Revue des sciences sociales

62 | 2019
Transmettre des places au travail

Le « sens marin »

Comment devient-on marin-pêcheur ?

The "Marine Sense". How to Become a Fisherman?

Hélène Desfontaines

Édition électronique
URL : https://journals.openedition.org/revss/4204
DOI : 10.4000/revss.4204
ISSN : 2107-0385

Éditeur
Presses universitaires de Strasbourg

Édition imprimée
Date de publication : 14 novembre 2019
Pagination : 42-49
ISBN : 979-10-344-0053-9
ISSN : 1623-6572

Ce document vous est offert par Nantes Université

Référence électronique
Hélène Desfontaines, « Le « sens marin » », *Revue des sciences sociales* [En ligne], 62 | 2019, mis en ligne le 07 novembre 2019, consulté le 02 juin 2022. URL : http://journals.openedition.org/revss/4204 ; DOI : https://doi.org/10.4000/revss.4204

Les contenus de la *Revue des sciences sociales* sont mis à disposition selon les termes de la Licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Partage dans les Mêmes Conditions 4.0 International.

Hélène Desfontaines
Centre nantais de sociologie (UMR 6025)
Université de Nantes,
Université catholique de l'Ouest Angers
helene.desfontaines@uco.fr

Le « sens marin »

Comment devient-on marin-pêcheur ?*

Comprendre ce qui se transmet d'un métier est une excellente clef pour saisir la dynamique sociale du groupe professionnel des marins pêcheurs exerçant la pêche artisanale[1]. La transmission du métier est, en effet, au cœur des dynamiques collectives professionnelles (Divay, Legendre 2014) car elle questionne le recrutement de nouvelles générations, et partant, la pérennité du groupe professionnel.

Longtemps, le métier de marin-pêcheur s'est transmis au sein de la société traditionnelle des pêcheurs (Biget 1997) par frayage (Delbos, Jorion 1990) dans un espace d'accoutumance (Biget 2005), en étroite proximité des quais et du groupe social (Deldrève 1996). Encore aujourd'hui, c'est ce modèle d'apprentissage continu et en situation de travail qui fédère les attentes du patron embarqué et de l'équipage. Or, l'articulation entre un espace social local et l'activité professionnelle (Amand 2011) qui permettait ce mode de formation et d'entrée dans le métier s'est distendue au point que très peu d'inscrits en formation de matelots sont issus de ce milieu professionnel[2].

Par ailleurs, la rémunération « aux profits éventuels » appelée couramment rémunération à la part (Ballion, Tirard 1997) structure pour partie les relations de travail en associant chacun, donc aussi le matelot en formation, aux résultats de l'entreprise de pêche. De manière emblématique, l'octroi d'un quart ou d'une demi-part au débutant donnant satisfaction s'inscrit dans la lignée des pratiques de formation, liant production et savoir (Jalaudin, Moreau 2002), et faisant des situations de travail des moments productifs d'apprentissage du métier. Même si la formation au métier s'est scolarisée, l'habilitation des savoirs et la désignation comme matelot[3] (Schepens 2014) impliquent des durées impératives d'embarquement dans la fonction. L'apprentissage des savoirs techniques et sociaux participe ainsi encore d'une reconnaissance professionnelle et d'une confirmation du choix.

C'est ce moment de formation par le travail à l'intérieur d'un processus plus global de socialisation professionnelle qui est exploré ici. Les temps en mer (marées) composent en effet des moments-clés d'une imprégnation de la vocation de marin-pêcheur (Suaud 1978) entendue ici comme « processus socialement organisé d'inculcation d'un devenir » (Suaud 2018 : 24). Par incorporation, les novices y apprennent des plus expérimentés les règles et les normes du métier. Cette modalité de transmission du métier

invisibilise les conditions sociales d'apprentissage et de recrutement, avec pour conséquence d'essentialiser les capacités de ceux qui s'engagent durablement. Or, maintenant que beaucoup des postulants au métier de matelot n'en partagent plus ni la culture professionnelle ni la culture familiale, apprendre et transmettre des savoirs ne vont plus de soi. La situation s'avère dès lors propice à la compréhension du processus d'apprentissage et de transmission, car la distance aux normes et règles régissant le travail a pour intérêt de rendre visibles les modalités de formation et de recrutement. Ainsi, comment se construisent et s'acquièrent les dispositions requises à l'exercice du métier ? Comment s'opère cette conversion identitaire qui fait se revendiquer marin-pêcheur, à un moment du processus de socialisation ?

Le CAP Maritime de Matelot qui se fait en lycée professionnel ou par apprentissage, notamment en école des pêches, est le premier niveau scolaire d'accès au métier. L'article se focalise sur cette seconde modalité car elle repose sur un apprentissage long, régulier et immersif du métier et parce que ces écoles, portées par la profession, s'inscrivent dans l'histoire de la formation professionnelle aux métiers de la pêche maritime (Biget 2009).

Après description de l'actuelle dynamique professionnelle, l'article rend compte des moments et des éléments constitutifs du processus de socialisation professionnelle. Le premier temps relève d'un processus de sélection par mise à l'épreuve du corps au travail tandis qu'un second se rattache à une série d'habilitations visant à confirmer et faire confirmer le choix professionnel. L'article montre *in fine* que ce processus de socialisation recoupe celui de sélection et de recrutement.



Moment de pêche, chalutier de 10 mètres de longueur. Photographie © H. Desfontaines.

Méthode et terrain d'enquête

L'accès au métier de marin-pêcheur et son exercice sont réglementés ; titres de formation et certifications sont obligatoires pour y accéder et faire carrière. L'entrée dans le métier a aussi comme corollaire l'inscription au registre des gens de mer et l'attribution d'un matricule. Par ailleurs, toute absence de navigation d'au moins 18 mois génère le déclassement du marin-pêcheur, c'est-à-dire la sortie du registre. L'entrée dans le métier et les déroulements de carrière ont fait l'objet de deux recherches collectives[4] qui ont donné lieu au traitement de plusieurs matériaux[5]. Outre l'analyse statistique d'un fichier régional des marins-pêcheurs déclassés en 2014, huit d'entre eux ont été interrogés en 2016 pour comprendre les raisons de l'abandon du métier[6]. L'article met en regard ces matériaux avec ceux issus d'entretiens auprès d'élèves de CAP Maritime de Matelot par apprentissage. Les entretiens ont été collectifs, par classe, soit deux pour la promotion 2016-2018 et un pour celle de 2017-2019. Si l'enquête (toujours en cours et menée par l'auteure) vise à comprendre les processus de formation et d'insertion, l'article met ici la focale sur le processus d'intériorisation des normes professionnelles et

notamment ce qu'enseigne à l'apprenti le travail en train de s'apprendre.

Dynamique professionnelle et dynamique de transmission

Un métier régulé

Les phénomènes d'arrêt du métier de marin-pêcheur et de perception négative de celui-ci ne datent pas d'aujourd'hui, mais étaient considérés comme inhérents à l'activité en raison des aléas de la pêche et donc de la paye (Chaussade 1973). À la pêche artisanale, un flux suffisant de matelots assurait néanmoins la composition des équipages tandis que l'activité laissait entrevoir des possibilités de carrière ou d'installation. Tel n'est plus le cas aujourd'hui. En France métropolitaine, ils étaient 26 883 marins[7] en 1983 et 12 542 en 2013 (Le Floc'h 2017 : 33). En région Pays de la Loire, entre 2000 et 2014, les effectifs ont diminué en moyenne de 4,8 % par an[8] et comptaient en 2014 1 338 marins-pêcheurs[9]. Le nombre de navires a lui aussi diminué[10], passant entre 1983 et 2013 de 11 600 à 4 654 bateaux de pêche, dont 411 en Pays de la Loire (Le Floc'h 2017 : 37 et 44). Les diminutions des effectifs et de la flottille de pêche ont eu plusieurs effets sur la dynamique professionnelle dont une défection pour le métier avec une faible part des plus jeunes au sein de l'effectif total et, à l'inverse une forte proportion de marins-pêcheurs et armateurs bientôt en âge de partir en retraite[11]. Les diverses mesures de restructuration du secteur ont contribué en effet à dissuader les plus jeunes d'entrer dans le métier et les parents de les y encourager. En outre, on assiste depuis plusieurs années à un phénomène de désaffection en cours de carrière avec de fréquents arrêts avant 5 ans[12] (Podevin 2003). Ainsi, en Pays de la Loire, les 16-24 ans représentent 41 % des abandons alors qu'ils ne forment que 15 % de l'effectif total[13]. Or le marché du travail de la pêche maritime est « *un espace social protégé, régi par des règles spécifiques de recrutement et de mobilité, où le diplôme et la relation entre les brevets, l'ancienneté et le poste de travail jouent un rôle central* » (Checcaglini, Podevin 2002 : 2). La formation y apparaît comme le pilier puisque devenir matelot ou accéder à des fonctions supérieures requiert de posséder des titres spécifiques, validés par un temps obligatoire d'embarquement dans la fonction. La formation organise donc l'accès au métier et à la carrière tandis que le système professionnel sur lequel est constitué le groupe professionnel repose sur une certaine dynamique démographique et un « *modèle d'autoreproduction professionnelle et de relative fermeture sectorielle* » (Gouzien 2009 : 23). Compte tenu de la relation entre diplôme et brevet, le faible nombre de navires complique par ailleurs les possibilités d'embarquement sur la fonction, et partant, la possibilité pour les marins-pêcheurs en formation d'être brevetés. Dans ces conditions, en certains points similaires aux marchés du travail fermés (Paradeise 1984), le recrutement est un enjeu de transmission du métier et des entreprises.

Une rémunération encourageant l'engagement dans le travail

La relation entre travail et rémunération participe aussi de la dynamique professionnelle. La rémunération à la part repose sur un partage du produit des ventes une fois soustraits du produit brut les frais dits communs : un premier partage s'opère entre les parts dévolues à l'armateur et à l'équipage suivi d'un second entre les membres de l'équipage selon les fonctions et les catégories professionnelles. L'application de cette rémunération et les modalités précises de son calcul sont stipulées dans le contrat d'engagement maritime[14] et visées par l'administration des Affaires maritimes. La rémunération à la part n'est pas seulement une survivance historique, un trait pittoresque du métier, elle est un puissant levier de mobilisation au travail. Elle fait des membres d'équipage des associés de l'armateur embarqué (l'apporteur de capitaux) et induit la coopération de tous au principe de la rémunération de chacun. Le partage reposant sur la hiérarchie des fonctions et non sur l'engagement individuel, l'apprenti matelot doit travailler au même titre que les autres (quand bien même il ne toucherait pas de part) s'il veut faire sa place au sein de l'équipage. Après le recrutement, un second horizon pour l'apprenti matelot peut résider alors dans l'octroi d'une portion de cette rémunération signant ainsi la reconnaissance de sa contribution et par voie de conséquence, de son intégration. La décision relève *in fine* du patron mais elle résulte d'un avis partagé entre les équipiers. C'est dans ce sens qu'elle est vécue comme cimentant l'équipage et dénoncée par certains comme favorisant les prises de risques (François 2009) et la surpêche. Nonobstant, la rémunération à la part façonne un rapport salarial singulier et structure les relations de travail, autant de dimensions auxquelles l'apprenti matelot doit s'acculturer.

Transmission du métier par acculturation : le corps au travail

Repérage et sélection

Comme pour d'autres activités portuaires (Girin 2012), le port de pêche demeure le lieu de mise en relation, de médiation et de présélection, de recrutement, le lieu du marché du travail où s'échangent des places entre les navires de pêche, où se répandent rumeurs ou informations quant aux besoins de recrutement, où se fabriquent les réputations et où il convient de venir pour solliciter un embarquement. Le recrutement s'inscrit dans un espace social relationnel et informel codifié. Le jugement du patron est d'abord visuel et participe d'un premier repérage : une attitude, une manière d'être, de parler sera interprétée comme appropriée ou décalée. *A contrario*, l'appel à recrutement par une annonce tend à signaler une mauvaise notoriété ou une faible intégration du patron-pêcheur dans les réseaux de proximité au sein

desquels circulent les jugements des pairs. Posséder « des ressources que procure l'appartenance à des réseaux de relations localisées » (Renahy 2010 : 9) s'avère déterminant pour trouver un stage ou une place sur un navire. Cette ressource d'autochtonie (Retière 2003) permet en effet de connaître ou d'être informé du bon et du mauvais bateau, d'« *être dedans pour être au courant et se saisir des opportunités* »[15]. Le matelot ayant tenu ces propos a quitté le métier faute d'avoir trouvé un patron et relate avec amertume le fonctionnement du marché du travail. Celui-ci, formé à la réparation automobile mais voulant « *aller à la pêche* » s'inscrit par la formation continue au CIN (Certificat d'initiation nautique) qui autorise l'embarquement comme matelot. Durant la formation il se rend compte du décalage par rapport à ceux qui sont du milieu, « *qui avaient tous en tête les noms de bateaux* ». Trouvant difficilement des embarquements une fois certifié, il résume les modalités du recrutement par deux dimensions : « *priorité à ceux qu'ils* [les patrons] *connaissent ; priorité à ceux* [les matelots] *qui en veulent* ».

Par ailleurs, la flottille est diversifiée, les navires pratiquent différents genres de navigation[16] et différentes techniques de pêche au même titre que les marins-pêcheurs se spécialisent sur un type de métier[17]. En conséquence, y compris pour le matelot, fonction pourtant la plus pourvoyeuse d'emplois, « *les places sont chères* » comme le souligne le même ancien matelot. De surcroît, au regard de la forme de rémunération, chacun aura tendance à vouloir se placer sur le navire dont il est dit qu'il allie performance économique et bonnes conditions de travail. Enfin, les matelots peuvent craindre qu'une expérience au sein de navires mal considérés n'ait des répercussions négatives quant à leur réputation. Ils cherchent donc à se positionner favorablement pour bénéficier en retour de la renommée du navire de pêche.

Dans ce contexte et sur ce type de marché du travail sans intermédiation spécialisée[18], celui qui n'est pas « *du milieu* », qui n'a pas « *du contact* » mais qui se déplace pour demander s'il y a une place comme apprenti ou comme matelot est considéré favorablement par les patrons, ce qui donne lieu à un essai ou à un rappel ultérieur si besoin (sans pour autant suffire à assurer la durabilité du recrutement). L'amarinage du postulant ou de l'apprenti est ensuite un enjeu pour le patron et c'est le corps qui est au centre du processus de transmission car c'est par lui que passe l'acculturation aux techniques et surtout, aux conditions sociales d'exercice du métier.

Apprentissage par corps

Pour l'apprenti, une fois embarqué pour une marée[19], une première épreuve réside dans la résistance du corps au roulis du navire. Être malade une première fois n'est pas rédhibitoire pour un patron-pêcheur. Il peut l'être par contre pour les débutants. Parmi ceux-là, celui qui persiste bénéficie d'un second repérage positif et décroche un apprentissage ou la poursuite d'un embarquement.

C'est ensuite l'adaptation du corps au rythme de l'activité qui est évaluée. Se lever très tôt, être à l'heure, participent des épreuves suivantes. Elles sont déterminantes pour le patron dont le respect des horaires et le travail constituent deux valeurs cardinales du métier ainsi que l'expriment d'emblée des patrons interrogés sur le profil de matelot recherché (Desfontaines, Olivier 2016). L'exigence de ponctualité s'explique notamment par le fait qu'un navire de pêche ne pourra pas prendre la mer, donc pêcher, si l'effectif ne remplit pas les exigences administratives de sécurité[20]. Une absence et le navire ne peut prendre la mer. Être à l'heure signale que l'apprenti commence à s'assimiler à l'équipage.

Par la variation et l'intensité du rythme, la désynchronisation des horaires ou encore les longues durées en mer, les conditions temporelles de l'activité particularisent le travail, ce qui peut dérouter, voire dissuader. S'ajoute qu'en mer, le téléphone mobile est le plus souvent inutilisable faute de réseau. La terminologie d'horaires atypiques communément employée pour désigner des conditions de travail d'activités dérogeant au cadre temporel du salariat stable et industriel ne dit rien de la réalité concrète des temps du travail à la pêche maritime. Le temps de cette activité, son « milieu temporel (concret) » (Grossin 1996) relève d'un temps immersif, sans réelle coupure entre repos et labeur et où prédomine la réaction à une situation, sans limite d'engagement. La désynchronisation temporelle, l'éloignement spatial du travail maritime, l'espace productif flottant façonnent ainsi un monde professionnel aux normes et représentations particulièrement distanciées de l'emploi salarié et du « travail terrestre ». « Être marin-pêcheur » relève d'un processus de séparation au centre duquel l'expérience de la temporalité professionnelle joue un rôle déterminant. L'impératif d'un engagement physique d'importance est présenté par les matelots ayant arrêté le métier comme inhérent à cette activité, car « le poisson commande » et parce que l'organisation et la rémunération du travail conditionnent les capacités attendues : « *résister, tenir le rythme et bosser. Et là, le matelot part sur un bon bateau et là, il gagne bien sa vie.* […] *On peut gagner très très bien sa vie mais le problème* [c'est que] *pour gagner très très bien sa vie, il faut être un bon matelot et il faut être sur un bateau bon, et* [pour] *avoir un bon bateau, il faut y aller* » (capitaine 200, matelot de 24 à 28 ans, plombier).

La naturalisation des conditions de travail participe d'une essentialisation du bon pêcheur. Cela se manifeste particulièrement par la place prise par la thématique de l'engagement physique dans les récits des apprentis et des matelots déclassés. L'apprentissage du métier est d'abord un apprentissage par incorporation d'une temporalité centrée sur le travail. Plus que l'acquisition des gestes et des techniques, le rapport au temps apparaît comme l'apprentissage *princeps* du métier. On le saisit à travers certaines affirmations qui manifestent un « passage par le miroir » (Hughes 1997) et qui, significativement, sont énoncées en fin de formation. Deux des apprentis (promotion 2016-2018) revendiquent se passer du téléphone mobile, s'ennuyer et « être plus fatigué(s) » à terre, attendre le prochain embarquement ; tandis que l'un d'entre eux s'étant réo-

rienté en ostréiculture dès le CAP1 manifeste par diverses mimiques son étonnement face à leurs récits. Par ailleurs, c'est en réponse aux questions sur le rythme et le sommeil que les deux apprentis matelots évoquent un tri du poisson de 23h à 9h, une veille de vingt-six heures, un sommeil fractionné, signalant par là une intériorisation des conditions du travail. Accepter les horaires et le rythme puis les intégrer comme composantes normales du travail relève d'un processus d'incorporation des conditions de travail, qui a pour effet de consentir aux arythmies et à la fatigue en les vivant comme constitutives du métier. Le récit de situations de travail, l'oubli d'en mentionner le moment et la durée sont ainsi révélatrices du processus abouti, avant même la fin de leur formation, d'une acculturation aux conditions de travail de la pêche maritime artisanale. Tous les deux signalent par ailleurs avoir eu régulièrement « la flemme » de se lever pour embarquer. Ce faisant, ils disent en creux les efforts consentis pour habituer le corps au point d'en faire une capacité professionnelle. « La flemme » n'est pas mobilisée pour rendre compte des conditions de travail et de ses conséquences sur la fatigue, mais pour signifier les attendus professionnels, à savoir une disposition, ardente et diligente, pour le travail, car socialisation professionnelle et apprentissage par corps sont intrinsèquement liés : « *C'est arrivé un matin où j'avais un peu la flemme de me lever. J'ai quand même été mais pas comme d'habitude quoi, pas motivé. Une journée ou deux après, c'est passé. Maintenant je suis bien à la pêche et je resterai à la pêche* » (2018, D, CAP2, chalutier pélagique de 20 mètres, père : auto-entrepreneur multiservice, mère : serveuse dans un restaurant).

Jaugé par les patrons, l'impératif laborieux « fait corps » est valorisé. Il s'apparente à un premier tri, une sélection du postulant qui a appris à résister à la fatigue. Cette aptitude faite corps marque une étape cruciale de son intégration au sein de l'équipage, unité de base du travail à la pêche. L'habituation du corps à la temporalité du travail relève ainsi d'une conformation par acculturation et s'inscrit dans un processus de transmission qui passe par la relation équipage-apprenti, « lieu » spécifique de transmission du métier (Jalaudin, Moreau 2002 : 56). *A contrario*, plusieurs apprentis interrogés ainsi que les matelots déclassés ont évoqué l'abandon de la formation ou du métier suite à des conditions d'apprentissage et de travail jugées mauvaises et difficiles.

Habilitation au métier

Imitation et conformation

La mise en œuvre des gestes du métier est l'occasion d'un deuxième type d'apprentissage. Cuisiner, nettoyer pont, couchettes et cabine, repeindre le navire, « *réparer les chaluts, refaire un peu tout le matos qu'on aura dans l'année* », composent les tâches ordinaires du travail de marin-pêcheur et disent en actes la hiérarchie professionnelle et la division du travail que l'apprenti doit intérioriser s'il veut en être (à ce titre, les conditions d'apprentissage sont hétérogènes d'un navire à un autre). Plus qu'un savoir-faire, c'est un savoir y faire (Delbos, Jorion 1984) qui compose l'apprentissage. Le traitement du poisson compose cette première série d'apprentissages dont le démaillage constitue l'étape initiale suivie du vidage puis du nettoyage du poisson. Démaillage, tri, étripage et lavage du poisson, mise en caisse sont appris sur le tas, en situation de travail et en conditions de mer, sur un pont à l'espace compté et utilisé par plusieurs, sous le regard de l'ensemble et, au meilleur des conditions d'apprentissage, sous la conduite pédagogique d'un matelot désigné ou auto-désigné. L'enjeu de cet apprentissage est d'importance car de la qualité du poisson dépendra son prix de vente. Il faut apprendre à reconnaître et identifier les poissons, ne pas mettre ensemble thon blanc et thon rouge ni le merlu avec le bar par exemple. Il faut aussi avoir en tête les règles relatives à la protection de la ressource halieutique en signalant au patron des espèces interdites ou suivies qu'il consignera.

L'apprentissage des gestes de pêche concerne aussi le travail des filets et chaluts. Jeté des bouées, rangement des filets, mise à l'eau des chaluts, hameçonnage, composent des savoirs composites et empiriques. Par exemple, mettre en pêche un chalut induit de veiller à « *bien mettre les chaînes* » de sorte à ce qu'elles soient « *droites* » pour que la pêche soit « *efficace* » et que les chaînes ne cassent pas. Cet apprentissage recoupe celui de la sécurité à bord puisqu'il faut ne pas mettre en danger un autre membre d'équipage et travailler en restant vigilant à l'ensemble de chaînes, de câbles et poulies pour ne pas s'y prendre les pieds, se les faire enrouler lors du déploiement rapide du chalut, risquer la chute, l'accident, le passage par-dessus bord.

Tous ces apprentissages du geste, de la posture, supposent d'observer le travail des plus aguerris et de s'y conformer. Ils peuvent prendre une forme ludique, les plus motivés des apprentis jouent avec la rapidité d'exécution pour apprendre et vérifier les acquis, ils sont chronométrés par un membre d'équipage.

Concours de rapidité… et d'endurance

H : Même des fois, je me fais des compétitions tout seul. Quand je les regarde, je me dis : « putain, il faut que j'arrive à démailler avant lui. Il faut que je trouve la poche, je démaille à fond et j'essaie de démailler avant lui. » C'est comme ça que j'ai progressé.

Toi aussi tu as ce petit jeu ?

D : Souvent. On fait des concours, à qui va faire le plus de bacs.

Tu demandes de chronométrer ?

H : Oui, je demande de chronométrer. Par exemple, pour démailler un crabe dans un filet, c'est compliqué et moi au début j'arrivais pas, je cassais tout le temps les pinces et je me faisais tout le temps engueuler. Maintenant, ils me chronomètrent, je leur dis : « il faut que je fasse en tant de temps ».

En combien de temps alors ?

H : Le meilleur temps c'est dix-neuf secondes avec un crabe comme ça.

Ça a combien de pattes un crabe ?

H : Dix. Et des fois, il est pris que dans une maille et des fois, il y a cinq mailles dessus. Ça dépend.

Et toi tu dis « les bacs », qu'est-ce que vous faites ?

D : C'est par exemple des bacs de merlus, il faut les vider, les rincer, les mettre en bac.

Tu vides les merlus, tu les rinces, tu les mets en bac ?

D : Voilà. Et nous quelquefois on fait le concours : qui va faire le plus de bacs.

Et alors ? La palme c'est combien ? C'est quoi le meilleur score ?

D : Il y a pas vraiment de score parce que là, on commence à vingt-trois heures et souvent on finit, il est neuf heures du matin.

C'est pour bosser le plus…

D : Non, c'est pour s'amuser entre nous, pour [ne] pas être chacun dans son coin à faire son boulot sans rien dire. On essaie de se marrer un minimum.

(2018, entretien collectif CAP2. **D** : chalutier pélagique de 20 mètres, pêche au large, père : auto-entrepreneur multiservice, mère : serveuse dans un restaurant. **H** : fileyeur de 20 mètres, pêche au large, fils d'ancien pêcheur et beau-fils d'un patron pêcheur, mère : gère une entreprise de pêche.)

Apprendre de la sorte relève d'un mimétisme professionnel où l'apprenant apprend des marins aguerris. Le jeu est constitutif d'une interaction professionnelle entre marins, il permet de travailler au plus vite, de gagner un peu de sommeil, de lutter contre l'ennui et la difficulté d'un long travail nocturne (Roy 2006), mais sans doute, ce type de jeu cristallise les normes et valeurs du métier. C'est pourquoi, par la mise en scène d'un apprentissage conjoint des gestes et savoirs mais aussi des relations de travail, ce type de jeu marque une étape socialisatrice au même titre que les premières et tacites habilitations.

Confirmation de la conformation

Donner des responsabilités et rémunérer à la part sont deux indices pour l'apprenti-matelot d'une intégration réussie aux logiques professionnelles de l'équipage, ils signifient qu'il bénéficie de leur confiance. L'habilitation est formellement énoncée par le patron, mais celle-ci est progressive et d'abord le fait de l'équipage, qui participe à l'apprentissage et contrôle les manières de faire et d'être. Toujours mises en œuvre directement par la pratique, en situation de travail, ces habilitations confirment, encouragent l'apprenti-matelot en même temps qu'elles lui permettent d'accroître son expérience du métier. Faire le quart, seul et de nuit, faire les « *manœuvres arrières* » du chalut ou encore, gérer la glacière (commande de la glace et remplissage par les caisses) sont trois tâches à responsabilité. Elles entérinent la conversion professionnelle car elles témoignent du fait que l'apprenti-matelot sait comment travailler sans mettre en danger l'équipage, en prenant en charge la sécurité à bord.

L'octroi d'un quart de part, d'une demi-part signale, quant à lui, la reconnaissance de la contribution effective de l'apprenti-matelot au revenu du navire et c'est aussi le moyen de l'encourager à poursuivre. Cette paye supplémentaire à celle incombant au statut d'apprenti s'inscrit dans un système de réciprocité (« *vu que tu bosses bien, je te paie bien* »). Qu'elle soit prélevée sur le produit de la vente à la criée ou sur celle issue de la vente aux particuliers, l'enjeu est de taille car rémunérer à la part l'apprenti-matelot grève d'autant le gain des autres membres[21]. Intégrer l'apprenti au système de la part revient à lui inculquer un lien travail/salaire. C'est aussi une incitation à rester et progresser car la part dédiée à un matelot est l'étalon à l'aune duquel progresse celle de l'apprenti. Les deux apprentis bénéficient en l'occurrence d'un quart et d'une demi-part, survivance des quotes-parts dévolues antérieurement aux mousses lorsque le métier s'apprenait d'abord sur le tas (Duquesne, Vellar 2005). Bien plus donc qu'une rétribution, l'intégration de l'apprenti au système de la part revient à entériner la place acquise au sein de l'équipage et, conséquemment, son appartenance au groupe professionnel avec ce que ça induit comme projet d'installation[22].

D : J'ai mon salaire d'apprenti et là, une demi-part *(au début de la 2e année de CAP).* C'est lui qui en avait parlé aux matelots pour savoir si c'était bien de me passer en demi-part et les matelots étaient tous d'accord. Du coup il m'a passé en demi-part. C'est quand même de l'argent qu'ils vont perdre eux sur… Un jour mon patron m'a dit : « tu monteras en haut après ». Quand je suis monté, il m'a dit : « tu passes à la demi-part ». Les quatorze étaient d'accord, quatorze et deux patrons[23].

H : J'ai un quart de part moi. Et c'est les matelots qui en ont parlé au patron. C'est eux qui ont demandé au patron que j'aie un quart de part.

Donc au plus haut tu t'es fait combien en quart ?

H : En quart de part, mille, mille deux.

Au plus haut ?

H : Oui. Et après six cents ou sept cents euros, je crois.

Et toi ?

D : Ma demi-part, le salaire le plus haut que j'ai eu, c'est deux mille huit cents euros. Et mon plus bas je crois que c'était douze euros dans le mois (entretien collectif, 2018, CAP2).

Conclusion

À partir d'entretiens de matelots ayant quitté le métier et d'élèves en formation de matelot par apprentissage, l'analyse du processus de transmission du métier a montré ce par quoi et ceux par qui une place est obtenue au sein d'un équipage. La transmission du métier consiste en premier lieu, et c'est ce sur quoi s'est focalisé le texte, en un apprentissage où l'engagement du corps tient une place prépondérante. Finir par faire corps au point de naturaliser le métier et les conditions du travail est un des enjeux de la transmission. Que ce soit pour tester la résistance au rythme ou la capacité d'observance d'une demande, des épreuves jalonnent un processus de socialisation professionnelle par incorporation. Elles forment des dispositions propres à s'ajuster au rythme du travail en mer et aux règles régissant le travail collectif. Le sens pratique, ici le sens marin, renvoie à l'apprentissage des savoirs et savoir-faire et aux dimensions corporelles, voire sensorielles de la qualification, il s'apparente à une catégorie de jugement. Les diverses épreuves d'adhésion à l'ordre social du navire comme condition d'une dépendance à la présence du poisson (« *taper dedans*

quand il est là») sont en effet émaillées de confirmations d'habilitation, un processus particulièrement sélectif de transmission des places au travail. Sur les huit inscrits en 2016 en première année de CAP par apprentissage, deux ont finalement choisi l'ostréiculture, quatre ont quitté la formation, deux ont été embauchés comme marin-pêcheur une fois diplômés.

Quand ils disent s'ennuyer à terre, quand ils parlent entre eux (à l'occasion des questions de la sociologue) de sujets techniques, quand ils mobilisent une des rhétoriques professionnelles («*Moi je trouve même pas que c'est un métier, c'est plus une passion*»), ils signalent leurs conversions; ils sont devenus marins-pêcheurs parce qu'ils s'identifient à cette figure. De manière signifiante, le processus de socialisation s'est mué en une affirmation passionnelle, au point de gommer les coûts, physiques et moraux, de l'engagement (Suaud 2018). Le métier et l'engagement professionnel ne sont, en effet, pas exprimés sur le registre de la vocation mais sur celui de la passion, ce qui confirme le fort coût corporel induit par l'apprentissage et la pratique du métier. La mobilisation de la sémantique de la passion confère aussi un caractère singulier et exceptionnel au métier et à celui qui l'exerce. Dire de son métier que c'est une passion entretient la représentation d'un métier à part («*Dans le métier de marin, tout ce qui est sur le bateau reste sur le bateau*»), qui se mérite en même temps que cela légitime des modalités professionnelles et juridiques de son encadrement et de son exercice elles aussi singulières.

Bibliographie

Amand R. (2011), *Socio-anthropologie des marins-pêcheurs*, Paris, L'Harmattan.

Ballion C., Tirard C. (1997), «La rémunération à la part», *Neptunus, e-revue*, 3/4.

Biget D. (1997), *Histoire des écoles de pêche maritime. Contribution à une ethno-sociologie des populations littorales*, Spézet, Nature et Bretagne.

Biget D. (2005), «Entre l'école et la mer», *Techniques et culture*, 45, <http://journals.openedition.org/tc/1379>.

Biget D. (2009), *L'enseignement professionnel des pêches maritimes en France (1895-2007),* Paris, L'Harmattan.

Chaussade J. (1973), «La pêche artisanale vendéenne et ses problèmes», *Norois*, 78, p. 279-300.

Checcaglini A., Podevin G. (2002), «Des carrières de marins à la pêche de plus en plus courtes qui déstabilisent le marché du travail. Études à partir de sept cohortes», Rennes, 9e Journée d'études CEREQ-Lasmas-IdL.

Delbos G., Jorion P. (1990), *La transmission des savoirs*, Paris, Éditions de la MSH.

Deldrève V. (1996), *Marins de pêche artisanale en Manche orientale. Étude des organisations professionnelles et de pratiques des pêcheurs du boulonnais et de l'est Cotentin*, Paris, ANRT Diffusion.

Desfontaines H., Olivier P. (2016), «Marins-pêcheurs à la pêche artisanale; le resserrement d'une communauté de métiers? Esquisse d'analyse des pratiques de régulation», *Les mondes du travail*, 18, p. 23-37.

Divay S., Legendre F. (2014), «Introduction du dossier "La transmission des savoirs"», *SociologieS,* <http://sociologies.revues.org/4540>.

Duquesne M., Vellar D. (2005), «La mesure à l'œuvre, premiers questionnements…», *Ethnologie française*, 35, 3, p. 389-392.

François G. (2009), «Le système de la rémunération à la part dans la pêche artisanale: cohésion sociale, incertitude et précarisation», *Communication aux Journées internationales de sociologie du travail.*

Girin F. (2012), «On est tous sur le même bateau. Jeux de réputation et arrangements collectifs aux chantiers navals de Saint-Nazaire», *Communication au séminaire Pratiques, Travail, Organisation,* École des hautes études en sciences sociales.

Gouzien A. (2009), «Pénurie de main d'œuvre et dispositifs localisés d'insertion dans les pêches maritimes en Bretagne», *Travail et emploi*, 119, p. 23-35.

Grossin W. (1996), *Pour une science des temps. Introduction à l'écologie temporelle*, Toulouse, Octares.

Hughes E. C. (1997), *Le regard sociologique. Essais choisis,* Paris, Éditions de l'EHESS.

Jalaudin Ch., Moreau G. (2002), Transmettre le métier: les complexités de la relation maître/apprenti, *in* Piotet F. (dir.), *La révolution des métiers*, Paris, PUF, p. 53-73.

Le Floc'h P. (2017), *Les pêches maritimes françaises. 1983-2013*, Rennes, PUR.

Paradeise C. (1984), «La marine marchande française, un marché du travail fermé?», *Revue française de sociologie*, 25, 3, p. 352-375.

Podevin G. (2003), Contrat d'études prospectives, *in* Podevin G. (coord.), *Le secteur des pêches maritimes*, Paris, La Documentation française, p. 55-80.

Renahy N. (2010), «Classes populaires et capital d'autochtonie. Genèse et usage d'une notion», *Regards sociologiques*, 40, p. 9-26.

Retière J.-N. (2003), «Autour de l'autochtonie. Réflexion sur la notion de capital social populaire», *Politix,* 16, 63, p. 121-143.

Roy D. (2006), *Un sociologue à l'usine. Textes essentiels pour la sociologie du travail*, Paris, La Découverte.

Schepens F. (2014), «Le recrutement du médecin en unité de soins palliatifs. Sélection, désignation et habilitation», *Revue française de socio-économie*, 2, 14, p. 51-70.

Suaud C. (1978), *La vocation. Conversion et reconversion des prêtres ruraux*, Paris, Éditions de Minuit.

Suaud C. (2018), «La vocation, force et ambivalence d'un concept "nomade". Pour un usage idéal-typique», *Sciences sociales et sport*, 2, 12, p. 19-44.

Notes

* L'auteure remercie les évaluateurs pour leurs précieuses et pertinentes remarques.

1. Trois composantes définissent la pêche artisanale: embarquement comme capitaine ou patron de pêche du propriétaire du navire – rémunération à la part – taille, jauge et puissance du navire.
2. Une première approche statistique exploratoire indique que deux élèves sur dix parmi les inscrits en lycées professionnels en CAP Maritime de Matelot et dont on connaît la profession du père, sont fils de marins-pêcheurs (Données LPM/DIRM NAMO (InterRégions Pays de la Loire-Bretagne, scolarité 2017-2018).
3. Processus identique pour les autres fonctions.
4. «Renouvellement des générations de marins-pêcheurs en Région Pays de la Loire» (REGEMAP, 2014-2016) et «Nouveaux risques et nouveaux usages de l'espace maritime et littoral» (COSELMAR axe3, 2013-2016).

5. Traitement statistique du fichier régional de l'administration maritime (n=1 237), entretiens auprès des professionnels de la pêche et du secteur, de marins-pêcheurs en formation (n=61), enquêtes par questionnaire auprès des élèves de lycées professionnels (Pays de la Loire, Bretagne) (n=310).
6. Huit sur les 74 marins-pêcheurs déclassés pour d'autres raisons que la retraite parmi les 1 237 marins pêcheurs (fichier au 31 décembre 2014).
7. Il s'agit des marins-pêcheurs enregistrés à l'ENIM (Établissement national des invalides de la marine), organisme de gestion du régime spécial de sécurité sociale des marins et des gens de mer du commerce, de la pêche, des cultures marines et de la plaisance. On peut être inscrit sans être enrôlé.
8. Ce qui est comparable au taux de 2001 pour la France métropolitaine, cf. CEREQ Bref, 2002, *Avis de tempête sur le recrutement des marins-pêcheurs*.
9. Parmi eux, 1 237 ont été enrôlés (Cellule MER, rapport REGEMAP).
10. À partir des années 1980, l'objectif des politiques communes des pêches successives a été de lutter contre la surpêche par la réduction de la capacité de pêche (programmes d'orientation pluriannuels (POP), permis de mise en exploitation (PME), plans de sortie de flotte).
11. D'après les données de la direction des Affaires maritimes (Cellule MER, rapport REGEMAP).
12. Les désaffections pour le métier sont déduites des déclassements administratifs (sortie des marins-pêcheurs du registre).
13. D'après les données de la direction des Affaires maritimes (Cellule MER, rapport REGEMAP).
14. Qui est le contrat de travail.
15. Responsable d'atelier de réparation automobile, 28 ans au déclassement en 2014.
16. La navigation à la pêche est subdivisée en : Petite pêche (absence du port inférieure ou égale à 24 h), Pêche côtière (absence du port supérieure comprise entre 24 et 96 h), Pêche au large (absence supérieure à 96 h, lorsque cette navigation ne répond pas à la définition de la grande pêche), Grande pêche (a) Navires de plus de 1 000 tonneaux de jauge brute (tjb) ; b) Navires de plus de 150 tonneaux s'absentant habituellement plus de 20 jours de son port d'exploitation ou de ravitaillement ; c) Navires de plus de 150 tonneaux dont le port d'armement est éloigné de plus de 20 jours du port d'exploitation ou de ravitaillement. Source : INSEE.
17. Chalut, filet, ligne, casier, drague et quelques autres.
18. Tous les acteurs gravitant sur le port jouent ce rôle d'intermédiaire, école des pêches, comité local des pêches, antenne portuaire, halle à marée (comme la criée), etc.
19. Une marée est le temps passé en mer. Sa durée précise est imprévisible au départ du port. Elle est déterminée par les conditions météorologiques et l'efficacité de la pêche.
20. Appréhendées ici par le nombre et la composition fonctionnelle de l'équipage. L'armateur (le patron embarqué dans le cas de la pêche artisanale) doit présenter à l'administration maritime un document appelé rôle d'équipage. Si le nombre et la qualification de chacun sont conformes au regard de la taille du navire et à ce que doit être un équipage pratiquant le type de pêche déclarée, alors le bateau obtient l'autorisation de sortir du port.
21. La décision est sans doute facilitée quand l'apprenti n'est pas surnuméraire.
22. À cet égard et en accord avec leurs familles, les deux jeunes D. et H. restent sous le toit familial et économisent une partie de cette rémunération en vue d'acheter un navire dans quelques années après avoir navigué et passé les brevets de commandement.
23. D. apprend sur un des deux chalutiers pélagiques travaillant « en bœufs ».