## 5.4 – L’avis des entreprises sur les formations

Les questions posées avaient pour objectif d’identifier, selon leur point de vue, si les différents cursus de formation étaient adéquats/ inadéquats au regard de leurs besoins. Compte tenu de la grande diversité des entreprises, une rubrique « non concernés » a été introduite.

A noter que l’item « inadéquat » a été diversement interprété, en effet lors de l’analyse des retours, nous nous sommes rendus compte qu’il avait été interprété par certaines entreprises comme « non concerné ». De ce fait, cet item est difficilement utilisable sauf pour les entreprises qui ont fait des commentaires en lien avec leur réponse.

Formation	Adéquante	Inadéquante	Commentaires
Cap maintenance nautique	8	11	Ce sont essentiellement des entreprises qui ont des besoins de 1 <sup>er</sup> niveau de compétences. Avec le regret d’avoir des jeunes peu motivés pour continuer à apprendre
Bac Pro maintenance nautique	11	11	Inadéquante car trop généralistes. Les élèves n’ont pas les compétences recherchées à la fin de leur formation
Post BAC Agent de maintenance de marine de plaisance intégré au BAC Pro maintenance nautique au Lycée Tabarly	9	4	Ce sont essentiellement des entreprises de charter ont répondu. De nombreuses remarques sur la réception des aides prévues et non versées. Et déçu par le manque de suivi. Les 4 réponses comme Inadéquante sont probablement à interpréter comme « non concerné »
Bac pro gestion des pollutions et protection de l’environnement	2	1	Seules 3 entreprises considèrent être concernées par cette formation. IL s’agit des marinas et carénages
BTS management commercial opérationnel	5	5	Lorsque cette formation est complétée par le Brevet d’initiation à la mer (BIMER), 4 entreprises supplémentaires la trouvent adéquate
CAP maritime matelot pont 250 kw	5	4	Les réponses concernent essentiellement les charters
Bac pro polyvalent navigant pont/machine	6		
Bac pro conduite et gestion d’une entreprise maritime options commerce ou plaisance professionnelle	6	6	
Licence pro métiers de la mer – Restauration écologique et développement durable	3		Les réponses ont été données par des entreprises de loisirs nautiques (excursionnistes, plongée)
Diplôme Universitaire métiers de la mer	2		Les réponses ont été données par des entreprises de loisirs nautiques (excursionnistes, plongée)
Module Voile du Brevet du Capitaine 200 	6		
Brevet de Mécanicien 250 kW 	5		
Brevet de Mécanicien 750 kW 	5		

 Formations continues

## 6 – Visibilité et attractivité des métiers de la filière

### 6.1 - La bourse à l'emploi

#### Le cahier des charges

##### Le besoin

Dans le cadre de l'étude FIM (Fond d'Intervention Maritime), portée par le Cluster Maritime Martinique (CMM) en lien avec la Direction de la Mer, un besoin impératif est apparu : structurer l'accès à l'emploi maritime et valoriser les compétences locales. C'est dans ce cadre que l'application **CMM Connect** a été conçue, développée et déployée.

##### Le cahier des charges de l'application (Version 1)

#### **Objectif général :**

Proposer une plateforme simple et performante pour mettre en lien les professionnels du secteur maritime (recruteurs et chercheurs d'emploi), tout en intégrant progressivement des outils d'aide à l'insertion professionnelle.

#### **Fonctionnalités principales**

- Mise en ligne d'offres d'emploi, de stage et de formation
- Inscription des candidats avec CV et profil professionnel
- Système de filtre par métier, localisation et type de contrat
- Accès à une CVthèque pour les recruteurs
- Espace partenaire pour les centres de formation et institutions

#### **Fonctionnalités Détaillées**

##### **Côté Membres**

Les membres du CMM disposent d'un panel complet de fonctionnalités facilitant leurs interactions et leur gestion quotidienne :

- *Authentification et Gestion de Compte*
  - Connexion et inscription via Firebase Authentication.
  - Modification et réinitialisation de mot de passe en toute sécurité.
- *Parcours d'Adhésion*
  - Processus guidé pour adhérer à un Cluster directement depuis l'application.
- *Gestion des Offres d'Emploi*
  - Création, modification et archivage des offres d'emploi.
  - Gestion des candidatures : accepter ou refuser les postulants directement via l'application.
  - Accès à un répertoire centralisé de CV pour trouver des talents rapidement.

- *Consultation des Actualités*
  - Visualisation des dernières actualités concernant le secteur maritime et les activités du Cluster affilié.
- *Annuaire des Membres*
  - Liste et recherche des membres des Clusters.
  - Consultation des offres d'emploi liées aux membres.
- *Forum*
  - Création et modification de sujets de discussion.
  - Possibilité de répondre et commenter les discussions.
- *Carte Interactive*
  - Sélection et visualisation des clusters maritimes.
  - Localisation des membres des Clusters et affichage des informations associées.
- *Partage et Création d'Événements*
  - Création, modification et suppression d'événements liés au cluster.
  - Inscription des membres aux événements.
- *Messagerie*
  - Espace de messagerie privée entre les membres des clusters.
  - Gestion des conversations et notifications en temps réel.
- *Fiche de Contact Partageable*
  - Possibilité de partager une fiche de contact d'un membre avec d'autres utilisateurs.

## **Côté Public**

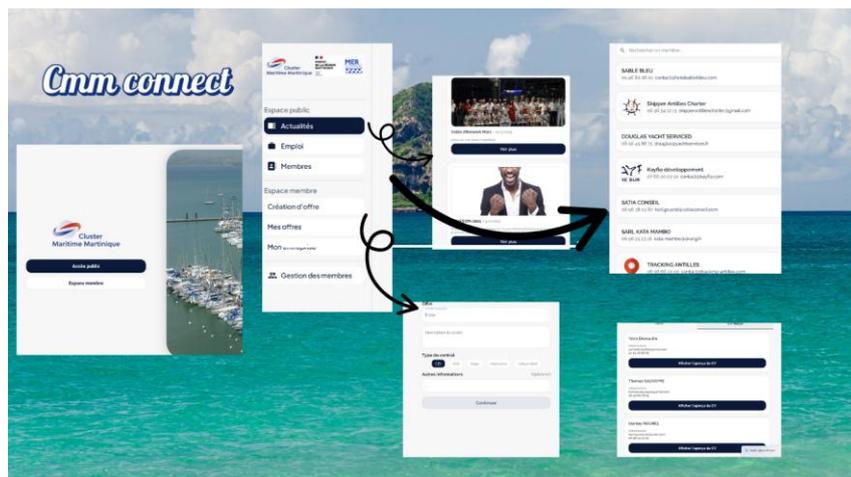
L'application offre aussi des fonctionnalités pertinentes pour les non-membres, favorisant leur intégration et leur interaction avec le cluster maritime :

- *Consultation d'Actualités*
  - Accès libre aux actualités maritimes.
- *Gestion des Offres d'Emploi*
  - Consultation des offres d'emploi publiées.
  - Possibilité de candidater directement avec inscription et formulaire dédié aux informations professionnelles.
  - Possibilité de faire une candidature libre.
- *Annuaire Professionnel*
  - Accès à la liste des membres et leurs offres d'emploi.
- *Espace Professionnel*
  - Création d'un compte professionnel spécifique.
  - Formulaire dédié aux informations professionnelles de l'utilisateur.
- *Fonctionnalités Générales*
  - Signalement de bugs et partage de l'application.

## Spécifications techniques :

- Technologie : FlutterFlow + Firebase (webapp responsive)
- Langage : no-code / low-code, adaptable
- Base de données : Firestore (Google)
- Authentification : Firebase Auth
- Administration : tableau de bord back-office personnalisé

## Les fonctionnalités prévues



## L'arborescence dans l'application cmm connect du Cluster Maritime Martinique



## 6.2 - La mise en place et le déploiement de l'application

### Calendrier de mise en œuvre :

- Juillet 2024 : Validation du cahier des charges
- Août - Septembre 2024 : Développement de l'application (version bêta)

- Octobre-décembre 2024 : Tests internes avec un panel d'entreprises et de jeunes professionnels
- Janvier 2025 : Lancement officiel de CMM Connect (version web)

L'accès à la bourse à l'emploi est disponible sur le site internet du Cluster via ce lien :

[Cluster maritime martinique | Filière maritime Antilles](#) ou <https://cmm-prod.flutterflow.app/bourseEmploiPage>

#### Actions de communication mises en place

- Présentation officielle lors du Village des Métiers de la Mer.
- Campagne de sensibilisation sur les réseaux sociaux (LinkedIn, Instagram)
- Envois ciblés à la base adhérente du CMM

#### Premiers résultats après 3 mois d'utilisation

##### **Indicateurs clés :**

- 215 utilisateurs inscrits dont des chercheurs d'emploi et 36 professionnels (recruteurs ou formateurs)
- Plus de 6 offres publiées
- 3 candidatures complètes déposées
- 12 mises en relation confirmées

##### **Observations :**

- Forte demande d'accompagnement à la rédaction de CV
- Demande croissante pour une version mobile native (iOS / Android)
- Intérêt marqué pour des recommandations personnalisées et un accompagnement digitalisé

## 7 – Eléments de diagnostic et préconisations

### 7.1 – Diagnostic

Les éléments statistiques présentés permettent d’avoir une vision la plus factuelle possible de l’emploi et de la formation sur le territoire et la compréhension des pratiques des entreprises. La finalité de ce diagnostic est de parvenir à une vision concertée et partagée de l’état des lieux et des pistes d’actions à envisager pour la suite.

#### Répondre à des besoins dans un système de contraintes importantes

Pour comprendre les problématiques liées à la formation et au recrutement localement et y répondre, il faut non seulement comprendre ce que recouvre la filière nautique mais aussi le contexte territorial.

#### *Les particularités de la filière nautique*

La filière nautique est complexe à identifier dans l’ensemble des nomenclatures statistiques, que ce soit les codes NAF de l’INSEE ou même les codes ROME de France Travail pour ne citer que ceux-là. Ce choix est compréhensible du fait du « petit » volume de métiers et d’individus concernés en particulier si on le rapporte aux filières de la construction, des industries manufacturières, ...

En termes de métiers, la filière nautique regroupe près **d’une soixantaine de métiers**. Un bateau, c’est une coque, de l’accastillage, des moteurs, des hélices, des mats, de l’électronique embarquée, de l’aménagement intérieur, des équipements de confort (climatisation, réfrigérateurs, congélateurs, ...), de l’eau, l’énergie, ...

Tous ces métiers on les retrouve que ce soit lors de la **construction** d’un bateau comme lors de sa **maintenance**.

A ces métiers s’ajoutent les métiers de **l’exploitation**, de **la vente** et de **l’encadrement des loisirs nautiques**.

Stratifieur / Technicien composites  
Gel coateur  
Agent d’aménagement intérieur  
Menuisier  
Electricien  
Hydraulicien  
Monteur  
Sellier  
Enduiseur  
Vernisseur  
Mouleur contact

Charpentier de marine  
Chaudronnier / Soudeur  
Frigoriste  
Ebéniste  
Electronicien  
Motoriste  
Gréeur  
Coupeur et Ouvrier voilier  
Peintre spécialisé  
Accastilleur

Soudeur  
Chaudronnier  
Electromécanicien  
Agent de maintenance nautique  
Vendeur de bateau moteur  
Loueur de bateau de plaisance  
Broker  
Shipchandler  
Skipper  
Matelot cook  
Moniteurs de sports nautiques  
Capitaine

Surveillant de port de plaisance  
Agent d’accueil de port de plaisance  
Maitre de port de plaisance  
Directeur de port de plaisance  
Guide  
Chef d’entreprise  
Métiers support  
Expert maritime

### ***Le contexte territorial***

Notre contexte insulaire très éloigné de l'hexagone apporte des contraintes de plusieurs ordres, un accès restreint aux formations spécifiques à la filière, de faibles volumes à former, des jeunes qui ne sont pas prêts à s'éloigner de leur île pour se former dans l'hexagone, et si jamais ils le souhaitent cela implique des coûts élevés ?

Par ailleurs, les entreprises sont dans la majorité des cas de petite taille.

Le système de formation est essentiellement porté par 2 organismes, l'EFPM et le Lycée Nérès disposant tous les 2 d'un internat.

### **Une tension sur le marché du travail avérée**

Sur les 34 métiers repérés comme pouvant nous apporter des données statistiques, 48 % d'entre eux n'avaient pas eu de demandeurs d'emploi inscrits entre 2023 et 2024. Et sur une dizaine d'autres métiers, il y a eu sur cette même période moins de 10 demandeurs d'emploi inscrits.

Sur les 38 recrutements en cours au moment de l'étude, il y avait **15 recrutements** concernés par ce **manque complet de candidats** :

- 4 postes de mécaniciens
- 9 postes de techniciens de maintenance nautique
- 2 postes de stratifieurs.

Même si sur les autres métiers, la tension n'est pas aussi forte, les recrutements prennent entre 3 et 6 mois pour trouver le bon candidat. Ce qui est particulièrement compliqué à gérer pour de très petites entreprises.

Alors que la totalité des entreprises ayant répondu à l'étude disent vouloir **recruter localement**, elles sont dans l'obligation de se tourner vers des solutions alternatives dont aucune n'est satisfaisante.

Certaines solutions ont été dites comme partiellement satisfaisantes comme le recours aux filiales car temporaires et la prise en charge des frais de transport ou des premiers frais d'installation de recrutement dans l'hexagone. Dans ce dernier cas, **les recrutements ne sont pas durables dans le temps** et relèvent d'un pari très coûteux pour l'entreprise « *si au moins les salariés restent 2 ans dans l'entreprise, on s'estime chanceux* ».

### **Le niveau de compétences des jeunes qui ne répond pas totalement aux besoins des entreprises**

Des besoins très différents selon l'activité des entreprises entre besoin de **personnel polyvalent** et **personnel qualifié**. Dans la quasi-totalité des cas, les entreprises trouvent

que les formations sont trop généralistes (même celles qui recherchent du personnel polyvalent), « *qu'ils puissent toucher à tout c'est bien, mais il faudrait qu'ils maîtrisent au moins un domaine* ».

Ce qu'il faut retenir comme une constante, c'est la très faible capacité des entreprises compte tenu de leur taille à former sur une longue durée les jeunes en particulier lorsqu'elles sont confrontées à des jeunes peu motivés.

### Des réponses formations qui évoluent pour s'adapter aux besoins

Envisager de former du personnel sur une soixantaine de métier, sur un petit territoire insulaire pour répondre aux attentes des entreprises est illusoire en particulier du fait des faibles volumes à former.

Depuis plusieurs années des actions ont été conduites sous l'égide du Campus des métiers de la mer et du Cluster Maritime Martinique en partenariat avec des entreprises dans l'optique de faire mieux connaître les métiers de la filière nautique.

Le système de formation évolue dans différentes directions et pour ne citer que les plus importantes :

- La refonte du référentiel formation du Bac Pro maintenance nautique qui va être moins généraliste et cibler davantage la maintenance mécanique devrait davantage répondre aux besoins du territoire.
- Une innovation cette année avec la création d'une certification professionnelle post Bac d'un an en alternance et en partenariat avec le lycée Tabarly, est à suivre de près. Son évaluation devra permettre de voir son efficacité et son déploiement éventuel sur d'autres métiers tels que par exemple le métier de stratifieur, car au-delà de besoins de recrutement dans des entreprises de maintenance, il y a environ 8 entreprises de construction navale sur le territoire qui peinent à se développer et sont contraintes à de petites productions alors que les clients sont au rendez-vous.

### Des entreprises impliquées

Un certain nombre d'entreprises s'impliquent dans ces recherches de solutions en faisant des propositions qui pour certaines sont porteuses d'innovations :

- S'appuyer sur des formations existantes de la Chambre de Métiers et de l'Artisanat et introduire des modules complémentaires spécifiques nautisme par exemple menuiserie+ module menuiserie marine, mécanique + module moteur bateau, couture + module voile, ...

- Faire venir des formateurs de métropole pour des modules courts de spécialisation post Bac quand il n'existe pas d'enseignants maîtrisant les spécialités dont on a besoin.
- Former les jeunes sur de vrais bateaux cf. chantier école sur BHU par exemple.

## 7.2 – Préconisations

Poursuivre cette dynamique conjointe d'adaptation des formations et de sensibilisation aux métiers de la filière nautique apparaît aujourd'hui comme la meilleure voie possible pour répondre aux besoins en compétences spécifiques sur le territoire.

La richesse des échanges au sein du comité de pilotage, en particulier du dernier, a démontré l'intérêt de poursuivre et d'affiner les recherches de solutions sous une forme de groupes de travail.

Nous préconisons que les groupes de travail soient constitués d'un « noyau dur » à minima de la Direction de la Mer, du Cluster Maritime Martinique, du Campus des Métiers de la Mer et des Qualifications, de France Travail, du représentant de la Fédération des Industries Nautiques pour conserver une cohérence entre toutes les réflexions complémentaires à conduire. Ils pourront être complétés selon les sujets abordés par des expertises supplémentaires portées par des entreprises, des organismes de formation, OPCO, ...

### Quelques propositions d'axes de travail nous apparaissant comme prioritaires

Quatre axes principaux émergent de l'étude:

- un axe communication,
- un axe données statistiques
- un axe évaluation des dispositifs existants
- un axe outil bourse à l'emploi : version V2

#### L'axe communication

Il est apparu que les dispositifs innovants créés ces dernières années ne sont réellement connus que d'une partie des entreprises de la filière nautique. Différents secteurs semblent éloignés de ce qui existe à titre d'exemple, sans que ce soit exhaustif, les constructeurs, les loisirs nautiques, le commerce et la vente de bateaux moteurs, .... Il apparaît d'une part dommage que tout le travail conduit ne soit pas mis en valeur et d'autre part, par méconnaissance ces entreprises ne pensent pas que des dispositifs adaptés à leurs besoins puissent être imaginés. Donc ils n'expriment pas de demandes.

Il y a aussi une méconnaissance des outils que France Travail peut mobiliser pour accompagner les recrutements et les sécuriser. Une information large est nécessaire.

### L'axe données statistiques

Différentes difficultés sont apparues lors de la conduite de l'étude qui ont rendu certaines analyses impossibles :

- La non exhaustivité des informations concernant les suivis de cohortes : combien de diplômés, insertions dans l'emploi à 6 mois, emploi dans des métiers de la filière nautique, ...
- L'agrégation non adaptée du formacode qui regroupe un nombre particulièrement important de métiers du nautisme qui n'a pas permis de savoir sur quels métiers ont été formés les demandeurs d'emploi
- L'absence de dépôt d'offres d'emploi auprès de France Travail par nombre entreprises est une vraie difficulté qui a pour conséquence que les statistiques du service de l'emploi ne reflètent pas la réalité du marché.

Pour être plus fin dans le suivi des besoins en main d'œuvre et du nombre de personnes formées, il serait important de faire évoluer le recueil de données.

### L'axe évaluation des dispositifs

Il est nécessaire d'évaluer l'impact des différents dispositifs mis en œuvre afin de vérifier leur efficacité au regard des objectifs poursuivis en particulier :

- Evaluer les retombées du dispositif BiMer sur l'orientation des jeunes vers les filières de formation au nautisme. Selon les résultats de cette évaluation, faire éventuellement évoluer les orientations et le dispositif.
- Evaluer le dispositif de certification complémentaire mis en place en partenariat avec le lycée Tabarly sur différents points : réponse aux besoins des entreprises, amélioration du niveau de compétences et satisfaction des jeunes, avis et bilan de l'expérimentation selon le lycée Tabarly, évaluation budgétaire. Il s'agit d'une étape importante avant d'envisager une pérennisation et un éventuel déploiement sur d'autres formations de spécialisation.
- Un nouveau dispositif à vu le jour durant l'étude : Le kay Lanmè. Ce dispositif porté par le Cluster Maritime Martinique, présenté ci-dessous, devra lui aussi être évalué à l'issue d'une année de fonctionnement.

**Le Kay Lanmè** est un projet innovant porté par le Cluster Maritime Martinique (CMM), visant à mettre en valeur les métiers de la mer et l'économie bleue à travers un espace itinérant. Ce

"village mobile" permettra de sensibiliser le grand public, les jeunes et les professionnels aux enjeux maritimes, tout en offrant des formations et des opportunités d'emploi dans le secteur maritime.

Le Kay Lanmè se déploie sur toute la Martinique et au-delà, offrant une plateforme d'échanges, de découvertes et de formations pratiques, telles que la navigation, la réparation navale, et les métiers liés à la mer. Ce projet s'inscrit dans une dynamique nationale, en lien avec l'Année de la Mer, et contribue à l'attractivité du secteur maritime local tout en favorisant le développement durable.

En plus de son rôle éducatif, Kay Lanmè favorise l'insertion professionnelle et permet de mettre en réseau les entreprises du secteur maritime avec des talents locaux. Il devient ainsi un vecteur clé pour la transformation de l'économie bleue en Martinique et dans les Outre-mer.

Le mobil-home est déjà commandé et sa réception est en cours.

### [L'axe outil bourse à l'emploi](#)

#### **Objectifs de la V2 :**

- Intégration de l'intelligence artificielle pour la génération de CV assistée
- Algorithme de matching entre offres et profils candidats
- Intégration d'un chatbot d'orientation professionnelle
- Application mobile native Android/iOS (en cours de dépôt sur les stores)
- Statistiques d'impact pour les partenaires (tableaux de bord dynamiques)

#### **Extension interterritoriale :**

- La V2 de l'application portera un nom commun pour l'ensemble des Outre-mer : **Avenir Océan**.
- Objectif : proposer une plateforme unique et adaptée aux réalités des territoires ultramarins (Guadeloupe, Guyane, La Réunion, Mayotte, Polynésie, Nouvelle-Calédonie, Saint-Pierre-et-Miquelon, etc.)
- Fonctionnalités adaptées aux bassins d'emploi locaux avec filtres par territoire.
- Gouvernance collaborative avec les clusters maritimes d'Outre-mer.

#### **Partenariats ciblés :**

- Pôle Emploi, Mission Locale, EFPMA, CMQ 2M
- CFA, lycées professionnels, structures d'insertion
- Entreprises du réseau CMM pour tests et remontées terrain

#### **Délais prévisionnels :**

- Mars à juillet 2025 : Développement de la V2
- Août 2025 : Tests utilisateurs et communication
- NOVEMBRE 2025 : Lancement officiel de la V2 sous le nom **Avenir Océan**

CMM Connect répond à un besoin concret de structuration de l'emploi maritime en Martinique. La V1 a posé des bases solides. La V2, sous le nom **Avenir Océan**, viendra amplifier son impact à l'échelle des Outre-mer grâce à l'IA, à une meilleure ergonomie et à des services renforcés pour les usagers. Le succès du dispositif repose désormais sur sa diffusion massive et l'engagement collectif des acteurs du secteur.