

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

Journée présentation études
4 décembre 2017

Groupement Marie Christine Monfort – Pascale Baelde– Claudy Vouhé



FranceAgriMer



PAVILLON FRANCE



Objet de l'étude

Marie Christine Monfort – Pascale Baelde– Claudy Vouhé
Décembre 2017

Objet de l'étude

« Evaluer et rendre visible la présence ou l'absence des femmes aux différents maillons et dans les différents types d'emplois des filières pêche et aquaculture »

FranceAgriMer a demandé cette étude pour 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. Besoin d'un diagnostic de départ.

Objet de l'étude

- Un volet **qualitatif** : mieux comprendre la perception des acteurs sur le sujet
- Un volet **quantitatif** : état des lieux de l'existence et de la disponibilité de données chiffrées désagrégées par sexe
- Un point sur les expériences ailleurs:
 - Autres filières : agriculture et bâtiment
 - Autres pays : Islande et Espagne

Constats et recommandations

Marie Christine Monfort – Pascale Baelde– Claudy Vouhé
Décembre 2017

Déroulé de la présentation

- Données quantitatives
- Quali = Perceptions des acteurs
 - Statut de conjoint collaborateur
 - Formation
 - Participation des femmes aux instances décisionnelles
- FEAMP
- Expériences ailleurs
- Conclusions

Données quantitatives

Marie Christine Monfort – Pascale Baelde– Claudy Vouhé
Décembre 2017

Constat : données dispersées et non homogènes

Examen des données difficile :

- Spécificités des filières
 - Nombreux secteurs, nombreux métiers
 - Plusieurs régimes de sécurité sociale (MSA, ENIM, URSSAF)
 - Atomisation du secteur (culture TPE-PME)
- Accéder aux données
 - Identifier services producteurs et distributeurs de données
 - Repérer les types de données existantes
 - Indisponibilité des personnes ayant accès aux données
 - Certaines données privées
 - Certaines données sous secret statistique
 - Caractère « non prioritaire » du sujet

Mais des données de qualité existent

Données désagrégées par sexe disponibles

	Source	Nb global	Poste	Type Emploi	Salaire	Région	Période	DOM-TOM	
Pêche	ENIM	X	X			X	Annuel	X	
Pêche Pied	SALSA (réponse non obtenue)								
Algoculture	(réponse non obtenue)								
Pisciculture marine	Recensement SSP (MAAF)	X					1997 & 2007	X	
Pisciculture continentale	MSA	X		Nb heures	X	X	Annuel		
Conchyliculture	MSA	X		Nb heures	X	X	Annuel		
	ENIM	X	X			X	Annuel	X	
	Enquête Statistique Aquaculture		X	X	?	?	?	2005-2011	
	CSTEP (Commission européenne)		X		UTA			2010-2014	?
	SPP PCM Recensements		X	X	UTA		X	2002 & 2012	
Mareyage	DARES	X	X	X	X		2014	X	
Poissonnerie	DARES	X	X	X	X		2014	X	
	Rapport de prévoyance		X				X	2015	
Transformation	CLAP	X				X	2009		
	CSTEP (Commission européenne)		X					2008-2009	

Extrait DARES poissonnerie

Ecart femmes/hommes net moyen* (en %)	
Ensemble	
Cedex	

Présence des femmes très variable entre les secteurs et des inégalités entre les femmes et les hommes

Pêche	Environ 2%
Pisciculture	(Peu de données)
Conchyliculture	Environ 40% (2005), 60% (2008), 33% (2014)
Mareyage	Environ 44% (dont 80% ouvrières) Ecart de salaire de -10% à -26%
Poissonnerie	Environ 35% (dont 90% ouvrières) Ecart de salaire de -10% à -18%
Transformation	Environ 55% (majorité ouvrières)
Organisations professionnelles	Variables selon les organisations et les postes Dans tous les cas: présence des femmes très faible au niveau décisionnel

Données quantitatives

Recommandation : dédier des moyens à la compilation, analyse et diffusion des données existantes

Objectiver les débats

- Moyens
 - du personnel
 - des conventions de collaboration avec les organismes collecteurs
- Mesurer le travail des conjointes et autres membres familiaux non rémunérés

Données qualitatives

Marie Christine Monfort – Pascale Baelde– Claudy Vouhé
Décembre 2017

Perceptions des acteurs

Constat : un sujet sensible et complexe

Sujet sensible : bouscule des préjugés sur le rôle des femmes et des hommes

Sujet complexe :

- Égalité? Parité? Mixité?
- Enjeux différents selon les secteurs
 - En amont : pas d'enjeux perçus = pas une priorité
 - En aval : enjeux règlementaires (droit du travail, conventions collectives)
- Enjeux différents selon le type de poste occupé dans l'entreprise : salariée, cheffe d'entreprise, membre familial

Perceptions des acteurs

Recommandation : lutter contre préjugés et stéréotypes

Pédagogie et sensibilisation auprès des représentants des filières sur les principes et enjeux de l'égalité/mixité

- Communication
- Formation

Conjoint collaborateur

Marie Christine Monfort – Pascale Baelde– Claudy Vouhé
Décembre 2017

Statut conjoint collaborateur-trice

Constats

- 1997 Statut = reconnaissance de la contribution des femmes
- Impact financier sur la trésorerie de l'entreprise
- **Avantages limités**
 - Pas de pouvoir de décision au sein de l'entreprise
 - Droit à siéger au comité local des pêches limité
 - Réelle réticence des hommes
 - Les démarches d'obtention compliquées
 - La communication insuffisante

Recommandation

Faire le bilan du statut de conjoint collaborateur

Formation

Marie Christine Monfort – Pascale Baelde– Claudy Vouhé
Décembre 2017

Constats

Très peu de données

- Formation initiale : en 2016, 984 admis, dont 7,2% femmes (4% en 2013)
- Formation continue : en 2014, 986 salariés bénéficiaires 14% femmes

Difficultés rencontrées par les centres de formation maritime

- Dispositifs de formation en « circuits clos »
- Endogamie du recrutement des jeunes
- Métiers méconnus des « non-initiés »
- Image négative des métiers

Recommandations

Améliorer la communication

- Valoriser les métiers, leurs aspects les plus innovants
- S'adresser aussi bien aux hommes qu'aux femmes
- Eviter tout stéréotype de genre par le texte et par l'image
- S'adresser à ceux/celles qui ne sont pas « du sérail »

Renforcer les liens entre les parties prenantes

- Entreprises, établissements de formation, structures de découverte des métiers (Onisep, CIDJ, etc.), conseillers d'orientation, pôle emploi, etc.

Participation des femmes à la gouvernance de leur secteur

Marie Christine Monfort – Pascale Baelde– Claudy Vouhé
Décembre 2017

Evolution de la réglementation en faveur de l'égalité femmes-hommes

- A l'international
- En Europe
- En France
 - 2011 : **Représentation équilibrée** dans les CA et les conseils de surveillance
 - 2014 : Loi sur l'égalité réelle
 - Pas d'**accès aux marchés publics** pour les entreprises ne respectant pas l'égalité professionnelle
 - 2015 : Loi Rebsamen
 - **Mixité proportionnelle des listes syndicales** à partir du 1er janvier 2017
 - **Accords d'entreprise** relatifs à l'égalité professionnelle doivent être publiés au 1er septembre 2017

Participation des femmes à la gouvernance de leur secteur

Constat : accès difficile aux instances décisionnelles

- Par exemple, droit des conjointes collaboratrices à siéger aux comités des pêches restreint
- Présence limitée dans autres lieux de décision dans autres segments de ces filières
- Une culture très masculine

Participation des femmes à la gouvernance de leur secteur

Recommandation : faciliter la participation des femmes au niveau décisionnel

Mixité dans les organisations professionnelles

- Revoir les critères d'élection / nominations
- Revoir le statut de conjoint collaborateur

Cas du FEAMP

Marie Christine Monfort – Pascale Baelde– Claudy Vouhé
Décembre 2017

Cas du FEAMP

Constats :

- Pas de déclinaison opérationnelle de l'objectif « égalité »
 - Les agents de l'Etat eux-mêmes maîtrisent mal le sujet
-
- Objectif « égalité » formulé de manière très générale
 - Même formulation au niveau national, régional et au niveau des grilles de critères de sélection des projets
 - « Etre conforme aux principes horizontaux de l'Union Européenne »
 - « Contribuer à promouvoir l'égalité femmes/hommes »
 - Services instructeurs devront apprécier si oui ou non les porteurs de projet respectent ce critère : comment?

Recommandations

Au niveau des acteurs publics

- Formation sur *l'approche intégrée* de l'égalité
- Identifier les freins qu'ils rencontrent à la mise en place de cet outil (freins techniques et culturels)

Recommandations

Prochaines évaluations du FEAMP, faire le point :

- Méthodes utilisées par les services instructeurs pour apprécier le respect ou non du critère égalité?
- Activité générée pour les femmes (porteuses de projet, partenaires ou salariées)?
- Freins pour les femmes porteuses de projet?

Modifier le programme opérationnel

- Nommer une personne référente ou une cellule « égalité » pour accompagner les porteurs de projets/services instructeurs
- Autodiagnostic « égalité » pour les porteurs de (gros) projets

Expériences ailleurs

Marie Christine Monfort – Pascale Baelde– Claudy Vouhé
Décembre 2017

Islande

- Existence de statistiques quantitatives détaillées
- Corpus important d'études sociologiques
- 10 ans de pratique de « l'approche intégrée » dans les administrations
- Etudes d'impact genre des réglementations pêche

Espagne

- Données quantitatives de qualité et accessibles
- Tissu associatif dense
- Ministère engagé
 - Promotion des femmes dans la filière
 - Soutien aux associations de femmes
 - Organisation de congrès
 - Impliqué dans le FEAMP
 - Commandes d'études et de diagnostics

Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero



Imprimir



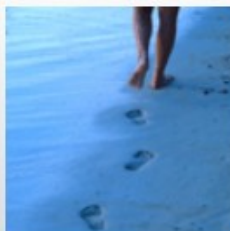
Descargar en PDF



Ayuda



Actuaciones en marcha



[Actuaciones en marcha](#)

[Actuaciones realizadas](#)

[SÍGUENOS EN FACEBOOK](#)

Congresos, seminarios y cursos



[4º Congreso de la Red](#)

[Información sobre anteriores ediciones de congresos, seminarios y cursos](#)

Boletines y documentos



[Plan para la Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola \(2015-2020\)](#)

[Boletines](#)

[Documentos](#)

Multimedia y enlaces



[Vídeos](#)

[Audios](#)

[Enlaces a otras webs](#)

Actuaciones FEMP



[Programa Operativo para España del FEMP](#)

[Otros documentos](#)

Reconocimientos



["Historias de una vida en la pesca"](#)

[Buenas prácticas de igualdad de género](#)

Agriculture : changement en cours

Nombreuses initiatives

- Décret pour plus de mixité dans la représentation syndicale
- Soutien aux réseaux de femmes
- Accès des femmes à la formation

Des changements notables

- Augmentation du nombre de cheffes d'entreprise
- Féminisation du secteur agricole conduit à :
 - Diversification des activités
 - Installation de personnes non issues du milieu agricole
- Les femmes qui s'installent ont un niveau de formation de plus en plus élevé

Bâtiment : mixité valorisée et recherchée



EXISTE AUSSI EN 36

CONJUGUEZ
LES MÉTIERS
DU BÂTIMENT
AU FÉMININ !



**PARTICIPEZ
AU CONCOURS**

Organisations professionnelles actives sur le sujet

- Partenariats avec les pouvoirs publics
- Soutien aux réseaux de femmes
- Sensibilisation des jeunes (rapprochement école-entreprise)
- Communication active sur la mixité et ses bénéfices
- Etudes sur les conditions de travail des conjointes d'artisan

Conclusions

Marie Christine Monfort – Pascale Baelde– Claudy Vouhé
Décembre 2017

Conclusion

Deux enjeux de départ

Difficultés de recrutement :

- « Attirer les femmes » n'est pas vraiment pris en compte dans les filières pêche et aquaculture

Approche intégrée du genre dans le FEAMP :

- Outil mal maîtrisé, encore beaucoup de chemin à faire...

Les leviers d'action

- Sensibiliser et former les acteurs privés et publics
- Objectiver le débat par l'analyse détaillée des statistiques
- Mieux comprendre le travail des femmes par des études sociologiques ciblées (freins spécifiques?)
- Soutenir les réseaux de femmes
- Faciliter l'accès à la formation (initiale et continue)
- Mettre en place des outils pour une représentation professionnelle plus équitable



L'engagement de l'administration et des organisations