

Mme Charlina Vitcheva
Directeur général des affaires maritimes et de la pêche
Commission européenne Rue Josef II 99
1000 Bruxelles
Belgique

Cc : États membres de la mer du Nord
Cc : Groupe des États membres des EOS

21 décembre 2023
Avis du NSAC réf. : 02-2324

Avis du NSAC/CC EOS sur le renouvellement des générations dans le secteur de la pêche

Ce document a été approuvé par consensus par le Comité exécutif du NSAC et du CC EOS le 21 décembre 2023 par procédure écrite.

1 Contexte

Ce document est le fruit de l'engagement collectif des parties prenantes de la mer du Nord et par les Eaux Occidentales septentrionales dans le groupe de réflexion conjoint du NSAC et du CC EOS sur les aspects sociaux, qui vise à attirer l'attention sur les lacunes et les insuffisances identifiées dans la législation sur la pêche en ce qui concerne les considérations sociales et économiques, à fournir des liens manquants ou à indiquer les domaines dans lesquels des travaux supplémentaires sont nécessaires, et à formuler des recommandations sur les moyens d'améliorer les aspects sociaux et économiques de la pêche commerciale, de la pêche artisanale et de la pêche récréative.

Après les deux premiers documents, l'avis-cadre sur les aspects sociaux¹ et l'avis conjoint sur la directive relative à la sécurité des navires², le groupe a continué à faire la lumière sur les facteurs jouant un rôle dans le vieillissement de la population de l'industrie de la pêche et le renouvellement des générations dans le cadre des efforts plus larges de restructuration globale du secteur, à la lumière de la décarbonisation, du changement climatique et de la dégradation de l'environnement, des progrès technologiques ainsi que des changements sociétaux et des exigences qui en découlent.

Cette démarche s'inscrit dans le cadre de la reconnaissance et du soutien de la résolution du Parlement européen du 16 septembre 2021 intitulée "Des pêcheurs pour l'avenir : Attirer une

¹ https://www.nsrac.org/wp-content/uploads/2022/12/02-2223-NWWC-NSAC-advice-on-social-aspects-of-fisheries-2022_EN.pdf

² https://www.nsrac.org/wp-content/uploads/2023/05/07-2223-NSAC-NWWAC-advice-on-Vessel-Safety-Directive_EN.pdf

nouvelle génération de travailleurs dans le secteur de la pêche et créer des emplois dans les communautés côtières (2019/2161(INI)).³ Pour ne pas doubler le travail, notre objectif est de combler les lacunes potentielles et de fournir des informations concrètes du point de vue de l'industrie de la pêche, en nous appuyant sur les recherches de nos parties prenantes affiliées à d'autres groupes d'intérêt (OIG).

2 Facteurs jouant un rôle dans le vieillissement de la main-d'œuvre et le renouvellement des générations

Le changement de génération au sein du secteur est évident. Si les pêcheurs de l'ancienne génération constituent un élément essentiel du secteur en raison de la richesse des connaissances et de l'expérience accumulées au cours de leur longue carrière, l'arrivée d'une jeune génération de pêcheurs est essentielle pour les pêcheries de l'Union européenne. L'arrivée d'une jeune génération de pêcheurs est essentielle pour les pêcheries de l'UE. L'échange intergénérationnel sera essentiel et constituera un moyen de parvenir à des pêcheries durables sur le plan environnemental, économique et social. L'intégration de technologies plus modernes à bord, y compris les innovations durables et la transition numérique, représente une avancée significative, garantissant une sécurité accrue et renforçant l'attractivité du secteur. En outre, l'amélioration des conditions de travail et des conditions sociales attirera des générations qui, par défaut, sont plus attentives aux notions de sécurité, de santé, de confort, d'inclusion et d'égalité.

La condition fondamentale de l'attractivité d'un secteur est la perspective de sa viabilité à court et à long terme. Les perspectives à long terme concernant les quotas et les possibilités de pêche jouent un rôle dans cette certitude, qui n'est actuellement pas considérée comme acquise par les pêcheurs européens.

En outre, nous devons souligner à nouveau les défis posés par les limitations de la capacité de pêche (tonnage brut) en ce qui concerne la modernisation des navires afin d'améliorer les normes de confort, de sécurité, de parité hommes-femmes, etc. Ces limitations doivent être revues à la lumière du progrès social.

Enfin, revoir et rationaliser les exigences de l'EMFAF afin d'atteindre efficacement les projets qui contribuent à la durabilité sociale du secteur de la pêche et d'assurer le transfert de technologie des laboratoires de recherche vers les navires de pêche.

2.1 Formation et certification

L'amélioration de la formation et des systèmes de certification à l'échelle de l'UE est cruciale pour les perspectives d'avenir du secteur. À cet égard, la mise en œuvre d'un certificat de veille dans toute l'Europe constitue un progrès considérable. Un exemple irlandais vient à

³ https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0386_EN.pdf

l'esprit, où ce certificat est délivré en même temps que la formation et est adopté par les capitaines, qui assument la responsabilité d'être plus vigilants en ce qui concerne l'équipage embarqué. Il est essentiel de reconnaître que dans le cas de nouveaux membres d'équipage entrant dans le secteur de la pêche, une grande partie de la formation se déroule à bord des navires individuels sous la direction des capitaines et d'autres membres d'équipage. Malheureusement, cette reconnaissance cruciale n'est, dans une certaine mesure, pas suffisamment reconnue au sein du secteur. L'objectif du certificat de veille est de valider les qualifications spécifiques acquises par le capitaine et les membres de l'équipage, afin de renforcer l'assurance de la sécurité à bord.

De nombreux pêcheurs ne se sentent pas incités à reprendre une formation formelle pour des concepts qu'ils ont déjà maîtrisés grâce à des années d'expérience à bord. Ces obstacles doivent être pris en compte dans les exigences. Dans le cadre de la formation et des certifications, les autorités nationales devraient tenir compte du temps de service accumulé par un pêcheur et de l'ensemble de ses compétences, éventuellement évaluées au moyen d'un test. Cette approche permettrait d'éviter les formations inutiles lorsqu'elles ne sont pas indispensables. D'une manière générale, il serait avantageux de créer un paysage réglementaire plus uniforme dans l'ensemble de l'UE.

En outre, il est nécessaire d'intégrer les développements associés aux exigences de durabilité et de transition énergétique dans les activités de formation. Les zones de pêche étant de plus en plus compromises en raison de l'expansion de l'éolien offshore, des AMP et des EMV, les pêcheurs sont contraints de diversifier leurs activités. L'un des projets reconnaissant la nécessité de diversifier l'expertise des pêcheurs est le projet [Catching the Potential](#) (CTP) (financé par l'EMFF) qui conçoit un modèle de formation pour la pêche durable et l'articule autour de la certification STCW-F⁴. Dans le cadre de ce projet, 14 formations pilotes ont été organisées dans différents États membres et l'approche "Former le formateur" vise à toucher des centaines de pêcheurs chaque année. Parmi les défis identifiés dans le cadre du projet, on peut citer la diversité des parcours de formation et des exigences dans les différents États membres, ce qui va à l'encontre des mouvements considérables de pêcheurs en tant que main-d'œuvre, du faible taux de ratification de la convention STCW-F et de la menace que représentent les exigences de formation diverses et complexes pour les pêcheurs, les autres utilisateurs et l'environnement marin, contribuant ainsi potentiellement au travail illégal et à l'exploitation des travailleurs. Parmi les recommandations formulées, citons le maintien et l'extension du réseau d'éducateurs et la mise en place d'un mécanisme et d'un système similaires pour la reconnaissance mutuelle des certificats des pêcheurs, comme cela a été fait pour les gens de mer.⁵ Les jeunes générations sont de moins en moins liées à une seule profession ou à un seul pays. La norme CTP sur la pêche durable appliquée dans toutes les zones géographiques, couvrant des sujets horizontaux et reliant les jeunes de différents domaines et de différentes régions du monde pourrait contribuer à rendre le secteur plus attrayant pour la jeune main-d'œuvre, qui serait ainsi mieux préparée à relever les défis futurs.

⁴ <https://www.imo.org/en/ourwork/humanelement/pages/stcw-f-convention.aspx>

⁵ Le rapport complet de l'événement de clôture du projet "Catching the Potential" est accessible ici : https://www.nsrac.org/wp-content/uploads/2023/09/NSAC-report_From-Waves-to-Wisdom_Catching-the-Potential_21-Sept-23.pdf

2.2 Prévention des risques professionnels et numérisation - exemples de bonnes pratiques

La pêche est statistiquement l'une des professions les plus dangereuses au monde. Le risque d'accident sur les navires de pêche dans certaines pêcheries et dans certains pays de l'UE est environ 50 fois plus élevé que pour les professionnels à terre.⁶ Dans le même temps, la profession évolue, les contraintes réglementaires s'intensifient et le développement numérique s'accélère. Il est donc vital que des efforts soient faits pour communiquer efficacement sur les risques et travailler avec les pêcheurs sur la réduction des risques et la prévention, ainsi que pour fournir un soutien aux pêcheurs dans la transition numérique.

La société française [GLAZ](#) a pour mission de soutenir les pêcheurs dans leurs défis quotidiens grâce à ses produits. Cela inclut le développement d'outils numériques pour aider les marins dans la transition de leur profession. Elle propose des solutions numériques pour le traitement des données à bord et fournit des versions numérisées des documents obligatoires, tels que le formulaire d'évaluation des risques et les vidéos de premiers secours, qui peuvent être visionnés à l'aide de l'application sans connexion internet. Un système d'alerte a également été développé pour envoyer des notifications sur le renouvellement des documents obligatoires. Ils aident également les professionnels de la mer dans le domaine de la prévention des risques en mer, en contribuant à la responsabilité sociale des entreprises (RSE) des pêcheries grâce à des documents d'évaluation des risques personnalisés, ainsi qu'en contribuant par des propositions à l'amélioration des conditions de travail à bord, y compris la prévention des risques, l'ergonomie, les formations, la santé mentale, etc. Un projet visant à réduire l'impact de l'homme sur l'océan sera également lancé.

L'Institut Maritime de Prévention ([IMP](#)) travaille à la réduction des accidents du travail maritime et des maladies professionnelles chez les marins. Son équipe étudie l'évolution des accidents dans le secteur maritime et analyse le travail des marins et les risques auxquels ils sont exposés. Une solide connaissance de la profession/du secteur est essentielle pour comprendre et répondre aux besoins des marins. La mission générale de prévention couvre les domaines du conseil, de la formation et de la sensibilisation. Grâce au suivi statistique des accidents du travail, elle s'efforce d'améliorer les conditions de travail et de vie par des actions de sensibilisation, des brochures, des vidéos, des sites web, des campagnes de prévention (par exemple sur l'exposition à l'amiante, les blessures, la consommation de drogues et d'alcool, la santé mentale, etc.). Il contribue également à la conception de nouveaux équipements et machines (par exemple, le programme RECOMER sur la récupération des hommes à la mer). Il est financé en partie par les régions de Bretagne et de Normandie, ainsi que par des contrats privés ou publics, et fonctionne sur une base non lucrative.

Au Danemark, les statistiques d'accidents au fil des ans montrent que les choses vont dans le bon sens, car les acteurs du secteur ont fait de gros efforts pour améliorer les conditions à bord. Aujourd'hui, le risque d'accident dans les pêcheries danoises n'est pas plus élevé que

⁶ Conoship International. (2022). Stabilité des chalutiers à perche - rapport, Accessible ici : <https://open.overheid.nl/documenten/ronl-3e57eb8eec4bad3f3d4dbfcd4e7091658a028779/pdf>

dans d'autres industries à terre. Les pêcheurs sont responsables de leur environnement de travail et de leur sécurité, et il existe aujourd'hui une culture de la sécurité sur les navires, où les tâches professionnelles sont discutées par le capitaine et l'équipage, qui élaborent ensemble des procédures et des instructions pour les tâches professionnelles à bord. L'évaluation du lieu de travail (APV) est devenue un outil couramment utilisé dans ce processus. Le dialogue lié à la préparation de l'APV peut contribuer à l'élaboration d'une position commune sur la meilleure façon d'exécuter les tâches en toute sécurité et dans le respect de la santé et de la sécurité. Grâce à ces mesures, le Danemark est parvenu à améliorer considérablement ses statistiques d'accidents.

Depuis sa création en 1993, le Fisheries Working Environment Council (FA) n'a cessé de mener des campagnes et des projets d'atténuation et de prévention contribuant à renforcer la sécurité, la santé et l'environnement de travail sur toutes les catégories de navires de l'industrie de la pêche. Le FA a bénéficié de la bonne volonté et de l'intérêt des pêcheurs pour participer à divers projets et campagnes d'information. Dans l'enseignement de la pêche, l'accent est mis sur la sécurité et un environnement de travail approprié, et les nouvelles générations de pêcheurs sont conscientes de l'importance de la prévention.

Ces exemples peuvent servir de bonnes pratiques pour d'autres flottes. Il est important de mettre en commun les ressources et les connaissances de tous les États membres et, plus largement, d'encourager et de faciliter l'échange d'informations et de pratiques. Une conférence annuelle ou semestrielle à l'échelle de l'UE pourrait être organisée pour faciliter cet échange. Il est également recommandé d'utiliser la voix off dans les vidéos pour aider les pêcheurs sans qu'ils aient besoin d'utiliser leurs mains, afin qu'ils puissent se consacrer pleinement à la tâche à accomplir. En outre, lors de la conception de nouveaux navires, il conviendrait d'accorder une plus grande attention à une conception adaptée à des exercices spécifiques, tels que la récupération d'un homme à la mer, ou à l'amélioration des conditions de travail, telles que des surfaces non glissantes. L'échange systématique des meilleures pratiques permettrait d'harmoniser davantage les procédures et les normes et pratiques de travail dans l'UE.

2.3 Rémunération et harmonisation des normes d'emploi pour les travailleurs migrants

À l'heure actuelle, il n'existe aucune norme internationale ou communautaire concernant les salaires des pêcheurs. Il existait une recommandation de l'OIT sur la rémunération des marins, qui pouvait, dans la mesure où l'autorité compétente de l'État du pavillon le jugeait possible et après consultation, être appliquée à la pêche. La recommandation a été retirée par l'OIT en 2021 et aucun État membre connu de l'UE n'a jamais fait usage de cette possibilité. L'UE ne peut pas agir dans ce domaine car elle n'a aucune compétence en matière de rémunération. Par conséquent, c'est avant tout à l'État du pavillon de réglementer la rémunération, en tenant compte de la liberté contractuelle.

En ce qui concerne les travailleurs migrants, il est essentiel que les États membres fixent des normes harmonisées en matière de rémunération équitable et de conditions de travail sans

exception. Tout écart par rapport aux pratiques d'emploi équitables risque de décourager l'emploi d'équipages locaux, tout en jetant une ombre sur la réputation du secteur de l'UE en tant qu'employeur décent et équitable, respectueux des normes les plus élevées et de l'égalité de traitement qu'il préconise. En ce sens, le NSAC et le CC EOS demandent que le contrôle et la surveillance du respect des conditions minimales pour les pêcheurs dans les États côtiers/portuaires où la pêche a lieu soient appliqués dans tous les navires conformément à la directive (UE) 2017/159 mettant en œuvre la convention C188 sur le travail dans la pêche, ou, à tout le moins, que des mesures d'inspection et d'application soient mises en place pour éradiquer les cas où l'équipage migrant est payé en dessous de la norme minimale de l'État du pavillon. Nous pensons que l'application de normes d'emploi plus élevées et l'attraction d'une nouvelle génération d'Européens dans le secteur seront encouragées par une approche plus proactive de la part des autorités de l'État du pavillon pour vérifier les conditions de travail sur tous les navires battant leur pavillon, y compris ceux qui opèrent entièrement en dehors de leurs eaux. Rappelons également que l'UE a récemment adopté la directive (UE) 2022/2041 relative à un salaire minimum adéquat dans l'Union européenne.

2.4 Représentation du secteur de la pêche auprès des jeunes travailleurs, y compris les femmes

Le secteur de la pêche a connu des changements significatifs, avec une réduction de centaines de navires dans la flotte de l'UE au cours des deux dernières décennies. Par conséquent, les défis vont au-delà du simple recrutement et englobent une dynamique plus large du secteur, impactée par l'escalade des coûts du carburant et les mandats réglementaires pour l'amélioration des navires, tels que l'amélioration des équipements à bord et l'installation d'une connectivité WiFi. La nature exigeante de l'industrie de la pêche, caractérisée par des heures de travail pénibles et des épreuves endurées, devrait être dépeinte de manière plus réaliste grâce à un système qui reflète fidèlement les exigences de l'industrie, dans le but de réduire les idées fausses et de faire la lumière sur les risques associés à une carrière dans le secteur de la pêche. L'éducation et la sensibilisation aux risques spécifiques inhérents à chaque navire sont essentielles pour garantir la sécurité de l'équipage, une mesure qui devrait être reconnue dans la législation nationale.

Attirer une main-d'œuvre jeune est étroitement lié aux efforts visant à éliminer les préjugés sexistes du secteur. Grâce aux efforts des universitaires féministes, les jeunes professionnels d'aujourd'hui sont beaucoup plus sensibles à toute inégalité persistante et sont désireux de parvenir à une société plus juste où l'accès est accordé aux individus indépendamment de leurs attributs sociaux (sexe, race, âge, religion, etc.). Nous reconnaissons ici les différences propres à chaque pays, certaines sociétés ayant une vision plus traditionnelle (patriarcale) de la profession que d'autres. Il convient d'adopter les meilleures pratiques de ceux qui traitent mieux la question des préjugés sexistes.

Nous notons également qu'en plus des efforts déployés pour adapter les navires nouvellement construits aux besoins d'une société plus progressiste et égalitaire (contribuant à la durabilité sociale), attirer les femmes dans l'industrie devrait commencer au niveau de l'école et de la

formation. La jeune main-d'œuvre est plus attentive à l'évolution des exigences sociales, telles que l'amélioration des conditions de travail, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, la sécurité au travail, etc. À cet égard, nous aimerions attirer l'attention sur le programme norvégien [pour la pêche des jeunes](#), qui vise à susciter l'intérêt des jeunes pêcheurs pour une carrière dans le secteur de la pêche. Il est intéressant de noter que plus de la moitié des participants inscrits étaient des femmes, ce qui montre clairement que la domination historique des hommes dans le secteur n'est pas le reflet d'une réelle différence de préférence entre les sexes. Des efforts similaires pourraient être encouragés dans l'Union européenne.

Les jeunes d'aujourd'hui communiquent et s'engagent différemment. Malgré leurs inconvénients évidents, les médias sociaux offrent des plateformes utiles pour la promotion du mode de vie des pêcheurs. Ces dernières années, on a assisté à une prolifération d'influenceurs pêcheurs⁷, y compris des femmes, qui fournissent des informations précieuses sur la vie des pêcheurs et agissent en tant que catalyseurs du renouvellement générationnel grâce à un contenu informatif et amusant. Les médias sociaux, tels qu'Instagram, X et LinkedIn, rendent ces personnes semi-publiques beaucoup plus accessibles grâce à des messages interactifs qui permettent aux jeunes d'accéder à des informations qui, autrement, seraient restées inaccessibles. Ces profils pourraient être davantage promus et soutenus en tant que champions de la profession et intégrés dans des campagnes de communication visant à promouvoir l'industrie auprès de la jeunesse européenne.

2.5 Possibilités professionnelles connexes ou alternatives

En ce qui concerne les problèmes de recrutement, il est nécessaire d'améliorer la communication sur la profession de pêcheur. Actuellement, de nombreuses personnes ne sont pas attirées par la pêche et des efforts devraient être faits pour mettre en valeur les compétences et la polyvalence requises dans ce secteur. En Allemagne, il existe des initiatives visant à offrir des qualifications supplémentaires aux pêcheurs, telles que des formations pour travailler dans la conservation de la nature en tant que "gardiens de la mer" ou pour aider les services scientifiques (par exemple, l'échantillonnage scientifique), offrant ainsi au secteur la possibilité de gagner un revenu supplémentaire avec leurs navires. D'une manière générale, des campagnes européennes de sensibilisation aux possibilités de carrière dans la pêche seraient utiles pour promouvoir le secteur auprès des jeunes générations. Il est important de noter que la connaissance directe de la mer qu'ont les pêcheurs leur permet de détecter et de signaler un certain nombre d'événements, comme par exemple l'observation de cétacés. La mise en place d'une qualification ou de programmes européens sur les possibilités d'emploi liées à la pêche ou alternatives (par exemple, pour des rôles tels que les gardes de mer ou les guides touristiques) serait bénéfique. Toutefois, des conditions préalables supplémentaires sont nécessaires pour encourager un plus grand nombre de personnes à participer. Il existe de nombreuses façons de mettre en valeur l'expérience

⁷ Voir les profils Instagram : [thefemalefisherman](#), [_lifeofthefishermanswife_](#), [benjamin_bakke](#), [one_man_and_his_boat](#)

précieuse des pêcheurs, et leur expertise est actuellement utilisée par diverses organisations, y compris des ONG, pour surveiller l'état des mers.

3 Conclusion et conseils

Cet avis conjoint vise à relever les défis de l'industrie de la pêche en ce qui concerne le vieillissement de la main-d'œuvre et d'autres facteurs jouant sur son attractivité sociale. Nos recommandations sont reprises ci-dessous et couvrent les formations et la certification, la prévention des risques professionnels et la numérisation, la rémunération et l'harmonisation des normes d'emploi, la représentation externe, la parité hommes-femmes et les opportunités professionnelles alternatives connexes.

Général

1. Faciliter l'intégration de **technologies** plus **modernes** à bord, ce qui permettra de renforcer les mesures de sécurité et d'accroître l'attrait du secteur.
2. Améliorer les **conditions de travail et les conditions sociales** pour attirer des générations par défaut plus attentives aux notions de sécurité, de santé, de confort, d'inclusion et d'égalité.
3. Favoriser les **échanges intergénérationnels** comme moyen de parvenir à une pêche durable sur le plan environnemental, économique et social.
4. Contribuer au sentiment de sécurité professionnelle et à la **viabilité à long terme** du secteur grâce à des perspectives à long terme concernant les quotas et les **possibilités de pêche**.
5. Dans la perspective du progrès social, relever les défis posés par la limitation de la capacité de pêche (tonnage brut) en ce qui concerne la modernisation des navires afin d'améliorer les normes de confort, de sécurité, de parité hommes-femmes, etc.
6. Revoir et rationaliser les **exigences de l'EMFAF** afin d'atteindre efficacement les projets qui contribuent à la durabilité sociale du secteur de la pêche et d'assurer le transfert de technologie des laboratoires de recherche vers les bateaux.

Formations et certifications

7. Favoriser un **paysage réglementaire** plus **uniforme** dans l'UE en termes de formation et de certification. Améliorer les modules de formation et les systèmes de certification à l'échelle de l'UE. Faciliter la mise en œuvre d'un **certificat de veille** dans toute l'Europe pour les navires d'une longueur inférieure à 24 mètres. Reconnaître la formation dispensée à bord sous la direction des capitaines et des membres d'équipage dans le cadre du certificat de veille et **valider les qualifications spécifiques** obtenues par le capitaine et les membres d'équipage, afin de renforcer l'assurance de la sécurité à bord.

8. Les autorités nationales devraient prendre en compte et valider le temps de service accumulé par les pêcheurs et leurs compétences, éventuellement **évaluées par le biais d'un test**.
9. S'attaquer aux défis et aux goulets d'étranglement liés à l'embarquement de la jeune main-d'œuvre, notamment les nouvelles exigences en matière de formation qui réduisent les revenus en raison de la suspension des activités de pêche pendant cette période, et le **manque d'incitation** pour les pêcheurs à retourner à l'éducation formelle une fois qu'ils ont déjà acquis les aspects pratiques à bord.
10. Pour donner aux jeunes pêcheurs une perspective de carrière plus large, les **barrières de certification** entre la pêche et les autres branches du secteur maritime devraient être supprimées. Un certificat et du temps de mer dans la pêche devraient également permettre d'accéder aux autres branches. Une première étape pourrait consister à soumettre les plus grands navires de pêche (60 mètres et plus ; 3000 kW et plus) au régime STCW plutôt qu'au régime STCW-F.
11. Promouvoir des projets tels que [Catching the Potential](#) (CTP) et **CTP-Standard**, un module de formation pour la pêche durable qui reconnaît la nécessité de diversifier l'expertise des pêcheurs.
12. Favoriser la **mise en œuvre de la convention STCW-F** par le biais d'une directive de l'UE et mettre en place un mécanisme et un système de **reconnaissance mutuelle des brevets** des pêcheurs.

Prévention des risques professionnels et numérisation

13. Soutenir et promouvoir des projets visant à **communiquer efficacement les risques** et à travailler avec les pêcheurs sur la **réduction et la prévention des risques, ainsi qu'à** soutenir les pêcheurs dans la **transition numérique**.
14. Faciliter la mise en commun des ressources et des connaissances sur les risques professionnels et la transition numérique par le biais de plateformes et/ou d'événements (par exemple, des conférences annuelles ou semestrielles à l'échelle de l'UE). L'**échange** systématique de **bonnes pratiques** permettrait d'harmoniser davantage les procédures et les normes et pratiques de travail dans l'UE.
15. Équiper les supports vidéo et les guides d'une **voix off** pour faciliter leur utilisation lors des opérations de pêche.
16. Lors de la **conception de nouveaux navires**, veiller à ce que la conception soit adaptée pour permettre la réalisation d'exercices spécifiques, tels que la récupération d'un homme à la mer, ou l'amélioration des conditions de travail, telles que des surfaces non glissantes.

Rémunération et harmonisation des normes d'emploi pour les travailleurs migrants

17. Élaborer des lignes directrices intersectorielles sur l'harmonisation et la **rémunération équitable** des gens de mer et les adapter en vue de leur application à la pêche par les États du pavillon.
18. Les autorités de l'État du pavillon devraient adopter une **approche plus proactive pour** inspecter les conditions de travail sur tous les navires, y compris le respect du salaire minimum légal ou, en l'absence d'un tel salaire, le salaire minimum convenu par le biais de conventions collectives déclarées universellement applicables.

Représentation du secteur de la pêche auprès des jeunes actifs, y compris les femmes

19. Assurer l'**éducation et la sensibilisation** aux risques spécifiques inhérents à chaque navire afin de garantir la sécurité de l'équipage. Ces mesures devraient être reconnues dans la législation nationale.
20. Soutenir les efforts et les projets visant à **éliminer les préjugés sexistes** dans le secteur de la pêche. Suivre et adopter les meilleures pratiques des sociétés où la parité hommes-femmes est mieux prise en compte. Renforcer les efforts de **communication** pour dissiper les superstitions néfastes qui créent des difficultés dans la mise en place d'un secteur plus juste et plus égalitaire.
21. **Attirer les femmes** dans le secteur devrait commencer au niveau de l'enseignement et de la formation. Le programme norvégien [pour la pêche des jeunes](#), qui vise à susciter l'intérêt des jeunes pêcheurs pour une carrière dans la pêche, devrait servir d'exemple.
22. Les **médias sociaux** constituent une plateforme utile pour la promotion du mode de vie des pêcheurs, où les utilisateurs partagent des informations précieuses sur la vie des pêcheurs et agissent comme catalyseurs du renouvellement des générations grâce à un contenu informatif et amusant. Ces profils pourraient être davantage promus et soutenus en tant qu'**ambassadeurs de la profession** et intégrés dans des **campagnes de communication** visant à promouvoir le secteur auprès de la jeunesse européenne.

Possibilités professionnelles alternatives liées à la pêche

23. Par des efforts de communication, **mettre en valeur les compétences et la polyvalence** requises dans le secteur de la pêche. S'engager dans des **campagnes européennes de sensibilisation** aux possibilités de carrière dans le secteur de la pêche afin d'attirer les jeunes générations.
24. Établir une qualification ou des programmes européens sur les **possibilités d'emploi alternatives** liées à la pêche (par exemple, pour des rôles tels que les gardes de mer ou les guides touristiques).