

2017

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

RAPPORT FINAL

POUR FRANCEAGRIMER, JUILLET 2017

**GROUPEMENT MONFORT – BAELE – VOUHE
19 RUE MARTEL 75010 PARIS**

TABLE DES MATIERES

GLOSSAIRE	3
QUELQUES DEFINITIONS.....	4
INTRODUCTION.....	7
METHODOLOGIE	8
■ RENCONTRES SECTORIELLES.....	9
■ ENTRETIENS INDIVIDUELS	10
■ RECHERCHE DE DONNEES QUANTITATIVES	12
■ ETUDE BIBLIOGRAPHIQUE ET RECHERCHE INTERNET.....	12
RESULTATS.....	14
■ ETAT DES LIEUX REGLEMENTAIRE : EVOLUTION EN FAVEUR DE L'EGALITE FEMMES-HOMMES	14
À L'INTERNATIONAL	14
EN EUROPE	15
EN FRANCE	16
■ PERCEPTIONS DES ACTEURS	19
■ ANALYSE DES SOURCES DE DONNEES PAR SECTEUR.....	25
DESCRIPTION DES SOURCES DE DONNEES.....	27
DISPONIBILITE DES DONNEES PAR SECTEUR.....	33
CE QUE MONTRENT LES DONNEES DISPONIBLES	64
CONCLUSIONS SUR LA DISPONIBILITE DES STATISTIQUES.....	66
■ OUTILS PROMOUVANT L'EGALITE FEMMES-HOMMES	69
CONVENTIONS COLLECTIVES DE BRANCHE	69
BILAN SOCIAL.....	70
STATUT DE CONJOINT COLLABORATEUR.....	70
FORMATION MARITIME.....	73
FEUILLE DE ROUTE DU MEEM	77
FEAMP	78
■ EXEMPLES D'INITIATIVES ET D'ETUDES EN FAVEUR DE L'EGALITE HOMMES-FEMMES	83
■ EXPERIENCES DANS D'AUTRES PAYS.....	89
ISLANDE	89
ESPAGNE	92
■ EXPERIENCES DANS D'AUTRES FILIERES	97

AGRICULTURE.....	97
BATIMENT	105
CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS	113
■ UN SUJET SENSIBLE ET MAL MAITRISE	113
■ UN SUJET MAL RENSEIGNE.....	118
■ DES OUTILS A AMELIORER.....	120
■ CAS DU FEAMP	124
BIBLIOGRAPHIE	126
LA PECHE	126
LA CONCHYLICULTURE.....	128
L'AQUACULTURE MARINE ET CONTINENTALE	128
LE MAREYAGE.....	129
LA TRANSFORMATION	129
AUTRES SOURCES	130
AUTRES PAYS.....	134
SITOGRAPHIE.....	134
ANNEXES.....	137
ANNEXE 1 : LISTE DES PARTICIPANTS A LA RENCONTRE CIPA.....	137
ANNEXE 2 : LISTE DES PARTICIPANTS A LA RENCONTRE CNPMEM.....	138
ANNEXE 3 : FONDEMENTS JURIDIQUES DU STATUT DE CONJOINT COLLABORATEUR	139
L'EQUIPE	140

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.

Que soient ici remerciés ceux et celles qui ont orientées les consultantes, ont répondu à leurs demandes, parfois à répétition, et leur ont accordé le temps qui s'est avéré utile pour leur compréhension du sujet.

GLOSSAIRE

ADEPALE	Association Des Entreprises de Produits Alimentaires Elaborés
AGLIA	Association du Grand Littoral Atlantique
BSPA	Bureau des statistiques de pêche et d'aquaculture
CEREQ	Centre d'Etudes et de recherches sur les qualifications
CGPA	Centre de Gestion de la Pêche Artisanale
CIPA	Comité Interprofessionnel des Produits de l'Aquaculture
CLAP	Connaissance Locale de l'Appareil Productif (INSEE)
CNC	Comité National de la Conchyliculture
CNIS	Conseil National de l'Information Statistique
CNPMEM	Comité National des Pêches Maritimes et des Cultures Marines
CRC	Comités Régionaux de la Conchyliculture
DAM	Direction des Affaires Maritimes
DARES	La Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques
DG MARE	Direction Générale des pêches de la Commission Européenne
DPMA	Direction des pêches Maritimes et de l'Aquaculture
ENIM	Établissement National des Invalides de la Marine (régime social des marins)
ETP	Equivalent Temps Plein
FEAMP	Fonds Européen pour les Affaires Maritimes et la Pêche
FFA	Fédération Française d'Aquaculture
IAA	Industries Agricoles et Alimentaires
IDCC	Identifiant de la Convention Collective
ITAVI	Institut Technique des Filières avicole, cunicole et aquacole
JRC	Joint Research Centre (Commission Européenne)
MAAPRAT	Ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche, de la ruralité et de l'aménagement du territoire
MEEM	Ministère de l'Environnement, de l'Energie et de la Mer (remplacé par le MAAPRAT)
MSA	Mutuelle Sociale Agricole
RNCP	Répertoire National des Certifications Professionnelles
RUP	Régions Ultra Périphériques
UMF	Union du Mareyage Français

QUELQUES DEFINITIONS

L'égalité femmes-hommes

Inscrite dans le préambule de la constitution de 1946, elle « *garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme* ». La loi s'intéresse aujourd'hui à l'ensemble des champs de l'égalité femmes-hommes : égalité de salaires, égalité d'accès aux formations, aux métiers, aux qualifications, aux promotions, harcèlement sexuel au travail, etc. La loi du 4 août 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes pose la nécessité de dépasser le cadre légal des droits pour traduire l'égalité dans la pratique des institutions et des entreprises, et dans le quotidien des femmes et des hommes.

Le genre

Ce *concept* fait référence aux comportements, rôles, statut social et aux droits (légaux et réels) des femmes et des hommes tels qu'ils sont organisés et justifiés par la société sur la base des différences biologiques entre les sexes. Cet arbitraire social est souvent défavorable aux femmes et produit des discriminations et des inégalités basées sur le genre. C'est *un outil d'analyse* de la division sexuelle du travail et de repérage des facteurs qui influencent, souvent différemment, les conditions d'accès des femmes et des hommes aux ressources (revenus, emploi, espace public, gouvernance etc.) dans un contexte donné.

L'approche transversale du genre, aussi appelée approche intégrée du genre (*gender mainstreaming* en anglais), est une approche de planification qui permet de repérer et de tenir compte, de manière systémique et systématique, des différences et inégalités dans les réalités, besoins et enjeux auxquels les femmes et les hommes font face dans la vie sociale, le monde du travail ou l'espace public. Cette approche vise à intégrer la lutte contre les discriminations et les inégalités basées sur le genre à toutes les étapes du cycle des politiques, programmes et projets, de la formulation à l'évaluation.

Les stéréotypes

Les stéréotypes de sexe – genre - sont des représentations schématiques et globalisantes sur ce que sont, ne sont pas, devraient être ou faire les filles et les garçons, les femmes et les hommes. Ils cherchent à justifier la répartition des rôles sociaux traditionnellement assignés aux femmes et aux hommes en les « naturalisant », c'est à dire en les faisant paraître comme biologiques et naturels. Les stéréotypes de sexe sont des agents de la hiérarchie entre les

femmes et les hommes, qui alimentent et outillent les discriminations et servent à légitimer, a posteriori, les inégalités¹.

La diversité

La notion de diversité dans le monde du travail fait référence à l'égalité des chances et de traitement entre les personnes, sans discrimination liée aux origines, à l'orientation sexuelle ou de genre, ou encore au handicap. Elle inclut aussi la diversité des sexes dans des secteurs très masculins ou féminins. Un Label Diversité a été créé en 2008 qui vise à promouvoir la diversité dans le secteur public et le secteur privé.

La parité

La parité est une déclinaison de la structure démographique, qui compte environ 50% des deux sexes. Il y est souvent fait référence dans un cadre économique² ou un cadre politique, où les partis sont invités ou contraints par la loi à tendre vers ou respecter l'égalité numérique de chaque sexe. La parité est considérée comme atteinte quand la proportion des femmes et des hommes est entre 45% et 55%³. La parité quantitative ne garantit pas l'égalité réelle.

La mixité

On considère qu'un secteur / groupe est mixte s'il compte au moins 30% de présence d'un des deux sexes. En France, on considère que 12% seulement des métiers sont mixtes. La mixité des métiers dans le monde professionnel est considérée comme une étape vers l'égalité⁴. La mixité est devenue un objectif national et a été intégrée dans le code du travail en 2014 (objectif : un tiers de métiers mixtes en 2025). La loi Rebsamen impose la mixité proportionnelle des listes syndicales au 1er janvier 2017.

L'équité

Une démarche d'équité vise à combler des écarts induits par des inégalités ou discriminations pour arriver à l'équivalence des chances ou opportunités entre femmes et hommes. Une mesure équitable ne sera pas nécessairement égale : elle prendra en compte les différences ou désavantages de départ.

Les quotas

Les quotas (nombre minimum de femmes ou d'hommes, ou catégorie de personnes discriminées ou sous-représentée dans un groupe) constituent un outil d'équité qui permet de tendre vers la parité et l'égalité. Comme d'autres actions ou discriminations positives destinées à des groupes historiquement marginalisés et discriminés, les quotas font l'objet de débats contradictoires. Les quotas sont censés être temporaires et ont vocation à disparaître quand les conditions permettant d'assurer la parité et la mixité « naturellement » sont réunies.

1 Haut Conseil à l'Égalité entre les Femmes et les Hommes 2014

2 LOI n° 2011-103 du 27 janvier 2011 dite Loi Rebsamen

3 Centre Hubertine Auclert, 2013.

4 Avis du Conseil Economique, Social et Environnemental « *Agir pour la mixité des métiers* », 2014

La discrimination

La discrimination consiste à défavoriser quelqu'un en raison de certaines de ses caractéristiques, identités ou de certains de ses choix personnels : limiter ou interdire l'accès d'une personne à un emploi, un logement, à des biens ou des services, à une formation. La loi définit 20 critères de discrimination (âge, sexe, apparence physique, religion, etc.)⁵. Les actions dites de « discrimination positive » font partie de l'arsenal des outils de l'équité.

⁵ www.defenseur-desdroits.fr

INTRODUCTION

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 s'accroît dans tous les secteurs d'activité. Les filières de la pêche et de l'aquaculture sont aussi concernées par ces évolutions au travers, entre autres, du Fonds Européen pour les Affaires Maritimes et la Pêche (FEAMP), cadre financier de soutien à la pêche et à l'aquaculture.

Cette étude, financée par FranceAgriMer, a pour objectif de réaliser un diagnostic sur la place des femmes dans les filières pêche et aquaculture et de détecter les éventuels facteurs qui pourraient engendrer des inégalités femmes-hommes dans l'accès à certains emplois et/ou dans les conditions d'occupation des emplois. Des recommandations sont élaborées sur la base des résultats, incluant des recommandations spécifiques dans le cadre du FEAMP. Ce diagnostic est le premier du genre dans les filières pêche et aquaculture, il vise à informer les pouvoirs publics et associations professionnelles et à les aider dans la définition d'actions promouvant l'égalité professionnelle femmes-hommes.

METHODOLOGIE

Plusieurs secteurs des filières pêche et aquaculture ont été examinés :

- La production :
 - Pêche au large et grande pêche
 - Petite pêche et pêche côtière
 - Pêche à pied
 - Algoculture
 - Pisciculture marine
 - Pisciculture en eau continentale
 - Conchyliculture
- La transformation
- La commercialisation
 - Mareyage/Grossiste
 - Poissonneries indépendantes
 - Distribution grandes et moyennes surfaces
 - Restauration

La formation maritime et le statut de conjoint collaborateur ont également été examinés au regard de leur contribution à l'égalité femmes-hommes.

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 représentants des filières.
- Un volet quantitatif faisant un état des lieux de la disponibilité de données chiffrées.

L'étude comprend aussi une phase de recherche bibliographique et de recherche internet pour faire un point sur les expériences de mise en œuvre de l'égalité femmes-hommes :

- Dans d'autres filières : l'agriculture et le bâtiment
- Dans d'autres pays : filières aquatiques en Islande et en Espagne

■ RENCONTRES SECTORIELLES

L'objectif de cette phase était double : 1/Evaluer la compréhension et les expériences qu'ont les acteurs des filières pêche et aquaculture sur le sujet de l'égalité hommes-femmes et leur compréhension des enjeux ; 2/Faire le point sur les données qualitatives et/ou quantitatives dont ils pourraient disposer.

Cinq réunions sectorielles ont été organisées pour :

- La pêche
- La conchyliculture
- L'aquaculture
- Le mareyage
- La transformation.

L'organisation de ces rencontres s'est faite en collaboration avec les structures professionnelles. Obtenir une rencontre a été difficile car les calendriers de réunions de ces structures sont chargés et le sujet de l'égalité professionnelle hommes-femmes suscite très peu d'intérêt au regard de la multitude de sujets que ces organisations ont à traiter.

Pour trois des cinq secteurs ciblés (conchyliculture, mareyage, transformation), seuls les responsables des organisations professionnelles ont pu se rendre disponibles. Pour les deux autres, le CIPA⁶ pour l'aquaculture et le CNPMM⁷ pour la pêche, il a été possible d'inscrire à l'ordre du jour d'une de leurs réunions une séance de travail collectif. Le tableau ci-dessous donne la liste des participants aux cinq rencontres. Les rencontres ont eu lieu en novembre 2016 et en janvier 2017, les échanges ont duré entre 1h et 1h30.

Le déroulé des rencontres était le suivant :

- Rapide présentation de l'objet de la rencontre : contexte général de l'étude et dynamique nouvelle autour des questions d'égalité, avec un tour d'horizon des réglementations françaises et européennes (FEAMP compris).
- Débat avec les participants sur leurs expériences, perceptions, propositions etc. sur le sujet.
- Point sur les sources d'informations (statistiques et autres) non centralisées dont ils pourraient disposer.

⁶ Comité Interprofessionnel des Produits de l'Aquaculture

⁷ Comité National des Pêches Maritimes et des Elevages Marins

Secteur	Organisation	Date	Liste de Participants
Transformation	ADEPALE ⁸	23/11/2016	Pierre Commere : Délégué général "Industrie du Poisson" Nicolas Penanhoat : Chargé des affaires juridiques, sociales et formation
Aquaculture	CIPA	29/11/2016	Liste en Annexe 1
Pêche	CNPMEM	05/01/2017	Liste en Annexe 2
Mareyage	UMF ⁹	24/01/2017	Peter Samson : Secrétaire général
Conchyliculture	CNC ¹⁰	26/01/2017	Bruno Guillaumie : Secrétaire adjoint Charles-Louis Ponchy Pommeret : Chargé des affaires juridiques Maryline Maingam : Chargée de communication

■ ENTRETIENS INDIVIDUELS

Des entretiens individuels, ou à 2-3 personnes, en face à face ou au téléphone, ont été menés avec plusieurs parties prenantes des filières pour affiner les réflexions amorcées en réunions collectives et recueillir des informations plus détaillées.

Secteurs	Organismes	Personnes contactées
Production	Comité National des Pêches et des Cultures Marines	Julie Maillet, juriste, Perrine Ducloy chargée de mission
	Fédération Française de l'Aquaculture	Sandrine Rambert, secrétaire générale
	Coopération Maritime	Jean-Loup Velut, secrétaire général
		Petrana Mintseva, chargée des affaires juridiques
	SPP Pêche et Cultures Marines d'AGEFOS PME	Gaëlle Costiou, conseillère grands comptes
	France Filière Pêche	Marion Fischer, déléguée générale
	Syndicat des récoltants professionnels d'algues de rive de Bretagne	André Berthon, président
	CFTC-Agri	Bruno Dachicourt
CFDT et représentante du Syndicat Maritime des Pêcheurs Artisans - SYMPA	Sylvie Roux, secrétaire nationale	

⁸ Association Des Entreprises de Produits Alimentaires Elaborés

⁹ Union du Mareyage Français

¹⁰ Comité National de la Conchyliculture

	Centre de Gestion de Pêche Artisanale-CGPA	Liliane Carriou, présidente, Lorient
	Union des Armateurs à la Pêche de France -UAPF	Demande d'entretien restée sans réponse
Mareyage	Syndicat boulonnais du mareyage	Aymeric Chrzan, secrétaire général
Poissonnerie	L'union Nationale de la Poissonnerie Française	Bruno Gauvain, secrétaire général de la Maison de la Poissonnerie
Pouvoirs publics	Ministère de l'Environnement de l'Energie et de la Mer – MEEM	Isabelle Antoine, en charge de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes au MEEM (avant changement)
	Direction des Pêches Maritimes et de l'Aquaculture	Frédéric Gueudar-Delahaye, directeur
	Direction des Pêches Maritimes et de l'Aquaculture	Sylvie Ribault, cheffe du bureau de l'économie des pêches
	Direction des Pêches Maritimes et de l'Aquaculture	Sozic Schwartz
	Direction des Pêches Maritimes et de l'Aquaculture	Andréas Seiler, chef du bureau de la conchyliculture et de l'environnement littoral
	Région Bretagne	Anne Guillaumin-Gauthier, chargée des ports de pêche et de la valorisation des produits
	Région Bretagne	Françoise Kermarec
Chercheurs, sociologues	Observatoires des Droits des Marins	Véronique Aubert, chargée de mission
	Université Nantes	Gwenaëlle Proutière-Maulion
Associations de femmes	Fédération nationale des femmes et familles du milieu maritime	Monique Philip, présidente
	Association des femmes et familles de marins de Vendée	Florence Pineau, présidente
	Pêcheure à pied	Renée Michon
Centres de formation	Lycée de la mer Le Portel	Eliane Maheut, directrice
	Lycée professionnel maritime de Cherbourg	Vincent Lequenue, directeur
	Centre Européen de la Formation Continue Maritime	Alain Pomes, directeur
	CFA de la poissonnerie de Rungis	Eric Larguier
Autres	Cabinet Ithaque	Rémi Debeauvais, directeur
	Cluster Maritime	Marie Noëlle Tiné, directrice adjointe
	ENIM	Céline Gateau, responsable de la cellule statistique
	Mutualité Sociale Agricole - MSA	Marc Parmentier
	Mutualité Sociale Agricole - MSA	Alexis Guyonvarch
	Direction Générale de la Cohésion Sociale	Stéphanie Riquard
	Association du Grand Littoral Atlantique – AGLIA	François Gatel, secrétaire général

	Institut de Formation du Bâtiment et Travaux Publics (IFBTP)	Teddy Marchand, directeur général
Islande	Félagið Konur í sjávarútvegi (KIS)	Freyju Öundurardóttir, présidente
	Icelandic Centre for Gender Equality	Kristín Ástgeirsdóttir Directrice
Espagne	Secrétariat du réseau des femmes dans le secteur des pêches MAPAMA	Raquel Rodriguez Ilorente
	Directrice de cabinet Ministère MAPAMA	Elisa Barahona Nieto

■ RECHERCHE DE DONNEES QUANTITATIVES

L'objectif était de recenser, dans chaque secteur, les données quantitatives désagrégées par sexe qui sont disponibles aujourd'hui (effectifs, âge, salaires, etc.), et d'évaluer leur qualité en termes de niveau d'agrégation (global, par métier, par type de poste, par région, etc.) et de couverture dans le temps. Nous avons procédé à un état des lieux, en examinant :

- 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 : Eurostat, rapports du Comité Scientifique, Technique et Economique.
- Les statistiques sectorielles que nous avons obtenues directement auprès des organisations professionnelles et syndicats.

■ ETUDE BIBLIOGRAPHIQUE ET RECHERCHE INTERNET

Nous avons conduit une recherche exhaustive des études publiques, publications scientifiques (sociologiques, anthropologiques), guides et exemples de bonnes pratiques en matière d'égalité femmes-hommes dans les filières pêche et aquaculture en France.

Nous avons étendu la recherche à deux autres pays, l'Islande et l'Espagne qui sont deux importants pays producteurs de produits aquatiques. L'Islande est très avancée en termes d'égalité hommes-femmes et en Espagne les femmes de la filière pêche ont montré un dynamisme remarquable.

Nous avons également étudié deux autres industries (agriculture et bâtiment) en France. Le secteur agricole et le secteur du bâtiment, comme la pêche et l'aquaculture, sont traditionnellement « masculins » et présentent des similarités avec les filières aquatiques en termes de structure des entreprises (majorité de TPE et d'entreprises artisanales) et de diversité des métiers. Néanmoins, ils ont, chacun à leur rythme, développé des initiatives en faveur de l'égalité femmes-hommes.

L'objectif de cette recherche était de repérer des exemples d'initiatives, d'outils et de bonnes pratiques au regard de l'égalité professionnelles entre les femmes et les hommes.

RESULTATS

■ ETAT DES LIEUX REGLEMENTAIRE : EVOLUTION EN FAVEUR DE L'EGALITE FEMMES-HOMMES

La place des femmes dans les sphères privées, publiques, économiques a fortement évolué au cours des dernières décennies sous l'impulsion de la société civile et de politiques publiques nationales, européennes et internationales.

À L'INTERNATIONAL

En 1995, le Programme d'action issu de la IV Conférence Mondiale des Femmes de Beijing, marquait une avancée politique forte en faveur de la pleine participation des femmes dans toutes les sphères de la vie. Ce cadre de référence porté par les Nations Unies a notamment inspiré de nombreux gouvernements, organisations internationales, ONG et même des groupes privés qui ont mis en place des politiques intégrées - dites transversales - et des actions spécifiques visant à améliorer les conditions d'accès et de participation des femmes au monde du travail et à réduire les inégalités entre les femmes et les hommes dans la sphère professionnelle.

Depuis, deux champs se sont clairement développés : d'une part, les recherches mesurant la place et la participation des femmes dans le monde économique se sont intensifiées ; d'autre part l'adoption de « l'approche intégrée » du genre s'est amplifiée, afin d'assurer que les politiques publiques produisent des retombées positives et équitables sur les femmes et les

hommes et qu'elles contribuent à démanteler durablement les mécanismes qui engendrent ou perpétuent les inégalités entre les sexes.

Le Bureau International du Travail se préoccupe aussi de la question de l'égalité entre les hommes et les femmes et en tient compte dans tous ses domaines d'action¹¹. En 2001, il a commandé une étude spécialement consacrée aux conditions de travail des femmes marins¹².

EN EUROPE

L'égalité femmes-hommes est une priorité européenne depuis 60 ans :

- 1957 : Traité fondateur CEE (art.119) pose le principe de l'égalité de rémunération « à travail égal, salaire égal ».
- 2006 : Pacte européen pour l'Égalité femmes-hommes du Conseil européen
- 2010 : Stratégie Égalité femmes-hommes (2010 – 2015)
- 2016 : Charte des femmes et engagement stratégique pour l'égalité de genre (2016-2019)

Dès 1996, en écho à la conférence de Beijing, l'Union Européenne pose le principe selon lequel « *L'égalité entre les femmes et les hommes doit être, systématiquement, prise en considération dans l'ensemble des politiques et actions communautaires, dès leur conception et de manière active et visible.* »¹³

Dans sa Stratégie Europe 2020 signée en 2010, l'Union Européenne 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 dans leur élaboration et réalisation 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), cadre financier de soutien à la pêche et à l'aquaculture.

En 2013, dans le cadre de la politique commune de la pêche, le Parlement Européen a rédigé un projet de rapport décrivant des mesures spécifiques pour développer le rôle des femmes dans le secteur de la pêche¹⁴. Le rapport avait pour objet de renforcer les connaissances, les recommandations et les initiatives de la Commission Pêche et de la Commission des Droits de

¹¹ OIT Magazine Travail No. 49, décembre 2003

¹² Women Seafarers: Global employment policies and practices, Bureau International du Travail, Genève, 2003. ISBN 92-2-113491-1. Seafarers International Research Centre (SIRC) et Université de Cardiff, Royaume-Uni.

¹³ Communication de la Commission 1996

¹⁴ Projet de rapport de la Commission Pêche au Parlement Européen PE519.712

la Femme du Parlement Européen en rapport avec le rôle socioéconomique joué par les femmes dans le secteur de la pêche et de l'aquaculture. Ce document insistait sur le fait que le travail des femmes dans la pêche et les activités connexes se font souvent de manière invisible. Il mettait également l'accent sur la rareté des informations statistiques disponibles sur le rôle des femmes dans le monde de la pêche, sur les difficultés rencontrées pour y accéder, et sur l'obstacle que cela représente pour évaluer les tâches exercées par les femmes et leur contribution économique dans la filière. Dans la résolution adoptée le 27 février 2014, le Parlement demande explicitement à la Commission Européenne « *d'améliorer la disponibilité et la collecte de données ventilées par sexe, ainsi que l'analyse de ces dernières, et de faire en sorte que la dimension européenne de genre soit ancrée et garantie dans les accords de partenariat économique concernant la pêche* ». La Commission a répondu au Parlement en précisant qu'elle suit de près l'évolution de l'intégration de la dimension de genre et la promotion de l'égalité des chances notamment au moyen des outils de programmation, de suivi et de compte rendu du FEAMP. Plus spécifiquement la Commission précise « *attendre des Etats membres les rapports annuels sur la mise en œuvre déployée au cours des années 2017 et 2019 ainsi que des dispositions visant à garantir l'intégration de la dimension de genre dans le programme opérationnel* ». ¹⁵

Le règlement relatif au FEAMP inclut le principe d'égalité (article 6) « *L'Union devrait, à tous les niveaux de la mise en œuvre du FEAMP, chercher à éliminer les inégalités et à favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes, ainsi qu'à lutter contre la discrimination fondée sur le sexe* ». ¹⁶

EN FRANCE

Les différents volets de l'égalité femmes-hommes relatifs à l'emploi des femmes - égalité professionnelle (salaire, accord d'entreprise), insertion des femmes sur le marché du travail (l'entrepreneuriat au féminin), mixité des métiers (certains secteurs ciblés par les politiques publiques françaises, tel que le bâtiment), font l'objet de l'attention des pouvoirs publics depuis plus de 70 ans. Un renforcement du cadre législatif en faveur de l'égalité des sexes dans le monde professionnel est notable à partir de 2010-2011.

- 1946 : Principe de l'égalité femmes-hommes dans le Préambule de la Constitution
- 1971 : Travail égal, salaire égal
- 1972 : Egalité de rémunération entre les femmes et les hommes
- 1977 : Bilan Social de l'entreprise qui doit comporter des données par sexe ¹⁷
- 1983 : Loi Roudy (travail égal/travail équivalent)

¹⁵ Dossier de la Commission Parlementaire CJ11/7/13322

¹⁶ Règlement (UE) No 508/2014 relatif au Fonds européen pour les affaires maritimes et la pêche

¹⁷ Loi n°77-769 du 12 juillet 1977

- 1992 : Violences conjugales et harcèlement sexuel au travail
- 2001 : Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes (Loi Génisson)
- 2006 : Egalité salariale entre les femmes et les hommes
- 2008 : Lutte contre les discriminations « maternité/ congé maternité »
- 2011 : Représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les conseils d'administration et les conseils de surveillance
- 2012 : Circulaires définissant la stratégie de l'égalité femmes-hommes dans les ministères (Comité interministériel aux droits des femmes et feuilles de route)
- 2013 : Convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif - 2013/2018
- 2014 : loi sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes¹⁸ :
 - Pas d'accès aux marchés publics pour les entreprises ne respectant pas l'égalité professionnelle¹⁹
 - Rapport annuel de situation comparée femmes-hommes exigé pour les communes et communautés de communes de plus de 20 000 habitants²⁰ : égalité professionnelle en interne et prise en compte de l'égalité dans les politiques publiques.
- 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 le 1er septembre 2017

Nous retenons les dispositifs suivants comme étant particulièrement pertinents pour les filières pêche et aquaculture:

Pour le secteur privé :

- Depuis 1977, les entreprises de plus de 300 salariés ont l'obligation d'établir un bilan social annuel qui inclut des données sur l'emploi des femmes ; les entreprises de plus de 50 salariés doivent aussi réaliser un rapport annuel de situation comparée femmes-hommes. Les entreprises de moins de 50 salariés ne sont pas tenues par ces obligations. Elles sont tenues néanmoins de « *prendre en compte les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et les mesures permettant de les atteindre.* »
- En 2014, la loi sur l'égalité réelle entre les hommes et les femmes « *inscrit l'égalité au cœur de la négociation collective d'entreprise ou de branche. Les entreprises doivent négocier sur les objectifs d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes portant notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, la formation professionnelle, l'articulation ente la vie professionnelle et les responsabilités familiales, la définition et la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de*

¹⁸ LOI n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes

¹⁹ https://www.economie.gouv.fr/files/files/directions_services/daj/marches_publics/textes/autres-textes/fiche-loi-2014-873.pdf

²⁰ Décret n° 2015-761 du 24 juin 2015

rémunération entre les femmes et les hommes. Les entreprises condamnées pour discrimination ou qui ne mettraient pas en œuvre leurs obligations en matière d'égalité professionnelle sont privées d'accès aux marchés publics depuis le 1er décembre 2014 ».

Pour le secteur public :

- Par deux circulaires datées du 23 août 2012, le Gouvernement a décliné les modalités de pilotage de la politique de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques publiques. Le choix a été fait de mener une double stratégie combinant l'approche intégrée de genre (concerne toutes les politiques publiques, dans tous les secteurs, à toutes les phases de préparation, décision, mise en œuvre, évaluation) et des actions spécifiques (mesures ou actions positives en faveur de l'égalité des sexes). Suite à ces circulaires, en 2013, le ministère des Droits des femmes publiait un guide méthodologique à destination des ministères pour accompagner le choix fait par le Gouvernement « *d'une approche intégrée de l'égalité, c'est-à-dire une approche globale et interministérielle qui inscrit l'égalité au cœur de toutes les politiques publiques* ». ²¹

Le Comité interministériel aux Droits des femmes, réuni autour du Premier ministre le 30 novembre 2012, a arrêté un plan d'actions pour mettre en œuvre l'égalité réelle entre les femmes et les hommes²². Ce plan d'action doit se décliner en une feuille de route adoptée par chaque ministère. Dès février 2014, une haute fonctionnaire en charge de l'égalité des droits et de la lutte contre les discriminations a été nommée à plein temps au ministère de l'environnement, de l'énergie et de la mer. Elle avait pour mission de mettre en place la feuille de route 2015/2016-2017. Le contenu de cette feuille de route et sa mise en place ont également été analysés dans le cadre de notre étude.

- Le 8 mars 2017, le gouvernement lance la mise en œuvre du 1^{er} plan interministériel à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (PIEP 2016-2020)²³. Ce premier plan interministériel structure les politiques et les dispositifs en faveur de l'égalité professionnelle en une politique publique transversale et coordonnée. Tous les ministères s'engagent à travers ce plan. Le PIEP poursuit trois finalités stratégiques: créer des emplois; diminuer le taux de chômage des femmes; améliorer la performance économique des entreprises et accompagner les transformations du marché du travail.
- Le programme opérationnel (PO) de la France pour le FEAMP, établi dans le cadre de l'accord de partenariat avec la Commission Européenne pour la période 2014-2020, stipule que « *l'approche intégrée de l'égalité auprès de l'ensemble des acteurs dans le cadre du FEAMP...aura vocation, en fonction de la connaissance de la situation de*

²¹ Guide méthodologique : Prendre en compte l'égalité entre les femmes et les hommes dans les études d'impact ministère des Droits des femmes, Octobre 2013

²²<http://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/une-troisieme-generation-des-droits-des-femmes-vers-une-societe-de-legalite-reelle/>

²³ CIRCULAIRE N° DGCS/B3/DGEFP/DGT/2017/79 du 8 mars 2017

départ, à mettre en place un ou des dispositifs visant à réduire les inégalités ». Ce programme opérationnel sera examiné en détail dans une section dédiée.

■ PERCEPTIONS DES ACTEURS

L'organisation des rencontres sectorielles collectives et des entretiens individuels nous a clairement montré que l'égalité femmes-hommes n'est pas une priorité pour les représentants des filières pêche et aquaculture « *J'ai l'impression que c'est du temps de perdu* » « *On a tellement de mal à poser un ordre du jour ; je ne vois pas comment les mobiliser sur ce sujet-là* » « *Ce n'est pas un travail pour lequel on est rémunéré* ». Toutefois, les perceptions et positionnements exprimés varient entre les secteurs et au sein même des secteurs.

Secteur de la pêche

La rencontre avec les membres de la commission des affaires sociales et de l'emploi du Comité National des Pêches Marine et des Elevages Marins (CNP MEM) a eu lieu lors de leur réunion du 5 janvier 2017. Il y avait 11 participants, dont 4 femmes (dont deux de l'administration). Les participants ont donné leurs perceptions sur les principales raisons qui expliquent la faible présence des femmes dans leur secteur.

Réticence des femmes

Dès que le sujet de la place des femmes dans la filière a été abordé, les discussions se sont rapidement focalisées sur le constat que peu de femmes tentent de devenir marin pêcheur « *Les femmes sont les bienvenues* » « *On n'y peut rien si les femmes ne viennent pas* », sous-entendant que, de fait, « *la question d'égalité professionnelle ne se pose pas* » ou qu'elle ne dépend que de la volonté des femmes « *Les femmes peuvent être marins pêcheurs si elles le veulent, mais peu le veulent* » « *Il n'y a pas de réticence à ce que les femmes viennent faire la pêche* ».

Pénibilité du travail en mer

Les conditions de vie difficiles à bord des bateaux de pêche sont mises en avant pour expliquer l'absence des femmes. Pour certains, l'embauche de femmes est subordonnée au renouvellement de la flotte de pêche. D'autres soulignent au contraire que, globalement, les conditions de vie (couchettes, toilettes) et de travail sur les bateaux se sont déjà améliorées, et que c'est surtout la culture masculine du secteur qui limite l'accès des femmes.

Les obligations familiales des femmes ont été évoquées à plusieurs reprises comme un obstacle à leur accès aux métiers de la pêche.

Le partage des espaces de vie et de travail

Après la pénibilité du travail et les obligations familiales des femmes, c'est la difficulté de partager avec les femmes des espaces de vie et de travail sur les bateaux qui est souvent évoquée par les hommes²⁴.

Un statut qui limite l'accès des femmes aux instances représentatives et de décision

La question du statut de conjoint collaborateur, créé en 1997, a soulevé des débats sur ses avancées (reconnaissance du travail des conjointes et de ses implications en termes de droit du travail) mais aussi sur ses blocages (manque d'information, difficultés pour les conjointes à entrer aux conseils d'administration des organisations professionnelles) « *Les syndicats n'ont pas aidé ni à la mise en place de ce statut ni à la revalorisation des catégories d'emploi où prédominent les femmes* ».

Problème d'attractivité des métiers « Il faut attirer les femmes vers la formation »

Plusieurs participants ont souligné les problèmes d'attractivité de la filière et les difficultés à recruter : « *On manque de recrues mais on ne fait rien pour attirer les femmes* ». Les modalités de recrutement en formation initiale n'incitent pas les jeunes femmes à s'inscrire, les lycées maritimes donnent trop l'image d'un métier réservé aux hommes. « *Il faut casser cette image de métier d'hommes* ». Les portes de la formation puis des métiers de la Marine Marchande se sont ouvertes aux femmes il y a plusieurs années, leur ouvrant la voie aux métiers embarqués. D'ailleurs quelques femmes qui travaillent aujourd'hui comme mécaniciennes sur des bateaux de pêche au thon sont initialement passées par une formation dans la marine marchande.

Marie Rouffet, pêcheure au Guilvinec



²⁴ A noter que des réflexions similaires ont été faites dans le mareyage dans le cadre d'entretiens individuels : les employeurs craignent d'avoir des problèmes s'ils embauchent des femmes dans leurs ateliers à prédominance masculine.

Secteur de l'aquaculture

La rencontre avec les membres du Comité Interprofessionnel des Produits de l'Aquaculture (CIPA) a eu lieu lors de sa conférence nationale technique. Vingt-trois membres étaient présents, dont sept femmes. Le CIPA est une interprofession composée de 3 collèges :

- Le collège des producteurs regroupe les salmoniculteurs en eau douce et les aquaculteurs marins représentés par la FFA (Fédération Française d'Aquaculture)
- Le collège des fabricants d'aliments, représenté par le SPPA (Syndicat Professionnel des Producteurs d'Aliments Aquacoles).
- Le collège des transformateurs représenté par l'ATT (Association des Transformateurs de Truite).

Les principales raisons données par les participants pour expliquer la faible présence des femmes dans ce secteur sont :

La pénibilité du travail dans les élevages

La pénibilité du travail dans les élevages est donnée d'emblée comme premier motif du faible emploi des femmes dans la filière, notamment dans les entreprises peu modernisées/mécanisées.

Toutefois cette perception est nuancée, certains soulignent que selon les situations la pénibilité peut être diminuée en changeant l'organisation du travail et par la mécanisation *« c'est une question de bon sens et de changement des mentalités »*. Des expériences ont même montré que la présence de femmes sur des exploitations a eu des effets positifs, conduisant à repenser l'ergonomie et l'organisation du travail pour une réduction de la pénibilité bénéficiant à tous, hommes et femmes.

Les femmes occupent traditionnellement des postes dans les bureaux (administration, services qualité, commercialisation) ou en ateliers (fabrication aliments, transformation), mais avec la mécanisation elles sont aujourd'hui plus nombreuses sur les sites de production aquacole. Cette féminisation de l'activité est bien accueillie par certains *« Ça va se faire, il faut changer nos méthodes de travail et nos modes de pensée »*.

Obligations familiales

La famille prime sur l'emploi : *« les femmes ont des enfants, on ne change pas ça »* ... cela expliquerait que les temps partiels soient surtout demandés par les femmes afin de favoriser l'articulation des temps de vie (travail/famille). Il semblerait que les hommes qui travaillent à temps partiel dans le secteur aient souvent un deuxième emploi, alors que les femmes demandent des temps partiel pour s'occuper de leurs enfants. En périodes de fêtes, l'embauche en CDD augmente et ce sont surtout des femmes qui sont concernées.

Problèmes d'attractivité et de recrutement dans la filière

D'après les participants, l'aquaculture est perçue comme une dernière option pour des jeunes initialement plus intéressés par la pêche ; ils se dirigeraient vers l'aquaculture par défaut et leurs niveaux de qualification ne seraient pas satisfaisants. Le recrutement de jeunes hommes ne donne pas toujours satisfaction aux entreprises, c'est leur manque de motivation qui est en question, plus que la force physique. Les participants pensent ne pas avoir de prise sur la formation « *on n'y est pour rien* ». Les entreprises reçoivent peu de demandes d'emploi ou de stage de la part de femmes. Les femmes sont plus nombreuses en tant qu'ingénieures qualité, les hommes plus nombreux parmi les ingénieurs production.

Secteur de la conchyliculture

Une rencontre initialement prévue lors d'une réunion de conseil n'a pas pu avoir lieu à cause d'une situation interne au Conseil National de la Conchyliculture (CNC) qui a reçu la priorité. Au final, trois personnes se sont rendues disponibles : le secrétaire adjoint, le chargé des affaires juridiques et la chargée de communication. Le président du CNC a dû annuler sa participation en dernière minute. La conchyliculture est un secteur où les femmes sont mieux représentées et la mixité à peu près équilibrée. Toutefois, les participants ont fait part de certains freins à une égalité réelle entre les hommes et les femmes liés au statut de conjoint collaborateur.

Les entreprises conchylicoles sont en grande majorité des entreprises familiales, tenues majoritairement par des couples, et la question de l'égalité professionnelle hommes-femmes se pose surtout en termes de reconnaissance du travail effectué par la conjointe. Le statut de conjoint collaborateur, obtenu après de longues années, ne donne pas entière satisfaction aujourd'hui.

L'activité favorise la mixité sur le terrain...

La nature même de l'activité conchylicole, partagée de façon plus ou moins égale entre la mer et la terre, a favorisé la mixité dans la filière. La vente à terre représente une part importante du travail des entreprises conchylicoles, en particulier avec le développement de la vente directe, et ce sont surtout les femmes qui gèrent la mise en marché. A noter que depuis 1983 les femmes sont codétentrices des concessions sur le Domaine Public Maritime.



Crédit photo : E. Portet

... mais l'accès aux instances représentatives et de décision est très limité

Alors qu'il y a parité, voire un nombre de femmes supérieur au nombre d'hommes au niveau des salariés des Comités Régionaux de la Conchyliculture (CRC), il n'y a pratiquement pas de femmes professionnelles élues dans les secteurs qui composent le Comité National de la

Conchyliculture (CNC). Les réunions de conseil sont très tendues, les propos sont agressifs, sans aboutir à des résolutions «*Les femmes n’y ont pas la parole et n’y trouvent pas leur place*».

La pénibilité du travail n’est pas perçue comme un frein à la participation des femmes. D’ailleurs, la filière s’est largement mécanisée ce qui a amélioré le confort des travailleurs des deux sexes.

La conchyliculture ne semble pas connaître de **problèmes de recrutement**.

Secteur du mareyage

Pour le secteur du mareyage, seul le secrétaire général de l’Union du Mareyage Français (UMF) a pu se rendre disponible. Celui-ci était alors en poste depuis à peine 6 mois, les échanges ont essentiellement porté sur la convention collective et les problèmes de recrutement dans le secteur.

Convention collective

Les obligations réglementaires au regard de l’égalité professionnelle hommes-femmes sont rappelées dans la convention collective signée en 1990, mais le sujet n’est pas débattu au sein de l’UMF. La branche est en cours de réforme importante et la question de l’égalité ne fait pas partie des sujets prioritaires qui sont : prévoyance, accord pour la formation, accord d’entreprise, révision de la convention collective, etc.

Problèmes de recrutement

Le mareyage souffre d’un déficit d’image et fait face à des problèmes de recrutement en raison du vieillissement de ses employés « *La pénurie de main d’œuvre guette la filière*²⁵ ». Si les métiers de la pêche jouissent encore de perceptions positives (liberté, autonomie, bon salaire,..), les métiers du mareyage sont invisibles, peu connus (sauf sur le littoral), difficiles (froid, lourdes charges) et moins attractifs financièrement.

Les femmes sont surtout représentées dans les fonctions administratives, elles sont peu nombreuses dans les services d’achat.

Secteur de la transformation

Seuls le délégué général - Industrie du poisson - et le chargé des affaires juridiques, sociales et formation de l’ADEPALE (Association Des Entreprises de Produits Alimentaires Elaborés) ont pu être rencontrés. La discussion a été centrée sur les outils réglementaires et les données

²⁵ Le Marin 14/06/2016 : Mareyage recherche fileteurs.

disponibles au regard de l'égalité professionnelle femmes-hommes : convention collective et bilan social.

L'avenant de la convention collective de 2010²⁶, qui décrit les obligations en termes d'égalité hommes-femmes, est surtout perçu comme un outil de sensibilisation. Il n'y a pas d'information sur comment cet avenant est décliné et appliqué au niveau des entreprises de la branche.

Les négociations triennales sur les effets des mesures prises au regard de la mixité, qui devaient avoir lieu en 2013, n'ont pas pu se faire faute de temps. Celles de 2016 sont en cours (résultats attendus en 2017). Le sujet de l'égalité professionnelle n'est jamais abordé par la commission sociale de la branche.



Usine Wenceslas Chancerelle – source Produits de la mer

Conclusions sur les perceptions des acteurs

Le sujet de l'égalité femmes-hommes n'est pas nouveau, c'est en débattre qui est nouveau dans les filières pêche et aquaculture. Cette étude a constitué pour de nombreux interlocuteurs une introduction au sujet, qui s'est vite avérée être un sujet « sensible » car il bouscule des préjugés.

Le sujet de l'égalité hommes-femmes est aussi méconnu et en débattre devient rapidement complexe car les facteurs à considérer sont multiples, le vocabulaire et les concepts sont mal maîtrisés (parité, mixité, égalité, etc...) et les enjeux peu clairs. Ce manque d'expérience à

²⁶ Avenant n° 90 du 22 septembre 2010 relatif à l'égalité et à la mixité entre les femmes et les hommes

débattre sur le sujet se heurte aux représentations et à priori bien arrêtés, de la part de la plupart des hommes mais aussi de la part de certaines femmes, sur le rôle des femmes et des hommes dans les filières pêche et aquaculture et dans la société en général. Les à priori sur la répartition « naturelle » des tâches entre les hommes et les femmes sont si forts, que certains ne comprennent *réellement* pas où il pourrait y avoir inégalité une fois que *tout le monde est à sa place*

Par ailleurs, les organisations professionnelles ont de nombreux sujets à négocier (prévoyance, accord pour la formation, accord d'entreprise, révision de la convention collective, etc.) et le sujet sur la place des femmes dans leur filière est placé très bas dans l'échelle des priorités.

Enfin, il a souvent été dit qu'il n'y a pas de frein « technique » qui empêche les femmes de suivre une formation ou de créer une entreprise dans les secteurs de la production « *Elles peuvent venir si elles veulent* ». Leur absence dans ces secteurs est systématiquement interprétée comme due à la pénibilité du travail de terrain et à leur réticence à entrer dans ces activités. La culture masculine des métiers de production n'est que rarement mise en cause.

Mais les mentalités changent. La divergence des avis exprimés, y compris par des hommes, indique que les perceptions évoluent progressivement. A contre-courant du scepticisme ambiant, plusieurs représentants des filières ont voulu mettre en avant leurs expériences positives au regard de l'emploi des femmes et leur souhait de voir plus de femmes entrer dans leur filière.

■ ANALYSE DES SOURCES DE DONNEES PAR SECTEUR

« Ce qui n'a pas été compté ne compte pas ! »

L'objectif de cette section est de faire un état des lieux des données quantitatives qui existent sur la place des femmes dans les filières pêche et aquaculture. Certes, le traitement de la question d'égalité-inégalité des sexes dans une filière ne peut se contenter d'une analyse des statistiques avec ventilation des données selon le sexe. Elle va bien au-delà du comptage, mais commence par là.

La collecte d'informations statistiques n'a pas été aisée. Elle s'est heurtée aux difficultés :

- à identifier les services producteurs ou distributeurs des éléments statistiques,
- au repérage des données existantes,
- à l'absence de personne dans certains services maîtrisant l'outil statistique existant,

- à l'indisponibilité des personnes ayant accès aux données (emploi du temps chargé, arrêt maladie, déplacement de services),
- au caractère privé de certaines données (mutuelles)
- au caractère perçu comme non prioritaire du sujet.

Les principales sources de données sur l'emploi des femmes dans ces deux filières sont :

- Les **régimes obligatoires de protection sociale**. Trois régimes sont concernés ici :
 - L'ENIM est le régime de protection sociale des marins, couvrant les activités de pêche et d'aquaculture marine.
 - La MSA (Mutualité Sociale Agricole) est le régime de protection sociale couvrant, à partir de 2007, les activités de pisciculture continentale et les travailleurs de l'éstran (conchyliculture, pêche à pied) sauf lorsqu'ils exercent une autre activité relevant de l'ENIM²⁷.
 - L'URSSAF (Union pour le recouvrement des cotisations de sécurité sociale et des allocations familiales) est le régime social des salariés des autres segments des filières pêche et aquaculture : mareyage, transformation, distribution.
- **Données sur « l'appareil productif »**. L'INSEE enregistre l'état civil de toutes les entreprises et leurs établissements quelle que soit leur forme juridique et quel que soit leur secteur d'activité, situés en France métropolitaine (y compris la Corse), ainsi qu'en Guadeloupe, Martinique, Guyane, La Réunion, Mayotte, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.
- **Les statistiques sur l'emploi et le marché du travail** (pôle emploi et autres).

Il existe plusieurs outils de compilation et d'analyse de ces données qui sont décrits ci-dessous.

Il existe également d'autres sources de données sous forme de recensements, états des lieux ou études conduits de façon plus ou moins régulière par différentes organisations publiques ou privées.

Enfin, certaines associations et fédérations professionnelles collectent des données dans le cadre de leurs bilans sociaux.

²⁷ Conformément à l'article L. 311-1 du code rural et de la pêche maritime, la mise sur le marché de produits aquatiques d'origine marine, pour être reconnue en tant qu'activité agricole, doit garantir la maîtrise et l'exploitation d'un cycle biologique de caractère végétal ou animal, ou à défaut assurer une ou plusieurs des étapes nécessaires au déroulement de ce cycle.

DESCRIPTION DES SOURCES DE DONNEES

ENIM/ MSA

L'ENIM et la MSA sont les régimes sociaux les plus courants pour les producteurs en amont des filières pêche et aquaculture (marins pêcheurs, pêcheurs à pied, aquaculteurs d'eau marine et d'eaux continentales). Ces deux organismes disposent d'informations détaillées désagrégées par sexe.

Données de l'ENIM

Les données de l'ENIM incluent les effectifs par sexe, âge, région, métier, poste. Les métiers sont classés par Genre de Navigation (GN) :

- PP : Petite Pêche (< 24 heures)
- PC : Pêche Côtière (24-96 h)
- PL : Pêche au Large (96 h et < 30 jours)
- GP : Grande Pêche (> 30 jours)
- CM ou CPP : Cultures Marines ou Conchyliculture – Petite Pêche²⁸.

On entend, par aquaculture marine ou culture marine (CM), l'ensemble des activités d'élevage d'animaux marins et de culture de végétaux marins. La principale activité est la conchyliculture, suivie de la pisciculture marine. On distingue également la culture d'algues marines (micro et macro-algues) sous le terme générique d'algoculture²⁹.

Pour les métiers de pêche, les différents postes renseignés sont :

- Pont³⁰ : fonctions de commandement et d'encadrement
- Machine : commandement et exécution
- Fonctions polyvalentes Pont-machine
- Pont : fonctions d'exécution
- Elèves et stagiaires embarqués
- Fonctions cuisine et service général
- Fonctions usine

L'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications de la Pêche, géré par la Section Professionnelle Paritaire Pêche et Cultures Marines (SPP PCM) et placé sous la tutelle d'AGEFOS PME³¹, exploite les données de l'ENIM pour identifier les besoins en formation du secteur.

²⁸ www.comite-peches.fr.

²⁹ Circulaire DPMA/SDAEP/C2011-9626 du 02 août 2011.

³⁰ La catégorie « officier pont » comprend toute fonction de commandement même pour les marins commandant une unité de PP ou CM.

³¹ L'AGEFOS PME est le premier gestionnaire privé des fonds de la formation professionnelle en France. AGEFOS PME bénéficie d'un agrément des pouvoirs publics en tant qu'Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA).

L'Observatoire dresse annuellement un état des lieux de l'emploi et mène des études ponctuelles visant à mieux connaître la relation emploi-formation dans le secteur de la pêche et ainsi identifier les besoins en formation. La production de ces rapports est confiée au cabinet privé Ithaque. Ces documents comportent très peu de données sexuées :

- Le rapport « Baromètre Emploi-Formation Filière Mer », produit depuis 2011, analyse cinq secteurs d'activité: Pêche et cultures marines, ports de commerce, ports de plaisance, industries nautiques et transports maritimes. Le chapitre « Pêche et cultures marines » traite les données de ces deux secteurs ensemble sans les distinguer et donne peu de données désagrégées par sexe hormis la proportion globale femmes-hommes et quelques données sur la formation et professionnalisation.
- Le rapport annuel « Bilan de Branche Pêche et Aquaculture Marine » publié depuis 2007 reprend les données du baromètre (données pêche et aquaculture cumulées, pas de données désagrégées par sexe).
- Le rapport « Emploi à la pêche » publié chaque année donne la répartition des marins par type de navigation, âge, poste occupé, etc. mais là encore les données ne sont pas désagrégées par sexe.

En 2015, le cabinet Ithaque a produit un dossier statistique sur « Les femmes dans le fichier 2014 des marins pêcheurs et conchyliculteurs ». Les marins recensés sont tous les marins (métropole et DOM TOM) de la pêche et de la conchyliculture ayant navigué au moins une journée au cours de l'année de référence. Pour chaque marin, le fichier renseigne la fonction occupée à bord ainsi que le ou les Genre(s) de Navigation que le marin a pratiqué au cours de l'année.

De son côté l'ENIM a publié un rapport « Chiffres clés 2015 » avec un focus sur les femmes marins en 2015 qui donne quelques données très générales : proportion globale de femmes parmi leurs adhérents, pyramide des âges. Ce rapport est le troisième traitant spécifiquement du sujet et sera repris dans l'édition 2016 à paraître fin juillet 2017.

Données de la MSA

La base de données de la MSA comprend, par an à partir de 2008, les données suivantes désagrégées par sexe, par département et par région : nombre de salariés, de non-salariés (chefs d'entreprise, conjoints collaborateurs, aides familiaux, travailleurs indépendants), nombre d'heures de travail, salaire moyen. La MSA dispose donc de données très détaillées, mais l'accès à ces données s'est révélé complexe.

Les affiliés à la MSA ont des activités très diverses, incluant l'aquaculture marine et d'eau douce (poissons, coquillages et autres organismes), la pêche professionnelle en eau douce, la pêche à pied professionnelle. Les données de la MSA sont renseignées par code NAF d'activité (cf. section suivante). Les producteurs exerçant plusieurs activités sont soit affiliés à la MSA, soit affiliés à l'ENIM si une de leurs activités relève de l'ENIM.

La MSA ne dispose pas d'éléments concernant les actifs des DOM³².

Répertoire SIRENE

Le répertoire SIRENE donne le nombre et la taille des entreprises et établissements (en nombre de salariés) en France métropolitaine par département et dans les DOM-TOM, pour les secteurs suivants (code NAF)³³ :

03 11Z - Pêche en mer (inclut la récolte d'algues)

03 12Z - Pêche en eau douce

03 21Z - Aquaculture en mer (inclut la culture d'algues)

03 22Z - Aquaculture en eau douce

10 20Z - Transformation et conserves de poissons, crustacés et mollusques

46 38.1 A - Commerce de gros de poissons, crustacés et mollusques

47 11A - Commerce de détail de produits surgelés

47 23Z - Commerce de détail poissons, crustacés et mollusques (hors surgelés, cf. 47.11A)

Le répertoire inclut des données désagrégées par poste, sexe, âge et catégorie socio-professionnelle, mais pas de données inter sectionnelles (croisant sexe, âge, CSP, etc.). Les statistiques disponibles sont accessibles sur demande auprès des services de l'INSEE (prestation payante).

CLAP

La Connaissance Locale de l'Appareil Productif (CLAP) est un dispositif mis en œuvre par l'INSEE qui fournit des statistiques localisées (à l'échelle communale) sur l'emploi salarié et les rémunérations pour différentes activités des secteurs marchand et non marchand (couvrant la France métropolitaine et les DOM). Il exploite les données de plusieurs sources : DADS, URSSAF, MSA, REE³⁴-SIRENE, etc. et couvre les diverses activités de pêche et d'aquaculture (cf. codes NAF ci-dessus).

Les données de CLAP sont détaillées et désagrégées par sexe, mises à jour annuellement, elles sont diffusées par l'INSEE.

³² Communication directe avec la MSA

³³ Nomenclatures d'activités et de produits françaises NAF rév. 2 - CPF rév. 2.1 (<https://www.insee.fr/fr/information/2120875>)

³⁴ REE : Répertoire des Entreprises et des Etablissements

DARES

La Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques (DARES) est une direction de l'administration publique centrale française qui dépend du ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social. Cette direction produit des statistiques et analyses sur le travail, l'emploi, la formation professionnelle. Elle a constitué sa propre nomenclature des familles professionnelles (FAP) pour les besoins de ses analyses. Elle opère un rapprochement entre le répertoire opérationnel des métiers et des emplois (Rome) utilisé par Pôle emploi et les professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) utilisées par l'INSEE dans ses enquêtes.

La DARES compile les données des Déclarations Annuelles de Données Sociales (DADS) pour 250 secteurs d'activités répertoriés par leur numéro de Convention Collective de branche (IDCC³⁵). Sur l'ensemble des 250 secteurs, deux intéressent cette étude :

01504	Poissonnerie
01589	Mareyeurs expéditeurs

Source : DARES

La DARES produit des fiches statistiques par IDCC, couvrant la France métropolitaine et les RUP, accessibles gratuitement sur son site. Ces fiches sont très détaillées, elles présentent les données de l'emploi désagrégées par sexe et par rubrique : emploi total, emploi partiel, emploi en CDD, éléments de salaire mensuel, écarts de salaire mensuel. D'autres données désagrégées par sexe sont indiquées en pourcentage : répartition par âge, par catégorie socio-professionnelle, temps partiel par âge, par catégorie socio-professionnelle, par taille d'entreprise, CDD par âge, par catégorie socio-professionnelle, par taille d'entreprise.

Les fiches pour la poissonnerie et le mareyage concernent l'année 2014. Il n'existe pas d'autres fiches concernant les autres métiers concernés par les produits aquatiques.

Par ailleurs, la DARES dresse régulièrement une synthèse statistique de 85 regroupements de métiers. La seule synthèse concernant notre étude existe pour le regroupement « Marins, pêcheurs, aquaculteurs » (code A3Z) avec des données sur l'emploi des femmes et des hommes. Elle regroupe sans les distinguer les emplois de marins pêcheurs, aquaculteurs, cadres et maîtres d'équipage de la marine et du secteur des transports (marine marchande).

³⁵ IDCC : IDentifiant de la Convention Collective, un numéro unique permettant de déterminer la convention collective nationale (CCN) applicable dans l'entreprise

Enquête statistique aquaculture

Le Conseil National de l'Information Statistique (CNIS) s'assure que soit établi chaque année un programme de travaux et d'enquêtes statistiques pour comprendre la société dans le domaine social et économique. Ainsi, une « Enquête Statistique Aquaculture », qualifiée d'enquête d'intérêt général et à caractère obligatoire, doit être conduite chaque année et couvrir, en les distinguant, les activités de la conchyliculture, pisciculture marine, pisciculture en eau douce³⁶. L'enquête doit collecter des données sur l'emploi par sexe et sur le statut des salariés dans l'entreprise. Elle est limitée aux territoires de la France métropolitaine.

C'est le Service de la Statistique et de la Prospective (SSP) du Ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt (MAAF) qui réalise l'enquête à la demande du Bureau des Statistiques de la Pêche et de l'Aquaculture (BSPA) de la DPMA. L'enquête est menée auprès d'environ 4000 entreprises.

Les rapports produits par le service de la statistique et de la prospective sont disponibles en ligne sur le site Agreste du MAAF. Nous n'avons pas eu accès à l'intégralité des résultats de l'« Enquête Statistique Aquaculture » annuelle. Nous avons obtenu certaines données issues de cette enquête directement auprès du Comité National de la Conchyliculture. Les seuls rapports concernant l'aquaculture actuellement disponibles sur le site Agreste sont :

- Recensements 2008 de la salmoniculture et de la pisciculture marine et des élevages d'esturgeons, avril 2011 (Dossier No 11, 151 pages). Une analyse des résultats des deux recensements de la salmoniculture et de la pisciculture marine³⁷ portant sur l'année 2007. Les seules données désagrégées concernent le sexe des chefs d'entreprise.
- Recensement de la pisciculture et élevage de crustacés dans les DOM - mars 2012. Les seules données désagrégées concernent le sexe des chefs d'entreprise.
- Recensement de la conchyliculture 2012 (Agreste Primeur n° 316 - juillet 2014 ; tableaux de données disponibles sur le site : Série Agriculture n° 226 janvier 2015). Les données sur la main d'œuvre sont désagrégées par sexe de façon très détaillée par région, régime sociale d'affiliation, catégories de postes occupés, etc.

Les questionnaires adressés aux entreprises sont disponibles en ligne sur les pages aquacoles d'Agreste.

³⁶ www.cris.fr Enquête "Aquaculture"

³⁷ La pisciculture marine inclut les élevages d'esturgeons

Données de la Commission Européenne

Politique Commune de la Pêche et obligations statistiques européennes

Dans le cadre de la Politique Commune des Pêches, les Etats membres ont obligation de collecter des données socio-économiques. Le règlement (UE) N°1380/2013 stipule aux « *États membres de collecter des données biologiques, environnementales, techniques et socioéconomiques. (...) Ces données permettent notamment d'évaluer les performances socioéconomiques des secteurs de la pêche, de l'aquaculture et de la transformation dans les eaux de l'Union et hors de celles-ci* ». La décision de l'Union Européenne 2016/1251 du 12 Juillet 2016 prolonge les exigences de collecte de données pour une période de trois ans à partir du 1er janvier 2017. La Commission demande que des données sur le nombre d'emploi par sexe et le nombre d'équivalent temps plein par sexe soient collectées tous les 3 ans à partir de 2018, dans les secteurs de la pêche³⁸. Jusqu'ici les données sur l'emploi par sexe n'étaient collectées que pour les secteurs de l'aquaculture et de la transformation. La France a proposé son «Cadre de collecte des données 2017-2019 » le 25 novembre 2016. L'IFREMER est chargé de collecter les données.

Les données collectées par les Etats membres sont transmises à divers organes de consultation scientifiques de la Commission Européenne pour analyse et publication. Parmi eux, les rapports du Comité Scientifique, Technique et Economique de la pêche (CSTEP) de la Commission sont disponibles en ligne. Ils incluent les données désagrégées par sexe à hauteur de ce que les Etats membres transmettent.

EUROSTAT

La Nomenclature statistique des Activités économiques dans la Communauté Européenne (NACE) désigne la classification des activités économiques en vigueur dans l'Union européenne. Il en a existé plusieurs versions depuis 1970.

NACE Rev.1 est une nomenclature à quatre chiffres encadrant la collecte et la production d'une large palette de données statistiques relatives aux activités économiques (production, emploi et comptes nationaux, par exemple) :

03.11 Marine fishing

03.12 Freshwater fishing

03.21 Marine aquaculture

03.22 Freshwater aquaculture

10.20 Processing and preserving of fish, crustaceans and molluscs

46.38 Wholesale of other food, including fish, crustaceans and molluscs

47.23 Retail sale of fish, crustaceans and molluscs in specialised stores

A ce niveau de détail les données ne sont pas désagrégées par sexe.

Seules les données au niveau NACE Rev. 2 indiquent le nombre d'employés par sexe :

³⁸ Décision d'exécution (UE) 2016/1251 de la Commission du 12 juillet 2016

Code A03 Fishing and aquaculture
Code C10 Manufacture of food products
Code G46 Wholesale trade, except of motor vehicles and motorcycles
Code G47 Retail trade, except of motor vehicles and motorcycles

Le service EUROSTAT nous informe qu'en fait les données sur l'emploi du code A03 sont rarement présentées sous forme désagrégées par sexe ; quand elles le sont, elles sont soit soumises au secret statistique soit peu fiables³⁹.

DISPONIBILITE DES DONNEES PAR SECTEUR

Pêche au Large et Grande Pêche

L'ENIM est la source essentielle de données sociales et de l'emploi sur la pêche. Pour mieux comprendre la nature des données recueillies par l'ENIM, nous avons fait appel au cabinet privé Ithaque pour extraire des données désagrégées par sexe. Les tableaux présentés ci-dessous illustrent le type d'informations qu'il est possible d'obtenir.

En 2015, la pêche au large et grande pêche comptait 24 femmes enregistrées, sur un effectif total de 4 700 marins, soit 0,5%.

Effectif par sexe dans la pêche au large et la grande pêche en 2015 (DOM-TOM inclus)

	Hommes	Femmes
Pêche au large	3 474	11
Grande pêche	1 202	13
Total	4 676	24

Source : Observatoire des métiers de la pêche, données extraites par le Cabinet Ithaque

Nombre de femmes entre 2002 et 2015 (DOM-TOM inclus)

	2002	2005	2008	2011	2015
Pêche au large	7	4	5	5	11
Grande pêche	4	1	4	6	13

Source : Observatoire des métiers de la pêche, données extraites par le Cabinet Ithaque

³⁹ Communication email Eurostat le 19 avril 2017.

Effectif par sexe et par région en 2015 (DOM-TOM inclus)

	Pêche au large		Grande pêche	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Aquitaine	728		14	
Basse Normandie	145		11	
Bretagne	1 226	5	790	7
Corse	1			
DOM-TOM	559	1	214	1
Haute-Normandie	45	1	63	2
Languedoc Roussillon	144	3	15	
Nord-Pas-de-Calais	122		42	1
PACA	9		11	1
Pays de la Loire	356	1	37	1
Poitou Charentes	139		5	
Total général	3 474	11	1 202	13

Source : Observatoire des métiers de la pêche, données extraites par le Cabinet Ithaque

Effectif par sexe et par poste occupé en 2015 (DOM-TOM inclus)

	Pêche au large		Grande pêche	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Pont : fonctions de commandement et d'encadrement	784		391	3
Machine : commandement et exécution	575		317	3
Fonctions polyvalentes Pont-machine	10			
Pont : fonctions d'exécution	1 911	6	323	3
Fonctions cuisine et service général	61		62	1
Fonctions usine	10		79	
Elèves et stagiaires embarqués	123	5	30	3
Total général	3 474	11	1 202	13

Source : Observatoire des métiers de la pêche, données extraites par le Cabinet Ithaque

Conclusions sur les données pêche au large et grande pêche :

- **Existence de données sexuées** : oui
- **Qualité de données**: données détaillées et fiables, longue série chronologique
- **Accessibilité** :
 - Directement auprès de la DAM
 - Directement auprès de l'ENIM
 - Directement auprès du cabinet Ithaque

Petite Pêche – Pêche Côtière

De la même manière que pour la pêche au large/grande pêche, nous avons fait appel au cabinet Ithaque pour extraire des données désagrégées par sexe pour la petite pêche et la pêche côtière.

En 2015, la petite pêche et la pêche côtière comptait 204 femmes enregistrées sur un total de 11 670 marins, soit 1,7%.

Effectif par sexe dans la petite pêche et pêche côtière en 2015 (DOM-TOM inclus)

	Hommes	Femmes
Petite pêche	8 842	184
Pêche côtière	2 828	20
Total	11 670	204

Source : Observatoire des métiers de la pêche, données extraites par le Cabinet Ithaque

Effectif par sexe et par région en 2015 (DOM-TOM inclus)

	Petite pêche		Pêche côtière	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Aquitaine	401	15	204	2
Basse Normandie	736	18	555	4
Bretagne	2 056	46	664	6
Corse	273	8		
DOM-TOM	2 212	46	340	3
Haute-Normandie	251		281	3
Languedoc Roussillon	1 066	21	8	1
Nord-Pas-de-Calais	455	5	276	
PACA	571	15	12	1
Pays de la Loire	448	4	269	
Poitou Charentes	373	6	219	
Total général	8 842	184	2 828	20

Source : Observatoire des métiers de la pêche, données extraites par le Cabinet Ithaque

Effectif par sexe et par poste occupé en 2015

	Petite pêche		Pêche côtière	
	H	F	H	F
Pont : fonctions de commandement et d'encadrement	791	12	421	1
Machine : commandement et exécution	211	2	335	1
Fonctions polyvalentes Pont-machine	4 142	37	226	
Pont : fonctions d'exécution	3 375	125	1 690	11
Fonctions cuisine et service général	2		2	
Fonctions usine			2	
Elèves et stagiaires embarqués	321	8	152	7
Total général	8 842	184	2 828	20

Source : Observatoire des métiers de la pêche, données extraites par le Cabinet Ithaque

Conclusions sur les données petite pêche et pêche côtière:

- **Existence de données sexuées** : oui.
- **Qualité de données** : données détaillées et fiables, longue série chronologique.
- **Accessibilité** :
 - Directement auprès de la DAM
 - Directement auprès de l'ENIM
 - Directement auprès du cabinet Ithaque



Crédit photo : N. Job

Pêche à pied

Le statut professionnel de la pêche à pied est reconnu depuis 2001⁴⁰. Le décret précise « *la pêche à pied professionnelle est celle dont l'action, en vue de la vente des animaux marins pêchés, s'exerce sur le domaine public maritime ainsi que dans la partie des fleuves, rivières, étangs ou canaux où les eaux sont salées telle que délimitée par la réglementation en vigueur. L'action de pêche proprement dite s'exerce : 1° Sans que le pêcheur cesse d'avoir un appui au sol ; 2° Sans équipement respiratoire permettant de rester immergé.* » La récolte des plantes vivants sur le haut de l'estran et la pêche à l'aide de filets fixes dans la zone de balancement des marées sont exclues de ce cadre réglementaire.

Données issues des permis de pêche

Les pêcheurs à pied professionnels doivent demander un permis national, valable un an et délivré par les Directions Départementales des Territoires et de la Mer (DDTM). Ils doivent aussi

⁴⁰ Décret n°2001-426 du 11 mai 2001 réglementant l'exercice de la pêche maritime à pied à titre professionnel, modifié ensuite par le décret n° 2010-1653 du 28 décembre 2010.

justifier de leur affiliation à un régime de sécurité sociale correspondant à leurs activités (ENIM ou MSA) et suivre une formation obligatoire lors de leur première demande de permis. Le sexe du détenteur du permis est spécifié sur le formulaire de demande de permis (voir copie d'écran ci-dessous).

Permis de pêche à pied professionnelle 2017			
N°:		2017PAP14000002	
V 10			
Bonjour cnpmem			
Informations Générales			
DDTM d'instruction	DDTM 14	Comité des pêches de rattachement	CRPMEM de Basse Normandie
Date de délivrance:	24/04/2017	Année de délivrance Premier Permis	Date obtention stage sans objet
Délivré par :	14-Préfecture du Calvados		
Derniers permis	Date délivrance	Délivré par	
	28/04/2010	14-Préfecture du Calvados	
	07/04/2011	14-Préfecture du Calvados	
	30/04/2011	14-Préfecture du Calvados	
	30/04/2014	14-Préfecture du Calvados	
	28/04/2015	14-Préfecture du Calvados	
	25/04/2016	14-Préfecture du Calvados	
<input type="checkbox"/> Ajouter un ancien permis			
Etat du permis	Actif		
Commentaire			
Informations du Titulaire		Identifiant interne	988 RAZ
Identifiant	PAP140000002	Rechercher d'un numéro de permis disponible dans votre département	
Civilité	Mr	Rechercher sur l'identifiant	
Nom		Rechercher sur le nom	Nom de jeune fille
Prénoms			
Date de naissance			
Adresse			
Code Postal	Ville		
Email	N° téléphone fixe	N° téléphone portable	
SIREN			
Autres informations			Photo du titulaire
Nom du Navire			Cliquez ici pour l...
Immatriculation du Navire			
Régime social	MSA		
N° marin ou d'immatriculation			
Statut	Chef d'entreprise/Artisan		
Forme juridique	Entreprise individuelle		

La base de données nationale SALSA-PAP (Système d'Agrégation en Ligne du Suivi d'Activité pour la Pêche à Pied) permet l'instruction des procédures de délivrance et la gestion des permis de pêche à pied^{41 42}. Les permis de pêche à pied sont accordés par les DDTM en métropole, il n'y a pas de permis accordé outre-mer.

⁴¹ Note de service DPMA/SDAEP/N2011-9636

⁴² A savoir qu'auparavant le permis était départemental et que donc un même pêcheur pouvait détenir plusieurs permis s'il exerçait son activité dans plusieurs départements (Loarer, M. 2013)

Le bureau la conchyliculture et de l'environnement littoral de la DPMA qui centralise le SALSA indique qu'en 2017, sur 1227 détenteurs de permis de pêche à pied, 117 sont des femmes.

Données issues des régimes de protection sociale

Les pêcheurs à pied peuvent être affiliés soit à l'ENIM, pour ceux pratiquant également une pêche embarquée (ils sont alors comptabilisés dans le Genre de Navigation qui correspond à leur activité de marin pêcheur), soit à la MSA⁴³.

Suite à notre demande de données, le service des statistiques de la MSA nous a envoyé deux fichiers, l'un intitulé « Aquaculture et Conchyliculture » et l'autre « Pêche ». D'après les informations fournies par la MSA, le fichier « aquaculture et conchyliculture » concerne les salariés et non-salariés travaillant dans tout type d'élevage marin (poissons, coquillages et autres organismes). Le secteur « pêche » concerne les pêcheurs professionnels en eau douce et les pêcheurs à pied professionnels. Il n'a pas été possible d'obtenir de la MSA des données plus détaillées (désagrégées par activité) dans le cadre de cette étude.

Conclusions sur les données de la pêche à pied

- **Existence de données sexuées** : oui.
- **Qualité de données** : données détaillées et actualisées, longue série chronologique (depuis 2008). Cependant les données de la MSA ne couvrent pas l'ensemble des travailleurs sur certaines activités : les pêcheurs à pied peuvent être affiliés soit à l'ENIM soit à la MSA.
- **Accessibilité** :
 - Sur demande auprès du Bureau de la conchyliculture et de l'environnement littoral de la DPMA qui gère le fichier SALSA-PAP.
 - Des données détaillées sont disponibles sur demande auprès du service des statistiques de la MSA (nécessité d'élaborer une convention pour l'extraction des données).

Algoculture

La filière de l'algoculture distingue les récoltants d'algues professionnels, les éleveurs d'algues professionnels, les récoltants saisonniers et les transformateurs d'algues. Les métiers de la collecte sont intégrés à la pêche, les métiers de la culture sont intégrés à l'aquaculture. L'activité est essentiellement développée en Bretagne.

Aujourd'hui, les récoltants sont soumis à un régime d'autorisation administrative, délivrée par le préfet de région, pour certaines espèces et sur certaines zones du littoral. Les autorisations

⁴³ Avant 1997, les pêcheurs à pied non affiliés à l'ENIM ne disposaient d'aucune protection sociale. La loi d'orientation sur la pêche maritime et les cultures marines leur a donné accès au régime de la MSA.

de récoltes étaient au nombre de 79 en 2014, 135 en 2016 et 140 en 2017⁴⁴. L'objectif du secteur est de passer progressivement à un régime de licence géré par les CRPMEM qui permettra d'adapter le nombre d'autorisation en fonction de l'état de la ressource.

L'arrêté du 17 avril 2009 modifié en 2012, relatif à l'exploitation durable des goémons de rives sur le littoral de la Bretagne, dote les récoltants occasionnels d'un statut de Titre Emploi Simplifié Agricole (TESA) permettant leur embauche en contrat à durée déterminée n'excédant pas trois mois et incluant une affiliation au régime de l'ENIM ou de la MSA.

Les informations disponibles aujourd'hui sur l'emploi dans ce secteur sont très disparates et peu fiables. Selon une communication au sénat le 9 avril 2009 « *On estime le nombre de récoltants professionnels à 20 et celui des récoltants occasionnels à 300. Le secteur de la transformation d'algues présent quasiment exclusivement en Bretagne concerne 1 635 emplois.* » En 2012, selon le rapport Breizhalg⁴⁵ « *L'exploitation des forêts de laminaires, de la production à la transformation, représente près de 500 emplois (directs et induits)* », sans précision du nombre par sexe.

Dans le formulaire de demande d'autorisation de récolter des algues le sexe n'est pas demandé. Les seules informations que nous ayons trouvées sur le nombre de femmes dans le secteur proviennent du Syndicat des Récoltants Professionnels d'Algues de Rive de Bretagne qui compte 35 adhérents dont 17 femmes.

La France compte une cinquantaine de sociétés de transformation d'algues enregistrées dans des secteurs divers : agro-alimentaire, nutraceutique, chimie, produits esthétiques. Les salariés sont affiliés à l'URSAFF. La Chambre Syndicale des Algues et des Végétaux Marins, principale organisation professionnelle de cette activité, regroupe environ 20 entreprises de valorisation et de transformation des algues et plantes de bord de mer.

Conclusions sur les données de l'algoculture

- **Existence de données sexuées** : Non
- **Qualité de données** : -
- **Accessibilité** : -

Pisciculture Marine

Le terme de pisciculture marine est réservé à l'élevage de poisson en eau de mer. Les mollusques (huîtres, moules, etc.) entrent dans le champ de la conchyliculture ou d'élevage de coquillages.

⁴⁴ Communication directe avec le président du syndicat

⁴⁵ Programme BREIZH'ALG – Développer le secteur de l'algie alimentaire en Bretagne

La pisciculture marine est constituée d'écloseries et d'unités de grossissement, principalement de bar, daurade royale, turbot, maigre et saumon. Ce secteur est représenté par le Syndicat Français de l'Aquaculture Marine (SFAM). A noter que les élevages d'esturgeon (eau douce) sont également représentés par le SFAM.

Données des recensements de la salmoniculture

En 2008, à la demande de la DPMA, le Service de la Statistique et de la Prospective (SSP) du Ministère de l'Agriculture a conduit des recensements de la salmoniculture et de la pisciculture marine portant sur l'année 2007 (Agreste Dossiers n° 11 - avril 2011). Seules les données concernant les dirigeants d'entreprise sont désagrégées par sexe.

Répartition des chefs d'entreprise et chefs de site (combiné) par sexe dans les élevages de pisciculture marine en France métropolitaine. Evolution 1997-2007.

	1997	2007
Hommes	42	36
Femmes	4	3
Total	46	39
% femmes	9%	8%

Source : Agreste - Recensements de la pisciculture marine et salmoniculture 2008

Répartition des dirigeants d'entreprise et chefs de site (combiné) par sexe dans les élevages de pisciculture marine dans les DOM et Mayotte (données 2007)

Total	Hommes	femmes	% Femmes
53	44	9	17%

Source : Agreste - Recensement de la pisciculture et des élevages de crustacés DOM et Mayotte 2008

Données de la Fédération Française d'Aquaculture (FFA)

La Fédération Française d'Aquaculture représente les salmoniculteurs en eau douce et aquaculteurs marins. Depuis une quinzaine d'années, la fédération produit un rapport annuel de branche incluant les élevages en mer et en eau continentale, sans les distinguer. Les données sont basées sur une enquête auprès des 235 entreprises adhérentes, avec pour l'année 2015 un taux de retour d'environ 33% correspondant à 77 entreprises, couvrant 421 actifs permanents sur 120 sites d'élevages aquacoles. Les DOM ne sont pas couverts par la FFA ni par le Syndicat Français de l'Aquaculture Marine –SFAM.

Les données sont agrégées et sous formes de graphiques, les données brutes sont confidentielles. Le rapport de branche 2015 donne des informations sur la répartition des hommes et des femmes dans l'effectif global : 323 hommes (77%) et 98 femmes (23%) sur les 421 salariés ; par catégories professionnelles : les femmes sont majoritairement dans la catégorie employés. Parmi les actifs permanents, 8% sont à temps partiel dont la majorité sont des femmes.

Conclusions sur les données de l'aquaculture marine:

- **Existence des données sexuées :**
 - Recensement de la salmoniculture : très peu de données (ne concernent que les dirigeants, pas les employés).
 - Quelques données existent au sein des organisations professionnelles.
- **Qualité de données :** Les données du recensement sont trop anciennes, le dernier recensement date de 2008, et insuffisamment détaillées.
- **Accessibilité :**
 - Recensement 2008 disponible sur le site Agreste du MAAF.
 - Les résultats de la dernière enquête statistique annuelle aquaculture concernant la pisciculture marine n'ont pas été obtenus.
 - Problèmes de confidentialité pour accéder aux données détenues par les organisations professionnelles.

Pisciculture en eau continentale

La pisciculture continentale comprend les écloséries et les unités de grossissement. La truite arc-en-ciel (salmoniculture) représente 96% de la production nationale, dont 72% sont destinés à la consommation et 28% sont dédiés au repeuplement des rivières, à la pêche loisir et au négoce.

Données des recensements de la salmoniculture

Le Service de la Statistique et de la Prospective du MAAF a conduit trois recensements de la salmoniculture: en 1991, 1997 et 2007. Seules les données pour les chefs d'entreprise/chefs de site sont désagrégées par sexe.

Répartition des chefs d'entreprise et chefs de site par sexe en salmoniculture. 1997 et 2007.

	1997		2007	
	Dirigeants entreprise	Chefs de site	Dirigeants d'entreprise	Chefs de site
Hommes	577	762	415	555
Femmes	58	56	41	45
Total	635	818	457	600
% femmes	9%	7%	9 %	7,5%

Source : Agreste - Recensements de la salmoniculture eau douce 2008

Données de la MSA

Les statistiques que nous avons obtenues de la MSA incluent des données sur l'emploi désagrégées par sexe dans la catégorie « aquaculture et conchyliculture », sans distinction (voir ci-dessous la section sur la conchyliculture).

Données de la Fédération Française d'Aquaculture (FFA)

Voir section ci-dessus la section sur la pisciculture marine.

Conclusions sur les données de l'aquaculture continentale:

- **Existence des données sexuées :**
 - Recensement de la salmoniculture : très peu de données (ne concernent que les dirigeants, pas les employés).
 - Quelques données existent au sein des organisations professionnelles.
- **Qualité de données :**
 - Recensement : données trop anciennes, le dernier recensement date de 2008, et insuffisamment détaillées.
 - Les données fournies par la MSA ne distinguent pas l'aquaculture de la conchyliculture.
- **Accessibilité :**
 - Recensement 2008 disponible sur le site Agreste du MAAF.
 - Les résultats de l'enquête statistique annuelle aquaculture concernant la pisciculture continentale n'ont pas été obtenus.
 - Données détaillées disponibles sur demande auprès du service des statistiques de la MSA (nécessité d'élaborer une convention pour l'extraction des données).
 - Problèmes de confidentialité pour accéder aux données détenues par les organisations professionnelles.

Conchyliculture

Les conchyliculteurs peuvent être affiliés soit à la MSA (la majorité d'entre eux, environ 80%) soit à l'ENIM pour ceux effectuant des déplacements embarqués supérieurs à 1,5 mile par trajet et ceux pratiquant aussi la petite pêche (Genre de Navigation : CPP).

Données de la MSA

Les données de la MSA sont très détaillées : est détaillé par sexe, par département et par région le nombre de salariés, de non-salariés, nombre d'heures de travail, salaire moyen. Mais les activités d'aquaculture et de conchyliculture ne sont pas différenciées dans le fichier « aquaculture et conchyliculture » fourni par la MSA. A noter que cette difficulté avec les fichiers fournis par la MSA a déjà été signalée par le Cabinet Ithaque lors de la réalisation du Contrat d'Études Prospectives du secteur de la conchyliculture en 2013⁴⁶. En l'état, on peut sans doute assumer que la majorité des données concernent la conchyliculture. Le tableau ci-dessous est donné à titre d'exemple.

⁴⁶ Contrat d'Études Prospectives du secteur de la conchyliculture Rapport final + Annexes Juillet 2013

Nombre de salariés, nombre d'heures de travail et salaires par sexe, en France, catégorie « Aquaculture et conchyliculture »

	Nombre de salariés			Nombre d'heures de travail			Montant des salaires (en euros)		Ecart salaire F/H basé sur taux horaire moyen
	H	F	% F	H	F	% F	H	F	
2008	10 023	7 406	26,1%	5 216 147	3 310 635	36,5	60 349 169	35 237 546	-8,0%
2009	9 572	7 037	26,5%	5 077 794	3 167 386	37,6	59 369 599	34 091 417	-7,9%
2010	8 763	6 325	27,8%	4 807 057	2 930 584	39,0	56 989 018	32 387 301	-6,8%
2011	8 870	6 223	29,8%	4 874 351	2 914 714	40,2	58 884 925	32 886 809	-6,6%
2012	9 519	6 459	32,1%	5 185 576	3 007 744	42,0	64 336 734	35 483 897	-4,9%
2013	9 860	6 566	33,4%	5 402 498	3 126 344	42,1	68 585 310	37 647 237	-5,1%
2014	10 077	6 704	33,5%	5 476 940	3 211 585	41,4	69 659 736	38 458 938	-5,8%
2015	10463	6846	34,5%	5627659	3285457	41,6	73034577	39733783	-6,8%

Source : Données fournies par le service statistiques de la MSA

Données de l'ENIM

L'ENIM recueille des données sociales sur les employés en conchyliculture (CM) et conchyliculture-petite pêche (CPP)⁴⁷. De la même manière que pour la pêche, nous avons fait appel au cabinet Ithaque pour extraire des données désagrégées par sexe pour la conchyliculture en 2015.

Rappel : les données de l'ENIM ne concernent que les conchyliculteurs qui soit font des déplacements en mer au-delà de 1,5 mile soit exercent aussi une activité de petite pêche. Ce sont les données de la MSA qui couvrent la majorité des conchyliculteurs.

En 2015, 610 femmes étaient enregistrées à l'ENIM dans les catégories Conchyliculture et Conchyliculture-petite pêche, représentant 13% de l'ensemble des 4 860 employés.

Proportion des femmes et des hommes en conchyliculture (CM) et conchyliculture petite-pêche (CPP) en 2015 (DOM-TOM inclus)

Hommes	Femmes	% de Femmes
4 250	610	13%

Source : Observatoire des métiers de la pêche, données extraites par le Cabinet Ithaque

Evolution du nombre et pourcentage de femmes employées en conchyliculture (CM) et conchyliculture petite-pêche (CPP) en 2015 (DOM-TOM inclus)

	2002	2005	2008	2011	2015
Nb de femmes	483	563	616	564	610
% femmes	10%	11%	12%	12%	13%

Source : Observatoire des métiers de la pêche, données extraites par le Cabinet Ithaque

⁴⁷ Pour rappel, le Genre de Navigation Cultures Marine (CM) incluent les pisciculteurs en mer ; les conchyliculteurs restent toutefois très majoritaires (plus de 90%).

Nombre de salariés par sexe et par région en conchyliculture (CM) et conchyliculture petite-pêche (CPP) en 2015, et pourcentage de femmes (DOM-TOM inclus)

	Hommes	Femmes	% F
Aquitaine	524	86	14%
Basse Normandie	371	93	20%
Bretagne	1 198	173	13%
Corse	4	0	0
DOM-TOM	10	2	17%
Haute-Normandie	1	0	0
Languedoc Roussillon	369	24	6%
Nord-Pas-de-Calais	47	6	11%
PACA	59	8	12%
Pays de la Loire	409	57	12%
Poitou Charentes	1 258	161	11%
Total général	4 250	610	13%

Source : Observatoire des métiers de la pêche, données extraites par le Cabinet Ithaque

Effectif par sexe et par poste occupé en 2015

Poste	CM et CPP	
	Hommes	Femmes
Pont : fonctions de commandement et d'encadrement	1 812	218
Machine : commandement et exécution	2	1
Fonctions polyvalentes Pont-machine	357	16
Pont : fonctions d'exécution	1 937	356
Fonctions cuisine et service général	0	1
Elèves et stagiaires embarqués	142	18
Total général	4 250	610

Source : Observatoire des métiers de la pêche, données extraites par le Cabinet Ithaque

Enquête statistique aquaculture

Le Comité National de la Conchyliculture nous a transmis les données désagrégées par sexe collectées dans le cadre de l'enquête « Aquaculture » annuelle, de 2006 à 2011. Nous n'avons pas pu localiser les résultats des enquêtes aquaculture après 2011.

Nombre de femmes et d'hommes dans la conchyliculture

Nombre	2005	2006	2008	2009	2010	2011	Evolution 2005/2011
Hommes	10 944	11 716	10 748	11 331	10 783	11 020	+0,7%
Femmes	7 208	7 452	6 430	6 510	6 033	5 985	-17,0%
Total	18 152	19 168	17 178	17 841	16 816	17 005	
% Femmes	40%	39%	60%	57%	56%	35%	

Source : DPMA - Extrait de l'enquête statistique aquaculture 2011, données communiquées par le CNC

Répartition des femmes et des hommes par type de poste en conchyliculture en 2011

	Nb Hommes	Nb Femmes	% Femmes	UTA Hommes	UTA Femmes	% UTA femmes
Total	11 020	5 985	35%	6589	2 623	28%
Chef d'entreprise et associés	3 453	601	15%	3 153	549	15%
Autres permanents salariés	2 815	1 518	35%	2 576	1 224	32%
Autres permanents non-salariés	361	498	58%	272	414	60%
Occasionnels salariés	4 146	3 064	42%	555	402	42%
Occasionnels non-salariés	245	304	55%	33	34	51%

Source : DPMA - Extrait de l'enquête statistique aquaculture 2011, données communiquées par le CNC - UTA = équivalent temps plein

L'effectif global issu de l'enquête statistique 2011 est de 17 005, comparé à l'effectif global de 19 793 issu du cumul effectif MSA + effectif ENIM en 2011 (15 093 + 4 700 = 19 793). La différence d'effectif d'environ 2 800 (19 793 - 17 005) correspond vraisemblablement aux activités de pisciculture incluses dans le fichier de la MSA.

Données analysées au niveau européen dans le cadre de la politique commune des pêches

Nous avons localisé les données pour les années 2012 à 2014 dans le rapport 2016 du Comité Scientifique, Technique et Economique de la Pêche (CSTEP) de la Commission Européenne⁴⁸. Les données désagrégées par sexe sont le nombre total d'actifs par an pour la conchyliculture et l'aquaculture marine sans distinction (sites de grossissement et éclosiers compris).

En 2014, sur un total de 16 454 actifs, 5 474 étaient des femmes, soit 33,2% (28% UTA).

Nombre	2010	2011	2012	2013	2014	2010/2014
Hommes	11 938	11 279	11 385	11 648	10 980	-8%
Femmes	6581	6032	5978	6274	5474	-16%
Total	18 519	17 311	17 363	17 922	16 454	
% femmes	35,5%	34,8%	34,4%	35,0%	33,2%	

Source: CSTEP 2016 (données fournies par la France dans le cadre de la Politique Commune des Pêches).

Recensements de la conchyliculture

L'activité conchylicole fait l'objet d'un recensement exhaustif tous les dix ans par le Service de la Statistique et de la Prospective (SSP) du MAAF à la demande de la DPMA. Les derniers recensements ont été conduits en 2002 et 2012.

⁴⁸ STECF 2016 : Economic Report of EU aquaculture sector

Dans le questionnaire d'enquête de 2012, les questions 30 (Main d'œuvre familiale) et 31 (Main d'œuvre non familiale) sont désagrégées par sexe (indiqué par une flèche rouge dans les copies d'écran ci-dessous). Le recensement distingue plusieurs catégories d'actifs conchylicoles: actifs familiaux (environ 30%), salariés permanents non familiaux (environ 20%) et salariés saisonniers ou occasionnels (environ 50%). Les données incluent : le nombre de personnes et d'UTA par sexe, région, régime d'affiliation social et catégories d'actifs.

30 - MAIN-D'ŒUVRE FAMILIALE

30.1 - Main-d'œuvre familiale ayant travaillé de façon régulière dans l'entreprise en 2012 et présente à la clôture de l'exercice 2012

1 Liste des personnes (étudier la 1 ^{re} famille par rapport à son chef puis la 2 ^e de même, etc.)	2 N° d'ordre	3 Rang de la famille	4 Lien de parenté (a)	5 Sexe (Masculin = 1, Féminin = 2) 	6 Année de naissance	7-8 Formation initiale		9-10 Formation continue		11 Diplôme de navigation : Oui = 1 ; Non = 0	12 Activité dans l'entreprise (e)	13 Statut dans l'entreprise à titre individuel : Non salarié : ENIM = 1 ; MSA = 2 ; URSSAF = 3 ; Salarié : ENIM = 4 ; MSA = 5 ; URSSAF = 6	14 Code profession principale (f)	15 Code activité secondaire (Aucune = 00) (f)
						7 Généraliste, technologique ou professionnelle hors du secteur (b)	8 Type de formation : Aquacole = 1 ; Agricole = 2 ; Maritime = 3 ; Aucune = 0	9 Diplôme le plus élevé (c)	10 Aquacole ou maritime (d)					
Chef ou 1 ^{er} coexploitant	01	1	10		1 9									
	02				1 9									
	03				1 9									

31 - MAIN-D'ŒUVRE NON FAMILIALE SALARIÉE OCCUPANT UN EMPLOI PERMANENT

31.1 - Main-d'œuvre salariée permanente non familiale ayant travaillé dans l'entreprise en 2012 et présente à la clôture de l'exercice 2012 :

Nombre de personnes salariées occupant un emploi permanent		Code	< 1/4 temps	1/4 à < 1/2 temps	1/2 à < 3/4 temps	3/4 à < temps complet	Temps complet
ENIM 	Masculin	1					
	Féminin	2					
MSA 	Masculin	3					
	Féminin	4					
URSSAF 	Masculin	5					
	Féminin	6					
Total*		7					
*dont nombre de personnes employées par un groupement d'employeurs		8					

Les résultats du recensement sont présentés sous forme de très nombreux tableaux Excel, un tableau est donné à titre d'exemple ci-dessous.

Répartition du nombre de personnes, du nombre de jours de travail et du nombre d'UTA (1) pour la main-d'œuvre saisonnière non salariée en 2012

	MO saisonnière - total des hommes			MO saisonnière - total des femmes			MO saisonnière - total hommes et femmes		
	Nb personnes	Nb jours de travail	Nb UTA (1)	Nb personnes	Nb jours de travail	Nb UTA	Nb personnes	Nb jours de travail	Nb UTA
Nord - Normandie	1 316	29 938	131	615	10 536	46	1 931	40 474	177
Bretagne nord	918	25 365	111	380	9 582	42	1 298	34 947	153
Bretagne sud	465	19 612	86	245	12 668	55	710	32 280	141
Pays de la Loire	358	12 016	52	343	11 543	51	701	23 559	103
Poitou-Charentes	1 670	44 194	193	1 880	46 654	204	3 550	90 848	397
Aquitaine	213	5 640	24	146	3 831	17	359	9 471	41
Méditerranée	249	13 537	59	210	9 708	42	459	23 245	101
Total	5 189	150 302	656	3 819	104 522	457	9 008	254 824	1 113

(1) UTA (unité de travail annuel) : quantité de travail annuel d'une personne à temps plein

Source : Agreste - Recensement de la conchyliculture 2012

Conclusions sur les données de la conchyliculture

- **Existence de données sexuées** : oui
- **Qualité de données** : données détaillées et fiables, série chronologique, mais plusieurs sources de données plus ou moins complètes (MSA, ENIM, Enquête aquaculture, MAAF/Agreste) avec des méthodologies différentes pour la collecte et l'analyse.
- **Accessibilité** :
 - Les données de l'ENIM sont accessibles sur demande directement auprès l'ENIM, auprès de la Section Professionnelle Paritaire Pêche et Cultures Marines (SPP PCM)⁴⁹ ou auprès du cabinet ITHAQUE en charge de son traitement.
 - Les données de la MSA sont accessibles sur demande auprès du service des statistiques de la MSA (nécessité d'élaborer une convention pour l'extraction des données).
 - Les tableaux de données issues du recensement de la conchyliculture en 2012 sont accessibles sur le site Agreste.
 - Les résultats de l'enquête statistique aquaculture n'ont pas pu être localisés (données fournies directement par le CNC).
 - Site de la Commission Européenne pour les rapports du CSTEP.

⁴⁹ <http://www.spppcm.fr/>

Mareyage/ Grossiste

Données de la DARES

Les fiches de la DARES présentent des données désagrégées par sexe très détaillées, mais la plupart sont sous forme de pourcentages. La fiche de la DARES pour le mareyage (IDCC 01589) a été compilée en 2014.

Selon la DARES, en 2014 sur 8 400 salariés le nombre de femmes dans le mareyage s'élevait à 3 696, soit 44%.

Les fiches présentent les données sous formes de tableaux, dont voici quelques exemples⁵⁰.

Nombre et pourcentage global d'employés par sexe dans le mareyage au 31/12/2014

Effectifs	Femmes	Hommes
Nombre	3 696	4704
Pourcentage	44%	56%
Total	8 400	

Source : DARES (IDCC 01589)

Pourcentage de femmes par catégorie socioprofessionnelle au 31/12/2014

Cadre	8%
Profession intermédiaire	10%
Employé	29%
Ouvrier	53%

Source : DARES (IDCC 01589)

Taux de temps partiel chez les femmes par catégorie socioprofessionnelle au 31/12/2014

Cadre	25%
Profession intermédiaire	15%
Employé	25%
Ouvrier	20%

Source : DARES (IDCC 01589)

Taux de CDD chez les femmes par catégorie socioprofessionnelle au 31/12/2014

Cadre	2%
Profession intermédiaire	6%
Employé	10%
Ouvrier	9,5%

Source : DARES (IDCC 01589)

⁵⁰ <http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/>

Taux de femmes par taille d'entreprise au 31/12/2014

Taille de l'entreprise	% femmes
1 à 9 salariés	13%
10 à 19 salariés	12%
20 à 49 salariés	26%
50 à 99 salariés	10%
100 à 249 salariés	13%
250 à 499 salariés	16%
500 salariés ou plus	10%

Source : DARES (IDCC 01589)

Taux de temps partiel chez les femmes par taille d'entreprise au 31/12/2014

Taille de l'entreprise	% femmes à temps partiel
1 à 9 salariés	33%
10 à 19 salariés	25%
20 à 49 salariés	15%
50 à 99 salariés	27%
100 à 249 salariés	21%
250 à 499 salariés	20%
500 salariés ou plus	19%

Source : DARES (IDCC 01589)

Taux de CDD chez les femmes par taille d'entreprise 31/12/2014

Taille d'entreprise	% femmes en CDD
1 à 9 salariés	6%
10 à 19 salariés	10%
20 à 49 salariés	8,5%
50 à 99 salariés	14%
100 à 249 salariés	3%
250 à 499 salariés	8%
500 salariés ou plus	13%

Source : DARES (IDCC 01589)

Salaires mensuels nets moyens d'un équivalent-temps plein en 2014

Hommes	2 050 €
Femmes	1 710 €

Source : DARES (IDCC 01589)

Écart du salaire des femmes par rapport au salaire mensuel net moyen (en %) en 2014

Population	Écart en %
Ensemble	-16,4
Par catégorie socioprofessionnelle	
Cadre	-26,3
Profession intermédiaire	-9,5
Employé	-10,2
Ouvrier	-10,1

Par âge	
29 ans ou moins	-5,0
30-49 ans	-14,9
50 ans ou plus	-25,3
Par taille d'entreprise	
1 à 9 salariés	-16,0
10 à 19 salariés	-8,7
20 à 49 salariés	-10,6
50 à 99 salariés	-17,3
100 à 249 salariés	-13,4
250 à 499 salariés	-4,6
500 salariés ou plus	-5,0

Source : DARES (IDCC 01589)

Part des salaires inférieurs à 1,05 fois le Smic, en 2014 (en %)

Sexe	Part en %
Hommes	4%
Femmes	7%

Source : DARES (IDCC 01589)

Données de l'Union du Mareyage Français (UMF)

La principale organisation professionnelle de mareyage est l'Union du Mareyage Français (UMF) qui fédère 14 syndicats et groupements professionnels répartis le long des façades maritimes métropolitaines. Le secrétaire général de la fédération nous a donné le rapport de branche 2016 de l'UMF. Ce document contient quelques éléments concernant le nombre de femmes par type d'emplois et de contrats, mais le syndicat nous a demandé de ne pas les diffuser.

Par ailleurs, le syndicat des mareyeurs de Boulogne sur Mer nous a communiqué des éléments chiffrés de l'emploi chez les mareyeurs et les sauteurs dans la région, détaillés par poste occupé, statut (apprenti, cadre, non cadre, employé, ouvrier) par salaire moyen et par sexe (données 2014). Au total, les femmes occupent 39,3% des emplois. Ces éléments sont eux aussi confidentiels.

Conclusions sur les données du mareyage:

- **Existence de données sexuées :** oui.
- **Qualité des données :** Données complètes et de qualité, mais pas de série chronologique (données sur une seule année).
- **Accessibilité :**
 - Fiches DARES par IDCC disponibles gratuitement sur le site DARES sous format Excel. Des données brutes désagrégées par sexe sont aussi disponibles directement auprès de l'INSEE (service payant).

- Difficultés à obtenir des données des organisations professionnelles (problèmes de disponibilité des personnes pour extraire les données, de représentativité des échantillons et de confidentialité).

Poissonnerie



La famille professionnelle de la poissonnerie est enregistrée dans le répertoire Sirene sous la nomenclature 47 23Z qui regroupe les entreprises de commerce de détail poissons, crustacés et mollusques (hors surgelés (cf. 47.11A)).

Données de la DARES

Comme pour le mareyage, la source essentielle d'informations pour la poissonnerie est la DARES qui a produit une fiche pour ce secteur (IDCC 01504)⁵¹. La fiche présente des données désagrégées par sexe très détaillées, mais là encore la plupart sont sous forme de pourcentages. La fiche de la DARES pour la poissonnerie a été compilée en 2014.

En 2014, sur un total de 10 100 salariés, il y avait 3 485 femmes, soit 35%.

Nombre et pourcentage global d'employés par sexe dans la poissonnerie au 31/12/2014

Effectifs	Femmes	Hommes
Nombre	3 485	6 615
Pourcentage	35%	65%
Total	10100	

Source : DARES (IDCC 01504)

Pourcentage de femmes par poste au 31/12/2014

Postes	% femmes
Cadre	6%
Profession intermédiaire	4%
Employé	83%
Ouvrier	7%

Source : DARES (IDCC 01504)

⁵¹ <http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/>

Taux de temps partiel chez les femmes par catégorie socioprofessionnelle au 31/12/2014

Ensemble	41%
Cadre	32 %
Profession intermédiaire	34%
Employé	42%
Ouvrier	43%

Source : DARES (IDCC 01504)

Taux de CDD chez les femmes par catégorie socioprofessionnelle au 31/12/2014

Ensemble	13%
Cadre	1%
Profession intermédiaire	9,5%
Employé	13,5%
Ouvrier	17%

Source : DARES (IDCC 01504)

Pourcentage de femmes par taille d'entreprise au 31/12/2014

1 à 9 salariés	64%
10 à 19 salariés	13%
20 à 49 salariés	11%
50 à 99 salariés	3%
100 à 249 salariés	5%
250 à 499 salariés	4%
500 salariés ou plus	//

Source : DARES (IDCC 01504)

Taux de temps partiel chez les femmes par taille d'entreprise au 31/12/2014

1 à 9 salariés	49%
10 à 19 salariés	31%
20 à 49 salariés	19%
50 à 99 salariés	20%
100 à 249 salariés	46%
250 à 499 salariés	17%
500 salariés ou plus	0%

Source : DARES (IDCC 01504)

Taux de CDD chez les femmes par taille d'entreprise au 21/12/2014

1 à 9 salariés	12%
10 à 19 salariés	14%
20 à 49 salariés	18%
50 à 99 salariés	4%
100 à 249 salariés	10%
250 à 499 salariés	9%
500 salariés ou plus	0%

Source : DARES (IDCC 01504)

Salaire mensuel net moyen d'un équivalent-temps plein en 2014

Hommes	2 040 €
Femmes	1 670 €

Source : DARES (IDCC 01504)

Ecart du salaire des femmes par rapport au salaire mensuel net moyen (en %)

Ensemble	-17,8
Par catégorie socioprofessionnelle	
Cadre	-16,9
Profession intermédiaire	-17,1
Employé	-10,1
Ouvrier	-18,3
Par âge	
29 ans ou moins	-10,1
30-49 ans	-20,0
50 ans ou plus	-21,9
Par taille d'entreprise	
1 à 9 salariés	-11,9
10 à 19 salariés	-26,0
20 à 49 salariés	-37,4
50 à 99 salariés	-34,8
100 à 249 salariés	-42,6
250 à 499 salariés	-39,2
500 salariés ou plus	-21,3

Source : DARES (IDCC 01504)

Part des salaires inférieurs à 1,05 fois le Smic, en 2014 (en %)

Hommes	5,7%
Femmes	8,5%

Source : DARES (IDCC 01504)

Données du Régime de Prévoyance de la Poissonnerie

La profession produit chaque année un rapport sur les comptes du régime de prévoyance conventionnel de la poissonnerie indépendante. C'est un document statistique réalisé à partir du fichier des adhérents de l'APGIS et de HUMANIS-prévoyance dans le cadre du régime de prévoyance de la poissonnerie⁵². Il détaille par sexe pour chaque région de France métropolitaine la répartition des emplois (en pourcentage et en nombre). En 2016, le rapport a été réalisé sur 2 662 entreprises actives au 31 décembre 2015 et 7 133 salariés.

⁵² Rapport sur les comptes du régime de prévoyance conventionnel de la convention collective nationale de la poissonnerie 2015, document que nous a communiqué le Secrétaire Général de la Maison de la Poissonnerie dans le cadre de cette étude.

Nombre global d'employés par sexe dans la poissonnerie en 2015

	Femmes	Hommes
Nombre	2 898	5 502
Pourcentage	40%	60%
Total	7 133	

Source : Rapport 2016 sur les comptes du régime de prévoyance - convention collective de la poissonnerie

Nombre de salariés par sexe et par région en 2015

	Total	Hommes	Femmes
TOTAL	7 133	60%	40%
Bourgogne	53	47%	53%
Franche Comté	36	53%	47%
Alsace	42	57%	43%
Champagne Ardenne	57	51%	49%
Lorraine	115	54%	46%
Centre-Val de Loire Centre	149	52%	48%
Languedoc Roussillon	383	55%	45%
Midi Pyrénées	194	47%	53%
Pays de la Loire Pays de Loire	524	46%	54%
Auvergne	50	54%	46%
Rhône-Alpes	482	61%	39%
Nord Pas de Calais	226	53%	47%
Picardie	84	62%	38%
Provence-Alpes-Côte d'Azur	536	65%	35%
Aquitaine	726	59%	41%
Limousin	17	65%	35%
Poitou Charentes	371	46%	54%
Ile de France	1794	73%	27%
Paris	285	77%	23%
Basse Normandie	285	55%	45%
Haute Normandie	210	57%	43%
Bretagne	488	53%	47%
Corse	26	69%	31%

Source : Rapport 2016 sur les comptes du régime de prévoyance - convention collective de la poissonnerie



Conclusions sur les données de la poissonnerie :

- **Existence de données sexuées** : oui.
- **Qualité des données** : Données complètes et de qualité, mais pas de série chronologique (données sur une seule année).
- **Accessibilité** : Fiches DARES par IDCC disponibles gratuitement sur le site DARES sous format Excel. Des données brutes désagrégées par sexe sont aussi disponibles directement auprès de l'INSEE (service payant). Le rapport sur les comptes de régime de prévoyance n'est pas public.

Transformation

La transformation des produits aquatiques est un petit secteur dans l'industrie de la transformation des produits alimentaires. En 2012, ce secteur était composé de 295 compagnies. La transformation est assurée par des entreprises artisanales ou industrielles qui manipulent des produits aquatiques à titre principal ou en association à d'autres denrées alimentaires.

Base de données CLAP

La base de données CLAP de l'INSEE donne le nombre de femmes et d'hommes salariés de l'industrie de la transformation de poissons, crustacés et de mollusques. Ces données ne sont accessibles que sur demande auprès des services de l'INSEE (service payant)⁵³. Les seules données sexuées publiées et accessibles remontent à 2009 (CLAP au 31.12.2009 (INSEE) – retraitement SSP).

En 2009, il y avait 6 807 femmes salariées représentant 55% de l'ensemble des salariés des industries de la transformation des produits aquatiques.

Proportion globale des femmes et des hommes dans l'industrie de la transformation et conservation de poisson, de crustacés et de mollusques en 2009 (y compris DOM)

	Hommes	Femmes	Femmes %	Total
Transformation et conservation de poisson, de crustacés et de mollusques	5 604	6 807	55%	12 411

Source : CLAP au 31.12.2009 (INSEE) – retraitement SSP

⁵³ Source : Communication avec les services de l'INSEE par email (Mars 2017)

Répartition des femmes et des hommes dans l'industrie de transformation et conservation de poisson, de crustacés et de mollusques par région en 2009 (y compris DOM)

	Hommes	Femmes	% Femmes
France total	5 604	6 807	55%
DOM	s	s	
Ile de France	243	196	45%
Champagne-Ardenne	s	s	
Picardie	s	s	
Haute Normandie	406	534	57%
Centre	81	114	58%
Basse Normandie	446	362	45%
Bourgogne	s	s	
Nord Pas de Calais	1185	1006	46%
Lorraine	s	s	
Alsace	100	243	71%
Franche-Comté	s	s	
Pays de la Loire	264	475	64%
Bretagne	1624	2138	57%
Poitou-Charentes	s	s	
Aquitaine	690	1046	60%
Midi Pyrénées	s	s	
Limousin	.	.	
Rhône-Alpes	81	95	54%
Languedoc Roussillon	121	162	57%
Provence-Alpes-Côte d'Azur	90	102	53%
Corse	s	s	

s : données soumises au secret statistique⁵⁴

Source : CLAP au 31.12.2009 (INSEE) – retraitement SSP

Les départements d'outre-mer n'avaient que 143 salariés dans l'industrie de la transformation et conservation de poisson, de crustacés et de mollusques en 2009 et les données désagrégées par sexe ne sont pas disponibles pour raison de secret statistique.

Données fournies par l'organisation professionnelle ADEPALE

L'Association Des Entreprises de Produits ALimentaires Elaborés (ADEPALE) est une organisation professionnelle pluri syndicale qui réunit plusieurs collèges :

- Les Entreprises du Traiteur Frais
- La Fédération des Industries d'Aliments Conservés
- La Fédération Nationale des Légumes Secs
- Les Entreprises des Glaces et Surgelés
- Le Syndicat de la Rizerie Française

⁵⁴ Le faible nombre d'entreprises concernées déclenche le secret statistique de l'INSEE qui « ne publie aucun résultat qui concerne moins de trois entreprises, ni aucune donnée pour laquelle une seule entreprise représente 85% ou plus de la valeur obtenue. » <https://www.insee.fr/fr/information/1300624>

- Le Syndicat des fabricants de produits Végétaux Frais Prêts à l'Emploi.

La plupart des membres de l'ADEPALE sont des entreprises de dimensions industrielles (en France métropolitaine uniquement).

L'ADEPALE publie un bilan social annuel depuis 2010 basé sur un échantillon d'adhérents. Le bilan présente des données détaillées : nombre et taille des sociétés, effectifs en valeurs absolues par sexe et par catégories socioprofessionnelles : Ouvriers/employés (OE), techniciens /Agents de maîtrise (TAM) et cadres, et par niveau professionnel (de I à X). Le bilan ne distingue pas spécifiquement les entreprises dédiées à la transformation des produits aquatiques.

En 2016, l'ADEPALE a fait établir par OPCALIM⁵⁵ un rapport de branche décrivant la « Situation comparée Hommes – Femmes Période 2009 – 2014 ». Cet état des lieux sert à alimenter en données chiffrées les négociations triennales obligatoires visant à adopter les dispositions nécessaires pour rétablir les déséquilibres qui seraient injustifiés⁵⁶. Là encore, le rapport de situation comparée considère tous les produits alimentaires sans distinction.

Nous avons demandé à ADEPALE d'extraire à partir des données du bilan social 2016 des données spécifiques à la catégorie « Transformation et conservation de poissons » et désagrégées par sexe.

Les données (fournies en pourcentage) montrent que parmi un ensemble de 2 974 salariés, il y a 1 685 femmes soit 57%.

Répartition des femmes et des hommes par type de poste en 2015

	Ouvriers / Employés	TAM	Ingénieurs et cadres	Total
Femmes (Nb)	1 167	323	195	1 685
Femmes (%)	62%	50%	45%	57%
Hommes (Nb)	730	323	236	1 289
Hommes (%)	38%	50%	55%	43%

Source : Enquête sociale 2016 – Extrait du Bilan Social 2016 (données 2015) fourni par ADEPALE pour « Transformation et conservation de poissons » (10.20Z).

A ces effectifs s'ajoutent 135 salariés à temps partiel en 2015, dont 90% de femmes.

Données analysées dans le cadre de la politique commune des pêches

Un rapport du Comité Scientifique, Technique et Economique de la Commission Européenne fournit des données sur quelques années⁵⁷.

⁵⁵ Organisme paritaire pour les branches de l'Industrie Alimentaire, de la Coopération Agricole et de l'Alimentation en détail en charge de collecter les obligations financières des entreprises en matière de formation professionnelle.

⁵⁶ Communication Nicolas Penhaoat, juriste de ADEPALE.

⁵⁷ *The Economic Performance of the EU Fish Processing Industry 2014 (STECF-14-21)* : <http://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC69584?mode=full>

En 2012, le secteur de la transformation des produits aquatiques employait 8 825 femmes, soit 55% de l'effectif total.

Nombre d'employés et proportion de femmes dans le secteur de la transformation des produits aquatiques

Année	Total	Femmes	% femmes
2008	15 672	8 729	56%
2009	15 590	8 731	56%
2010	15 612	8 633	55%
2011	15 964	8 797	55%
2012	16 184	8 825	55%

Source : The Economic Performance of the EU Fish Processing Industry 2014 (STECF-14-21)

Conclusions sur les données de la transformation

- **Existence de données sexuées :** Oui.
- **Qualité des données :** plusieurs sources (privées et publiques), couvrant différents périmètres, avec différents niveaux de détail, une série chronologique sur 5 années qui s'arrête en 2012.
- **Accessibilité :**
 - Sur demande directement auprès des services de l'INSEE.
 - Sur demande auprès de l'ADEPALE (mais problèmes de disponibilité pour extraire les données, de représentativité des échantillons et de confidentialité).
 - Site de la Commission Européenne pour les rapports du CSTEP.

Restauration

La filière restauration inclut un ensemble très hétérogène d'entreprises offrant des services très différents appuyés sur des métiers et des compétences spécifiques. Cette branche comprend entre autres les entreprises de la restauration rapide, la restauration en collectivité, la restauration gastronomique. La distinction par sexe des emplois liés spécifiquement aux produits aquatiques n'est pas possible.

Distribution en Grande et Moyenne Surface

Le secteur de la grande distribution « constituée des hypermarchés et des entreprises dites du grand commerce spécialisé » participe à la vente de produits aquatiques frais, surgelés, en conserves et sous autres formes transformées. Le poids de la GMS dans les ventes au détail de produits aquatiques est significatif, variant selon les types de transformation ; très élevé pour les conserves ; plus faible pour les produits frais. Il n'existe pas de données spécifiques et sexuées de l'emploi dédié à la vente de produits aquatiques.

Les entreprises de vente de détail emploient quelques 750 000 personnes effectuant près de 150 métiers. Les ventes sont généralement assurées par des personnes non spécialistes, seul le rayon marée (vente assistée de poissons, coquillages et crustacés) peut parfois faire appel à des spécialistes ayant reçu une formation spécifique. La description de ces emplois par sexe n'est pas centralisée. Seule les services des ressources humaines des enseignes intégrées (Carrefour, Auchan) ou les directions RH des magasins des enseignes indépendantes (Leclerc, Intermarché, System U) disposent de l'information. L'obtention de ces éléments en plus d'être hypothétique aurait pris un temps jugé disproportionné à la valeur ajoutée à cette recherche.

Au côté de quelques milliers de vendeurs, la gestion des achats occupent quelques centaines de salariés. Des observations empiriques de nos missions dans cet univers appuyées sur les articles de presse révèlent que le segment « achat marée » est très masculin (Cf. illustration page 62).

Situation dans les DROM et RUP

Les départements et régions d'outre-mer (DROM) comprennent la Guadeloupe, la Réunion, la Martinique et la Guyane. Les régions dites ultrapériphériques (RUP), notion européenne, sont en France au nombre de 6 : la Guadeloupe, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, la Guyane, la Martinique et la Réunion.

Il y a très peu de statistiques actualisées décrivant le nombre et les positions occupées par les femmes dans les filières pêche et aquaculture sur ces territoires. Les seules données disponibles sont celles de l'ENIM qui indiquent que 53 femmes sont embarquées dans les DOM, dont 46 femmes à la petite pêche. L'INSEE peut fournir sur demande des éléments sur l'emploi des salariés de l'appareil productif par sexe, cependant en raison du nombre limité d'entreprises les données tombent souvent sous le secret statistique.

Zoom sur les organisations professionnelles

Nous nous intéressons ici aux principales organisations professionnelles qui structurent les filières pêche et aquaculture.

Comité National des Pêches Maritimes et des Elevages Marins (CNPMEM)

L'organisation professionnelle de la pêche comprend 27 comités répartis entre les niveaux national, régional, départemental ou interdépartemental.

Des élections professionnelles se sont tenues en janvier 2017. Sur l'ensemble des 122 personnes élues au niveau national, régional et départemental, 3 sont des femmes (deux membres du bureau national, une vice-présidente de la région Normandie).

L'ensemble des comités emploi 137 permanents dont 108 femmes.

		Nb total	Nb de femmes	% femmes
Comités des pêches (national, régional, départemental)	Elus	122	3	2%
	Permanents	137	108	79%

Source : site du CNPMMEM

Organisations de producteurs

La France compte 10 organisations de producteurs (OP), structures regroupant un ensemble de pêcheurs adhérents afin d'organiser leur activité sur le plan économique. Ces entités sont en charge de la gestion des quotas et des droits de pêche. Elles assurent des missions de conseil auprès de leurs adhérents et sont considérées comme interlocuteur privilégié des négociations européennes.

		Nb total	Nb de femmes	% femmes
Organisations de producteurs	Présidents élus	10	1	10%
	Directeurs	10	2	20%

Source : site du CNPMMEM 2017

Comité National de la Conchyliculture (CNC)

L'organisation professionnelle de la conchyliculture comprend le Comité national de la conchyliculture (CNC) et 7 comités régionaux de la conchyliculture (CRC). Le CNC assure la représentation de l'ensemble des éleveurs et des distributeurs de coquillages.

Au total au conseil du CNC, sur les 112 représentants de producteurs/grossistes/détaillants (élus et suppléants), 8 sont des femmes (7%). Au niveau des producteurs, alors que les femmes représentent environ 15% du secteur, il n'y a qu'une femme élue.

Représentation professionnelle du CNC en 2017

		Nombre total	Nombre de femmes	% femmes
Représentants des producteurs	Elus	36	1	3%
	Suppléants	36	5	14%
<i>Sous Total</i>		72	6	8%
Représentants des grossistes et détaillants	Elus	20	1	5%
	Suppléants	20	1	5%
<i>Sous Total</i>		40	2	5%
<i>Grand total</i>		112	8	7%

Source : Données internes CNC

Nombre de femmes parmi les salariés du CNC et des CRC (hors garde jurés) en 2017

Salariés (hors gardes jurés)	Nombre Total	Nombre femmes	% femmes
Direction	6	2	33%
Fonctionnement interne (administration)	15	10	67%
Chargés de mission	30	18	30%
Total	51	31	61%

Source : Données internes CNC

Le Comité Interprofessionnel des Produits de l'Aquaculture (CIPA)

L'interprofession que constitue le comité interprofessionnel des produits de l'aquaculture (CIPA) représente les différents secteurs de production aquacoles ainsi que les fabricants d'aliments et les transformateurs. L'interprofession dispose de 5 salariés et est dirigée par une femme.

La Fédération Française d'Aquaculture (FFA)

La fédération est dirigée par une femme. La FFA ne dispose pas de données centralisées et désagrégées par sexe sur le personnel des syndicats professionnels qui constituent la fédération.

Coopérative Maritime

Le siège de la Coopération Maritime est composé de 8 personnes : les postes de président et de secrétaire général sont tenus par des hommes, les postes de cadres sont occupés par 3 hommes et 3 femmes. Le Conseil d'Administration est composé de 30 personnes, en grande majorité des hommes (2 femmes).

France Filière Pêche

France Filière Pêche est composée de 12 salariés permanents, dont 3 hommes et 9 femmes (dont 4 postes administratifs et 5 postes de chargées de mission). Le Conseil d'administration est composé de 23 titulaires, tous des hommes et de 23 suppléants à majorité des hommes (20 hommes - 3 femmes). Le poste de Délégué Général est tenu par une femme.



Mars 2017. Cette photo illustre la signature de l'accord de financement de France Filière Pêche par la Grande Distribution. Autour du président de FFP, quelques responsables achat de la grande distribution et des représentants de l'organisation professionnelle de la pêche.

Association Des Entreprises de Produits Alimentaires Elaborés (ADEPALE)

Il n'y a aucune femme au bureau d'ADEPALE (4 membres : président, vice-président, trésorier, directeur) ni dans son conseil d'administration (22 membres).

Tableau récapitulatif des types de données désagrégées par sexe disponibles par secteur (X = données disponibles)

	Source	Effectif global	Effectif par Poste	Type Emploi	Salaire	Région	Période	Taille entreprise	DOM - TOM
Pêche	ENIM	X	X			X	Annuel ¹		X
Pêche Pied	SALSA (DPMA)	X					Annuel		
Algoculture	DPMA								
Pisciculture marine	Recensement du SSP (MAAF)	X ²					1997 et 2007 ³		X
Pisciculture continentale	MSA ⁴	X		Nb heure	X	X	Annuel ⁵		
Conchyliculture	MSA ⁴	X		Nb heure	X	X	Annuel ⁵		
	ENIM ⁶	X	X			X	Annuel ¹		X
	Enquête Statistique Aquaculture ⁷	X	X	?	?	?	2005-2011		
	CSTEP (Commission Européenne)	X		UTA ⁸			2010-2014		?
	SPP PCM Recensements	X	X	UTA ⁹		X	2002 et 2012 ³		
Mareyage	DARES ¹⁰	X	X	X	X		2014	X	X
Poissonnerie	DARES ¹⁰	X	X	X	X		2014	X	X
	Rapport de prévoyance	X				X	2015		
Transformation	CLAP	X				X	2009		
	CSTEP (Commission européenne)	X					2008-2009		

1 : Depuis 2002

2 : Données sexuées uniquement pour les dirigeants d'entreprise, pas pour les salariés

3 : Deux recensements

4 : Pour certaines activités (pêche à pied par exemple), les données de la MSA ne couvrent pas tous les travailleurs concernés (affiliés à d'autres régimes de protection sociale)

5 : Depuis 2008

6 : Ne représente qu'une partie des conchyliculteurs

7 : Données fournies par le CNC

8 : UTA = Unité de Travail Annuel

9 : UTA et nombre de jours travaillés

10 : La plupart des données exprimées en pourcentage

CE QUE MONTRENT LES DONNEES DISPONIBLES

Cet inventaire critique des données statistiques désagrégées par sexe existantes montre qu'elles sont trop fragmentées, dispersées et de qualité trop variable pour permettre, en leur état actuel, de faire une analyse quantitative qui soit pertinente et fiable sur la place des femmes dans les filières pêche et aquaculture. Toutefois, quelques traits ressortent clairement.

Pêche

Les femmes sont très peu nombreuses dans la pêche, elles ne représentent qu'environ 2%. Elles sont surtout concentrées dans la petite pêche et la pêche côtière. Elles y occupent surtout des postes de matelot (62%), puis en second lieu des postes de commandement/chef d'entreprise (26%).

Les fonctions occupées par les femmes dans la pêche en 2014

Genre de Navigation	PP	PC	% du total PP + PC	PL	GP
Elève ou stagiaire	16	3	9%		1
Maistrance pont					
Matelot	119	11	62,5%	6	
Officier machine		1	0,5%		4
Officier pont	54	1	26%		2
Perso exécution machine	2		1%		1
Service général	1		0,5%		3
#N/A				1	
Total	192	16		7	11

Source : Les femmes dans le fichier 2014 des marins pêcheurs et conchyliculteur. Cabinet Ithaque.

Bien qu'en augmentation (de 11 femmes en 2002 à 24 en 2015), la participation des femmes dans la pêche au large et grande pêche reste extrêmement faible. L'augmentation récente du nombre de femmes serait en partie due à des passages de mécaniciennes de la marine de commerce à la pêche.

Pisciculture marine, Pisciculture d'eau douce, Pêche à pied, Algoculture

Les données auxquelles les consultantes ont eu accès sont trop insuffisantes pour pouvoir tirer des conclusions.

Conchyliculture

La participation des femmes dans la conchyliculture a fortement baissé ces dernières années. Elle avait augmenté de façon significative de 2005 à 2008, le pourcentage de femmes passant d'environ 40% à 60%, puis elle a diminué de façon tout aussi marquée suite aux problèmes de mortalité des huîtres, le pourcentage des femmes diminuant de 57% en 2009 à 33% en 2014.

L'ensemble des actifs hommes et femmes a diminué suite à la crise des mortalités, mais alors que le nombre d'hommes a diminué de 8% de 2010 à 2014, la diminution du nombre de femmes sur la même période a été plus marquée à -16%. En effet les femmes étant surtout chargées des tâches de mise en caisse et d'expédition à terre, elles sont le plus rapidement touchées en cas de baisse de production, alors que le travail dans les parcs et la collection de naissains continuent pour les hommes.

L'enquête aquaculture distingue parmi les actifs de la conchyliculture : les chefs d'entreprise et associés, salariés, et non-salariés. Les femmes sont majoritairement dans la catégorie des salariés (77% d'entre elles), les autres sont à 10% dans celle des chefs d'entreprise/associés et à 13% dans celle des non-salariés.

En termes de salaire, d'après les données de la MSA, les écarts qui existent entre le taux horaire moyen des femmes et des hommes, sont toujours en défaveur des femmes, mais ont reculé entre 2008 et 2015, d'environ -8% à -5% dans la catégorie « pêche », et de -8% à -7% dans la catégorie « aquaculture et conchyliculture ».

Mareyage

Les femmes représentent 44% des salariés des entreprises de mareyage, à 80% à des postes d'ouvrières/employées et à 20% à des postes de cadres et professions intermédiaires. Des écarts de salaire mensuel moyen existent, à la défaveur des femmes, dans toutes les catégories socio-professionnelles, de -10% jusqu'à -26% chez les cadres.

Poissonnerie

La poissonnerie connaît une situation similaire au mareyage. Les femmes représentent 35% de l'ensemble des salariés, à 90% à des postes d'ouvrières et d'employées contre 10% à des postes de cadres et professions intermédiaires. Les écarts de salaire mensuel, à la défaveur des femmes, sont importants, entre 10% et 18% selon les catégories socio-professionnelles.

Transformation

Globalement, les femmes représentent environ 55% des salariés des entreprises de transformation des produits aquatiques. D'après les données de l'ADEPALE, les femmes sont surtout présentes dans la catégorie ouvrières/employées où elles représentent 62% des salariés dans cette catégorie; elles représentent 50% des Techniciens et Agents de Maîtrise (TAM) et 45% des Ingénieurs et cadres.

Organisations professionnelles

Les quelques chiffres que nous avons pu récupérer montrent que les organisations professionnelles qui structurent les filières et influent les politiques publiques sont en grande majorité gouvernées par des hommes élus par leur pairs, les femmes occupent surtout, et à quelques exceptions près, des postes administratifs ou des postes de chargées de missions.

En résumé, les statistiques et études examinées montrent des similitudes avec bon nombre d'autres industries :

- Dans les secteurs de la production, les femmes sont mieux représentées dans les élevages aquacoles et la conchyliculture (entre 35% et 40%) que dans la pêche (autour de 2%).
- Dans les secteurs de la post production (mareyage, poissonnerie, transformation), les femmes sont mieux représentées (entre 40% et 60%) mais à des postes moins bien rémunérés pour la très grande majorité.
- Au vu des quelques données existantes, des écarts de salaires importants, en défaveur des femmes, existent dans certains secteurs en aval des filières, jusqu'à près 30% chez les cadres. Ces écarts semblent être en recul à l'amont des filières dans les métiers de la production conchylicole et aquacole. Dans le secteur de la pêche, le salaire à la part assure une égalité des salaires.

CONCLUSIONS SUR LA DISPONIBILITE DES STATISTIQUES

Les données quantitatives sur la place des femmes dans les différents secteurs des filières pêche et aquaculture sont éparses, non homogènes et de qualité variable selon les secteurs et selon les sources d'information. Certains segments des filières sont bien renseignés, d'autres très peu (pêche à pied, algoculture, pisciculture continentale et marine). Les différents organismes et dispositifs collecteurs de données (ENIM, MSA, SPP PCM, INSEE, recensements et enquêtes statistiques, etc.) n'utilisent pas la même méthodologie de traitement des données collectées, ce qui limite les possibilités de faire des comparaisons entre secteurs ou dans le temps pour un même secteur.

Plusieurs problèmes se posent pour interpréter les données disponibles :

- Par le jeu des affiliations à différents régimes de protection sociale, les bases de données ne couvrent pas nécessairement l'ensemble des travailleurs d'une activité. L'affiliation des conchyliculteurs soit à l'ENIM soit à la MSA crée de la confusion.
- Les niveaux d'agrégation ne sont pas les mêmes d'une source de données à l'autre.
- La périodicité des collectes de données et des traitements varient beaucoup, certains recensements datent d'il y a 10 ans et ne sont plus à jour.
- Les critères à renseigner varient d'une base de données à l'autre :
 - La définition des postes varie :
 - Dans les secteurs de la production : pour la pêche l'ENIM distingue plusieurs postes de types « commandement », « exécution » et « élève/stagiaire »⁵⁸. Pour l'aquaculture et la conchyliculture on distingue plutôt des chefs d'entreprise, des salariés/non-salariés, des permanents/occasionnels. La définition non-salarié/salarié chevauche la définition familiale/non-familiale. Les non-salariés incluent les chefs d'entreprise, conjoints, aides familiaux.
 - Dans les secteurs de la post-production : les postes sont définis selon des catégories socio-professionnelles : ouvrier, employé, profession intermédiaire et cadre.
 - Les critères de durée du travail sont exprimés en nombre de jours, nombre d'heures, UTA (Unité de Travail Annuel) dans les secteurs de la production, et en termes de CDI/CDD dans les secteurs de la post-production.

La question de la définition des postes (dirigeant/salarié, salarié/non-salarié) est importante pour l'analyse de la place des femmes dans des secteurs caractérisés par une prédominance de petites entreprises à structure familiale.

Les filières des produits aquatiques sont difficiles à appréhender car composées de nombreux secteurs avec chacun sa propre organisation et son propre fonctionnement. La recherche de statistiques fiables est complexe et elle est rendue d'autant plus compliquée qu'il y a aussi une multiplication de rapports se référant aux mêmes données initiales. Par exemple, le « Baromètre » et le « Bilan de Branche » de l'observatoire des métiers et des qualifications exploitent les mêmes sources de données ; les résultats des enquêtes aquaculture font l'objet de plusieurs rapports qu'on trouve sur différents sites mais qui au final présentent les mêmes informations, sans que cela ne soit très clair en première lecture. Les rapports ne précisent pas toujours l'origine des données auxquelles ils font référence ni la méthode de traitement utilisée. Tout ceci conduit à une grande confusion et beaucoup de redondance.

⁵⁸ Le cabinet Ithaque signale de plus que la catégorie « chef d'entreprise » n'est apparue qu'après 2010 dans les données de l'ENIM. Et elle ne concerne que les marins enregistrés en CM et non ceux inscrits en CPP. Dans certains bassins, le chef d'entreprise inscrit en CPP reste identifié comme patron du navire et non comme chef d'entreprise (voir Contrat d'Études Prospectives du secteur de la conchyliculture, 2013).

Nous avons recherché des données supplémentaires auprès des organisations professionnelles, mais la plupart n'en disposent pas, ou très peu. Seules les organisations (plus de 300 employés) qui sont soumises à l'obligation de produire un bilan social et un rapport de situation comparée (plus de 50 employés) détiennent des données désagrégées par sexe. Elles sont très peu nombreuses dans ce cas. De plus, il y a des obstacles à l'accès de ces données : disponibilité des personnes pour extraire les données, représentativité de l'échantillon au regard des filières qui nous concernent, couverture partielle des populations concernées (limitée aux chefs d'entreprise en aquaculture) et surtout le caractère confidentiel des données.

Des données existent mais nécessitent un outil de centralisation pour rendre possible leur exploitation

L'inventaire des statistiques disponibles que nous avons fait est une première étape. Il nous a permis de comprendre que le problème essentiel n'est pas, contrairement à ce qui est souvent avancé, l'absence de données. Des données de qualité existent, au moins pour les principaux secteurs, et continuent à être collectées régulièrement par les organismes de protection sociale et de prévoyance, par l'INSEE et dans le cadre d'accords avec la Commission Européenne. Le véritable problème est le manque de centralisation des données disponibles. En l'état actuel il est impossible d'analyser quantitativement la place des femmes dans les filières pêche et aquaculture non pas à cause d'un manque de données mais à cause de la dispersion des données existantes. Récupérer des données spécifiques pour l'étude de la place des femmes auprès des différentes organisations qui collectent des données désagrégées par sexe nécessiterait d'élaborer des conventions de collaboration avec elles. La collecte, la mise en forme et l'exploitation de l'ensemble de ces données nécessite un investissement dédié de la part des pouvoirs publics.

■ OUTILS PROMOUVANT L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

Dans cette section, nous passons en revue les principaux outils qui contribuent à promouvoir l'égalité hommes-femmes dans les filières pêche et aquaculture :

- Les conventions collectives de branche
- Les bilans sociaux pour les plus grandes entreprises
- Le statut de conjoint collaborateur
- La formation maritime
- La feuille de route du MEEM
- L'approche intégrée de l'égalité femmes-hommes dans le cadre du FEAMP

CONVENTIONS COLLECTIVES DE BRANCHE

Les conventions collectives pour la pêche, l'aquaculture, la conchyliculture, le mareyage et la transformation ont été examinées. En termes d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, elles se contentent de rappeler les obligations réglementaires, sans aller guère plus loin :

- Principe de « à travail égal salaire égal »
- Mesures sur les conditions de travail (en cas de grossesse, travail de nuit, etc.)
- Mesures en faveur de l'accès et de l'évolution dans l'emploi
- Mesures relatives à l'accès à la formation
- Nécessité de faire un état des lieux relatif à la situation comparée des hommes et des femmes dans les entreprises.

La question de l'égalité professionnelle n'est pas débattue lors des réunions des commissions sociales des branches car de nombreux autres sujets prennent la priorité. La question n'a été abordée qu'au moment de l'élaboration des quelques avenants « égalité hommes-femmes » dans les conventions collectives (avec ou sans la présence de femmes pendant les négociations selon les cas).

L'impact des conventions collectives est très limité sur le terrain, leur déclinaison au niveau des entreprises est incertaine.

Les filières pêche et aquaculture sont composées de très nombreuses petites entreprises, familiales pour la plupart, qui ne sont pas assujetties aux obligations du bilan social. Le bilan de branche pêche et cultures marines dressé en 2014 par AGEFOS PME montre que sur un total de 2 947 entreprises cotisantes, 96,2% sont des structures de moins de 10 salariés, 3,6% ont entre 10 à 49 salariés, seules 0,2% comptent plus de 50 salariés. Dans le secteur de la transformation, bien que plus concentré, la dispersion reste notable avec 50% des unités de production qui comptent moins de 10 salariés.

Les bilans sociaux dressés au niveau des branches (ADEPALE, FFA, UFM par exemple) présentent des données pour un échantillon de leurs entreprises membres, parmi les plus grandes, et les données sont souvent confidentielles dans leur forme désagrégée. Il est difficile d'obtenir des informations sur les rapports de situation comparée, quand ils existent, et sur les décisions prises suite à ces rapports⁵⁹.

STATUT DE CONJOINT COLLABORATEUR

La plupart des entreprises conchylicoles et une grande partie des entreprises de pêche sont des entreprises familiales. Les femmes participent depuis longtemps et de façon significative dans ces entreprises familiales mais leur travail n'a été légalement reconnu qu'avec la mise en place du statut de conjoint collaborateur en 1997 (les textes et décrets concernant ce statut sont listés en annexe 3).

Pendant la crise du secteur de la pêche au début des années 1990 les femmes se sont organisées en associations pour venir en soutien à leurs conjoints et à leurs communautés. Au cours de ces années, le rôle important que jouent les conjointes de pêcheurs et de conchyliculteurs dans les entreprises familiales a clairement été mis en évidence. En 1997, le statut de conjoint collaborateur est mis en place, permettant aux femmes de bénéficier des protections prévues dans la convention collective de la coopération maritime (congé maternité entre autres), d'une couverture sociale et d'une formation dédiée pour obtenir le « Brevet de Collaborateur de Chef d'Entreprise Artisanale Maritime » (BCCEAM). Les objectifs de la formation sont « *D'assurer la comptabilité, la gestion administrative et financière de l'entreprise, d'accompagner de manière efficace et professionnelle le chef d'entreprise dans l'exercice de ses fonctions* ». A noter que le brevet n'est pas obligatoire pour l'accès au statut de conjoint collaborateur. Par ailleurs, il n'est pas inscrit au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) et il n'est donc pas

⁵⁹ Nous n'avons eu accès qu'à un seul rapport de situation comparée, celui de l'ADEPALE.

possible d'acquérir ce brevet par la Validation des Acquis par l'Expérience (VAE), ni de l'intégrer au Compte Personnel de Formation (CPF).

Bien que le statut de conjointe collaboratrice représentait un progrès essentiel pour la reconnaissance officielle de la contribution des femmes, les associations de femmes de considèrent que la définition du statut était trop étroite et les conditions difficiles à respecter ; elles ont donc poursuivi leur effort auprès des représentants politiques « *Les femmes ne pouvaient bénéficier ni d'indemnités en cas d'accidents du travail, ni de leur propre régime de sécurité sociale : elles restaient ayant-droits de leurs compagnons. Le statut excluait les concubines et les femmes pacsées. Enfin, la demande de statut devait être faite par le chef d'entreprise.* »⁶⁰

Le statut a évolué depuis sa mise en place en 1997. A partir du 1^{er} juillet 2007, il est devenu obligatoire pour les conjointes qui travaillent dans l'entreprise familiale d'opter pour l'un des statuts suivants (mutuellement exclusifs):

- Conjointe associée
- Conjointe salariée
- Conjointe collaboratrice

Les statuts de conjointe salariée et de conjointe collaboratrice sont les plus utilisés. Les conditions pour l'obtention du statut de conjointe collaboratrice sont : effectuer une activité professionnelle régulière au sein de l'entreprise, ne pas percevoir de rémunération et ne pas avoir une activité (rémunérée ou pas) supérieure à un mi-temps en dehors de l'entreprise familiale.

Au-delà de la protection sociale, le statut donne des droits à la conjointe collaboratrice:

- Elle bénéficie d'un mandat d'administration. Elle peut agir au nom de l'entreprise et réaliser tous les actes de gestion et d'administration nécessaires à l'exploitation de l'entreprise.
- Elle peut voter et est éligible aux élections professionnelles, elle peut participer aux assemblées générales des organismes de coopération, de mutualité ou de crédit maritime.
- Le statut ouvre également droit à la formation professionnelle ainsi qu'à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Toutefois, le statut n'a engendré qu'un enthousiasme modéré de la part des femmes car il présente plusieurs limites⁶¹ :

⁶⁰ Keromnes, E. (2007)

⁶¹ Proutière, G. et al. 2016

- Le coût du statut (paiement des charges sociales par le chef d'entreprise⁶², impossibilité pour la conjointe collaboratrice de travailler à l'extérieur à plus d'un mi-temps).
- Le statut ne donne pas à la conjointe collaboratrice, sur le plan juridique, un pouvoir de décision au sein de l'entreprise, elle reste en situation de dépendance économique. Ceci maintient dans le couple une hiérarchie au profit du conjoint chef d'entreprise, notamment en cas de divorce, vente de concession conchylicole ou de quota de pêche.
- Le droit de la conjointe collaboratrice à siéger au comité local des pêches et d'y représenter l'entreprise est limité : seul l'un des deux membres de l'entreprise peut être élu au comité local. « *La conjointe collaboratrice ne peut même pas remplacer son compagnon en cas d'absence, elle ne peut participer que si son conjoint se désiste et lui cède sa place* »⁶³.
- La réticence des hommes envers ce statut, aussi bien sur le plan familial et qu'au sein des structures professionnelles.
- Les démarches pour obtenir le statut sont compliquées.
- De plus, la communication sur ce statut et sur le brevet de conjoint collaborateur a été insuffisante à son lancement⁶⁴.

« *Le statut est coûteux et s'il permet d'officialiser la reconnaissance du travail des femmes au sein de l'entreprise, il ne remédie que très partiellement aux inégalités entre conjoints, les femmes demeurant dans une situation de subordination juridique* »

« *On aime les femmes dans les bureaux pas dans les CA ; aux CA, les maris bloquent* ».

Au 31 décembre 2008, sur les 9 600 femmes environ travaillant avec leur époux, seules 863 ont choisi le statut de conjoint collaborateur soit 8,9%⁶⁵. Il s'est avéré difficile d'obtenir des données plus récentes sur le nombre de conjointes collaboratrices. En 2017, le Centre de Cotisation des Marins et des Armateurs de l'ENIM recense 1 304 personnes bénéficiant *ou ayant bénéficié* du statut de conjoint collaborateur depuis sa création⁶⁶. Pour l'année 2016, la MSA recense 28 conjoints collaborateurs dans les secteurs pêche en eau de mer ou eau douce et 134 conjoints collaborateurs en conchyliculture⁶⁷.

Les avantages offerts par le statut ne sont pas perçus comme suffisamment importants par rapport au coût financier et personnel (relations dans le couple) qu'il représente et le nombre de femmes sans statut est encore important.

⁶² Pourtant, comme le rappelle Katia Frangoules, les cotisations liées au statut du conjoint sont limitées à la troisième catégorie, l'une des plus basses de l'ENIM : « *La troisième catégorie, c'est environ 3 euros par jour. Bien moins qu'un paquet de cigarettes.* » 2016. <http://www.lemarin.fr/secteurs-activites/peche/27128-femmes-conchylicultrices-le-combat-perdure>

⁶³ Keromnes, E. 2007

⁶⁴ Etude FEMMAR : www.femmar.free.fr/

⁶⁵ Gaubert Y., 2008 : « Pêches et cultures marines : les conjoints aussi ont un statut », *Le Marin*, n° 3166.

⁶⁶ Communication de l'ENIM

⁶⁷ Les fichiers reçus de la MSA n'indiquent pas le sexe du bénéficiaire de ce statut. Mais l'information existe dans leurs bases de données.

Les femmes interrogées au cours de la présente étude tirent à peu près les mêmes conclusions, qu'elles soient femmes de marins, responsables syndicales ou chercheuses:

« On demande une revalorisation des retraites. On ne paie pas les mêmes taux de cotisation. Nos demandes auprès des syndicats sont restées lettre morte »

« Le statut n'est pas mirobolant » « les avantages ne sont pas forcément à la hauteur des contraintes »

« Les femmes n'ont pas eu pour autant accès aux conseils d'administration, aux structures décisionnelles »

« Il n'existe pas de fiche de vulgarisation et de promotion du statut »

« Nous, représentants des professionnels sommes tous et toutes coupables de la faible adhésion des femmes à ce statut »

« La réticence à prendre le statut reflétait au démarrage un frein socio-culturel; aujourd'hui le frein est plus d'ordre économique ».

« Il faudrait essayer de le faire évoluer, et le défendre. »

« Quel serait l'impact sur le statut si le régime de l'ENIM rejoignait le régime général ? » (crainte ici que le statut des femmes ne soit pas défendu dans les négociations qui accompagneraient la refonte future des régimes sociaux).

Soulignons que toutes les femmes questionnées à ce sujet ont regretté le faible appui qu'elles ont reçu de la part des acteurs du secteur (administration, groupements de gestion, coopération maritime, banques, pêcheurs eux-mêmes) dans la période de préparation de ce nouveau statut, de sa mise en place et de sa promotion auprès des publics concernés.

FORMATION MARITIME

Le Conseil Economique, Social et Environnemental a identifié dans son avis *« Agir pour la mixité des métiers »* (2014) deux catégories d'enjeux pour une plus grande mixité : enjeux de justice sociale et enjeux économiques. Dans cet avis, les enjeux économiques se réfèrent, entre autres, à l'attractivité des métiers et au potentiel de recrutement, des thèmes qui concernent particulièrement les filières pêche et aquaculture.

La formation est la première porte d'entrée pour accéder à certains métiers des filières pêche et aquaculture, notamment dans les secteurs de la production (pêche et élevages), mais aussi dans le mareyage et la transformation.

Les dispositifs de formation en pêche et cultures marines sont complexes du fait de l'articulation de plusieurs voies d'accès en formation initiale et continue et, pour l'aquaculture, de la double tutelle de la Sous-direction des gens de mer et de l'enseignement maritime du MEEM d'une part, et de la Direction générale de l'enseignement et de la recherche (DGER) du MAAF d'autre part. Par ailleurs, les régions sont responsables de la gestion et du financement

des équipements des lycées maritimes. La complexité des dispositifs de formation conduisent à un manque de vision globale sur l'offre de formation aussi bien pour les élèves/stagiaires que pour les chefs d'entreprise⁶⁸, et à fortiori pour les femmes⁶⁹.

Quelques chiffres

Il n'existe pas de base de données unique (flux d'entrée/sortie, diplômés, répartition par voie d'accès à la formation...) couvrant les différentes formations aux métiers de la pêche et de l'aquaculture. Les informations sur le nombre de femmes qui participent aux formations initiales et continues et sur le type de formations qu'elles suivent sont encore plus fragmentées. Une étude détaillée sur l'emploi maritime conduite en 2012⁷⁰ par la Direction des Affaires Maritimes ne donne aucune donnée sur la proportion des femmes dans les formations de marin.

Formation initiale

Les procès-verbaux des diplômes accordés en 2016⁷¹ ont été examinés mais les données relatives aux candidats ne sont pas sexuées. A partir des prénoms des élèves admis, il a été possible de calculer le nombre de femmes et d'hommes en formation initiale par spécialité (CAP Matelot, BEP Cultures Marines, BEP Mécanicien, BEP Commerce, BEP Pêche, BAC Cultures Marines, BAC Commerce, BAC Electromécanicien, BAC Pêche) et par centre de formation en France métropolitaine et dans les RUP. En 2016, il y avait au total 984 admis, dont 71 femmes, soit 7,2% (une légère augmentation comparée aux données de 2013 autour de 4%). Elles étaient réparties sur tout le territoire (prépondérance au centre de formation d'Étel en Bretagne. Photo en illustration) et dans toutes les formations (prépondérance en BEP et BAC Commerce). Environ 30% d'entre elles avaient suivi une formation en cultures marines ou pêche (16 dans les formations BEP et BAC Cultures Marines, et 4 dans les formations BEP et BAC Pêche).



Les données sexuées sur les élèves ayant suivi une formation dans les établissements agricoles ne sont pas facilement accessibles. La base de données REFLET du CEREQ⁷² dispose de données détaillées sur ses très nombreux titres et diplômes, avec effectifs par sexe chaque année. Un premier examen de cette base de données en ligne n'a cependant pas permis de repérer des formations en lien avec la pêche ou l'aquaculture parmi les 2600 diplômes répertoriés. Le CEREQ signale qu'il peut conduire des analyses sur demande.

⁶⁸ Cabinet Ithaque 2013

⁶⁹ Proutière, G. et al. 2016

⁷⁰ DRAM 2012

⁷¹ Disponible sur le site du Ministère de l'environnement, de l'énergie et de la mer

⁷² <http://mimosas.cereq.fr/reflet/>

Formation continue

Le Bilan de branche pêche et aquaculture 2014 dressé par la Section Professionnelle Paritaire Pêche et Cultures Marines (SPP PCM) indique que sur les 986 salariés qui ont bénéficié d'une action de formation au titre du plan de formation (pour les entreprises de moins de 10 salariés), 14% étaient des femmes ; elles étaient 12% des 60 bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation.

Les données sur le nombre d'hommes et de femmes dans les autres secteurs (transformation, mareyage, poissonnerie) sont fragmentaires et difficiles d'accès.

Les difficultés rencontrées par les centres de formation maritime

Des dispositifs de formation en « circuits clos »

Plusieurs études soulignent le caractère fermé des dispositifs de formation et d'entrée dans les filières pêche et aquaculture, qui limite l'accès aux potentiels candidats masculins, et à fortiori aux candidates féminines⁷³.

La région Poitou-Charentes a identifié plusieurs problèmes avec la formation maritime sur son territoire⁷⁴ :

- Endogamie du recrutement des jeunes en formation initiale : 80% fils d'exploitant/patrons de pêche. Evolution récente mais timide à l'ouverture sur d'autres mondes sociaux.
- Secteur de la pêche méconnu ou inconnu des « non-initiés » et qui souffre d'une image d'activité du passé, n'existant plus en France ou connaissant de trop grandes difficultés pour pouvoir s'y insérer.

Le caractère « endogamique » de la formation a aussi été souligné par le CEREQ en 2002⁷⁵, notant que les filières pêche et aquaculture sont régies par des règles spécifiques de recrutement et de mobilité. La principale voie d'accès aux formations maritimes est la voie scolaire, tandis que l'enseignement agricole propose plusieurs voies possibles (scolaire, apprentissage, formation continue, contrat de professionnalisation et VAE)⁷⁶.

Toutefois, le problème est reconnu et la Direction des Affaires Maritimes et les centres de formation mettent en place des améliorations en créant de plus en plus de passerelles d'un

⁷³ A noter que les centres de formation maritime n'ont pas de problèmes de places pour accueillir des femmes en internat.

⁷⁴ Contrat de plan régional de développement de la formation professionnelle (CPRDFP) Poitou-Charentes - Actualisation des orientations stratégiques par groupe formation emploi GFE 2 : Pêche Aquaculture Mer, septembre 2015

⁷⁵ CEREQ 2002

⁷⁶ Cabinet Ithaque 2013

métier à l'autre et en offrant aux élèves des possibilités de poursuivre leurs études (BTS maritime Pêche ou Gestion de l'environnement marin par exemple).

Difficultés à recruter des élèves - Faible attractivité des métiers

La question de l'attractivité des métiers se réfère essentiellement aux métiers de la production (pêche et élevages aquacoles). La pêche ne suscite plus beaucoup de vocations, les jeunes semblent de moins en moins nombreux à souhaiter se former au métier et sont de plus en plus nombreux à le quitter après seulement quelques années d'activité⁷⁷. Les difficultés de recrutement paraissent avant tout liées aux départs précoces, tendance qui s'amplifie au cours des années. Les raisons de ces abandons et du raccourcissement des carrières sont multiples mais les conditions de travail difficiles et dangereuses, avec des temps de sortie en mer qui peuvent être très longs, et les rythmes sociaux décalés sont les premières raisons. 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 les conditions difficiles du métier. Et il n'y a pas que les femmes qui abandonnent « *Il y a sans doute, proportionnellement, autant d'hommes qui abandonnent que de femmes* » « *Les femmes débarquent au premier enfant, les hommes au deuxième* ».

De plus, l'image du secteur marquée par le déclin, les crises économiques récurrentes, les problématiques environnementales, 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. Aujourd'hui, l'image difficile de ce métier réputé « métier d'homme » freine de plus en plus le recrutement des hommes, à fortiori celui des femmes.

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 de filles et de garçons par d'autres voies⁷⁸.

Du côté du mareyage

Face aux difficultés de recrutement, notamment pour le métier de fileteur, le syndicat du mareyage boulonnais et le Centre de Formation aux Produits de la Mer et de la Terre (CFPMT) ont fait appel en 2016 au dispositif POEC de Pôle Emploi⁷⁹. Après une sélection, 14 chômeurs ont été formés au mareyage puis embauchés⁸⁰. Sur les 183 personnes qui se sont présentées, une trentaine était des femmes, et sur les 14 formées et embauchées, 2 étaient des femmes.

⁷⁷ CEREQ 2002

⁷⁸ CEREQ 2002

⁷⁹ La préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC) est une action de formation qui permet à plusieurs demandeurs d'emploi inscrits de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés par une branche professionnelle ou, par défaut, par le conseil d'administration d'un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) : <http://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-professionnelle-des-demandeurs-d-emploi>

⁸⁰ www.lavoixdunord.fr

Cette initiative qui permet une formation ciblée va être renouvelée en 2017. Par ailleurs, des entreprises forment elles-mêmes leurs salariés en interne.

Du côté de la poissonnerie

Le CFA de la Pêche à Rungis est le seul centre entièrement dédié à la formation des poissonniers en France. Le CFA forme une cinquantaine de personnes diplômées par an, sur un effectif annuel de l'ordre de 150 à 250 personnes⁸¹. En 2016, les femmes représentaient 15% de l'effectif.

Les poissonneries rencontrent des difficultés à trouver des personnes qualifiées et véhiculent une image de métier masculin, très ancrée jusqu'auprès des spécialistes de l'orientation professionnelle. La méconnaissance de ces métiers, combinée aux stéréotypes de genre, au sein des établissements scolaires, des centres d'orientation, de pôle emploi, ne favorisent pas la formation des femmes. Aux niveaux d'études concernés, elles sont plus facilement fléchées vers l'aide à la personne.

L'examen des matériaux de promotion de la formation du CFA de Rungis met en évidence l'image masculine du métier. Tout au long des textes il est fait référence au « commis, au poissonnier, à l'employé de marée, à l'apprenti, etc. ». Aucun nom n'est féminisé. Dans ces documents, il n'est pas précisé que ces métiers conviennent aux femmes autant qu'aux hommes. Ces observations valent d'ailleurs pour la plupart des autres métiers de la filière produits aquatiques.

FEUILLE DE ROUTE DU MEEM

En 2012, le Comité interministériel aux Droits des femmes a arrêté un plan d'actions pour mettre en œuvre l'égalité réelle entre les femmes et les hommes⁸². Une Haute fonctionnaire en charge de l'égalité et de la lutte contre les discriminations a été nommée pour la mise en place de ce plan d'actions, sous la double tutelle du Ministère de l'environnement, de l'énergie et de la mer (MEEM) et le Ministère du logement et de l'habitat durable (MLHD). Le poste est à plein temps depuis février 2014.

Le Comité a demandé à chaque ministère de définir sa feuille de route, selon un format préétabli organisé en deux volets :

- l'un visant l'égalité professionnelle dans les effectifs et la gestion des ressources humaines des ministères

⁸¹ Communication Mr Larguier

⁸² <http://femmes.gouv.fr/wp-content/uploads/2012/11/CI-DDF-RELEVE-V7.pdf>

- le second concernant la prise en compte de l'égalité professionnelle dans toutes les politiques publiques et programmes financés par les ministères (ce second volet a été renforcé par la loi du 4 août 2014).

Pour le premier volet, des sessions de formation et de sensibilisation à l'égalité hommes-femmes auprès personnels encadrant (directeurs, sous directeurs) des directions ont été organisées. Elles ont été suivies, modestement, par quelque 1500 personnes sur l'ensemble du périmètre. Certaines ont été annulées faute de participants.

Pour le deuxième volet, un référent a été nommé dans chaque direction ministérielle, dont un référent à la DPMA. Nous n'avons pas pu obtenir d'informations sur le temps dédié à cette mission ni les actions menées. Contacté juste après le changement de ministère en mai 2017, le référent n'a pas pu échanger avec nous sur ce sujet faute de temps.

A ce jour, les faibles moyens qui lui sont alloués, combinés à la faible motivation des personnels, limitent l'impact de ce dispositif.

Une des actions prévues dans le plan d'actions du Comité interministériel aux Droits des femmes consistait à « Inciter et suivre la mise en œuvre de la parité dans les conseils d'administration » de la centaine d'établissements publics sous tutelle des deux ministères. Cette action n'a pas encore aboutie, même si relayée par certaines directions ministérielles. Ainsi, malgré les invitations de la DPMA en 2013 puis 2016 auprès des organisations professionnelles « à favoriser les candidatures féminines⁸³», la représentation des femmes au conseil spécialisé pêche et aquaculture de FranceAgriMer reste très faible (14% de femmes aux renouvellements du conseil en novembre 2016, 9 femmes sur un total de 65 membres titulaires ou suppléants).

FEAMP

« 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 »⁸⁴

⁸³ Courriers de la DPMA adressés aux organisations professionnelles ayant pour objet la demande de propositions de candidatures pour le renouvellement du conseil spécialisé de FranceAgriMer, en date du 23 juillet 2013 et du 14 juin 2016.

⁸⁴ 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.

Dans le cadre du FEAMP, la France se voit allouer un budget de 588 millions d'euros ; elle a déposé son programme opérationnel (PO) décrivant ses intentions d'investissements en décembre 2015. Un Comité National de Surveillance (CNS) a été mis en place, il inclut parmi ses membres la Fédération des Femmes en Milieu Maritime.

Ce programme, approuvé en décembre 2015 par la Commission Européenne, stipule que *« l'approche intégrée de l'égalité auprès de l'ensemble des acteurs dans le cadre du FEAMP, telle que définie par l'accord de partenariat, aura vocation, en fonction de la connaissance de la situation de départ, à mettre en place un ou des dispositifs visant à réduire les inégalités »* (principe horizontal sur l'égalité hommes-femmes, chapitre 9.1.1 du programme opérationnel).

Les mesures fléchées « égalité femmes-hommes »

Le FEAMP rassemble une quarantaine de mesures spécifiques liées aux activités de pêche, aquaculture, transformation et distribution de produits aquatiques. La France distingue l'ensemble de ces mesures en mesures nationales (gérées par la DPMA) et régionales (gérées par les régions).

Consciente que les questions d'égalité femmes-hommes peuvent être nouvelles pour de nombreux opérateurs et difficiles à appréhender, la Direction Générale des Pêches (DG Mare) de la Commission Européenne a rédigé une note pédagogique à l'attention des autorités publiques, des bénéficiaires ou potentiels bénéficiaires pour les accompagner à interpréter et mettre en œuvre les règles communautaires⁸⁵. Elle a identifié 12 mesures qui seraient susceptibles de favoriser la participation des femmes et, en ce sens, devraient faire l'objet d'une attention particulière au regard de l'égalité hommes-femmes, précisant que la liste n'est pas exhaustive :

- 26. Innovation (pêches maritimes)
- 27. Services de conseil. Afin d'améliorer la performance et la compétitivité globales des opérateurs et de promouvoir la pêche durable
- 29. Promotion du capital humain, de la création d'emplois et du dialogue social, formation (pêche)
- 30. Diversification et nouvelles formes de revenus
- 32. Santé et sécurité, sauvegarde de la vie humaine en mer, prévention des accidents et amélioration des conditions de travail
- 42. Valeur ajoutée, qualité des produits et utilisation des captures non désirées
- 44. Pêche dans les eaux intérieures et faune et flore aquatiques dans les eaux intérieures: promouvoir le capital humain
- 49. Services de gestion, de remplacement et de conseil pour les exploitations aquacoles
- 50. Promotion du capital humain et de la mise en réseau en aquaculture, échange de bonnes pratiques
- 63. Mise en œuvre de stratégies de développement local mené par les acteurs locaux
- 68. Mesures de commercialisation / nouveaux marchés, mise en marché/ promouvoir la qualité et la valeur ajoutée

⁸⁵ EU Guidance EMFF Gender (note interne) 2014

69. Transformation des produits de la pêche et de l'aquaculture (dont amélioration des conditions de travail et de sécurité)

Toutefois la DPMA, en charge de la mise en place du FEAMP, n'a retenu que 6 des 12 mesures fléchées par la Commission Européenne : les mesures 30, 32, 42, 50, 63, 69 auxquelles elle a rajouté la mesure 48 (Investissement productif en aquaculture, y compris amélioration des conditions de travail)⁸⁶. Toutes ces mesures fléchées au regard de l'égalité hommes-femmes sont toutes des mesures régionales.

Il est étonnant de constater l'absence dans les listes de la DG Mare et de la DPMA des mesures :

31. Aide à la création d'entreprise pour les jeunes pêcheurs

41. Investissements à bord des navires

52. Installation en aquaculture - respect des principes du développement durable

Ce sont en effet des mesures qui offrent des opportunités de participation des femmes dans les filières.

La mesure 29 (Capital humain et formation), mesure nationale, n'a finalement pas été intégrée dans le PO de la France⁸⁷. La mesure 29b (tout comme la mesure 50c) faisait directement référence à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes «29b) le développement de la mise en réseau (...) y compris les organisations encourageant l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, ainsi que la promotion du rôle des femmes dans les communautés de pêcheurs et des groupes sous-représentés pratiquant la petite pêche côtière ou la pêche à pied ».

Le Parlement Européen juge nécessaire « d'encourager et de soutenir financièrement la création d'associations de femmes via des réseaux aux niveaux national et européen, dans le but d'accroître la visibilité du rôle de la femme dans le secteur de la pêche, de sensibiliser la société à la contribution des femmes dans ce secteur, de faciliter les échanges d'expériences et de leur permettre de faire connaître leurs besoins et leurs revendications à tous les niveaux, des administrations locales jusqu'aux institutions européennes »⁸⁸. L'importance et la légitimité des réseaux de femmes ont été démontrées pendant la crise de la pêche en 1993-1995.

Il apparaît que, parmi les 7 mesures « fléchées » égalité par la DPMA, 4 sont de nature à renforcer la participation des femmes dans les secteurs où elles sont déjà le plus représentées: création de valeur ajoutée et transformation des produits aquatiques (mesures 42, 69) et production aquacole (mesures 48, 50). Seules deux mesures (30 et 63) qui favorisent des stratégies de développement local portées par la base semblent offrir des opportunités nouvelles de participation des femmes dans les filières.

⁸⁶ PO France 2015

⁸⁷ Communication de la DPMA

⁸⁸ Résolution du Parlement Européen du 27 février 2014 concernant des mesures spécifiques dans le cadre de la politique commune de la pêche pour développer le rôle des femmes (2013/2150(INI)).

Les enveloppes budgétaires pour chacune des mesures sont les suivantes (à la date du 20 février 2015) :

Mesures fléchées « égalité »	Enveloppe FEAMP (€)	%
30	2 295 250	0,4
32	4 424 123	0,8
42	4 703 175	0,8
48	30 906 228	5,3
50	7439705	1,3
63*	17 772 582	3,0
69	17 336 021	2,9
Total	84 877 084	14,5

* L'enveloppe inclut aussi les mesures 62 et 64

Les critères de sélection

Des critères de sélection des projets ont été élaborés, ou sont en cours d'élaboration, au niveau régional ou national selon les mesures, puis validés par le Comité National de Suivi du FEAMP⁸⁹. Pour les 7 mesures retenues par la DPMA, l'égalité hommes-femmes est considérée en termes d'impact sur l'emploi et le critère de sélection s'y rattachant se résume à « *le projet contribue à promouvoir l'égalité femmes/hommes* ». Certaines mesures ne comportent aucun critère d'égalité (mesures 30, 63).

De la même manière, les appels à projets nationaux et les appels à candidatures pour les GALPA⁹⁰ régionaux formulent le critère de sélection au regard de l'égalité hommes-femmes de façon très générale, se limitant à rappeler la nécessité d'être « *conforme aux principes horizontaux de l'Union Européenne (égalité femmes-hommes, non-discrimination)* » et « *de promouvoir l'égalité hommes-femmes* ». Certains appels à projet ne font aucune référence à cet objectif. Par exemple, les appels à projets à caractère scientifique que nous avons examinés ne font même aucune référence au principe d'égalité.

Au niveau des projets, les justificatifs à fournir pour le critère « *le projet contribue à promouvoir l'égalité femmes/hommes* » se résume à « *Démonstration apportée par le porteur de projet* ». Le critère attire au maximum 5 point sur un total de 100.

En résumé, la déclinaison du principe horizontal de « *Promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes et lutte contre les discriminations* »⁹¹ aux différents échelons européen, national, régional et local n'est pas très opérationnelle.

⁸⁹ <http://www.europe-en-france.gouv.fr/L-Europe-s-engage/Fonds-europeens-2014-2020/Politique-de-la-peche-et-des-affaires-maritimes/FEAMP>

⁹⁰ Dans le cadre du dispositif de Développement Local mené par les Acteurs Locaux (DLAL)

⁹¹ Articles 5, 7 et 8 du règlement (UE) n°1303/2013

Bon nombre de nos interlocuteurs lors des rencontres collectives sectorielles et des entretiens individuels n'étaient pas au courant, ou concernés, par les dispositions du FEAMP liées aux questions d'égalité. Ceux qui l'étaient trouvaient la démarche inutile et inefficace.

« Le FEAMP est encore balbutiant, et est beaucoup plus compliqué que le FEP »

« L'approche genre donne des points de bonus mais en fait est perçue comme une contrainte supplémentaire »

« Cet outil n'est pas très bien ressenti par les porteurs de projets »

« Les instructions de dossiers FEAMP n'en sont qu'à leur début ; on ne peut pas tirer de conclusions de l'effet réel de ce critère »

A ce jour, aucun projet concerné par les mesures fléchées « égalité »

A la date du 15 mai 2017, 153 projets avaient été initiés pour un montant total de 30 401 499€, représentant 5,2% du budget total de 588 million€ du FEAMP. Tous les projets concernaient des mesures nationales, à l'exception des Régions Ultrapériphériques où les projets concernaient des mesures régionales, et aucun ne concernait les mesures fléchées « égalité ». L'instruction des projets gérés par les régions, ceux les plus à même de concerner les femmes, commence juste à se mettre en place⁹².

Evaluations du FEAMP

Le Programme Opérationnel du FEAMP prévoit deux évaluations: une en 2017 et l'autre en 2019. A noter que l'évaluation à mi-parcours de 2017 approche alors que les projets commencent seulement à être instruits et financés. Le programme opérationnel précise que l'examen des indicateurs de réalisation permettra de faire des recommandations là où des retards sont identifiés et que les évaluations porteront également sur les thématiques transversales plus spécifiques telles que la promotion de l'égalité hommes/femmes.

Rôle de FranceAgriMer vis-à-vis du FEAMP

FranceAgriMer est devenu, selon le souhait des membres du conseil spécialisé « Mer et Aquaculture » exprimé le 3 février 2016, un « organisme intermédiaire » pour la mise en place du FEAMP. Cela signifie que FranceAgriMer a la responsabilité de l'instruction des projets dans le respect des mesures du fonds européen et du programme opérationnel national, y compris les mesures sur la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes.

Dans le cadre du FEAMP en particulier, il lui incombe de faciliter l'atteinte des objectifs suivants inscrits dans le programme opérationnel de la France :

- « Identifier des besoins spécifiques des femmes dans le cadre de leurs fonctions actuelles et en matière d'évolution du capital humain ;
- Aider les femmes à accéder à de nouvelles fonctions (objectif gouvernemental pour 2025 : 1/3 des métiers mixtes) et à être mieux représentées dans les instances professionnelles ;
- Diffuser les connaissances acquises et sensibiliser les acteurs à la prise en compte de l'égalité des chances hommes-femmes ».

⁹² <http://www.europe-en-france.gouv.fr/L-Europe-s-engage/Fonds-europeens-2014-2020/Politique-de-la-peche-et-des-affaires-maritimes/FEAMP>

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

Cette section décrit des initiatives, projets et programmes participants à une meilleure connaissance du sujet de l'égalité, à la sensibilisation des acteurs ou à la mise en place d'outils pour l'égalité femmes-hommes dans les filières aquatiques.

Cluster Maritime - "Cap sur l'égalité professionnelle"

Le Cluster Maritime Français, qui regroupe un ensemble de filières industrielles liées à l'exploitation maritime (transport, construction navale, défense en mer, assurance maritime, industrie parapétrolière offshore, pêche, etc.) a commencé une réflexion sur la mixité et l'égalité professionnelle. Fin 2014, il a mis en place un observatoire "Cap sur l'égalité professionnelle" pour mesurer l'évolution de la place des femmes dans l'encadrement des entreprises des secteurs maritimes. Vingt entreprises ont répondu à un questionnaire en 2014 et 2017 et ont participé à une journée d'échanges de bonnes pratiques. Les premiers résultats ont été communiqués lors d'un séminaire organisé en septembre 2015 sur « *Attractivité des métiers du maritime et du naval : où sont les femmes ? Quelles formations ? Quelles carrières ?* ». Les seconds résultats seront communiqués lors des prochaines « Assises de l'économie de la mer » qui se dérouleront au Havre en octobre 2017.

Les travaux de l'Observatoire sont portés par les grandes sociétés membres du Cluster Maritime et sont motivés par leurs besoins en nouvelles recrues, l'idée étant d'élargir les métiers du maritime aux jeunes femmes. Par ailleurs, cette initiative est soutenue par les résultats du cabinet Mc Kinsey⁹³ prouvant que la mixité est un facteur de performance économique et financière.

Lors de l'envoi du premier questionnaire en 2014, des sociétés des produits de la mer avaient été contactées. Aucune d'entre elles n'a répondu. A la fois, les problématiques de ressources humaines et les enjeux économiques de ces sociétés, pour la plupart de petite ou moyenne taille, expliquent, au moins partiellement, leur désintérêt pour le sujet.

Conseil Supérieur des Gens de Mer

En 2015, le Conseil Supérieur des Gens de Mer a créé un groupe de travail sur la « Situation des femmes dans le milieu du travail maritime ». D'après leurs derniers comptes rendus de

⁹³ McKinsey Gender diversity, a corporate performance driver.

réunions, le groupe aimerait des éléments chiffrés sur le nombre de femmes travaillant dans la filière pêche mais peine à obtenir les statistiques des organismes collecteurs (DARES entre autres). Une représentante du Conseil fait partie du comité de pilotage de cette étude.

Etude FEMMAR (Pays de la Loire)

L'étude FEMMAR –acronyme pour Femmes dans le secteur maritime- est un projet soutenu par la région Pays de la Loire et mené en collaboration par plusieurs laboratoires des universités de Nantes, La Corogne, Greenwich et Brest de 2009 à 2011⁹⁴.

Le projet avait pour objectif d'étudier les conditions de travail, la formation professionnelle, le statut social ainsi que les formes du lien social ou encore la participation des femmes du secteur maritime à la structuration du territoire. Ce projet a été conçu en deux temps. Il s'est d'abord consacré à une étude quantitative sous la forme d'une enquête par questionnaire à destination de toutes les femmes intervenant dans les différentes activités maritimes. La seconde étape, qualitative, s'est appuyée sur le recueil de récits de vie. L'échantillon français, sur lequel cet ouvrage se concentre, regroupe 335 femmes ayant une activité professionnelle, rémunérée ou non, dans le secteur maritime (dans la pêche, les cultures marines, la marine nationale et la marine marchande principalement). Les résultats de ce projet ont été utilisés dans la présente étude. Il est à noter que malgré la somme d'informations produites au cours de ces travaux et l'enrichissement des connaissances, ces travaux n'ont pas été repris depuis 2011.

Initiative en Haute Normandie : développer la VAE pour les conjoints d'artisan⁹⁵

L'une des caractéristiques des entreprises de proximité, quel que soit le secteur, tient dans la présence massive et le rôle prépondérant du conjoint. L'implication de ces derniers en fait un maillon essentiel de ce type d'entreprises. Cependant, la nature précise du travail effectué par les conjoints demeure assez méconnue. C'est pour tenter de lever le voile sur ce mystère que l'UPA de Haute-Normandie⁹⁶ a lancé en 2014 une étude sur les conjoints collaborateurs dans les entreprises artisanales haut-normandes, tous secteurs d'activité (alimentation, service, bâtiment, production)⁹⁷.

⁹⁴ Proutière, G. et Al 2016

⁹⁵ www.femmesdelartisanat.com

⁹⁶ L'UPA est l'organisation interprofessionnelle représentative de l'artisanat et du commerce de proximité en Haute-Normandie.

⁹⁷ UPA Haute Normandie « Les conjoints collaborateurs dans les entreprises artisanales haut-normandes - Etude préalable à la mise en place d'une action collective VAE à destination des conjoints d'artisans - Crefor - Pôle Observation et Prospective - Observatoire VAE, 2014).

Les résultats montrent que :

- La très grande majorité des conjoints d'artisans sont des femmes (91%)
- Leur participation s'inscrit dans le long terme : 63 % interviennent dans l'entreprise artisanale depuis plus de 10 ans et 29 % depuis plus de 20 ans.
- Leur volume horaire est important : la moitié de l'échantillon se situe entre 36 et 70 heures par semaine tandis que 18 % ont déclaré plus de 70 heures
- Près d'un quart des personnes ont pointé un manque de reconnaissance lié au statut

Ce travail a permis d'affirmer l'importance du rôle joué par les conjointes au sein des entreprises artisanales. Si leur fonction n'est en général pas ancrée principalement sur les activités de production-fabrication, elles sont en revanche fortement impliquées dans toutes les activités de gestion et de soutien à l'activité, bien souvent depuis de nombreuses années. Au fil des ans la conjointe développe des compétences et un savoir-faire.

En conclusion, cette étude recommande de valoriser les apprentissages acquis par la conjointe collaboratrice par le biais de la Validation des acquis de l'expérience (VAE). La mise en place d'une action de VAE pourrait d'une part pallier au manque de reconnaissance de la fonction et du statut de conjointe et d'autre part consolider les compétences des intéressées lorsque des difficultés ont été exprimées.

Dispositif MégalitE (Bretagne)

Le dispositif MégalitE proposé par le Conseil régional permet aux organismes de formation bretons de bénéficier d'un accompagnement gratuit et sur mesure pour décliner une approche intégrée de l'égalité professionnelle et de la qualité de l'emploi au sein de leur structure. Cet accompagnement comprend diagnostic, sensibilisation et définition d'un plan d'actions. MégalitE constitue l'un des objectifs fixés par la convention État-Région «Les Territoires d'excellence pour l'égalité professionnelle» signée en septembre 2012⁹⁸.

Le Centre Européen de la Formation Continue Maritime (CEFCM) s'est engagé dans la démarche MégalitE en 2016. Les résultats ont permis d'identifier des pistes d'actions ciblant les inégalités de rémunération parmi les salariés, la communication sur l'égalité professionnelle, la sensibilisation des enseignants à l'égalité hommes-femmes.

Guide de bonnes pratiques OBSERVIA

OBSERVIA est l'observatoire des métiers des industries alimentaires. Il réalise des études prospectives quantitatives ou qualitatives des métiers des industries agroalimentaires.

⁹⁸ Les expérimentations 2012-2015 « Territoires d'excellence pour l'égalité professionnelle» menées dans 15 régions visaient à définir les leviers de l'égalité professionnelle effective, en particulier dans les PME-TPE au sein desquelles les outils et dispositifs de négociation sur l'égalité professionnelle sont moins répandus.

L'ADEPALE nous a communiqué une étude de 2011 conduite par OBSERVIA sur l'égalité professionnelle femmes-hommes comprenant des statistiques et un recueil de pratiques⁹⁹. Ce guide réalisé entre octobre 2008 et décembre 2009 et destiné particulièrement aux petites et moyennes entreprises dresse à la fois un état des lieux et propose une boîte à outils pour les entreprises sur les thèmes de la rémunération, des carrières, du recrutement, de la sensibilisation, etc. A noter que les recommandations qui prévoient l'amélioration de l'ergonomie des postes de travail bénéficieraient aux deux sexes.

Le Contrat pour la mixité des emplois

Le « Contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » mis en place par le Ministère du travail est 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. Ce contrat vise ainsi à favoriser la diversification des emplois occupés par les femmes et leur promotion dans l'entreprise dans l'objectif de réduire les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes. Ce contrat peut, notamment, aider au financement d'actions de formation et d'adaptation au poste de travail dans des métiers majoritairement occupés par les hommes¹⁰⁰.

Les associations des femmes de pêcheurs

La crise du début des années 90 qui a fortement secoué le secteur des pêches maritimes en France a rendu visible la participation des femmes dans le secteur et leur a permis d'exprimer des revendications de reconnaissance économique et sociale.

Au plus fort de la crise de 1992-1993, les femmes et compagnes de marins pêcheurs se sont fortement mobilisées pour soutenir leurs compagnons et leurs communautés au travers d'actions solidaires (colis et distribution alimentaire, ramassages de légumes, collectes de fonds) et de manifestations en tous genres (blocage de trains, manifestations hors régions). Plusieurs collectifs locaux et régionaux se sont formés : Fédération Interrégionale des Femmes du Littoral (FIFEL) en 1998; Femmes entre Terre et Mer (FETEM) en 1999; Fédération de Femmes du Milieu Maritime (F2M) en 2002. Grâce à l'énergie de quelques femmes leaders, les femmes de pêcheurs sont rentrées de plein pied dans l'espace public rendant visible leur réelle participation à l'activité de pêche et leurs revendications. Leur poids politique n'a jamais été aussi fort qu'en 1997, année de l'inscription dans la loi d'orientation sur la pêche maritime et les cultures marines du statut de conjoint collaborateur. Toutes les femmes interrogées soulignent que le statut a été obtenu et appliqué avec difficultés face à l'inertie des acteurs

⁹⁹ Observia 2011

¹⁰⁰<http://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/egalite-professionnelle-et-salariale-femmes-hommes/article/le-contrat-pour-la-mixite-des-emplois-et-l-egalite-professionnelle>

environnants, dont les pêcheurs eux-mêmes, les administrations, les banques et les groupements de gestion, l'ENIM et la MSA.

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 (statut qui ne règle pas la dépendance financière de la femme vis-à-vis du chef d'entreprise, statut non accordé pour des femmes qui travaillent plus d'un mi-temps hors de l'entreprise familiale, difficultés en cas de séparation vis à vis des conditions d'accès à la ressource – quotas de pêche, concession, etc.).

Bénéfices de la mixité pour les filières et des actions associatives des femmes

Les bénéfices d'une plus grande mixité des métiers ne se limitent pas à des bénéfices strictement économiques. Des études ont montré que les femmes apportent aussi d'autres 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 aussi¹⁰¹. D'autres bénéfices ont trait au développement local par la diversification des activités.

L'amélioration de la sécurité en mer et les conditions de travail des pêcheurs sont les deux principaux thèmes qui ont incité les conjointes de pêcheurs à s'organiser en réseaux dans plusieurs pays européens¹⁰². Les femmes jouent souvent un rôle d'alerte qui conduit à mettre en œuvre une dynamique collective qui elle-même conduit à des évolutions législatives¹⁰³ (port de vêtements à flottabilité intégrée à bord des navires de pêche, lutte contre les comportements addictifs à bord des navires). Plus récemment, c'est en partie grâce à l'action des femmes que sont aujourd'hui généralisées les cellules d'urgence médico-psychologiques à la suite des graves évènements en mer.

Par ailleurs, en 2013, le Parlement Européen a adopté une résolution concernant des mesures spécifiques dans le cadre de la politique commune de la pêche pour développer le rôle des femmes¹⁰⁴. Dans cette résolution, le Parlement « *invite instamment la Commission à reconnaître que le travail des femmes contribue à l'amélioration de la traçabilité des produits de la pêche, ce qui améliore l'information du consommateur et assure des normes de qualité et de sécurité plus élevées pour les produits de la pêche et de l'aquaculture tout en améliorant les possibilités économiques, gastronomiques et touristiques offertes par les zones de pêche.* »

¹⁰¹ Conseil Economique Social Environnemental, Agir pour la mixité des métiers, 2014

¹⁰² Frangoude K. 2008

¹⁰³ Proutière, G. et al. 2016

¹⁰⁴ 2013/2150(INI) - 27/02/2014 Texte adopté du Parlement, lecture unique

En février 2015, la DPMA éditait un ouvrage qui rend hommage aux femmes travaillant dans les secteurs de la pêche et de l'aquaculture¹⁰⁵. Cet ouvrage édité à 300 exemplaires a été distribué dans les filières concernées.

Réseau des ministères pour l'égalité professionnelles entre les femmes et les hommes

Ce réseau vient d'être créé en juin 2017 et est ouvert à tous les agents de toutes catégories des ministères de la Transition écologique et solidaire et de la Cohésion des territoires, et des établissements publics sous tutelle. Parmi les premiers chantiers :

- Mentorat
- Propositions pour la charte ministérielle relative à l'égalité professionnelles (2018-2021)
- Veille scientifique en lien avec les politiques publiques

¹⁰⁵ Femmes de mer - 42 Portraits de Femmes travaillant dans les secteurs de la pêche et l'aquaculture

■ EXPERIENCES DANS D'AUTRES PAYS

ISLANDE

Ce travail de recherche d'information s'est essentiellement fait par internet, guidées par quelques contacts au ministère et dans les associations de femmes dans cette industrie.

Contexte

L'industrie de la pêche est l'un des principaux piliers de l'économie islandaise, contribuant à plus de 10% de la richesse du pays (en termes de PNB). L'Islande est le premier producteur de produits aquatiques sauvages en Europe avec plus de 1 100 000 tonnes débarquées par an (année 2014). Les entreprises de pêche et de transformation emploient 9 000 personnes, soit 5,3% de l'ensemble des emplois nationaux y compris les emplois dans l'administration, la gestion, le négoce, la recherche et autres services (banques, assurances).

La flotte de pêche compte 1 685 navires en 2014, dont 863 navires côtiers (non pontés, de moins de 10 tonneaux). La flotte artisanale côtière est responsable d'un peu moins de 20% des débarquements. Le secteur de la pêche et de la transformation industrielle et artisanale des produits halieutiques font partie intégrante de la culture de l'île et imprègne chacun de ses habitants, hommes, femmes et enfants, même si le panorama socio-économique a fortement changé au cours de la dernière génération. Le dynamisme actuel de la filière (malgré les turbulences récentes dues à l'évaluation de la monnaie, et la perte de compétitivité sur les marchés extérieurs) risque de se heurter à un déficit de main d'œuvre qualifiée¹⁰⁶.

Existence de données

Statistiques

Le bureau central des statistiques présente en accès direct sur internet les données globales désagrégées par sexe : nombre d'emplois et type d'industrie. Ces données ne sont pas toutes actualisées. Ainsi les derniers éléments des industries de production halieutique et de transformation remontent à 2008. Cependant, le bureau des statistiques dispose d'éléments actualisés détaillés par région, par type d'embarcation pour la pêche et par type d'emplois (niveau hiérarchique) industriels et les communique gratuitement sur demande.

¹⁰⁶ « L'industrie des pêches dans notre pays ne peut pas se passer de 50% de la population à former, c'est-à-dire des femmes. » Communication de Ari Jonsson, président de l'université de Reykjavik.

En données globales la proportion des femmes dans les industries de la pêche et de la transformation des produits halieutiques est de 33%, indiquant une augmentation sensible observée au cours des dernières années en raison du développement des industries de transformation.

En 2008, le pays comptait 400 femmes pêcheurs pour 3 900 hommes, et 1 000 femmes salariées l'industrie de la transformation pour 2 000 hommes¹⁰⁷. Des données plus récentes, issues de la même source, mais pas en accès direct sur le site, font état de 300 femmes pêcheurs, le plus faible effectif de tous les temps et 2 400 femmes dans la transformation¹⁰⁸.

Les changements profonds des règles de gestion de la ressource, avec l'introduction des quotas individuels transférables (QIT) ont eu des répercussions fortes sur l'emploi, et particulièrement sur les femmes embarquées¹⁰⁹.

Données qualitatives

La littérature universitaire islandaise sur le rôle qu'ont joué et que jouent les femmes dans ces industries est abondante, reflétant à la fois l'importance de ces industries dans le pays, et l'intérêt porté sur les questions de genre. Des travaux récents décrivent les effets négatifs sur l'emploi de certaines catégories de femmes de la politique de gestion de la ressource avec l'introduction des QIT¹¹⁰. Invisibles aux yeux des pouvoirs publics et des organisations professionnelles, l'impact sur les femmes a été négligé lors de l'instauration de ces nouvelles règles.

La production scientifique décrivant le segment spécifique des métiers maritimes est également abondante, mais pas toujours accessible car souvent non traduite.

Politiques publiques

L'Islande est souvent présentée comme le pays le plus avancé en matière d'égalité femmes-hommes, classée depuis 8 années à la première place mondiale en matière d'égalité des sexes par le Forum économique mondial. Cependant, pour les syndicats, les groupes féministes et certains responsables politiques l'égalité réelle n'y est pas et devrait faire l'objet de corrections législatives.

En 2016, l'enquête de l'OCDE sur les politiques sensibles au genre menées par ses Etats membres indique qu'environ la moitié de ces Etats applique une politique de budgétisation

¹⁰⁷ www.hagstofa.is

¹⁰⁸ Islandsbank 2014 : Icelandic Seafood Market Report

¹⁰⁹ Willson, M. 2016 ; Magnussons, A. 2008 ; Skaptadottir, U. D. 2000.

¹¹⁰ Magnusson, A. 2008; Skaptadóttir U D. 2000.

sensible au genre, dont l'Islande¹¹¹. Chaque ministère de ce pays doit désormais entreprendre une analyse sensible au genre dans chaque proposition budgétaire et proposition de texte de loi. L'ensemble des outils utilisés comprend, entre autres, des études d'impact *ex-ante* et *ex-post*, la formation des personnels qui participent à la définition des budgets, la formation de groupes de travail interministériels pour échanger sur les pratiques en la matière.

L'Islande est l'un des pays où les agents des administrations centrales et régionalisées bénéficient de formation de la part du ministère du budget. L'introduction de cette pratique date de 2009 mais cet esprit nouveau qui formate les politiques publiques n'a pas encore eu d'impact vraiment visible sur le marché de l'emploi, et celui-ci reste encore très ségrégué par sexe, y compris dans l'industrie halieutique.

L'inégalité salariale est une des préoccupations qui a fait l'objet en avril 2017 d'une proposition de loi, faisant de l'Islande le premier pays à légiférer de manière aussi contraignante sur ce sujet¹¹². A partir du 1^{er} janvier 2018, les établissements devront alors apporter la preuve de l'égalité, faute de quoi elles seront pénalisées¹¹³.

Le plafond de verre ou la difficulté pour les femmes d'accéder aux postes à responsabilité, la faible représentation des femmes dans les médias, font également partie des points faibles.

Initiatives dans la filière

Les préoccupations portées au niveau national se retrouvent au niveau de la filière halieutique. En 2015, lors d'un congrès de 2 jours qui a réuni l'ensemble des parties prenantes de la filière halieutique islandaise, une session a été dédiée à l'emploi des femmes dans l'industrie, rassemblant responsables de ressources humaines, universitaires, responsables d'agence de recrutement¹¹⁴. Ces spécialistes ont alors pointé entre autres les défaillances du recrutement des femmes et les faibles efforts déployés pour embaucher des femmes.

Puisqu'au pays de l'égalité tout n'est pas parfait, les femmes de la filière des produits aquatiques se sont regroupées en 2013 et ont créé une association transversale Félagið Konur í Sjárúttvegi (KIS) qui couvrent l'ensemble des métiers de la filière : marins pêcheur, employées de la transformation, chercheuses en institut de recherche, banquières, administratrices des pêches. L'année de création de KIS, le ministre des pêches avait été choisi pour présider l'association. KIS est aujourd'hui forte d'une centaine de membres. Les objectifs

¹¹¹ OCDE 2017

¹¹² Ce projet de loi fait obligation, à partir du 1^{er} janvier 2018 aux entreprises privées et aux établissements publics de 25 salariés ou plus de prouver et faire certifier que l'égalité des salaires est bien appliquée, faute de quoi d'être pénalisés.

¹¹³ Pour rappel, en France, la loi de l'égalité salariale de 2014 a rendu obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés de réaliser un diagnostic, d'établir un plan d'action et de négocier un accord relatif à l'égalité professionnelle.

¹¹⁴ Sjárúttvegisráðstefnan, 19-20 novembre 2015

de l'association sont d'encourager les jeunes femmes à poursuivre des études dans les domaines de la science halieutique et des technologies servant ce secteur. KIS a commandé à un cabinet privé un diagnostic complet de la situation des femmes dans cette filière. Le financement de cette étude est assuré par des fonds publics (ministère) et privés (grands acteurs de la filière). Les résultats viennent d'être présentés aux membres de l'association mais n'ont pas encore été divulgués à l'extérieur.

ESPAGNE

L'Espagne est l'un des premiers pays maritimes d'Europe continentale et se distingue par l'importance de ses activités de pêche, d'aquaculture, de transformation, de négoce y compris par sa consommation des produits aquatiques. Il semble que le sujet de l'égalité des femmes et des hommes ait reçu en Espagne une attention plus ancienne et plus intense qu'en France de la part des associations de femmes et des pouvoirs publics centralisés et régionaux.

Existence de données

Nous avons interrogé le Ministère de l'agriculture, la pêche, l'alimentation et l'environnement (MAPAMA) sur l'existence et l'accessibilité de données désagrégées par sexe. Nous avons reçu, par retour d'email, un premier tableau synthétique et avons été invitées à interroger le site du ministère où sont affichés quelques éléments.

Données reçues du ministère

Mises à jour en février 2017	Nombre de femmes	% des femmes sur total
PRODUCTION		
Pêche	1 200	2,10%
Collecte de coquillages	2 826	5,20%
ACTIVITES SUPPORT		
Réparation des filets	636	87,10%
"Neskatillas" dockers	40	100%
AQUACULTURE		
Aquaculture marine	5 276 (1)	30,70%
Aquaculture continentale	162 (1)	17,10%
VENTES		
Transformation	11 432 (2)	74,20%
Vente au détail	10 823 (1)	52,80%
Vente en gros	13 030 (1)	28,40%

(1) Année 2015 – (2) Année 2014 **Source** : MAPAMA

Chaque année le ministère produit et met en ligne sur son site les données de l'emploi détaillées par sexe¹¹⁵:

- Dans les pêches maritimes, par quartier maritime, par type d'embarcation, taille de l'embarcation et nombre de personnes et équivalent temps plein.
- Dans l'aquaculture marine et dans l'aquaculture continentale, par méthode de production, famille de produits, espèce et par région.

Les sources européennes

Dans le cadre d'accords avec la Commission Européenne, l'Espagne transmet au *Joint Research Centre (JRC)* les données relatives à ses activités pêche et aquacoles. Les données aquacoles relatives à l'année 2016 sont présentées ci-dessous.

Environment	Segment name	Total Number	Number of Women
Finfish salt water	Salmon combined	28	8
	Sea bass & Sea bream Hatcheries & nurseries	178	37
	Sea bass & Sea bream on growing	136	9
	Sea bass & Sea bream combined	205	51
	Sea bass & Sea bream cages	994	135
	Other marine fish on growing	75	5
	Other marine fish combined	590	132
Finfish fresh water	Other marine fish cages	217	9
	Trout Hatcheries & nurseries	26	0
	Trout on growing	5	0
	Trout combined	617	150
	Carp combined	114	4
Shellfish	Other freshwater fish combined	105	19
	Mussel rafts	8 522	1226
	Mussel Long line	32	2
	Oyster rafts	441	123
	Oyster Bottom	26	3
	Clam rafts	12	1
	Clam Bottom	5 910	3301
	Clam Other	1 502	401
	Other shellfish rafts	24	15
	Other shellfish Bottom	59	31
Other shellfish Other	70	23	
All	National Totals	19 914	5687

Source: <https://stecf.jrc.ec.europa.eu/reports>

¹¹⁵ Les données affichées comprennent l'historique (en cumul et par année) depuis 2004. Dernière année disponible 2015. <http://www.mapama.gob.es/en/estadistica/temas/estadisticas-pesqueras/>

Données et analyses qualitatives

Les descriptions et analyses du rôle des femmes dans ces industries ont été explorées par diverses universités et instituts de recherche. Les principaux sujets explorés comprennent la reconnaissance sociale, l'accès à la ressource pour les femmes pêcheurs, les relations de pouvoirs entre les hommes et les femmes dans ces filières¹¹⁶.

Politiques publiques

L'Espagne présente le portrait double d'un pays conservateur et pourtant très avancé sur certaines questions de sociétés. Les premières lois sur l'égalité des genres datent du gouvernement Zapatero de 2004. Sous la pression des mouvements de femmes et de certains politiques, une politique de lutte contre les inégalités entre les sexes s'est progressivement imposée. Les différents ministères et secrétariats d'Etat sont légalement contraints d'analyser l'impact genre des budgets qu'ils soumettent et l'ensemble de ces rapports forme le socle d'un livre blanc annuel¹¹⁷.

Selon nos interlocuteurs et interlocutrices, le sujet de la place des femmes dans les industries de la pêche et de l'aquaculture a été porté par le ministère de l'agriculture, de l'alimentation et de l'environnement (MAGRAMA) depuis plusieurs années, et la ministre Isabel García Tejerina a déclaré en janvier 2017 vouloir en faire une des priorités son ministère élargi à la pêche¹¹⁸.

En 2015, le Secrétariat Général des Pêches a établi un plan pour l'égalité des sexes dans le secteur des pêches et de l'aquaculture (2015 - 2020)¹¹⁹ qui vise à éradiquer ou réduire au minimum les situations de discriminations. Quatre priorités ont été établies :

- Priorité 1 : Promouvoir l'égalité des chances pour les femmes et les hommes dans l'accès et la promotion sur le marché du travail et promouvoir l'entrepreneuriat féminin.
- Priorité 2 : Améliorer les conditions de travail et la qualité de la vie des femmes dans le secteur de la pêche et de l'aquaculture.
- Priorité 3 : Promouvoir la reconnaissance et l'égalité de traitement et la non-discrimination des femmes.
- Priorité 4 : Promouvoir le leadership et l'autonomisation des femmes.

Ce plan décrit 34 actions spécifiques pour la promotion de l'égalité dans cette filière.

¹¹⁶ Aktea 2004 ; Aktea 2010

¹¹⁷ OCDE 2017

¹¹⁸ Avril 2014 nommée ministre de l'agriculture (sans pêche), l'alimentation et l'environnement; Novembre 2016, nommée ministre de l'Agriculture avec pêche l'alimentation et l'environnement.

¹¹⁹ MAGRAMA 2015 : Plan para la igualdad de genero en el sector pesquero y acuicola

En janvier 2017, le ministère a publié un rapport détaillant les critères de sélection des aides dans le cadre du programme opérationnel du FEAMP¹²⁰. Les critères concernant les femmes sont résumés ici :

- Promouvoir l'inclusion et la participation des femmes dans les activités de pêche et dans les projets financés par le FEAMP
- Encourager le dépôt par les femmes de dossier de bourse
- Prioriser les projets qui développent des plans ou des mesures d'égalité de genre
- Prioriser les projets qui prévoient la promotion de l'entrepreneuriat des femmes
- Prioriser les projets qui augmentent la visibilité des femmes dans le secteur de la pêche
- Prioriser les projets qui génèrent un impact positif sur les femmes et sur les jeunes.

En Novembre 2017, avec le soutien de l'Union Européenne, le ministère organise la cinquième édition du Congrès national du réseau espagnol des femmes dans le secteur de la pêche. Les thèmes de cette année seront « femmes et leadership » et « les femmes de la filière en Méditerranée ». Il se tiendra au 17 au 18 novembre 2017 et rassemblera quelque 300 participants¹²¹.

Le réseau espagnol des femmes dans le secteur de la pêche (RemSP)

Le réseau espagnol des femmes dans le secteur de la pêche (Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero)¹²², nous semble particulièrement intéressant.



Le réseau est une organisation nationale, à laquelle participe le Ministère de l'agriculture et de la pêche, l'alimentation et l'environnement (MAPAMA), par l'intermédiaire du Secrétariat général de la pêche, les communautés autonomes et des associations de femmes. Le ministère indique que ce réseau a été créé spécifiquement pour permettre de satisfaire aux exigences du règlement n ° 1303/2013 du Parlement Européen et du Conseil du 17 Décembre 2013 (article

7¹²³) en matière de fonds structurels et d'égalité professionnels hommes-femmes.

Ce réseau a pour objectifs de renforcer le rôle des femmes dans le secteur de la pêche, de promouvoir la visibilité des femmes dans tous les segments de la filière, d'encourager les échanges d'initiatives et de pratiques et de favoriser l'égalité des chances.

¹²⁰ MAGRAMA 2017

¹²¹ Source: Nota informativa sobre el V congreso de la red española de mujeres en el sector pesquero

¹²² <http://www.mapama.gob.es/es/pesca/temas/red-mujeres/>

¹²³ Promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes et de la non-discrimination

Le bureau¹²⁴ du réseau est composé à la fois de membres du Secrétariat d'Etat à la pêche, d'associations de femmes du secteur et d'autres personnes intéressées :

- Présidence : directeur des pêches maritimes
- Vice-présidences : Représentantes des communautés autonomes
- Secrétariat technique : Directeur de la politique structurelle des pêches
- Groupes de travail : organisations de femmes et personnes intéressées.

Outre son implication active dans le bureau du réseau, le soutien du ministère se traduit par l'accompagnement (financier et non financier) à des projets portés par les associations de femmes dans la filière. Un espace du site internet du ministère est dédié aux activités abondantes du réseau¹²⁵ : études spécifiques, organisation de séminaires, bibliothèques de documents liés à l'égalité professionnelle, etc.

A titre d'exemple, en 2016, le réseau a fait réaliser trois diagnostics sur la situation des femmes dans différents segments de la filière :

- Diagnostic sur le statut professionnel des femmes dans le bureau de la conchyliculture
- Diagnostic de la situation professionnelle des neskatillas (femmes qui assurent le déchargement des navires et leur approvisionnement au pays basque)
- Diagnostic de la situation des femmes dans l'aquaculture.

Cette année-là, le réseau a aussi publié un guide de bonnes pratiques en matière de promotion d'égalité des genres dans l'industrie de la pêche et de l'aquaculture¹²⁶.

Il ne nous a pas été possible d'obtenir des détails sur les moyens que le secrétariat d'Etat à la pêche dédie pour sa participation au réseau (temps, personnel, budget). Au travers de nos contacts avec le ministère, le sujet d'une possible opération commune à la France et l'Espagne sur cette question de la promotion des femmes dans ces filières a été évoqué.

¹²⁴ Règlement intérieur du réseau

¹²⁵ www.mapama.gob.es/es/pesca/temas/red-mujeres/

¹²⁶ Secretariat general de la pesca 2016

■ EXPERIENCES DANS D'AUTRES FILIERES

Les secteurs de l'agriculture et du bâtiment présentent des similarités avec les filières de la pêche et de l'aquaculture : des secteurs majoritairement masculins, caractère physique des activités, grande densité de petites exploitations, multiplicité des métiers, aspect traditionnel des activités. Ces secteurs rencontrent aussi des problèmes d'image et d'attractivité (même si pour des raisons différentes) et ont pris plusieurs initiatives pour promouvoir la place des femmes.

AGRICULTURE

Actions du ministère de l'agriculture de l'agroalimentaire et de la forêt (MAAF)

En 2012, le MAAF s'est engagé pour l'égalité femmes-hommes au travers de deux mesures¹²⁷ :

- Le décret du 29 juin 2012 assure plus de mixité dans la représentation syndicale : il a modifié le dispositif d'élection aux chambres d'agriculture en imposant que chaque liste comporte un tiers de candidates. Un chiffre en lien avec la proportion de femmes dans l'agriculture.
- Elaboration d'une feuille de route ministérielle comprenant une vingtaine de mesures :
 - Au niveau des exploitations agricoles : encourager le recours au remplacement des agricultrices en congé maternité, favoriser l'installation de femmes en agriculture, encourager les projets portés par des femmes dans le cadre du deuxième pilier de la PAC, améliorer les droits sociaux en matière de retraite...
 - Au niveau de l'enseignement agricole et de la recherche : lutter contre les stéréotypes, développer le regard critique des élèves, mais aussi des enseignants, diversifier l'orientation des jeunes, etc.
 - Au sein du Ministère : améliorer l'articulation vie professionnelle – vie privée, lutter contre les obstacles au déroulement de carrière, augmenter le nombre de femmes dans les postes de responsabilité, etc.

¹²⁷<http://agriculture.gouv.fr/le-ministere-de-lagriculture-de-lagroalimentaire-et-de-la-foret-sengage-pour-legalite-femmes-hommes>

La mixité passe aussi par la représentativité des femmes dans les chambres d'agriculture : suite au décret de 2012, 1 100 femmes ont été élues en 2013 sur un total de 4 051 élus, soit 27% de femmes, ce qui représente une augmentation significative de la mixité au sein des Chambres. Trois femmes sont désormais présidentes de Chambre d'agriculture.

Actions des organisations professionnelles

Des représentants de la Fédération Nationale des Syndicats d'Exploitants Agricoles (FNSEA) et du syndicat Jeunes Agriculteurs (JA) ont participé à l'élaboration de l'Avis du Conseil Economique Social Environnemental « Agir pour la mixité des métiers » en 2014. Ils ont souligné les difficultés que rencontrent les femmes dans l'agriculture :

- Difficultés de recrutement
- Moindre part des femmes en formation continue et en apprentissage
- Choix des filières de formation très sexué
- Faible représentation des femmes cadres et les candidatures très typées

La FNSEA rappelait en 2015 que « *L'agriculture souffre d'un manque d'attractivité, on trouve peu de jeunes femmes dans les filières de formation agricole*¹²⁸ ».

La Commission Nationale des Agricultrices (CNA) de la FNSEA, créée il y a plus de 50 ans, est très active pour faire reconnaître le travail des femmes et améliorer leur statut.

Evolution du statut des femmes dans l'agriculture

La reconnaissance du travail des femmes dans l'agriculture et l'amélioration de leur statut se sont faites par étapes :

- En 1962, les GAEC (groupements agricoles d'exploitation en commun) ont permis à des agriculteurs de s'associer, donnant ainsi aux femmes la possibilité d'un statut professionnel distinct de leur situation matrimoniale. Toutefois cette loi empêche deux époux d'être seuls associés et a principalement profité aux fils d'agriculteurs s'appêtant à reprendre l'exploitation, maintenant ainsi l'épouse comme aide familiale.
- En 1973, le statut d' « associé d'exploitation » a eu des conséquences similaires.
- En 1980, le statut de « coexploitante » donne aux femmes le droit d'accomplir les actes administratifs nécessaires à la bonne gestion de l'exploitation.
- En 1985, l'EARL (exploitation agricole à responsabilité limitée) donne aux conjoints la possibilité de s'associer tout en individualisant leurs tâches et leurs responsabilités.
- En 1999, la loi d'orientation agricole institue le statut de « conjoint collaborateur » et marque un réel progrès en matière de protection sociale des agricultrices.

¹²⁸ FNSEA 2015 « Développer et valoriser la place des femmes en agriculture »

- 2006, couverture sociale étendue pour les conjointes d'exploitants.
- 2011, instauration du GAEC entre époux.

En 2015, la Commission Nationale des Agricultrices listait les chantiers en cours:

- Sensibilisation auprès des femmes travaillant sur des exploitations agricoles sans statut
- Incitation à la prise du congé maternité pour les agricultrices
- Forfaitisation de la bonification pour enfants
- Amélioration de la représentativité des femmes au sein des instances agricoles
- Favoriser l'accès à la formation agricole pour les jeunes, sensibilisation auprès des exploitants pour qu'ils ouvrent leurs fermes aux filles en tant que stagiaires ou apprenties.

Quelques chiffres et tendances

L'analyse de la main-d'œuvre des exploitations, de la détention du capital et des conditions d'accès au foncier montre qu'en dépit des évolutions structurelles que connaît l'agriculture française, celle-ci reste principalement familiale. La main-d'œuvre familiale reste majoritaire dans 95% des exploitations¹²⁹.

La MSA et le Service de la Statistique et de la Prospective du Ministère de l'agriculture fournissent des informations sur la participation des femmes dans le secteur agricole^{130 131}. En 2015, la population active agricole féminine comptait plus d'un demi-million de personnes sur un total de 1,2 millions, soit environ 44%. Les femmes se répartissaient ainsi : 111 800 (21,2%) cheffes d'entreprise¹³², 28 500 (5,4%) collaboratrices d'exploitation et 387 000 (73,4%) salariées. Environ 15 000 femmes qui travaillaient sur les exploitations agricoles n'avaient toujours pas de statut social et juridique (la plupart avaient moins de 40 ans).

Au niveau des collaboratrices d'exploitation

Seules 16% des conjointes d'exploitants ou d'entrepreneurs agricoles ont le statut de collaboratrices d'exploitation ; elles sont âgées de 53 ans en moyenne. Depuis 10 ans, le nombre de collaboratrices d'exploitation a diminué de moitié, traduisant la désaffection des jeunes générations pour ce statut. Les jeunes femmes qui restent dans l'entreprise préfèrent s'orienter vers un statut de coexploitante.

¹²⁹ Agreste : « L'agriculture familiale en France métropolitaine : éléments de définition et de quantification ». Centre d'études et de prospective, No 90, mai 2016

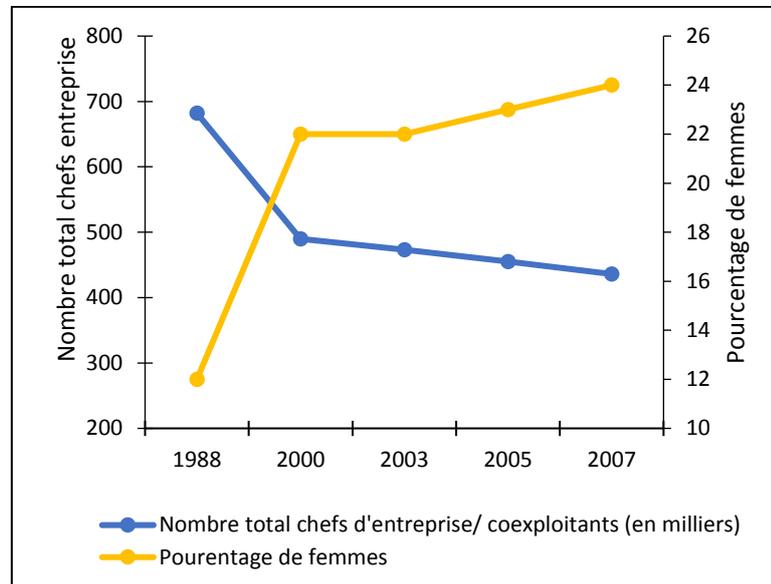
¹³⁰ Population active féminine en agriculture en 2015, Mutualité Sociale Agricole (MSA), mars 2017

¹³¹ Le monde agricole en tendances, un portrait social prospectif des agriculteurs, 2012

¹³² Les entreprises de la production agricole couvrent les exploitations agricoles proprement dites, la conchyliculture, la pisciculture, les marais salants, la filière bois, les entreprises de travaux agricoles, les entreprises paysagistes, et l'ensemble de la filière cheval.

Au niveau des cheffes d'entreprise et coexploitantes

La proportion de cheffes d'entreprise et coexploitantes a pratiquement doublé au début des années 2000 et elle n'a progressé que très légèrement depuis.



Le pourcentage de femmes cheffes d'entreprise/coexploitantes augmente alors que la population globale de chefs d'entreprise diminue. Ceci est dû surtout aux départs à la retraite des chefs d'entreprise masculins mais aussi, dans une certaine mesure, à l'installation de jeunes femmes. Dans environ neuf cas sur dix, c'est la femme conjointe qui reprend l'entreprise quand l'agriculteur prend sa retraite. Ainsi, l'âge moyen des femmes cheffes d'entreprise est de 51,6 ans contre 48,2 ans pour les hommes. Parmi elles, près de 19% ont plus de 60 ans.

Les femmes représentaient 41% des nouveaux installés en agriculture au niveau national en 2010. Dans la région Bretagne, ce taux était de 22,4% en 2015, avec quelques faits marquants¹³³ :

- Avant de s'installer, les femmes ont plus souvent que les hommes un emploi non agricole. La majorité des hommes étaient salariés du secteur agricole ou para agricole avant de s'installer.
- Les femmes s'installent majoritairement en production laitière (42% en 2015).
- Une forte représentation des femmes parmi les installations en agrobio, avec transformation et vente directe : 27% des femmes se sont installées en agriculture biologique (15% des hommes) ; 32% des femmes ont un projet de vente directe en (16% des hommes).

¹³³ La création-Reprise-Transmission des exploitations agricoles ; Chambre d'Agriculture Bretagne, mai 2015.

En 2015, la présidente de la Commission Nationale des Agricultrices commentait que « *Contrairement au passé, les agricultrices d'aujourd'hui choisissent le métier. Il est plus simple d'être agricultrice grâce notamment à la modernisation et l'amélioration de nos conditions de travail. Les femmes occupent une place de plus en plus grande et cette tendance devrait se maintenir voir même progresser.* »

Toutefois, plusieurs freins à l'installation des femmes ont été identifiés¹³⁴ :

- Elles héritent rarement du patrimoine foncier familial
- Le marché foncier est plus ouvert aux hommes qu'aux femmes
- L'accès aux prêts bancaires est plus difficile pour les femmes car elles manquent de ressources (pas de biens fonciers, pas de fonds propres, etc.)

Au niveau des salariées

La proportion de femmes parmi les salariés agricoles a augmenté de façon significative de 16% en 1988, à 25% en 2007 et 39% en 2015. Mais les conditions d'emploi des femmes sont moins favorables que celles des hommes. Les salariées sont très majoritairement employées en CDD (83,5% des femmes salariées sont en CDD) et la durée moyenne d'un CDD féminin est inférieure de 18% à celle d'un CDD masculin. De même, le temps de travail des femmes en CDI est inférieur de 17% à celui des hommes en CDI. Les femmes sont plus souvent en temps partiel et leurs niveaux de rémunération horaire sont inférieurs d'environ 6% à ceux des hommes, surtout aux postes d'encadrement.

La formation agricole

Formation initiale

En 2010, les filles représentaient 52% des effectifs en formation agricole. Dans l'enseignement supérieur agricole long, une analyse de l'Agreste a montré qu'un an après l'obtention de leur diplôme, 88% des ingénieurs diplômés en 2013 avaient une activité professionnelle, mais avec des conditions d'emploi souvent plus profitables aux hommes qu'aux femmes.

La FNSEA promeut la mixité dans les métiers et les parcours de formation par un partenariat avec l'ONISEP. En 2015, l'organisation a conçu et distribué une « Mallette pédagogique » et un Kit pédagogique numérique « Découvrir le monde agricole FNSEA-ONISEP ».

La mallette pédagogique est conçue pour accompagner les professionnels qui présentent le secteur agricole, ses métiers et ses formations auprès des jeunes, elle regroupe différents outils pour une intervention à la carte. La mallette comprend, entre autres, un petit manuel pour lutter contre les idées reçues des jeunes sur l'agriculture et l'enseignement agricole. Nombre d'idées fausses et de stéréotypes y sont recensés dans un volet « mixité ».

¹³⁴ Dahache, S. « Les politiques de l'égalité des chances en agriculture : quels effets sur les rapports de genres ? », INRA-SFER-CIRAD, 2008

Le Kit pédagogique numérique¹³⁵ s'adresse aux équipes éducatives des classes de 6e à la 2de. Il est constitué de six séquences organisées sous la forme de quiz. Les thèmes abordés sont :

- La place des femmes
- Les recrutements à court et moyen terme
- La forte élévation du niveau de qualification et de compétences
- La prise en compte du développement durable...

« Ce kit invite les élèves à explorer un secteur d'activités souvent méconnu et bouscule les idées reçues sur le monde agricole. »

Formation continue - VIVEA

VIVEA, fonds d'assurance mutualisé pour la formation des actifs non-salariés agricoles, accompagne les chefs d'entreprise du secteur agricole et leurs conjoints dans le développement de leurs compétences et le financement de leur formation professionnelle continue.

Les femmes représentent un tiers des contributeurs de VIVEA. De plus en plus de femmes s'installent en agriculture, seules ou sous forme sociétaire et l'acquisition de compétences est souvent un facteur clés de succès pour la réussite de leur projet professionnel, pour faciliter leur reconnaissance et l'articulation entre les différents temps de vie. Pourtant, les cheffes d'entreprise agricole accèdent moins à la formation continue que leurs homologues masculins et VIVEA s'est fortement engagé depuis plusieurs années pour l'égalité d'accès à la formation de ses contributrices. L'organisation a réaffirmé cette volonté dans son plan stratégique triennal 2016-2018¹³⁶. L'organisation a dédié une page de son site à l'égalité femmes/hommes et a créé en 2011 un poste de chargée de mission « égalité » pour développer des actions de sensibilisation et des outils.

En 2011, VIVEA a lancé son plan d'action national pour augmenter la participation des femmes aux formations. Depuis, plusieurs actions ont été réalisées :

- Conduite d'une étude pour comprendre les logiques d'accès à la formation des femmes en agriculture¹³⁷. Cette étude a permis de différencier les besoins en formation des agricultrices en fonction de leur situation:
 - Projet agricole affirmé : agricultrices qui ont choisi ce métier et se battent pour l'exercer, largement émancipées des tutelles familiales et conjugales
 - Projet agricole assumé: agricultrices qui assument leur choix de devenir agricultrice, présenté comme le meilleur ou le moins mauvais choix professionnel du fait de leur parcours professionnel et familial, de la situation de l'emploi local.

¹³⁵ <http://www.onisep.fr/Espace-pedagogique/Kits-et-activites-pedagogiques/Decouvrir-le-monde-agricole>

¹³⁶ <http://www.vivea.fr/wp-content/uploads/2013/04/Plan-strategique-triennal-VIVEA-2016-2018.pdf>

¹³⁷ La grande diversité des usages de la formation par les agricultrices - Une étude-action sur l'accès des agricultrices à la formation continue. Cabinet Oxymore, 2011.

- Projet agricole subi : agricultrices qui n'ont pas choisi le métier, c'est celui de leur époux et c'est souvent un métier qu'elles ne voulaient pas faire, mais auquel « *on finit par s'habituer* ».
- Production d'un baromètre égalité et diagnostic de situation comparée entre les contributrices et les contributeurs (2012, 2015).
- Production en 2013 d'un guide pour rendre les femmes visibles dans les outils de communication. Ce guide a été conçu de façon à être pratique quel que soit l'outil de communication envisagé, il présente des règles de féminisation (fabriquer un substantif féminin à partir d'un substantif masculin tout en suivant les règles de la grammaire) et des conseils de rédaction et d'utilisation de visuels.
- Participation à l'expérimentation engagée sur 2013-2014 les « Territoires d'excellence pour l'égalité professionnelle » cofinancé par VIVEA, l'Etat et la région Poitou-Charentes, avec :
 - Production d'un guide d'accompagnement pour l'intégration de l'approche égalité en formation¹³⁸
 - Campagne de communication auprès des femmes pour les sensibiliser sur l'intérêt de se former. Quatre vidéos ont été produites, elles sont disponibles en ligne sur le site de VIVEA et sur YouTube.

Ces actions semblent avoir eu un impact. En 2012, 12,5% des contributrices avaient accès à la formation, comparé à 19,7% pour les contributeurs, soit un écart de 7,2 points. En 2015, cet écart était réduit à 3,7 point (13,9% des contributrices et 17,6% des contributeurs avaient accès à la formation). L'accès à la formation reste encore difficile pour les conjointes collaboratrices (7,7%).

Les réseaux

En région Bretagne, le site de la chambre d'agriculture a dédié une page au groupe « Agriculture au féminin » qui a été créé en 2008 avec le soutien financier de la région Bretagne et de la Commission Européenne via le Fonds Social Européen. Le groupe est très actif et lobby pour une plus grande représentation des femmes dans les instances décisionnaires. En Bretagne, les femmes représentent 30% des actifs agricoles, mais seulement 15% ont des responsabilités dans les conseils d'administration d'Organisation Professionnelles Agricoles (OPA).

"Agriculture au féminin" Bretagne est reconnu en tant que groupe permanent rattaché à la Commission Régionale Stratégique Entreprise des Chambres d'agriculture. Son objectif à long terme est d'obtenir le label Egalité européen. Dans son bilan 2007-2014, le réseau définit trois axes de travail :

¹³⁸ Agir pour l'égalité d'accès à la formation professionnelle, une stratégie gagnante pour les organismes de formation - Guide d'accompagnement pour l'intégration de l'approche égalité en formation, VIVEA, 2015

- Diffuser la culture de l'égalité-parité en interne et en externe dans le groupe Chambre d'agriculture de Bretagne
- Promouvoir la mixité en agriculture : formation, emploi, communication, création d'entreprise
- Accompagner l'engagement et la prise de responsabilités des femmes en agriculture.

Les maladies et accidents du travail

Le Service de la Statistique et de la Prospective du Ministère de l'agriculture a montré que les femmes sont plutôt touchées par des maladies et accidents professionnels (troubles musculo-squelettiques dus à des gestes ou postures, maladie respiratoire), alors que les hommes sont plus touchés par des accidents du travail. Ceci s'explique en partie par le type de tâches effectuées, mais aussi par les différentes approches entre les sexes vis-à-vis de la prévention. Les hommes sont le plus souvent dans le déni du risque. Les maladies professionnelles sont beaucoup moins fréquentes que les accidents mais elles sont en augmentation.

Conclusion

Le nombre de nouveaux entrants dans la filière agricole diminue régulièrement. Le milieu est relativement fermé et il est généralement plus difficile pour des personnes extérieures d'entrer dans ce secteur. En ce qui concerne la place des femmes, les textes de lois et les différents statuts mis en place ne suffisent pas à eux seuls à assurer l'égalité hommes-femmes face aux résistances culturelles à une égalité hommes femmes.

Malgré tout, les nombreuses initiatives pour promouvoir la place des femmes dans l'agriculture semblent produire des effets. Des espaces se libèrent, le nombre de femmes cheffes d'entreprise qui s'installent et le nombre de salariées augmentent. La modernisation des métiers a en partie levé les freins à la participation des femmes liés à la force physique.

Cette féminisation du secteur agricole va de pair avec la diversification des activités: accueil à la ferme, valeur ajoutée (transformation), vente directe, etc. Ainsi, alors que la part des femmes diminue dans les installations en filières agricoles classiques, elle augmente dans les filières bio et nouveaux marchés-nouvelles filières¹³⁹.

La féminisation du secteur va aussi de pair avec une augmentation des installations de personnes qui ne sont pas issues du monde agricole, 41% des femmes qui s'installent en tant qu'agricultrices ne sont pas issues du milieu agricole. Chez les hommes, cette part n'est que de 21%. Les femmes qui s'installent ont un niveau de formation de plus en plus élevé, après une

¹³⁹ <http://www.chambre-agriculture-finistere.fr/synagri/femmes-en-agriculture>

formation et des parcours professionnels hors agriculture (installation par choix plutôt que par obligation). Des tendances qui traduisent bien un changement.

BATIMENT

Le bâtiment est un secteur à fort potentiel d'emplois et de croissance et la mixité est activement valorisée depuis plus d'une dizaine d'années. Le secteur du bâtiment évolue et les organisations professionnelles, la Confédération de l'Artisanat et des Petites Entreprises du Bâtiment (CAPEB)¹⁴⁰ et la Fédération Française du Bâtiment (FFB)¹⁴¹, se mobilisent pour la féminisation des métiers du bâtiment.

Actions menées par la Fédération Française du Bâtiment (FFB)

Dès 2002, un protocole d'accord interministériel sur l'accès des femmes aux métiers du bâtiment est signé entre l'Etat et la FFB qui se sont engagés sur plusieurs mesures :

- Modifier les représentations sociales en vue de favoriser l'intégration des femmes et créer les conditions d'une orientation positive des filles vers les métiers du bâtiment et les formations qui y conduisent
- Inscrire l'intégration des femmes dans une perspective d'égalité professionnelle
- Assurer un suivi de la féminisation des métiers de la construction
- Assurer la lisibilité des actions
- Mettre en œuvre un dispositif de coordination institutionnelle.

En 2010, la FFB élabore son plan d'action 2010-2015 en faveur de la mixité dans le bâtiment, s'engageant à :

- Accompagner la mise en œuvre de l'accord national BTP de 2009 relatif à l'égalité professionnelle
- Renforcer les actions de communication
- Poursuivre l'amélioration des conditions de travail
- Multiplier le nombre de femmes en formation initiale ou en reconversion
- Développer l'entrepreneuriat et l'engagement professionnel
- Intensifier la valorisation des bonnes pratiques.

La FFB conduit des actions de communication et de sensibilisation et publie des ouvrages pour promouvoir la mixité dans les métiers du bâtiment :

¹⁴⁰ La CAPEB est le syndicat patronal de l'artisanat du bâtiment, il rassemble 326 000 entreprises membres

¹⁴¹ La FFB, adhérente à la Confédération des PME (CPME) et au Medef, compte 50 000 adhérents, dont 35 000 entreprises de taille artisanale.

- Publication en 2005 de « *Les femmes dans le Bâtiment, c'est possible !* », un guide des bonnes pratiques centré sur la question du recrutement de femmes
- Lancement en 2008 des trophées «*Bâtir au féminin*»¹⁴², action annuelle et nationale visant à inciter les chefs d'entreprise de recruter du personnel féminin
- Publication en 2010 de « *Bâtir au Féminin* » qui retrace dix ans d'actions de la FFB en faveur de la féminisation des métiers du bâtiment et dresse les perspectives jusqu'en 2015.

Les groupes Femmes dirigeantes de la FFB

Depuis 30 ans la FFB encourage la création de groupes de Femmes dirigeantes, qui sont aujourd'hui au nombre de 94 dans les différentes fédérations départementales. Ces groupes réunissent au total plus de 3 000 dirigeantes et codirigeantes. Les membres des groupes Femmes ont, dans leur grande majorité, des fonctions de gestion au sens large (gestion administrative et financière, relations humaines...).

Les objectifs de ces groupes incluent :

- Information et formation au travers de groupes de travail réguliers (échanges et mise à niveau sur des questions réglementaires, mise en commun des bonnes pratiques)
- Lutte contre l'isolement des femmes dans les entreprises de bâtiment (elles restent souvent au bureau lorsque les équipes sont sur les chantiers et la culture du secteur est encore très masculine)
- Contribution à la bonne image du secteur auprès des jeunes, du grand public, des institutionnels et de la presse (actions de sensibilisation aux métiers dans les écoles, représentation dans les organisations professionnelles).

Le plan d'actions mixité « Bâtiment »

En 2007, un accord relatif à l'accès des femmes aux métiers du bâtiment est signé entre le ministère en charge du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville et la CAPEB. En 2015, un « Plan Sectoriel Mixité – Artisans et Petites Entreprises du Bâtiment » est signé entre la CAPEB et le Ministère de l'Education Nationale, de l'Enseignement et de la Recherche, le Ministère du Logement, de l'Egalité des Territoires et de la Ruralité, le Secrétariat d'Etat aux Droits des Femmes, et le Secrétariat d'Etat au Commerce, à l'Artisanat, à la Consommation, et à l'Economie Sociale et Solidaire.

Le plan mixité du bâtiment a pour objectif d'accroître la mixité professionnelle dans les métiers du secteur:

- Promouvoir les métiers du bâtiment auprès d'un public féminin

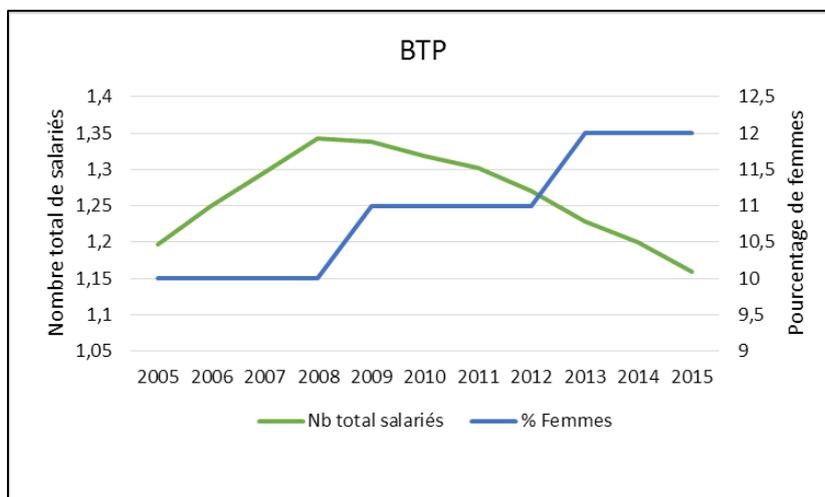
¹⁴² Voir le site de la Fédération Française du Bâtiment, Rubrique consacré aux femmes

- Actions de sensibilisation en direction des jeunes filles en milieu scolaire
- Actions en direction des femmes demandeuses d'emploi (convention entre la CAPEB et Pôle Emploi)
- Encourager l'entrepreneuriat, et notamment la reprise d'entreprises (par le biais de formations adaptées ; plan « entrepreneuriat au féminin » du ministère des Droits des femmes)
- Valoriser la mixité et l'égalité professionnelle auprès des professionnels de l'artisanat du bâtiment (au sein des instances de la confédération, en direction des entreprises)
- Egalité d'accès à la formation
- Promouvoir l'adoption d'un statut de conjoint d'artisan

Le plan mixité liste les enjeux de la mixité des métiers pour les individus (liberté de choisir son métier en fonction de ses affinités, prise en compte des évolutions sociales, amélioration des conditions de travail, diversification de l'environnement professionnel, etc.) et pour les entreprises (attirer des talents, créativité et performance, responsabilité sociétale, enjeux juridiques et de dialogue social).

Quelques chiffres

Malgré les actions menées par les organisations professionnelles, la proportion des femmes parmi l'ensemble des salariés du bâtiment ne progresse que très lentement, d'environ 10% en 2005 elle atteint environ 12% en 2013 et se stabilise. On note sur le graphe ci-dessous que le pourcentage de femmes augmente alors que le nombre global de salariés diminue.



Source : d'après les données de l'Observatoire des métiers et des qualifications du BTP¹⁴³

La représentation des femmes est aussi très contrastée en fonction des postes qu'elles occupent dans l'entreprise¹⁴⁴:

¹⁴³ <https://www.metiers-btp.fr/les-chiffres/les-salaries.html>

¹⁴⁴ <https://www.metiers-btp.fr/dataviz/downloadFile.php?filename=metiersBTP-1497023630-134.pdf>

- Evolution très marginale en production : de 1,2% en 2005 à 1,3% en 2014
- Aucune évolution sur les métiers techniques et d'encadrement de chantier : stable à 7,4% de 2005 à 2014.
- Les femmes sont essentiellement présentes dans les fonctions administratives et commerciales, et la tendance s'accroît : de 49,8% en 2005 à 54,7% en 2014.

Evolution du statut des femmes dans le bâtiment - Conjoint d'artisan

Dans le secteur du bâtiment, les entreprises artisanales représentent 98% de l'ensemble des entreprises du secteur et 64% du chiffre d'affaire du secteur. Environ 60% des conjoints d'artisans (aussi nommés conjoints collaborateurs) du bâtiment travaillent au sein de l'entreprise artisanale et participe à son développement. Les conjoints d'artisans sont aussi représentés à la CAPEB.

Au sein de la CAPEB, la Commission Nationale des Femmes d'Artisans (CNFA) traite toutes les questions liées aux conjoints des artisans : information, reconnaissance de leur activité professionnelle et valorisation de leur rôle dans l'entreprise, protection juridique. Organisée au niveau régional et départemental, la commission assure un service de proximité auprès des conjoints.

Grâce au travail de la CNFA, le statut de conjoint d'artisan/conjoint collaborateur a connu quelques améliorations au cours du temps:

- Ouverture du statut de conjoint collaborateur aux conjoints titulaires d'un PACS. (Loi de modernisation pour l'économie du 5 août 2008)
- Obtention du rattachement obligatoire du conjoint à un statut (Loi du 2 août 2005 - applicable depuis le 1er juillet 2007)
- Cotisation vieillesse obligatoire pour tous les conjoints collaborateurs (Loi du 2 août 2005)
- Homologation de la formation GEAB, Gestion des Entreprises Artisanales du Bâtiment (arrêté du 17 avril 1999) et inscription au RNCP, Répertoire national des certifications professionnelles (arrêté du 28 mars 2007)

La CNFA entend aller plus loin en revendiquant les mesures suivantes :

- Aligner les prestations maternité des conjoints collaborateurs sur celles des femmes cheffes d'entreprise
- Permettre aux concubins d'opter pour le statut de conjoint collaborateur
- Assouplir les conditions de rachat de cotisations pour les conjoints collaborateurs
- Prévoir une dispense de cotisations au titre du régime vieillesse pour les conjoints collaborateurs âgés de plus de 50 ans.

Un site internet dédié aux conjoints d'artisan a été créé en 2011 : www.femmesdelartisanat.com. Les objectifs de ce site sont d'informer et de sensibiliser les conjoints au choix d'un statut (informations juridiques), de sortir les femmes d'artisans de leur isolement, d'accompagner le conjoint dans la gestion de l'entreprise.

Attractivité des métiers et formation

CIDJ : coup de projecteur sur les métiers

En 2016, le CIDJ (Centre d'Information et de Documentation Jeunesse) a élaboré une fiche métier « *Les métiers du bâtiment cherchent à recruter des femmes* » dans sa rubrique « *Secteurs à découvrir - Métiers d'homme, métiers de femme : halte aux préjugés !* »¹⁴⁵.

Concours annuel auprès des lycéens et collégiens

Depuis 2006, la CAPEB organise un concours annuel auprès des lycées et collèges « *Conjuguez les Métiers du Bâtiment au Féminin !* » en partenariat avec le Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche et le Ministère de la famille, de l'enfance et des droits des femmes¹⁴⁶.



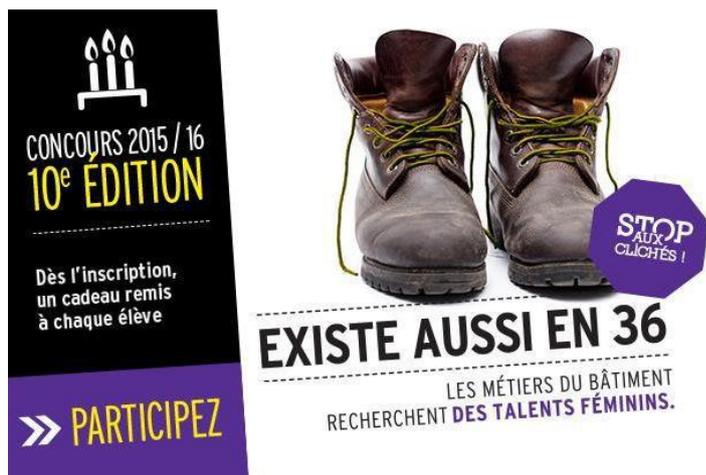
Le concours a pour objectif de :

- Faire découvrir la diversité des filières et des parcours de formation qui mènent aux métiers de l'artisanat du bâtiment
- Mettre en lumière la légitimité des femmes dans ces métiers
- Travailler en équipe et être créatif ensemble : filles et garçons démontrent que la collaboration mixte est possible

Il récompense un travail réalisé par une équipe mixte sur le thème de l'emploi et de la valorisation des femmes dans l'artisanat du bâtiment.

¹⁴⁵<http://www.cidj.com/metiers-d-homme-metiers-de-femme-halte-aux-prejuges/les-metiers-du-batiment-cherchent-a-recruter-des-femmes>

¹⁴⁶ <http://www.capeb.fr/evenements/concours>



Les journées des métiers de l'artisanat du bâtiment et du patrimoine

Pour la 12^{ème} année, la CAPEB Ile-de-France a organisé le 15 mai 2017 une journée des métiers de l'artisanat du bâtiment pour des groupes scolaires et jeunes en recherche d'orientation. Cette manifestation propose un parcours de découverte des métiers avec la présentation de divers ateliers de démonstration de savoir-faire. Le but est de faire participer le public et de le mettre en situation face à des professionnels et des jeunes déjà en formation. Les organisateurs encouragent les enseignants à privilégier les groupes mixtes afin de promouvoir l'accès des jeunes filles aux métiers de l'artisanat du bâtiment.

Participation à « Territoire d'excellence pour l'égalité professionnelle »

L'Institut de formation du bâtiment et des travaux publics (IFBTP) a porté en 2014-2015 un projet visant à comprendre les mécanismes d'inégalité dans les métiers du bâtiment. Ce projet a été conduit en partenariat avec la région Rhône-Alpes dans le cadre de la convention « Territoire d'excellence pour l'égalité professionnelle » (avec le soutien de la DIRECCTE et du Fonds Social Européen).

Pour ce projet, l'institut a conduit sur une année entière des entretiens avec des femmes et hommes dirigeants d'entreprises du bâtiment pour échanger sur les outils mis en place pour faciliter la mixité sur les lieux de travail. Les résultats de cette étude approfondie ont été publiés dans un livret d'une quarantaine de pages « *Les inégalités homme-femme dans les métiers du BTP* »¹⁴⁷. Comme dans la plupart des secteurs d'activité, les freins à l'égalité hommes-femmes ne sont pas liés uniquement à la nature même de l'activité (pénibilité du travail) mais bien à des perceptions et préjugés culturels sur la place des femmes et des hommes dans la société.

La restitution des résultats a été l'occasion d'une soirée réunissant entreprises, employés, élus locaux, organisations professionnelles, universités et organismes de formation. Cette soirée a eu un succès inattendu avec plus d'une centaine de personnes qui y ont participé.

¹⁴⁷ Document obtenu directement auprès de l'Institut de formation du bâtiment et des travaux publics (IFBTP)

Conditions de travail et état de santé des conjointes d'artisan

En 2014 et 2016, la CAPEB et le pôle d'innovation IRIS-ST¹⁴⁸ ont publié une enquête sur les conditions de travail et l'état de santé des conjointes d'artisan du bâtiment « *Résultats de l'enquête sur les conditions de travail et l'état de santé des conjoints d'artisan du bâtiment* »¹⁴⁹. Les résultats de 2016 montrent que :

- 55% des conjointes d'artisan se sentent souvent stressées en raison notamment du poids de l'administratif et des contraintes réglementaires
- 62% travaillent tous les jours de la semaine dans l'entreprise. Beaucoup assurent également les responsabilités familiales et certains exercent une autre activité professionnelle
- 44% se sentent isolées
- 48% estiment que l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle est difficile et ont le sentiment de ne pas être assez disponibles pour la famille et l'entourage
- 34% estiment que leur travail n'est pas suffisamment reconnu par le chef d'entreprise.

Conclusion

Le bâtiment utilise activement plusieurs leviers pour promouvoir la mixité des métiers :

- Partenariat avec les pouvoirs publics (élaboration du plan mixité, co-financement d'initiatives)
- Amélioration du statut de conjoint d'artisan/conjoint collaborateur (homologation de la formation et inscription au RNCP)
- Soutien à la formation de réseaux de femmes
- Sensibilisation des jeunes (concours auprès des lycées et collèges)
- Dispositifs de rapprochement école-entreprises
- Communication active et ciblée sur la mixité et ses bénéficiaires
- Conduite d'études ciblées sur les conditions de travail et état de santé des conjoints d'artisans

La mécanisation des tâches, l'adaptation des dispositifs de manutention, le besoin d'une main d'œuvre qualifiée, le développement du tertiaire, des conditions de travail plus adaptées participent à la (lente) féminisation du secteur.

Par ailleurs, le secteur du bâtiment s'est transformé suite à la crise de 2008. Beaucoup d'entreprises familiales ont rencontré des difficultés et ont dû déposer le bilan. Les chefs d'entreprise ont été remplacés par des gestionnaires et managers sortis des écoles de

¹⁴⁸ La CAPEB et la Chambre Nationale des Artisans des Travaux Publics (CNATP) ont créé IRIS-ST en 2007. L'Institut se consacrant intégralement aux questions de santé et de sécurité des artisans du BTP.

¹⁴⁹ Disponible sur le site de l'IRIS-ST : <http://www.iris-st.org/>

commerce et de management. L'arrivée de ce nouveau type de managers, hors sérail, et familiarisés de par leur formation sur la question de la diversité en entreprise, pourrait constituer un levier de changement culturel dans le secteur¹⁵⁰.

¹⁵⁰ Communication personnelle de Teddy Marchand, Directeur Général de l'Institut de formation du bâtiment et des travaux publics (IFBTP)

CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

Les inventaires et analyses présentés dans cette étude permettent de faire un premier diagnostic, le premier du genre en France, sur la place et l'activité des femmes dans les filières pêche et aquaculture et d'identifier certains des freins à la mixité et à l'égalité femmes-hommes dans ces filières.

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 donc ce n'est pas une priorité
- Méthodologique : méconnaissance du sujet et absence d'outils pour repérer et traiter les inégalités

■ UN SUJET SENSIBLE ET MAL MAITRISE

Un sujet méconnu et inégalement appréhendé par les différents secteurs professionnels

Le sujet de l'égalité femmes-hommes lui-même n'est pas nouveau, c'est en débattre qui est nouveau pour les filières pêche et aquaculture, aussi bien pour les professionnels que pour les fonctionnaires de l'Etat d'ailleurs. Alors que les secteurs industriels et techniques (bâtiment, métallurgie, industries énergétiques et gazières, transports, informatique et

télécommunications) sont souvent mentionnés dans les études sur l'égalité hommes-femmes, les secteurs de la pêche et de l'aquaculture le sont rarement. Le manque de connaissance sur le sujet entretient les préjugés.

Pas une priorité, malgré l'enjeu du recrutement dans certains métiers

Le sujet sur la place des femmes dans les filières pêche et aquaculture est placé très bas dans l'échelle des priorités par les organisations professionnelles. Promouvoir l'emploi de femmes n'est pas perçu comme pouvant contribuer à résoudre les problèmes de recrutement que rencontrent certains métiers.

Au niveau des branches, les conventions collectives se contentent souvent de rappeler la loi au regard de la non-discrimination des femmes (travail de nuit, grossesse, etc.), mais le sujet n'est pas abordé en commission sociale et aucun objectif à atteindre n'est fixé. Un non-sujet.

Un sujet complexe et qui se pose différemment selon les secteurs et les postes occupés

L'expérience a montré que débattre sur l'égalité femmes-hommes s'avère rapidement complexe car les facteurs à considérer sont multiples, le vocabulaire et les concepts sont mal maîtrisés (parité, mixité, égalité, etc...) et les enjeux peu clairs. Le développement du concept de parité dans la société crée de la confusion et des craintes. Le terme mixité est plus récent¹⁵¹ et moins « inquiétant ». La mixité des métiers dans le monde professionnel est devenue un objectif national et s'est traduit en « plans d'action mixité ». Des plans d'actions mixité sectoriel sont développés, par exemple celui pour les métiers du bâtiment a été signé en 2015, celui dans les métiers du numérique en janvier 2017¹⁵². L'égalité quant à elle pose encore plus question : s'agit-il de l'égalité des droits, des statuts, des salaires, de l'opportunité des chances, de la lutte contre les discriminations, du changement des mentalités ...

Les critères d'égalité ne se posent pas tout à fait 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. La question de l'égalité dans les métiers embarqués ne se pose pas de la même manière que dans les conserveries, par exemple. Les questions de pénibilité du travail, d'accès aux métiers, de création d'entreprise, d'accès aux formations, etc. varient entre les secteurs.

En aval, l'égalité se réfère surtout aux conventions collectives sur les conditions de travail et l'égalité des salaires en conformité avec des textes règlementaires (égalité professionnelle). En amont la question se pose plus en termes de « faire de la place aux femmes », en termes de mixité. Il n'y a pas de frein « technique » qui empêche les femmes d'entrer dans les métiers de production de la pêche et de l'aquaculture, la culture masculine des métiers de production est encore aujourd'hui un frein majeur à la participation des femmes. Il est clair que ni toutes les femmes ni tous les hommes ne souhaitent s'engager dans ces métiers qui sont difficiles aussi

¹⁵¹ Le terme mixité a fait son entrée dans le code du travail avec la loi du 4 août 2014

¹⁵² Le service des droits des femmes et de l'égalité de la Direction Générale de la Cohésion Sociale s'intéresse au secteur de la pêche pour le développement d'un plan d'action mixité pour ce secteur. Une représentante du service est venue assister au deuxième COPIL de cette étude.

bien sur le plan professionnel que familial, mais les femmes qui le souhaiteraient, et qui en seraient capables, sont souvent rebutées par la culture masculine, voire machiste, du secteur.

Les critères d'égalité hommes-femmes se posent aussi différemment selon le type de poste occupé :

- Salariée d'une entreprise privée ou d'une organisation professionnelle (questions de conditions de travail et d'égalité de salaire dans les conventions collectives)
- Cheffe d'entreprise (questions liées à la création/reprise d'entreprise)
- Représentante élue (question d'accès et de légitimité auprès des hommes).

Des à priori tenaces et une culture très masculine qui en font un sujet sensible

Il est apparu très clairement que la plupart des acteurs, y compris des femmes, ont des représentations et des à priori bien arrêtés sur le rôle des femmes et des hommes dans les filières pêche et aquaculture.

Une pénibilité du travail de la pêche et des élevages aquacoles à « géométrie variable »

Aborder la question de l'égalité professionnelle hommes-femmes auprès des pêcheurs et aquaculteurs suscite d'emblée de nombreux à priori sur la capacité/volonté des femmes à travailler sur les bateaux de pêche ou les exploitations aquacoles. Leur absence dans ces secteurs est systématiquement interprétée comme due à la pénibilité du travail et à leur réticence à entrer dans ces activités. Alors que le bien-être des femmes au travail est systématiquement mis en avant, de façon parfois exagérée, l'existence d'autres freins, non liés à la pénibilité du travail, qui pourraient limiter l'accès des femmes à ces activités n'est que très rarement évoquée.

L'à priori sur la force physique de « la femme » ignore d'une part que les femmes n'ont pas toutes la même capacité physique, tout comme les hommes, et que d'autre part les femmes prédominent dans certains métiers également très pénibles physiquement. De plus aujourd'hui la mécanisation a grandement amélioré les conditions de travail en mer et dans les élevages. Il subsiste sans doute là un enjeu de masculinité qui entretient ce préjugé.

Le Conseil économique et social souligne que « *l'exercice de métiers considérés comme féminins comportent des contraintes physiques souvent ignorées* » et « *Par bien des aspects, les contraintes physiques qui caractérisaient les métiers considérés comme masculins ont été considérablement allégées au cours des trente dernières années.* »¹⁵³ La prise de conscience des contraintes physiques dans les métiers très majoritairement investis par les femmes est assez récente. Par exemple, dans la représentation courante, le soin des personnes (en milieu

¹⁵³ Conseil Economique Social Environnemental, Agir pour la mixité des métiers, 2014

hospitalier ou à domicile) n'est pas spontanément associé au déploiement de la force et à la difficulté physique, pourtant la réalité est toute autre.

Les indicateurs sexués de santé au travail sont encore peu développés mais ceux qui existent permettent d'entrevoir des évolutions préoccupantes. Par exemple, en conchyliculture, pour solidariser les poches sur les tables, une des techniques d'accrochage consiste à attacher la poche à l'aide de 4 crochets avec élastique (un à chaque coin de la poche). C'est généralement un homme qui positionne les poches et des femmes qui assurent l'accrochage. Une observation faite sur la durée d'une marée a montré qu'une femme avait accroché 750 poches soit 3 000 crochets et donc 3 000 gestes de préhension du crochet et de déplacement du bras. Cette gestuelle répétitive s'accompagne en plus d'un effort physique pour tendre l'élastique.¹⁵⁴

En 2013, le Parlement Européen « *demande instamment à la Commission et au Conseil d'inciter les Etats membres à régler et à reconnaître comme maladies professionnelles les lésions aux articulations ou à la colonne vertébrale et les maladies rhumatismales provoquées par les rudes conditions météorologiques dans lesquelles les pêcheuses de coquillages, les remailleuses de filets, les femmes qui déchargent les embarcations et conditionnent les produits, celles qui travaillent dans des entreprises de transformation, les femmes chargées du traitement, les pêcheuses et les négociantes doivent travailler, ainsi que les affections liées à la manipulation de poids excessifs* ». ¹⁵⁵ Malgré la pénibilité du travail, les femmes ont accès à ces métiers. De plus, non seulement elles effectuent des tâches pénibles physiquement, mais bon nombre d'entre elles le font sans statut professionnel clairement reconnu.

La répartition des tâches familiales entre les hommes et les femmes reste figée

Dans le secteur de la production de pêche et aquacole, les obligations familiales incombent systématiquement aux femmes et contribuent largement à la stricte répartition des tâches entre les hommes et les femmes dans le secteur. En aval, ce ne sont plus tant les obligations familiales qui entrent en jeu, mais le caractère plus ou moins valorisant et rémunérateur du poste. Ainsi, dans les secteurs de la vente (mareyage, grande distribution), les postes d'achat sont occupés en grande majorité par des hommes et les postes de suivi de la qualité par des femmes. Globalement, le travail des femmes est confiné à certaines tâches : administration, activités à terre, ateliers de transformation, etc.

Comme dans d'autres industries, le sujet de la place et du rôle des femmes dans les secteurs pêche et aquaculture est « sensible » car il bouscule des préjugés, parfois renforcés par une culture très masculine, voire machiste comme souligné à plusieurs reprises par certains de nos interlocuteurs. Si certains acteurs admettent que « *Sans doute, les choses pourraient être faites différemment* », les solutions envisagées se ramènent le plus souvent aux « *moyens techniques et financiers qui manquent* » qu'au changement des mentalités.

¹⁵⁴ Connaître les risques professionnels dans la conchyliculture pour mieux les prévenir.

www.coutances.educagri.fr

¹⁵⁵ 2013/2150(INI) - 27/02/2014 Texte adopté du Parlement, lecture unique

Les femmes qui sont, ou qui veulent devenir marins doivent rejeter les codes sociaux qui leur rappellent que la place d'une femme est à terre. « *Nombre de femmes confrontées à la difficulté de concilier leurs rôles sociaux, difficultés tant objectives – gérer des contraintes de vie familiale et professionnelle – que symboliques – gérer les critiques sociales qui rappellent que la mise en concurrence des rôles professionnels et maternels doit se conclure par le devoir moral et culturel de donner priorité au second sur le premier –, reconsidèrent le sens de leur engagement professionnel et témoignent d'une démotivation* »¹⁵⁶.

Pourtant les mentalités progressent

La divergence des avis exprimés lors des rencontres indique que les perceptions évoluent progressivement. Plusieurs représentants des filières ont exprimé leur souhait de voir plus de femmes entrer dans leurs métiers. Pour eux, les femmes ont des visions différentes des hommes et leur participation est un facteur d'innovation qui, à terme, peut bénéficier aussi aux hommes dans leur vie professionnelle et son articulation avec leur vie familiale.

Un sujet et des outils méconnus pour les fonctionnaires aussi

Certains fonctionnaires de l'administration tendent à considérer que les questions d'égalité femmes-hommes sont des questions d'ordre social et concernent donc surtout la Direction des Affaires Maritimes. Par ailleurs, le concept de « l'approche intégrée » dans le développement de programmes est aussi mal compris ; il tend à être confondu avec l'approche dite de « discrimination positive » et signifierait à leurs yeux, par exemple, que les projets portés par des femmes doivent être privilégiés.

Suite à l'évaluation intermédiaire du programme FEP 2007-2013 qui avait montré le peu d'impacts de ce programme pour les femmes, un rapport de la Commission Européenne recommandait que des formations au concept d'égalité entre femmes et hommes soient organisées pour les fonctionnaires européens et pour les fonctionnaires nationaux en charge du FEAMP¹⁵⁷.

En France, la mise en œuvre du protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique prévoit un volet formation dont la traduction opérationnelle est inscrite dans les feuilles de route ministérielles. Depuis 2014, le MAAF et le MEEM ont tous deux mis en place des dispositifs de formation visant plus particulièrement les personnels encadrants qui constituent un public prioritaire^{158 159}. Les formations organisées par le MEEM n'ont pas attiré beaucoup de participants jusqu'ici.

¹⁵⁶ Proutière, G. et al. 2016

¹⁵⁷ Frangoudes, K. 2013

¹⁵⁸ Ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la forêt: note d'orientation pluriannuelle pour la formation continue des personnels années 2015 - 2016 – 2017

¹⁵⁹ Ministère de l'Environnement, de l'Energie et de la Mer - Comité interministériel des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes - Feuille de Route 2015/2016-2017

Recommandations :

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. Préciser le vocabulaire employé et distinguer les enjeux d'éthique (droits) et les enjeux d'efficacité économique.
- 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

- Développer la formation des représentants de l'Etat à l'approche intégrée, notamment dans le cadre de la feuille de route ministérielle.
- Poursuivre les travaux engagés dans ce diagnostic : évaluer les freins que rencontrent les administrations à la mise en place d'outils pour améliorer la mixité (freins techniques et culturels). Dédier les moyens nécessaires à cette évaluation et organiser un séminaire de restitution rassemblant les diverses administrations concernées.

■ UN SUJET MAL RENSEIGNE

Pourtant, l'inventaire minutieux des données quantitatives désagrégées par sexe a montré que des données de qualité existent, au moins pour les secteurs principaux. Le problème n'est pas tant l'absence de données que leur caractère fragmenté et dispersé. L'attribution de moyens dédiés au traitement et à l'analyse des données existantes permettrait d'objectiver les débats

sur le sujet sensible de l'égalité hommes-femmes, d'améliorer la compréhension des parties prenantes et de réduire les résistances que le sujet suscite.

Certains faits sont encore méconnus, mal acceptés, ou même niés. Par exemple, seuls les chiffres révèlent de façon claire les écarts de salaires entre les femmes et les hommes dans certains secteurs. En contrepartie, certains chiffres nécessitent un examen approfondi du contexte, un écart entre le nombre d'hommes et de femmes ne résulte pas systématiquement d'une inégalité.

En dehors de la question des données chiffrées sur la participation des femmes dans les filières pêche et aquaculture, il manque aussi des études et analyses ciblées sur des aspects spécifiques, tels que par exemple une analyse par genre des freins et moteurs à la création d'entreprise, des risques professionnels. Les secteurs de l'agriculture et du bâtiment fournissent des exemples intéressants de ce type d'études, qui permettent de mieux appréhender les freins et leviers.

Recommandations :

Dédier des moyens 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).
- 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.

Conduire des analyses ciblées sur des freins spécifiques que rencontrent les femmes à l'entrée dans les filières (frein à la création d'entreprise par exemple).

■ DES OUTILS A AMELIORER

Un cadre juridique sans effet sur le terrain

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 artisanales¹⁶⁰, TPE et PME. Dans ce type de filière, les réglementations nationales ne peuvent pas être le seul outil pour assurer l'égalité femmes-hommes.

Accès difficile aux instances décisionnaires pour les femmes

Les femmes ne sont pas suffisamment présentes dans les instances professionnelles de représentation et de décision. Alors que les femmes sont bien représentées parmi les salariés permanents dans les organisations professionnelles (postes administratifs, postes de chargées d'étude), elles sont rares aux postes de présidents. Les conjointes collaboratrices pourraient normalement siéger dans les organisations professionnelles, mais la plupart ne peuvent pas le faire, prises entre les dispositions légales contraignantes de leur statut de conjointe et les risques de tension familiale.

Dans une volonté de montrer que les femmes dans les filières pêche et aquaculture existent, on tend à leur donner la parole pour les faire parler de leurs ressentis vis-à-vis des inégalités qu'elles pourraient subir, pour publier des témoignages, pour recueillir des récits de vie dans des études sociologiques. Il serait temps aujourd'hui de passer à la phase suivante et de leur donner la parole dans les instances qui gouvernent les activités qu'elles pratiquent. Dans l'agriculture par exemple, les chambres d'agriculture ont l'obligation de présenter au moins un tiers de candidates, en lien avec la proportion de femmes dans le secteur.

Recommandations : faciliter l'accès des femmes (conjointes et autres) aux instances exécutives des organisations professionnelles

- L'administration devrait inciter « activement » les organisations professionnelles à introduire plus de mixité dans les listes qu'elles proposent pour leurs élections. Rappeler les lois sur l'égalité et la mixité et notamment la loi Rebsamen (2017) sur la mixité des listes syndicales. Il ne s'agit pas pour l'administration d'imposer des règles rigides de parité qui s'avèreraient inapplicables, mais de montrer qu'elle reconnaît bien la mixité comme un réel enjeu et d'œuvrer pour mettre en place les conditions de sa réalisation. Revoir par exemple les critères d'élection aux comités professionnels.

¹⁶⁰ Une entreprise artisanale est réglementairement constituée de 1 à 11 personnes.

- Modifier le statut de conjoint collaborateur pour permettre à la conjointe de siéger aux comités professionnels (voir ci-dessous).
- Inviter des représentantes d'associations de femmes aux réunions des organisations professionnelles, à l'échelle nationale, régionale et locale.

Un statut de conjointe collaboratrice à améliorer

Le statut de conjointe collaboratrice 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 rémunération) et faible protection sociale (faible retraite)
- Manque de légitimité auprès des organisations professionnelles

Recommandation : faire le bilan du statut de conjoint collaborateur

- Nombre d'adhésions actives et évolution dans le temps
- 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 (plusieurs suggestions ont été évoquées lors des entretiens : rémunération des conjointes, rendre la formation au brevet de conjoint collaborateur diplômante, capacité à siéger aux comités professionnels, etc.).

Le travail des conjointes et autres membres familiaux non rémunérés n'est pas mesuré

Le statut de conjoint collaborateur reconnaît le travail des femmes mais ne permet pas encore de le mesurer (en nombre de jours travaillés, en équivalent temps plein). Par ailleurs, certaines conjointes travaillent dans l'entreprise familiale sans pour autant pouvoir obtenir le statut de conjointe collaboratrice (si elles travaillent aussi à l'extérieur de l'entreprise familiale pour plus d'un mi-temps par exemple). La contribution de ces femmes aux entreprises familiales est elle aussi invisible, non mesurée.

Recommandations : qualifier et quantifier le 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*, mis en place dans le cadre de la 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.

Des centres de formation face au manque d'attractivité des métiers

Les travaux du CEREQ ont montré que l'orientation dans le système de formation initiale est le facteur prépondérant de la non-mixité des métiers¹⁶¹. Les directeurs des centres de formation maritime font face à un problème majeur avec le manque d'attractivité des métiers de la pêche et de l'aquaculture, aussi bien pour les hommes que pour les femmes. Il n'y a pas de discrimination à l'entrée dans les centres de formation, mais le manque d'attractivité des métiers est renforcé pour les femmes à cause de la culture très masculine du milieu.

Les modes de communication sur les métiers et les formations contribuent aussi au manque d'attractivité:

- Une communication incomplète sur la réalité des métiers, leurs difficultés, challenges et compensations
- Des stéréotypes véhiculés par le langage et l'iconographie des outils de communication
- Des informations incomplètes sur les dispositifs de formation
- Une communication insuffisamment élargie « hors sésame »

La question n'est pas tant de faire une communication dédiée aux femmes, que de faire une communication qui valorise les métiers pour augmenter leur attractivité aussi bien auprès des hommes que des femmes et attirer des talents des deux sexes. Une communication qui englobe les deux sexes sans distinction sera un facteur d'attractivité pour les jeunes femmes.

« *Les images, comme le langage ne sont pas neutres [...]. L'idée est bien de proposer un langage et des illustrations permettant aux deux sexes de se reconnaître dans le propos tenu (...)* »¹⁶².

¹⁶¹ Conseil Economique social Environnemental, Agir pour la mixité des métiers, 2014

¹⁶² Ducret V., Lamamra N. 2005

Une communication sur l'attractivité des métiers doit s'étendre au-delà des circuits traditionnels pour :

- Informer ceux et celles qui ne pensent même pas aux métiers
- Créer des vocations en présentant les bénéfices des métiers pour la société et les challenges actuels.

De la formation au lieu de travail

Les femmes minoritaires dans les métiers connotés comme des métiers d'hommes se trouvent confrontées à des difficultés qui tiennent en grande partie à l'accueil qu'elles reçoivent dans des ambiances très masculines « *Elles sont souvent mises à l'épreuve par le collectif, elles doivent prendre sur elles, résister et lutter pour faire leur place et maintenir leur projet professionnel* »¹⁶³.

Recommandations :

- En collaboration avec les centres de formation maritime, élaborer une communication qui :
 - Porte moins sur l'aspect « métiers d'hommes » et promeut la contribution des femmes dans les filières ; développer un mode de communication qui soit inclusif des hommes et des femmes
 - Veille à éviter tout stéréotype de genre qui serait 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 du travail, confrontant les aspects positifs (salaire, autonomie, etc.) et négatives (rythme social décalé, difficultés de vie familiale, etc.), autant pour les femmes que les hommes
 - Mette en valeur les aspects les plus innovants des métiers, montrer 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)
 - Fournisse des informations précises sur les dispositifs de formation initiale et continue
- En collaboration avec les régions, l'Onisep, les Directions Inter-Régionales de la Mer (DIRM) et les centres de formation, élargir cette communication/information auprès de ceux/celles qui ne sont pas « du sérail » pour diversifier les profils d'entrants : lycées et

¹⁶³Avis du Conseil Economique Social Environnemental, Agir pour la mixité des métiers, 2014

collèges de l'enseignement général et professionnels de l'accompagnement dans l'emploi (Pôle Emploi, missions locales), et plus vers l'intérieur des terres.

- Distinguer les publics cibles dans les communications « attractivité des métiers », il s'agit d'augmenter l'attractivité des métiers non seulement auprès de candidats potentiels (élèves, demandeurs d'emploi), mais aussi auprès des prescripteurs et grand public.
- Développer les rapprochements école-entreprise et élèves-entreprise

■ CAS DU FEAMP

Dans un souci d'homogénéisation des critères de sélection des projets entre les régions, l'objectif d'égalité femmes-hommes est formulé de manière très générale. Il reviendra aux services instructeurs d'apprécier le respect de ce critère au vu des arguments et documents fournis par les porteurs de projets.

Toutefois, ce manque de déclinaison plus précise et opérationnelle de l'objectif d'égalité hommes-femmes se retrouve dans tous les documents, que ce soit au niveau national (programme opérationnel du FEAMP, appels à projets), régional (appels à candidature pour les GALPA) ou local (grilles de sélection de projets) et dénote de la part des pouvoirs publics un manque de compréhension et d'habitude à gérer ce type d'objectif. Il faut une véritable volonté politique pour préciser et renforcer les critères d'égalité et cela nécessite avant tout que les fonctionnaires chargés de mettre en place les politiques publiques soient suffisamment formés sur le sujet et les outils disponibles.

A noter que le précédent Fonds Européen pour la Pêche (FEP 2007-2013) prévoyait aussi dans son article 11 que *«les États membres et la Commission veillent à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes et l'intégration du principe d'égalité des chances lors des différentes phases de la mise en œuvre du FEP, dont les phases de conception, de mise en œuvre, de suivi et d'évaluation.»*¹⁶⁴ Toutefois, il est devenu clair par la suite que le programme FEP a eu un faible impact au regard de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes¹⁶⁵.

Un rapport de la Commission des droits de la femme et de l'égalité des genres de la Commission Européenne souligne que, si la plupart des programmes européens font référence au principe général d'égalité hommes-femmes, très peu définissent des objectifs clairs et des moyens spécifiques ou prévoient une mise en œuvre et un suivi systématiques¹⁶⁶.

164 Frangoudes K. 2008

165 Frangoudes, K. 2013

166 Moody, C. 2017

Recommandations :

- 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, par mesure et par région :
 - Typologie des documents et informations fournis par les porteurs de projets
 - Relevé des points attribués au critère égalité dans les grilles de sélection, 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 à l'aide des mesures 31 et 52 en particulier, 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-femmes¹⁶⁷ :
 - Demander aux porteurs de projet de conduire un autodiagnostic égalité (leur fournir une grille d'autodiagnostic pour les aider)
 - Nommer une personne référente ou une cellule « égalité » qui pourra 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) et/ou permettant de combler les disparités de manière transversale.
- Autres adaptations qui pourraient être nécessaires suite à l'évaluation à mi-parcours.

¹⁶⁷ Le PO prévoit que selon les recommandations issues des évaluations « Il peut être proposé, le cas échéant, de traduire ces adaptations dans le programme opérationnel. »

BIBLIOGRAPHIE

LA PECHE

Charvet M. ; Laurieux F. ; Lazuech G. 2014 : Femmes de marins-pêcheurs : entre tensions, repli et autonomie, Cens (EA 3260), Université de Nantes, Colloque « Du rural au littoral : femmes en petites localités, entre contraintes et opportunités » UBO, 3-4 juin 2014

CNPMEM 2016 : Note d'information. Rénovation du bac Pro CGEM

Convention collective nationale de la pêche professionnelle maritime, 2015.

Convention collective nationale de la coopération maritime (IDCC : 2494) du 7 décembre 2004. Amendée par l'avenant n° 8 du 23 novembre 2011 ; amendée par l'avenant égalité professionnelle du 2 février 2016

Debeauvais, R. 2015. Dossier statistique : Les femmes dans le fichier 2014 des marins pêcheurs et conchyliculteurs. Cabinet Ithaque pour l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la pêche, Novembre 2015, 16p

Décret n° 2015-1202 du 29 septembre 2015 relatif à l'indemnisation de la femme enceinte exerçant la profession de marin ne pouvant bénéficier d'un reclassement à terre

Décret n° 2015-1203 du 29 septembre 2015 modifiant le décret du 17 juin 1938 relatif à la réorganisation et à l'unification du régime d'assurance des marins. JORF n°0227 du 1 octobre 2015 page 17577 - texte n° 10 -

Delattre, F. 2013. Le régime spécial de retraite et de sécurité sociale des marins (ENIM) N° 707, sénat session extraordinaire du 2012-2013, Enregistré à la Présidence du Sénat le 2 juillet 2013. 81p.

DRAM 2012 : L'emploi et la formation maritimes en France – Rapport de la Direction des Affaires maritimes Sous-direction des Gens de mer et de l'Enseignement maritime - Bureau de l'Emploi et de la Formation Maritime - Mars 2012

Ducret V., Lamamra N., 2005 : Pour intégrer le genre dans la formation professionnelle. Un guide à l'usage des formateurs et formatrices

ENIM 2015 : Les chiffres clefs, 24p.

FAF Pêche et Cultures Marines : données statistiques 4p, 2008

Frangoudes, K. 2007. Le rôle des femmes dans la pêche et l'aquaculture en Bretagne, Agrocampus 14p

Frangoudes, K. 2008. Le rôle des femmes dans le développement durable des zones de pêche européennes. Parlement Européen

Frangoudes, K.; O'Doherty, J. 2006 : Legal recognition of women contribution in fisheries and aquaculture in the European Union, 10p. Presentation at GAF4

Gaubert Y. 2008 : « Pêches et cultures marines : les conjoints aussi ont un statut », *Le Marin*, n° 3166.

Keromnes, E. 2007 : Evaluation de la contribution des conjointes aux entreprises de pêche artisanales en Bretagne, DAA Agro-campus Rennes 98p.

Programme BREIZH'ALG – Développer le secteur de l'algie alimentaire en Bretagne

Projet de rapport de la Commission Pêche au Parlement Européen PE519.712 concernant des mesures spécifiques dans le cadre de la politique commune de la pêche pour développer le rôle des femmes

Proutière, G. et Al. 2016 : La mer au féminin : Essai pluridisciplinaire sur l'évolution du rôle et du statut des femmes dans les activités maritimes. [Rapport de recherche] Université de Nantes. 2016.

Programme de la demi-journée d'échanges "Attractivité des métiers du maritime et du naval : où sont les femmes ? Quelles formations ? Pour quelles carrières ?" organisée par le Groupe synergie du Cluster Maritime Français "Cap sur l'Egalité professionnelle Hommes-Femmes "

SPP Pêche et Cultures Marines : observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la pêche, 6p

Service Social Maritime : Chiffres clés 2015/2016

Service Social Maritime 2015 : rapport d'activité

Women Seafarers: Global employment policies and practices, Bureau International du Travail, Genève, 2003. ISBN 92-2-113491-1. Seafarers International Research Centre (SIRC) et Université de Cardiff, Royaume-Uni.

LA CONCHYLICULTURE

Agreste 2015 : Recensement de la conchyliculture 2012. Numéro 226 janvier 2015. Ministère de l'agriculture de l'agroalimentaire et de la forêt

CNC document interne : Liste des représentants professionnels, titulaires et suppléants, par secteur

CNC emploi Genre 2005-2011, document interne

Contrat d'Études Prospectives du secteur de la conchyliculture Rapport final + Annexes Juillet 2013 Réalisé par le cabinet Ithaque Avec la collaboration du cabinet Entreprise & Développement, 107p+110p

Convention collective nationale de la conchyliculture du 19 octobre 2000 étendu par l'arrêté du 5 juillet 2001, paru au JO du 8 juillet 2001 Version consolidée au 30 janvier 2014, 107p

Ithaque 2013 : Contrat d'Études Prospectives du secteur de la conchyliculture, Rapport final, Juillet 2013

De Menthière, C. Mouchard, A. Garo, P. 2015 : Comités en charge des pêches, de la conchyliculture et de la pisciculture - Bilan et perspectives

L'AQUACULTURE MARINE ET CONTINENTALE

Accord du 11 octobre 2012 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, 9p

Agreste : Pisciculture 2011 L'âge des dirigeants d'entreprise et des chefs de site

Agreste : Pisciculture 2012 départements outre-mer chefs d'entreprise et responsables techniques

Agreste : Pisciculture 2011 Main d'oeuvre

Convention collective nationale IDCC : 7010. – Personnel des élevages aquacoles convention du 20 mars 2007 Ministère de l’agriculture et de la pêche, Brochure no 3609, 43p

Convention collective nationale de la meunerie du 16 juin 1996. Etendue par arrêté du 11 décembre 1997 JORF 20 décembre 1997 Dernière modification du texte le 01 janvier 2016 - Document généré le 08 septembre 2016 - Copyright (C) 2007-2016 Legifrance, 173p.

FFA 2015 : Rapport de Branche : filière piscicole, Fédération Française d’Aquaculture, 17p

Questionnaire social 2015 transmis à tous les adhérents de la FFA pour l’élaboration du rapport de branche (fourni par la FFA)

GraphAgri 2012 : Aquaculture - pisciculture

Groupe Aqualande Rapport RSE 2014-2016 : L’aquaculture innovante et responsable en milieu naturel 72p

LE MAREYAGE

Convention collective nationale des mareyeurs expéditeurs du 15 mai 1990, étendue par arrêté du 14 septembre 1990 JORF 22 septembre 1990.

Avenant n° 28 du 26 juin 2009 à l’accord du 19 décembre 2006 relatif à l’observatoire des métiers et des qualifications

Lycée maritime aquacole de La Rochelle : dépliant employé polyvalent des produits de la mer

LA TRANSFORMATION

Accord national interprofessionnel (ANI) des industries de produits alimentaires élaborés : avenant n° 90 du 22 septembre 2010 relatif à l’égalité et à la mixité entre les femmes et les hommes

Adepale : Situation comparée Hommes – Femmes Période 2009 – 2014 : Enquêtes sociales de branche & données Opcalim

ADEPALE 2015 : Bilan social 2015

ADEPALE 2016 : Extrait du Bilan Social 2016 (données 2015)/ Transformation et conservation de poissons (10.20Z)

Adepale : CONSEIL D’ADMINISTRATION – Composition au 29 juin 2016

Adepale : organigramme 2016

Alisse 2014 statistiques d'entreprises : Commerce de gros poisson mollusque et crustacés

Alisse 2014 statistiques d'entreprises : Transformation de gros poisson mollusque et crustacés

Convention collective nationale pour les industries de produits alimentaires élaborés du 17 janvier 1952. Mise à jour par accord du 22 octobre 1985. Etendue par arrêté du 16 avril 1986 JORF 25 avril 1986.

Convention collective : Avenant n° 90 du 22 septembre 2010 relatif à l'égalité et à la mixité entre les femmes et les hommes.

INSEE 2010 : L'industrie du poisson en Bretagne

Observia 2011 : Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes - Recueil sur les pratiques des industries alimentaires, synthèse d'études

AUTRES SOURCES

Agefos 2014 : Bilan de branche 2013 : Pêches et cultures Marines

Agefos 2015 : Bilan de branche 2014 : pêches et cultures marines

Agefos 2013 : Baromètre Emploi-Formation de l'économie maritime : Rapport détaillé d'analyse

Agriculture au Féminin Bretagne 2014 : Bilan 2007-2014

Bigot J.F. et Al. 2016 : La mer au féminin. Essai pluridisciplinaire sur l'évolution du rôle et du statut des femmes dans les activités maritimes. Sous la direction de Proutière-Maulion, G. Maulion, H. Guichard-Claudic, Y.

BTP 2016 : Perse les nuages : rare femme dirigeante dans l'univers très masculin du BTP. Libération 9 décembre 2016

BTP 2016 : Les métiers du bâtiment cherchent à recruter des femmes (Source : <http://www.cidj.com/metiers-d-homme-metiers-de-femme-halte-aux-prejuges/les-metiers-du-batiment-cherchent-a-recruter-des-femmes>)

CEREQ 2002 : Avis de tempête sur le recrutement des marins pêcheurs, Céreq Bref n° 188

CEREQ 2002 : Des carrières de marins à la pêche de plus en plus courtes qui déstabilisent le marché du travail, Agnès Checcaglini, Gérard Podevin

Chambre d'Agriculture Bretagne - Synagri 2012 : visibilité, égalité et responsabilité des femmes en agriculture ; Lettre d'information

Chambre d'Agriculture Bretagne - Synagri 2012 : visibilité, égalité et responsabilité des femmes en agriculture ; Lettre d'information

Cluster Maritime 2015 : Programme de la demi-journée d'échanges "Attractivité des métiers du maritime et du naval : où sont les femmes ? Quelles formations ? Pour quelles carrières ?"

Code des transports - Travail maritime - Version consolidée au 17 juillet 2013 (DAM/GM3 1/53 06/08/14)

Commission Européenne 2010 : Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes

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.

Conseil Economique Social Environnemental, Agir pour la mixité des métiers, 2014

Conseil économique, social et environnemental 2014 : Agir pour la mixité des métiers, Patrick Liébus rapporteur.

Convention collective nationale de la coopération maritime du 7 décembre 2004 (réécrite par avenant n° 8 du 23 novembre 2011)

Convention Collective Nationale De La Poissonnerie - Rapport sur les comptes du régime de prévoyance conventionnel - Exercice 2015 (2016)

Convention collective nationale de la poissonnerie du 12 avril 1988. Etendue par arrêté du 30 juillet 1988 JORF 6 août 1988 et élargie par arrêté du 18 octobre 1989 JORF 28 octobre 1989.

Convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990. Etendue par arrêté du 14 septembre 1990 JORF 22 septembre 1990.

CPRDFP Nord-Pas de Calais Contrat d'objectifs sectoriel de la Pêche, de la Transformation des Produits de la Mer et de l'Aquaculture, 58p

CSTEP 2016 : « *Reports of the Scientific, Technical and Economic Committee for Fisheries (STECF) - Economic Report of EU aquaculture sector (2016)* »

Dares 2013. La répartition des hommes et des femmes par métiers. Déc 2013 N° 73 13p

Direction des Affaires Maritime 2012 : L'emploi et la formation maritimes en France

Direction des affaires maritimes - Sous-direction des gens de mer et de l'enseignement maritime 2015 : compte rendu de la Commission nationale de la négociation collective maritime- Réunion plénière des sections navigation maritime commerciale – pêche maritime et cultures marines

EU Guidance EMFF Gender : note interne de la DGMARE, Commission Européenne, 2014

Expertise du projet de filière d'algoculture alimentaire en Bretagne. Rapport pour le Ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie et le Ministre de l'agriculture de l'agroalimentaire et de la forêt, Juillet 2012

Formation Pêche, Le Marin N° 3630 du 16 février 2017

Guichard-Claudic, Y. 2016 : Les femmes dans le secteur maritime en Bretagne: Perspectives historiques et enjeux contemporains? Des identités au carrefour du genre, de la culture et du territoire pp109-129, Université de Bretagne Occidentale

Guide méthodologique : Prendre en compte l'égalité entre les femmes et les hommes dans les études d'impact Ministères des Droits Des Femmes, Octobre 2013

Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes 2014 : Rapport relatif à la lutte contre les stéréotypes - Pour l'égalité femmes-hommes et contre les stéréotypes de sexe, conditionner les financements publics

IFBTP 2015 : « *Les inégalités homme-femme dans les métiers du BTP* », Document obtenu directement auprès de l'Institut de formation du bâtiment et des travaux publics.

Ministère de l'Agriculture, de l'Alimentation, de la Pêche, de la Ruralité et de l'Aménagement du Territoire - Centre d'études et de prospectives 2012 : Le monde agricole en tendances – Un portrait social prospectif des agriculteurs.

Ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la forêt 2015 : Note d'orientation pluriannuelle pour la formation continue des personnels années 2015 - 2016 - 2017

Ministère de l'Écologie, du Développement Durable et de l'Énergie et Ministère du Logement, de l'Égalité des Territoires et de la Ruralité 2014 : Charte relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2014-2017.

Ministère de l'Environnement, de l'Énergie et de la Mer - Comité interministériel des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes : Feuille de route 2015/2016-2017, 23p.

Ministère de la famille, de l'enfance et des droits des femmes 2016 : Vers l'égalité réelle entre les hommes et les femmes, Chiffres clés – édition 2016

Monfort, M.C. 2015 : The role of women in the seafood industry, Globefish Research Programme, Volume 119, 66p, FAO

Moody, C. 2017 : Rapport du 8 février 2017 sur les fonds de l'Union pour l'égalité des genres. Commission des droits de la femme et de l'égalité des genres

Pomona 2015 : Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Projet FEMMAR 2016 : L'évolution du rôle et du statut de la femme dans les activités maritimes

Projet REGEMAP 2014-2015 : Le REnouvellement des GEnérations de Marins Pêcheurs en Pays de la Loire : contraintes, enjeux et réalités aujourd'hui (CENS : Centre Nantais de Sociologie).

Proutiere, G. Mauion, H, et al. 2016. La mer au féminin : Essai pluridisciplinaire sur l'évolution du rôle et du statut des femmes dans les activités maritimes. [Rapport de recherche] Université de Nantes. 2016.

Rapport relatif à la lutte contre les stéréotypes - Pour l'égalité femmes-hommes et contre les stéréotypes de sexe, conditionner les financements publics. Haut Conseil à l'Egalité entre les Femmes et les Hommes HCE/fh (Rapport n°2014-10-20-STER-013, 2014)

Région Bretagne 2015 : Pour une politique intégrée de l'égalité des droits. La Région dans la mise en œuvre de la loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes

Région Bretagne 2016 : Note à l'attention du directeur de la DIMER. Lancement d'une étude de FAM sur la place des femmes dans les secteurs pêche et aquaculture

Région Poitou-Charentes 2015 : Contrat de plan régional de développement de la formation professionnelle (CPRDFP) Poitou-Charentes. GFE 2 : Pêche Aquaculture Mer

UPA Haute Normandie 2014 : « Les conjoints collaborateurs dans les entreprises artisanales haut-normandes - Etude préalable à la mise en place d'une action collective VAE à destination des conjoints d'artisans - Crefor - Pôle Observation et Prospective - Observatoire VAE, 2014.

Villemur, M. 2015 : Femmes de mer - 42 Portraits de Femmes travaillant dans les secteurs de la pêche et l'aquaculture, Ministère de l'Ecologie, du développement durable et de l'écologie

VIVEA 2011 : Bibliographie Etudes et Ingénierie VIVEA n°3 – Comprendre l'inégalité d'accès des femmes à la formation continue des agriculteurs ; bibliographie commentée.

VIVEA 2011 : L'accès des femmes à la formation

VIVEA 2011 : La grande diversité des usages de la formation par les agricultrices - Une étude-action sur l'accès des agricultrices à la formation continue

Aktea 2004 : Women in fisheries and aquaculture : lessons from the past, current actions and ambitions for the future, 157p.

ICSF-Aktea 2010: Strengthening the voice of women of fishing communities in Europe, 55p.

Magnusson, A. 2008 : Icelandic fisheries : Social perspectives 7p.

MAGRAMA 2017 : Criterios de selection para la concecion de las ayudas en el marco des programmo operativo del FEMP

MAPAMA 2015 Plan para la igualdad de genero en el sector persquero y acuicola

MAPAMA 2016 Diagnóstico sobre la situación profesional de las mujeres en el oficio del marisqueo en España, 167p.

Nota de prensa 2016 : Formalizado el compromiso de constitución de la Federación Española de Mujeres de la Pesca

Nota informativa sobre et V congreso de la red espanola de mujeres en el sector pesquero 2017 Programa operativo del FEMP, 2014

Secretariat general de la pesca 2016 : Buenas practicas emprendedoras promovidas por mujeres en el sector del pesquero y acuicola, Secretaría General de Pesca, Mayo 2016, 152p.

Skaptadóttir U D. 2000 : Women Coping with Change in Icelandic Fishing Community. Women's Studies International Forum, Vol. 23, Issue 3. 311-321pp.

Agreste

<http://agreste.agriculture.gouv.fr/enquetes/aquaculture/>

- Recensement de la conchyliculture 2012 - janvier 2015
- Recensement de la pisciculture et élevage de crustacés dans les Dom - mars 2012
- Recensement de la pisciculture marine - octobre 2011
- Recensement de la salmoniculture - octobre 2011

Comité National des Pêches et des Cultures Marines

www.comite-peches.fr.

CRIS

www.cris.fr Enquête "Aquaculture"

Défenseurs des droits

www.defenseur-desdroits.fr

Joint Research Center

The Economic Performance of the EU Fish Processing Industry 2014 (STECF-14-21) :

<http://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC69584?mode=full>

Observatoire de la Responsabilité Sociale des Entreprises

http://www.orse.org/nos_publications-52.html

Haut Conseil à l'Égalité entre les Femmes et les Hommes

<http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/>

INSEE

Nomenclatures d'activités et de produits françaises NAF rév. 2 - CPF rév. 2.1

<https://www.insee.fr/fr/information/2120875>)

La Voix du Nord

<http://www.lavoixdunord.fr>

DARES

<http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/tableaux-de-bord/les-portraits-statistiques-de-branches-professionnelles/les-250-portraits-statistiques-structurels/article/conventions-collectives-de-branche-fiches-statistiques>

Nick, S. 1996 : La naissance d'une association de femmes de pêcheurs en Normandie, France

<http://base.d-p-h.info/fr/fiches/premierdph/fiche-premierdph-2652.html>

Organisation Internationale du Travail

OIT Magazine Travail No. 49, décembre 2003

Textes réglementaires français et européens

Articles 5, 7 et 8 du règlement (UE) n°1303/2013

<http://www.europe-en-france.gouv.fr/L-Europe-s-engage/Fonds-europeens-2014-2020/Politique-de-la-peche-et-des-affaires-maritimes/FEAMP>

<http://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/une-troisieme-generation-des-droits-des-femmes-vers-une-societe-de-legalite-reelle/>

Règlement (UE) No 508/2014 relatif au Fonds européen pour les affaires maritimes et la pêche

Loi n°77-769 du 12 juillet 1977

Parlement Européen : 2013/2150(INI) - 27/02/2014 Texte adopté du Parlement, lecture unique

Parlement Européen : Dossier de la commission parlementaire CJ11/7/13322

Décret n°2001-426 du 11 mai 2001 réglementant l'exercice de la pêche maritime à pied à titre professionnel, modifié ensuite par le décret n° 2010-1653 du 28 décembre 2010.

LOI n° 2011-103 du 27 janvier 2011 dite Loi Rebsamen, relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance

LOI n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes

Circulaire N° DGCS/B3/DGEFP/DGT/2017/79 du 8 mars 2017 relative à la mise en œuvre du premier Plan interministériel à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Circulaire DPMA/SDAEP/C2011-9626 du 02 août 2011.

Communication de la Commission, du 21 février 1996, « Intégrer l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des politiques et actions communautaires »

Note de service DPMA/SDAEP/N2011-9636

Décision d'exécution (UE) 2016/1251 de la Commission du 12 juillet 2016

Résolution du Parlement Européen du 27 février 2014 concernant des mesures spécifiques dans le cadre de la politique commune de la pêche pour développer le rôle des femmes (2013/2150(INI)).

ANNEXES

ANNEXE 1 : LISTE DES PARTICIPANTS A LA RENCONTRE CIPA

Nom	Sexe	Fonction
Aubineau Jean Luc	H	Contrôle général économique et financier
Balma Philippe	H	Gérant, écloserie
Beal Michaël	H	Pisciculteur
Berterreche Maïalen	F	Piscicultrice
Berthommier Michel	H	Dirigeant élevage d'esturgeons
Caitucoli Charles	H	Directeur produits de Skretting France (fabricant aliment)
Camus Samuel-Pierre	H	Directeur aquaculture Le Gouessant (fabricant aliment)
Charles Dominique	H	Directeur Général, Coopérative Bretagne Truite
Colleter Jean-Yves	H	Pisciculteur, président de la FFA
De Crecy Benoît	H	Pisciculteur
Ehanno Véronique	F	Chargée de Communication du CIPA
Guérin Valérie	F	Chargée de Communication du CIPA
Jouan Yannick	H	Animateur Filière Lorraine d'Aquaculture Continentale
Lamothe Marc	H	Président du CIPA
Levadoux Marine	F	Directrice CIPA
Loubere François	H	Directeur général BIOMAR (fabricant aliment)
Mezrich Eric	H	Directeur commercial Aqualande
Passot Benoît	H	Gérant de Le Vivier Des Sources, producteur
Rambert Sandrine	F	Secrétaire générale FFA
Roland Yves	H	Juriste, CIPA
Sculfort Anne-Juliette	F	Directrice générale de Skretting France (fabricant aliment)
Tocqueville Aurélien	H	Responsable service aquaculture à l'ITAVI
Van Cuyck Claire	F	Chargée de mission technique au CIPA
Soit 16 hommes et 7 femmes		

ANNEXE 2 : LISTE DES PARTICIPANTS A LA RENCONTRE CNPMEM

Nom	Sexe	Fonction
Bruno Dachicourt	H	Secrétaire de la branche employés des gens de mer de la CFTC
Louis Ferrero	H	Représentant UNSMP-CFTC
Philippe Duval	H	Représentant CGT
Serge Larzabal	H	Représentant CGT
Armand Quentel	H	Représentant CFDT et président de la commission environnement et usages maritimes du CNPMEM (en visio)
Liliane Carriou	F	Présidente du comité de gestion de la pêche artisanale
Paul Françoise	H	FFSPM, président de la commission Affaires Sociales et emploi du CNPMEM
Axelle Bodmer	F	UAPF secrétaire et Vice-présidente de la SPP
Bécaye Diop	H	Coopération maritime
Eloïse Petit	F	ENIM
Marie Feucher	F	Direction des Affaires Maritimes (Développement durable)
Soit 7 hommes et 4 femmes		

ANNEXE 3 : FONDEMENTS JURIDIQUES DU STATUT DE CONJOINT COLLABORATEUR

- Loi n° 97-1051 du 18 novembre 1997 d'orientation sur la pêche maritime et les cultures marines - (articles 16, 17, 18 et 51)
- Décret n° 98-851 du 16 septembre 1998 portant application des dispositions des articles 16, 17 et 19 de la loi n° 97-1051 du 18 novembre 1997 d'orientation sur la pêche maritime et les cultures marines
- Circulaire ENIM n° 21-1999 du 31 mai 1999 relative à la loi n° 97-1051 du 18 novembre 1997, d'orientation sur la pêche maritime et les cultures marines. Mise en œuvre des dispositions relatives au conjoint de chef d'entreprise de pêche ou d'exploitation de cultures marines.
- Circulaire ENIM n° 28-1999 du 01 septembre 1999 relatives aux dispositions de la loi n°97-1051 du 18 novembre 1997 relatives au conjoint de chef d'entreprise de pêche ou d'exploitation de cultures marines – extension aux conjoints d'associés ou de copropriétaires.
- Circulaire ENIM n° 01-2001 du 03 janvier 2001 relative à l'allocation de remplacement maternel
- Décret n° 2006-966 du 1^{er} août 2006 relatif au conjoint collaborateur
- Circulaire ENIM n° 15-2006 du 22 décembre 2006 relative à la mise en œuvre de la loi du 2 août 2005 en faveur des petites et moyennes entreprises fait obligation au conjoint collaborateur du chef d'entreprise d'opter pour un statut social
- Loi n° 2008-776 du 04 août 2008 de modernisation de l'économie articles 16 et 19 a permis d'étendre ce statut au partenaire lié par un pacte civil de solidarité (PACS) au chef d'entreprise.
- Deux décrets (n° 2014-1336 et 2014-1337 du 6 novembre 2014) aménagent le statut de ces conjoints collaborateurs afin de transposer la Directive 2010/41/UE du Parlement Européen et du Conseil du 7 juillet 2010 concernant l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante, et abrogeant la directive 86/613/CEE du Conseil.

L'EQUIPE

L'équipe responsable de ce rapport était composée de :

Marie Christine MONFORT

Economiste, spécialiste des questions de marchés des produits aquatiques. Auteure du rapport sur le rôle des femmes dans l'industrie des produits de la mer publié en 2015. Cet ouvrage commandé par les Nations Unies fait aujourd'hui référence au niveau international.

Pascale BAELDE

Halieute, spécialiste des organisations professionnelles, est la corédactrice de l'étude de cas France sur la place des femmes dans l'industrie des produits de la mer, dans l'ouvrage précité.

Claudy VOUHE

Spécialiste reconnue au niveau international des questions de répartition des rôles femmes/hommes dans les organisations sociales et économiques.