Comment mettre en valeur la formation et le recrutement dans l'industrie du transport maritime en Europe ?

RAPPORT FINAL

EUROPEAN TRANSPORT WORKERS' FEDERATION

Cette étude a été produite par un réseau d'universitaires de, l'université de Groningen, la London Metropolitan University et, l'université de Nantes pour la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF). Les données factuelles et les avis exprimés dans ce rapport sont le fruit du travail des consultants et ne représentent pas nécessairement la position de l'ETF.

Bruxelles, le 1 mars 2011.

Comment mettre en valeur la formation et le recrutement dans l'industrie du transport maritime en Europe ?

RAPPORT FINAL

En coopération avec :

Dr. Erol Kahveci
Dr. Nathan Lillie
Dr. Patrick Chaumette
Dr. Anthony Lane
M. Alex Veen

TABLE DES MATIÈRES

1 RESUME ANALYTIQUE 3
2 INTRODUCTION 4
3 ANTECEDENTS ET METHODOLOGIE 7
3.1 PARTENARIAT ET GESTION DU PROJET 8
3.2 METHODOLOGIE DE LA RECHERCHE 9
4 LE MARCHE DU TRAVAIL DES GENS DE MER EUROPEENS 10
4.1 LES EMPLOYEURS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL MONDIALISÉ 11
4.2 DONNEES STATISTIQUES SUR L'EMPLOI 13
4.3 DONNEES STATISTIQUES SUR L'EMPLOI : SYNTHESE DES CINQ ETUDES DE CAS NATIONAUX 15
4.4 LES ETUDES DE CAS 16
4.4.1 France 16
4.4.2 Allemagne 17
4.4.3 Grèce 17
4.4.4 Norvège 19
4.4.5 Pologne 20
4.4.6 Royaume-Uni 22
4.5 RATIOS DE JEUNES OFFICIERS-OFFICIERS SUPERIEURS EN 2002 DANS LES PAYS DE L'UE QUI ONT ÉTÉ ETUDIES 23
4.6 RECRUTEMENT DES FEMMES 26
4.7 EDUCATION, FORMATION & CERTIFICATION 27
4.7.1 Développement continu de la carrière et parcours professionnel 29
4.8 RAPPORT DE L'ECSA SUR LA MISE EN VALEUR DU RECRUTEMENT ET DE LA FORMATION 30
5 CLUSTERS MARITIMES 31
6 TAXE AU TONNAGE & EMPLOI 33
6.1 TAXE AU TONNAGE : LIEN AVEC LA FORMATION ET L'EMPLOI 34
7 CONCLUSIONS 35
7.1 ATTIRER LES JEUNES VERS LE SECTEUR 35
7.2 CLUSTERS MARITIMES 36
7.3 LES FEMMES GENS DE MER ET LA PENURIE D'OFFICIERS 37
7.4 ASSORTIR LA TAXE AU TONNAGE D'OBLIGATIONS DE FORMATION ET D'EMPLOI 37
7.5 AMELIORER LES DONNEES STATISTIQUES SUR LE MARCHE DU TRAVAIL DU TRAVAIL DES GENS DE MER 38
8 BIBLIOGRAPHIE 39
9 ANNEXES 42
9.1 ANNEXE 1 : NOMBRE D'ETUDIANTS EN ENSEIGNEMENT ET FORMATION MARITIME PAR PAYS 42
9.1.1 France 42
9.1.2 Allemagne 43
9.1.3 Grèce 45
9.1.4 Norvège 46
9.1.5 Pologne 47
9.1.6 RU 48
9.2 ANNEXE 2 : POLITIQUE SUR LES CLUSTERS ORGANISES 49
9.2.1 Allemagne & Norvège 49
9.2.2 Allemagne 50
9.2.3 Norvège 50
9.2.4 Les clusters, lobbies politiques : 51
9.2.5 Les clusters définis implicitement : 53
9.3 ANNEXE 3 54

1. RESUME ANALYTIQUE

Malgré quelques efforts consentis par certains gouvernements de pays membres de l'UE qui ont adopté des politiques dont la finalité était de freiner le déclin du nombre de gens de mer dans l'UE, les chiffres sont toujours en baisse. Pourquoi ces politiques n'ont-elles pas rempli leurs objectifs ? Dans ce rapport, nous dévoilons que cet échec a été provoqué en premier lieu par l'absence de lien entre les aides d'Etat (telles que les taxes au tonnage) et la formation, l'emploi des gens de mer.

Si l'UE souhaite que ses politiques soutiennent efficacement l'ensemble du cluster maritime à long terme, elles doivent être remaniées. Chaque Etat membre de l'UE qui accorde des subsides à ses armateurs doit également assurer que ces subsides soient assortis d'engagements contrôlables, tels que celui d'employer des gens de mer domiciliés dans l'UE.

Au cœur de la pérennisation du cluster maritime, il y a les flux de gens de mer expérimentés qui occupent des fonctions à terre, et la formation, l'emploi de jeunes gens de mer pour maintenir l'offre d'expertise maritime. Le nombre de gens de mer domiciliés dans UE, employés à bord de navires de l'UE ne cesse de reculer. Bien que le *taux* de recul ait été un peu ralenti par la conjugaison du soutien de l'Etat et de conditions de marché du travail globalisées, les réponses plus récemment apportées par les employeurs à la crise économique menacent de précipiter un nouveau déclin du nombre d'officiers. Ce nouvel écueil laisse penser que les efforts consentis récemment pour former une nouvelle génération d'officiers européens ne sont pas pérennisés.

Malgré les efforts de formation entrepris à grand renfort de publicité dans un certain nombre de pays européens, le nombre de stagiaires prétendant au titre d'officiers du secteur demeure insuffisant pour maintenir l'expertise maritime européenne, même à court terme. La pénurie est plus aiguë chez les officiers supérieurs mais le maintien des compétences maritimes exige qu'il y ait un flux ininterrompu de jeunes officiers et matelots pour remplacer les plus anciens officiers lorsqu'ils optent pour des fonctions à terre ou partent en retraite.

L'offre future d'officiers supérieurs exige le déploiement de possibilités de formation et d'emploi suffisantes pour un nombre plus important de personnel jeune à bord, dont

des matelots. Les mesures prises par l'UE et les gouvernements membres de l'UE en vue de freiner la perte de compétences maritimes n'ont pas pris en considération cette dimension de l'emploi.

Les aides publiques à l'armement et au fonctionnement des navires, et au cluster maritime de l'UE, sont de deux types : les taxes au tonnage et les aides d'Etat à l'éducation et la formation. Cependant, le potentiel de mise en valeur de l'emploi par l'application de la taxe au tonnage est sapé, dans la plupart des Etats membres de l'UE, par le manque d'obligation contraignante de garantir formation et emploi. Le lien existe pourtant dans certains pays. De nombreux armateurs tirent un avantage compétitif de ce régime de la taxe au tonnage tout en employant parfois, exclusivement, des gens de mer non-UE. Cette situation perverse peut perdurer compte tenu de la facilité avec laquelle les armateurs peuvent dépavillonner et repavillonner leurs navires au sein de l'UE ou faire le choix de pavillons de complaisance.

Le résultat est que la flotte internationale de l'armement de l'UE fournit de moins en moins de possibilités aux gens de mer domiciliés dans l'UE (bien qu'une minorité d'armateurs européens restent engagés dans le développement des parcours de carrière des gens de mer de l'UE). Par conséquent, des subsides tels que la taxe au tonnage ont peu de chance de réaliser les objectifs qu'ils se proposent si l'accès à ces subsides n'est pas assorti d'une contrainte d'embauches.

En l'absence d'un remède rapide au niveau de l'UE, les stratégies actuelles des employeurs qui délocalisent l'emploi vers les pays de l'Europe de l'Est et de l'Asie du Sud-est auront tendance à se poursuivre. Les déficits actuels de gens de mer disponibles pour remplir des fonctions à terre en Europe devraient s'aggraver. Nous estimons que tout cela conduira au déclin des clusters maritimes dans l'UE car ces fonctions partiront vers de nouvelles régions asiatiques où l'expertise maritime est disponible.

Notre rapport dresse le bilan des initiatives lancées pour faire face à la crise des compétences maritimes. Nous formulons les recommandations suivantes :

1. **Compte tenu que les campagnes pour rehausser l'image du secteur ne résoudront pas les pénuries d'officiers et ne devraient pas être perçues comme une éventuelle solution au problème, elles devraient s'engager sur la voie de l'amélioration des conditions de vie et de travail en mer pour valoriser l'attractivité de la carrière de gens de mer et allonger la période de travail en mer.**

2. **Les gouvernements nationaux et d'autres acteurs devraient axer leurs systèmes d'éducation maritime, leurs politiques fiscales et les politiques de promotion des clusters sur l'amélioration du passage des gens de mer vers des industries à terre.**

3. **Les employeurs et les institutions d'éducation et de formation maritime devraient déployer tous les efforts possibles de promotion de l'égalité hommes-femmes dans les carrières maritimes. Cependant, recruter et former un plus grand nombre de femmes n'aidera pas à résoudre la pénurie d'officiers sauf si les employeurs engagent plus de jeunes officiers et matelots domiciliés dans l'UE.**

4. **Les règlements sur la taxe au tonnage doivent exiger que les entreprises de transport maritime participent aux mesures nationales de formation et emploient un nombre plus significatif de jeunes officiers et matelots européens. Ces entreprises ne devraient pouvoir avoir accès aux avantages fiscaux et autres formes d'aide de l'Etat si elles n'apportent pas la preuve du respect de ces critères.**

5. **L'élaboration d'un cahier des charges précis des données nécessaires sur l'emploi des gens de mer devrait se réaliser. Les agences/organisations adéquates (par exemple, EUROSTAT, EMSA, OSHA) devraient être chargées de préparer, recueillir et publier ces données pour accompagner les évolutions politiques en la matière.**

2. INTRODUCTION

Bien que les entreprises de transport maritime continuent d'être des protagonistes majeurs dans ce secteur au niveau mondial, elles emploient relativement peu de ressortissants européens. Au cours des trois dernières décennies, les gens de mer des pays développés ont été progressivement remplacés par des gens de mer de pays en développement dont les conditions de rémunération sont sensiblement inférieures. Ce changement a été facilité, en premier lieu, par le passage de navires vers des pavillons de complaisance soumis à un cadre réglementaire minimal et ensuite vers des seconds registres européens.

Le déclin de l'emploi des ressortissants est réel tant pour les officiers que pour les matelots même si la situation est plus sombre pour les matelots. S'il semble que dans certains pays, des campagnes nationales de recrutement et de formation d'officiers ont stabilisé le recrutement, aucun effort n'a été réalisé pour promouvoir les carrières des matelots.

Certains ont attribué ce recul de l'emploi de ressortissants européens à un manque d'intérêt des jeunes Européens pour les carrières maritimes. D'autres explications dénoncent l'image négative de l'industrie du transport maritime. Il y a cependant bel et bien un intérêt certain et des taux de demande assez élevés pour suivre des formations là où elles existent. Le problème est l'insuffisance d'offres de formation pratique pour les nouveaux venus et le manque de recrutement de cadets à des fonctions d'officiers débutants. Les preuves disponibles révèlent que lorsque les programmes de formation sont présentés intelligemment, le nombre de demandeurs est de loin supérieur au nombre d'offres de formation.

Les mêmes problèmes se posent pour le recrutement de femmes dans le secteur. Si des efforts en vue de changer la culture du transport maritime et de promouvoir des carrières de femmes dans le secteur maritime peuvent avoir des effets positifs, ces seules mesures ne peuvent résoudre le problème de la pénurie d'officiers.

La diminution de l'emploi de ressortissants européens a des implications significatives sur la base des compétences maritimes européennes et tout le cluster maritime qui englobe tous les aspects de l'industrie du transport maritime et son infrastructure.

La politique en vigueur tend à faire face au déficit d'officiers supérieurs. Il demeure l'incontournable structure des étapes de la progression de la carrière. A chaque étape, on peut s'attendre à un abandon de la formation par certains professionnels ou au choix d'emplois à terre. Ce fonctionnement du

marché du travail est caractéristique de toutes les carrières spécialisées. Par conséquent, un plus grand nombre de personnes sont nécessaires à chacun des échelons de la carrière, du moins élevé au plus élevé. Le besoin d'officiers débutants est plus grand que celui d'officiers supérieurs, celui de cadets est supérieur à celui d'officiers débutants et celui d'étudiants dans les académies maritimes est supérieur à celui des cadets.

Si à un niveau de progression de la carrière, il existe un manque de possibilité de se hisser à l'échelon supérieur, toutes les étapes ultérieures connaissent des pénuries alors qu'un nombre plus substantiel d'officiers supérieurs prennent leur retraite ou optent pour un emploi à terre. A court terme, tout au moins, les déficits aux niveaux les plus élevés ne peuvent être comblés par l'accélération des programmes de promotion.

Malgré cette érosion, la plupart des nouveaux venus dans les carrières maritimes ne quittent pas dans les premières étapes de la progression de la carrière. Parmi ceux qui abandonnent, une majorité trouve un emploi dans le cluster maritime. Par conséquent, des investissements en formation et dans les carrières dès les premiers échelons de celle-ci ne peuvent que bénéficier au cluster maritime pour autant que des parcours de carrière existent.

Des programmes de recrutement plus sophistiqués permettent d'accroître le nombre et la qualité des candidats à une éducation et formation maritime. Ils élargissent la capacité et la portée des cours impartis dans les académies et la disponibilité d'offres de formation. Ces mesures peuvent augmenter la disponibilité de gens de mer formés.

Des programmes de recrutement et de formation bien conçus doivent aller de pair avec de véritables possibilités d'emploi. L'aide publique à l'industrie du transport maritime (telle que la taxe au tonnage d'application dans de nombreux Etats membres de l'UE) pourrait être utilisée pour soutenir à long terme l'intérêt public au maintien d'un cluster maritime européen. Cependant, comme le révèle ce rapport, les potentialités ne sont pas entièrement exploitées. Par exemple, malgré le développement de la flotte allemande, la plupart des navires allemands ne battent pas pavillon allemand et n'emploient pas de gens de mer de l'UE.

Il est intéressant de noter que ce rapport ne tire pas les mêmes conclusions que celui commandé récemment par l'Association européenne des armateurs (ECSA). Ce dernier rapport laisse entendre qu'il y a eu des évolutions positives dans le recrutement d'officiers en Europe. S'il est vrai que certains exemples de l'UE présentent une évolution positive, cette conclusion ne peut être généralisée. Nos éléments de preuve nous indiquent une orientation bien différente. Nous avons donc introduit une évaluation du rapport de l'ECSA.

Ce rapport analyse le marché du travail sous l'angle du recrutement national et des institutions de formation, des échelles nationales de carrière et de la démographie du marché du travail. Ces situations nationales sont replacées dans le contexte de la politique maritime de l'UE et la dynamique du marché du travail mondial. Cinq études de cas de pays de l'UE ont été réalisées et sont détaillées dans les parties qui suivent. Les pourcentages d'officiers débutants au regard des officiers supérieurs et du recrutement de femmes dans le secteur sont également examinées. Les conséquences pour les clusters maritimes européens sont évaluées. Enfin, l'efficacité des taxes au tonnage dans l'UE est évaluée à l'aune du soutien public et du maintien de clusters maritimes dynamiques en Europe que ces taxes doivent permettre.

3. ANTÉCÉDENTS ET MÉTHODOLOGIE

Le projet de l'ETF sur « la mise en valeur de la formation et du recrutement dans l'industrie du transport maritime en europe »

La formation et le recrutement ont été des questions clés que la Section du Transport maritime de la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) a traitées au cours des dernières années. Ces questions ont figuré également parmi les priorités des débats entre l'ETF et l'organisation européenne des armateurs (ECSA), notamment dans le cadre du Comité de dialogue social sectoriel du transport maritime.

L'ETF a donc décidé de mener à bien ce projet pour soutenir le processus de dialogue social européen, notamment la mise en œuvre du programme de travail des partenaires sociaux européens dans le domaine de la formation et recrutement.

Les discussions sur les modalités de traitement des problèmes de recrutement et de formation sont devenues urgentes car tous les éléments semblent indiquer que les perspectives d'emploi pour les ressortissants de l'UE sont en baisse. La nécessité de contrecarrer cette tendance à l'érosion du nombre de gens de mer de l'UE et à mettre un terme à la perte critique des compétences maritimes en Europe a encouragé l'ETF à amorcer un débat difficile sur les modalités de dépassement de la crise actuelle et d'une offre plus substantielle de personnel qualifié disposé à travailler en mer.

Dans le cadre de ce projet, l'ETF s'est penchée sur les qualifications et compétences que peuvent offrir les instituts de formation et les académies maritimes aux ressortissants européens et le type d'aides d'Etat disponibles pour accompagner ces mesures de formation. Par conséquent, les liens entre l'acquisition et l'utilisation de nouvelles compétences, les connaissances et performances de la main-d'œuvre sont des éléments clés du débat.

Le projet a également identifié les manques de compétences ainsi que les déficits actuels et futurs de gens de mer ressortissants de l'UE. Il a, en outre, discuté des stratégies à adopter et de la nécessaire valorisation des compétences des travailleurs pour faire face à des exigences qui ne cessent de changer dans l'industrie du transport maritime.

Le projet a permis de détecter des facteurs qui ont contribué à la détérioration de l'image de l'industrie du transport maritime et propose des mesures positives pour infléchir cette tendance. La dimension de l'égalité hommes-femmes a été intégrée à tous les aspects du projet et des suggestions de valorisation de l'attractivité pour les femmes sont formulées.

Le projet s'est articulé autour de trois ateliers thématiques, tous en lien avec la formation et le recrutement. Les pratiques nationales d'Etats membres choisis dans l'UE ont été introduites et discutées sur la base des trois principaux axes de travail :

1. **Comment faire face aux manques de compétences et au déficit numérique de gens de mer européens [premier atelier thématique organisé à Nantes (FR) le 27 avril 2010] ?**
2. **Mettre en valeur l'image du secteur et promouvoir des conditions de vie et de travail de qualité en mer** [deuxième atelier thématique organisé à Berlin (CE) le 15 juin 2010].
3. **Comment assurer un meilleur parcours de carrière et des perspectives à long terme dans le cluster maritime [troisième atelier thématique organi**sé à Londres (RU) le 30 septembre].

A ces ateliers et à la conférence qui les a suivis, ont participé des représentants d'organisations syndicales, d'armateurs, d'académies maritimes et d'instituts de formation, d'importantes entreprises de transport maritime, etc.

Les documents de base ont été envoyés à l'avance aux participants à chaque atelier. Des recommandations politiques sur les modalités de dépassement de l'état critique des équipages marins et la carence de gens de mer européens qualifiés ont été formulées au terme de chaque atelier.

Une conférence de clôture s'est tenue à Gênes les 18 et 19 novembre 2010 au cours de laquelle ont été résumés les résultats des trois ateliers thématiques. La conférence a approuvé des recommandations finales sur la formation et le recrutement, et a ouvert la voie à un éventuel suivi dans le cadre du Comité de dialogue social sectoriel du transport maritime.

3.1 Partenariat et gestion du projet

L'ETF a tissé un réseau d'institutions universitaires de renommée dans le secteur. Elles font partie des universités les plus reconnues dans le domaine maritime et/ou de la formation, du développement des compétences. Les universitaires ont été invités à recueillir des cas et, dans ce cadre, à faire l'étude des pratiques en cours en matière de recrutement et de formation dans l'UE, à identifier les défis et besoins de l'industrie du transport maritime en Europe et à formuler des propositions de recommandations.

Le réseau des institutions universitaires est composé des institutions suivantes :

- Working Lives Research Institute (WLRI) de la London Metropolitan University (Royaume-Uni),
- Le Centre de Droit Maritime et Océanique (CDMO) de l'université de Nantes (France), et
- La Faculty of Economics and Business de l'université de Groningen (Pays-Bas).

WLRI était responsable de la coordination du travail du réseau d'institutions.

Suite à une première réunion au début du projet, le réseau s'est régulièrement rencontré avant chaque atelier et la conférence de clôture pour assurer que le travail entrepris réponde aux objectifs du projet.

Les rapports nationaux, qui ont été préparés, provenaient de cinq Etats membres de l'UE (France, Allemagne, Grèce, Pologne et Royaume-Uni) et de la Norvège qui ont été les pays sélectionnés. Un document de base a été présenté à chacun des ateliers thématiques. Ces documents contenaient, sous forme d'une synthèse analytique, les principaux résultats des rapports nationaux et des recommandations. Ils ont servi de base au débat. Les rapports nationaux complets ont également été envoyés à tous les participants avant la tenue des ateliers. Les participants aux ateliers et les orateurs invités ont apporté leur expertise et leurs connaissances au débat. Elles ont été intégrées aux études de cas et aux documents de base.

Cette démarche dynamique a abouti à l'élaboration d'un projet de rapport qui a été discuté lors de la Conférence finale du projet à Gênes (IT). Enfin, ce projet a servi de base à ce rapport.

3.2 Methodologie de la recherche

L'équipe d'universitaires a utilisé des données primaires compilées dans le cadre d'une enquête organisée au niveau mondial auprès de gens de mer (Kahveci, 2008) et d'armateurs (Kahveci et Nichols, 2006). L'équipe académique a également organisé des entrevues de parties prenantes clés en Allemagne, en France, en Pologne et au RU, à savoir des institutions de formation maritime, des agences pour l'emploi, des services sociaux pour gens de mer, des syndicats de gens de mer, des associations d'armateurs, du personnel des Ressources humaines d'entreprises de transport maritime, des autorités maritimes et des gens de mer individuels.

Outre ces sources primaires, ont été examinées de manière approfondie des données statistiques nationales et internationales, des publications des associations nationales du transport maritime, des rapports de l'OCDE et de la Commission européenne, ainsi que des journaux, magazines et périodiques de l'industrie du transport maritime, des organisations syndicales, des articles de journaux académiques, des livres, des thèses non publiées et des recherches thématiques en ligne. Concernant la question clé de l'emploi des gens de mer, nous nous sommes heurtés aux problèmes statistiques de sa variabilité, de sa qualité et de sa disponibilité, qui sont typiques des données brutes recueillies par les enquêtes ISF/BIMCO. Ces sources primaires et secondaires sont référencées dans tout le rapport.

4. LE MARCHÉ DU TRAVAIL DES GENS DE MER EUROPÉENS

Le marché du travail des gens de mer est largement mondialisé. Les armateurs et gestionnaires peuvent donc engager des gens de mer pratiquement partout dans le monde même si la plupart d'entre eux ont un portefeuille de nationalités privilégiées. Ce marché du travail est segmenté par compétences et niveaux de rémunération, et secondairement, par le coût du transfert des gens de mer de leurs pays d'origine aux navires.

Les données statistiques sur l'emploi des gens de mer sont normalement gérées par des organismes de l'Etat tels que les administrations maritimes et ne révèlent que le nombre de citoyens occupant des emplois de gens de mer. Ces données sont normalement compilées à intervalles suffisamment réguliers pour permettre la production de séries chronologiques et donc pour identifier les tendances globales en matière d'emploi. Bien que les données nationales ainsi recueillies ne couvrent pas un champ suffisant, elles constituent des points de référence importants car les marchés nationaux du travail existent encore, même s'il s'agit de marchés de niches précises, ou de sous-traitance d'un marché actuellement globalisé. La portée et la précision des données statistiques relatives à l'emploi national pourraient facilement être d'une qualité très supérieure et les recommandations de ce rapport contiennent des suggestions concrètes à cette fin.

Dans ce rapport, nous analysons les données statistiques concernant les gens de mer de France, d'Allemagne, de Grèce, de Norvège, du RU et de Pologne. Les quatre premiers pays sont des importateurs de main-d'œuvre alors que la Pologne est un exportateur. Les gens de mer des pays importateurs sont plus facilement employés à des fonctions d'officiers et moins de matelots. La majorité des officiers et matelots sur les navires qu'opèrent des importateurs de main-d'œuvre viennent de pays qui l'exportent. La Pologne, bien qu'elle soit un grand fournisseur d'officiers, a accusé un grand recul en tant que fournisseur de matelots. La position détenue par la Pologne en tant que fournisseur d'officiers commence d'ailleurs à s'étioler

Le nombre de gens de mer des pays d'Europe occidentale diminue depuis la fin des années 70 bien que le nombre d'officiers se soit quelque peu stabilisé au début des années 2000.

Le marché du travail des officiers demeure étroit tout en étant mondialisé, ce qui a encouragé certains armateurs à pousser au recrutement et à la formation d'un plus grand nombre de cadets, et a motivé de meilleures campagnes de recrutement. Cependant, ces mesures ont été trop limitées et trop peu soutenues dans la continuité.

4.1 Les employeurs sur le marché du travail mondialisé

Au début du vingtième siècle, presque tous les navires avaient des équipages de la nationalité du pavillon que battaient les navires. Cette situation a perduré jusque dans les années 70. Une étude britannique a été réalisée au début des années 70 et a examiné les raisons pour lesquelles les personnes s'engageaient, effectuaient quelques années de service et quittaient la marine marchande, mais elle n'évoque pas la main-d'œuvre étrangère (Hill, 1972). Cette pratique d'embauche d'équipages de la nationalité du pavillon du navire (aux côtés de quelques sujets irlandais et du Commonwealth, et de quelques-uns, fort peu nombreux, « d'ailleurs » pour reprendre les termes de l'étude réalisée par Hill) était une exigence légale plus ou moins stricte suivant les pays.

Les armateurs contournaient cependant ces exigences d'embauche de ressortissants nationaux en repavillonnant leurs navires dans des registres ouverts appartenant à des pays qui n'étaient pas celui de l'armement, ce que l'on a appelé le « dépavillonnement ». Pour l'équipage, ce dépavillonnement signifiait que les armateurs :

- **pouvaient choisir librement leurs équipages sur le marché international du travail ;**
- **n'étaient jamais soumis à des barèmes salariaux nationaux trop onéreux ni à des régimes nationaux de sécurité sociale et des législations nationales du travail ;**
- **se voy**aient appliquer des règles plus laxistes en matière d'équipages.

Les dépavillonnements ont été nombreux dans les années 1980. En 1983, 23% de la flotte mondiale avait été dépavillonnée ; en 1990, ce taux s'était envolé à 42% et en 2000, il atteignait 56%.

Près de la moitié de la flotte de l'Espace économique européen bat aujourd'hui pavillon d'un pays tiers, une pratique qui s'est accélérée au cours de la dernière décennie. L'emploi de gens de mer de l'UE a sensiblement reculé et la quête d'une main-d'œuvre bon marché est loin d'être achevée. L'Asie, notamment les Philippines, ont été une source de main-d'œuvre dans les années 1970 tout comme l'Europe de l'Est l'est depuis la fin des années 1980. L'intérêt porté à la Chine en tant que fournisseur de main-d'œuvre est en hausse depuis quelque temps. En 1995, les armateurs japonais ont élaboré un plan prévoyant l'emploi de 20.000 Chinois, une alternative moins onéreuse que l'emploi de Philippins, qui représentaient à l'époque 80% de la main-d'œuvre étrangère (*Lloyds List* 1995). Un Directeur général d'une des plus grandes entreprises de gestion de navires ayant son siège au RU a déclaré :

> *« Nous avons actuellement 14 ressources que nous pouvons exploiter (sic). Nous avons le Bangladesh, la Roumanie, les Philippines et onze autres. L'autre option semble bien évidemment de s'implanter un peu mieux en Chine et nous y travaillons, cela fait partie de nos intentions »*
> (Kahveci & Nichols, 2006: 31-2).

La recherche de nouvelles sources de main-d'œuvre bon marché ne se limite pas à la Chine : « Nous devons nous tourner vers la Roumanie, où nous avons un contrat signé, tout comme nous en avons un en Bulgarie », déclarait un directeur à des chercheurs qui l'interrogeaient :

> *« En d'autres termes, nous avons la capacité d'y prélever des personnes si nous en avons besoin. Nous nous sommes tournés vers le Ghana, le Sénégal et la Côte d'Ivoire. Nous avons approfondi en Indonésie et nous avons créé récemment une agence d'emploi intérimaire en Chine sous forme d'entreprise par participation. Nous avons examiné les possibilités au Venezuela, en Equateur, au Pérou, à Cuba et en Jamaïque. Nous ne baissons jamais la garde en la matière »*
> (Kahveci, Lane et Sampson, 2002: 67).

De nouvelles sources, encore plus vulnérables, de fourniture d'équipages sont suivies de près pour multiplier les avantages ou empêcher que les avantages acquis ne s'érodent.

La pratique du dépavillonnement facilite grandement les aménagements et réaménagements de la composition des équipages par les acheteurs de main-d'œuvre. Cependant, le recrutement d'équipages internationaux exige de s'organiser. C'est le développement d'un réseau mondial d'agences et d'organisations qui se consacrent à la gestion des équipages qui a permis aux équipages d'être recrutés dans différentes régions, un tâche chère et difficile pour les armateurs s'ils devaient l'entreprendre eux-mêmes.

Les armateurs ont également noué des liens directs avec les institutions de formation maritime dans les pays fournisseurs de main-d'œuvre tels que les Philippines, l'Inde et la Chine. Les stratégies de l'organisation norvégienne des armateurs en est un bon exemple. Les entreprises d'armement norvégien emploient actuellement quelque 40.000 marins étrangers sur des navires battant pavillon national ou étranger.

Cette association coopère actuellement avec sept collèges et universités maritimes aux Philippines. La concurrence pour l'embauche de main-d'œuvre est rude, notamment de la part d'autres industries mais aussi d'autres grandes nations européennes maritimes, et elle a motivé cette coopération. Pour relever ces défis, l'association norvégienne a mis en place un projet commun avec l'université de Cebu qui se propose de réaliser une vaste campagne nationale de recrutement aux Philippines.

Des efforts importants ont également été déployés pour développer un projet de formation de cadets en Russie en partenariat avec l'académie maritime de l'Etat Amiral Makarov à Saint-Pétersbourg. D'autres initiatives sont par exemple des projets de cours à Riga en coopération avec l'académie maritime lettone et à Shanghai avec le Groupe chinois de transport maritime. L'association norvégienne et ce groupe chinois ont conclu plusieurs accords quinquennaux pour la poursuite du Programme de formation des cadets en alliance avec l'académie maritime de Shanghai que contrôle le Groupe chinois de transport maritime. Suite à ce vaste programme, le nombre de gens de mer chinois employés à bord de la flotte norvégienne n'a cessé d'augmenter. Barber International, une filiale de Wilhelmsen, a géré un programme similaire de formation et recrutement de gens de mer qualifiés en Pologne et en Roumanie (en partenariat avec le groupe Klaveness).

L'association norvégienne a resserré ses relations en les formalisant avec des collèges maritimes pour faciliter les négociations salariales de dizaines de milliers de gens de mer étrangers, dont au moins la moitié sont des Philippins, engagés à bord de navires marchands de l'armement norvégien ou contrôlés par la Norvège.

Une même démarche de recherche de main-d'œuvre est encore observable au niveau des entreprises et l'entreprise danoise Maersk en est une bonne illustration. A. P. Moller-Maersk gère plus de 900 porte-conteneurs, pétroliers et navires de ravitaillement offshore. Elle dispose également de services de remorquage, de terminaux de conteneurs et d'opérations logistiques. Le transport de conteneurs et ses activités connexes sont son cheval de bataille, celui qui a assuré au groupe plus de la moitié de son

chiffre d'affaires en 2008.[1] Maersk Line gère seule 550 navires d'une capacité de 2,1 millions TEU. C'est la plus grande entreprise de porte-conteneurs et de pétroliers au monde.

Maersk a diminué ses activités et ses équipages en Europe. En 2008, elle a annoncé que 200 chefs stewards et matelots danois à bord de porte-conteneurs et pétroliers seraient remplacés par des équipages internationaux. En octobre 2009, Maersk a annoncé qu'elle transférait 33 navires enregistrés au RU au Registre international danois (DIOS), à Hong Kong et aux Pays-Bas. En 2009, l'entreprise annonçait sa politique de « recrutement zéro en Europe » dans un avenir proche (Lloyds List, le 16 février 2010).

En octobre 2009, l'organisation syndicale Nautilus était informée que Maersk était en quête de 113 départs volontaires des fonctions d'officiers employés par Maersk Offshore à Guernesey et à bord de porte-conteneurs battant pavillon des Bermudes (Telegraph, novembre 2009). C'était une partie substantielle des 560 officiers britanniques employés par Maersk à l'époque. L'entreprise a encore annoncé qu'elle n'embaucherait plus automatiquement les cadets qu'elle formait dans ses écoles.

En septembre 2010, A.P. Moller-Maersk annonçait que l'entreprise avait enregistré plus de 30 nouveaux navires à Singapour, sous pavillon singapourien. M. Foldager, qui est à la tête de la Gestion des équipages chez Maersk, a déclaré que Singapour était la porte d'accès à un réservoir sans cesse grandissant de gens de mer asiatiques et que l'entreprise pouvait aussi trouver sous ces cieux des talents de gestionnaires. Ce service de Gestion contrôle quelque 370 navires et 12.000 marins pour la totalité du groupe aujourd'hui mondialisé.

En 2010, Maersk Line informait le syndicat Nautilus que 40 emplois néerlandais allaient disparaître suite au transfert de ses opérations techniques de Rotterdam à Singapour et Newcastle. Il s'agit du transfert de la gestion technique de 46 navires. Dans le cadre d'un autre dossier, Maersk Ship Management BV annonçait un gel temporaire des recrutements d'officiers néerlandais et présentait au Comité d'entreprise un nouveau plan de départs volontaires pour le personnel néerlandais engagé en mer (Nautilus International, 15/02/2010).

Malgré le soutien de certains armateurs à l'expansion, et l'amélioration de l'éducation et de la formation maritime en Europe, la stratégie globale des grands pays de l'armement mondial tels que la Norvège, et des plus grands armateurs, tels que Maersk est de rechercher activement une main-d'œuvre moins chère en dehors des frontières de l'Europe. Les efforts consentis pour stabiliser l'offre européenne de gens de mer sont clairement mis en danger par la volonté des principaux armateurs de réduire l'emploi européen.

4.2 Données statistiques sur l'emploi

Bien que le marché du travail des gens de mer soit mondialisé, les statistiques sont toujours compilées au niveau national, selon des voies et moyens plus indiqués pour les marchés nationaux du travail. A certains égards, une compilation nationale a du sens car les gens de mer entrent sur le marché du travail par des institutions de formation et de licence/certification nationales. Cependant, les gens de mer seront plus que probablement employés sur des navires battant un autre pavillon que celui de leur nationalité et/ou par des armateurs ou gestionnaires de nationalité différente de la leur. Même s'ils sont

1 Les opérations de Maersk en transport de conteneurs sont assurées par Maersk Line, Safmarine et MCC Transport ; sont chargés de la gestion des pétroliers : Maersk Tankers, Brostrom, Handytankers et LR2 ; et sont responsables de services offshore : Maersk Supply Service, Maersk Drilling, Maersk FPSOs, Svitzer et ESVAGT. Par ailleurs, Maersk détient 37,5% des parts de Hoegh Autoliners et 31,3% des parts de DFDS ferries.

employés sur des navires battant pavillon de leur nationalité, dans de nombreux cas, leurs collègues seront étrangers et probablement non domiciliés. En ce sens, construire une analyse internationale sur la base de données statistiques nationales, recueillies normalement aux fins de l'emploi national et pour étayer la politique de sécurité sociale, laisse de nombreuses questions sans réponse. La Pologne est l'illustration la plus extrême. Peu de gens de mer polonais travaillent à bord de navires battant pavillon polonais alors qu'ils sont très nombreux à travailler sur les navires battant différents pavillons de complaisance, d'armateurs d'autres pays de l'UE ou, dans une moindre mesure, sur des navires battant d'autres pavillons de l'UE et notamment, de seconds registres. C'est pourquoi les données officielles directement recueillies auprès de la majorité des gens de mer polonais ne sont pas disponibles. Il en va de même des gens de mer roumains, bulgares, baltes et slovènes. Pour d'autres pays d'études de cas, le problème est tout aussi présent bien qu'il soit plus attribuable au fait que ce sont de grands *importateurs* de main-d'œuvre. Les tentatives de résoudre ces problèmes ont connu des succès divers.

Le rapport du très influent ISF/BIMCO affirme qu'une étude mondiale sur le nombre de gens de mer s'impose. Compte tenu du nombre important de pays impliqués, dont les organismes de compilation des données statistiques n'ont pas les mêmes attributions, il est impossible pour l'équipe de recherche du consultant d'évaluer l'adéquation des données qui leur sont présentées. Les résultats de l'enquête seraient sans conteste faussés. Les données polonaises en sont un cas de figure (cf. ci-dessous) mais il n'est pas possible de préciser les marges d'erreur de l'enquête globale. Par ailleurs, on peut dire que les consultants (Institut de recherche sur l'emploi de l'université de Warwick) sont conscients de ces déficiences et essaient régulièrement d'améliorer la qualité de ces données. Quelles qu'en soient les déficiences, l'enquête ISF/BIMCO demeure la seule série chronologique de l'emploi de gens de mer au niveau mondial.

La seule méthode fiable de recueil de données sur l'emploi des gens de mer serait un recensement des équipages des navires, ce qu'a réalisé le Cardiff University's Seafarers International Research Centre (SIRC), et qu'a publié pour la première fois Lloyds Register-Fairplay en 2002. Ce recensement reposait sur un échantillonnage de listes d'équipages de navires mouillant/transitant dans des ports hub de par le monde. Les données recueillies ont permis d'élaborer le meilleur profil disponible des caractéristiques de cette main-d'œuvre maritime au niveau mondial, à savoir l'âge, les fonctions et les nationalités par type de navire et de taille (qui permettent d'induire les ratios officiers débutants et supérieurs (cf. ci-dessous) pour illustrer la pénurie d'officiers européens). Le recensement n'a pu que fournir des estimations raisonnables du nombre de marins sur les navires engagés dans des opérations internationales de marine marchande. Par manque de financement, ce travail s'est interrompu en 2003. (Ellis & Sampson, 2008)

Soulignons que les données publiquement disponibles sur les coûts salariaux font systématiquement défaut bien que les armateurs ne cessent d'invoquer des coûts salariaux relatifs. Comme le révèle le Tableau ci-dessous, les écarts salariaux sont bien réels selon les données de la Chamber of Shipping du RU. Ces données se fondent sur les coûts salariaux comparatifs des différentes nationalités. Nous ne savons pas ce qu'est la part des budgets opérationnels des navires consacrée aux coûts des équipages. Par ailleurs, l'analyse qui repose sur des données limitées concernant les salaires des gens de mer laissent apparaître une plus grande convergence au fil de la décennie, ou encore un recul des rémunérations des nationalités dont les conditions salariales sont meilleures et une amélioration relative des rémunérations de moins bien lotis (Kahveci et Nichols, 2006). Il serait donc très utile de recueillir systématiquement de telles données au niveau européen.

Tableau 1 Coûts salariaux comparatifs (US$ par mois)

	Part des effectifs	US$ par mois
Officiers britanniques/matelots philippins	9/10	78,000
Officiers/matelots chinois	9/10	37,000
Officiers/matelots indiens	9/9	47,000
Officiers/matelots philippins	9/9	47,000
Officiers/matelots polonais	9/9	48,000

Source : Chamber of Shipping 2004 (cité par Kahveci & Nichols, 2006)

4.3 Données sur l'emploi : synthèse des cinq études de cas nationaux

- En France, le nombre de gens de mer employés sur des navires français était au plus bas dans les années 1990. Depuis, une légère reprise s'est amorcée.
- L'Allemagne a vu le nombre de gens de mer à bord des navires allemands décliner jusqu'en 2003. Leur nombre s'est ensuite redressé parallèlement à l'augmentation du nombre de gens de mer étrangers et étrangers domiciliés.
- La Norvège est le plus grand importateur de main-d'œuvre. Les étrangers représentent plus de 75% des équipages à bord des navires contrôlés par la Norvège.
- La Pologne est un pays exportateur de main-d'œuvre. Au moins 80% des gens de mer polonais sont employés sur des navires non polonais.
- Le nombre de gens de mer du RU a diminué. Entre 1997 et 2009, il a accusé un recul de 25%.
- Les ratios officiers supérieurs/officiers débutants révèlent une insuffisance d'officiers débutants pour remplacer les officiers plus âgés qui, en l'absence de mesures positives immédiates pour redresser la situation, ne fera que s'aggraver jusqu'à rendre la situation irréversible.
- Il est courant dans les pays de l'UE que les officiers soient européens alors que les matelots soient de pays non-communautaires.
- Les évolutions de l'emploi des gens de mer sont étroitement associées à celles des pavillonnements et de la régulation exercée par les administrations des pavillons.
- L'emploi de gens de mer peut être accompagné de politiques qui obligent à engager des gens de mer ressortissants de l'UE pour autant que ces politiques soient (1) appliquées et (2) ne déclenchent pas un dépavillonnement de la part des armateurs.
- Globalement, il est urgent d'améliorer sensiblement les données chiffrées sur l'emploi des gens de mer dans toutes les fonctions.

4.4 Les études de cas

4.4.1 FRANCE

Au 1 janvier 2010, la flotte marchande française disposait de 216 navires, pratiquement le même nombre que dans les années 1990. En 1986, la France a créé un second registre des Terres australes et antarctiques française – TAAF – sur lequel elle a toute souveraineté. La région dispose de son indépendance juridique, n'est donc pas un territoire d'outremer comme les îles françaises des Caraïbes et de l'océan Indien. Les armateurs ont ainsi pu engager des gens de mer non-UE et leur appliquer des conditions de travail internationales. En 2005, la France a également créé un second registre dit international, le Registre international français – RIF. Il a permis aux gens de mer et armateurs de payer moins d'impôts et de charges de sécurité sociale.

En 1955, quelque 10.000 officiers étaient employés à bord de la marine marchande » française. Il en restait 8.000 en 1979 et 3.000 en 1989. Depuis la situation s'est stabilisée, avec même une remontée à 3.600. Au cours de la même période, le nombre de matelots a fortement diminué. Ils seraient actuellement entre 6.000 et 7.000, un chiffre demeuré stable depuis 1990.

Une enquête de 2009 menée auprès de 51 entreprises de transport maritime (à l'exclusion de navires de croisière français) organise la classification des membres des équipages comme suit : officiers ou matelots, Français, domiciliés UE ou non. S'il est vrai que tous les matelots sur les navires de pavillon et de l'armement français ont pu être comptés, il a été impossible de déterminer la nationalité des matelots sur des navires d'autres pavillons et d'autres armements. Par ailleurs, les entreprises de porte-conteneurs ou de vraquiers n'ont pas répondu aux questions de l'emploi de matelots sur les navires battant pavillons de pays tiers. Le nombre de gens de mer non-UE est donc sous-estimé.

TABLEAU 2 Effectifs des entreprises de transport maritime en 2008

Nationalité	Nombre	Pourcentage
Gens de mer français	9,876	72%
Gens de mer UE	2,123	16%
Gens de mer non-UE	1,697	12%
Total	**13,696**	**100%**

Source : L'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications (OPMQ) dans le secteur du Transport Maritime – « Rapport sur l'emploi dans la marine marchande du au 31 décembre 2008 – Situation de l'emploi, évolution, prospective », rapport rédigé par A. Grovel, Paris, no.1, février 2010. 41 p.

La plupart des matelots sont non-UE (85%) et les matelots français encore employés le sont essentiellement dans le transport de voyageurs et les activités portuaires. Les gens de mer non-UE employés par les entreprises couvertes par l'enquête sont présents dans tous les secteurs d'activités à l'exception des activités portuaires. Ils sont plus nombreux dans le transport vraquier de liquides (39%) et dans les activités offshore (31%). Du total de la main-d'œuvre identifiée par l'enquête, c'est-à-dire 13.696 gens de mer, 6.868 sont employés sous pavillon métropolitain, aux conditions du premier registre donc, et 5.063 le sont aux conditions du Registre international français (RIF). 58% des gens de mer travaillant sous pavillon RIF sont de nationalité française, 26% sont de l'UE et 15% sont non-UE. Contrairement au transport de voyageurs et aux activités portuaires, le transport de conteneurs et les activités offshore emploient essentiellement des gens de mer français mais aux conditions du registre RIF.

4.4.2 ALLEMAGNE

En 2009, La flotte marchande allemande comptait 3.371 navires de plus de 100 tonnes, soit un total de 71.026.000 tonnes. 645 navires (15.806.000) battent pavillon allemand et 474 (15.540.000) sont inscrits au second registre, le Registre international (ISR). Comme le révèlent les tonnages, les navires inscrits au premier registre sont en général plus petits, les grands ayant plus recours au registre international. Il y avait 2.599 navires (52.329.000 tonnes) affrétés à coque nue et qui battaient un pavillon étranger et 99 navires (2.891.000) inscrits dans un registre étranger.

Ces chiffres nous indiquent donc que la plupart de la flotte allemande est affrétée à coque nue et bat un pavillon étranger. Une autre partie importante est inscrite au registre international qui impose moins de contraintes lors de l'embauche de main-d'œuvre internationale et est qualifié par l'ITF de pavillon de complaisance.[2]

TABLEAU 3 Nombre de gens de mer allemands couverts par le registre allemand

Année (décembre)	Total des gens de mer à bord de navires inscrits au registre allemand, BGS	Gens de mer allemands	Étrangers domiciliés	Étrangers non domiciliés
1980	32289	25202		
1985	27017	21781		
1990	15852	11262		
2000	11838	7650	519	3380
2001	12216	7704	918	3161
2002	11207	7454	654	2715
2003	10542	7356	487	2347
2004	10801	7286	459	2788
2005	12962	7664	1105	3867
2006	13155	7885	877	4070
2007	13636	7135	792	4614

Source : adaptés de SBG, différentes années, et Hoffman, 2004

2 Les chiffres cités dans ce paragraphe sont tirés de FK 2009.

TABLEAU 4 Nombre de gens de mer allemands couverts par le registre allemand par fonction

	Officiers de pont			Officiers machine			Matelots		
Année	Total	Allemands	Étrangers	Total	German	Étrangers	Total	Allemands	Étrangers
1980	5785	5631	154	4583	4338	245	21921	13940	7981
1990	3777	3601	176	2944	2820	124	9131	4060	5071
2000	3225	2799	426	1917	1633	284	4407	1830	2577
2002	3284	2806	478	1935	1658	277	5622	2220	3402
2003	3072	2688	384	1836	1639	197	3991	2168	1823
2005	3265	2637	628	2530	1861	669	5027	2328	2699
2006	3386	2697	689	2550	1831	719	5290	2542	2748
2007	3486	2729	757	2635	1789	846	5446	2617	2829

Source : compilées par Hoffman, 2004, SBG, et FK

Un certain nombre d'emplois sur des navires inscrits au registre international sont réservés à des Allemands ou des ressortissants de l'UE. Avant 1998, les navires pouvaient avoir soit trois marins brevetés, soit 2 mécaniciens maritimes au sein de l'équipage. Depuis, les navires de plus de 3000 tonnes inscrits au registre international n'ont plus qu'un mécanicien au sein de l'équipage. Globalement, depuis les années 1990, nous constatons qu'un tiers des gens de mer à bord de navires allemands sont des étrangers. La plupart des officiers restent cependant allemands alors que les matelots sont étrangers. Les entrevues réalisées indiquent qu'il s'agit d'un schéma courant. Certaines entreprises estiment que les officiers allemands ont reçu une formation de qualité mais ces mêmes entreprises externalisent le recrutement des matelots, délégué à des agences qui opèrent sur le marché mondial.

4.4.3 GRÈCE

Selon l'examen du transport maritime réalisé par l'OCDE en 2009, les armateurs grecs représentent 15,33% de la flotte mondiale. Cependant, 69% des navires grecs battent des pavillons étrangers. La plupart des navires grecs pavillonnés à l'étranger le sont au Liberia, à Malte et au Panama.

La flotte pavillonnée en Grèce occupe la troisième place au niveau mondial et la première dans l'UE en termes de port en lourd. La flotte grecque battant pavillons de l'UE représente 44,1% du tonnage de port en lourd (tpl). Les armateurs grecs contrôlent 21,7% de la flotte de pétroliers au niveau mondial (transport de pétrole brut et de produits pétroliers) et 20,4% des vraquiers en termes de tpl (à l'exclusion des navires en commande).

Selon l'étude de Tsamourgelis (2007:122), le nombre de gens de mer grecs à bord de navires pavillonnés en Grèce et d'armement grec, associés à la Caisse de pension des marins (NAT) en 2004, a chuté en deçà des 18.000, soit 4,5% de moins qu'en 2002 et 27,5% de moins en dix ans. Cependant, le nombre de gens de mer étrangers employés sur des navires de l'armement grec ne cesse d'augmenter. Cette tendance est la conséquence des coûts salariaux plus élevés des marins grecs comparés à ceux de leurs collègues étrangers.

Le rôle grandissant des gens de mer étrangers est évident dans la composition des équipages. En 1996, les marins non grecs représentaient quelque 35% de l'emploi à bord des navires pavillonnés en Grèce et d'armateurs grecs mais battant pavillons étrangers, inscrits néanmoins à la caisse de pension NAT. En 2004, ce pourcentage était de 42%.

S'il existe des exigences légales, prévoyant qu'une part de l'équipage doit être grec à bord des navires battant pavillon grec, la loi n'est pas entièrement respectée et le nombre réel de gens de mer grecs employés est moindre que celui prévu par la loi. En 2004, 38,32% des postes vacants qu'auraient dû occuper des gens de mer grecs étaient occupés par des gens de mer qui ne l'étaient pas (Tsamourgelis 2007:149-150). Cependant, une étude de 2006 sur les entreprises grecques de transport maritime rend hommage à la coopération, aux compétences, à l'expérience, l'éducation, la fidélité et la rentabilité des gens de mer grecs mais cette appréciation ne se reflète pas, dans la même mesure, dans les stratégies de recrutement. Concrètement, les entreprises de transport maritime grecques ont de plus en plus recours au recrutement de gens de mer qui ne sont pas grecs.

4.4.4 NORVÈGE

Jusqu'aux années 1980, l'industrie de transport maritime norvégienne a été presque exclusivement une industrie nationale, qui employait des équipages norvégiens à bord de navires de l'armement norvégien battant pavillon norvégien. Dès le début des années 1980, alors que l'industrie présente des surcapacités et que les coûts salariaux sont relativement élevés, les armateurs norvégiens estiment n'avoir d'autre option que celle de dépavillonner. La flotte pavillonnée en Norvège passe de 38,2 millions tpl en 1982 à 16,9 tpl en 1986. L'industrie se désespère, cherche un mécanisme qui permette aux armateurs de demeurer norvégiens tout en recrutant des équipages à l'étranger. La solution est l'établissement en 1987 d'un registre parallèle, le Registre international norvégien (NIS). Son tonnage commence cependant à reculer dès 1992, alors qu'il affiche 1.516 navires et 54 millions tpl à 686 navires et 30,8 millions tpl à la fin de l'année 1996. La solution vient alors de la réforme de la taxe au tonnage réalisée en 1996, qui constitue un véritable jalon. Suivant l'exemple des Pays-Bas et de la Grèce, le gouvernement décide de modifier la base sur laquelle les armateurs sont imposés. Aucun de ces réformes n'empêche cependant le déclin progressif du pavillon norvégien. En juin 2009, seuls 47% de la flotte norvégienne engagée dans des activités internationales bat encore pavillon norvégien et pour la première fois, plus de la moitié de la flotte bat un pavillon étranger.

Comme l'illustre le tableau ci-dessous, les équipages de la flotte marchande norvégienne sont à 75% étrangers et à 25% norvégiens.

TABLEAU 5 Effectifs des navires norvégiens, 2006-2007

	2006	2007
Navires		
Norvégiens	12000	13100
Étrangers	35500	38400
Total	**47500**	**51500**

Source : Rapport annuel 2007, Association des armateurs norvégiens, p.35

Le nombre de gens de mer norvégiens a connu une diminution qui se compte par dizaines de milliers au cours des trois ou quatre dernières décennies. Comme nous l'avons vu, depuis les années 1970, le dépavillonnement et l'introduction du registre international ont permis aux armateurs norvégiens de compter de plus en plus sur des gens de mer étrangers. Ce processus a engendré progressivement un déclin des compétences maritimes nationales et un déficit de gens de mer norvégiens.

4.4.5 POLOGNE

En 2009, la flotte de transport maritime en Pologne est composée de 118 navires d'une capacité totale de 2.626.900 tonnes et un tonnage brut de 1.928.900 tonnes. A la fin de l'année, 18 navires (qui représentent quantitativement 15,3% de la flotte de transport maritime) d'un tonnage de port en lourd de 37.400 tonnes et un tonnage brut de 49.700 tonnes arborent le pavillon polonais. L'amenuisement de la flotte polonaise et le dépavillonnement de la plupart des navires restants vers des pavillons étrangers expliquent que la Pologne soit devenue exportatrice de main-d'œuvre maritime. Une petite minorité de gens de mer polonais travaillent actuellement sur des navires pavillonnés en Pologne alors que bon nombre d'entreprises maritimes étrangères et d'agences de recrutement ont ouvert des antennes de recrutement en Pologne pour y embaucher des gens de mer polonais

Les avis varient sur l'importance de la main-d'œuvre maritime polonaise. Un rapport ECOTEC de la Commission européenne, réalisé en 2006, estime que les effectifs seraient de 35.000. Les chiffres avancés par ISF/BIMCO sont sensiblement inférieurs.

TABLEAU 6 Chiffres ISF/BIMCO pour la Pologne

1990		1995		2000		2005	
Officiers	Matelots	Officiers	Matelots	Officiers	Matelots	Officiers	Matelots
6400	11700	5500	6500	5955	6162	8,446	4,737

Source : OCDE/ Precious Associates, 2003

Si les chiffres ISF/BIMCO sont exacts, nous constatons un déclin du nombre de matelots polonais entre 1990 et 1995, au début de la période de transition, mais ensuite, leur nombre reste stable. Il y a de bonnes raisons de croire que les chiffres avancés par ISF/BIMCO pour la Pologne sont gravement inexacts, et plus encore que pour d'autres pays. Selon Glen (2008: 850), en 2006, il y avait 1.443 officiers polonais qualifiés travaillant sous le seul registre britannique, ce qui semble révéler que leur nombre est bien plus élevé que celui publié par ISF/BIMCO.

Il est en tout cas possible d'obtenir un chiffre officiel de personnes travaillant dans l'industrie du transport maritime en Pologne bien que comme le démontrent les chiffres du pavillon, il s'agit de personnes employées dans les liaisons côtières.

TABLEAU 7 Effectifs en mer et dans le transport côtier, Pologne

Année	Effectifs
2004	2088
2005	2083
2006	2840
2007	2002
2008	2157

Source : Annuaire statistique de l'économie maritime, 2007: p. 8 ; 2009 : p. 35

Il est également possible d'estimer le nombre total de gens de mer polonais. En utilisant la base de données GLM, Wu and Morris (2006: 36) estiment que 10% des gens de mer polonais sont employés à bord de navires battant pavillon polonais, ce qui permet d'estimer le nombre total de gens de mer polonais à 21.570. Pour utiliser une autre méthode, on peut estimer le nombre d'officiers polonais actifs sur la base des renouvellements de leurs certificats. La délivrance de ce certificat comptabilise les officiers de pont qui se ventilent comme suit par année :

TABLEAU 8 Nombre total de certificats délivrés à des officiers de pont

Année	Certificats
2004	1142
2005	1948
2006	3043
2007	1862
2008	1976

Source : Annuaire de l'industrie maritime, 2009 : p. 264

Compte tenu que les certificats doivent être renouvelés tous les 5 ans, si aucune tendance à la baisse ou à la hausse n'est observée (c'est-à-dire si les nouveaux gens de mer qui entrent sur le marché sont du même ordre numérique que ceux qui le quittent), le nombre moyen de renouvellements au cours des années pour lesquelles nous disposons de chiffres multiplié par cinq et ajusté à la baisse pour prendre en compte la possibilité de gens de mer certifiés occupant des fonctions à terre devrait nous donner une estimation de la taille du marché du travail. La marge d'ajustement pour les titulaires de certificats de gens de mer non actifs pourrait être de 9 à 16% (Li et Wohnam, 1999 & Glen, 2008).

Ce calcul nous donne un chiffre de 8.375 officiers de pont si l'hypothèse retenue est celle de 16% des titulaires de certificats valables travaillant à terre.[3] Le même raisonnement s'applique aux officiers de la salle des machines et aux officiers électriciens :

TABLEAU 9 Nombre total de certificats délivrés à des officiers de la salle des machines et aux officiers électriciens

Année	Certificats
2004	1329
2005	2145
2006	4570
2007	1739
2008	1569

Source: Yearbook of the maritime industry 2009: p. 26

3 Note: le calcul de la moyenne et la division par cinq est inutile dans ce cas compte tenu qu'il y a cinq années dans la série. Il serait cependant nécessaire d'en effectuer le calcul s'il y avait plus ou moins d'années dans la série.

L'application de la formule proposée ci-dessus nous donne un total d'officiers mécaniciens et électriciens de 9.763 sur un nombre total d'officiers actifs titulaires d'une licence polonaise de 18.137. Malheureusement, le nombre de matelots ne peut être estimé selon la même méthode.

Les chiffres s'accompagnent d'une mise en garde, à savoir que les calculs pour être corrects doivent se fonder sur des hypothèses correctes, ce qui ne peut être vérifié. Ils présentent néanmoins une cohérence avec les estimations de l'ECOTEC qui évalue à 35.000 tous les effectifs de la marine marchande (matelots y compris). Le Syndicat des gens de mer polonais et les discussions avec des agences d'emploi du pays nous permettent de conclure que de 30.000 à 35.000 est l'estimation largement acceptée (de 18.000 à 20.000 officiers et de 15.000 à 17.000 matelots). Le nombre de matelots est plus difficile à cerner car leur taux de rotation sur le marché du travail est nettement supérieur. Les estimations du syndicat précisent que pour 10 à 15% des gens de mer, cette activité est une source de revenus complémentaire.

4.4.6 ROYAUME-UNI

Les effectifs marins au RU en 1950 étaient de 140.000. En 1975, ce chiffre était ramené à 87.000 résidant au RU et lorsque la taxe au tonnage a été introduite au RU, en 2000, le nombre de gens de mer actifs étaient de 28.085.

Selon les dernières statistiques nationales sur les gens de mer (2009), le nombre de gens de mer britanniques travaillant régulièrement en mer s'élève à quelque 26.700. En voici la ventilation :

- **11.400 ingénieurs de pont et de la salle des machines diplômés (dont l'âge du départ en retraite peut être estimé à 62 ans),**
- **1.100 officiers techniciens n'ayant pas de certificats,**
- **2.100 officiers de services d'hôtellerie et autres non certifiés,**
- **5.000 matelots de pont, de la salle des machines et affectés à des tâches générales,**
- **5.400 matelots des** services de restauration et de l'hôtellerie,
- 1.80**0 stag**iaires en formation.

Deux tiers de ces effectifs ont des qualifications maritimes (officiers et matelots de pont et de la salle des machines) alors que les autres sont employés à d'autres tâches (par exemple, techniques, hôtellerie, accueil) ou sont des stagiaires.

Le nombre total de gens de mer britanniques travaillant en mer est, en 2009, de 4% supérieur à ce qu'il était en 2002, la première année pour laquelle des estimations sont disponibles pour tous les groupes. Le nombre des marins qualifiés pour occuper des emplois maritimes est néanmoins en recul de 7%.

Le nombre d'officiers certifiés est en 2009 de 20% inférieur à ce qu'il était en 1997. Cependant, le système de certification des officiers de pont et de la salle des machines a été allongé au cours des dernières années et si on ne tient pas compte des groupes récemment éligibles, leur diminution depuis 1997 est de 25%.

Une partie du problème sous-jacent au déclin du nombre d'officiers est la diminution dramatique de cadets pendant les années 1980 et 1990 qui a engendré une transformation inévitable du profil d'âge, avec une moyenne d'âge qui, au RU, est grimpée de 27 ans en 1980 à 47 ans en 2010 pour les officiers. Plus de 80% de tous les effectifs maritimes britanniques sont âgés de plus de 35 ans, alors qu'ils ne représentaient que 41% en 1971. Quelque 65% des officiers britanniques certifiés ont aujourd'hui plus

de 40 ans alors qu'ils étaient 53% de tous les effectifs masculins au RU. La situation des ingénieurs et matelots de pont est plus grave encore ; ils sont en effet 72% à avoir plus de 40 ans.

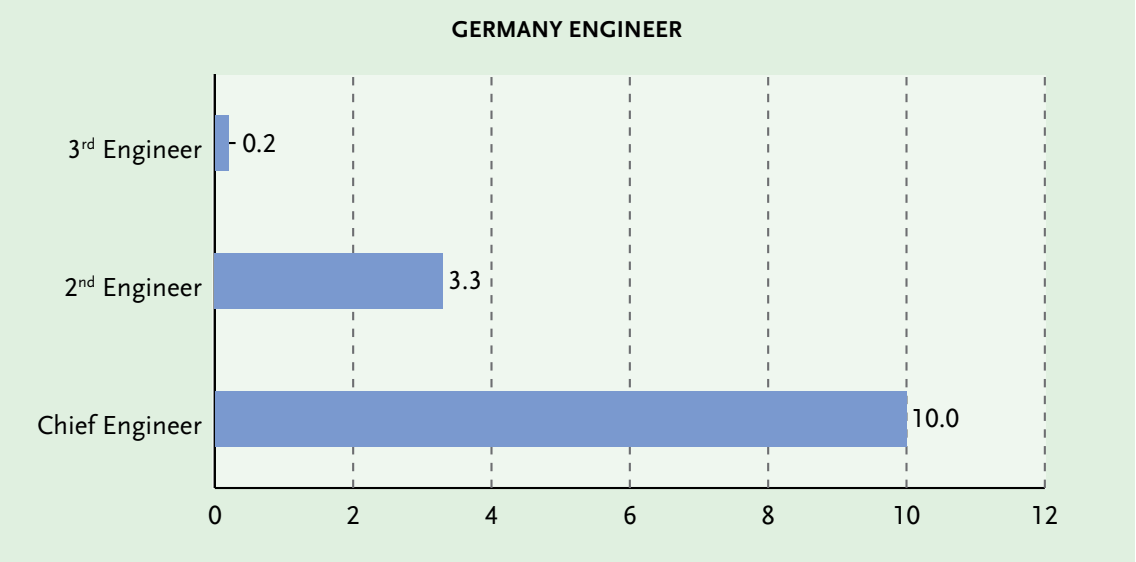
La démographie de la population des gens de mer du Royaume-Uni est telle que tout recul numérique ne peut être évité sans une intervention radicale et immédiate. En supposant que l'âge de la retraite soit 65 ans et que le nombre de nouveaux cadets soit de 800 par an, le nombre d'officiers au RU passera de 14.419 en 2009 à 11.956 en 2014, à 10.071 en 2019 et à 8.504 en 2029, un chiffre fort bas.

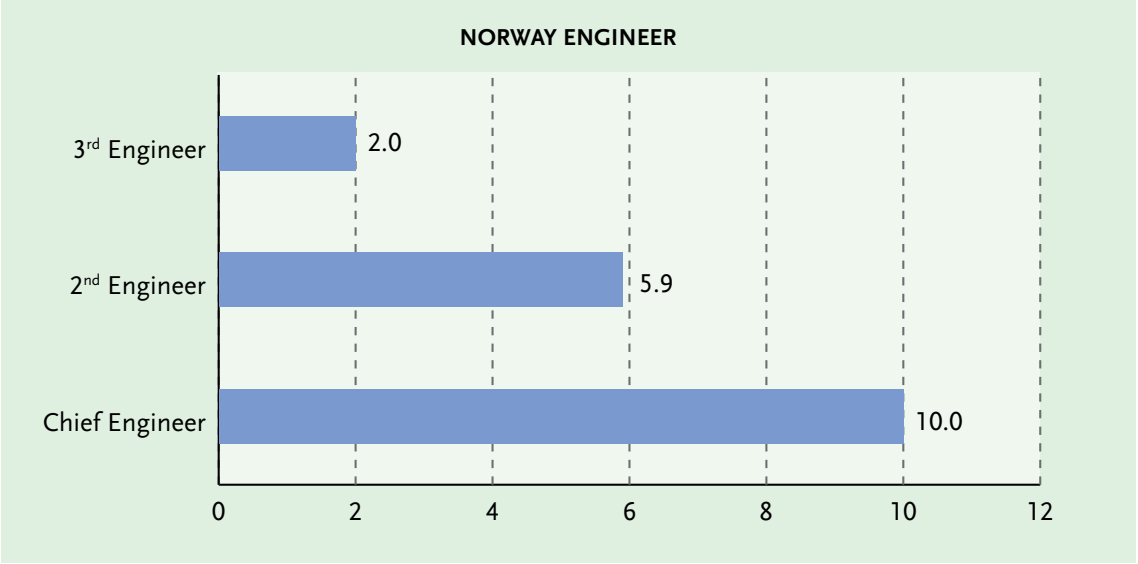
Les projections officielles pour les matelots sont inexistantes, mais avec un profil d'âge encore plus problématique et l'absence de nouveaux stagiaires en 2008 et 2009, on peut raisonnablement penser que le recul sera plus profond et très rapide.

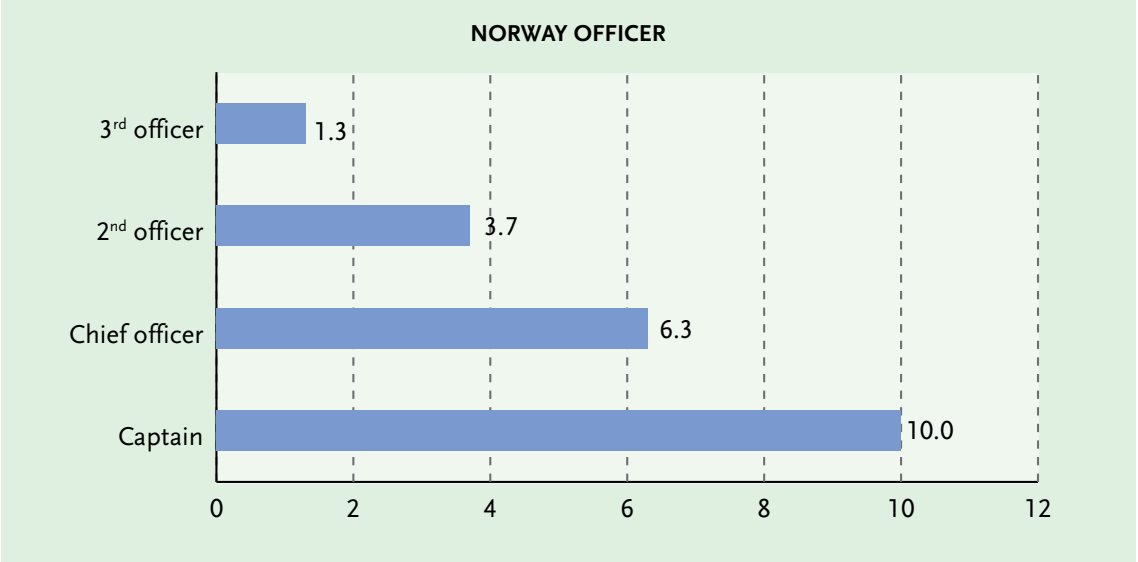
4.5 Ratios de jeunes officiers-officiers supérieurs en 2002 dans les pays de l'UE qui ont été étudiés

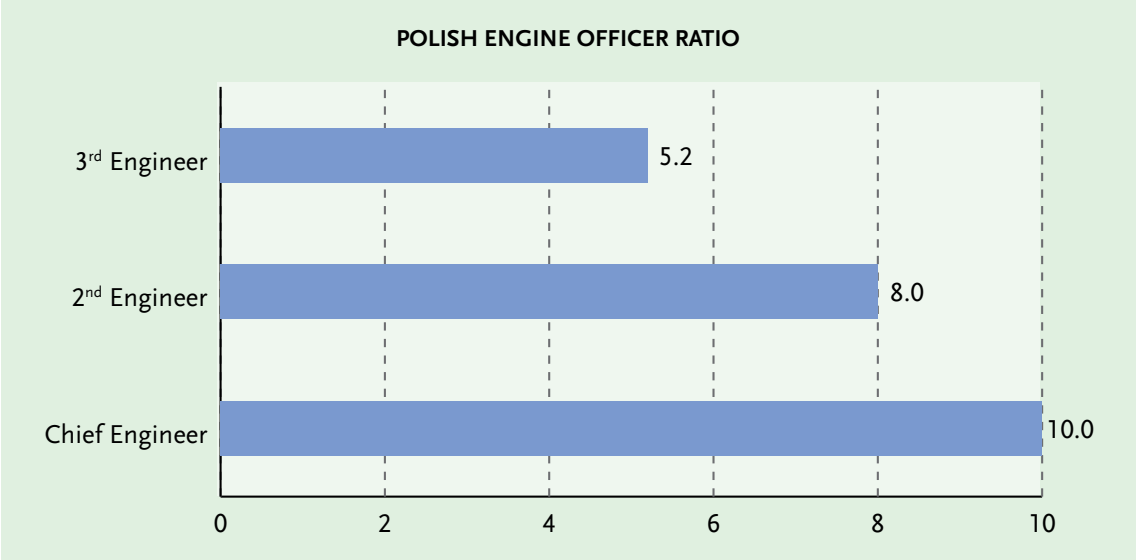
L'étude du marché mondial du travail réalisé par le SIRC de l'université de Cardiff a permis de calculer des ratios d'officiers de pont et ingénieurs débutants/supérieurs. Les ratios illustrés par le graphique ci-dessous montrent les proportions entre officiers débutants et supérieurs en 2002. Ils révèlent également le nombre d'officiers en dessous du maître et chef mécanicien pour dix maîtres et ingénieurs en chef. Il est important de faire remarquer ici que tous les officiers débutants ne se hisseront pas au niveau d'officiers supérieurs et aucun de ceux qui ne sera passé par le stade de débutant n'aura accès au niveau d'officier supérieur. Les officiers supérieurs doivent disposer de la formation et de l'expérience suffisante, et l'expérience ne peut s'acquérir que dans le travail. Si le nombre d'officiers débutants est sensiblement moindre que celui des officiers supérieurs, ces derniers diminueront.

C'est ce que nous connaissons dans tous les pays des études de cas, dont la Pologne, et pour alléger la pénurie d'officiers supérieurs, si le cluster doit pouvoir compter sur un nombre suffisant de gens de mer expérimentés à l'avenir, il est impératif de prévoir plus de postes de travail pour des officiers débutants. Les mêmes ratios sont également mentionnés pour la Chine afin d'illustrer le modèle à suivre pour assurer une progression de carrière sans heurts entre le niveau débutant et supérieur.

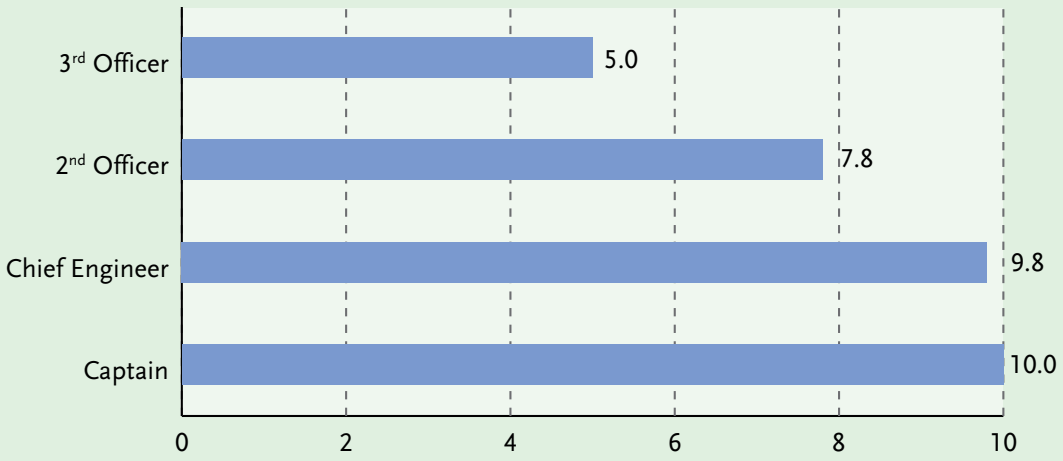



NORWAY ENGINEER
3rd Engineer
2nd Engineer
Chief Engineer
2.0
5.9
10.0
0
2
4
6
8
10
12

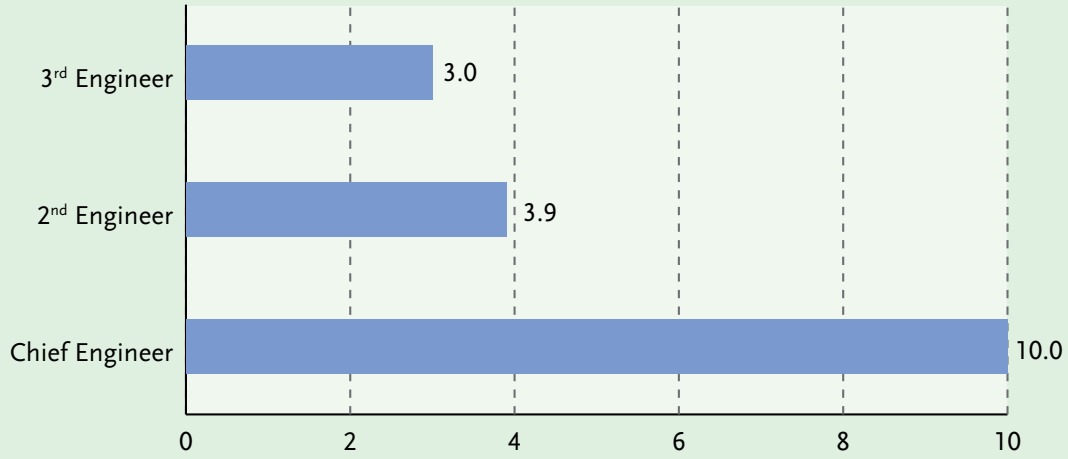

NORWAY OFFICER
3rd officer
2nd officer
Chief officer
Captain
1.3
3.7
6.3
10.0
0
2
4
6
8
10
12


POLISH ENGINE OFFICER RATIO
3rd Engineer
2nd Engineer
Chief Engineer
5.2
8.0
10.0
0
2
4
6
8
10

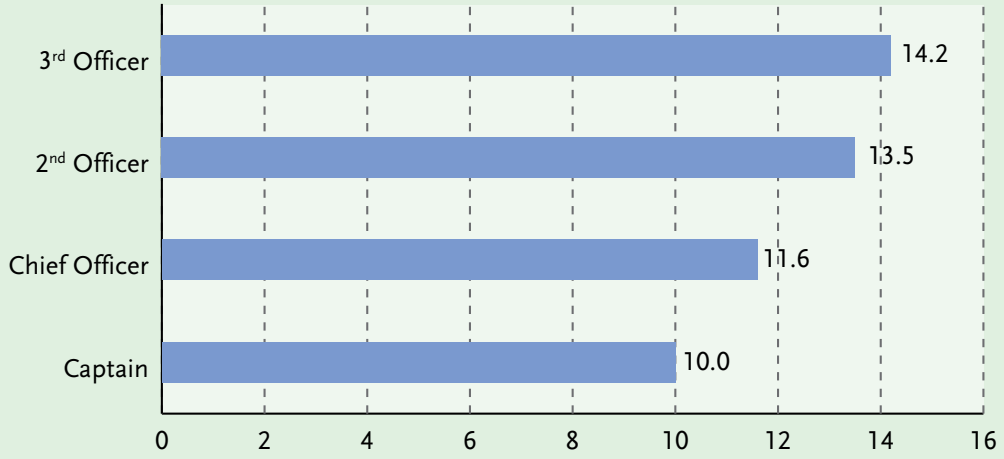
POLISH DECK OFFICER RATIO



BRITISH DECK OFFICER RATIO



CHINA OFFICER



4.6 Recrutement des femmes

Bien que plus d'importance soit accordée à la participation des femmes au marché mondial du travail du transport maritime, jusque-là, les femmes représentent une bien faible part des gens de mer. Belcher et al. (2003) estiment que la participation des femmes oscille entre 2% et 4%. Dans l'UE, le nombre de femmes officiers à bord est presque certainement plus élevé que dans la flotte mondiale, même si c'est surtout l'Europe du Nord qui a eu la volonté de développer le recrutement systématique de femmes et que cette volonté est demeurée modeste. Le syndicat britannique des officiers, NUMAST (actuellement devenu Nautilus International) informe qu'en janvier 2000, les femmes représentaient un tout petit 1,4% du total de ses membres, plus de 19.500.

L'Organisation maritime internationale (OMI) fait état d'une sous-utilisation et d'un sous-développement de la ressource que les femmes représentent alors qu'elles pourraient apporter une partie de la solution au problème des équipages de la flotte marchande à l'avenir (Programme d'action 1997-2001). Le même point de vue est mis de l'avant dans une communication de la Commission européenne qui déclare que : « [Les partenaires sociaux] devraient déployer tous les efforts possibles pour promouvoir et faciliter l'accès des femmes aux professions maritimes (COM 2001) ». Le rapport de l'OCDE sur la disponibilité et la formation des gens de mer recommande que « les femmes qui rejoignent ces professions maritimes soient plus encouragées » (OCDE, 2003)

Les études inspirées d'entrevues de cadres supérieurs du transport maritime et de la gestion de ses entreprises affirment qu'il existe une réticence à employer des femmes à bord (Thomas 2004, Belcher et. al. 2003). Cependant, il y a quelques exemples positifs tels que le directeur RH du spécialiste allemand du transport de colis lourds, Beluga, qui après avoir recruté des femmes cadets, en dit le plus grand bien, estimant qu'elles sont en général mieux que leurs homologues masculins (Entrevue, Beluga, Directeur RH, 2010). Un petit nombre d'autres armateurs allemands ont aussi recruté des femmes cadets. Ainsi donc si en 1999, elles n'étaient qu'une dizaine d'officiers de pont et mécaniciennes employées sur des navires allemands, en 2007, elles étaient soixante-cinq officiers de pont et pas plus de quinze à être mécaniciennes. Cependant, si les chiffres absolus sont en hausse, les femmes ne représentent toujours que de 2 à 3% de tous les officiers allemands (tirés de SBG, 2007).

Le rapport maritime annuel de la Flottenkommando allemande pour 2010 fait état de 407 femmes membres d'équipages sur la flotte battant pavillon allemand dont huit sont capitaines (Lloyds List, 1 novembre 2010). Au RU, le responsable de l'administration maritime confie à la même publication que sur 25.000 gens de mer britanniques, 36 sont des femmes qui occupent la fonction de capitaine (Lloyds List, 22 avril 2010).

Thomas (2004) fait état d'un certain nombre d'expériences vécues par des femmes dans des professions maritimes et les difficultés rencontrées pour poursuivre leur carrière. Plusieurs femmes dénoncent le sexisme dont elles ont été victimes de la part du personnel dans les institutions de formation. Les femmes plus jeunes et plus âgées disent avoir eu des difficultés à trouver des entreprises qui veuillent bien les laisser naviguer pour achever leur formation. Une fois qualifiées, de nombreuses femmes ont eu le sentiment que leurs possibilités de promotion étaient les mêmes que celles offertes aux hommes. Mais par contre, elles sont plusieurs à révéler que lorsqu'elles ont postulé pour un poste de travail, leur candidature a été rejetée par certaines entreprises parce qu'elles étaient des femmes ou elles se sont vu appliquer un plafonnement officieux à leur parcours professionnel. Outre ces problèmes d'acceptation professionnelle, de nombreuses femmes dénoncent également le harcèlement sexuel de certains collègues masculins.

L'étude de Thomas met aussi en cause les éventuels écarts de rétention entre hommes et femmes dans le secteur. Elle relève avec beaucoup de pertinence que la séparation du foyer et de la famille est une

source importante de stress pour les gens de mer quel que soit leur sexe. Les longues séparations de chez soi et de sa famille sont une ces raisons les plus fréquemment avancées par les gens de mer (masculins) pour l'abandon de la carrière maritime. Nous ne disposons pas de données fiables sur l'écart entre le taux d'abandon des femmes et des hommes. Cependant, les données compilées par Thomas semblent indiquer que les femmes restent en mer pendant de longues périodes de temps et elle a trouvé des exemples de femmes qui conjuguent le mariage et la maternité avec une carrière réussie en mer (Thomas 2004: 315-6).

4.7 Education, formation & certification

Malgré les normes internationales de formation et de certification des gens de mer, il existe un large éventail de procédures de formation et d'institutions d'éducation pour gens de mer dans le monde et dans l'UE. Ces différences doivent être prises en considération dans toute analyse comparative des données chiffrées et pratiques de formation maritime. Il existe également des différences dans les méthodes de recueil de données et de disponibilité de ces données sur la formation des gens de mer.

Le recrutement et la certification de gens de mer dans les 15 EM de l'UE figure en annexe 1. En Allemagne et au RU, le nombre de gens de mer en formation a pratiquement doublé depuis 2002. En Allemagne, on comptait 348 stagiaires en 2003. En 2008, ce chiffre avait doublé, ils étaient 826 (mais il a légèrement reculé à 755 en 2009). Au RU, le nombre de cadets en formation était de 450 en 2000 et de 890 en 2009.

En France, le nombre de stagiaires a varié entre 750 et 450 par an. Le recrutement a atteint son niveau le plus bas vers le milieu des années 1990. Le nombre de gens de mer en formation est ensuite remonté à 550 en 2008-2009.

En Norvège et en Pologne, le nombre de gens de mer en formation a reculé. En Norvège, il est passé de 1.243 en 2002 à 1.065 en 2006. En Pologne, ils étaient 16.050 étudiants dans les universités maritimes en 2004 et 13.520 en 2008. Nous ne disposons pas de données récentes pour la Grèce mais en 2002-2003, on dénombrait 3.745 cadets de pont et de la salle des machines en formation à terre, dans des académies de la marine marchande, ou en mer.

A l'heure où l'industrie mondiale du transport maritime est régie par des normes minimales de certification prévues dans la Convention de l'Organisation maritime internationale sur les normes de formation des gens de mer, de délivrance des brevets et de veille (STCW), il devrait être possible de comparer et d'évaluer l'éducation et la formation maritime dans l'UE. Concrètement, c'est cependant plus compliqué. Dans tous les pays de l'UE, cette formation est intégrée au cadre éducatif des Etats membres : écoles, collèges techniques et universités, mais dans certains, comme en Pologne par exemple, où cette formation se donne en milieu universitaire. Cet enseignement est souvent délégué à des écoles techniques supérieures auxquelles l'accès est limité aux étudiants ayant terminé la formation secondaire mais certains pays l'ont maintenue dans le cadre de l'éducation secondaire. Dans la plupart des pays, des dispositions sont prévues pour assurer le passage des écoles, vers des collèges techniques, et vers les universités.

En Norvège, les étudiants d'environ 16 ans peuvent faire le choix de l'enseignement secondaire professionnel et peuvent choisir entre les métiers de pont, de la salle des machines ou d'électricien après la première année. Ils ont ensuite accès à deux années d'apprentissage au terme desquelles ils sont certifiés matelots et peuvent alors accéder à une institution d'éducation professionnelle maritime de troisième degré et devenir, au terme de deux années, officiers avec toutes les qualifications qui accompagnent le titre.

Les examens en vue de l'obtention de certificats et licences sont organisés par les institutions de formation et d'éducation maritime, et soumis au contrôle et exigences de programmes de cours des organismes maritimes de l'Etat pour assurer le respect des normes STCW. Des données comparatives sur les normes des programmes de formation ne sont pas disponibles bien qu'il est de notoriété publique que les différences entre les niveaux de connaissances et l'étendue des matières sont considérables.

La certification STCW trouve son origine dans la mondialisation de l'industrie du transport maritime et sa main-d'œuvre, ainsi que la reconnaissance du besoin d'uniformité des normes mondiales de formation et de certification des gens de mer. La plupart des pays fournisseurs de main-d'œuvre ne disposaient pas de tels systèmes d'éducation maritime ou des moyens économiques nécessaires au respect de ces normes d'application en Amérique du Nord, en Europe, en Inde et au Japon où elles ont une longue tradition.

L'écart entre les normes éducatives et la certification dans certains des nouveaux pays fournisseurs de main-d'œuvre a été reconnu par les armateurs de plusieurs pays d'Europe du Nord et du Japon. Certaines entreprises ont alors décidé de créer leurs propres écoles de formation pour valoriser les compétences alors que les associations d'armateurs ont financé les institutions de formation aux métiers de la mer. Les deux formes de soutien existent toujours.

Bon nombre (voire la plupart) des navires qui ont bénéficié de la taxe au tonnage ont des équipages qui ne sont pas tous ou pas du tout des ressortissants UE. Pour assurer une formation et certification adéquate, la Commission européenne, par l'intermédiaire de l'Agence européenne pour la sécurité maritime (EMSA) évalue les procédures de certification et les établissements de formation de gens de mer dans les pays UE et non-UE, au nom des Etats membres et à la lumière des normes de la Convention STCW de l'Organisation maritime internationale. Cette évaluation couvre plus de 90% des gens de mer qui naviguent dans les eaux de l'UE et d'autres qui travaillent à bord de navires pavillonnés dans l'UE.

4.7.1 DÉVELOPPEMENT CONTINU DE LA CARRIÈRE ET PARCOURS PROFESSIONNEL

La principale finalité de la convention STCW est clairement d'établir des normes internationales minimales pour la certification de gens de mer à différents grades et fonctions. Le parcours continu de carrière professionnelle est autre histoire.

Les différences entre les coûts du travail et de la formation ont conduit de nombreux armateurs et entreprises de gestion de navires à rechercher de la main-d'œuvre en dehors de l'UE. En réaction, des initiatives ont été amorcées en Europe pour assurer que l'éducation et la formation maritime y soit substantiellement supérieure. La logique est que si on ne peut baisser les coûts du travail des gens de mer européens, on peut fournir des niveaux de professionnalisme plus pointus. Cette initiative a été qualifiée de « STCW + », qui signifie qu'aux qualifications prévues dans les certifications STCW s'ajoutent des compétences en matière de leadership, de navigation écologique, de culture de la sécurité, d'innovation, de travail dans des environnements multiculturels, etc. La régulation internationale de plus en plus importante du transport maritime et la mondialisation du marché du travail exigent des équipages, notamment des officiers, qu'ils soient mieux éduqués et moins tributaires des agences. La sophistication des besoins modernes doit être prise en compte dans les opérations maritimes. Les systèmes éducatifs techniquement très développés en Europe sont particulièrement bien positionnés pour améliorer de manière significative les compétences et avantages comparatifs de ses gens de mer.

Une autre initiative est celle qui entend ajouter de la valeur aux qualifications maritimes existantes en créant des formations pour gens de mer qui permettent de combler le vide entre la mer et la terre. Dans « La cartographie des parcours de carrière dans les industries maritimes » (2005), une étude réalisée pour l'ETF et l'ECSA, Barnet et ses collègues chercheurs ont découvert que :

> *« L'éducation d'un officier peut être trop axée sur des questions techniques, opérationnelles, trop étroites pour certaines fonctions de gestion à terre. Certains employeurs à terre estiment que dans une perspective d'avenir, l'éducation maritime devrait donner plus d'importance aux questions de gestion générale, notamment de gestion commerciale et d'entreprise. »*

Ce point de vue était récemment partagé par le PDG de l'agence de recrutement, Fastream, qui conseillait aux officiers, qui pensent un jour se recycler à terre, d'élargir leur base d'éducation (Chapman, 2011).

Les deux approches dont la finalité est d'élargir la formation des gens de mer sont abordées par la Commission européenne dans sa Communication sur « Les objectifs stratégiques et recommandations concernant la politique du transport maritime de l'UE jusqu'en 2018 ». Cette communication recommande de :

- **promouvoir la coopération entre les établissements de formation maritime européens afin d'actualiser les compétences des gens de mer et d'adapter les exigences aux conditions actuelles du secteur du transport maritime ;**
- **travailler en partenariat avec les établissements de formation et le secteur d'activité à la mise en place de « certificats d'excellence maritime » (formations maritimes européennes de troisième cycle) susceptibles de dépasser les exigences de la convention STCW ; dans ce cadre, la création d'un réseau de centres d'exce**llence pour la formation maritime en Europe (académie maritime européenne) pourrait être envisagée (COM (2009) 8 final Bruxelles, 21.1.09).

Certifier des compétences plus pointues des gens de mer européens peut être une partie de la solution du problème de la concurrence des bas salaires et des transitions de carrière de la mer vers la terre. Cependant, de nombreux armateurs ont clairement indiqué qu'ils ne recherchent qu'un minimum de qualification. Il est donc peu probable que ces armateurs-là paient plus pour une meilleure qualification de leurs gens de mer. On ne voit donc pas clairement dans quelle mesure le STCW+, le développement continu de la carrière et d'autres propositions visant à améliorer la formation et les systèmes de certification peuvent aider à sauvegarder la base de compétences maritimes dont dispose l'Europe. Des recherches plus approfondies s'imposent sur les effets réels sur l'emploi de telles propositions précises.

4.8 Rapport de l'ECSA sur la mise en valeur du recrutement et de la formation

Un rapport élaboré par la European Community Shipowners' Association (ECSA) sur la mise en valeur du recrutement et de la formation dans l'industrie maritime européenne a été publié pour l'atelier que cette association a organisé à Bruxelles, le 28 septembre 2010. Les données qui ont servi de base au rapport sont tirées essentiellement d'une enquête auprès des membres de l'association dans des pays qui emploient quelque 75% du total estimé de gens de mer européens (domiciliés ?). Il est bien sûr important de connaître les *avis* des associations d'employeurs sur les conditions du marché du travail, les questions de formation et de recrutement même si l'absence de données de référence limite leur utilité dans l'évaluation de la politique publique.

Le résultat le plus important mis de l'avant dans ce rapport de l'ECSA est la découverte d'une prétendue augmentation du nombre d'officiers UE attribuable à l'adoption très largement répandue de taxes au tonnage par les pavillons de l'UE. Le rapport qualifie de « signes très encourageants » l'augmentation de stagiaires officiers. Elle serait l'aboutissement des mesures d'aides d'Etat qui ont encouragé les navires à se pavillonner dans les Etats membres de l'UE et ont engendré un accroissement notable du nombre de cadets en Grèce, en Italie, en Norvège, au Danemark, en Allemagne et au RU.

Il est cependant un peu surprenant de trouver quelques associations d'employeurs qui ont une vision optimiste du recrutement alors qu'un certain nombre d'études sur le marché du travail, qui font le calcul des entrées et sorties, révèlent que le nombre de ressortissants de l'UE/gens de mer domiciliés dans l'UE employés à bord de navires de l'UE est en recul (Leggate & McConville, 2005 ; Weber & Nevala, 2006 ; Gardner, Marlow et al, 2007 ; Glen, 2008 ; Mitroussi, 2008). Par ailleurs, les statistiques nationales sur les gens de mer indiquent plus une stagnation, voire un recul.[4]

Il y a un manque très grave de données agrégées du marché du travail des gens de mer européens qui pourraient révéler les tendances en termes d'entrées et de sorties, et il aurait été irréaliste de s'attendre à ce qu'ECSA et ses organisations membres aient des ressources suffisantes pour avoir porté remède à cette déficience. La méthode de recueil des données des auteurs du rapport est donc compréhensible dans les circonstances présentes mais les déficiences inhérentes à une telle méthode devraient être discutées dans l'analyse au lieu d'être occultées. Les données du rapport sont présentées sous forme de données factuelles et chiffrées, alors qu'il ne s'agit que d'une agrégation des points de vue de l'association des armateurs. Prétendre dès lors que les résultats du questionnaire « sont statistiquement valables » (Atelier ECSA 2010 : 6) parce qu'une part importante des associations d'armateurs ont répondu est erroné.

Les parties du rapport de l'ECSA qui concernent les démarches de mise en valeur du recrutement et de la formation sont en général très positives. Il y a là des indications claires des voies que pourraient emprunter les politiques pour se développer et se mettre en œuvre.

4 Cf. : Seeberufgenossenschaft 1975 – 2007 (mesures nationales de sécurité sociale pour les gens de mer allemands) ; Statistiques nationales du RU sur les gens de mer – plusieurs années jusqu'en 2009 ; KVNR – Association royale des gens de mer néerlandais – Rapport annuel de 2009 ; Statistiques danoises – novembre 2010 ; Lille – rapport national pour la Pologne, 5 avril 2010.

5. CLUSTERS MARITIMES

Toutes les industries forment une toile d'organisations interconnectées. La littérature universitaire sur les clusters établit clairement que les clusters sont unis par une connaissance localisée, des liens de confiance, des réseaux et institutions qui lient les avantages compétitifs de certaines formes d'entreprises à des lieux précis. Porter (1998) définit les clusters comme « des concentrations géographiques d'entreprises et institutions interconnectées dans un domaine précis [qui] englobent un éventail d'industries connexes et d'autres entités importantes pour la concurrence » (Porter, 1998, p. 78). L'industrie automobile, par exemple, se révèle publiquement par l'intermédiaire de ses fabricants mais son « arrière-pays » ou « infrastructure » est confié à d'autres fabricants et prestataires de services, qui emploient plus de personnes et ont un chiffre d'affaires plus élevé que les fabricants de véhicules dont ils sont satellitaires. Les fabricants de pneus, d'instruments de bord, de boîtes de vitesse, de systèmes de frein, de carrosserie et de produits de fonte, les détaillants et réparateurs, etc. constituent la partie la plus évidente de l'interconnexion de fractions et éléments. Cette toile d'organisations de même origine forme un cluster, un terme qui rend bien le caractère d'interdépendance qui s'applique à l'industrie du transport maritime également et *son* arrière-pays/infrastructure. C'est la raison pour laquelle l'UE a un avantage compétitif dans les secteurs maritimes qu'elle pourrait perdre si elle perd sa main-d'œuvre maritime qualifiée.

Quel que soit le point apparemment central des clusters, la cohérence entre les éléments dépend des compétences et expériences de ses communautés professionnelles. Les clusters impliquent des interconnexions entre les entreprises, les autorités locales et nationales, des institutions privées, des systèmes d'éducation et d'autres organisations. De Langen identifie quatre raisons pour lesquelles des entreprises peuvent souhaiter s'implanter à proximité d'un cluster : un réservoir de main-d'œuvre commune, une large base de fournisseurs et de clients, des retombées en termes de connaissances et des coûts de transactions peu élevés (De Langen 2002). Pour toutes ces raisons, des réseaux entre personnes qui ont la connaissance du cluster sont nécessaires et constituent parfois le facteur le plus important. Les collectivités professionnelles sont un facteur clé dans la formation des clusters (Casper et Murray 2005). Elles sont constituées de personnes qui ont des compétences et expériences spéciales, pas uniquement des cadres et gestionnaires, mais aussi des salariés compétents et expérimentés à tous les niveaux de l'organisation. Dans le cas du cluster maritime, les gens de mer constituent une collectivité professionnelle clé. La pénurie d'officiers supérieurs, notamment ayant des niveaux de formation très élevés, a des implications graves sur la disponibilité de main-d'œuvre dans une large gamme de professions à terre dont a besoin le cluster. Les jeunes officiers et matelots ont également des compétences qui sont dans de nombreux cas très prisées dans le cluster, surtout lorsqu'ils ont acquis des qualifications sectorielles complémentaires. En conclusion, la bonne santé de l'industrie du transport maritime et du cluster dépend de la disponibilité d'un flux continu de gens de mer qualifiés et expérimentés. C'est la perception largement répandue qu'en a le secteur alors que ses employeurs comptent très habituellement sur des agences de recrutement.

Ayant apprécié que les compétences et expériences maritimes sont une ressource importante pour le cluster maritime, l'Union européenne a permis quelques dérogations spéciales à la politique de la concurrence en permettant aux Etats membres de l'UE d'accorder des allègements fiscaux au tonnage aux armateurs (Commission européenne, 2004). Malgré ce soutien, le nombre de gens de mer des pays européens étant en baisse, c'est inévitablement toute l'expertise opérationnelle maritime qui s'est amenuisée menaçant d'amputer de manière significative les capacités des clusters.

Le transport maritime est un point d'ancrage du cluster. Il fournit une demande de services dont dépendant d'autres participants au cluster (DSA (DSA, 2010: 15). Le rythme accéléré de cette perte d'expertise menace d'ébranler plus particulièrement l'infrastructure maritime dans des domaines tels que les finances et assurances maritimes, le droit maritime privé, les classifications, la construction navale de niche et ses réparations, les opérations de sauvetage, la gestion des navires, le pilotage, la formation et l'éducation, le bien-être des gens de mer. C'est de toute cette infrastructure que dépend l'armement, tout un personnel avec une expérience directe est fondamental. Une étude commandée par le gouvernement britannique et réalisée par l'université de Cardiff en 2004 évalue la demande de gens de mer qualifiés à terre au RU, tant actuellement que dans un avenir prévisible, pour occuper les emplois que créent les sociétés de classification, les services portuaires, les assurances et le droit maritimes, et la formation maritime. Le rapport conclut que les emplois à terre dans le secteur sont environ 132.000 dont quelque 12% (c'est-à-dire 16.000) sont des emplois que les employeurs *préfèrent* confier à d'anciens marins et plus de 6,5% (c'est-à-dire 7.000) sont des emplois pour lesquels les entreprises considèrent qu'une expérience maritime est *essentielle*.

Des chercheurs ont découvert que les entreprises confrontées à une pénurie d'anciens gens de mer ont réduit de 23% la proportion de postes dans la catégorie qualifiée d' « essentielle » depuis 1996 et elles mettent en garde contre le risque de détérioration de la qualité et de la compétence du personnel maritime à terre. « Dans certaines circonstances, il est clair qu'une personne qualifiée et formée, mais sans expérience maritime, ne peut remplacer un marin formé, » et ils précisent que la reclassification des emplois ne sera pas suffisante pour compenser la baisse des gens de mer qualifiés qu'a provoquée une formation insuffisante au cours des 20 dernières années.

L'importance de l'expérience des hommes et des femmes qui comprennent de fond en comble les règles, les coutumes et les pratiques de fonctionnement des navires en mer et dans les ports parce qu'ils les ont vécues, est telle que dans toute l'histoire moderne du transport maritime, en Europe, aux Etats-Unis ou au Japon, il y a toujours eu un avantage stratégique et tactique substantiel à avoir un corps de technocrates, anciens gens de mer, quelque part dans l'ombre. Ce n'est pas par hasard que l'avancée de Hong Kong et Singapour au rang de métropoles maritimes a été défendue techniquement par des expatriés européens et d'anciens gens de mer asiatiques formés en Europe.

Les besoins d'emploi ainsi que le nombre d'employés varient bien évidemment selon l'importance et la densité des clusters nationaux. L'Allemagne, par exemple, emploient un nombre relativement élevé de main-d'œuvre spécialisée dans la construction navale pour la marine marchande et l'équipement marin. Le Royaume-Uni a, par contre, un grand secteur de services offshore et est le premier centre mondial de la finance et de l'assurance maritime. Les comparaisons sont difficiles entre données statistiques pertinentes sur la taille des clusters. Une des raisons en est les écarts entre les définitions, entre ce que couvrent comme secteurs/activités les clusters maritimes. Dans certains cas, par exemple, le tourisme et les loisirs touristiques, la marine militaire et les industries de la pêche sont couverts même si la pertinence d'un tel élargissement peut être mise en doute. Une autre source de variation, probablement la plus importante, est la mesure de l'auto-organisation active et consciente du cluster. La Norvège et l'Allemagne semblent avoir des clusters bien organisés, alors les clusters britanniques et français sont encore en voie de développement. (Pour une analyse détaillée de la politique des clusters dans les pays qui ont fait l'objet des études de cas, cf. l'annexe 2 – *Politique des clusters)*

6. TAXE AU TONNAGE & EMPLOI

Comme le rappelle Wilen (2004), les premières lignes directrices sur les aides d'Etat au transport maritime datent de 1989. La finalité était de réduire l'écart des coûts entre les navires battant pavillons de complaisance et ceux battant pavillons de l'UE. Le système était au départ très compliqué et n'a jamais été pleinement exploité. Le cheminement vers une taxe au tonnage de l'UE a été accéléré par le document de la Commission européenne « Vers une nouvelle stratégie maritime » publié en mars 1996 et de nouvelles lignes directrices étaient établies en 1997. Elles définissaient les conditions dans lesquelles les aides d'Etat au transport maritime seraient approuvées. Les lignes directrices couvraient toute aide octroyée au transport maritime dont tout avantage financier financé par les autorités publiques.

Les lignes directrices permettent essentiellement aux Etats membres de créer un environnement libre d'impôts pour les armateurs communautaires. L'aide devant valoriser la compétitivité des flottes communautaires, elle peut être accordée en principe aux seuls navires inscrits dans les registres des Etats membres. Un allègement des taux d'imposition des entreprises maritimes peut cependant être alloué sur des revenus de navires non pavillonnés dans l'UE. Le contrôle de ces entreprises doit relever de l'UE. Les allègements fiscaux sur le revenu et des coûts sociaux sont strictement associés aux pavillons de l'UE.

Au fil des années, les lignes directrices ont été progressivement adoptées par les Etats membres, c'est-à-dire les Pays-Bas (dès 1996), l'Allemagne et le RU en 1999. La plupart des Etats membres de l'UE ont depuis introduit des systèmes de taxe au tonnage et/ou des mesures de réduction des coûts des équipages dans le respect de ces lignes directrices. Soulignons que seule la Grèce se distingue de tous les Etats membres de l'UE. Elle a en effet introduit une taxe au tonnage de manière proactive dès 1975 (Wilen 2004, Gekara 2008). En Pologne, la taxe au tonnage a été introduite en 2010 et une seule entreprise y a eu recours. Cependant, son introduction n'a pas eu de répercussions positives sur la formation ou l'emploi de gens de mer polonais.

En 2003, la Commission a finalisé une révision des lignes directrices sur les aides d'Etat de 1997. Les nouvelles lignes directrices sont applicables depuis le 17 janvier 2004 et devraient faire l'objet d'une nouvelle révision en 2011. Selon les nouvelles lignes directrices, les mesures d'aide devraient soutenir l'intérêt de la communauté maritime en vue :

- d'**améliorer la sécurité, l'efficacité, la sûreté et le respect de l'environnement dans le transport maritime ;**
- **d'encourager le pavillonnement ou repavillonnement dans les registres des Etats membres ;**
- **de contribuer à la consolidation du cluster maritime établi dans les Etats membres tout en maintenant une flotte globalement compétitive sur les marchés mondiaux ;**
- **de maintenir et améliorer le savoir-faire et de protéger, voire promouvoir l'emploi de gens de mer européens, et**
- **de contribu**er à la promotion de nouveaux services dans le transport maritime de courte distance comme le préconise le Livre blanc de l'UE sur la politique des transports.

Bien que la taxe au tonnage ait au sein de l'UE des finalités et objectifs communs, chaque Etat membre peut en concevoir sa propre version personnalisée pour mieux répondre à sa situation et son contexte. Elle doit cependant être approuvée par la Commission européenne. L'utilisation des dispositions des lignes directrices est donc très variable selon les pays.

6.1 Taxe au tonnage : lien avec la formation et l'emploi

Comme nous l'avons vu, une des principales finalités des lignes directrices est de maintenir et d'améliorer le savoir-faire, et de protéger et promouvoir l'emploi des gens de mer européens. Cependant, l'examen des différents systèmes de taxe au tonnage dans l'UE révèle que concrètement, peu de mesures ont été mises en application pour réaliser ces finalités. Il y a certaines exigences en matière d'équipages, comme par celle d'engager des officiers grecs à bord des navires qui jouissent de la taxe au tonnage en Grèce. Le système néerlandais exige que les capitaines soient des citoyens néerlandais mais elle n'est pas appliquée (Lloyds List, 2000 ; Kuiper et Loyens, 2001 ; Selkou et Roe, 2004). Comme dans certains autres systèmes de taxe au tonnage, les armateurs allemands doivent employer un certain nombre de gens de mer allemands ou domiciliés dans l'UE. Il est cependant possible d'enregistrer un navire en Allemagne mais d'opter pour un pavillon étranger. L'objectif d'employer un certain nombre de gens de mer allemands est ainsi déjoué bien que ces navires bénéficient des lignes directrices sur les aides d'Etat. Par conséquent, un nombre important d'entreprises allemandes de transport maritime ne participent pas au système de formation et elles sont nombreuses à ne pas sembler être intéressées à recruter leurs équipages sur le marché du travail allemand. Il semble probable que la flotte de l'armement allemand se développe aux dépens des autres pays de l'UE compte tenu de sa capacité à avoir accès à un système de taxe au tonnage favorable tout en recourant à des pavillons de complaisance et en employant un nombre négligeable de gens de mer de l'UE.

Concernant le système britannique de la taxe au tonnage, il se singularise des autres par ses liens directs avec la formation. Lorsque les entreprises optent pour ce système, elles l'adoptent pour 10 ans. La taxe au tonnage est associée à un engagement formel des entreprises de transport maritime d'augmenter la capacité d'accueil en formation. Les entreprises doivent former un officier sur 15 qu'elles emploient. Parmi les conditions d'éligibilité à ce cadre de formation, le stagiaire doit être résident du RU et être ressortissant britannique ou d'un autre Etat de l'EEE. Les entreprises qui appliquent le régime de la taxe au tonnage doivent soumettre des plans de formation de leurs officiers au Département des transports ou effectuer un paiement estimé à 500 £ par mois. Cependant, selon les calculs de la Trinity House, cette somme ne permet de former que quelque 11 cadets par an (HCTH 2005:17).

En 2005, la Commission Transports de la Chambre des Communes du RU déclarait dans son rapport : « La taxe au tonnage a été introduite en 2000 pour essayer de réaliser les objectifs suivants : développer la flotte du RU et accroître la formation des gens de mer. La flotte marchande enregistrée au RU a connu un développement considérable et l'engagement de formation a multiplié le nombre de cadets. La Commission se réjouit de ce succès. Mais la taxe au tonnage n'a pas créé le nombre d'emplois espérés pour des gens de mer britanniques, et la crainte que suscite cette évolution est que trop peu d'officiers formés ne soient employés par l'industrie du transport maritime et son cluster pour répondre à ses besoins futurs. (HCTH 2005:3) ».

La Commission recommande que le gouvernement affine les mesures pour lier la participation à ce régime de taxe au tonnage à l'emploi et la formation à des niveaux de certification plus élevés (sous-entendu que celui de cadet). Précisons qu'il n'y a pas de contraintes de nationalité qui pèsent sur les armateurs qui ont recours à ces mesures de taxe au tonnage au RU. Par conséquent, de nombreux emplois de gens de mer à bord de navires qui jouissent de la taxe au tonnage sont occupés par des ressortissants non britanniques.

La proportion de ressortissants britanniques parmi les officiers à bord de navires qui jouissent de ce régime a chuté de 79,7% en 2000 à 38,1% en 2009, et pour les matelots, de 48,6% à 22,1%.

En résumé, la taxe au tonnage a pris des formes d'application bien différentes en Europe depuis le milieu des années 1990. La Grèce a été le premier pays à introduire la taxe vers le milieu des années 1990, suivi par les Pays-Bas, la Norvège et l'Allemagne en 1999, le RU en 2000, et le Danemark, l'Espagne, l'Irlande, la Belgique, l'Italie, la Finlande et la France en 2002. L'introduction de la taxe au tonnage a conduit à une augmentation des navires battant des pavillons européens et à un déclin de l'âge moyen de la flotte pavillonnée dans l'UE. Cependant, la mesure dans laquelle elle a pu enrayer le déclin du nombre de gens de mer dans l'UE varie de manière significative suivant les Etats membres.

7. CONCLUSIONS

Dans la plupart des nations maritimes de l'UE, la chute significative du recrutement et de la formation au cours des 30 dernières années a créé un grand « vide générationnel » dans cette population de gens de mer malgré certaines reprises et des programmes de recrutement bien modestes les dernières années. L'analyse des tendances actuelles révèle une stagnation généralisée du nombre de gens de mer et clairement des pénuries d'officiers supérieurs qui ne cesseront de s'aggraver dans le transport maritime et les clusters. Comme le démontrent largement les études de cas, la base de compétences maritimes de l'UE, stabilisée depuis plusieurs années (bien que n'étant plus que l'ombre d'elle-même) est à nouveau menacée de déclin. Même si le nombre d'officiers a été stable dans certains pays, il semblerait que ce ne soit qu'un phénomène temporaire provoqué par un fragile consensus sur la nécessité d'agir face à cette carence d'officiers. Avec la crise économique, certains acteurs du secteur ne sont plus prêts à payer pour conserver la base de compétences des officiers qui existe encore aujourd'hui et on peut donc prévoir une autre spirale à la baisse.

Le projet de recherche se fonde sur la prémisse d'un examen de l'efficacité de certaines solutions qui ont été appliquées pour faire face au problème de l'emploi maritime en fort en recul en Europe. Ces solutions se déclinaient en promotion de l'attractivité de l'industrie pour les jeunes et les femmes, et en valorisation d'une politique plus active de cluster, ainsi que des carrières maritimes au sein de ces clusters. Au fil du développement du projet, il est apparu clairement que la taxe au tonnage et ses liens avec l'emploi, la formation, le pavillonnement et la nationalité des équipages avaient été ignorés.

7.1 Attirer les jeunes vers le secteur

La demande nationale, régionale et internationale de gens de mer très qualifiés et expérimentés devrait se renforcer, non reculer, compte tenu des exigences réglementaires de plus en plus pointues et de l'introduction de tonnages de plus en plus sophistiqués et technologiquement avancés. La recherche démontre que la demande d'officiers dans les entreprises risque de rester élevée et, pourtant, une

bonne part de ceux qui les emploient ne les forment pas. Les éléments qui tendraient à prouver que les jeunes sont réticents à travailler en mer font défaut. Les entreprises qui recrutent et forment attirent bien plus de candidatures qu'elles n'ont de postes à offrir. Des campagnes couronnées de succès pour attirer les jeunes, comme en Allemagne et Norvège, indiquent qu'il est tout à fait possible de réhabiliter l'image du secteur mais les employeurs se montrent actuellement frileux et ne s'engagent guère. Les campagnes sur l'image du secteur semblent fonctionner dans la mesure où elles attirent un bon potentiel de futurs gens de mer vers des programmes d'éducation et de formation maritime mais si, à la clef, les possibilités d'emploi n'existent pas vraiment – c'est-à-dire si les employeurs n'emploient pas les matelots et jeunes officiers européens en nombre suffisant -, ces campagnes ne résoudront pas les carences d'officiers supérieurs.

Même si ces campagnes peuvent valoir la peine, ne serait-ce que pour sensibiliser les jeunes aux carrières maritimes, *si la finalité est de résoudre la pénurie d'officiers,* la réalisation de telles campagnes ne peut être une recommandation.

7.2 Clusters maritimes

Nous l'avons largement illustré, les politiques de transport maritime de l'UE et des Etats membres prévoient un certain nombre d'initiatives dont la finalité est d'accroître la compétitivité du transport maritime européen et de créer des emplois pour les gens de mer de l'UE. Des initiatives nationales telles que la Conférence nationale maritime allemande, le Forum pour l'éducation et l'emploi, le Forum maritime norvégien pour une campagne de recrutement organisé en 2007 et la campagne de l'Union des armateurs grecs en 2008 ont eu un impact positif sur les jeunes qui ont été plus nombreux à se sentir attirés vers une carrière maritime.

Le maintien et l'amélioration du savoir-faire dans le contexte des clusters maritimes est vital pour la Communauté européenne. Outre l'emploi à bord, il y a un besoin évident de gens de mer qualifiés dans les administrations portuaires et les services de pilotage, les entreprises maritimes, les administrations maritimes, les institutions financières et les fabricants d'équipements, entre autres.

Une étude britannique, par exemple, laisse entendre que si le déclin d'officiers persiste, l'impact pourrait en être particulièrement négatif et se décliner en cascade. Les entreprises à terre devraient augmenter les salaires pour disposer de la main-d'œuvre maritime qui leur est nécessaire et pourraient ainsi encourager les gens de mer travaillant en mer à opter pour un emploi à terre. Si la carrière en mer est ainsi écourtée, les entreprises qui emploient actuellement des jeunes officiers britanniques seraient moins disposées à les former et à recruter des cadets britanniques, et se tourneraient vraisemblablement vers des officiers (Pettit, Gardner, Marlow, Naim et Nair, 2004). La seule issue réaliste est d'accroître donc le nombre de cadets *et* de matelots, et de prévoir les promotions de carrière nécessaires à franchir tous les échelons. Dans les autres pays, l'incapacité à recruter, aura des conséquences très similaires. La pénurie pourrait connaître un dénouement légèrement différent compte tenu des différences institutionnelles mais en dernière instance, le résultat sera le même.

La taxe au tonnage a été introduite en Europe pour sauvegarder la position compétitive de l'Europe dans le secteur maritime, au sens large, grâce à la préservation de l'emploi dans le transport maritime. Dans tous les cas nationaux examinés, les armateurs ont reçu des subsides publics sous forme de taxes au tonnage. Cependant, les bénéfices publics attendus tels que la hausse de l'emploi des gens de mer domiciliés et l'ancrage des clusters maritimes dans les pays de l'UE ne se sont pas concrétisés.

En Allemagne et au RU, notamment, les incitants offerts aux armateurs pour qu'ils contribuent à l'éducation et à la formation des gens de mer ont été substantiels. En Allemagne, un subside direct était octroyé aux armateurs qui prenaient à bord des apprentis mécaniciens, alors que le cadre du système d'enseignement professionnel normal dans le pays en prévoit l'obligation. Dans ce circuit, il n'y a pas de lien avec la taxe au tonnage. Au RU, l'obligation de formation est associée à l'octroi de la taxe au tonnage. Dans les deux cas, ainsi que dans le cas norvégien, il y a eu une prise de conscience de l'éventail des affectations de la main-d'œuvre maritime, notamment dans les clusters. Ces possibilités ont cependant un coût pour les investissements publics et la promotion du transport maritime. Dans le cas grec et polonais, la politique des clusters semble négliger cette utilisation potentielle de la main-d'œuvre maritime dans les clusters et dans le cas français, les acteurs du transport maritime y sont activement hostiles, considérant que l'emploi de gens de mer à terre est du gaspillage.

Nous recommandons que les gouvernements nationaux et autres acteurs pensent leurs systèmes d'éducation maritime, leurs politiques fiscales et leurs politiques de promotion des clusters dans la perspective de la promotion du flux de main-d'œuvre maritime vers les industries à terre. Cela s'est avéré être une voie d'ancrage réussi du cluster en Europe, une bonne valorisation de l'attractivité de la carrière et une bonne manière de préserver les niveaux d'emploi maritime.

7.3 Les femmes gens de mer et la pénurie d'officiers

Si l'égalité hommes-femmes dans l'industrie du transport maritime est une question importante, et si des solutions politiques sont nécessaires pour changer les attitudes des employeurs et lutter contre la discrimination, nous ne croyons pas que le recrutement des femmes puisse être une solution à la pénurie d'officiers que nous constatons actuellement. Cette pénurie s'enracine dans les modalités de régulation de l'industrie maritime et la nature du système mondialisé de prestation de main-d'œuvre.

A la lumière de ce constat, **nous recommandons que les employeurs et les institutions d'éducation et de formation maritime ne ménagent pas leurs efforts pour promouvoir l'égalité d'accès des femmes aux carrières maritimes.**

7.4 Assortir la taxe au tonnage d'obligations de formation et d'emploi

En Europe, la taxe au tonnage a été créée pour inverser le déclin de l'industrie maritime car de nombreuses industries en dépendent ainsi que des compétences qu'engendre l'emploi maritime. C'est pourquoi la disparition progressive de l'industrie maritime est considérée commercialement et stratégiquement catastrophique pour tout le « cluster maritime ». La taxe au tonnage est mise très tôt en vigueur en Grèce, qui est suivie par les Pays-Bas (1996), par la Norvège (1996), par l'Allemagne (1999, par le Royaume-Uni (2000), et ensuite

le Danemark, l'Espagne, la Finlande, l'Irlande, la Belgique et la France (2002). L'analyse des pays de l'UE révèle que si la taxe au tonnage a sans aucun doute a gonflé le tonnage et le nombre de navires, la baisse du nombre de gens de mer de l'UE s'est poursuivie. Les armateurs européens ont continué à recruter des équipages non-UE. Enfin, bon nombre d'employeurs européens semblent avoir oublié leurs engagements à employer un plus grand nombre d'Européens pour faire sérieusement face à la carence d'officiers. Il n'y a eu que quelques employeurs qui, dans les dernières années, se sont engagés sérieusement dans l'expansion de la main-d'œuvre maritime européenne. Si cette tendance n'est pas inversée, elle ébranlera gravement la justification des aides d'Etat.

Nous recommandons donc que le cahier des charges de la taxe au tonnage soit structuré et qu'une des conditions d'accès à ces aides d'Etat soit la participation active des entreprises de transport maritime aux mesures nationales de formation et l'emploi d'un nombre significatif de jeunes officiers et matelots européens.

7.5 Améliorer les données statistiques sur le marché du travail des gens de mer

Contrairement à bon nombre d'autres secteurs industriels, des parties importantes du cluster maritime sont demeurées en Europe et il est probable que le cluster maritime européen ait de très bonnes chances à long terme de survivre en tant que charnière de l'économie mondialisée pour autant que sa base de compétences soit sauvegardée et valorisée.

Des politiques intelligentes pour soutenir cette base de compétences sont cependant plus difficiles à développer et à concevoir en l'absence de données fiables et recueillies systématiquement sur ces questions clés. Ce rapport a largement fait part des difficultés qu'il y a à recueillir des données fiables et comparables au niveau de l'UE et c'est un problème qui doit se résoudre de toute urgence.

Des données comparables au sein de l'UE devraient être disponibles sur :

- le n**ombre d'officiers et de matelots qui entrent et sortent de formation tous les ans afin de pouvoir déterminer s'il est suffisant pour alimenter le marché du travail à l'avenir et si les gens de mer formés trouvent un emploi maritime ;**
- **le nombre de certificats STCW délivrés par grade sur une base annuelle, en différenciant les candidats UE, domiciliés dans l'UE et les candidats étrangers car ce chiffre sera indicatif de l'offre de gens de mer sur le marché du travail ;**
- **un recensement bisannuel sur la base d'un échantillonnage des modèles d'équipages sur les navires battant pavillons de l'UE et de l'armement de l'UE sans être pavillonnés dans l'UE, dont le nombre de gens de mer employés par âge, grade et nationalité ; les coûts salariaux par âge, grade et nationalité ; il permettra d'évaluer la demande de gens de mer domiciliés dans l'UE et d'autres nationalités sur le marché du travail ;**
- **des études de catégories d'âge, sexe… - cohortes – par échelon de carrière dans les Etats de l'UE sélectionnés pour donner un éclairage sur les éventuels goulets d'étranglement et sur l'interaction du marché du travail des gens de mer avec les autres marchés du travail dans le cluster**.

Nous recommandons que soit développé un cahier des charges détaillé assorti de propositions concrètes quant aux organismes/organisations qui devraient être chargés de préparer, recueillir et publier ces données.

8. BIBLIOGRAPHIE

BBS, Berufsbildungsstelle Seeschiffahrt, Jahresbericht 2009

Barnett, M., B Gatfield, B. Overgaard, Clair Pekcan, et Allan Graveson, (2006) "Barriers to Progress or Windows of Opportunity? A Study of Career Path Mapping in the Maritime Industries", European Commission Study, Southhampton University.

Belcher, P., H. Sampson, M Thomas, J. Veiga, M. Zhao (2003) *Woman Seafarers: Global Employment Policies and Practices*, Genève, OIT.

Belussi, Firenza and Silvia Rita Sedita (2009) "Life Cycle vs. Multiple Path Dependency in Industrial Districts", *European Planning Studies* 17(4), 505

Berkenkopf, Katie, (2010), "German Shipowners Steer Clear of the National Flag: The Reflagging Campaign of 2008,"

BIMCO/ISF Manpower Update 2000, 2005.

Casper, S. and Murray, F. (2005), "Careers and Clusters: Identifying the career network dynamic of biotechnology clusters", *Journal of Engineering and Technology Management*, 22(1-2): pp. 51-74.

Chapman, Mark (2011), "Getting from sea to shore", *Telegraph*, 44(01), p.19

Danish Shipping Association (2010), "The Economic Significance of Maritime Clusters: Lessons Learned from European Empirical Research", Working Paper. url: http://www.shipowners.dk/public/dokumenter/2010/Maritime%20Clusters.pdf

De la Campa Portelo, Rosa Mary, Angele Bouza Prego, Benigno Antonio Rodriquez Gomez (2010) *The Incorporation of Women in the Teaching and Professional Fields of the Spanish Merchant Marine: Goals Achieved and Challenges*. Working Paper: Higher Technical University College of Nautical Science and Naval Engines Université de La Coruña

De Langen, P.W., 2002, Clustering and performance: the case of maritime clustering in the Netherlands, *Maritime Policy and Management* **29**, pp. 209–221.

ECOTEC Research and Consulting (2006) "An exhaustive analysis of employment trends in all sectors related to sea or using sea resources: Country report – Poland", Report to the EU. Birmingham, RU.

Commission européenne (2004) « Lignes directrices communautaires sur les aides d'Etat au transport maritime », Communication de la Commission C(2004) 43, *Journal officiel de l'Union européenne* C 13/3

Commission européenne (2007) « Vers une politique maritime de l'Union: une vision européenne des océans et des mers », Livre vert, Bruxelles, Communautés européennes..

ECSA (2010) Annual Report 2009 – 2010, European Community Shipowners' Associations.

Ellis, N. & Sampson, (2008) "The Global Labour Market for Seafarers: Working Aboard Merchant Cargo Ships", Seafarers International Research Centre, University of Cardiff.

Feingold, D. et K. Wagner (2001) "Are Apprencticeships Still Relevant in the 21st Century? A Case Study of Changing Youth Training Arrangements in German Banks," *Industrial and Labor Relations Review* 55(4): 667

Ford, Robert et Wim Suyker (1990) *Industrial Subsidies in the OECD Economies*, Paris, OCDE.

Flottenkomando, Jahresbericht, "Fakten und Zahlen zur maritimen abhängigkeit der Bundesrepublik Deutschland", plusieurs années.

Gardner, B., Marlow, P., Naim M., Nair R., et Pettit S. (2007), "The policy implications of market failure for the land-based jobs market for British seafarers", Marine Policy, (31), pp117-124.

Gekara, V. O. (2008) "Globalisation, State Strategies and the Shipping Labour Market: The UK's Response to Declining Seafaring Skills", unpublished PhD Thesis, School of Social Sciences, University of Cardiff.

Geisller, KH.A. (1991) "Das duale System der beruflichen Aus- und Weiterbildung hat keine Zukunft", *Leviathan*, 1, pp. 68-77.

Glenn, David (2008) "What do we know about the labour market for seafarers: a view from the UK", *Marine Policy* 32: 845.

Hauge, A. Malmberg, D. Power, "The spaces and places of Swedish fashion", *European Planning Studies*, Vol.17, No.4, pp 529-547, 2009.

Hoffman, H.W. (2004) *Matrosen - Schiffsmechaniker – Schiffsoffizier*, Köster Verlag.

House of Commons Transport Committee (HCTH) (2005), Tonnage Tax, London, The Stationary Office Limited.

Klikauer, Thomas, and R. Morris (2003), "Human resources in the German maritime industries: back-sourcing and ship management", *International Journal of Human Resource Management*, 14(4): 544.

Kuiper, J. and Loyens, L. (2001) "New fiscal regime for Dutch Antilles", Practical Law, Volume V, Legaland Commercial Publishing Limited.

Laggate, H and McConville, J. (2005), "Tonnage tax: is it working?", Maritime Policy and Management, 32 (2), pp. 177 – 86.

Li KX, Wonham J. (1999) "Who mans the world fleet?", *Maritime Policy and Management* 26(3), pp. 295–303.

Ministère de l'Infrastructrure - Pologne (2009)

Mitroussi, K. (2008) "Employment of seafarers in the EU context: Challenges and opportunities", Marine Policy, 32 (2008) pp. 1043 – 1049.

Niemeyer, Anette. 2006, "Personalbedarf in den primären und sekundären Bereichen der Seeschifffahrt", MA Thesis, Hochschule Wismar, Department of Maritime Studies.

OCDE/ Precious Associates (2003) *Availability and Training of Seafarers*, Report Prepared for the Maritime Transport Committee, Paris, Organisation pour la coopération et le développement économique, OCDE.

Pettit, S.J., B.M. Gardner, P.B. Marlow, M.M. Naim, et R. Nair (2004) "Ex-seafarers shore-based employment: the current UK situation", *Marine Policy*, 29(6): 521-531.

Policy Research Corporation (2008), "The role of Maritime Clusters to enhance the strength and development of maritime sectors: Country report – Poland", Report to the EU, 13 Nov.

Porter, Michael (1998), "Clusters and the New Economics of Competition", *Harvard Business Review* Nov.-Dec, 77-90.

Roe, Michael (2009), "Maritime Governance and Policy-failure in the European Union", *International Journal of Shipping and Transport Logistics*, 1(1), pp. 1-19.

Sabel, C.F. (1995), "Regionale Basis globaler Wettbewerbsfähigkeit" in F. Lehner, F. Schmidt-Bleek, H. Kilper (eds), *Regionvision – Neue Strategien für alte Industrieregionen*, München and Mering, pp. 21-33.

Sedler, B. (2005), "Polish Maritime Cluster: Program Assumptions of an Integrated Martime Network Economy", presentation powerpoint: http://www.fisherassoc.co.uk/dbimgs/Polish%20Maritime%20Cluster.pdf

Selkou, E. and Roe, M. (2004), Globalisation, Policy and Shipping: Fordism, Post-Fordism and the European Union Maritime Sector, Edward Elgar: Cheltenham.

Turner, Lowell (1991), *Democracy at Work: Changing World Markets and the Future of Labor*, Ithaca, Cornell University Press.

Yearbook of the Maritime Industry, 2009, Central Office of Statistics, Pologne

Weber, T. and Nevala, A. (2006), "An exhaustive analysis of employment trends in all sectors related to sea or using sea resources", Summary report for the European Commission, DG Fisheries and Maritime Affairs, C3135 / July 2006

Wijnolst, N. and H. Janssens (2006), *Dynamic of European Maritime Clusters*, Delft University Press: Delft.

Wilen, B (2004), European shipping policy 2004, Sjofartens Analys Institut Research, Suède.

Wrona, Aleksandra and Michael Roe (2002), "The Polish maritime sector under transition", *Maritime Policy and Management*, 29(1): 17-43.

9. ANNEXES

Annexe 1: NOMBRE D'ETUDIANTS EN ENSEIGNEMENT ET FORMATION PAR PAYS

9.1 FRANCE

Le nombre d'étudiants français a fluctué entre 700 et 450 par an depuis 2000. Ce nombre a connu une baisse importante depuis 2002, s'est ensuite stabilisé les années suivantes et a connu une légère remontée les dernières années.

Données statistiques sur les étudiants français en ENMM (Niveaux 1 et 2)

Années scolaires	2000/ 2001	2001/ 2002	2002/ 2003	2003/ 2004	2004/ 2005	2005/ 2006	2006/ 2007	2007/ 2008	2008/ 2009	2009/ 2010
Admission en 1ère année O1	183	170	153	181	177	180	134	176	210	214
DEO1MM/ DEOMM	177	205	159	148	125	127	160	127	125	_
DESMM	98	126	121	105	158	174	170	159	188	_
Admission en 1ère année O2	70	60	48	0	0					
DEO2MM/ DC2NM	89	107	57	60	62	2	0	0	0	_
Admission in OCQM			6 *	48 *	49 *	48 *	48 *	40 *	60 *	60 *
Admission en OCQP (Marseille)	_	_	_	_	_	_	_	_	32	32
Total	**617**	**668**	**544**	**542**	**571**	**531**	**512**	**502**	**615**	**306**

Source: Inspection Générale de l'Enseignement Maritime - IGEM 25/01/2010

* L'accumulation de crédits en formation modulaire dans les activités professionnelles rend difficile la quantification du nombre de diplômés car les modules ont une durée de validité de 5 ans.

CLÉ DE LECTURE DE L'ANNEXE 1

O1 : Officier de 1ère classe de la marine marchande – 1st class officer of the merchant navy
O2 : Officier de 1ère classe de la marine marchande – 1st class officer of the merchant navy
OCQM : Officier chef de quart machine – engine officer (in charge of the watch)
OCQP : Officier chef de quart passerelle – deck officer (in charge of the watch)
DEO1MM : Diplôme d'élève officier de 1ère classe de la marine marchande – 1st class officer degree for the merchant navy
DEOMM : Diplôme d'élève officier de la marine marchande – Officer student degree of the merchant navy
DESMM : Diplôme d'études supérieures de la marine marchande – Higher education degree for the merchant navy
DEO2MM : Diplôme d'élève officier de 2ème classe de la marine marchande. – 2nd class officer student for the merchant navy
DC2NM : Diplôme de capitaine de 2ème classe de la navigation maritime – 2nd class captain degree for sea transport.

L'enseignement et la formation aux métiers de la mer sont donnés par des 'lycées professionnels maritimes – LPM', c'est-à-dire des écoles et des centres de la marine marchande qui sont agréés par le ministère de la mer, en France métropolitaine et outremer.

Les étudiants qui choisissent ces centres de formation professionnelle (LPM) suivent une formation au terme de laquelle un certificat leur est délivré, ledit « Certificat d'aptitude professionnelle maritime (CAPM) », un « Brevet d'études professionnelles maritimes (BEPM) » ou un « Baccalauréat professionnel maritime (Bac pro) ». Il y a 12 « Lycées professionnels maritimes » en France. Pour avoir accès à l'Ecole de la marine marchande (EMM), l'étudiant doit présenter et réussir un examen sauf s'il dispose de qualifications et expériences préalables. Il y a 4 écoles nationales de la marine marchande à : Marseille, Le Havre, Nantes et Saint-Malo. Ce sont de hautes écoles publiques ou gérées par l'Etat et sous la tutelle directe du ministère de la Mer, dont l'objectif est de former des officiers de la marine marchande. (Art. L. 757-1 Code de l'Education).

9.1.2 ALLEMAGNE

Il y a dix ans, l'industrie du transport maritime avait des difficultés à attirer des jeunes vers la formation maritime. Parfois, les places prévues pour l'apprentissage et la formation de cadets n'étaient pas occupées. La situation a été inversée grâce à un effort plus important de certains armateurs et du VDR qui ont mené une campagne publicitaire sur les possibilités de carrière maritime, en alliance avec le syndicat ver.di des gens de mer qui fut appelée « Alliance pour la formation et l'emploi ». C'est ainsi que fut littéralement bouleversé le marché du travail des gens de mer allemands. Aujourd'hui, au terme de la consolidation du marché, il y a relativement peu de places de formation mises à la disposition et les candidats sont nombreux pour chacune de ces places. Pour les diplômés, les perspectives d'emploi étaient très bonnes jusqu'en 2009 mais récemment, le marché s'est moins bien porté.

Il semble y avoir des candidats d'un niveau plus élevé et un nombre croissant de candidats qui ont terminé leur *Realschule* ou lycée. Le tableau ci-dessous présente le nombre de personnes qui suivent les programmes d'enseignement aux métiers de la mer :

Nombre de gens de mer en formation dans les différents programmes allemands

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Alternative de formation							
Mécanicien de navires	166	235	330	331	364	326	275
Officier assistant	27	37	97	99	72	102	79
Ouvrier mécanicien ou électricien	NA	24	40	73	38	23	9
Praktikanten	NA	24	22	49	42	46	37
Sous-total	193	306	489	552	516	497	400
Nombre d'inscrits dans les écoles professionnelles ou polytechniques							
1er semestre de formation en polytechnique maritime	127	142	313	288	260	265	297
Assistant d'opérateur technique à bord	28	28	26	47	63	64	58
Sous-total	155	170	339	335	323	329	355
Total	**348**	**476**	**828**	**887**	**839**	**826**	**755**

Source : Traduit d'un document de verdi

Le système d'enseignement professionnel allemand s'est fait une renommée. Il conjugue la formation en milieu de travail auprès des employeurs et une formation théorique dans les écoles professionnelles. L'accès à l'enseignement des officiers dépend du type de certificat de niveau secondaire de l'étudiant. Il y en a trois : le certificat de la *Hauptschule* est le moins qualifiant académiquement parlant, de la *Realschule* qui est un niveau intermédiaire alors que le celui du *Gymnasium* est le niveau le plus élevé qui permet de présenter l'examen *Abitur,* obligatoire pour entrer à l'université.

Les candidats au titre d'officiers qui ont un certificat de *Hauptschule* doivent en premier lieu se qualifier en tant que matelots avant d'entreprendre leur formation d'officiers. Les matelots allemands disposent de deux voies de formation : l'employeur offre la formation, rémunère le stagiaire et il surveille ses études à bord du navire. Le stagiaire travaille une partie de son temps et étudie pendant l'autre partie dans une école de formation à terre. Les employeurs reçoivent un subside du gouvernement pour la formation qu'ils assurent. Il y a eu plusieurs catégories d'emplois disponibles historiquement mais les étudiants qui se préparent au métier de matelot se limitent à la fonction de « mécanicien de bord ».

Les mécaniciens suivent une formation de trois ans et apprennent à travailler sur le pont mais aussi en salle. Au terme de leur éducation, ils peuvent travailler en tant que matelots mécaniciens, poursuivre leurs études dans une école professionnelle (Fachschule) ou dans université polytechnique (Fachhochschule) pour devenir soit officiers de quart de salle soit officiers de quart de pont. Les mécaniciens sont une source importante d'étudiants prétendant au rang d'officiers. Comme le révèle le graphique ci-dessous, seule un part peu importante de ceux qui se forment en tant que mécaniciens à bord souhaite véritablement occuper cette fonction ; la majorité d'entre eux préfèrent se former pour occuper des fonctions d'officiers.

Le diplôme de niveau secondaire d'une *Realschule* ou encore l'examen *Abitur* (qui permet d'accéder à l'université) ouvrent également la voie à la formation d'officier. Dans ce cas, au lieu d'entreprendre un apprentissage en tant que mécanicien à bord, la voie peut être plus directe, si l'étudiant choisit une des nombreuses conjugaisons de formation pratique ou stage en tant qu'« assistant officier » (cadet) et une scolarité assurée par une école professionnelle ou polytechnique. Le partie pratique de la formation dure de 12 à 18 mois selon le programme et est accompagnée de 2 années d'école professionnelle ou de 3 années d'école polytechnique. L'avantage de l'école polytechnique est de garantir une licence qui ouvre un plus grand nombre de passerelles vers d'autres carrières.

De nombreuses personnes titulaires d'un certificat de Realschule ou polytechnique peuvent également opter pour un programme de formation de mécaniciens plutôt que de suivre la voie plus rapide. Ils sont ensuite nombreux à suivre une formation d'officiers (BBIS 2008).

Comme nous pouvons le voir, la plupart des étudiants qui abandonnent cette voie, le font au cours de la première année. Si l'on compare avec les taux globaux de réalisation de toute la formation en apprentissage, les chiffres concernant les mécaniciens de navires sont satisfaisants.

Nombre d'apprentis et d'abandons dans le cadre du programme de formation de mécanicien

		% d'abandons par année			% d'abandons	
Année	Nouveaux contrats d'apprentissage	1ère année	2ème année	3ème année	Dans le secteur maritime	Dans d'autres professions (comparaison)
2003	166	14,4%	3,6%	1,2%	19,3%	21,9%
2004	235	8,5%	3,0%	2,1%	13,6%	21,0%
2005	330	8,8%	1,6%	0,7%	11,1%	19,9%
2006	331	11,2%	3,6%	1,2%	16,0%	19,8%
2007	364	9,1%	3,6%	1,4%	14,0%	NA
2008	326	10,0%	2,2%	2,2%	14,4%	NA

Source : Traduit de BBS Jahresbericht 2009

9.1.3 GRÈCE

Les cadets grecs suivent des cours de formation dans les Académies de la marine marchande. Il y en a neuf en Grève et elles sont placées sous la tutelle de la Direction de la formation des gens de mer du ministère de la Marine marchande.

La capacité d'accueil des académies en Grèce se répartit comme suit : 1.218 cadets peuvent être formés au grade d'officier de pont et 696 au grade d'officier de la salle des machines. Au cours de l'année académique 2002/2003, 1.141 cadets se formaient au grade d'officier de pont et 690 se préparaient à devenir officiers de la salle des machine. Si on y ajoute les cadets formés en mer à bord de navires grecs, le nombre total de cadets en formation en 2002/2003 était de 3.745. En 1998, le taux d'abandon de cette formation était de 15%. Aucune école ne forme à la fonction de matelot.

Aucun frais de scolarité n'est demandé aux cadets pour leur formation, leur logement et leur nourriture. Le financement de la formation des cadets provient de trois sources : le gouvernement grec, des contributions obligatoires des armateurs de navires battant pavillon grec en fonction de la taille et du nombre de navires pavillonnés, et de l'Union européenne.

Les cadets, qui doivent avoir accompli le cycle secondaire, passent un examen d'entrée dans les académies. Le premier semestre de formation des cadets se fait en académies. Il est suivi par un second semestre de formation à bord. Les études se terminent par trois semestres en académie. Les études durent quatre années au terme desquelles les cadets reçoivent leur certificat d'officiers de pont ou de la salle des machines.

Après 24 mois de service en mer et de suivi des cours obligatoires prévus par la convention STCW, les officiers reçoivent leur certification de 2ème classe. Après 36 mois supplémentaires de service en mer et la réussite des cours de plus courte durée des gestion dans le cadre des obligations imposées par la convention STCW, ils reçoivent leur certificat de première classe, de Maître ou chef mécanicien.

Il existe deux centres de formation de troisième cycle financés par le gouvernement, un à Aspropyrgos et un à Rendis qui donnent des cours de courte durée de perfectionnement continu des officiers maritimes grecs. Il existe également cinq établissements privés de formation maritime qui offrent une large palette de cours de formation maritime et qui sont agréés par les différentes administrations maritime, mais pas par la Grèce. L'autorité maritime grecque envisage d'agréer les cours d'académies maritimes privées à l'avenir.

9.1.4 NORVÈGE

Le tableau ci-dessous révèle que le nombre d'étudiants qui suivent un enseignement maritime en Norvège a reculé depuis 2002. En 2006, ce nombre avait chuté de 200 unités par rapport à 2002. Trois grands acteurs sont présents dans le système d'enseignement de la marine marchande : les établissements de perfectionnement ou de formation continue, les collèges techniques et les collèges universitaires.

Nombre d'étudiants dans le secteur maritime, en Norvège, 2002-2006

Type d'enseignement	2002	2003	2004	2005	2006
Formation continue	625	631	621	569	519
Collèges techniques	493	494	509	461	457
Collèges universitaires	125	135	117	98	89
Total	**1243**	**1260**	**1247**	**1128**	**1065**

Source : Stratégie maritime en Norvège (2007), ministère norvégien du Commerce et de l'Industrie

Sous les auspices du Forum maritime norvégien et grâce à un financement de la Fondation Norsk Maritime Kompetanse, une campagne de recrutement a été lancée en 2007 sous le slogan « Pas pour tous – une formation avec un emploi à la clef ». La campagne ciblait plus particulièrement les étudiants des dernières années du secondaire et à mi-parcours du secondaire. Grâce à un portail dédié (www.ikkeforalle.no), la campagne se propose d'informer les jeunes sur les possibilités de formation et les métiers. L'intérêt suscité par la campagne a été particulièrement important et les inscriptions dans les collèges

maritimes ont augmenté de 12% en 2006 et « Pas pour tous » s'est vu décerner un prix, celui de la meilleure campagne de marketing de l'année. En 2008, la campagne a été très payante et le nombre d'inscriptions dans les collèges universitaires maritimes a augmenté de près de deux tiers. Après près de trois années, la majoration des inscriptions est de 40%.

Le programme de formation des officiers, tel qu'il a été préparé par la Direction maritime norvégienne, comprend l'étude des nouvelles réglementations et des amendements à la Convention internationale de l'OMI sur les normes de formation des gens de mer, de délivrance des brevets et de veille (STCW). Les étudiants qui décrochent ce diplôme portent le titre d'officiers. Ils ont environ 23 ans lorsqu'ils terminent leur formation et reçoivent leur certificat après six mois de stage à bord.

Ce modèle est exceptionnel et sans doute unique en Europe. Il complète le système général de niveau A par lequel les élèves qui ont un certificat d'école primaire peuvent avoir accès aux quatre académies maritimes après un cours de trois ans dont le programme se fonde sur les normes de l'OMI. L'inconvénient est que les titulaires d'un diplôme de niveau A peuvent commencer les cours en académie sans avoir suivi de formation à bord. Après la première année d'académie, les étudiants peuvent prétendre à être cadets pendant un an avant de retourner à l'académie pendant deux années supplémentaires. Après un stage de six mois en mer, qui complète ces deux années, l'académie leur délivre un certificat d'officier.

En 2008, l'Association norvégienne des armateurs, Det Norske Veritas, et l'Industrie maritime norvégienne ont uni leurs forces et lancé « Carrière maritime », une initiative pour attirer un plus grand nombre d'étudiants universitaires et de collèges universitaires vers le secteur. Les étudiants peuvent écrire une thèse de licence ou de mastère sur l'industrie maritime norvégienne et profiter d'un programme d'emploi et de visites d'entreprises au niveau international et national.

9.1.5 POLOGNE

Les académies maritimes polonaises forment de nombreux diplômés. Compte tenu qu'ils sont bien trop nombreux que pour être absorbés par la flotte polonaise qui compte 120 navires de divers types, la grande majorité de ces diplômés essaient des trouver des emplois auprès d'autres employeurs de l'UE ou étrangers. La plupart d'entre eux travaillent sur des navires de l'armement européen (par exemple, norvégien, allemand, britannique, grec), dont des navires battant pavillons d'Etats membres (Chypre, Malte, Danemark (DIS), Allemagne (GIS).

Etudiants des Académies maritimes polonaises par profils

Type d'enseignement	2004/2005	2005/2006	2006/2007	2007/2008	2008/2009
Faculté de navigation	2303	2340	2227	2096	2115
Faculté de mécaniciens électriques	763	693	659	359	623
Faculté de d'ingénieur-mécanicien naval	2000	1976	1788	1575	1337
Total	**16050**	**15345**	**14129**	**13278**	**13520**

Source – données statistiques

La formation des officiers maritimes en Pologne est confiée à trois académies maritimes[5]. Seules deux d'entre elles, Gdynia et Szczecin, ont des programmes pour officiers de marine marchande. La troisième est une académie navale et il existe une passerelle qui permet aux diplômés de la marine militaire d'opter pour une carrière dans la marine marchande. Nous ne savons pas clairement l'importance de ces passages. Il existe également un certain nombre d'académies privées. Elles ne publient pas le nombre d'étudiants qui s'y forment et les agences de l'emploi que nous avons contactées ne recrutent pas auprès de ces académies privées. Il semble donc bien que ce soient les académies de Gdynia, Szczecin et la marine militaire qui soient les principales sources de formation des officiers maritimes en Pologne.

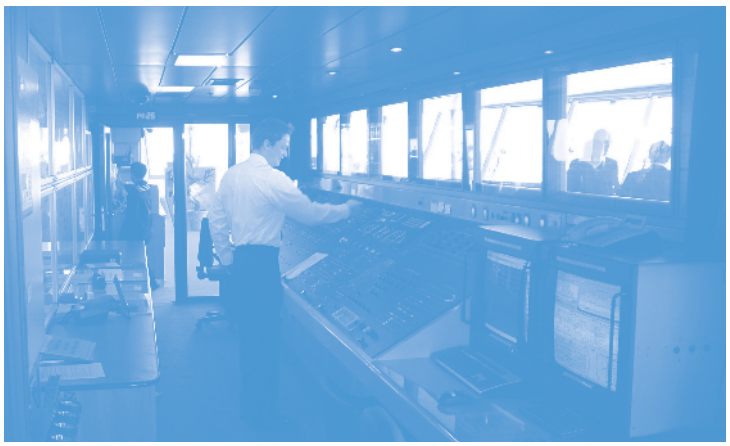
Gdynia et Szczecin forment les étudiants à travailler à bord, mais aussi à d'autres emplois maritimes et connexes au secteur maritime, comme par exemple, pour donner une idée de la diversité des domaines, en océanographie, en biologie marine, en histoire maritime et en architecture navale. Une bonne part de la formation est similaire à celle requise pour des métiers à terre et on ne peut croire que les diplômés de ces académies deviennent systématiquement officiers maritimes.

9.1.6 ROYAUME-UNI

En 2009, 1.800 étudiants fréquentaient les écoles maritimes britanniques. Ce chiffre couvre les étudiants étrangers et autres qui se préparent au diplôme d'officier. Le tableau ci-dessous présente le nombre de cadets qui ont suivi une formation d'officier au RU depuis les années 1970. Ces données indiquent que dans les années 1980, le nombre de cadets en formation était au plus bas. Ce nombre s'est redressé et a doublé entre 2000 et 2009.

Nombre de cadets qui suivent la formation d'officier

Année	Nombre de cadets
1975	2315
1980	1274
1985	165
1986	82
2000	450
2001	480
2009	890
2010*	700



* prévisions

Le lien établi entre la taxe au tonnage et la formation au RU impose d'entreprendre une partie clairement définie de nouvelle formation qui est proportionnelle aux officiers des navires qui jouissent de la taxe. Si le nombre d'étudiants a ainsi augmenté, les tendances de l'emploi à long terme sont très inquiétantes. Malgré ce lien, le nombre total d'officiers et de matelots au RU continue de baisser et l'âge moyen des officiers et matelots britanniques ne cesse d'augmenter. La formation de matelots a connu

5 Notons qu'il existe, outre les écoles gérées et financées par l'Etat polonais, des écoles privées qui ne sont pas prises en compte dans cette etude compte tenu de son objet.

un recul alarmant et il est vrai que la grande majorité des navires qui jouissent de la taxe au tonnage au RU emploient des gens de mer non britanniques à tous les niveaux. Bien que le RU n'accorde pas d'allègements de l'impôt sur le revenu de gens de mer non domiciliés au RU employés à des fonctions maritimes, de nombreuses entreprises de transport maritime prétendent que la pression des coûts accroît les difficultés à former et employer des ressortissants britanniques.

L'importance de l'écart entre l'offre et la demande, et les attentes et engagements des employeurs ont été mis en lumière dans une étude réalisée par les employeurs pour examiner la situation actuelle et future de l'emploi des jeunes officiers britanniques. Commandée par la Chamber of Shipping et Nautilus International, cette étude a été réalisée par un consultant indépendant en 2005, The Mackinnon Partnership, et reposait sur les réponses de 57 entreprises qui emploient de jeunes officiers britanniques.

Les employeurs qui ont répondu :

- **forment les trois quarts (74%) de tous les cadets officiers britanniques actuellement en formation ;**
- **devaient former 837 nouveaux cadets britanniques entre 2005 et 2007, selon les chiffres avancés par un peu plus de la moitié (54%) des employeurs qui ont répondu ;**
- **emploient un peu moins de la moitié (48%) de tous les officiers britanniques qui travaillent à bord ;**
- **représentent un sixième (18%) de la flotte Red Ensign (pavillon rouge) (mesurée à l'aune du nombre des navires).**

L'action entreprise par les gouvernements au cours des 20 dernières années pour réagir au déclin de la flotte du RU et de la formation des gens de mer britanniques a aidé à arrêter le recul enregistré entre 1975 et 2000. Cependant, le recrutement demeure insuffisant en regard des futurs besoins tels qu'ils sont reconnus et pour maintenir la base actuelle de compétences maritimes.

Annexe 2 : POLITIQUE SUR LES CLUSTERS ORGANISÉS

9.2.1 ALLEMAGNE & NORVÈGE

Dans certains pays européens, un soutien politique aux clusters a été organisé pour maintenir cette source d'emplois et leur vitalité économique. Les acteurs sociaux tels que les entreprises, les associations des secteurs, les organismes gouvernementaux aux différents niveaux, les organisations syndicales et les institutions d'enseignement sont engagés dans les activités des clusters. Ce soutien provient du niveau national : en Norvège, c'est le Forum maritime qui le met en œuvre et en Allemagne, des Conférences maritimes nationales sont régulièrement organisées. Parfois, des activités sont aussi organisées au niveau local. Les activités de cluster permettent de définir des objectifs concrets et des activités de coopération, et certaines ont été importantes. Le cluster est promu par des institutions gouvernementales et privées, grâce au soutien qui est apporté à l'éducation et à la promotion des compétences, et grâce à des subsides ciblés au transport maritime, sous forme d'allègements fiscaux aux armateurs pour éviter que cette industrie bien ancrée dans les pays ne se délocalise. Par exemple, la mobilité entre les emplois en mer et à terre peut être encouragée en concevant des programmes de formation de gens de mer qui permettent d'apprendre les compétences nécessaires pour occuper des fonctions à terre, dans l'industrie maritime, des compétences de gestion générale, entre autres. Ce lien facilite une meilleure mise en cohérence de cluster et du marché du travail ainsi unifié.

9.2.2 ALLEMAGNE

Il est clair que les employeurs allemands perçoivent les gens de mer comme un réservoir important de compétences, réelles et potentielles. La construction navale, par exemple, a demandé à l'Agence fédérale de l'emploi de créer une base de données de gens de mer pour en faciliter le recrutement (Wijnolst et Janssens 2006). Certains programmes de formation et d'apprentissage sont conçus pour inculquer des compétences nécessaires en mer et à terre. L'étude de Barnett et. al.'s (2006) indique que la construction navale en Allemagne, le secteur de l'équipement marin et diverses industries maritimes (pas nécessairement en lien direct avec l'industrie du transport maritime) emploient d'anciens marins et en apprécient les compétences.

Les statistiques du Bundesanstalt für Arbeit (Agence fédérale pour l'emploi en Allemagne) révèlent qu'environ 30% des officiers et matelots de pont, et près de 50% des officiers de la salle des machines travaillent dans d'autres secteurs industriels. Par exemple, près de 15% des officiers de la salle des machines finissent par travailler dans la production. Barnett et al. (2006) affirment que les gens de mer qui passent à terre essaient d'opter pour des fonctions « transitoires ». La dépendance d'anciens marins est grande et trouver de la main-d'œuvre qualifiée pour occuper les postes vacants demeure un problème important.

Selon le rapport « Policy Research Corporation » de 2008, le cluster maritime en Allemagne emploierait 277.000 personnes.

9.2.3 NORVÈGE

Comme le faisaient remarquer Wijnolst, Jenssen et Sodal (2003), le cluster maritime de Norvège représente 7% de la création de la valeur de l'économie norvégienne, soit plus ou moins 12 milliards €. En 2007, l'industrie maritime norvégienne employait quelque 97.000 personnes, qui se déclinaient comme suit : 29% dans le transport maritime, 26% dans la production d'équipement, 24% dans la prestation de services et 21% dans les chantiers navals.

C'était ainsi le second secteur en ordre d'importance en Norvège, derrière le secteur du pétrole et du gaz. Soulignons également qu'une bonne part du cluster maritime en Norvège est étroitement associée à l'exploitation offshore de pétrole et de gaz.

Les estimations indiquent que de 2007 à 2010, de 3.000 à 4.000 travailleurs ont été embauchés dans l'industrie maritime alors que l'accroissement des activités d'exploitation de pétrole et de gaz a exigé l'embauche de 2.000 travailleurs sur des plateformes en mer. Par ailleurs, les sièges et opérations de l'armement norvégien à terre recherchent également du personnel technique et commercial.

L'industrie maritime en Norvège est en proie à la concurrence d'autres secteurs industriels de pointe qui sont friands du personnel formé aux métiers de la mer. Pour réagir au déficit de main-d'œuvre dans le cluster maritime, le gouvernement, les entreprises et les organisations syndicales sont intervenus pour redresser la situation déficitaire et renforcer le recrutement dans le secteur. Le Forum maritime donne la priorité à la promotion d'une image positive du secteur auprès du public et des jeunes, notamment ceux qui vivent dans les régions côtières, pour les encourager à faire carrière dans les différentes branches d'activités à terre et en mer. Norsk Maritim Kompetanse (« Compétence maritime norvégienne ») est une fondation qui s'est créée en 2003-2004 pour relever ces défis. Financée par un prélèvement opéré sur les armateurs, le conseil de la fondation est composé de représentants de l'Association des armateurs de Norvège, de syndicats de gens de mer et de la Direction maritime norvégienne. Les

montants alloués à la formation d'étudiants (dont le nombre a plus que doublé depuis que la fondation a commencé son travail) représentaient 48,3 millions de couronnes norvégiennes en 2008 et ont été majorés de quelque 20% tous les ans.

L'étude de l'OCDE en 2003 a démontré que les organisations/entreprises maritimes à terre telles que les organisations de formation et de développement maritime, les armateurs et les départements techniques, les entreprises de gestion de navires et de l'armement et les organisations d'armateurs emploient un nombre significatif d'anciens gens de mer. Le ratio d'anciens gens de mer par rapport à l'ensemble des effectifs dans ces secteurs sont les suivants : 65%, 54%, 47% et 35% respectivement (OCDE, 2003, p. 55).

Des efforts ont été entrepris pour reconceptualiser les carrières maritimes, prévoir les transitions des métiers de la mer aux métiers de la terre et des parcours de carrière dans le cluster. En 2005, l'Association norvégienne des armateurs a lancé un Programme pour stagiaires en formation maritime afin de promouvoir des jeunes à des fonctions supérieures dans tout le cluster maritime. Le projet a été qualifié d' « entreprise commune de création de compétences » dans lequel les grandes entreprises du secteur maritime sont engagées. Les stagiaires se sont montrés très enthousiastes dès le départ. On a dénombre près de 4.000 candidatures pour les 25 premières fonctions disponibles. Les étudiants ainsi recrutés doivent avoir un mastère en économie, technologie et/ou en droit, ou des qualifications équivalentes délivrées par des collèges universitaires maritimes.

Ce qui singularise le projet est le nombre d'entreprises qui ont uni leurs forces pour organiser un programme et offrir aux stagiaires un très vaste éventail de possibilités de formation et de mise en réseau. Les stagiaires apprennent aussi à mieux connaître toute l'industrie maritime et non une seule entreprise. Le stage de formation maritime est actuellement assuré par de très nombreuses entreprises représentatives de la palette entrepreneuriale maritime : entreprises de transport maritime et opérateurs de plateformes, chantiers navals, fabricants et fournisseurs d'équipements, services maritimes de classification, services bancaires, de courtage et services juridiques.

9.2.4 LES CLUSTERS, LOBBIES POLITIQUES

9.2.4.1 RU et France

Au RU et en France, la définition politique du cluster maritime tend à être plus étroite qu'en Allemagne et en Norvège. Les organisations syndicales en tant qu'institutions ne participent pas à la représentation politique du cluster bien que puisse se nouer ponctuellement un partenariat social. La Chambers of Shipping du RU se présente comme un représentant britannique du cluster qu'il qualifie de club d'entreprises et non d'organisations syndicales ou autres, et d'entité que domine le transport maritime. Bien que cette Chamber of Shipping a, par exemple, des entreprises de réparation de navires parmi ses membres, elles sont clairement en minorité et marginales comparées aux autres intérêts du groupe.

9.2.4.2 RU

Le RU dispose d'un cluster économiquement important et les liens entre les industries du cluster et le marché du travail sont très clairs. Politiquement, le cluster présente une cohésion interne moindre qu'en Allemagne ou en Norvège mais la coopération avec les partenaires sociaux n'en est pas absente lorsque les enjeux présentent un intérêt mutuel. Par exemple, les partenaires sociaux de l'industrie de transport maritime britannique (Nautilus, le RMT et la Chamber of Shipping) ont exercé des pressions en commun sur le gouvernement pour que soit amélioré le régime d'aide à la formation. L'objectif était

de valoriser le soutien existant « Support for Maritime Training (SMarT) » pour couvrir tous les coûts de formation. Le gouvernement britannique a cependant rejeté toute demande d'aide compte tenu de la crise budgétaire. Les moyens alternatifs de garantir des financements supplémentaires (comme des mécanismes d'aides à l'apprentissage) sont en voie d'examen par les partenaires sociaux et le gouvernement.

Le RU est par tradition une grande nation maritime au niveau mondial et a occupé une position dominante pendant une bonne part du 20ème siècle dans de nombreuses industries et services maritimes. Malgré le déclin de sa flotte marchande au cours des 25 dernières années du 20ème siècle, le RU est parvenu à maintenir un cluster maritime substantiel et le secteur conserve un poids au niveau de la nation. Il est considéré le plus important en son genre en Europe, avec un chiffre d'affaires de 37 milliards de £, soit autant que le secteur aérospatial ou agricole. Il emploie plus de 250.000 personnes.

Le secteur maritime, au sens large, a toujours compté sur une offre de gens de mer qualifiés et expérimentés. Les Statistiques nationales de 2009 estiment que le nombre de gens de mer, officiers britanniques qualifiés travaillant à terre représentent 16%, bien qu'elles font remarquer que le pourcentage exact varie entre 7 et 21%. Une étude de 2007 évalue à 8.500 le nombre de gens de mer britanniques à terre. Un certain nombre d'études ont essayé d'identifier le nombre exact de gens de mer expérimentés nécessaires pour remplir les fonctions à terre. En 2005, le gouvernement britannique estime que 74.000 personnes sont employées directement et uniquement dans des activités portuaires.

9.2.4.3 France

A l'instar du cas britannique, en France, une association d'entreprises maritimes dit représenter les intérêts des industries maritimes. Le Cluster maritime français, CMF, a été constitué en 2006 à l'initiative d'un ancien armateur, Francis Vallat. L'association des armateurs français – Armateurs de France – en est le membre principal et en assure la moitié du budget.

Le Cluster prétend représenter 1,5% de la population active, et entre 2 et 2,5% du produit national brut. Le CMF a son siège dans les locaux d'Armateurs de France, ce qui est indicatif du pouvoir détenu par cette dernière organisation. Les syndicats français n'ont pas été invités au Cluster et le perçoivent comme le renforcement du lobby industriel et un moyen de les exclure des instances consultatives communes.

Ce Cluster maritime français est avant tout un regroupement d'opérateurs maritimes et paramaritimes, d'armateurs (11.000 gens de mer et 8.000 employés à terre, un chiffre d'affaires de 12 milliards €, 1.400 navires dont 700 inscrits au pavillon français), l'industrie offshore parapétrolière et paragazière (20.000 emplois et un chiffre d'affaires de 9,1 milliards €), la construction navale et le secteur de la réparation (40.000 emplois et un chiffre d'affaires de 5 milliards €), les industries et les services de la sécurité et sûreté maritime, l'énergie marine renouvelable, les ports (40.000 emplois et un chiffre d'affaires de 4,5 milliards €), la logistique, les activités publiques en mer (la Marine nationale qui représente 51.000 personnes et l'administration maritime), les services nautiques (45.000 emplois, 5.000 entreprises, un chiffre d'affaires de 5 milliards €), les équipements et services environnementaux, la recherche scientifique marine (3.000 emplois et un chiffre d'affaires de 410 millions €), la pêche et les produits de la mer (18.500 emplois et un chiffre d'affaires de 6 milliards €), l'assurance maritime (1.200 emplois et un chiffre d'affaires de 1,4 milliard €), le courtage maritime (200 courtiers et 30 entreprises), le financement maritime, la classification, la formation et l'éducation maritime, les différentes entreprises de services juridiques.

Le Cluster maritime français, en tant qu'organisation, qualifie le redéploiement de gens de mer dans des métiers à terre de gaspillage, plutôt à éviter qu'à encourager. Cette politique reflète les intérêts des

Armateurs de France qui tendent à « verrouiller » les carrières maritimes pour éviter le passage d'expertise dans d'autres secteurs. Le CMF n'a donc pas soutenu les efforts d'élargissement de la notion de carrière maritime qui se proposait d'inclure les interactions du marché du travail avec les secteurs connexes.

9.2.5 LES CLUSTERS DÉFINIS IMPLICITEMENT :

9.2.5.1 Grèce et Pologne

La politique maritime de l'UE est favorable aux clusters. Elle permet, en effet, aux gouvernements de disposer d'outils précis pour en fomenter la compétitivité. Ainsi donc les pays où fait défaut une définition politique du cluster abandonnent la possibilité de promouvoir leurs industries maritimes nationales. Les pays, qui n'affichent pas de cohésion entre leurs partenaires sociaux qui soient capables d'organiser le cluster ou d'exercer des activités de lobby pour défendre leurs intérêts, ne profitent pas nécessairement de la possibilité de promouvoir leur industrie. Par ailleurs, lorsque la perception du cluster est telle, les difficultés de mobilité entre les industries du cluster peuvent être plus importantes.

En 2008, l'économie maritime polonaise employait 83.455 travailleurs dans les secteurs maritimes traditionnels, soit 0,6% de l'emploi en Pologne. Le concept de cluster est politiquement sous-développé en Pologne alors que le pays est très présent dans la construction navale et la mise à la disposition d'équipages.

C'est le reflet d'une part d'une position idéologique du gouvernement post-communiste en Pologne et un manque d'intérêt de l'industrie maritime. C'est également une indication du faible niveau d'intégration des opérations des différents participants au cluster (Sedler 2005), et une organisation plus faible des partenaires sociaux. La construction navale y est perçue comme plus importante, plus cruciale pour les besoins du cluster que le transport maritime (InterMar–C 2007). La Pologne n'a pas utilisé les outils à sa disposition dans le cadre des aides d'Etat pour promouvoir l'industrie du transport maritime. Il semblerait que cet état de choses soit en voie de changement. C'est ce que révèlent les discours sur la promotion du cluster et la création de la taxe au tonnage en 2007. Un document politique publié en 2009 confirmait l'objectif de promotion du cluster. En regard du cas allemand et du cas norvégien, voire même du cas britannique, cette promotion semble cependant plus dépendre d'initiatives gouvernementales et de la réforme de la politique du gouvernement, et moins d'une mise en commun d'initiatives d'acteurs privés.

Le transport maritime est une industrie importante en Grèce où elle emploie 36.000 personnes. Quelque 72.200 personnes sont employées dans les secteurs maritimes traditionnels (transport par voies navigables ; agrégats, équipements et services marins ; travaux maritimes ; marine et garde-côtière ; approvisionnement offshore ; navigation de plaisance ; ports maritimes ; construction navale et transport maritime). 165.000 personnes sont également employées dans les activités côtières et marines de loisir et de tourisme, et 37.700 dans la pêche. Ces chiffres proviennent du PRC (2008). Cependant, selon Barnett et al., la mobilité de l'emploi des gens de mer au sein du cluster est faible. Des personnes rejoignent effectivement d'autres secteurs maritimes à terre tels que la formation maritime, les sociétés de classification, les fournisseurs d'équipement maritime et les services juridiques, mais leur nombre est extrêmement peu élevé, probablement moins de 5% des gens de mer qui quittent leur carrière en mer (Barnett, 2005: 57-8).

Annexe 3

Caractéristiques de la taxe au tonnage dans l'UE (le tableau est en voie d'actualisation)

Etat membre	Entreprises	Possibilités et contraintes	Revenus concernés	Autres dimensions
Belgique	Approuvée en 2003	Facultative mais contraignante pour 10 ans	Imposition de bénéfices forfaitaires sur la base du tonnage. 50% de réduction pour les navires de moins de 5 ans ; 25% pour les navires de 5 à 10 ans d'âge.	Taux d'imposition particulièrement bas pour les navires de plus de 40.000 tonnes brutes. Autres allègements fiscaux pour enregistrement de pertes dans d'autres divisions (non transport) d'entreprises de transport maritime.
Bulgarie	nd	nd	nd	nd
Chypre	Approuvée en 2010	nd	Les armateurs, les affréteurs et les gérants de navires sont soumis à la taxe au tonnage qui est calculée sur la base du tonnage net des navires qu'ils possèdent, affrètent ou gèrent.	Les navires éligibles sont certifiés aux termes des règles et règlements internationaux ou nationaux, inscrits dans n'importe quel registre d'un Etat membre de l'Organisation maritime internationale et de l'Organisation internationale du travail, reconnu par Chypre.
Danemark	Introduite en 2002. Sociétés anonymes de transport maritime enregistrées au Danemark; entreprises de transport maritime de l'UE ayant un siège permanent au Danemark et soumises à l'impôt sur les entreprises au Danemark.	Facultative mais contraignante pour 10 ans. Les entreprises éligibles sont obligées d'opter pour l'impôt sur les entreprises ou la taxe au tonnage avant d'imputer l'impôt sur le revenu. Toutes les entreprises de transport maritime appartenant à un groupe doivent également opérer ce choix.	Le transport de marchandises et de voyageurs, ainsi que les activités connexes, sont du transport maritime et les seules à pouvoir jouir de la taxe au tonnage. Les revenus imposés générés par leur propre flotte ainsi que les navires à coque nue d'une jauge brute de 20 tonnes ou plus. Les navires affrétés temporairement peuvent se la voir appliquer selon un ratio de tonnage de 4:1.	Les gens de mer ressortissants nationaux jouissent d'un allègement fiscal normalisé de leur revenu imposable.
Estonie	nd	nd	nd	nd
Finlande	Introduite en 2002. Les transbordeurs et navires de transport de voyageurs ne peuvent prétendre aux subsides aux équipages.	Les armateurs doivent choisir entre l'impôt sur les entreprises et la taxe au tonnage, qui leur est applicable pour une période de dix ans.	Les ventes hors taxe en sont exclues.	Les dividendes des entreprises se voient appliquer un taux d'imposition normal.
France	A la disposition des entreprises qui tirent 75% de leur chiffre d'affaires du transport maritime marchand.	Les armateurs devaient en faire le choix avant la fin de 2004.	Imposition forfaitaire.	Les remorqueurs, les navires de pêche et les embarcations fixes en sont exclus.
Allemagne	Introduite en janvier 1999. Limitée aux armateurs allemands dont les navires marchands sont engagés dans des opérations internationales. La direction de l'entreprise doit se trouver en Allemagne.	Les navires doivent être inscrits au registre allemand et l'engagement est de 10 ans.	Couvre l'affrètement de navires, l'exploitation et les activités secondaires et connexes.	Les bénéfices comprennent la vente de navires et la fermeture d'entreprises de transport maritime. Pas de primes à l'amortissement dans le cadre de la taxe au tonnage. Il est possible d'enregistrer un navire en Allemagne tout en choisissant un pavillon étranger.

Grèce	Introduite en avril 1975, elle s'applique à tous les navires de pavillon grec – pas d'options.	Les activités qui ne sont pas de transport maritime sont exclues. Pas d'imposition sur les plus-values de ventes de navires. Les navires construits et enregistrés en Grèce sont exonérés d'impôts pendant 6 ans ; les navires de moins de 20 ans d'âge réparés en Grèce jouissent d'un allège-ment ; les transbordeurs et navires de croisière paient 50%.	L'imposition est fonction du type de navire, de la jauge brute et de l'âge. Les types de navires sont définis avec précision.	Le statut est garanti par la Constitution grecque. L'emploi d'officiers UE demeure une obligation.
Irlande	Introduite en 2001. L'entreprise doit être soumise à l'impôt sur les sociétés, exploiter des navires éligibles et être stratégique-ment et commerciale-ment gérée en Irlande. Les entreprises qui font partie d'un groupe doivent y prétendre en tant que groupe.	Facultative mais le choix est contraignant pour 10 ans. Un maximum de 75% du tonnage net de la flotte peut être affrété.	Le taux d'imposition est inversement proportionnel à la taille du navire.	Les navires doivent avoir un certificat de navigation et ne peuvent dépasser une jauge brute de 100. En sont exclus les navires de pêche, de plaisance, les installations offshore, les dragueurs, les remor-queurs et les transbor-deurs côtiers et fluviaux. Le régime ne prévoit pas de lien avec le pavillon.
Italie	Premières tentatives dès 1996 parallèle-ment aux proposi-tions de création d'un second registre.	Option d'une durée minimale de 5 ans.	Se fonde sur le tonnage ; varie selon les activités commer-ciales et l'âge du navire.	
Lettonie	nd	nd	nd	nd
Lituanie	nd	nd	nd	nd
Luxembourg	nd	nd	nd	nd
Malte	Début 2010, le gouvernement maltais promulgue de nouveaux règle-ments qui étendent la taxe au tonnage aux navires de pavil-lons étrangers et aux activités de gestion de navires.	nd	nd	nd
Pays-Bas	Introduite en 1996 (modifiée en 2009). L'entreprise doit avoir une présence significative aux Pays-Bas.	Contraignante pour une période de 10 ans.	Se fonde sur la jauge nette.	Pas de lien avec le pavillon. Conjugue des allègements fiscaux octroyés aux gens de mer sur les salaires et la sécurité sociale. Pas de restrictions imposées aux étrangers employés à bord de navires battant pavillon néerlandais. Les ressortissants d'une autre nationalité que la néerlan-daise ne jouissent pas des bonifications de l'impôt sur le revenu. L'exigence du capitaine néerlandais n'est pas d'application.

Pologne	Approuvée en 2010	nd	Impôt forfaitaire qui se fonde sur la jauge de la flotte.	La Commission a également approuvé l'intégration dans les mesures des activités de gestion car elles remplissent les exigences des nouvelles Lignes directrices sur les aides d'Etat aux entreprises de gestion de navires.
Portugal	nd	nd	nd	Un des très rares pays UE à ne pas avoir de système de taxe au tonnage.
Roumanie	nd	nd	nd	nd
Slovénie	Approuvée en 2009, et applicable rétroactive-ment dès 2008.	Facultative mais contraignante pour 10 ans.	nd	nd
Espagne	Introduite en 2003 et applicable rétroactive-ment dès le 1 janvier 2002. Obligation d'être enregistré en tant qu'exploitant de navires et de les gérer de l'UE.	La seule activité doit être l'exploitation de navires. Les navires doivent pouvoir naviguer en haute mer. Choix volontaire. Le choix est valable 10 ans mais peut être abandonné au cours de cette période, après cependant 5 ans d'application.	Doit être approuvée par les autorités fiscales. Les affrètements ne doivent pas être supérieurs à 75% du tonnage net de toute la flotte. La base imposable est le tonnage net et les montants sont décroissants en fonction de ce tonnage.	Taxe au tonnage également décrétée par le gouvernement régional basque. En attente de mise en œuvre.
Suède	Le 1 avril 2009, le ministre suédois de l'infrastructure a annoncé que la taxe au tonnage ne serait pas introduite au cours de son mandat actuel.	nd	nd	nd
Royaume-Uni	Etablie pour la première fois en 2001. Possibilité d'opter pour les déductions au titre d'amortisse-ment ou pour la taxe au tonnage. L'entreprise doit être enregistrée au RU et y disposer d'un siège commercial important.	L'option dure 10 ans et sa résiliation au cours de cette période coûte 500 £ par mois et par navire. Les entreprises qui commencent des activités de transport maritime ont une année pour effectuer leur choix. Le renouvellement de la taxe au tonnage pour 10 ans supplémentaires peut se faire au gré de l'entreprise.	Les bénéfices du transport maritime sont séparés. Seules les activités de transport maritime peuvent y prétendre.	Engagement de formation ou prélèvement à payer. Pas de lien avec le pavillon : les navires relevant de la taxe au tonnage ne doivent pas figurer au registre d'un Etats membre de l'UE.

Note : « nd » signifie « no data » - « pas de données » - pour ne pas avoir pu trouver de données fiables.
Sources : Adapté de Selkou et Roe 2004, Wilen 2004, et enrichi de l'analyse de plusieurs sources secondaires (journaux et sites web.

Cette activité a reçu le soutien financier
de la Commission européenne.

Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF)
Rue du Marché aux Herbes, 105, Bt 11
B-1000 BRUSSELS
Tel: +32.2.285 46 60
Fax: +32.2.280 08 17
e-mail: etf@etf-europe.org
web: www.etf-europe.org

EUROPEAN TRANSPORT
WORKERS' FEDERATION