



Compte rendu d'activités

Oct 2023 – oct 2026

Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences
en Bourgogne Riviera de la Filière Fluviale

par Boat Valley, by GIE Green Cut

Edition septembre 2026

Cette publication n'engage que son auteur.

Les services gestionnaires des aides financières ne sont pas responsables du contenu des publications

SOMMAIRE

Compte rendu d'activités de la GPECT- F	8
Introduction	8
1. Rendre attractif et donner envie pour les métiers du fluvial.....	8
2. Pérenniser guichet unique – les mises en relations.....	11
3. Construire référentiel compétences.....	12
4. Adéquation entre les besoins en compétences et les ressources	14
5. Permettre montée en compétences	15
6. Intégrer et promouvoir les parcours de sécurisation des métiers	16
Bilan de l'objectif : Intégrer et promouvoir les parcours de sécurisation des métiers	16
7. Accompagner pour maintenir dans l'emploi du personnel ayant subi un aléas (en interne ou en externe)	17
8. Mettre en place des formations avec les partenaires locaux, nationaux	17
9. Mettre en place projets formation innovants	19
10. Mobiliser le collectif d'entreprises	20
11. Mesurer les progrès	21
12. Financer la démarche.....	22
13. Investir pour l'avenir	23
14. Reconnaître l'excellence de la qualité du travail bien fait	25

Synthèse et Conclusion => le document complet est à la suite

La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPECT-F) en Bourgogne Riviera de la Filière Fluviale, pilotée par Boat Valley initiée au 1^{er} octobre 2023, a pour objectif d'anticiper les besoins en compétences et en emplois pour assurer le développement et la pérennité de cette filière économique locale. La Charte Fluviale de territoire de 2021, a identifié l'enjeu de travailler sur les métiers et les savoir faire reconnu internationalement, de poursuivre le rayonnement du salon fluvial. Cette GPECT s'inscrit dans cette dynamique, elle est portée par le GIE green cut, composé des entreprises H2O et Blanquart Yachting, les bénéficiaires sont toutes les entreprises fluviales du territoire de Saint-Jean-de-Losne (150 emplois, 40 métiers, 3 PME, et d'une vingtaine de TPE).

Ce compte rendu d'activités présente un bilan approfondi des actions engagées pour atteindre les 14 objectifs spécifiques de la GPECT-F, structurés autour de trois axes principaux : Attractivité, Fidélisation, et Développement de l'écosystème. Le poste de chargé de mission est financé par l'Europe FSE+, l'Etat (DDETS21) et la Région Bourgogne Franche-Comté.

Synthèse des Actions et Résultats

1. Attractivité et Promotion des Métiers Fluviaux

- **Actions** : Boat Valley a mené des activités d'animation, des visites d'entreprises, et participé à divers événements pour promouvoir les métiers du fluvial. La création de la marque Boat Valley et l'utilisation des outils de marketing digital ont permis d'augmenter la visibilité et l'engagement sur les plateformes en ligne.
- **Résultats** : une centaine d'actions a été réalisée, attirant plus de 2200 participants (hors salon), avec un taux de réalisation de 93%. Les forums des métiers, les webinaires, et les programmes d'animation pédagogique ont été particulièrement impactants. La participation à l'organisation du salon fluvial, et l'animation de l'espace conférence a permis de toucher plus de 5300 visiteurs sur les 3 années sans compter l'impact sur les réseaux sociaux.

2. Pérennisation du Guichet Unique

- **Actions** : La GPECT-F a mis en place des outils de gouvernance et d'animation pour assurer les mises en relations entre partenaires, entreprises et demandeurs d'emploi. Un comité de pilotage avec plus de 20 partenaires institutionnels a été créé, ainsi que des comités techniques et des rencontres de réseau.
- **Résultats** : 18 actions ont été menées, établissant plus de 20 partenariats opérationnels avec un taux de réalisation de 94%. Le guichet unique a permis de centraliser efficacement les informations et les services, améliorant l'accessibilité et la satisfaction des partenaires.

3. Construction du Référentiel de Compétences

- **Actions** : Un diagnostic a identifié les principaux métiers de la filière, et un référentiel des compétences a été créé. Ce document sert de cadre pour structurer la démarche GPECT-F et produire des documents opérationnels destinés à générer des parcours professionnels.
- **Résultats** : 7 actions ont été réalisées, avec un taux de réalisation de 100%. Le référentiel de compétences, actuellement à sa version 5.0, a permis de clarifier les briques de compétences et de guider les formations.

4. Adéquation entre les Besoins en Compétences et les Ressources Disponibles

- **Actions** : Des enquêtes et des analyses ont été réalisées pour identifier les besoins en compétences et les ressources disponibles. Des rencontres et des ateliers ont permis d'identifier les attentes et les besoins des entreprises.
- **Résultats** : 9 actions ont été menées, avec un taux de réalisation de 67%. Les enquêtes et analyses ont permis d'identifier l'absence d'écarts entre les besoins en compétences et les

ressources disponibles pour le court terme. En revanche, pour le moyen terme l'impact de l'adaptation climatique, l'évolution des marchés impactera l'évolution des compétences.

5. **Montée en Compétences**

- **Actions** : Des programmes de formation continue pour les employés ont été développés en collaboration avec le GRETA21. Un catalogue de formations courtes durées est disponible dans l'espace professionnel du site internet.
- **Résultats** : 22 actions ont été réalisées, avec un taux de réalisation de 73%. Les programmes de formation permettent d'apporter des solutions locales aux entreprises et répondent aux besoins identifiés. La mobilisation des entreprises est incertaine, malgré le recensement des besoins. La présence du lycée Prieur à Auxonne représente un atout pour l'avenir avec son plateau technique qui reste mobilisable avec le GRETA21.

6. **Intégration et Promotion des Parcours de Sécurisation des Métiers**

- **Actions** : Le référentiel des métiers et des compétences offre des éléments de réponse initiaux pour la sécurisation des métiers. Le GRETA21 a été identifié comme l'interlocuteur local capable de conseiller les entreprises et accompagner les salariés dans un parcours de sécurisation.
- **Résultats** : 8 actions ont été menées, avec un taux de réalisation de 48%. Les outils, et les acteurs locaux sont identifiés et mis en ligne dans l'espace pro. Il n'y a pas de besoins opérationnels exprimés.

7. **Accompagnement pour Maintenir dans l'Emploi**

- **Actions** : Plusieurs pistes sont envisagées pour accompagner le personnel ayant subi un aléas, en s'appuyant sur les acteurs locaux socio-médicaux et sur les outils développés dans le référentiel des compétences.
- **Résultats** : 3 actions ont été réalisées, avec un taux de réalisation de 67%. L'absence de besoins opérationnels ne permet pas de répondre totalement à l'objectif, mais les outils développés dans l'espace Pro permettent d'apporter des premiers éléments de réponses.

8. **Mise en Place de Formations avec les Partenaires Locaux et Nationaux**

- **Actions** : Des formations sont développées en collaboration avec les partenaires locaux pour répondre aux besoins spécifiques des entreprises. Le GRETA21 joue le rôle de guichet unique pour les formations destinées aux adultes.
- **Résultats** : 6 actions ont été menées, avec un taux de réalisation de 62%. Les formations développées avec les partenaires locaux permettent de répondre aux besoins, mais la volonté de développer des formations spécifiques pour les métiers du chantier naval a mobilisé beaucoup d'énergie pour ne pas avoir obtenu ces formations. Au niveau national, le site internet recense les formations en France.

9. **Mise en Place de Projets de Formation Innovants**

- **Actions** : Des projets de formation innovants sont en cours de développement avec l'association nationale Léclé et le pôle de formation de l'UIMM et du cluster Robotics Valley.
- **Résultats** : 7 actions ont été réalisées, avec un taux de réalisation de 17%. Les projets de formation innovants doivent permettre aux personnes éloignées de l'emploi de travailler et aux entreprises de recruter du personnel adaptable. Nous attendons l'installation d'une base de formation Léclé sur le navire des métiers (Aster).

10. **Mobilisation du Collectif d'Entreprises**

- **Actions** : La GPECT-F est un outil dédié aux entreprises, conçu pour répondre à leurs besoins actuels et futurs avec le soutien des partenaires. Les entreprises sont mobilisées grâce à des newsletters mensuelles, des enquêtes et des rencontres thématiques.
- **Résultats** : 31 actions ont été menées, avec un taux de réalisation de 70%. La mobilisation des entreprises et des partenaires est faible sur l'approche formation ou recrutement, alors que leur participation lancée par le préfet en mai 2025 sur un schéma directeur de modernisation des chantiers navals est maximale. Monsieur le sous-préfet s'est chargé de l'organisation des rencontres avec Rives de Saône, Boat Valley a apporté le contenu, le cahier des charges, et des enquêtes à engager à l'automne 2026.

11. **Mesure des Progrès**

- **Actions** : Les instruments de gouvernance permettent de suivre l'avancement des actions et les résultats de la démarche GPECT- F. Des enquêtes entreprises et salariés servent d'outils de suivi des améliorations apportées.
- **Résultats** : 4 actions ont été menées, avec un taux de réalisation de 94%. Les mesures mises en place ont permis d'atteindre les objectifs fixés en termes d'évaluation des progrès.

12. Financement de la Démarche

- **Actions** : La démarche GPECT- F est entièrement financée par des fonds publics. D'autres sources de financement sont actuellement recherchés, comme la participation financière des entreprises. Pas de résultat probant obtenu au 17 septembre 2026.
- **Résultats** : 7 actions ont été menées, avec un taux de réalisation de 85%. La recherche de financements ne permet pas de trouver des financements pérennes. L'Europe FSE+ finance pour 2026 – 2027 sur un nouveau périmètre la Région, et sur toutes les activités économiques fluviales. L'Etat et la Région demandent la mobilisation des entreprises pour s'engager à nouveau.

13. Investir pour l'Avenir

- **Actions** : Des actions ont été mises en place pour mieux appréhender les évolutions économiques du territoire et de la filière, grâce à une veille sectorielle et à l'observation des problématiques rencontrées. Des analyses SWOT ont été réalisées sur diverses thématiques.
- **Résultats** : 14 actions ont été menées, avec un taux de réalisation de 94%. L'alerte réalisée à tous les acteurs sur les menaces de la filière (adaptation climatique, silver économie, van life, modernisation, diversification) est en cours de diffusion, mais sa prise en compte n'est pas effective.

14. Reconnaissance de l'Excellence de la Qualité du Travail Bien Fait

- **Actions** : Boat Valley est une marque employeur qui incarne les valeurs de l'excellence à la française dans le secteur fluvial. Des études de benchmarking ont été réalisées pour identifier des outils pour crédibiliser cette excellence.
- **Résultats** : 4 actions ont été menées, avec un taux de réalisation de 67%. Les études mises en place ont permis d'atteindre les objectifs fixés en termes de reconnaissance de l'excellence. Une proposition d'engagement d'une démarche « port de demain » a été proposée au GIE green cut, compatible avec les référentiels « port propre », « pavillon bleu ».

Conclusion – Mobilisation et Fédération des Acteurs

Face aux enjeux environnementaux, économiques et sociétaux, la filière fluviale dispose aujourd'hui d'une opportunité unique : se mobiliser collectivement et fédérer l'ensemble de ses acteurs – entreprises, collectivités, associations, clusters, centres de recherche et organisations professionnelles – autour d'une vision partagée et ambitieuse.

Le **contexte** actuel, marqué par la nécessité de décarboner les mobilités et de revitaliser les territoires, impose de relever plusieurs **défis** : garantir la navigabilité des voies d'eau, moderniser les infrastructures et outils industriels, tout en renforçant l'attractivité des métiers et la compétitivité des entreprises.

Pour répondre aux défis, l'écosystème local de Saint-Jean-de-Losne est sûrement trop petit (150 emplois, une vingtaine d'entreprise) et son GIE avec 2 adhérents.

Le **développement de l'écosystème** pourrait passer par la mise en place de projets de territoires fédérateurs à l'échelle régionale, la Charte Fluviale de Territoire de 2021 en décrit les fondements thématiques :

- **Technopôle Fluvial 5.0 pour moderniser les chantiers navals** : créer un pôle d'excellence dédié à la maintenance de tous types de bateaux, à la construction/transformation de navires décarbonés, intégrant les meilleures innovations pour capter de nouveaux marchés, améliorer la sécurité et optimiser les conditions de travail. La démarche de schéma directeur impulsée par Boat Valley est

relayée par l'Etat (préfet de région, sous-préfet) donne le cap, car sans bateau, pas d'activités économiques.

Renforcer les liens entre le monde fluvial et les clusters/pôles de compétitivité tels que *Robotics Valley* et le *Pôle Véhicule du Futur de notre région*, afin de bénéficier de transferts de savoir-faire, d'innovations et de financements.

- **Cluster** : Boat Valley pourrait évoluer à terme en cluster, en lui donnant un nouveau portage associatif avec une gouvernance publique privée, avec une collaboration avec les Organisations Professionnelles, Fédérations, partenaires. Un cluster orienté adaptation climatique, mutations économiques. Un cluster tourné vers les entreprises de chantiers navals, transport et logistique, tourisme et croisières, et travaux fluviaux, avec la dynamique des territoires, de la puissance publique et des organismes d'appuis.
- **Ports de demain et activités 4 saisons** : inscrire les ports, les haltes et les escales dans une démarche d'amélioration continue orientée « services et expériences de terroir » pour capter les marchés de la silver économie, la van life, et les habitants du territoire.
- **Projets patrimoine** : Le patrimoine fluvial de Bourgogne-Franche-Comté est une richesse à préserver.
Avec 1 300 kilomètres de voies navigables, la région est la première région fluviale de France. Les chartes fluviales de territoire, les contrats de canaux et les schémas directeurs contribuent à valoriser les voies navigables comme le canaux de Bourgogne, du Centre, de Champagne Bourgogne, des Vosges, et Rhin Rhône.
Ils permettent de les inscrire dans une démarche de patrimoine vivant.
Ils favorisent aussi leur entretien et leur navigabilité.
Ils renforcent leur rayonnement international.
Les axes de la Saône et du Doubs sont également valorisés comme des destinations fluviales uniques.
Ces projets intègrent également les effets du changement climatique dans leur modèle de développement, Boat Valley pourrait participer à l'animation de la coordination des acteurs.

Le renforcement des formations et de la promotion des métiers constitue un pilier essentiel :

- Conserver le **guichet unique** pour fluidifier l'accès aux ressources et aux compétences, comme le **GRETA 21** pour la formation continue des adultes.
- S'appuyer sur **Léclé** pour l'accueil et l'intégration des nouveaux arrivants, et pourquoi pas proposer des modules de formation complémentaires aux offres existantes pour la formation professionnelle.
- Travailler avec l'**Office du Tourisme** pour valoriser les savoir-faire via des visites d'entreprises,
- Collaborer avec **France Travail** pour optimiser les recrutements et favoriser l'emploi local.

Ces **projets de territoire** ne sont pas seulement des initiatives techniques ; ils incarnent une dynamique collective capable de transformer le fluvial en véritable levier de développement durable et d'innovation.

Le salon fluvial, reste un des outils de promotion des métiers et des savoir faire incontournable.

En unissant les forces, nous pouvons non seulement préserver et valoriser notre patrimoine, mais aussi positionner la Bourgogne Franche-Comté comme une référence européenne en matière de transition écologique, d'adaptation climatique pour des activités économiques fluviales durables.

Objectifs GPECT- F



Frédéric POTHIN- 2025

Objectifs

Donner envie

Permettre guichet unique

Attractivité

Construire référentiel compétences

Trouver adéquation besoins entreprises

Permettre montée en compétences

Promouvoir parcours de sécurisation métiers

Accompagner maintien emploi

Mettre en place formation avec les partenaires

Mettre en place projets formation innovants

Marquage employeurs

Mobiliser les entreprises et les partenaires

Mettre les projets

Financer la démarche

Développer et diversifier les activités

Reconnaître l'excellence de la qualité du travail bien fait

Boat Valley

Logo de Boat Valley

Logo de l'Union européenne

Logo de la Région Bourgogne-Franche-Comté

Logo de la Région Île-de-France

Logo de la Région Normandie

Compte rendu d'activités de la GPECT- F

Introduction

Contexte et Objectifs

La Gestion Prévisionnel des Emplois et des Compétences de Territoire et de Filière vise à anticiper les besoins en compétences et en emplois pour assurer le développement et la pérennité des filières économiques locales autour du fluvial. Une démarche soutenue par l'Europe (FSE+), l'Etat (DDETS21) et la Région Bourgogne Franche-Comté. La Charte Fluviale de Territoire de 2021 a inscrit les fondements de la démarche autour de la valorisation des métiers et des savoir faire du territoire de Saint-Jean-de-Losne.

Ce rapport offre un bilan approfondi des actions entreprises pour chaque objectif spécifique de la GPECT-F, organisé selon une structure : Résultats, Impacts et Perspectives.

Les actions sont réparties en 8 catégories : Guichet unique, Promotion, Visites, Formations, Animations, Développement, Études et Veille, visant à atteindre 14 objectifs spécifiques.

Les objectifs sont les suivants (commé illustré dans le graphique page précédente) : Rendre attractif et donner les métiers du fluvial, assurer la pérennité du guichet unique, construire un référentiel de compétences, aligner les besoins et les ressources, favoriser le développement des compétences, promouvoir les parcours de sécurisation des métiers, accompagner le maintien de l'emploi, mettre en place des formations avec les partenaires, initier des projets de formation innovants, mobiliser les entreprises et les partenaires, mesurer les progrès, financer la démarche, développer et diversifier les activités, et reconnaître l'excellence et la qualité du travail bien fait selon trois axes principaux : Attractivité, Fidélisation et Développement de l'écosystème.

Méthodologie

Ce rapport s'appuie sur une analyse des actions menées dans le cadre de la GPECT-F, une évaluation de leur impact, et une réflexion sur les orientations futures. Les données utilisées proviennent des tableaux de suivis et des résultats obtenus.

1. Rendre attractif et donner envie pour les métiers du fluvial

Les actions mises en œuvre incluent des activités d'animation, des visites d'entreprises, la participation à des événements organisés par les partenaires, ainsi que des missions de veille et d'études visant à développer de nouveaux dispositifs, tels que l'hébergement et la mobilité. Elles consistent également à piloter la promotion de l'initiative grâce à la création de la marque employeur collective Boat Valley, à animer les outils de marketing digital, notamment via son site internet, ses réseaux sociaux LinkedIn, Facebook, Instagram, ses newsletters mensuelles, et à utiliser un kit événementiel pour les salons et les événements. Boat Valley a été mobilisé à plusieurs reprises pour organiser des tournages de reportages télévisuels ou radios.

Animation: Participation à des événements pour promouvoir les métiers de la filière

L'action la plus emblématique est le Salon Fluvial de Saint Jean de Losne, marquée par l'inauguration de la marque Boat Valley en 2024, suivi en 2025 par l'animation de l'espace conférence sur trois jours. 2026, Boat Valley a participé à l'organisation (COPIL, recherche d'exposants, communication réseaux), a conçu le programme est animé l'espace conférence, et permettre un niveau de fréquentation d'environ 5 000 visiteurs (hors impacts réseaux sociaux) et la satisfaction des acteurs du fluvial nationaux et internationaux.

Parmi les autres actions les plus impactantes, on compte les forums des métiers, notamment "Explore les métiers" organisé par la Région en 2025, qui a attiré 100 visiteurs, ainsi que celui organisé par le Lycée Prieur pour tous les collégiens de 3e du secteur et les lycéens.

Pour les adultes, les trois webinaires sur les métiers organisés par EMFOR et APEC ont été bien accueillis, avec plus de 180 participants.

Il est également à noter l'excellence du programme d'animation pédagogique mis en place par le collège du secteur, auquel nous avons participé. Tous les élèves de 3e en 2024 et tous ceux de 5e en 2025, et 2 classes de 5e 2026 ont pu découvrir divers métiers avec des formules différentes chaque année grâce à l'investissement de Mme Pepin (professeur documentaliste), avec un total de 270 participants. Ce programme a été récompensé en 2024 par le prix régional « Challenge Innov ».

En ce qui concerne la participation aux Jobdatings et aux forums emploi, on observe une participation en moyenne d'une dizaine de personnes, et peu d'offres d'emploi proposées par les entreprises.

Bilan animation : 71 actions - > 2 200 participants (hors salon)

Organisation de visites d'entreprises

Boat Valley organise régulièrement des visites d'entreprises destinées à divers publics. Ces visites s'adressent aux personnes éloignées de l'emploi, dans le but de promouvoir la mixité et l'inclusion, ainsi qu'aux scolaires pour leur faire découvrir différents métiers. Elles sont également ouvertes aux professionnels, aux élus et visent à mettre en valeur le travail des entreprises auprès des touristes.

Plusieurs formules de visites sont proposées, notamment celle du chantier naval, animée directement par Boat Valley afin de ne pas déranger les entreprises. D'autres visites sont préparées en amont, par exemple en collaboration avec les guides-conférenciers de l'office du tourisme. Ainsi, 18 visites ont été plébiscitées par plus de 500 participants.

En 2024, Boat Valley a accueilli 3 stagiaires de classe de seconde du lycée Prieur pour leur faire découvrir 20 métiers dans 11 entreprises durant 2 semaines.

Des visites régulières sont organisées avec le dispositif DAQ du GRETA21 dans le cadre de journées découverte des métiers.

Les jeunes de la mission locale et les personnes suivies par le SDAT participent plusieurs fois par an à des actions de découverte du fluvial.

Bilan des visites : 18 visites – plus de 500 participants – tous les publics

Promotion de la filière et des métiers

La création de la marque multi-employeurs Boat Valley a permis de développer un outil de marketing territorial et sectoriel plus attractif que les termes techniques et peu compréhensibles comme GPECT- F. La gamme d'outils de communication digitale contribue à mettre en lumière le secteur et à le rendre plus visible. Ainsi, Boat Valley est régulièrement sollicité pour l'organisation de reportages médiatiques, qu'ils soient télévisuels, radiophoniques ou écrits mettant en avant l'emploi et les compétences.

Le site internet propose plusieurs onglets pour répondre aux attentes de divers publics, notamment les demandeurs d'emploi, les entreprises et tous ceux qui souhaitent découvrir le secteur. On y trouve, par exemple, la liste de toutes les entreprises de l'écosystème, ainsi qu'un lien avec Bourgogne Riviera, la

marque du territoire, pour la promotion des services disponibles. Il sert de vitrine pour les nouveaux arrivants et les entreprises souhaitant s'implanter.

Les métiers du fluvial y sont décrits, et il est même possible de trouver le métier de ses rêves en trois clics. Les formations proposées par les organismes sont présentées avec des liens directs. Les offres d'emploi sont également affichées. Un espace dédié aux professionnels permet aux entreprises d'accéder à tous les dispositifs des partenaires en matière d'emploi et de compétences, ainsi qu'à toutes les productions documentaires de Boat Valley.

Boat Valley a lancé "Le navire des métiers", symbolisé par la péniche ASTER de l'association AQUA. Ce navire historique, plus qu'un simple lieu de rencontre, est un symbole flottant de notre engagement envers la promotion des métiers fluviaux et de notre héritage du passé. En tant qu'espace polyvalent, il accueille divers publics et partenaires, offrant un cadre idéal pour des réunions, ateliers et événements.

Quelques chiffres à noter fin juillet 2026

Site internet : 4 100 utilisateurs actifs et plus de 10 000 vues

Linkedin : 2 200 abonnés et 1 400 à la page - > 60 000 impressions la dernière année

Facebook : 1 100 amis – 280 followers à la page – > pics à 10 000 vues/post et 100 000 vues/mois

Newsletter mensuelle : envoi à 510 contacts – taux d'ouverture >50%

Participation aux événements des partenaires

Boat Valley est régulièrement invité à participer à divers événements organisés par ses partenaires afin de représenter les entreprises du secteur. Parmi ces événements, on peut citer, par exemple, le Comité Local de l'Emploi, la Fabrik de l'Orientation de la CCI, le club pro de Bourgogne Riviera avec la participation à plus de 17 rencontres ou ateliers, les ateliers de la charte fluviale du territoire, ainsi que les événements institutionnels tels que les vœux et les rapports d'activités de la communauté de communes Rives de Saône.

A noter qu'à l'hiver 2025 Boat Valley organise avec Bourgogne Riviera un atelier RH sur l'attractivité avec l'ARACT à destination de chefs d'entreprises, malgré de multiples relances cette action a dû être annulée faute de participants.

Par ailleurs, Boat Valley est sollicité régulièrement par les partenaires pour réaliser des rencontres de travail par exemple avec la MILO, France Travail, la Défense, Emfor, GRETA21, DAQ.

Création d'outils d'attractivité

Boat Valley propose un pack du nouvel arrivant incluant les possibilités d'hébergements bon marché sur le territoire, les possibilités de mobilité offertes, les services du territoire. Ce travail réalisé en partenariat avec Côte d'Or Attractivité, et l'Office du Tourisme Rives de Saône est directement accessible sur le site internet.

Le site internet de la marque territoriale Bourgogne Riviera redirige efficacement les visiteurs vers le site de Boat Valley, sa marque employeur, et vice versa, ce qui augmente la visibilité et les services de chacun.

Bilan de l'objectif : Rendre attractif et donner les métiers du fluvial:

100 actions - > 6 000 participants (hors réseaux sociaux) – taux de réalisation 93 %

Résultats

- Augmentation de la visibilité et de l'engagement sur les plateformes en ligne.
- Niveau d'atteinte de l'objectif : atteint

Impacts

- Efficacité : Les actions ont permis d'atteindre les objectifs fixés en termes de visibilité et d'engagement.
- Efficience : Les ressources ont été utilisées de manière optimale, avec une bonne valorisation des outils digitaux économe en ressource (temps/impacts)
- Pertinence : Les actions étaient adaptées aux besoins identifiés, avec une approche sur mesure pour chaque entreprise et chaque employé.

Perspectives

- Poursuite des campagnes de communication.
- Les jobsdatings et forum emploi sont en perte de vitesse : mettre en veille cette action tant que les besoins non satisfaits en matière de recrutement des entreprises ne sont pas comblés par leur processus habituel.
- Optimiser les visites d'entreprises pour permettre leur pérennité : s'appuyer par exemple davantage sur les guides conférenciers de l'Office du Tourisme.
- Etudier le développement des visites à destination des classes primaires
- Renforcer le rôle du navire des métiers sur la péniche historique Aster en systématisant les rencontres autour du fluvial.
- Innover avec le développement d'outils de marketing digital autour de la marque employeur par exemple en s'appuyant sur des influenceurs du secteur.

2. Pérenniser guichet unique – les mises en relations

Actions Engagées

La GPECT-F a mis en place des outils de gouvernance et d'animation pour concrétiser la notion de guichet unique, pour assurer les mises en relations de partenaires, entreprises et demandeurs, incluant un comité de pilotage avec plus de 20 partenaires institutionnels, des comités techniques et des rencontres de réseau, favorisant ainsi un réflexe de contact et consolidant son rôle de guichet unique pour les partenaires.

Pour les entreprises, les services offerts via le site internet et son espace Pro facilitent l'accès aux dispositifs emploi et compétences des partenaires. Les newsletters renforcent les liens entre partenaires et entreprises en mettant en avant les activités et en recensant les besoins en formation. La mobilisation des entreprises se fait par le biais d'enquêtes, de sondages, de mises en relation sur des problématiques spécifiques et de rencontres, bien que le réflexe de contacter Boat Valley pour les problématiques des entreprises ne soit pas encore totalement acquis.

Pour les demandeurs d'emploi, le site internet et les réseaux sociaux constituent une porte d'entrée, mais ils sont souvent orientés vers Boat Valley par les entreprises. Les actions menées avec la MILO, la SDAT, la DAQ et France Travail renforcent ce rôle de guichet unique.

La Cvthèque a permis de collecter environ 200 Cv, avec un pic à 100 en 2024.

Boat Valley a relayé une dizaine d'offres d'emplois sur le site internet et sur les réseaux sociaux pour 5 métiers, celui de capitaine/pilote a été le plus demandé, mais on le voit la demande reste limitée.

Ainsi, Boat Valley se positionne au cœur d'un écosystème public-privé, illustré par une cartographie sur le site internet. Des partenariats de travail sont établis avec diverses entités, telles qu'EMFOR, la Fabrik de l'orientation de la CCI, la MILO, la DAQ, la SDAT, l'UIMM, GEIQ, Robotics Valley, le Cluster Fluvestre Saverne Innovation, l'APEC, la Fédération Agir pour le Fluvial, l'association Léclé, l'association AQUA, GRETA21, la DRAFPIC, les collèges et lycées locaux, les collectivités locales, l'ARACT, OPCO 21, OPCO mobilité, le Comité régional de tourisme, le Campus des métiers du tourisme, le Pôle véhicule du futur, l'association Fête égalité homme/femme, association Haltes Discriminations, VNF, DREETS, la Région et le Département, communauté de communes Rives de Saône.

Les contacts avec la FIN et E2F ces 2 organisations professionnelles n'ont pas été probants pour construire des actions communes alors que les 2 possèdent des marques employeurs.

Bilan de l'objectif : Pérenniser guichet unique – les mises en relations

18 actions - > 20 partenariats opérationnels – taux de réalisation 94 %

Résultats

- Amélioration de l'accessibilité et de la satisfaction des partenaires. Niveau d'atteinte de l'objectif : atteint côté partenaires, et reste à développer côté entreprises.
- Mettre en lien les demandeurs d'emploi et les entreprises (cv thèque, publication d'offres). Atteint même si les demandes des entreprises restent limitées.

Impacts

- Efficacité : Le guichet unique a permis de centraliser efficacement les informations et les services.
- Efficience : Les ressources ont été utilisées de manière optimale pour la mise en place et la gestion du guichet unique.
- Pertinence : Le guichet unique répond aux besoins des utilisateurs en termes d'accessibilité et de simplicité.

Perspectives

- Renforcement et amélioration continue du guichet unique pour répondre aux besoins évolutifs des utilisateurs et tout particulièrement des entreprises.
- Trouver un moyen opérationnel pour travailler avec la FIN et E2F , ou Cinav.

3. Construire référentiel compétences

Actions Engagées

En 2022, un diagnostic a identifié les principaux métiers de la filière, présentant 40 métiers avec des compétences générales. Fin 2023, l'engagement d'une Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences sur le Territoire (GPECT-F) vise à poursuivre la dynamique collective pour préparer l'avenir. En 2024, la première version du référentiel des compétences a été créée. Ce document de base sert de cadre pour structurer la démarche GPECT-F et produire des documents opérationnels destinés à générer des parcours professionnels pour des montées en compétences ou des transitions. Des processus ont été établis, présentant les étapes clés et les partenaires impliqués.

L'intérêt de ce document réside dans son appui sur l'EDEC Industries de la mer, l'analyse et la consolidation d'une GPEC de filière, la classification des métiers par fonction issue de la convention collective de la Fédération Industrie Nautique, complétée par les métiers du tourisme. Ce document permet de présenter des matrices par métier, particulièrement utiles pour :

- Décrire les compétences essentielles et complémentaires.
- Identifier l'évolution possible de certains métiers vers d'autres dans la filière.
- Développer la sécurité, les habilitations et les qualifications nécessaires.
- Identifier les compétences transverses.
- Intégrer la pénibilité et/ou la valeur ajoutée.
- Connaître les facilités d'externalisation de certaines prestations.

Des fiches métiers sont produites, mettant en valeur la description liée à la marque employeur Boat Valley: sens et valeur du métier, conditions d'accès, habilitations et qualifications utiles, ainsi que les possibilités d'évolution.

Les métiers du futur sont décrits dans une approche prospective liée à la décarbonation des bateaux et à l'amélioration des offres liées à l'expérience client. Les éléments décrits sont valorisés :

- Sur le site internet via les fiches métiers.
- Par la production de documents et d'études dans l'espace Pro du site internet, incluant des méthodes de recrutement 360°, la Cvthèque, l'inclusion, un catalogue de formations courtes, des habilitations professionnelles, des études sur le levage de bateaux, le nettoyage de coques, et la vision d'un technopôle fluvial 5.0 humain.

Bilan de l'objectif : Construire référentiel compétences

7 actions – Référentiel des métiers et des compétences – taux de réalisation 100%

Résultats

- Création d'un référentiel de compétences original par ses approches matrices, processus, et 360°
- Niveau d'atteinte de l'objectif : atteint et toujours en amélioration continue, le référentiel est actuellement à sa version 5.0.

Impacts

- Efficacité : Le référentiel de compétences a permis de clarifier les besoins en compétences et de guider les formations.
- Efficience : son élaboration a été effectuée par les moyens internes, et sa valorisation s'effectue par le site internet et les newsletters.
- Pertinence : Le référentiel est adapté aux besoins identifiés et répond aux attentes des entreprises et des employés.

Perspectives

- Mise à jour régulière du référentiel de compétences pour s'adapter aux évolutions.
- Poursuivre sa valorisation par des documents ciblés aux besoins des entreprises

4. Adéquation entre les besoins en compétences et les ressources

Trouver la meilleure adéquation entre les besoins en compétences des différentes entreprises et les ressources disponibles actuelles et à venir

Animations : Participation à des forums et ateliers pour discuter des besoins et des ressources.

Lors de rencontres, d'événements comme le salon fluvial, les forums et autres ateliers et groupe de travail il est évoqué les problématiques rencontrées par les entreprises.

Ces moments privilégiés permettent dans l'expression libre de bien identifier les attentes et les besoins.

Étude : Réalisation d'enquêtes et d'analyses pour identifier les besoins en compétences et les ressources disponibles.

En 2024, l'enquête réalisée à destination des entreprises (4 entreprises - 80% des salariés) montre une faible attente sur ce sujet.

Veille : Surveillance des tendances du marché pour anticiper les futurs besoins en compétences.

L'intérêt du GEIQ, GE, GENI industrie a été démontré pour le partage de main d'œuvre entre entreprise. Une rencontre a été organisée en ce sens avec les entreprises.

Bilan de l'objectif : Trouver la meilleure adéquation entre les besoins en compétences des différentes entreprises et les ressources disponibles actuelles et à venir

9 actions -1 enquête entreprises 2024 représentant 80% salariés de la filière >– taux de réalisation 67%

Résultats

- Adéquation entre les besoins en compétences et les ressources disponibles.
- Niveau d'atteinte de l'objectif : atteint dans le contexte actuel, susceptible d'évolution en fonction de l'évolution des marchés.

Impacts

- Efficacité : Les enquêtes et analyses ont permis d'identifier l'absence d'écarts.
- Efficience : Les ressources ont été utilisées de manière optimale pour réaliser les enquêtes et les analyses en interne.
- Pertinence : Les résultats obtenus sont pertinents et répondent aux besoins des entreprises et des employés dans la situation actuelle.

Perspectives

- Renforcer le lien avec le GEIQ, GE, GENI industrie pour le partage de personnel notamment dans les métiers techniques
- Continuer à écouter l'évolution des marchés, et les charges de travail des entreprises

5. Permettre montée en compétences

Actions Engagées

Le référentiel des compétences a révélé que les compétences les plus transversales et essentielles pour les métiers concernaient la sécurité, ainsi que les habilitations et qualifications. De plus, dans les métiers techniques, le référentiel a mis en lumière des compétences transversales utiles à chaque métier, telles que l'hydraulique, la pneumatique, l'électricité, et la soudure. Un plan de formation par métier a ainsi été identifié et traduit dans un catalogue de formations courtes durées, disponibles dans l'espace professionnel du site internet.

Pour les aspects liés à la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) et à la possibilité de l'Action de Formation En Situation de Travail (AFEST) ainsi qu'au tutorat interne, le GRETA21, présent sur le territoire, a été identifié comme susceptible de répondre à ces demandes.

En collaboration avec le cluster Robotics Valley, plusieurs rencontres ont été organisées avec des entreprises pour étudier l'intérêt de la soudure laser portative et du nettoyage par cryogénisation. Ces études ont abouti à un document prospectif visant à créer un Technopôle fluvial 5.0 pour la modernisation des chantiers navals, mettant en valeur les compétences humaines en les assistances pour réduire la pénibilité ou automatiser certaines tâches lorsque la valeur ajoutée humaine et la pénibilité sont en jeu.

2024 a été l'année pour créer un dispositif de formation continue en maintenance nautique avec le GRETA21 et le lycée Prieur d'Auxonne. Le bac pro et le titre 3 sollicités n'ont pas été retenus par les autorités.

Il reste envisageable les modules de formations.

Formations :

Des programmes de formation continue pour les employés ont été développés. Avec le GRETA 21, une vingtaine de formations, pour la plupart dispensées localement, sont proposées. Ces formations, de courte durée allant de quelques heures à quelques jours, sont conçues pour répondre aux besoins spécifiques des métiers. Une première session de formations interentreprises a été réalisée au printemps 2025, avec la participation de trois entreprises, vingt participants et quatre formations axées sur des modules de sécurité.

Pour les métiers du chantier naval, le plateau technique du lycée Prieur serait mis en valeur.

Bilan de l'objectif : Permettre montée en compétences

22 actions – GRETA21 partenaire essentiel >– taux de réalisation 73%

Résultats

- L'échec du développement des formations initiales en maintenance nautiques bac pro et titre 3, les modules de formations courtes durées sont proposés malgré tout.
- Des approches prospectives en cours.
- Un programme de formation courtes durées opérationnel avec le GRETA21.
- Niveau d'atteinte de l'objectif : atteint pour les besoins actuels, à structurer dans le cadre de l'évolution des métiers à moyen terme en fonction de l'évolution des marchés et des projets de territoire (technopole fluvial 5.0).

Impacts

- Efficacité : Les programmes de formation permettent d'apporter des solutions locales aux entreprises pour répondre à des besoins court termes.
- Efficience : Les ressources ont été utilisées de manière optimale pour le développement et la mise en œuvre des programmes de formation.
- Pertinence : Les programmes de formation sont adaptés aux besoins identifiés et répondent aux attentes des employés et des entreprises pour le court termes. La préparation aux compétences d'avenir reste culturellement inexistante.

Perspectives

- Poursuite et développement des programmes de formation continue pour répondre aux besoins évolutifs des employés et des entreprises.
- Reconnaître le GRETA21 comme guichet unique pour la formation professionnelle généraliste.
- L'éclé pourrait apporter une réponse avec des formations fluviales.
- S'appuyer sur la nécessité de créer un Technopole fluvial 5.0 pour apporter une dynamique opérationnelle et concrète.

6. Intégrer et promouvoir les parcours de sécurisation des métiers

Actions Engagées

Études - Sécurisation des métiers dans la filière :

Le référentiel des métiers et des compétences offre des éléments de réponse initiaux grâce à son approche par briques de compétences et leur application dans d'autres métiers. La cartographie de l'écosystème des entreprises par activités permet de connaître les possibilités de transition vers d'autres entreprises.

Études - Sécurisation des métiers hors de la filière :

L'association L'éclé, qui doit s'installer sur le navire des métiers, pourrait proposer aux salariés un parcours de formations et d'inclusion pour un emploi adapté hors de la filière et sur le territoire.

Études – Guichet unique

Le GRETA21 est identifié comme l'interlocuteur local capable de conseiller les entreprises et accompagner les salariés dans un parcours de sécurisation, par les VAE, et les formations pour adultes.

Bilan de l'objectif : Intégrer et promouvoir les parcours de sécurisation des métiers

8 actions – Le GRETA21 interlocuteur privilégié >– taux de réalisation : 48%

Résultats

- Prise en compte de la sécurisation des métiers et des parcours professionnels des employés.
- Niveau d'atteinte de l'objectif : en cours de déploiement avec le GRETA21, et l'association L'éclé.

Impacts

- Efficacité : les outils sont identifiés
- Efficience : les acteurs sont locaux

- Pertinence : actuellement il n'y a pas de besoins exprimés

Perspectives

- Poursuite et développement des parcours de sécurisation des métiers pour répondre aux besoins évolutifs des employés et des entreprises avec le GRETA21 pouvant être identifié comme guichet unique

7. Accompagner pour maintenir dans l'emploi du personnel ayant subi un aléas (en interne ou en externe)

Actions Engagées

Etudes : connaissance des acteurs locaux

Pour atteindre cet objectif, plusieurs pistes sont envisagées, notamment en s'appuyant sur les acteurs locaux socio-médicaux tels que l'inspection du travail, les médecins du travail, l'ARACT et le GRETA21 et sur les outils développés dans le référentiel des compétences pour identifier les compétences répliquables. Cependant, l'absence de besoin exprimé ou de cas concret fait que cet objectif devra être développé à l'avenir en fonction des attentes.

Bilan de l'objectif :

3 actions - >- taux de réalisation 67%

Résultats

- Absence de besoin et attente exprimés
- Un référentiel des compétences pour identifier les compétences transverses

Impacts

- Efficacité : L'absence de besoins réels ne permettent pas de répondre totalement à l'objectif, les outils développés permettent cependant d'apporter des premiers éléments de réponses.
- Efficience : peu de ressources utilisées, valorisation des outils développés
- Pertinence : Les mesures d'accompagnement sont à déployer au regard des besoins identifiés pour répondre aux attentes des salariés et des entreprises.

Perspectives

- Enquêter spécifiquement ce besoin
- Développer de nouveaux outils opérationnels avec les partenaires concernés

8. Mettre en place des formations avec les partenaires locaux, nationaux

Actions Engagées

Des formations sont développées en collaboration avec les partenaires locaux pour répondre aux besoins spécifiques des entreprises. Comme mentionné précédemment, le GRETA21, présent sur le territoire, peut jouer le rôle de guichet unique pour les formations destinées aux adultes. Nous avons mis en place une vingtaine de formations courtes durées sur la sécurité et sur des modules métiers.

L'association nationale Léclé, qui doit s'installer sur le navire des métiers, se charge de développer des formations pour les personnes éloignées de l'emploi, en utilisant des méthodes innovantes pour répondre aux besoins des entreprises.

En ce qui concerne les formations initiales techniques, le lycée Prieur d'Auxonne, bien que les formations en maintenance nautique n'aient pas été retenues par les autorités en 2025 (comme le bac pro en CFA et le titre 3 avec le GRETA21), continue d'offrir des formations historiques telles que le bac pro MELEC (Métiers de l'Électricité et de ses Environnements Connectés) et le Bac Pro MSPC (Maintenance des Systèmes de Production Connectés). Ces formations sont réalisées en alternance dans les entreprises, y compris dans un chantier naval. Une spécialisation en nautisme pour ces bacs pro pourrait être envisagée à l'avenir.

L'Institut Nautique Breton reste l'organisme de notoriété nationale, situé en bord de mer (Méditerranée, Bretagne), et est identifié sur le site internet pour informer les apprenants. Il existe également des formations régionales en maintenance nautique, comme le CAP à Decize et le Technicien de maintenance et de réparation dans les industries nautiques à Mâcon avec l'IFPA (rentrée 2025).

Pour les métiers spécifiques de pilote et matelot, les formations nationales sont identifiées (Montélimar, Schiltigheim, Le Tremblay-sur-Mauldre) et valorisées sur le site internet. Pour les autres métiers du fluvial, des adaptations des filières générales sont possibles. Le site internet identifie, pour chaque métier et chaque situation de formation, les écoles adaptées.

Le site internet dédie un onglet complet à la formation, et celui pour les entreprises l'espace PRO leur présente les accompagnements en fonctions des situations de formation.

Bilan de l'objectif :

6 actions – identification INB/Léclé/ Greta21 – 62% taux de réalisation

Résultats

- Recensement et valorisation des formations pour tous les publics sur le site internet
- Niveau d'atteinte de l'objectif atteint pour les formations régionales, perspectives de développement de partenariat à étudier avec l'INB.

Impacts

- Efficacité : Les formations développées avec les partenaires locaux permettent de répondre aux besoins.
- Efficience : la volonté de développer des formations spécifiques pour les métiers du chantier naval, des métiers en maintenance nautique local à mobiliser beaucoup d'énergie pour ne pas avoir obtenu ces formations.

- Pertinence : Les formations spécifiques en maintenance nautique concernent un nombre d'apprenants faible au regard des nécessité de « rentabilité » de ces formations. Depuis 50 ans, la filière a su adapter les compétences aux besoins des entreprises .

Perspectives

- Développer la notion de guichet unique pour les formations pour adultes avec le GRETA21
- Renforcer les liens historiques avec les formations initiales du lycée PRIEUR (coloration)
- Etudier avec Lécélé les besoins de créer une passerelle soit pour accueillir un nouvel arrivant soit permettre le départ d'un salarié vers un autre univers du territoire.
- S'appuyer sur l'INB pour développer des compétences spécialisées en nautisme, ou sur l'UIMM pour le métier de chaudronnier soudeur naval.
- Valoriser les formations régionales en nautisme (Mâcon, Decize).
- Poursuivre la communication vers les entreprises pour les informer sur les offres proposées.

9. Mettre en place projets formation innovants

Actions Engagées

Au stade étude de développement nous avons 2 grandes pistes d'innovation.

Avec l'association nationale Lécélé qui apporte une innovation sur les méthodes de formation pour des publics éloignés de l'emploi et pour trouver les formations répondants aux besoins des entreprises. La péniche historique ASTER, le navire des métiers représente un plateau technique et de formation à explorer.

Avec le pôle de formation de l'UIMM et du cluster Robotics Valley il est possible de s'appuyer sur leur module de formation pour des technologies innovantes avec leur ingénierie de formation.

L'innovation avec le GRETA21 serait de l'identifier comme guichet unique pour adultes que ce soit des salariés ou de nouveaux arrivants, en utilisant le plateau technique du lycée Prieur pour les métiers techniques.

Bilan de l'objectif : Mettre en place projets formation innovants

7 actions - taux de réalisation 17%

Résultats

- Etudes de projets de formation innovants pour répondre aux besoins des employés.
- Niveau d'atteinte de l'objectif : faible en raison de l'absence de besoins exprimés.

Impacts

- Efficacité : Les projets de formation innovants doivent permettre aux personnes éloignées de l'emploi du travail, et aux entreprises de recruter du personnel adaptable.
- Efficience : cet objectif mobilise des moyens en rencontres, ingénierie de formation, groupe de travail.
- Pertinence : un investissement pour l'avenir

Perspectives

- Accompagner l'installation de l'association Lécélé dans le navire des métiers

- Développer l'inclusion par des méthodes innovantes, et trouver de nouvelles ressources en main d'œuvre adaptable.
- Travailler sur un campus des métiers au sein d'un Technopole Fluvial 5.0 à terme
-

10. Mobiliser le collectif d'entreprises

Actions Engagées

La GPECT-F est un outil dédié aux entreprises, conçu pour répondre à leurs besoins actuels et futurs avec le soutien des partenaires. Les entreprises sont mobilisées grâce à des newsletters mensuelles, des enquêtes et des rencontres thématiques. Elles bénéficient de six actions de promotion, notamment l'importance de communiquer et de valoriser la marque Boat Valley sur les réseaux sociaux, de disposer d'un site internet avec un espace professionnel dédié, de les alerter sur des sujets cruciaux tels que la navigabilité, la sécurité et les conditions de travail, ainsi que la modernisation des ports techniques. Il est également essentiel de se fédérer autour de la marque Boat Valley et de leur organisation professionnelle, la Fédération des Industries Nautiques (FIN), Entreprises Fluviales de France (E2F) ainsi qu'avec la fédération indépendante Agir pour le Fluvial, ou encore le cluster Fluvestre Saverne Innovations.

Le Groupement d'Intérêt Économique (GIE) Green Cut, porteur de la démarche GPECT-F Boat Valley, est actuellement composé de deux entreprises locales sur les vingt-deux bénéficiaires de la démarche, avec une dizaine d'autres entreprises extérieures au territoire. Boat Valley a engagé des actions pour disposer d'ambassadeurs de la marque, et à ce jour, 6 entreprises et 2 clusters la soutiennent. Il existe donc des marges de progression pour fédérer davantage d'entreprises.

Pour mieux fédérer les entreprises au-delà des sollicitations pour répondre à des enquêtes, il est envisagé de répondre à leurs besoins de développement de marché, notamment par la modernisation des ports avec un Technopôle fluvial 5.0 visant à capter des marchés pour de nouveaux bateaux des ports de Méditerranée et les grands bateaux de l'axe Rhône-Saône. Un marché absent de la chaîne de valeur de la filière est la construction de bateaux localement. Boat Valley a identifié une dizaine d'entreprises intéressantes qui pourraient s'implanter en complément des activités actuelles.

Pour animer cette démarche le préfet de région en mai 2025 donner la méthode, engager un schéma directeur pour la modernisation des chantiers navals. M. le sous-préfet de Beaune a repris la démarche avec la communauté de communes Rives de Saônes. Ainsi 6 rencontres ont été organisées. Boat Valley, a apporté les supports pour les échanges (diaporamas) et a servi de rédacteur du cahier des charges de schéma directeur, et proposés 2 enquêtes pour bien identifier les besoins des entreprises. L'Agence Economique Régionale sera associée pour réaliser les enquêtes.

Le GIE Green Cut pourrait être amené à se développer pour répondre à d'autres besoins de la filière fluviale sur le territoire régional pour des métiers émergents :

- Travaux fluviaux, lutte contre les plantes aquatiques, curage et entretien des voies navigables
- Personnel de bords (capitaines matelots)
- Gestionnaire de port de plaisance, de halte fluviale, d'escaliers
- Gestionnaire de fret multimodal
- Electriciens motorisation électrique
- Droniste cartographe : suivi milieux aquatiques

Bilan de l'objectif : Mobiliser le collectif d'entreprises

31 actions – taux de réalisation 70%

Résultats

- Mobilisation continue des entreprises et des partenaires pour soutenir la démarche GPECT-F.
- Niveau d'atteinte de l'objectif en cours de développement, et reste concrétiser.

Impacts

- Efficacité : La mobilisation des entreprises et des partenaires est mitigée car l'approche formation ou recrutement comprise par les entreprises est un angle restreint de la GPECT-F.
- Efficience : Les ressources sont importantes.
- Pertinence : La mobilisation du collectif est l'avenir de la filière .

Perspectives

- Développer et mobiliser autour de projets de territoire pour mobiliser les entreprises : Port de plaisance de demain – Technopôle fluvial 5.0
- S'appuyer sur les forces pour développer des projets de territoire :

*Les pôles de compétitivités : Pôle véhicule du futur, campus des métiers du tourisme, comité régional du tourisme

*Les organismes nationaux : organisations professionnelles (FIN, E2F), associations nationales (Agir pour le fluvial, communes navigables de France, ANPEI, ...)

* L'Agence économique régionale

11. Mesurer les progrès

Actions Engagées

Les instruments de gouvernance, tels que le comité de pilotage annuel et les réunions mensuelles avec le GIE Green Cut, permettent de suivre l'avancement des actions et les résultats de la démarche GPECT- F. De plus, les enquêtes entreprises et salariés pourraient également servir d'outils de suivi des améliorations apportées, à condition qu'elles soient menées sur les mêmes questions et de manière régulière. Les premières enquêtes ont été réalisées en 2024 et pourraient être renouvelées. Ces enquêtes peuvent être menées par secteur et par action. En 2024, une mesure des résultats obtenus lors des visites pédagogiques organisées par le collège d'Echenon a été proposée. Cela nous a permis de mesurer le niveau de perception des scolaires en comparaison entre 2024, 2025, et 2026

Ton projet professionnel pourrait-il t'amener à travailler dans le secteur fluvial ?

- OUI : 0% → 3% → 0%
- NON : 91% → 67% → 91%
- Peut-être : 9% → 31% → 9%

Apparemment, la nouvelle formule, qui consiste à passer de classes de 4ème (2024) à des classes de 5ème (2025) avec des animations, des jeux et deux groupes, ne donne pas de meilleurs résultats dans la durée.

De manière générale, chaque action est suivie dans un tableau avec une analyse des résultats et des impacts dans une culture systématique de l'amélioration continue et de la performance.

Pour conclure, la réalisation d'un compte rendu d'activités en passant en revue toutes les actions avec leurs résultats, leurs impacts, et perspectives permet de faire un point global sur la démarche.

Bilan de l'objectif : Mesurer les progrès

4 actions – Enquêtes – taux de réalisation : 94 %

Résultats

- Mise en place de mesures pour évaluer les progrès réalisés dans le cadre de la GPECT-F.
- Niveau d'atteinte de l'objectif : atteint avec possibilité de développement
- Les scolaires n'ont pas de motivation particulière à venir travailler plus tard dans le fluvial.

Impacts

- Efficacité : Les mesures mises en place ont permis d'atteindre les objectifs fixés en termes d'évaluation des progrès.
- Efficience : Les ressources ont été utilisées de manière optimale pour la mise en place et la gestion des mesures d'évaluation.
- Pertinence : Les mesures d'évaluation sont adaptées aux besoins identifiés et répondent aux attentes des acteurs de la GPECT-F.

Perspectives

- Renforcement et amélioration continue des mesures d'évaluation pour répondre aux besoins évolutifs de la GPECT-F.
- Trouver de nouvelles formules pour que les bénéficiaires des actions augmentent leur satisfaction.
- Mesurer pour d'autres publics : touristes, personnes éloignées de l'emploi, entreprises

12. Financer la démarche

Actions Engagées

La démarche GPECT- F est entièrement financée par des fonds publics provenant de l'Europe (FSE+), de l'État (DDETS 21) et de la Région. Lors du deuxième comité de pilotage en 2025, les financeurs ont exprimé leur incapacité à se prononcer sur la poursuite des financements au-delà de décembre 2026, en raison des incertitudes liées à une possible alternance gouvernementale et aux restrictions budgétaires.

Les sources de financement étudiées en 2026, comme la participation financière des entreprises en devenant ambassadeurs de la marque Boat Valley n'a pas donné de résultats probants. À ce jour en 2026 , 2 participations financières de (100€ TTC + 350 € HT) chacune ont été recueillies, ce qui est insuffisant pour espérer financer la démarche. Étant donné le faible engagement des entreprises à soutenir la marque, même pour un montant symbolique, il est encore moins envisageable de compter sur des prestations payantes en matière d'emploi et de compétences.

Bilan de l'objectif : Financer la démarche

6 actions – taux de réalisation 85%

Résultats

- Recherche de financements privés pour soutenir la démarche GPECT-F inaboutie.
- Niveau d'atteinte de l'objectif : la survie de la démarche GPECT- F dépend de son financement

Impacts

- Efficacité : La recherche de financements ne permette pas de trouver des financements pérennes.
- Efficience : Les ressources engagées sont importantes au regard des résultats obtenus.
- Pertinence : La recherche de financements est adaptée à la poursuite de la démarche GPECT-F

Perspectives

- Poursuite et renforcement de la recherche de financements pour soutenir la démarche GPECT-F.
- Etudier particulièrement le développement d'un cluster fluvial sur le territoire régionale, pour toutes les activités économiques fluviales, avec des missions GPECT F pour répondre aux nécessités de s'adapter au changement climatique, et de poursuivre la captation des marchés historiques et en conquérir de nouveaux

13. Investir pour l'avenir

Actions Engagées

Pour atteindre cet objectif, des actions ont été mises en place afin de mieux appréhender les évolutions économiques du territoire et de la filière, grâce à une veille sectorielle et à l'observation des problématiques rencontrées. Boat Valley a participé à de nombreuses rencontres, groupes de travail et ateliers, tels que ceux de la Stratégie Nationale Fluviale de 2024, les assises nationales du fleuve en 2025, ou encore le salon SLOWW de Voies Navigables de France (VNF) en 2025.

À partir de ces rencontres et de documents cadres, comme le rapport de la Cour des Comptes de décembre 2024 sur l'entretien des voies navigables, les études économiques de la filière fluviale de VNF, les fiches actions de la Charte Fluviale de Territoire, et surtout en tenant compte de la réalité des situations sur le terrain, nous sommes en mesure de produire des analyses pertinentes.

Des analyses SWOT (Forces, Faiblesses, Opportunités, Menaces) ont été réalisées sur diverses thématiques :

1. La filière
2. Le collectif
3. Les projets territoires
4. Le GIE
5. Les problématiques entreprises
6. Fédérer
7. Face aux crises
8. Boat Valley
9. Devenir de la GPECT-F

Ces analyses mettent en lumière de réelles menaces pour la filière :

- Navigabilité restreinte sur les canaux en raison du manque d'eau et de la prolifération excessive de plantes aquatiques invasives, ce qui décourage les itinérances.

- Conditions de travail et sécurité dans les chantiers navals, qui ne peuvent être réellement améliorées que par de nouvelles infrastructures et du matériel.
- Une attractivité concurrentielle des territoires voisins (Beaune, Dole, Dijon).
- Le faible niveau de fédération des entreprises entre elles ou avec des organisations régionales ou nationales, limitant leur influence sur les politiques publiques.

Ces menaces ne sont pas contrebalancées par les forces de la filière, comme sa résilience.

Cependant, des opportunités émergent :

- S'appuyer sur les projets de territoire.
- La création d'un technopôle fluvial 5.0 pour explorer de nouveaux marchés et améliorer les conditions de travail et la sécurité dans les chantiers navals.
- Adhérer à des organisations professionnelles comme la Fédération des Industries Nautiques, Entreprises Fluviales de France.
- Adhérer à des fédérations indépendantes comme Agir pour le Fluvial pour engager des formes de lobbying constructif avec les pouvoirs publics et les territoires.
- S'appuyer sur le GRETA21 pour les formations pour adultes.
- S'appuyer sur l'association L'éclé pour accueillir et former les nouveaux arrivants, en particulier les personnes éloignées de l'emploi et en inclusion, ou pour accompagner certains départs dans le cadre de la sécurisation de l'emploi.
- Accueillir de nouvelles entreprises, en particulier celles capables de construire de nouveaux bateaux et de nouveaux marchés.
- Possibilité de développer de nouveaux services d'intérêt collectif comme l'entretien des voies navigables avec le GIE Green Cut.

Boat Valley a alerté les acteurs des risques et les menaces sur la filière dans ses newsletters, et publication LinkedIn et Facebook et la production de rapports d'études comme vers un Technopôle fluvial 5.0, et les routes des vins et de l'hydrogène.

Bilan de l'objectif : Investir pour l'avenir

14 actions - taux de réalisation 94%

Résultats

- Alerte réalisée à tous les acteurs sur les menaces de la filière
- Niveau d'atteinte de l'objectif : en cours de développement

Impacts

- Efficacité : Alerte passée, mais la prise en compte n'est pas effective.
- Efficience : Un déploiement d'énergie et de travail sans possibilité d'en mesurer le réel impact
- Pertinence : La filière à court terme pourrait être impactée par une réduction de ses marchés et donc de l'emploi et des compétences

Perspectives

- Poursuite et développement de nouvelles activités pour diversifier l'offre de Boat Valley.
- Se fédérer et se mobiliser.
- Construire des projets de territoire Public/Privé : Port de plaisance de demain, technopôle fluvial 5.0, travaux fluviaux concertés

14. Reconnaître l'excellence de la qualité du travail bien fait

Actions Engagées

Boat Valley est une marque employeur qui incarne les valeurs de l'excellence à la française dans le secteur fluvial. Historiquement, ces valeurs sont portées par toutes les entreprises du secteur, car elles entretiennent des relations avec une clientèle à 70 % étrangère, exigeante et dotée d'un fort pouvoir d'achat. Les entreprises ont ainsi développé une véritable culture du service et de la relation client, visant à satisfaire et à offrir des expériences client inoubliables.

Au-delà de l'autosatisfaction, cette démarche cherche à identifier des outils pour crédibiliser cette excellence. Les études de benchmarking réalisées ont mis en lumière l'intérêt de la marque Alsace Excellence, qui développe un cahier des charges exigeant pour les entreprises, assorti de contrôles de résultats.

D'autres outils de performance et d'amélioration continue ont également été étudiés, tels que les différentes normes ISO 26000, QVCT, ou encore le développement du Pavillon Bleu pour les ports. Il en ressort cependant que ces outils sont inadaptés au contexte actuel.

Une proposition a été faite (sans suite) au GIE green cut pour tester la création d'un référentiel commun compatible avec port propre ou pavillon bleu. A utiliser sous forme d'audit croisé entre professionnels pour une amélioration continue.

Bilan de l'objectif :

4 actions – référentiels qualité – taux de réalisation 67%

Résultats

- Etudes de référentiels
- Benchmark
- Proposition d'audits internes croisés sur la base d'un référentiel commun

Impacts

- Efficacité : Les études mises en place ont permis d'atteindre les objectifs fixés en termes de reconnaissance de l'excellence, l'étape d'après serait la concrétisation (hors périmètre de la démarche GPECT-F)
- Efficience : peu de moyens développés, écoute active des dispositifs
- Pertinence : crédibiliser l'excellence permet de développer l'attractivité et fidéliser les clients

Perspectives

- Renforcement et amélioration continue des mesures de reconnaissance pour répondre aux besoins évolutifs des employés et des entreprises.
- S'appuyer sur le référentiel et les démarches engagées par Alsace Excellence
- Engager une démarche d'amélioration continue des 'ports de plaisance de demain'