

>>> Pêche / Aqua

Les études de FranceAgriMer

> août 2017

Place des femmes dans les secteurs pêche et aquaculture en France







FranceAgriMer

ÉTABLISSEMENT NATIONAL
DES PRODUITS DE L'AGRICULTURE ET DE LA MER

Place des femmes dans les secteurs pêche et aquaculture en France

Août 2017

La place des femmes dans les secteurs pêche et aquaculture en France

SYNTHESE

FranceAgriMer, Août 2017

Groupement Monfort – Baelde – Vouhe

CONTEXTE

La prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes et l'intégration de la perspective de genre dans les politiques publiques augmentent dans tous les secteurs d'activité, au niveau national, européen ou international.

Le cadre règlementaire en faveur de l'égalité femmes-hommes a évolué de façon significative. En France, la Loi sur l'Égalité Réelle de 2014, qui conditionne l'accès aux marchés publics au respect de l'égalité professionnelle, et la Loi Rebsamen de 2015, qui exige la mixité proportionnelle des listes syndicales, ont marqué un renforcement de la volonté politique envers l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

L'Union Européenne, dans sa Stratégie Europe 2020 signée en 2010, a identifié plusieurs objectifs thématiques pour cadrer l'attribution des fonds européens, dont deux priorités transversales : le développement durable et l'égalité entre hommes et femmes. Tous les programmes cofinancés par des fonds européens doivent prendre en compte le principe transversal d'égalité entre les femmes et les hommes. Les industries de la pêche et de l'aquaculture sont concernées par ces directives européennes au travers du Fonds Européen pour les Affaires Maritimes et la Pêche (FEAMP).

OBJECTIFS

L'objectif de l'étude était de faire un diagnostic, le premier du genre en France, sur la place et l'activité des femmes dans les filières pêche et aquaculture, d'identifier les freins à la mixité et à l'égalité femmes-hommes dans ces filières et de faire des recommandations pour pallier les inégalités.

En demandant cette étude, FranceAgriMer vise à répondre à deux enjeux :

- Les difficultés globales de recrutement et de renouvellement des générations dans les filières,
- La prise en compte de l'approche intégrée du genre dans le programme européen FEAMP.

METHODOLOGIE

Les principaux secteurs des filières pêche et aquaculture ont été examinés : pêche et cultures marines, transformation, mareyage, poissonneries. Le diagnostic comprend :

- Un volet qualitatif visant à mieux comprendre la perception des acteurs sur le sujet au travers de rencontres sectorielles collectives et d'entretiens individuels avec des représentants¹ des filières.
- Un volet quantitatif faisant un état des lieux des statistiques désagrégées par sexe disponibles dans chaque secteur (effectifs, âge, salaires, etc.), avec évaluation de leur qualité en termes de niveau d'agrégation (global, par métier, par type de poste, par région, etc.) et de couverture dans le temps.

Une attention particulière a été portée sur les questions relatives au statut de conjoint collaborateur, à la formation et au FEAMP.

L'étude comprenait une phase importante de recherche bibliographique pour faire le point sur les études et initiatives dans les filières pêche et aquaculture en France et pour faire le point sur les expériences dans d'autres pays (filieres aquatiques en Islande et en Espagne) et dans d'autres industries (agriculture et bâtiment).

PERCEPTIONS DES ACTEURS

Un sujet sensible. Lors des entretiens collectifs et individuels le sujet de l'égalité femmes-hommes s'est vite avéré sensible car il bouscule des préjugés sur la place respective des hommes et des femmes dans les métiers et dans la société en général.

Un sujet complexe et des enjeux peu clairs. Les facteurs à considérer sont multiples, le vocabulaire et les concepts mal maîtrisés (parité, mixité, égalité, etc...) et les enjeux peu clairs. La place des femmes dans les filières pêche et aquaculture est positionnée très bas dans

¹ Nous comprenons l'importance de féminiser les textes (é-e, é-e-s), c'est-à-dire de rendre visible la place des femmes dans les écrits. Nous avons cependant pris le parti dans ce rapport d'utiliser la règle grammaticale usuelle afin d'en faciliter la lecture. Nous avons alterné les expressions femmes-hommes ou hommes-femmes de manière aléatoire.

l'échelle des priorités par les organisations professionnelles. Promouvoir l'emploi des femmes n'est pas perçu comme pouvant contribuer à résoudre les problèmes de recrutement que rencontrent certains métiers.

Un sujet qui se pose différemment selon les secteurs et les postes occupés. Les critères d'égalité ne se posent pas de la même manière entre les deux filières pêche et aquaculture, ni d'un segment à l'autre au sein d'une même filière, entre les métiers de la production en amont, et les métiers du mareyage, de la transformation et de la vente en aval. Les questions de pénibilité du travail, d'accès aux métiers, d'accès aux formations, de création d'entreprise, etc. varient entre les secteurs.

Mais les mentalités changent. La divergence des avis exprimés lors des entretiens indique que les perceptions évoluent. A contre-courant du scepticisme ambiant, plusieurs représentants des filières ont mis en avant leurs expériences positives au regard de l'emploi des femmes et leur souhait de voir plus de femmes entrer dans leur filière. Pour eux, les femmes ont des visions différentes et leur participation est un facteur d'innovation.

Des études ont montré que les femmes apportent des bénéfices sur les lieux de travail, avec en tête de file l'amélioration de la sécurité et des conditions de travail par la réduction de la pénibilité, dont les hommes bénéficient aussi. D'autres bénéfices ont trait au développement local par la diversification des activités.

ETAT DES LIEUX SUR LES DONNEES QUANTITATIVES

Principales sources de données désagrégées par sexe

- Les sources nationales centralisées :
 - Régimes de protection sociale (ENIM, MSA)
 - INSEE (SIRENE, DARES, CLAP)
 - Bureau des statistiques de la Pêche et de l'Aquaculture de la DPMA
 - Etudes statistiques et bilans élaborés par : la Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques (DARES), la Section Professionnelle Paritaire Pêche et Cultures Marines (SPP PCM), sous la tutelle d'AGEFOS PME.
- Les sources européennes : Rapports du Comité Scientifique, Technique et Economique.
- Les statistiques sectorielles obtenues directement auprès des organisations professionnelles et syndicats.

Pour chaque source, la qualité des données (niveau de détail, couverture chronologique) et leur accessibilité ont été évaluées.

Les obstacles actuels à l'analyse quantitative

Les filières des produits aquatiques sont difficiles à appréhender car composées de nombreux secteurs avec chacun sa propre organisation et son propre fonctionnement.

- Difficultés liées à l'accessibilité des données : identification des services producteurs ou distributeurs de données, repérage des données existantes, disponibilité limitée des services statistiques, caractère privé de certaines données, caractère « non prioritaire » du sujet.
- Difficultés liées à la qualité variable des données : les différents organismes et dispositifs collecteurs de données n'utilisent pas la même méthodologie de traitement des données, ce qui limite l'analyse des filières dans leur ensemble. Plusieurs problèmes se posent pour interpréter les données disponibles :
 - L'affiliation à différents régimes de protection sociale selon l'activité principale (ENIM, MSA, URSSAF)
 - Les méthodes d'agrégation différentes entre les sources de données
 - La périodicité des collectes de données qui varie beaucoup
 - Les critères à renseigner qui varient entre les bases de données (nomenclature des postes, mesure de la durée du travail, etc.)

Ce que montrent les données disponibles

Cet inventaire minutieux et critique des données statistiques désagrégées par sexe a montré deux choses : 1/ *en leur état actuel* les données sont trop fragmentées, dispersées et de qualité trop variable pour permettre de faire une analyse quantitative qui soit suffisamment détaillée et fiable sur la place des femmes dans les filières pêche et aquaculture ; 2/ Mais des données de qualité existent, le problème n'est pas tant l'absence de données que les moyens nécessaires à leur centralisation et exploitation.

	Effectif Total	Effectif Femmes	%Femmes
Amont des filières			
Pêche au large/ grande pêche	4 700	24	1%
Petite pêche / pêche côtière	11 874	204	2%
Pêche à pied	1 277	117	9%
Pisciculture continentale	1 712	?	?
Aquaculture marine	533	?	?
Conchyliculture	17 005	5 985	35%
Total amont	37 101	?	?
Total sur périmètre renseigné : environ 90%	34 856	6 330	18%
Aval des filières			
Mareyage/ grossiste	8 400	3 696	44%
Transformation (produits aquatiques)	12 411	6 807	55%
Poissonnerie	10 100	3 485	35%
Organisations professionnelles	621	169	27%
Total aval (Périmètre renseigné : 100%)	31 532	14 157	45%
Grand Total (sur périmètre renseigné)	66 388	20 487	31%

Le tableau ci-dessus donne les effectifs globaux de femmes par secteur d'après les données existantes. Les chiffres sont à prendre avec précaution, ils sont très approximatifs et obtenus en rapprochant des agrégats issus de différentes bases de données couvrant différentes périodes au cours de la dernière décennie.

Il faut souligner que ces approximations quantitatives globales ne disent rien sur la *place* des femmes, sur le type de postes qu'elles occupent. Ceci est discuté en détail dans le rapport. Ainsi, par exemple, dans les secteurs de la post production (mareyage, poissonnerie, transformation), les femmes sont plus nombreuses mais elles occupent des postes moins bien rémunérés pour 80% à 90% d'entre elles, et avec des écarts de salaires importants en leur défaveur comparés aux salaires de leurs confrères masculins.

Les analyses quantitatives ne suffisent pas à elles seules à objectiver le débat sur l'égalité hommes-femmes. Il faut en effet pouvoir expliquer les raisons des écarts ou inégalités que les chiffres révèlent. Des études et analyses sociologiques ciblées sur des aspects spécifiques sont nécessaires, telles que par exemple des analyses sur les freins et moteurs à la création d'entreprise, sur l'entrée en formation, sur les risques professionnels, etc.

REVUE DE QUELQUES OUTILS PROMOUVANT L'EGALITE FEMMES-HOMMES

Il existe plusieurs outils qui contribuent à promouvoir l'égalité hommes-femmes dans les filières pêche et aquaculture, avec des degrés d'efficacité variables.

Obligations réglementaires

Les dispositions légales et réglementaires sur l'égalité professionnelle et la mixité sont nombreuses, mais leur application sur le terrain trouve des limites liées – principalement mais pas exclusivement - à la structure des filières composées essentiellement d'entreprises artisanales, TPE et PME.

Statut de conjoint collaborateur

La mise en place du statut de conjoint collaborateur a permis une reconnaissance légale du travail des conjointes. Toutefois le statut présente plusieurs difficultés pour les femmes :

- Impact financier sur la trésorerie de l'entreprise : coût des cotisations sociales et impossibilité de travailler en dehors de l'entreprise à plus d'un mi-temps.
- Maintien de dépendance économique (pas de pouvoir de décision au sein de l'entreprise, pas de rémunération) et faible protection sociale (faible retraite).
- Manque de légitimité auprès des organisations professionnelles.

Accès à la formation maritime

Les centres de formation font face au manque d'attractivité des métiers qui touche aussi bien les hommes que les femmes. Il est noté cependant que le style de communication utilisé dans les documents de promotion des formations entretient une image très masculine des métiers.

Le FEAMP et l'approche intégrée de l'égalité

Le concept de l'approche intégrée du genre dans le développement de programmes n'est pas suffisamment compris au sein de l'administration. Les questions d'égalité femmes-hommes tendent à être interprétées comme des questions strictement « sociales » et sont séparées des questions plus « techniques » de gestion des pêches et de l'aquaculture. Cela se traduit dans le programme FEAMP par un manque de déclinaison précise et opérationnelle de l'objectif d'égalité hommes-femmes, que ce soit au niveau national ou régional.

EXEMPLES D'INITIATIVES ET D'ETUDES EN FAVEUR DE L'EGALITE HOMMES-FEMMES

Le Cluster Maritime

Le Cluster Maritime a mis en place fin 2014 un observatoire "Cap sur l'égalité professionnelle" pour mesurer l'évolution de la place des femmes dans l'encadrement des entreprises des secteurs maritimes. Les résultats seront communiqués lors des prochaines « Assises de l'économie de la mer » en octobre 2017.

Le Conseil Supérieur des Gens de Mer

Le Conseil a créé en 2015 un groupe de travail sur la « Situation des femmes dans le milieu du travail maritime ».

Projet FEMMAR

Acronyme pour FEMmes dans le secteur MARitime, le projet a été soutenu par la région Pays de la Loire et mené en collaboration par les universités de Nantes, La Corogne, Greenwich et Brest de 2009 à 2011. Le projet avait pour objectif d'étudier les conditions de travail, la formation professionnelle, le statut social ainsi que la participation des femmes du secteur maritime à la structuration du territoire. Les résultats de ce projet ont été largement utilisés dans le rapport.

Développement de la VAE pour les conjoints d'artisan

Suite à une étude sur la nature précise du travail effectué par les conjoints collaborateurs dans les entreprises artisanales haut-normandes, tous secteurs d'activité considérés (alimentation, service, bâtiment, production), l'Union Professionnelle Artisanale de Haute-Normandie recommande de valoriser les apprentissages acquis par les conjointes collaboratrices par la VAE pour pallier au manque de reconnaissance de leur travail et consolider leurs compétences.

Le Dispositif MégalitE

Le dispositif MégalitE entre dans le cadre de la convention État-Région «Les Territoires d'excellence pour l'égalité professionnelle» signée en septembre 2012. Le dispositif mis en place par le Conseil régional de Bretagne permet aux organismes de formation bretons de bénéficier d'un accompagnement gratuit et sur mesure pour décliner une approche intégrée de l'égalité professionnelle au sein de leurs structures. Le Centre Européen de la Formation Continue Maritime (CEFCM) s'est engagé dans la démarche MégalitE en 2016.

Le « Contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes »

Dispositif mis en place par le Ministère du travail et ouvert aux entreprises, sans condition de seuil d'effectif, pour aider au financement d'un plan d'actions exemplaires en faveur de l'égalité professionnelle ou de mesures permettant d'améliorer la mixité des emplois.

Les associations des femmes de pêcheurs

La crise du début des années 90 qui a fortement secoué le secteur des pêches maritimes a rendu visible la participation des femmes dans ce secteur. Les femmes et compagnes de marins pêcheurs se sont fortement mobilisées pour soutenir leurs communautés et leur poids politique n'a jamais été aussi fort qu'en 1997, année de la création du statut de conjoint collaborateur. Cependant, au cours de ces 15 dernières années, le poids politique de ces associations peu structurées et reposant exclusivement sur du bénévolat, s'est considérablement restreint pour devenir marginal, malgré des droits encore inaboutis.

RECOMMANDATIONS

Les freins à la mixité et à l'égalité sont d'ordre :

- Sociétal et culturel : remise en cause des représentations sur les rôles sociaux attribués aux femmes et aux hommes ; environnement très masculin
- Economique : absence d'enjeux clairs pour les filières, la mixité n'est pas perçue comme une priorité
- Méthodologique : méconnaissance du sujet et absence d'outils pour repérer et traiter les inégalités

Pédagogie et sensibilisation des acteurs privés sur l'égalité femmes-hommes

- Développer une communication pédagogique auprès des représentants des filières sur les principes, enjeux essentiels et bénéfiques de l'égalité/mixité femmes-hommes afin de faire évoluer les débats.
- Elaborer des formations de courte durée ciblant les organisations professionnelles (par exemple, en inscrivant une courte présentation à l'ordre du jour d'une réunion professionnelle).

- Inciter et accompagner les organisations professionnelles à faire leur propre diagnostic sur la participation des femmes dans leur secteur. Elaborer une grille d'évaluation adaptée pour cadrer les débats.
- Communiquer sur la répartition femmes-hommes dans les filières et les organisations professionnelles ; renforcer la visibilité des femmes en banalisant leur présence plutôt qu'en insistant sur le caractère d'« exception héroïque ».

Formation des acteurs publics sur l'approche intégrée de l'égalité femmes-hommes

« L'approche intégrée de l'égalité est un processus politique autant que technique. Il requiert de nouvelles approches et un effort d'imagination politique, une évolution culturelle des organisations et des institutions, qui concourront ensemble à modifier les structures sociales »².

- Développer la formation des représentants de l'Etat à l'approche intégrée, notamment dans le cadre de la feuille de route ministérielle.
- Evaluer les freins que rencontrent les administrations à la mise en place d'outils pour améliorer la mixité (freins techniques et culturels).

Moyens dédiés à l'analyse et la diffusion des statistiques existantes

- Dédier des moyens à la compilation, au traitement et à l'analyse des données désagrégées par sexe existantes : extraction à partir des bases de données d'origine (personnel dédié, conventions de collaboration avec les organismes collecteurs) et standardisation des données (assurer la cohérence des critères d'agrégation). L'attribution de moyens dédiés au traitement des données existantes permettrait d'objectiver les débats sur le sujet sensible de l'égalité hommes-femmes et de réduire les résistances que le sujet suscite.
- Conduire cette analyse à intervalles réguliers (tous les 3 ans par exemple).
- Diffuser largement les résultats auprès des parties prenantes (diffusion de rapports, organisation de séminaires).
- Assurer qu'une rubrique « civilité » existe systématiquement dans tous les formulaires de collecte de données sociales utilisées par les organisations professionnelles et publiques.

Analyses sociologiques

Conduire des analyses ciblées sur le rôle des femmes dans les différents métiers, sur les freins spécifiques qu'elles rencontrent (frein à la création d'entreprise, à l'entrée en formation, etc.).

² Conseil de l'Europe, L'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes, cadre conceptuel, méthodologie et présentation des « bonnes pratiques », Strasbourg, mai 1998.

Accès des femmes (conjointes et autres) aux instances décisionnaires des organisations professionnelles

- Mettre en place les outils nécessaires pour introduire plus de mixité dans les listes que les organisations professionnelles proposent pour leurs élections. Rappeler les lois sur l'égalité et la mixité et notamment la loi Rebsamen sur la mixité des listes syndicales.
- Modifier le statut de conjoint collaborateur pour permettre à la conjointe de siéger aux comités professionnels.
- Inviter des représentantes d'associations de femmes aux réunions des organisations professionnelles, à l'échelle nationale, régionale et locale.

Bilan du statut de conjoint collaborateur

- Faire le point sur le nombre d'adhésions actives et évolution dans le temps
- Conduire une enquête auprès des conjoints et conjointes pour recueillir leurs expériences sur les bénéfices et inconvénients du statut sur le plan économique et juridique. Recueillir leurs suggestions pour améliorer le statut (rémunération des conjointes, rendre la formation au brevet de conjoint collaborateur diplômante, capacité à siéger aux comités professionnels, etc.).

Meilleure connaissance du travail des membres familiaux non rémunérés

- Mener une enquête auprès des conjointes non-rémunérées travaillant dans les entreprises familiales (dans et hors statut de conjointes collaboratrices) pour :
 - Qualifier et quantifier précisément le travail qu'elles effectuent
 - Evaluer la pénibilité du travail et les risques associés
- Introduire dans le *Cadre de collecte des données* (Politique Commune des Pêche), des indicateurs sociaux permettant de quantifier la contribution des membres familiaux à l'activité de l'entreprise, ventilés par statut: chef d'entreprise, associé, conjoint collaborateur et autres statuts possibles n'impliquant pas une rémunération.

Formation initiale

- Développer une communication qui rende les métiers plus attractifs et qui soit plus inclusive des femmes. Une communication qui :
 - Porte moins sur l'aspect « métiers d'hommes » et promeut la contribution actuelle des femmes dans les filières.
 - Veille à éviter tout stéréotype de genre véhiculé par le texte et/ou par l'image dans tous les documents y compris ceux dématérialisés.
 - Informe de façon plus juste sur les spécificités des métiers, notamment à la pêche, confrontant les aspects positifs (salaire, autonomie, etc.) et négatifs (rythme social décalé, difficultés de vie familiale, etc.).
 - Mette en valeur les aspects les plus innovants des métiers, montre comment des compétences et des savoir-faire nouveaux permettent de répondre aux challenges actuels (vis-à-vis de l'environnement en particulier)
 - Intègre l'ensemble des filières de formation (des niveaux bas aux niveaux hauts)

- S'adresse aussi à ceux/celles qui ne sont pas « du séraïl » pour diversifier les profils d'entrants : lycées et collèges de l'enseignement général et professionnels de l'accompagnement dans l'emploi (Pôle Emploi, missions locales), et plus vers l'intérieur des terres.
- S'adresse aussi aux prescripteurs et au grand public.
- Développer les rapprochements école-entreprise et élèves-entreprise.

Recommandations spécifiques à l'approche intégrée du genre dans le FEAMP

- Pour l'évaluation à mi-parcours du FEAMP prévue en 2017, inclure dans le cahier des charges une attention particulière sur les mesures « fléchées » égalité hommes-femmes dans le programme opérationnel :
 - Evaluer la manière dont les services instructeurs ont apprécié le respect du critère égalité:
 - Typologie des documents et informations fournis par les porteurs de projets
 - Relevé des points attribués au critère égalité, proportion de ces points dans l'ensemble des points attribués.
 - Catégoriser les projets en fonction de l'activité qu'ils génèrent pour les femmes (en tant que porteuses de projet, partenaires ou salariées).
 - Calculer le nombre de projets ciblant spécifiquement la promotion de la participation des femmes dans les filières (aménagement des lieux de travail, accès à des formations, création d'entreprises, diversification, etc.).
 - Identifier les freins pour les femmes porteuses de projet à accéder au financement par le FEAMP ; quelles difficultés particulières ont elles rencontrées (non éligible/raisons, manque d'informations sur le FEAMP, difficultés de cofinancement, contraintes administratives, techniques, partenariat, etc.).
- Au niveau des GALPA: vérifier la composition des comités de programmation et la présence de femmes (en nombre, en expertise).
- Apporter des modifications au programme opérationnel pour renforcer la promotion de l'égalité hommes-femmes :
 - Demander aux porteurs de projet de conduire un autodiagnostic égalité (leur fournir une grille d'autodiagnostic).
 - Nommer une personne référente ou une cellule « égalité » pour accompagner les porteurs de projets/services instructeurs lors de l'instruction des dossiers.
 - Estimer la part des budgets dédiés spécifiquement à la promotion de l'égalité professionnelle (budgétisation sensible au genre).
 - Autres adaptations qui pourraient être nécessaires suite à l'évaluation à mi-parcours.

CONCLUSIONS

La revue des expériences dans d'autres pays (Islande et Espagne) et dans d'autres industries (agriculture et bâtiment), incluse dans le rapport mais non détaillée dans cette synthèse, a mis en évidence plusieurs leviers d'action en faveur de l'égalité hommes-femmes qui sont utilisés par ces pays/industries et qui reprennent de façon synthétique l'ensemble des recommandations ci-dessus :

- Engagement politique des ministères et administrations
- Engagement des organisations professionnelles
- Existence de statistiques quantitatives détaillées
- Conduite d'études sociologiques sur le rôle des femmes
- Soutien à la création/maintien des réseaux de femmes
- Facilitation de l'accès des femmes à la formation (initiale et continue)
- Communication active sur la mixité et ses bénéfices

