

Bref

CENTRE D'ETUDES ET DE RECHERCHES SUR LES QUALIFICATIONS

AVIS DE TEMPÊTE SUR LE RECRUTEMENT DES MARINS PÊCHEURS

La pêche ne suscite plus beaucoup de vocations. Et lorsque vocation il y a, elle est fortement mise à mal par les conditions de travail et de vie que doivent affronter les marins pêcheurs. Les jeunes semblent de moins en moins nombreux à souhaiter se former au métier, mais de plus en plus à le quitter après seulement quelques années d'activité. Aussi, malgré de fortes réductions d'activité, le secteur des pêches maritimes connaît d'importantes difficultés de recrutement. Mais, d'une certaine façon, il génère ces difficultés par la rigidité des procédures d'accès à l'emploi, l'inertie des règles de mobilité interne et ses multiples spécificités. Il apparaît en effet comme un système clos, qui n'a guère aujourd'hui d'autres alternatives que de s'ouvrir pour ne pas rester un secteur qui subit les contraintes économiques et les inévitables arbitrages de la politique commune des pêches.

Depuis plusieurs années les professionnels de la pêche maritime constatent une raréfaction de la ressource... et pas seulement de la ressource halieutique, qui fait aujourd'hui l'actualité, mais aussi de la ressource humaine. Le secteur des « pêches maritimes » est en effet confronté à d'importantes difficultés de recrutement qui amènent de nombreux armateurs à s'interroger sur l'avenir même de leur activité. D'autant que ces tensions, loin de rester circonscrites au recrutement, cristallisent des déséquilibres plus profonds dans le fonctionnement du marché du travail. Elles révèlent indirectement les limites actuelles des formes institutionnelles de régulation très spécifiques du secteur des pêches maritimes.

LA PÊCHE MARITIME, UN SECTEUR À LA FOIS HOMOGÈNE ET TRÈS DIVERS

Dernière activité de cueillette, aux conditions de production extrêmes et aléatoires, soumise à des traditions très prégnantes et aux contraintes fortes de la politique commune des pêches (PCP) (cf. encadré ci-contre), le secteur des pêches maritimes apparaît comme un secteur homogène. Il présente de nombreuses caractéristiques d'ensemble créant les conditions d'un espace productif unifié : processus de formation et système national de brevets, droit du travail spécifique (avec le « contrat d'engagement maritime »), technologies embarquées diffusées à l'ensemble du secteur, conditions de travail et de vie particulières, facteurs de production spécifiques, pratiques de rémunération à la part liée à la valeur des captures... La réglementation elle-même joue un rôle unificateur important à travers notamment un ensemble d'institutions propres à la branche. Ainsi, le Centre administratif des Affaires maritimes assure la gestion centralisée de la carrière des marins et l'Établissement national des

invalides de la Marine a en charge le système spécifique de protection sociale et de retraite. Par ailleurs, la Direction des Affaires maritimes et des Gens de mer effectue le

LA PÊCHE MARITIME, UN SECTEUR SOUS HAUTE SURVEILLANCE

Le secteur des pêches maritimes est doublement encadré par des règles nationales et des règles communautaires. Ces dernières constituent depuis 1983 la Politique commune des pêches (PCP) de l'Europe. Elles portent pour l'essentiel sur quatre axes : la conservation de la ressource halieutique à travers un ensemble de mesures techniques (taux acceptables de capture, quotas...) visant à une meilleure maîtrise des efforts de pêche ; le respect des normes de commercialisation et de qualité sanitaire ; des mesures structurelles de restructuration et modernisation de la flotte dans le cadre des Plans d'orientation pluriannuels ; et, le respect des accords internationaux.

Sur le plan national, les règles administratives gérées par les Affaires maritimes concernent principalement les caractéristiques des moyens de production. Elles conduisent à un contrôle relatif des navires, par une procédure d'agrément et d'immatriculation, et des « gens de mer », par l'obligation « d'inscription maritime ». De nombreuses interventions publiques, telles le contrôle des équipages, la nécessité d'une formation professionnelle minimale pour embarquer, les brevets indispensables pour accéder au commandement des navires ou la gestion centralisée de la carrière des marins, font de la pêche maritime un secteur sous haute surveillance.

contrôle administratif de l'activité de pêche et, lors des embarquements, de la composition et des effectifs minimums de marins suivant les types de navire. Mais ces institutions contribuent aussi à « fermer » le secteur en le maintenant à l'écart de son environnement socioproductif et des formes de régulation plus générale.

À côté de ses caractéristiques qui l'homogénéise, le secteur des pêches maritimes fait montre d'une grande diversité. Il est en effet constitué de différents segments – petite pêche, pêche côtière, pêche au large et grande pêche. Ces segments recouvrent de multiples genres de navigation, statuts juridiques, espèces capturées et zones de pêche, engins utilisés, opportunités commerciales, systèmes d'exploitation, mais aussi systèmes locaux d'activité (cf. encadré page 4). Cette diversité a incontestablement favorisé son adaptation dans les situations de crise ou de mutation qu'il a connues. Le développement durable d'un port, d'un quartier, et plus largement la préservation d'une communauté maritime sur un territoire donné, dépendent en effet pour une part du maintien d'un bon équilibre entre les différents segments de pêche.

Ce jeu entre homogénéité et diversité a pu constituer une source de modernité et d'adaptation face aux arbitrages des politiques communautaires et aux évolutions macro-économiques, parfois brutales, en amont comme en aval de la filière pêche. Globalement, le secteur est redevenu rentable depuis 1996, avec une réduction de la flotte de près de moitié en 15 ans, une baisse de près d'un quart des effectifs de marins pêcheurs et des gains de productivité annuels de 2 %. Mais cette capacité d'adaptation est aujourd'hui mise à l'épreuve par l'incertitude croissante qui pèse sur l'avenir économique de la pêche maritime. De plus, cette incertitude se double d'une incertitude forte sur la capacité du secteur à attirer la main-d'œuvre dont il a encore besoin pour assurer le renouvellement des effectifs de marins pêcheurs.

UN MARCHÉ DU TRAVAIL FERMÉ, EN CRISE

Le marché du travail de la pêche maritime est un marché fermé en raison notamment de la nature et de l'organisation particulière du travail. Mais, ce sont avant tout ses conditions de fonctionnement qui en assurent la « clôture ». C'est en effet un espace social protégé, régi par des règles spécifiques de recrutement et de mobilité, où le diplôme et la relation entre les brevets, l'ancienneté et le poste de travail jouent un rôle central.

Ainsi, depuis 1975, aucun marin pêcheur ne peut embarquer s'il n'est pas titulaire d'un CAP ou BEP Maritime, ou, plus récemment, d'un Certificat d'initiation nautique (CIN). Par ailleurs, l'évolution de la carrière repose sur une hiérarchie des fonctions mais aussi des navires selon leur taille, leur tonnage, leur puissance et le type de pêche. Elle suppose de se former dans le cadre de formations qui alternent acquisition de savoirs et savoir-faire en école, et cheminement au long d'un cycle d'expériences. Pour accéder aux prérogatives de commandement des navires, il est ainsi nécessaire de passer des brevets, qui sont hiérarchisés et cumulatifs. Ces brevets sont obtenus en formation continue et sont validés après des périodes obligatoires de navigation. La formation est donc devenue, en particulier au cours de ces vingt dernières années,

la véritable « charpente » du marché du travail de la pêche, régulant accès aux emplois et déroulements de carrières.

Mais un tel système de formation professionnelle, sas exclusif et obligé d'entrée dans le secteur, ne peut se maintenir sans changement que si la quantité de main-d'œuvre qui s'y présente est suffisante. Dans le cas contraire, il viendrait gravement bloquer le système d'emploi. Or, on observe aujourd'hui une moindre attirance des jeunes pour ce secteur et des défections de plus en plus nombreuses au cours des premières années de vie active. Cette diminution du nombre de candidats à la carrière de marin vient progressivement modifier les règles de régulation du marché du travail de la pêche afin de l'ouvrir à d'autres catégories de publics. Ainsi, se développent des pratiques « dérogoraires » lors des autorisations d'embarquement. Elles permettent, en cas de manque de personnel, de compléter les équipages avec des marins n'ayant pas nécessairement tous les brevets de navigation requis. Par ailleurs, le CIN, instauré il y a dix ans et qui se prépare seulement en huit semaines, vient de plus en plus concurrencer le CAP et le BEP maritimes, titres traditionnellement demandés pour embarquer. L'appel à des marins étrangers, notamment polonais, s'intensifie également.

Ces premières formes « d'accommodement » participent à l'ouverture « forcée » du secteur. Mais, si elles viennent certes déstabiliser le modèle de régulation interne qui prévalait jusque là, elles n'ont pas pour l'heure remis en cause les principes de fonctionnement du marché du travail dans son ensemble. Aussi, l'enjeu des transformations attendues doit-il éviter de se focaliser sur le seul système de formation, mais plutôt resituer celui-ci dans un espace élargi des modalités d'accès à la profession. D'autant que les déséquilibres actuels sur le marché du travail de la pêche n'ont pas pour origine exclusive la formation et moins encore le système de formation en tant que tel. Ce ne sont pas les contenus des formations ni l'architecture actuelle du système des brevets qui posent le plus de problème, ce n'est donc pas la seule réforme du système de formation qui pourrait régler les difficultés de recrutement. Pour le comprendre, il faut aller au cœur d'un paradoxe. Celui de l'occurrence de phénomènes apparemment en opposition.

DES TENSIONS NÉES D'UN RACCOURCISSEMENT DES CARRIÈRES

Les effectifs du secteur diminuent en moyenne de près de 5 % par an et l'on ne compte aujourd'hui que 23 000 marins pêcheurs en activité, dont seulement 15 000 sont considérés comme embarquant à temps complet. Malgré cette baisse de l'emploi, liée en grande partie à la réduction de la flotte, 30 % des entreprises de pêche déclarent être régulièrement confrontées à des difficultés de recrutement, et près de 10 % affirment ne pas réussir à embaucher. Ces difficultés, si elles ne semblent pas plus importantes que dans d'autres secteurs, y ont par contre des conséquences plus graves : les navires qui ne peuvent atteindre l'effectif minimal réglementaire restent à quai.

Dans le même temps, le nombre de personnes qui entrent dans la profession continue de croître chaque année pour représenter actuellement environ 1 200 nouveaux marins

pêcheurs par an. Il augmente certes dans des proportions de plus en plus faibles et grâce principalement à des titulaires du CIN. Il suffit néanmoins très largement au remplacement des marins partant à la retraite ou décédés qui, non compensé par la réduction d'effectifs, ne représente guère plus de 100 individus chaque année. Les nouveaux arrivants viennent pour l'essentiel pallier les départs en cours de vie active, dans un secteur où le taux de turnover est élevé puisqu'il frôle les 10 %.

Les difficultés de recrutement paraissent donc avant tout liées aux départs précoces et de plus en plus nombreux du secteur. Faire une carrière courte est en effet non seulement un phénomène habituel dans la profession depuis 25 ans, mais il s'est amplifié durant la dernière décennie (cf. graphique ci-dessous). Près des deux tiers de marins ayant débuté leur carrière en 1995 ont aujourd'hui quitté la profession, dont bon nombre après seulement quelques mois d'activité.

Les raisons de ces abandons et du raccourcissement des carrières sont multiples suivant les catégories de marins. Mais, en toile de fond, on retrouve de manière prégnante les conditions de travail difficiles et dangereuses, avec des temps de sortie en mer (marées) très longs, de trois ou quatre semaines, voire plusieurs mois pour la grande pêche océanique. Les niveaux de rémunération, pourtant nettement supérieurs en moyenne à ce que les marins pourraient trouver à terre à qualification comparable, ne suffisent plus à compenser ces conditions. L'appel à la vocation et la transmission générationnelle de la passion de la mer renvoient désormais à des figures du passé, et lorsque vocation il y a, elle se révèle de courte durée, ne résistant que rarement à l'épreuve de la réalité. Il y a là une des explications majeures aux « évaporations » observées après l'école, après les premiers embarquements qui constituent trop souvent la première découverte du métier en situation, ou après quelques années d'exercice lorsque la vie de famille, notamment avec l'arrivée des premiers enfants, devient incompatible avec les fortes

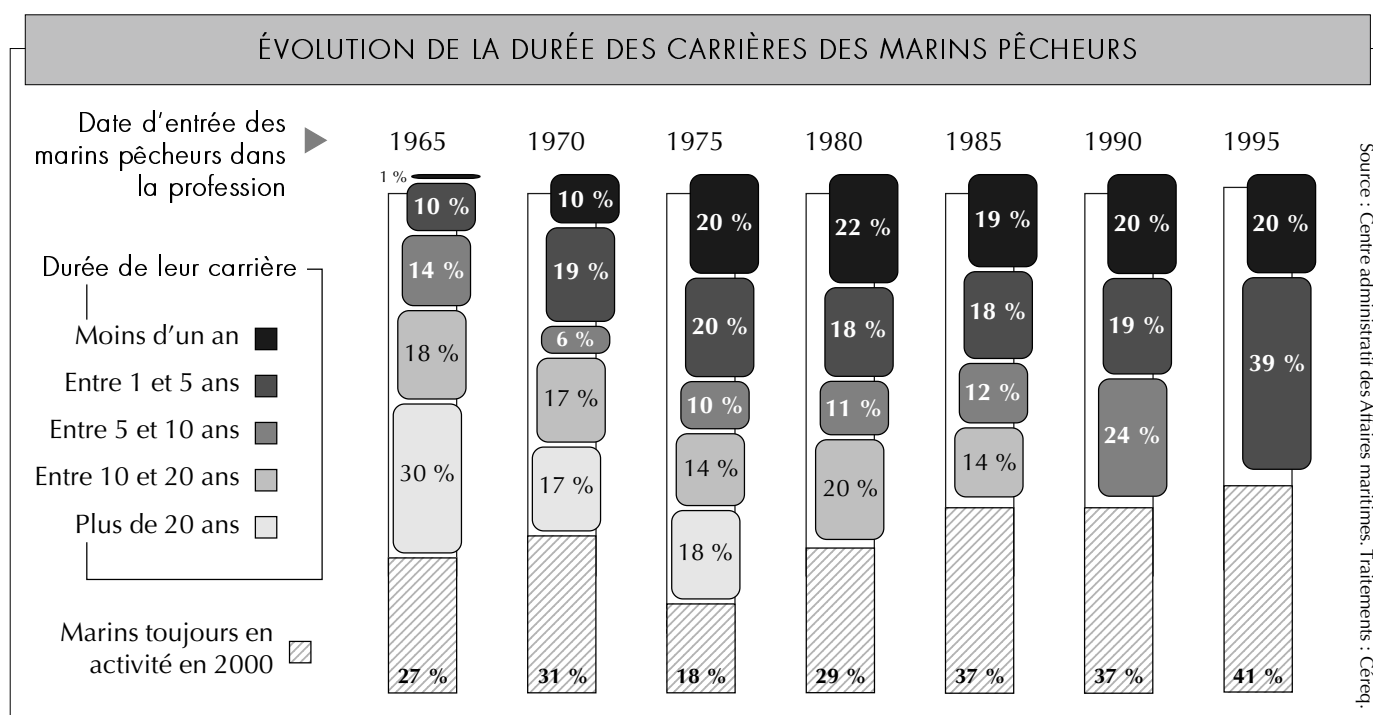
contraintes liées aux embarquements. De plus, l'image du secteur marquée par le déclin, les crises économiques récurrentes, la multiplication des contrôles de l'activité, les difficultés croissantes d'installation comme patron artisan, jouent négativement aussi bien à l'entrée que sur le maintien dans la profession.

Au final, le développement des carrières courtes va générer un besoin croissant d'arrivées que le système de formation ne peut complètement satisfaire. Le problème du secteur est donc tout autant de garder et de fidéliser les jeunes que de les attirer. Il est moins d'augmenter les flux de formés, dont une fraction croissante semble abandonner très vite le métier, que de favoriser des arrivées par d'autres voies.

MULTIPLIER ET CONJUGUER LES OUVERTURES

Il convient donc effectivement de réfléchir à la manière de lever les barrières à l'entrée du marché du travail de la pêche pour l'ouvrir à de nouveaux publics, notamment aux jeunes adultes ayant déjà un parcours professionnel, voire une qualification non maritime. C'est déjà en partie le rôle que joue le CIN, bien qu'il ne reconnaisse pas formellement les expériences antérieures et garde l'image d'un certificat « faute de mieux ». Ce pourrait aussi être la fonction d'autres pratiques de recrutement qui ne laissent pas au seul « bouche à oreille portuaire » le rôle d'intermédiaire sur le marché du travail, mais donnent toute sa place au Service public de l'emploi.

Mais, cette ouverture du marché du travail à l'entrée est inséparable d'une ouverture à la sortie. Face à des carrières devenues structurellement plus courtes, il est nécessaire d'anticiper, d'instrumenter, de reconnaître les conditions de reconversion à terre. Cette ouverture à la sortie est essentielle pour attirer des jeunes qui sauront ainsi qu'ils peuvent s'engager dans la carrière de marin pêcheur sans avoir vocation à y rester leur vie entière. Pour cela, il faut permettre à certaines



qualifications maritimes de se valoriser à l'extérieur. Il convient aussi d'offrir la possibilité d'élever le niveau des formations initiales, en mettant par exemple en place un baccalauréat professionnel, et d'intégrer à ces formations des connaissances techniques plus larges.

Le dispositif de formation initiale, dont la modernisation a déjà été engagée depuis plusieurs années, doit poursuivre son effort d'adaptation. Il apparaît notamment nécessaire de développer la modularité des formations pour faciliter l'intégration de parcours moins standardisés et les apprentissages par alternance, pour mieux articuler les brevets de la pêche à ceux de la marine marchande, mais aussi afin de permettre l'application de la validation des acquis de l'expérience (VAE) pour des salariés venant d'autres secteurs d'activité.

Au-delà des enjeux qui portent sur la seule relation entre formation et emploi, il convient assurément et préalablement de poser la question de la nature d'un nouveau modèle productif de la pêche que la profession elle-même serait en mesure de construire, en s'adaptant aux nouvelles contraintes environnementales, en s'appropriant de nouveaux modes de management, de gestion de l'emploi et d'organisation de l'activité. La contrainte de la ressource halieutique pousse à inscrire l'avenir de la pêche dans une logique de développement durable. Cette orientation suppose de reconnaître la nécessité de nouvelles compétences pour développer d'autres stratégies, avec une intelligence organisationnelle et commerciale renouvelée. De même, elle suppose de faire évoluer significativement les formes institutionnelles du secteur, pour

le « désingulariser », dans le domaine de la formation professionnelle initiale et continue mais aussi dans celui de la gestion sociale et des relations professionnelles. À défaut de s'engager dans ces multiples voies d'ouverture, le secteur de la pêche risque de rester prisonnier des tendances lourdes du passé, de continuer à multiplier des efforts d'adaptation éclatés, de court terme, et menés au coup par coup, ce qui en ferait de plus en plus un secteur qui subit, replié sur lui-même et résigné devant les contraintes économiques et le très fort contrôle dont il est l'objet. Pour faire face dans le même temps à la diminution des réserves en poissons et à la réduction des viviers traditionnels pour recruter ses marins, le secteur de la pêche n'a pas beaucoup d'autres alternatives que de changer.

Gérard Podevin et Agnès Checcaglini
(Céreq, centre associé pour la région Bretagne).

À LIRE ÉGALEMENT

- « Pêches maritimes françaises. Bilan et perspectives », revue *Pour*, n° 149-150, 1996.
- « L'évolution de l'emploi et de la formation dans le secteur des pêches maritimes. Premiers résultats du CEP », G. Podevin, *Cahiers Économiques de Bretagne*, n° 4, 2001.
- « Des carrières de marins à la pêche de plus en plus courtes qui déstabilisent le marché du travail. Études à partir de sept cohortes », A. Checcaglini et G. Podevin, *Formation tout au long de la vie et carrières en Europe. 9^{es} journées d'études Céreq/Lasmas-Institut du Longitudinal/IREIMAR. L'analyse longitudinale du marché du travail*, Document, série « Séminaires », n° 164, Céreq, 2002.

UN CONTRAT D'ÉTUDES PROSPECTIVES POUR LE SECTEUR DES PÊCHES MARITIMES

À la demande de la Direction des Affaires maritimes et des Gens de mer, de la DGEFP, du FAF Pêche et du Comité national des pêches et cultures maritimes, le centre associé au Céreq pour la région Bretagne a réalisé en 2001 un contrat d'études prospectives (CEP) sur le secteur des pêches maritimes. Ce dispositif d'étude et de diagnostic a démarré sur la base d'un constat fort : depuis une dizaine d'années, les entreprises de pêche sont confrontées à d'importantes difficultés de recrutement, ce malgré la baisse constante du nombre de marins pêcheurs. Ce constat a largement guidé l'économie de l'étude et orienté l'analyse vers une meilleure compréhension du fonctionnement singulier du marché du travail des pêches maritimes.

Ce travail s'appuie sur des données quantitatives relatives aux emplois, aux carrières et à la formation des marins pêcheurs de France métropolitaine. Ces données sont issues des systèmes de collectes propres au secteur qui sont gérés par le Centre administratif des Affaires maritimes. L'étude s'appuie également sur de très nombreuses enquêtes de terrain menées auprès d'entreprises de pêche et de marins.

Ces enquêtes approfondies ont été effectuées dans trois « quartiers maritimes » : Boulogne, Concarneau et Sète. Elles ont donné lieu à trois monographies qui montrent notamment que les quartiers maritimes sont bien autre chose qu'une simple déclinaison des tendances observées au niveau national. Leurs atouts et leurs faiblesses ne sont pas les mêmes compte tenu du poids des différents segments de pêche qui y sont représentés. Ils disposent de plus d'une autonomie certaine dans leur adaptation aux contraintes écologiques, économiques ou réglementaires, en particulier dans l'agencement des systèmes d'activité, d'emploi, de mobilité et de formation.

Ce CEP a été réalisé en collaboration avec les centres régionaux associés au Céreq de Lille et Montpellier, le Laboratoire d'économie et de sciences sociales de l'université Rennes 2 (LESSOR), le Laboratoire d'économie maritime de l'université de Nantes (LEN-CORRAIL), et le cabinet Ithaque. Il donnera lieu prochainement à un rapport publié par la Documentation française dans la collection « Prospective formation emploi ».

ISSN
0758 1858

Céreq

Reproduction autorisée à condition expresse de mentionner la source.
Dépôt légal n° 49-459.

Administration : Céreq, 10, place de la Joliette, BP 21321, 13567 Marseille cedex 02.
Tél. 04 91 13 28 28. Fax : 04 91 13 28 80.
<http://www.cereq.fr>

Direction de la publication : Hugues Bertrand. Rédaction : Isabelle Bonal.
Commission paritaire n° 1063 ADEP.