

FORMATIONS COLLECTIVES DANS LES PORTS DE PLAISANCE DU LANGUEDOC-ROUSSILLON

PROFESSIONNALISATION ▶ L'Union des villes portuaires du Languedoc-Roussillon a confié en 2013 à l'Agefos-PME la réalisation d'un diagnostic emploi-compétences et la mise en place de formations collectives. Objectifs : améliorer la qualité des escales et développer l'activité touristique.

Pour la première fois, 21 des ports de plaisance de la région Languedoc-Roussillon, gérant à eux seuls 85 % des anneaux d'attache régionaux, ont décidé d'organiser des formations collectives pour 273 salariés à partir d'octobre 2013. Il s'agit de l'étape initiale d'un vaste plan d'action porté par l'Union des villes portuaires du Languedoc-Roussillon (UVPLR), qui vise à renforcer les compétences des agents afin de développer l'attractivité des escales.

Une charte de bonnes pratiques

« Il y a trente ans, nous étions des parcs à bateaux. Aujourd'hui, nous sommes au service du développement touristique », souligne Michel Cavaillès, vice-président de l'UVPLR et directeur de Port-Camargue, le plus grand port de plaisance de la région. Comme la plupart de ses homologues, il ne connaît pas la crise. De 2002 à 2012, la régie de Port-Camargue et les entreprises qui y sont implantées ont multiplié leur chiffre d'affaires par 1,7. Les loisirs nautiques ont connu une croissance encore plus rapide, avec la création de 82 emplois. La région a décidé de soutenir ce dynamisme à travers la création d'une charte de bonnes pratiques pour le développement durable des ports de plaisance maritimes, fluviaux et lacustres, dénommée Charte Sud de France nautique. Elle sera signée au cours de l'automne 2013 avec l'UVPLR et donne droit à l'attribution de subventions pour la

mise en place d'une véritable ingénierie touristique. Cette campagne de formation est soutenue par le programme européen Odyssea Sudoe (2014-2020), dont l'UVPLR est partenaire et qui, dans un premier temps, permet surtout le développement d'outils de communication.

Les formations collectives sont programmées à partir de cet automne et se prolongeront en 2014. Le catalogue de 27 actions de formation représente une offre de 423 heures. La plupart sont techniques (Caces, soudure, plomberie, gestion de pollutions, sauveteur secouriste, etc.) ou destinées à renforcer les compétences en gestion (logiciels, règles de sécurité, gestion des

saisonniers, etc.). Le programme comporte également une formation qualifiante au CQP agent portuaire (de 385 heures) et un parcours professionnel Odyssea de 64 heures, spécifiquement destiné à former quelques salariés au développement touristique des ports de la région : connaissance de l'offre touristique et du patrimoine local, offre d'itinéraires touristiques, marketing et webmarketing, qualité de l'accueil.

Accès aux demandeurs d'emploi

Les formations s'adressent à tous les salariés, dont un tiers relève du secteur public, et sont financées sur le plan de formation de chaque port, avec un soutien de la région dont le montant sera fixé début novembre. Les demandeurs d'emploi y auront accès dans le cadre d'une préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC) en 2013-2014. Pour définir ce plan d'action, l'Opca de la filière maritime,

Agefos-PME, a préalablement réalisé un diagnostic emplois et compétences auprès des 21 ports de plaisance, au printemps dernier. Ce diagnostic a mis en lumière le faible niveau de qualification du personnel (dont 70 % a un niveau inférieur au bac), son vieillissement (la moitié a 45 ans et plus) et la nécessité d'anticiper de prochains départs à la retraite. Il souligne également deux points faibles : le recrutement de travailleurs handicapés et la prévention des risques professionnels.

Ces formations inter-ports ne représentent qu'une première étape parmi les solutions envisagées. Il est en effet prévu de mettre en place, dès 2014, une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences des ports de plaisance, puis de développer des formations inter-filières regroupant les salariés de ces ports, et ceux, alentour, des entreprises de nautisme et du secteur touristique. ■

SOLANGE DE FRÉMINVILLE



ÉCHOS FORMATION

BNP Paribas

Ace Manager 2014, le jeu en ligne

BNP Paribas ouvre, pour la sixième année consécutive, Ace Manager, son jeu en ligne destiné à renforcer sa notoriété dans les universités mondiales.

Ce jeu international est accessible à tous les étudiants de l'enseignement supérieur (niveaux bachelors-masters de moins de 26 ans). Mais exceptionnellement, BNP Paribas l'ouvre cette année à tous les publics.

La finale et les récompenses sont toujours réservées aux étudiants, mais « chacun peut se lancer durant trois semaines dans une aventure extraordinaire en 3D,

pour découvrir l'économie réelle, endosser le métier de banquier, se lancer dans l'aventure du business... tout en améliorant son anglais professionnel ! », explique la banque. « Le jeu se déroule au cœur de la ville fictive d'Universe-City où une découverte extraordinaire va déclencher une série d'événements sans précédent. » Les équipes testent leurs aptitudes à exercer les métiers de la banque dans plusieurs cas de finances abordant les notions de marketing, de management et d'affaires pour la banque de détail, la gestion d'actifs et la banque de financement et d'investissement. Inscription dès maintenant, finale en mai 2014. <acemanager.bnpparibas.com>