

ARTISANALE ET DANS LES PROJETS DE DÉVELOPPEMENT: LE CAS DE LA MARTINIQUE

PIERRE FAILLER
Université du Québec, Rimouski
300 All. des Ursulines
Rimouski, Quebec
Canada
G5L 3A1

RÉSUMÉ

La gestion des ressources halieutiques s'articule essentiellement autour du noyau du « effort de pêche / ressources disponibles ». Elle oblitère ainsi les aspects humains d'une pêcherie qui sont d'autant plus importants que le système de production suit des schèmes coutumiers, traditionnels, artisanaux.

A cet égard, le cadre d'action des autorités françaises en Martinique a-t-il, jusqu'à présent, été dressé autour des relations classiques d'exploitation: « fonction objectif », mise en oeuvre de moyens, mesure de résultats. Cependant, devant l'ampleur du phénomène de non-enrôlement ces mêmes autorités mettent aujourd'hui l'accent sur l'appréhension des mécanismes relationnels et contractuels qui régissent l'organisation de la pêcherie et sa dynamique de fonctionnement.

L'objectif de la communication est donc de mettre en exergue la nécessité d'une bonne compréhension des contrats implicites et explicites (définissant la position de chacun vis-à-vis de l'ensemble des acteurs) afin de favoriser la mise en place de mesures de gestion des ressources et de programmes de développement.

ABSTRACT

The management of marine resources revolves essentially around the fishing effort versus available resources. It ignores the human aspects of a fishing industry whereby the production system is based on customs, traditions and artisanal practices.

The problem of non-enrollment with the French authorities in Martinique has incited this body to try and understand the problem of the relationships and contractual arrangements within the fishery.

The objective of the paper is to illustrate the necessity for a clear understanding of the implicit and explicit contracts in order to put in place measures for the management of the resource and for programs of development.

Proceedings of the 47th Gulf and Caribbean Fisheries Institute

CADRE GÉNÉRAL

Cette présentation est issue de la première série d'études sur les relations de travail au sein de la pêche martiniquaise. Cette première série n'a couvert que la période d'hivernage de la pêche tandis qu'une seconde série s'attache actuellement à la saison de pêche des pélagiques au large des côtes martiniquaises. Ce travail a été demandé en 1993 par les Affaires Maritimes (Quartier de Fort-de-France) et encadré scientifiquement par l'Institut Français de Recherche pour l'Exploitation de la Mer (Station du Robert et Service d'Economie Maritime de Paris). Il a en outre reçu l'appui du Comité des Pêches lors de la réalisation du travail de terrain.

Deux rapports ont sanctionné la fin de la première partie de l'étude des relations de travail portant sur la période d'hivernage: le premier, élaboré à partir des résultats des enquêtes menées auprès des pêcheurs martiniquais, a dressé un portrait socio-économique de la pêche et le deuxième, de nature plus théorique, s'est attardé sur les arrangements contractuels au sein de la pêche [(Failler et Ledouble; 1993) et (Failler; 1993)]. Actuellement, deux autres rapports sont en cours d'élaboration. Ils parachèveront l'étude des relations de travail de la pêche martiniquaise en émettant des recommandations précises pour pourvoir en véritables emplois les matelots qui exercent dans l'illégalité et la précarité inhérentes aux non-enrôlés.

INTRODUCTION

Le cadre d'action des autorités françaises en Martinique a, jusqu'à présent, été dressé autour des relations classiques d'exploitation: « fonction objectif », mise en oeuvre de moyens, mesure de résultats. Cependant, devant l'ampleur du phénomène de non-enrôlement (tout marin pour pouvoir exercer son métier doit être inscrit au registre des enrôlés ce qui lui confère le droit de bénéficier des prestations sociales, de retraites, de maladie, etc.; en contrepartie il doit s'acquitter du paiement de son rôle), ces mêmes autorités mettent aujourd'hui l'accent sur l'appréhension des mécanismes relationnels et contractuels qui régissent l'organisation de la pêche et sa dynamique de fonctionnement.

L'unité de production, composée d'un patron flanqué d'un ou deux matelots, est ainsi apparue comme une organisation au sein de laquelle la coordination des agents (patron et matelots) génère un surplus qualifié de « quasi-organisationnelle ». La spécificité des actifs de production de chaque membre de l'organisation détermine le partage de cette rente selon des schémas admis de tous mais qui peuvent être propres à l'unité de pêche. La rationalité des acteurs et leur attitude face au risque les conduisent à définir des contrats de type incomplet

Proceedings of the 47th Gulf and Caribbean Fisheries Institute

qui ont pour objectifs d'assurer la coordination au sein du groupe de travail, de garantir la réalisation des promesses et enfin de répartir les fruits de la coopération.

Cependant tout cela se trouve en partie faussé par de nombreux comportements opportunistes; ceci confère à l'emploi dans le secteur des pêches un caractère de plus en plus précaire. Les quelques aménagements saisonniers des relations entre patrons et matelots, perçus en termes de salaire d'efficience et de contrat implicite, ne réussissent pas à endiguer le flot des emplois non déclarés. Aussi, le motus général sur l'emploi de matelots non-enrôlés positionne la pêche en regard des Affaires Maritimes dans une situation opportuniste que seule une officialisation de l'emploi permettrait de rectifier.

L'objectif de la présente communication est donc de mettre en exergue la nécessité d'une bonne compréhension des contrats implicites et explicites (définissant la position de chacun vis-à-vis de l'ensemble des acteurs) afin de favoriser la mise en place de mesures de gestion des ressources et de programmes de développement.

LE PRINCIPE DU PARTAGE DE LA QUASI-RENTE ORGANISATIONNELLE

La nature centralisée ou asymétrique des contrats (selon les cas) charge le patron de la distribution du surplus né de l'organisation. Quels en sont les critères? La contribution des membres d'équipage étant difficilement mesurable, non seulement en raison des caractères idiosyncratiques et complémentaires des actifs, mais aussi à cause de l'aléa qui pèse sur la capture, comment est-il possible de rémunérer l'équipage? Autrement dit, comment prendre en compte la productivité de son travail?

La Quasi-Rente Organisationnelle

Le principe de partage de la quasi-rente organisationnelle, qui reste, selon Laffont (1987), le problème essentiel de toute organisation, provient d'un accord contingent passé entre le patron et son équipage. Le contrat génère un surplus de productivité qui, par définition, n'est attribuable à aucun des co-contractants individuellement. Grâce à la mise en oeuvre d'un type spécifique de coordination, chacune des parties voit la productivité de ses ressources augmentée. Cependant, les fruits de la collaboration ne sont attribuables, dans un premier temps, qu'à l'unité de production pour, dans un second temps, et selon une certaine clef de répartition, être répartis aux différents intrants mis en oeuvre (le surplus généré est nul ou quasi-nul en l'absence de coalition). De plus, faute de critère objectif qui permette de partager cette quasi-rente, chaque partenaire tente naturellement de se l'approprier.

Dans le cadre néoclassique, la quasi-rente est définie de manière très précise comme le surplus d'utilité que les agents tirent de l'échange. On peut

Proceedings of the 47th Gulf and Caribbean Fisheries Institute

représenter cette conception de la quasi-rente par un diagramme d'Edgeworth (figure 1).

Le cadre de référence est alors celui d'une économie d'échange pur à deux ressources: monnaie (argent) et paiement nature (poisson). Dans les faits, le surplus d'une journée de pêche se retrouve en effet sous ces deux formes. Les échanges au sein de cette économie se font à la suite d'un marchandage entre les agents et non à la criée, à partir d'un prix de marché. Plusieurs comportements stratégiques sont possibles dans une situation de monopole bilatéral. Par ailleurs, l'allocation préexistante des ressources qui correspond à la situation où les agents ne collaborent pas (point Q_0) n'est pas totalement satisfaisante puisqu'il existe des allocations plus désirables pour chacun d'entre eux. Un certain nombre d'états réalisables sont donc préférables au sens de Pareto (sur la figure n/1 cela correspond à l'ensemble des points se trouvant à l'intérieur de l'aire en gris).

Parmi ces allocations préférables, seul un petit nombre sont des optima de Pareto (répartition des ressources telle qu'il n'existe pas d'autre répartition qui lui soit strictement préférée): les états réalisables pour lesquels il y a égalité des taux de substitution entre les biens pour les deux agents (cf. figure 1; graphiquement, le segment AB de la courbe des contrats ou plus spécifiquement le noyau). La quasi-rente est le surplus d'utilité que les agents obtiennent en passant de l'allocation Q_0 à une allocation quelconque au sein de la surface correspondant à l'aire hachurée. S'ils marchandent correctement, ils doivent parvenir à un optimum, c'est-à-dire à l'un des points du segment AB. Mais il n'y a aucune raison pour que les agents aboutissent à l'un quelconque de ces points de ce segment plutôt qu'à un autre. Ainsi, selon le point atteint, non seulement la quasi-rente sera différente, mais surtout elle sera répartie différemment. Suivant que l'allocation réalisée correspond à un niveau d'utilité proche de la situation de départ du patron (c'est-à-dire si le point est proche de A) ou de celle du matelot (B), l'essentiel de la quasi-rente revient respectivement au patron ou au matelot. Autrement dit, s'il n'existe pas un système exogène fixant les prix d'équilibre qui indique aux agents un taux d'échange objectif, il existe une multitude de manières de partager le surplus d'utilité résultant du partage de l'échange et il y a bien un problème de partage.

Les Différents Systèmes de Parts et les Conséquences Pour les Parties Contractantes

Le mode de répartition du surplus en vigueur en Martinique est le système à la part. A cet égard, Zoetewij (1957), et Sutinen (1979) ont mis en avant les avantages d'un tel système par rapport au salariat par le partage de la prise de risque et la rémunération des facteurs de production selon une fonction objectif de type « pareto-efficient » qui en découlent.

La spécificité plus forte des actifs du patron par rapport à ceux du matelot lui

Proceedings of the 47th Gulf and Caribbean Fisheries Institute

confère un pouvoir de négociation supérieur. Le matelot possédant l'actif le plus substituable est en effet susceptible d'être soumis à un chantage du patron, en mesure de lui trouver un remplaçant; la réciproque est moins vraie. En conséquence, le patron dispose d'un pouvoir de négociation sur le matelot qu'il va utiliser pour concevoir un contrat qui l'avantage et assurer une répartition de la quasi-rente qui le favorise. On se trouve ici dans une relation entre patron et matelot de type principal/agent où le premier a la possibilité d'imposer ses choix à son partenaire. Celui-ci définit en premier lieu la nature et le taux de recouvrement des frais communs assumés par l'équipage (carburant, vivres, appâts, etc.) et en deuxième lieu le mode de répartition des dividendes (quasi-rente organisationnelle) entre les hommes et le matériel de production.

Si la défalcation des frais de carburant est de règle pour toutes unités de production, les résultats des enquêtes effectuées auprès des pêcheurs expriment cependant des différences quant au mode de partage de la quasi-rente. En effet, six modes de répartition différents ont été observés en Martinique (cf. tableau 1 et tableau 2 pour les explications des différents modes de répartition) [Failler et Ledouble; 1993]. Ils diffèrent bien évidemment en fonction du métier pratiqué, mais aussi d'une embarcation à une autre.

Compte tenu des résultats de ce tableau et des sorties en mer, il semblerait que les métiers où la rentabilité ne fait pas défaut, comme la pêche à Miquelon, le mode de partage suive un standard admis de tous. Les deux parties s'estiment satisfaites des termes financiers du contrat. Les agents se trouvent donc au sein du noyau qui leur assure une maximisation de leur fonction d'utilité (cf. figure 2).

Figure 1. Diagramme d'Edgeworth adapté à la pêche martiniquaise

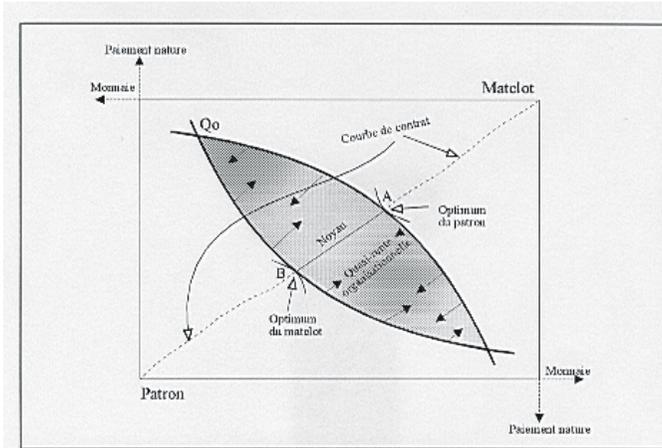


Figure 1 : Diagramme d'Edgeworth adapté à la pêche martiniquaise

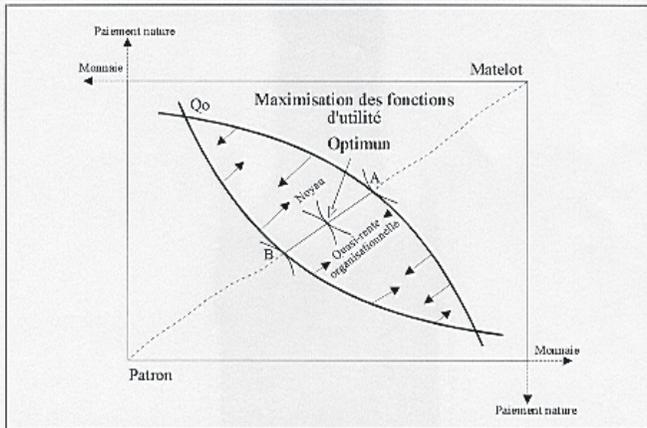


Figure 2 : Pêche à Miquelon

Figure
2.
Pêche à
Miquel

on

Proceedings of the 47th Gulf and Caribbean Fisheries Institute

De plus, aucun des agents ne semble manifester le besoin de s'écarter de cette situation. Comme l'ensemble des partenaires pense que la situation actuelle leur est optimale, nul ne manifeste la volonté de bouleverser l'ordre établi. Si certains matelots se plaignent de la médiocrité de leur part, les raisons de départ trahissent bien plus le faible niveau des captures que l'injustice lors du partage. C'est donc la capacité entrepreneuriale du patron qui est incriminée d'avantage que sa méthode d'allocation de la quasi-rente.

En revanche, lorsque la rentabilité montre des signes de faiblesse (pêche à la nasse), il n'en va pas de même: les modes de partage se trouvent éclatés dans une gamme de choix possibles; ceci laisse beaucoup de place à l'initiative personnelle du chef de bord, comme si les difficultés financières rencontrées aboutissaient à une négociation implicite ou explicite entre patrons et matelots. Le partage de la quasi-rente, imposé par le patron, se trouve ici dans une situation de compromis, inexistant dans la pêche à Miquelon. La difficulté de trouver un matelot qui se contente de peu, voire de rien du tout certains jours, oblige les patrons à opérer un partage qui incite le matelot à collaborer. D'après les figures ci-avant, cela conduit le patron à diminuer sa fonction d'utilité au profit de celle de son matelot (cf. figure 3). Le partage de la quasi-rente s'avère, pour lui, un peu moins préférable mais reste cependant acceptable puisqu'il continue d'exercer son activité.

Au total, les modes de rémunération dans la pêche martiniquaise, qui obéissent certes à des lois communes, peuvent toutefois s'avérer variables d'une unité à l'autre: cela prouve la flexibilité du système de rémunération et de plus son caractère adaptatif. La fonction de répartition pour un métier donné n'est donc pas immuable, mais répond davantage aux circonstances et à la conjoncture du moment. Ce qui signifie que si un mode de répartition fait quasiment l'unanimité, compte tenu de la flexibilité observée, cela sous-entend une rentabilité correcte et un partage de la quasi-rente organisationnelle jugé équitable par les deux parties. L'étude des modes de répartition devient ainsi un outil d'appréhension indirecte ou une supputation de la rentabilité des entreprises de pêche en Martinique. Ceci se confirme, par ailleurs, à la lumière des résultats obtenus pour la pêche à la nasse (éclatement des modes de répartition). Ce métier représente pourtant une activité traditionnelle qui s'inscrit donc dans une logique séculaire. Alors comment expliquer les différences, d'une unité de production à une autre, quant à la rémunération des actifs de production? L'examen des stratégies des acteurs devrait fournir quelques éléments de réponse à cette question.

STRATÉGIES DES ACTEURS

Figure 3. Pêche à la nasse

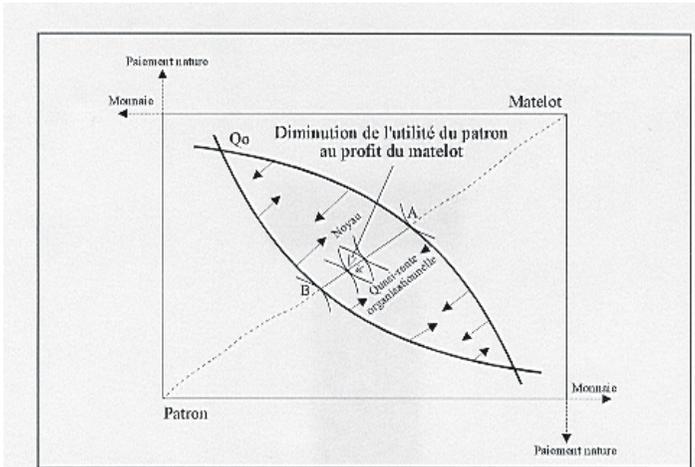


Figure 3 : pêche à la nasse

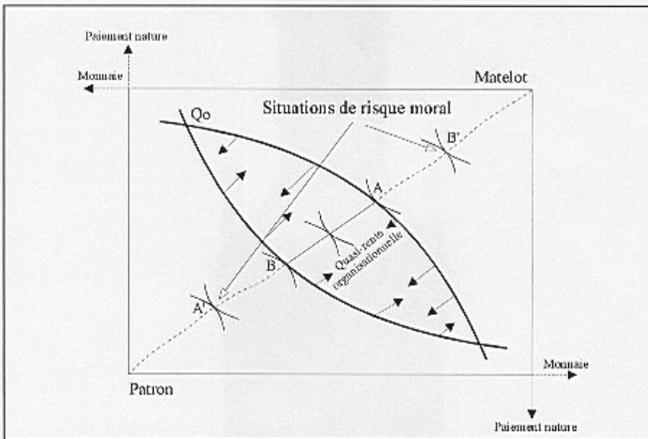


Figure 4 : les situations de risque moral

Figure

4. Les situations de risque moral

Proceedings of the 47th Gulf and Caribbean Fisheries Institute

Caire (1991) définit la stratégie comme un ensemble de procédures hiérarchisant des objectifs à long terme, mobilisant à cet effet des ressources et privilégiant des modes d'action, tout en tenant compte des réactions des partenaires. Dans le cas de la pêche martiniquaise, la stratégie des acteurs s'affiche par l'existence de formes particulières de contrats implicites ou de salaires d'efficience, mais aussi par leur comportement opportuniste, entre eux et vis-à-vis des Affaires Maritimes.

Les Formes de Contrats Implicites

Les travaux récents qui ont contribué à l'élaboration de la théorie des contrats implicites ont semble-t-il permis d'aborder simultanément un enjeu théorique et un enjeu concret dans l'analyse des relations de travail. L'enjeu théorique répond tout d'abord de l'introduction de l'incertitude dans l'échange sur le marché du travail [Rosen; 1985]. Dans un tel contexte, l'aversion prononcée pour le risque, manifestée par le travailleur, conjuguée à la volonté affirmée par l'entreprise de limiter les coûts de turnover, conduit à l'émergence de contrats implicites garantissant ex-ante une certaine sécurité d'emploi contre une imputation partielle de son salaire [Lesueur; 1985]. Cette réduction du salaire nominal correspond à une prime d'assurance garantissant à l'assuré une stabilité de sa rémunération quels que soient les événements qui pourraient intervenir pendant la durée de son emploi au sein de l'entreprise [Chassard; 1991]. Elle prend en effet en charge toutes les implications d'un changement des états de la nature, qu'ils soient bénéfiques ou au contraire préjudiciables pour ses activités productives [Amadiou; 1990]. L'entreprise, dont l'aversion pour le risque est moindre, consent à la formulation de contrats implicites non-écrits, étant donné qu'elle envisage indifféremment ce type d'arrangement ou un arrangement de nature concurrentielle [Hoang-Ngoc; 1992]. Cela étant, cette forme de contrat se manifeste-elle dans la pêche martiniquaise ?

L'examen de la pêcherie, d'après les interventions sur le terrain et les résultats statistiques, révèle l'existence de contrats implicites. Cependant, ils apparaissent sous une forme légèrement différente de celle présentée dans la littérature économique (cf. ci-avant). Au sein des unités de production, les contrats implicites se manifestent dans les situations suivantes: le matelot pour certaines raisons se trouve limité dans le redéploiement de ses actifs (faible niveau de formation, seul métier connu à date, absence de moyen de transport, etc.) avec une aversion pour le risque plus forte que son patron. Il préfère donc percevoir un « petit quelque chose » lorsque la pêche a été mauvaise plutôt que rien du tout. Par contre le mode de répartition ne lui permet pas de maximiser sa fonction d'utilité lorsque la quasi-rente est substantielle. Ce qui signifie que le matelot perçoit une sorte d'indemnité lorsque ce surplus est faible, voire nul, mais en contrepartie il

Proceedings of the 47th Gulf and Caribbean Fisheries Institute

laisse au patron la liberté de choisir le mode de répartition du surplus. Ce qui n'est pas à son avantage dans les situations d'abondance.

La pénurie de matelots pendant la saison d'hivernage modifie cependant les règles du jeu: le matelot a le loisir de quitter son patron sans dommages puisqu'il est pratiquement assuré d'en retrouver un autre. Néanmoins, la faible mobilité des matelots et leur attachement à une unité de production concourent à une certaine fidélité de leur part. Par ailleurs, la saisonnalité de la pêche implique un raisonnement sur l'année entière: la sécurité de revenus annuels élevés entraîne une adhésion à part entière des membres d'équipage sur toute l'année. Et cela, même si leurs revenus pendant la saison d'hivernage sont plus faibles que ceux qu'ils pourraient recueillir dans une autre unité de production. En ce sens, il existe une forme de contrat implicite qui fonctionne comme un contrat d'assurance où l'assuré accepte de se prémunir contre le risque en réduisant sa rémunération pendant la saison d'hivernage. La décision du matelot est étroitement associée à la capacité entrepreneuriale du patron dont dépend la garantie de bons résultats.

Cependant, le raisonnement précédent ne vaut que pour les matelots pour lesquels la pêche constitue l'activité principale, exercée à plein temps; pour les autres, les saisonniers (miquelonnes), la pêche est assimilée à une activité lucrative eu égard au différentiel de revenus qu'ils en tirent par rapport à leur autre occupation, leur situation de chômeur ou d'allocataire du Revenu Minimum d'Insertion (RMI). Dans ces derniers cas, le contrat implicite entre le patron et le matelot suit une logique différente: le patron rejette la responsabilité d'assumer une protection contre les mauvais états de la nature, soit sur un autre employeur (dans un autre secteur d'activité), soit sur l'Administration qui assume la prise en charge des chômeurs et des personnes à faibles revenus (allocataires du RMI). Le raisonnement du matelot répond toutefois aux mêmes desseins, à savoir une maximisation de sa fonction d'utilité compte tenu des contraintes existantes. Il tente, en clair, d'obtenir un coefficient « pénibilité de l'emploi/rémunération » le plus faible possible [(Tchayanov; 1925); (Jorion; 1984)]. Deux alternatives s'offrent alors à lui: il décide de collaborer toute l'année avec son patron ou il quitte l'unité de production pour vaquer à d'autres occupations voire s'inscrire au registre du chômage ou du RMI.

Par ailleurs, l'altruisme du patron peut sensiblement modifier les termes du contrat en évitant d'adopter, en contrepartie d'une indemnité, un mode de partage peu avantageux pour le matelot (c'est le cas notamment pour les unités de production composées de membres ayant un lien de parenté, de compagnons de longue date). Ce geste, qui est aussi un moyen de conserver son équipage, préfigure d'une certaine forme de salaire d'efficience.

Proceedings of the 47th Gulf and Caribbean Fisheries Institute

Les Phénomènes de Salaire d'Efficienc

La théorie du salaire d'efficienc tente d'expliquer pourquoi les entreprises s'engagent à payer à leurs salariés un salaire supérieur au prix d'équilibre de marché [Yellen; 1984]. Elle part de l'idée que ce qui intéresse finalement l'employeur, ce n'est pas seulement une certaine quantité (durée) de travail, mais c'est aussi la quantité d'effort que le travailleur déploie pendant son travail, car c'est cet effort qui détermine sa propre productivité. L'employeur se trouve cependant le plus souvent dans l'impossibilité de vérifier, directement ou indirectement (par le biais de contrôle ou en fonction des résultats obtenus), l'effort accompli par chacun des salariés [Chassard; 1991]. Aussi, l'efficacité interne de l'entreprise dépend-elle des mécanismes d'incitation mis en place par l'autorité [Favareau; 1989]. Ramenée au cas martiniquais, la théorie du salaire d'efficienc répond, de la part du patron, à deux objectifs principaux:

■ augmenter la productivité de l'unité de production;

-conserver ses matelots dans la mesure où il les considère comme difficilement substituables.

La productivité de l'unité de production martiniquaise dépend de la productivité de l'ensemble des acteurs. En incitant les acteurs les moins intéressés ou les moins contraints (actifs les moins idiosyncratiques), il est probable que l'on concoure à une amélioration de l'ensemble des résultats de l'organisation. Pour ce faire, le patron établit un mode de partage qui encourage les membres de son équipage à s'investir davantage dans les activités à terre comme en mer. Par exemple, dans le cas de la pêche à la Langouste, il ne tiendra pas compte de la part qui revient au filet, en augmentant ainsi la part disponible à chaque membre de l'unité de production. Cette incitation financière à l'effort introduit chez le matelot un sentiment d'équité par le simple fait qu'il se considère bien payé au vu du travail qu'il fournit par rapport à son patron [Akerlof; 1984]. Elle induit de plus le sentiment de devoir mériter sa rémunération par un effort idoine [Thietart; 1977]. Cela se traduit concrètement par une participation accrue des matelots dans les travaux de réparation, de montage des engins et de préparation des journées de pêche.

Le fait que les unités de production trouvent un intérêt à retenir leurs matelots constitue une caractéristique importante de la relation d'emploi au sein de la pêche artisanale martiniquaise. Jusqu'à présent la formation pratique est dispensée par le patron. Cet investissement en formation représente un coût important pour celui-ci (un matelot bien formé est beaucoup plus productif qu'un autre. Il sait quand et comment assurer ses fonctions), même s'il considère cela comme faisant partie de son métier (cf. Failler et Ledouble; 1993 pp. 72-73). Dès lors, le départ

Proceedings of the 47th Gulf and Caribbean Fisheries Institute

d'un matelot devient coûteux pour son unité de production puisqu'il sera dans l'obligation de former un nouveau membre d'équipage: ce qui signifie des coûts d'embauche, de nouveaux coûts de formation, ce que l'on peut résumer sous les termes de coûts de rotation [Gazier; 1992]; sans oublier une augmentation des coûts unitaires du travail [Perrot; 1992]. Au regard des sorties sur le terrain, le bassin d'emploi de la pêche martiniquaise se scinde en deux: d'un côté les matelots qui possèdent grosso modo des caractéristiques productives identiques, qui fournissent le même niveau d'effort pour un niveau de productivité semblable; d'un autre côté les matelots qui ont des qualités intrinsèquement différentes. Les premiers conduisent les unités de production à uniquement jouer sur la relation rémunération/salaire. La spécificité des actifs des seconds et leurs effets valorisants pour l'ensemble de l'organisation provoquent, chez les patrons, des comportements de rétention de main d'œuvre. En présence de coûts de rotation, les unités de production subissent un coût de substitution puisqu'elles doivent remplacer un matelot par un autre. Mais celui-ci apparaît différemment selon que le matelot appartient à la première ou la deuxième catégorie de travailleurs: le dommage est plus difficile à réparer pour la seconde catégorie du fait de la rareté relative de matelots possédant la même combinaison d'actifs spécifiques.

Au niveau de la dynamique générale de la pêche, cela se traduit comme suit:

-certaines unités de production offrent de faibles rémunérations mais ont un niveau de rotation très élevé;

-d'autres rétribuent davantage les efforts des matelots et tentent de pérenniser les relations au sein de l'unité de production.

Le premier type d'organisation abaisse le coût direct en travail mais augmente la rotation de la main d'œuvre en n'offrant que des niveaux de rémunération très faible au regard des niveaux de rémunération de marché [Gazier; 1992]. Les personnes concernées sont des matelots dépourvus d'actifs spécifiques. Les tâches à effectuer n'impliquant pas, aux yeux des patrons, des aptitudes particulières, peu leur importe qui de Jean ou de Paul réalise le travail. Ce qui induit une importante rotation de la main d'oeuvre et donc un phénomène de mobilité voire d'instabilité des équipages.

Le deuxième type d'unité de production n'obéit pas au même raisonnement. Les matelots qui s'y trouvent sont, par leur formation et leur intérêt pour le métier de pêcheur, des marins à part entière. Leur rôle à bord dépasse la simple exécution des tâches à accomplir: conseils, entretien du matériel, participation matérielle ou financière, etc. trament la vie professionnelle de ces matelots. L'esprit d'équipe, cher à Alchian et Demetz (1972), ne s'en trouve que

Proceedings of the 47th Gulf and Caribbean Fisheries Institute

plus renforcé et l'existence de coût fixe d'investissement en Capital humain favorise les relations d'emploi de long terme [Fortin; 1989].

Ainsi, les unités de production qui opèrent un mode de partage avantageux pour le matelot sont très convoitées par l'ensemble des pêcheurs. Elles garantissent en effet, à un niveau de quasi-rente identique, une part plus importante pour le matelot. Aussi, ceux qui y travaillent prennent-ils bien soin de ne pas laisser leur place à d'autres, sous peine de ne plus bénéficier de conditions aussi favorables dans une autre organisation de production. Sauf dans le cas où le changement d'unité de production se traduirait par une augmentation des revenus sur l'ensemble d'une saison ou d'une année. Aussi, la forte probabilité de ne pas retrouver certains avantages financiers au sein des autres unités de production pousse bon nombre de matelots à demeurer fidèles à leur patron. L'offre d'une rémunération très supérieure à celle en usage sur le marché dissuade les hommes d'équipage de chercher un emploi ailleurs et annule les coûts de rotation. C'est donc le coût direct en travail qui se trouve cette fois très élevé. Le salaire d'efficience intéresse mutuellement, dans le cas d'actifs spécifiques, les matelots et des patrons. Ce qui ne peut que concourir au recrutement d'une main d'œuvre de qualité [Amadiou; 1990].

Les notions de contrat implicite ou de salaire d'efficience sous-entend une relation exempte de suspicion ou de crainte. Or, le quotidien de la pêche martiniquaise offre de nombreux exemples de manquements de part et d'autre. Quelles raisons amènent les acteurs de la pêcherie à adopter un comportement de type opportuniste?

L'opportunisme des Acteurs et les Moyens de Coercition

L'incomplétude qui pèse sur les contrats au sein de l'unité de production peut conduire les acteurs à évoluer dans des situations contraires à l'intérêt d'une ou des parties en présence. De plus, leur rationalité peut les pousser à ne pas respecter leurs engagements. Dans ces cas, les promesses échangées ne seront pas forcément exécutées. La pêche martiniquaise présente deux types distincts d'opportunisme:

- au sein de l'unité de production il s'agit des problèmes de partage de la quasi-rente et d'absentéisme des matelots;
- -vis- -vis des autorités maritimes, il se manifeste par le non-paiement du rôle des matelots par les patrons;

L'opportunisme au Sein de l'unité de Production

L'asymétrie informationnelle, mise en lumière ci-avant, conduit les acteurs économiques de l'unité de production à tenter de l'utiliser à leur profit. Les

Proceedings of the 47th Gulf and Caribbean Fisheries Institute

résultats de l'enquête ont révélé que la vente du poisson était pratiquement toujours dévolue au seul patron et que cela engendrait des problèmes de « détournement de fonds » dénoncés par les matelots. Si le prix de vente du poisson leur est souvent connu, en revanche, le poids débarqué demeure pour eux une donnée très floue puisque, non pesé à quai, il restera une estimation à vue d'oeil. Dans le cas où le patron annonce une recette inférieure à la recette effective obtenue, il bénéficie d'une rente égale à la différence entre le montant de la recette indiquée à l'équipage et celle réellement perçue. Autre exemple maintes fois constaté en Martinique: les patrons prélèvent des parts destinées normalement à l'amortissement du matériel de pêche. Or, il se trouve que bien souvent le matériel est amorti depuis bien longtemps mais que le patron continue d'y affecter une quote-part. Dans cette situation comme dans la précédente, le patron détient une information que le matelot ne connaît pas et n'est pas en mesure de vérifier. La notion « d'anti-sélection » ou « de sélection adverse » recouvre toutes ces situations dans lesquelles un individu informé traite avec un autre qui ne l'est pas [Brousseau; 1993]. La fonction des contrats est alors de faire en sorte que les termes de réalisation des transactions soient conformes à l'optimalité sociale [Williamson; 1985]. Concrètement, l'incomplétude informationnelle du matelot provoque une situation de sélection adverse, car il n'est pas en mesure d'observer correctement l'ensemble des caractéristiques de son patron et de son environnement.

Les problèmes d'anti-sélection résultent de la distribution préexistante de l'information. Or, il arrive que le contrat lui-même génère des asymétries informationnelles. Plus exactement, certaines asymétries informationnelles deviennent importantes dès lors que le sort de deux agents est lié par un contrat. Dans le cas de la pêche martiniquaise, le revenu du patron ou du matelot va dépendre du comportement de l'un et de l'autre. Or, le matelot ne sera pas incité à maximiser son effort si, par exemple, le partage de quasi-rente ne tient pas compte de la productivité marginale de son travail.

Figure 5. Les différents états réalisables

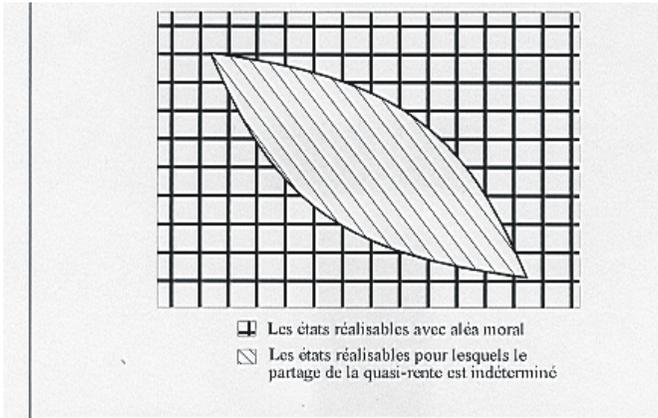


Figure 5 : les différents états réalisables

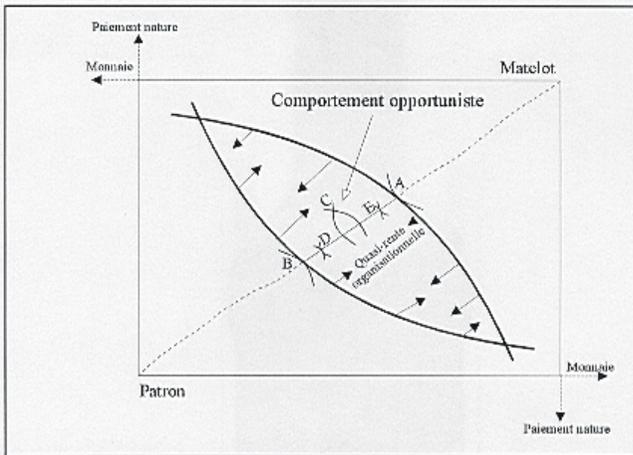


Figure 6 : les indéterminations sur le partage de la quasi-rente

Figure

6. Les indéterminations sur le partage de la quasi-rente

Comme tel est le cas, le matelot ne supporte pas intégralement les conséquence de ses actes. Le problème à résoudre pour les contractants, connu

Proceedings of the 47th Gulf and Caribbean Fisheries Institute

sous le nom de risque moral ou aléa moral (il y a risque moral dès lors qu'un agent n'est pas incité à respecter ses promesses parce que son comportement n'est pas observable par son partenaire [Holmstrom; 1982]) est alors de trouver des incitations propices au respect des promesses engagées [Laffont; 1991]. L'aléa moral résulte donc de la rationalité des agents économiques qui les pousse à ne pas respecter un contrat si cela leur permet d'améliorer leur situation personnelle. Cette conception particulière de la rationalité, qualifiée d'opportuniste par Williamson (1985), signifie que les pêcheurs sont suffisamment rationnels pour systématiquement tenter d'exploiter les défauts des arrangements contractuels qu'ils établissent. Comme Alchian et Woodward (1988) le suggèrent, l'opportunisme s'exprime non seulement à cause de l'observabilité de certaines prestations mais aussi du fait de l'indétermination qui existe sur le partage de la quasi-rente organisationnelle. Comme il n'existe pas de critères véritablement objectifs permettant de partager cette quasi-rente, chaque partenaire tente naturellement de se l'approprier.

L'éventuelle extorsion de la quasi-rente par l'une des parties, en l'occurrence le patron, pose un problème à la fois individuel et collectif. Individuel, car la victime, le matelot, ne valorise pas au mieux ses ressources compte tenu des opportunités que recèle son environnement. Collectif, car si le patron prélève ex-post la totalité de la quasi-rente, le matelot n'a pas intérêt à contracter ex-ante avec lui: ce qui prive la collectivité du surplus généré par la contractualisation. Autrement dit, un problème comparable à celui de l'anti-sélection se pose, puisque la méfiance des matelots, victimes potentielles, envers leur patron empêche le processus de contractualisation. Des contrats particuliers peuvent résoudre le problème du partage de la quasi-rente et rétablir ainsi la possibilité de coopération: c'est ce que l'on observe dans les cas de pêche à la nasse et quelquefois au filet où, malgré les habitudes de prélever une part pour les engins de pêche, il arrive très souvent que le patron s'abstienne d'une telle retenue sur le surplus à répartir.

Le problème de l'aléa moral peut être représenté graphiquement à l'aide du diagramme d'Edgeworth (figure 4). Dès lors que la transaction effective aboutit à une allocation correspondant à une diminution du bien-être de départ de l'un des agents, on peut considérer qu'il y a eu risque moral. Ces situations se représentent graphiquement par les points A' et B'.

Le point A sur la figure représente l'optimum pour le patron puisqu'il s'y approprie toute la rente, alors que B représente l'optimum pour le matelot. Toutefois, selon Guerrien (1992), ce sont là deux cas limites, car l'ensemble des points se trouvant sur la courbe AB (c'est-à-dire le noyau associé à Q_0) représente aussi des optima, au sens de Pareto, avec le partage de la rente organisationnelle.

Proceedings of the 47th Gulf and Caribbean Fisheries Institute

Le déplacement des courbes d'utilité vers les points A' ou B' correspond à des situations de perte d'utilité pour celui qui est lésé dans l'échange. Par exemple, si le matelot ne fournit pas la contrepartie promise, le patron voit sa fonction d'utilité se déplacer du noyau vers un point périphérique quelque part en A'. La contrepartie promise étant, par exemple, une assiduité dans l'exercice de ses fonctions. De son côté, si le patron ne respecte pas ses promesses relatives au partage de la rente, le matelot subit une perte de son utilité le faisant passer du point B au point B'. D'une façon plus générale, on peut représenter à l'aide du diagramme d'Edgeworth l'ensemble des états réalisables pour lesquels il existe un aléa moral. La figure 5 illustre ces situations en précisant les états réalisables pour lesquels le partage de la quasi-rente est indéterminé et relève donc de chaque arrangement contractuel, et les états tout aussi réalisables mais pour lesquels des comportements opportunistes engendrent un risque moral.

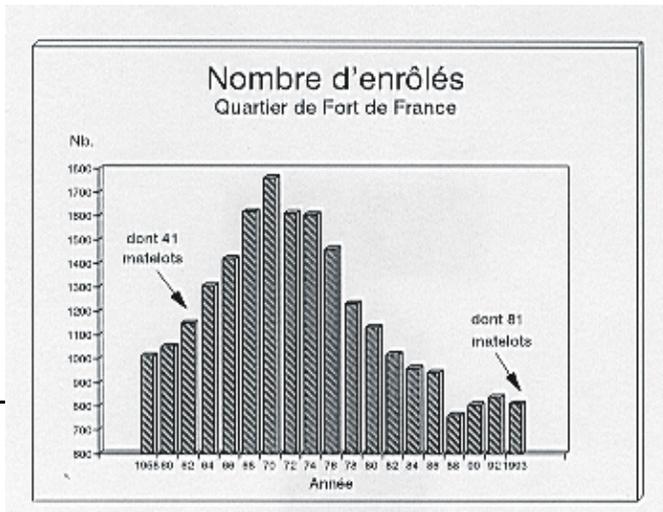


Figure 7.
Nombre d'enrôlés (1958-1993)

Proceedings of the 47th Gulf and Caribbean Fisheries Institute

Au total, l'opportunisme serait un problème mineur dans la pêche martiniquaise s'il ne se pérennisait pas. Or, ce n'est pas ce que la réalité quotidienne nous enseigne! Dans le cas d'une situation passagère, un agent opportuniste pourrait, soit se comporter en passager clandestin, soit extorquer la quasi-rente à son partenaire, mais ce dernier aurait la possibilité de rompre sur-le-champ l'arrangement. Les inefficacités qui en résulteraient ne seraient alors que locales et temporaires. Cependant, l'opportunisme devient un problème sérieux dès lors que la substituabilité des co-échangistes est faible [Williamson; 1985]. C'est le cas dans la pêche martiniquaise. La mise en oeuvre de mécanismes contractuels de lutte contre cet opportunisme se justifie alors en toute logique. Le jeu des acteurs va alors se situer dans un espace plus restreint qui est celui du noyau où il existe une indétermination sur le partage de la quasi-rente (figure 6).

Au sein de l'unité de production, le patron va chercher à s'accaparer le maximum de la rente et le matelot va tenter de s'échapper du point A en adoptant le comportement opportuniste sous-optimal C (selon le critère de Pareto, il n'est pas possible de dire si C est préférable à A). Cela consistera par exemple en la non-réalisation de certaines tâches (ravaudage, entretien, etc.) ou tout simplement des absences qui réduiront d'autant le temps de participation aux activités de l'unité de production. Le patron dont la rente se réduit alors à DB (celle du matelot étant EA, tandis que DE représente la perte d'efficacité résultant du comportement opportuniste) tente de négocier avec le matelot pour qu'il accepte un compromis se situant sur la portion DE. Comme cela est généralement le cas lorsque le critère de référence est l'optimalité au sens de Pareto, on est ramené à un problème de marchandage avec indétermination à la clef: ce qui laisse la porte ouverte à une multitude de formes d'arrangements possibles entre le patron et son équipage. Cela explique par ailleurs la raison pour laquelle les systèmes de rémunération à la part sont souvent, tout en suivant certains standards, spécifiques à chaque unité de production.

L'absentéisme des matelots est un problème interne à l'unité de production puisqu'il engendre une diminution de la quasi-rente, mais aussi un problème social à l'échelle de la pêche martiniquaise puisqu'il ne rend pas l'arrangement contractuel conforme à l'optimalité sociale. Selon une rationalité basée sur un principe d'individualisme morphogénétique [Delafard; 1992], le matelot choisit la manière de maximiser son bien-être [Fortin; 1989]. Les entretiens avec les matelots ont tous révélé leur volonté imprescriptible de rester libres de leurs faits et gestes. Les manquements aux termes des arrangements contractuels soulignent fort bien cette caractéristique et mettent en avant le désir de s'affranchir de l'autorité que représente le patron. A partir d'une telle trame de pensée, les moyens de coercition dont dispose le patron (brimades, renvoi, retenue sur les

Proceedings of the 47th Gulf and Caribbean Fisheries Institute

revenus, etc.) ne trouvent que peu d'écho: si le matelot se sent lésé, il rompt le contrat sans coup férir puisqu'il existe pour lui des opportunités d'emploi sur d'autres embarcations. De telles prérogatives sont particulièrement vraies lors de la saison d'hivernage où la pénurie de matelots est flagrante [Failler et Ledouble; 1993 pp 76-77). Pendant la saison d'hivernage elle enserre, en effet, les mouvements opportunistes du patron relatifs au partage de la quasi-rente dans une sorte de carcan où les possibilités de manoeuvre sont d'autant plus réduites que les difficultés contractuelles se font plus grandes. Ainsi, dans une telle situation de pénurie de main d'œuvre, le poids relatif du matelot dans la négociation pèse-t-il davantage que lors d'une saison de pêche à Miquelon, où une rareté moindre ne semble pas observée. Le pouvoir de négociation de chacun sera donc renforcé en fonction des caractéristiques de l'environnement dans lequel la pêcherie évolue: en saison de pêche à Miquelon, le patron possède un avantage indéniable car l'espérance de gain est forte et donc l'intérêt du matelot conséquent; en période d'hivernage, l'espérance de gain est plus faible, et donc plus grand le désintérêt de matelots spécifiquement miquelonneurs, ce qui confère à ceux qui restent un poids plus fort dans la négociation.

Les manifestations de tels comportements opportunistes au sein des unités de production ne touchent cependant pas l'ensemble de la pêcherie martiniquaise. Les résultats du rapport intermédiaire annonçaient, pour l'échantillon étudié, des taux de durée de travail en commun excédant un an pour plus de 56% des unités de production. Elles reflètent toutefois le climat dans lequel évoluent les acteurs: la confiance, caractéristique première de toute relation contractuelle et moyen de lutte contre l'incertitude semble faire défaut à bien des égards au sein de nombreuses unités de production [Charreaux; 1990]. En fin de compte, l'opportunisme des matelots conduit les patrons, qui représentent l'autorité, à redéfinir les termes du contrats. Ce qui ne fait qu'augmenter les dangers de manifestation de l'opportunisme [Brousseau; 1989]. Le détenteur de l'autorité peut d'autant plus facilement interpréter la lettre du contrat à son avantage que celle-ci est relativement vague. Dès lors, la force des engagements souscrits ex-ante diminue puisque certaines parties peuvent revenir dessus ex-post. Cela conduit les parties en présence à ne pas considérer le contrat comme une protection efficace de leurs investissements et donc à sous-investir. Comme la substituabilité entre les co-échangistes est relativement forte (cf. supra), la mise en place d'arrangements contractuels particuliers ne se justifie pas [Brousseau; 1989]. Le problème qui est celui de la renégociation ne se pose alors plus mais montre par contre très clairement l'inefficacité du système de relation de travail au sein des unités de production martiniquaise. Il met de l'avant la spirale inflationniste dans laquelle sont engagées de telles relations. Cette inflation ne fait d'ailleurs que transposer

Proceedings of the 47th Gulf and Caribbean Fisheries Institute

le comportement opportuniste des acteurs, propre aux unités de production, au niveau de la pêche en général, corroborant ainsi les affirmations de Favereau (1986a), selon lesquelles, le comportement d'un individu s'inscrit dans la logique de fonctionnement du groupe auquel il appartient.

La mobilité des équipages trouve donc ses racines dans les incomplétudes informationnelles et les situations de risque moral inhérentes. En effet, si le matelot s'en va c'est parce qu'il s'attendait initialement à gagner davantage ou à travailler dans une meilleure ambiance de travail, ou alors qu'il préfère tout simplement satisfaire sa fonction de loisir. Auquel cas, et comme le rappelle Fortin (1989), la forte substituabilité entre le travail et le loisir peut engendrer des difficultés contractuelles. Dans le cas de la pêche martiniquaise, cela se solde par la rupture du contrat tacite entre le patron et le matelot et à l'échelle de la pêche par une mobilité et une instabilité des équipages. Mais comme le mentionnent de manière schématique Boyer et Orlan (1990), en reprenant les travaux de Scelling, les situations de pure coordination sont caractérisées par deux propriétés: d'un côté, les intérêts communs aux protagonistes l'emportent sur les désaccords potentiels; de l'autre, une certaine forme d'indétermination dans le choix des individus est perceptible. C'est exactement ce que nous montre la pêche puisque en dépit des différends et désaccords entre patrons et matelots, elle se meut, depuis longtemps, selon des schèmes identiques [(Benoist; 1959); (Roux et Marieu: 1967)]. La pérennité d'une telle situation ne signifie pas pour autant qu'elle corresponde à un état optimum et souhaitable pour le développement de la pêche.

■ L'opportunisme au sein de la Pêche en Général

Quand on considère comment dans les faits le patron s'acquitte du rôle de l'équipage, on s'aperçoit que l'individualisme des pêcheurs, cher à Benoist (1959) ou à Price (1964), qui tend à former une pêche bigarrée, où chacun oeuvre selon ses propres desseins, ne se trouve pas pris en défaut. Aux dires du patron, il incombe au matelot et à lui seul d'assumer cette charge: le fait de ne pas en être le bénéficiaire le dégageant de sa responsabilité. De toute façon cela ne peut être de son ressort puisqu'il n'en sera pas le bénéficiaire. En Martinique, la logique sous-jacente au paiement du rôle est donc la suivante: si le matelot veut être enrôlé, c'est à lui de se prendre en charge et de s'acquitter du paiement du rôle; le patron ne se sent absolument pas concerné par ces états de fait. Contrairement à un chef d'entreprise qui est responsable du recouvrement des charges sociales pour ses employés, le patron de pêche martiniquais rejette toute forme de responsabilité envers son équipage. Il est vrai que la pluri-activité des matelots et la forte substituabilité entre travail et loisir ne prédispose pas forcément les patrons à

Proceedings of the 47th Gulf and Caribbean Fisheries Institute

s'engager pour leur matelot. Cette attitude, en porte-à-faux avec la réglementation des Affaires Maritimes, est adoptée à la grandeur de la pêche. Il s'agit donc non plus d'un problème propre à quelques unités de production mais d'une attitude endémique à laquelle les Affaires Maritimes se heurtent depuis longtemps. Le graphique 1 montre, à cet égard, que la proportion de matelots enrôlés en fonction du nombre de patrons enrôlés, malgré une légère hausse, reste marginal: 10% environ en 1993 contre seulement 4% en 1967.

Le non-enrôlement des matelots, caractéristique immuable de la pêche depuis des décennies, se pose comme un problème général à la pêche. Il fait entrer en scène le troisième acteur important de la pêche martiniquaise: les Affaires Maritimes. Le comportement identique de l'ensemble des patrons de pêche vis-à-vis du paiement du rôle de leur équipage permet de les assimiler à une seule entité, à laquelle les Affaires Maritimes tentent de faire appliquer la réglementation en vigueur. On se trouve donc devant une relation de type principal/agent développée par les tenants de la théorie de l'agence (par exemple Arrow (1985); Ross (1973); Pratt et Zeckhauser (1985)). La théorie de l'agence s'intéresse à la mise au point de contrats bilatéraux dans le cas où il y a asymétrie informationnelle entre les deux parties. Plus précisément, elle est destinée à expliciter comment un individu, le principal, conçoit un système de rémunération qui incite un autre individu, l'agent, à agir dans l'intérêt du principal. Elle requiert certaines conditions qui sont réunies dans le cas de pêche en Martinique puisque: 1) l'agent dispose d'une certaine marge de manoeuvre; 2) l'action de l'agent affecte le bien-être des deux parties; 3) les actions entreprises par l'agent sont difficilement observables par le principal [Brousseau; 1993].

La relation entre les Affaires Maritimes (le principal) et la pêche artisanale dans son ensemble (l'agent) répond à la logique suivante: le principal permet à l'agent d'exercer son emploi dans un cadre légal et lui assure une couverture sociale, le tout contre paiement d'une somme forfaitaire (le rôle). Ainsi, l'institutionnalisation de règles est la condition permissive de l'usage des actifs des pêcheurs. Ces règles fixent et préservent les droits et devoirs des acteurs les uns vis-à-vis des autres. Or, le paiement du rôle de l'équipage fait partie de la panoplie des règles à laquelle la pêche devrait s'astreindre. Le constat empirique trahit cependant une telle observance. Et, comme le souligne Dubost (1991), les Affaires Maritimes représentent à la fois une contrainte à l'exercice des activités de pêche, et une aubaine dont il convient de soutirer tous les avantages existants.

L'appréhension des relations pêche/Affaires Maritimes montre clairement l'asymétrie et l'incomplétude qui pèse sur l'information véhiculée par les deux parties. Cependant, il existe des informations dont aucune partie ne

Proceedings of the 47th Gulf and Caribbean Fisheries Institute

dispose: le nombre de matelots exerçant l'activité de pêche pendant la saison d'hivernage et la saison de pêche à Miquelon. Par contre, sont connus du patron le nombre de matelots qui travaillent avec lui, la durée de travail en commun, etc. Ces informations ne transpirent pas du microcosme que représente l'unité de production, ce qui rend mal aisée leur prise en compte dans la relation entretenue avec les Affaires Maritimes. Par ailleurs, les informations relatives aux avantages liés au statut d'enrôlé (assurance maladie, retraite, etc.) dont disposent le principal (Affaires Maritimes) ne semblent pas bien véhiculées et font l'objet d'une méconnaissance très importante de la part de la population de pêcheurs [Failler et Ledouble; 1993 pp. 68-69]. L'assimilation des Affaires Maritimes à une simple contrainte financière sans contrepartie montre bien la confusion qui entoure le rôle de cette institution en Martinique.

La pêche martiniquaise dispose d'une marge de manoeuvre que les Affaires Maritimes ne peuvent absolument pas circonscrire. A cet égard, figure au chapitre des libertés que s'octroie le patron la collaboration avec des matelots sans statut d'enrôlé. L'absence de déclaration d'un équipage procure au patron une rente de situation du simple fait de la détention unique et la rétention de l'information sur la situation exacte de son unité de production. Elle oblitère par contre la réelle activité dont fait preuve la pêche dans son ensemble, ce qui entrave toute mise en place de plans d'aménagement. Ainsi, les divergences entre les fonctions de préférence des deux parties en présence, conjuguées à la possession d'un stock informationnel différent, conduisent à l'émergence d'une relation qui ne peut être que sous-optimale dans un univers relativement stochastique. Qui plus est, comme le soulignent Alchian et Demetz (1972), en l'absence de mécanisme concurrentiel faisant disparaître de tels arrangements inefficaces sur le plan social, ces formes de relations conduisent à des impasses et concourent à pérenniser des situations socialement inefficaces [Katz; 1991].

De plus, les Affaires Maritimes, par l'entremise de l'ENIM, assument une partie conséquente de la prise de risque du patron. Se sachant couvert, celui-ci peut même aller jusqu'à tenter le diable pour essayer de rentabiliser au mieux son entreprise de pêche. Les exemples d'accidents en mer, les conditions de sécurité précaires voire inexistantes témoignent du risque moral dont font preuve les patrons à l'égard des Affaires Maritimes. Cette endogénéisation du risque dans la relation pêche/Affaires Maritimes n'est jamais perçue par l'agent comme telle: il l'assimile davantage à une contrepartie du paiement du rôle et, ce faisant, n'intègre pas la participation des Affaires Maritimes dans l'arbitrage de ses décisions présentes et futures. Par contre ce risque moral représente pour les Affaires Maritimes une perte nette d'autant plus forte qu'elle doit supporter les externalités de la politique de développement de la pêche. Lantz et Célien

Proceedings of the 47th Gulf and Caribbean Fisheries Institute

(1989) ainsi que de Miras (1988) déplorent à cet égard l'objectif qui a prévalu lors des plans de développement de la pêche (Plans-pêche), à savoir augmenter la productivité et ainsi la rentabilité du secteur. Car, par-là même, l'ignorance des bailleurs de fond a progressivement amené la pêche dans une spirale inflationniste: le pêcheur doit augmenter son effort de pêche pour rembourser les crédits d'équipement, la ressource s'épuise donc d'autant; mais pour maximiser sa rente et maintenir son niveau de revenu il lui faut accroître en conséquence son effort de pêche. La conjonction de ces impératifs et de ces contraintes diverses ne peut que favoriser les risques de dérapages opportunistes au détriment des Affaires Maritimes.

Cependant, en regard de l'examen qui précède, l'importance accordée au comportement opportuniste des pêcheurs ne doit pas masquer la responsabilité des Affaires Maritimes dans le non-respect de la clause relative à l'enrôlement de l'équipage. Même si au point de vue économique, comme le souligne Katz (1991), l'acteur le plus important dans une relation d'agence est l'agent et non le principal, il n'en demeure pas moins que les Affaires Maritimes ont un rôle important à jouer. Notamment en ce qui a trait à l'application du règlement en vigueur. Se pose ainsi le problème sous-jacent de la surveillance des activités de l'agent par le principal. La capacité des Affaires Maritimes à observer avec plus ou moins d'exactitude le comportement des patrons de la pêche de manière directe (contrôle surprise en mer par exemple) ou de manière détournée (en observant un second agent, par exemple les vendeuses ou les divers fournisseurs) reste limitée, compte tenu du grand nombre de pêcheurs (environ 3000) exerçant les différents métiers de pêche en Martinique. Aussi, en reprenant une des propositions de Griesenger (1990), qui mentionne que plus une des parties contractantes dépend de la relation d'échange, moins elle se comportera de manière opportuniste, car cela pourrait menacer la pérennité des relations de partenariat, on se rend compte des distorsions qui existent au niveau des relations entre les Affaires Maritimes et la pêche martiniquaise. En effet, la pêche se permet des manquements au règlement sans en subir les conséquences d'un point de vue coercitif. Ceci signifie en clair qu'il importe peu aux patrons de se savoir en règle étant donné qu'aucune réprimande sévère ne sera exercée à leur encontre. Les Affaires Maritimes font donc office de partenaire lorsque les intérêts des patrons sont manifestes (couverture sociale, retraite, essence détaxée, admission aux programmes de subvention, etc.). Dans ce cas, la relation principal/agent ne se trouve pas trop biaisée. Mais lorsque, pour telles ou telles clauses du règlement, les avantages de l'agent s'évaporent, on assiste alors à un comportement opportuniste flagrant qui perdure faute de sanctions.

Proceedings of the 47th Gulf and Caribbean Fisheries Institute

Si l'on confine les relations entre les Affaires Maritimes et la pêche à une simple méso-analyse, il en ressort l'existence d'un contrat non respecté et donc sous-optimal du point de vue social. Mais si l'on se penche plus en avant sur la dynamique de l'emploi des matelots, on s'aperçoit très vite de la complexité de la situation du secteur pêche de la Martinique et donc des difficultés inhérentes à l'application d'un règlement quelconque. La mobilité des matelots, au sein de la pêche et envers d'autres secteurs économiques, ou tout simplement les allocations du RMI, rendent ardue voire impossible la fonction de contrôle dévolue aux Affaires Maritimes.

CONCLUSIONS

La Flexibilité de la Main d'œuvre: Palliatif à une Rentabilité Limitée?

L'instauration de contrats entraîne, selon Flanagan (1984), une rigidité des salaires et des problèmes de flexibilité des entreprises et donc des complications dans les périodes difficiles. En ce sens, le système de répartition de la quasi-rente de la pêche martiniquaise offre un parfait exemple de flexibilité des unités de production, tout comme l'absence de salariat nécessitant des contrats pour des durées déterminées. En plus des aléas classiques qui entourent les activités d'une pêche artisanale, la pêche martiniquaise, en raison d'une saison d'hivernage peu lucrative, ne peut garantir un emploi stable pour tous les pêcheurs. Le départ à la fin de la saison de pêche à Miquelon d'un nombre important de matelots vers d'autres secteurs économiques, ou encore le recours aux allocations du RMI montrent clairement les difficultés rencontrées par les unités de production pendant cette saison. La pêche partage alors le surplus de production en un nombre plus limité d'acteurs, ce qui aide au maintien d'un revenu seuil par personne acceptable et concourt ainsi à la pérennité de la pêche. La flexibilité des unités de production permet de la sorte de faire face aux états de la nature défavorables et de pallier les difficultés financières subséquentes. Sous cet angle, la mobilité des équipages entre le secteur maritime et les autres secteurs de l'économie constitue une soupape de sécurité qui régule les flux d'emplois. On peut toutefois mentionner que les matelots qui quittent la pêche lors de la saison d'hivernage supportent des coûts d'opportunité relativement faibles du fait d'actifs peu spécifiques. Binswanger et Rosenzweig (1984) considèrent à cet égard que si le panel des travailleurs est hétérogène et si les niveaux d'efficacité inhérents sont différents (ce qui est le cas de la pêche en Martinique), cela signifie que les travailleurs les plus compétents ont des coûts d'opportunité élevés et ceux qui ne sont pas efficaces ont des coûts d'opportunités faibles. La mobilité des matelots ne concernerait dans ces conditions que les moins compétents autrement dit les moins formés.

Proceedings of the 47th Gulf and Caribbean Fisheries Institute

En transposant à la pêche martiniquaise les conclusions de Azan (1993) sur l'agriculture marocaine, on peut dire que le salaire minimum est la variable-clef qui gouverne l'allocation du travail entre le secteur pêche (où la production est faible à la marge une certaine période de l'année) et le reste de l'économie. Avec l'assurance d'être rémunéré au pire au salaire minimum en vigueur (SMIG), le travailleur annihile l'incertitude qui pèse sur sa rétribution; contrairement au pêcheur qui l'augmente pendant la saison d'hivernage. Aussi, pour certains matelots, le passage d'un métier lucratif à un métier qui assure tout juste le quotidien se solde par la décision de retourner au secteur de l'économie pourvu d'un système minimum de revenu.

L'absentéisme et les autres manifestations de comportements opportunistes des matelots n'entrent cependant pas au chapitre de la flexibilité. Ils induisent en effet une situation sous optimale de la pêcherie. Par contre, le non-paiement du rôle d'équipage par le patron peu être en quelque sorte assimilé à une forme de flexibilité de l'unité de pêche puisqu'elle évite des charges financières plus élevées. Pour la pêcherie, cela se traduit par un gain net, mais au niveau global de l'économie cela provoque une perte qui doit être compensée par l'ensemble des acteurs. En bref, l'absence de paiement du rôle d'équipage constitue une charge financière supplémentaire pour les autres secteurs économiques.

Aussi, les rigidités de l'emploi et des salaires qu'entraînent des contrats de types implicite ou explicite ne se rencontrent pas dans la pêcherie martiniquaise. Elle assure ainsi, de saisons en saisons, une certaine forme de durabilité qui serait impossible sans les flux migratoires des matelots. Cependant, comme le démontre Salais (1992), la flexibilité du travail, dans le cas des conventions du travail sans qualité, s'apparente étroitement à ce que l'on désigne habituellement en économie du travail sous le nom de précarité de l'emploi. On peut ainsi extrapoler les commentaires de Petitjean (1983) lorsqu'il écrit que: « Tandis que le secteur des services fait office de phare, le secteur agricole fait office de secteur refuge, particulièrement en cas de crise » au secteur de la pêche.

Par ailleurs, un contrat salarial ne peut se comprendre qu'en fonction des autres contrats [Kempt; 1990]. Ce qui est donc le plus important, c'est leur agencement les uns par rapport aux autres. C'est en effet la structure macro-économique salariale qui détermine ainsi les bases des contrats de travail. Or, selon les résultats de l'INSEE (1991), 50% des actifs perçoivent une rémunération inférieure ou proche du SMIC et 30% touchent un revenu supérieur au minimum de la fonction publique (1,75% fois le SMIC). Sans compter un chômage qui touche 45% des jeunes hommes âgés de 25 ans, soit pratiquement un jeune sur deux! Ces résultats dépeignent une conjoncture économique peu favorable, à

Proceedings of the 47th Gulf and Caribbean Fisheries Institute

laquelle la pêche n'échappe pas. Ce qui se traduit par un recours toujours plus important à l'informel. Cet informel touche les équipages mais aussi les unités de production en entier [Comité des Pêches Maritimes; 1992]. Aussi, si l'on prend comme référence Gaud (1990), un des indices de l'informel est la pluri-activité et ses limites sont: l'absence de capacité de production et d'accumulation ainsi que de mécanisme d'assurance. Ces caractéristiques définissent parfaitement l'univers dans lequel évolue une partie de la population des matelots martiniquais.

Enfin, les études portant sur le phénomène de rotation de la main d'œuvre supposent implicitement que le turnover volontaire est sensé améliorer la qualité globale de la vie des travailleurs qui le pratiquent [Gupta et alii; 1992]. L'exemple de la pêche martiniquaise se trouve en porte-à-faux avec ce qui précède puisque la situation des matelots, d'un équipage à l'autre, ne semble pas s'améliorer. Si ce n'est l'esprit d'équipe qui peut être meilleur. De plus, le phénomène de rotation ne fait qu'accroître la précarité de l'emploi car la formation de la main d'œuvre est fortement discontinuée [Cascio; 1982]. Surtout que les patrons ne confient pas leurs connaissances aux matelots de passage. Même si selon Cascio, le turnover peut apporter des effets bénéfiques sur l'organisation (en ce sens qu'il évite une certaine lassitude dans le travail, notamment par une motivation soutenue), il s'ensuit cependant une précarité de l'emploi pour l'ensemble de la population des matelots. Par effet récurrent, la productivité de la pêche se trouve diminuée. L'accès à l'emploi dans la pêche dépend fortement de la capacité de l'individu à prendre une décision. Mais cet engagement ne paraît guère se construire par rapport à une norme ou à un projet-type de vie, il se fonde sur les relations de l'individu à des valeurs et à son environnement familial et socioculturel [Commissariat Général du Plan; 1993]. Or, le contexte socioculturel de la pêche martiniquaise est empreint de certaines traditions difficilement compatibles avec la législation en vigueur.

Les Problèmes « Tectoniques » Entre le Traditionnel et l'Administratif

Le secteur maritime martiniquais, véhicule de valeurs communes et de traditions, peut se concevoir comme le dépositaire d'un savoir collectif et d'une culture propre. Le non-paiement du rôle des matelots, comportement opportuniste le plus manifeste de la pêche, trouve ses racines dans le traditionnel de la pêche martiniquaise. Si la pêche a modernisé son matériel de production, substituant beaucoup de moderne au traditionnel, elle n'a pas en revanche intégré les nouvelles méthodes de gestion de la main d'œuvre dans ses conceptions de l'activité de pêche. La ligne de conduite qui prévaut actuellement se trouve ainsi en porte-à-faux avec une évolution moderne de la pêche. Et même si, selon Platteau (1990), le traditionnel équivaut à la stabilité et le moderne à l'instabilité,

Proceedings of the 47th Gulf and Caribbean Fisheries Institute

à cause de la recherche de profit, la pêche martiniquaise semble confrontée à une impasse difficilement surmontable sans changement de mentalité. L'évolution de la pêche ne peut plus se faire en marge de la réalité des autres secteurs économiques de la Martinique.

Les frictions entre le mode traditionnel de fonctionnement et les exigences modernes imposées par l'économie locale se soldent aujourd'hui par un constat d'échec en ce qui a trait au paiement du rôle d'équipage. Le statut de matelot est totalement dissocié de celui de matelot enrôlé. Ce qui prouve la ténacité des habitudes et la facilité déconcertante avec laquelle les acteurs exercent leur activité avec un statut de clandestin, hors de la législation sociale en vigueur. De Miras (1988) dénonçait la disposition des pêcheurs enrôlés à passer du cadre légal à celui de clandestin dès lors que les avantages du rôle n'étaient plus probants ou qu'une difficulté de paiement survenait. Les estimations du Comité des Pêches Maritimes de la Martinique (1992) corroborent ces états de fait (environ 25% des patrons qui pratiquent la pêche ne sont pas enrôlés). Au regard des relations de travail et de celles entretenues avec les Affaires Maritimes, la pêche semble difficilement émerger de son contexte traditionnel. La création d'un Comité de Pêches traduit malgré tout la volonté délibérée de s'affranchir d'une empreinte traditionnelle trop marquée et peu appropriée aux réalités actuelles de l'économie martiniquaise. L'insufflation de certains préceptes propices à des changements est donc vivement à encourager. Mais pour cela, et si l'on reprend les travaux des partisans des théories des incitations, on comprend l'ampleur de la tâche dès qu'il s'agit d'établir la nature des systèmes optimaux de compensation qui conduisent un agent agissant de manière totalement individualiste à adopter un comportement conforme à la maximisation de la fonction objectif du principal (Affaires Maritimes).

Le Rejet de l'illégalité

L'intelligibilité des faits et gestes des acteurs de la pêche martiniquaise dépend de la structure globale dont elle révèle par ailleurs les caractéristiques. Ainsi, le comportement opportuniste des acteurs de la pêche démontre l'atypie des structures de la pêche artisanale par rapport aux exigences requises par le législateur. Les manquements des pêcheurs au règlement ne doivent plus s'appréhender comme une multitude de problèmes personnels, traités au cas par cas, mais davantage comme le reflet de comportements individuels exprimant les décisions du secteur; en ce sens que le comportement d'un individu est expliqué essentiellement par le groupe auquel il appartient [Favereau; 1986]. La forme des organisations s'inscrit dans un type d'environnement donné qui est propice à son développement [Chanlat; 1989]. Selon ce constat, il convient donc de changer les

Proceedings of the 47th Gulf and Caribbean Fisheries Institute

caractéristiques de l'environnement dans lequel évolue actuellement la pêche martiniquaise. Cela étant, quelles sont les mesures à prendre pour rendre le fonctionnement de la pêche compatible avec le cadre légal?

Partant de relations entre les Affaires Maritimes et la pêche qui se rapportent dans leur conception actuelle à une relation d'agence, il serait souhaitable, au regard d'un optimum social, d'aboutir à une certaine forme de partenariat où chaque acteur apporte sa pierre à l'édifice commun d'un développement durable. Sur quelles bases cela est-il envisageable? La définition du cadre de l'exercice des activités a actuellement pour but de résoudre l'ensemble des problèmes inhérents aux asymétries informationnelles auxquels les acteurs économiques sont confrontés lorsqu'ils coopèrent. Ainsi, il est possible de distinguer trois éléments importants qui fixent le cadre d'une telle forme de relation.

En premier lieu les Affaires Maritimes ne sont pas en mesure de définir n'importe quel système de compensation et de surveillance. Ce système doit cependant satisfaire deux contraintes principales: celles de la participation et de la compatibilité. La contrainte de participation signifie que la pêche n'accepte de contracter que si elle obtient un niveau d'utilité croissant si son effort s'accroît et si l'utilité qu'elle retire de la relation avec les Affaires Maritimes est préférable à toutes autres alternatives. Et, cela compte tenu de la désutilité de l'effort qu'il fournit. La contrainte de compatibilité veut que le système mis au point permette de faire correspondre la situation la plus désirable pour la pêche avec celle qui l'est le plus pour les Affaires Maritimes. Autrement dit, le contrat entre les Affaires Maritimes et la pêche doit être exécutable dans son entièreté. Les deux parties doivent avoir intérêt à respecter le contrat en toute circonstance.

En deuxième lieu, les Affaires Maritimes ne constituent pas la seule partie intéressée par l'adoption du contrat optimal. Cela signifie que le mécanisme adopté ne sera pas issu des différends et conflits entre les deux parties, mais conçu comme la solution d'un problème de recherche d'efficacité. Le contrat rétablira alors un système d'incitation optimal permettant de minimiser les coûts d'agence qui correspondent aux coûts d'opportunités résultant de l'imparfaite liberté de circulation de l'information. Ils représentent, en partie, la perte du surplus social due à une mauvaise utilisation des actifs. Comme le jeu n'est pas à somme nulle, les agents ont tous intérêt à les minimiser.

En troisième lieu, il est possible de mettre au point des contrats optimaux et acceptables par les partenaires, quels que soient les états du monde possibles dans l'avenir. Ceci suppose une capacité d'anticipation de la part des agents qui doivent être en mesure d'estimer parfaitement l'incidence des clauses contractuelles qu'ils choisissent sur leur comportement réciproque dans toutes les

Proceedings of the 47th Gulf and Caribbean Fisheries Institute

situations futures possibles. Sans quoi, les engagements qu'ils prendront ne seront pas exécutables, car au moins l'un des partenaires aura intérêt, ex-post, à rompre le contrat.

Au total, les décisions des uns et des autres devant conduire à la mise en place d'une relation optimale et durable sera le fruit de négociations positives entre les Affaires Maritimes et le Comité des Pêches Maritimes de la Martinique, représentant la profession. Mais, pour ce faire, les asymétries informationnelles devront être réduites à leur plus simple expression. Ce qui signifie en clair porter un regard objectif sur la possible insertion des matelots comme pêcheurs à part entière. Tout cela prédispose à la création effective d'emplois en tant que tels, c'est-à-dire assujettis au régime de cotisations sociales.

L'Officialisation du Statut de Matelot: Maîtrise de l'Emploi

La recherche permanente de la meilleure coordination possible entre les désirs de garantie des matelots et la quête d'efficacité des unités de production débouche sur la notion de contrat de travail. Même si, selon Reynaud (1993), le contrat salarial se définit comme un rapport de subordination entre un employé et son patron, il semble être le meilleur instrument permettant une officialisation du statut de matelot. Se pose alors le problème de la forme de contrat que doit revêtir la collaboration, même journalière, entre un patron et un matelot. Et surtout comment peut-on faire admettre aux patrons de payer le rôle d'équipage? L'officialisation de l'emploi et du statut des matelots doit emprunter les mêmes voies de la négociation que celles usitées pour le rejet de l'illégalité. Pour cela, le Comité des Pêches Maritimes de la Martinique doit s'interroger sur les meilleurs moyens de sensibiliser les patrons à agir en véritables chefs d'entreprise: au niveau de leur responsabilité envers leur équipage et de leur gestion (ce dernier point, peu abordé, si ce n'est sous l'angle du partage de la quasi-rente, hypothèque, par son absence, le développement de la pêche martiniquaise).

Une telle situation exige, par exemple, la redéfinition des modalités d'utilisation des outils de la formation professionnelle dans le sens d'une prise en compte du caractère instable d'une partie importante des situations de travail que l'on rencontre dans la pêcherie. Le niveau scolaire relativement faible de la majorité des pêcheurs, conjugué à une expérience professionnelle limitée au moment de l'entrée dans la pêcherie, malgré le passage de certains par l'École de Pêche, constitue un facteur de plus en plus limitant pour le développement de la pêcherie. C'est pourquoi l'insertion et la formation des jeunes doivent figurer au tableau des priorités de la profession. L'éducation et la formation générant une rentabilité et les externalités positives, selon Weale (1993), il incombe aux

Proceedings of the 47th Gulf and Caribbean Fisheries Institute

décideurs de mettre sur pied de véritables programmes de formation et d'insertion des jeunes dans la pêche. A cet égard, le Commissariat Général du Plan (1993) propose parmi une palette de mesures d'insertion le contrat de qualification. Ce contrat de travail à durée déterminée (de 6 mois à 2 ans) est destiné à des jeunes de 16 à 23 ans, en principe non qualifiés, qui suivent des cours de formation, pour une durée égale au minimum à 25% de la durée totale du contrat. Il leur permet d'acquérir une qualification professionnelle reconnue. Le jeune est rémunéré sur une base minimale allant de 30 à 75% du SMIC et il est confié à un tuteur. L'entreprise est pour sa part exonérée de charges sociales. De tels programmes de formation en capital humain auraient, selon Fortin (1989), Lhôtel et Monaco (1993), des incidences positives sur la stabilité de l'emploi. Surtout s'ils sont de longue durée [Amigues; 1993]. D'autant plus que la qualification est dans un sens large, selon Reynaud (1988), la reconnaissance par l'employeur ou la revendication par le salarié de toutes les qualités de son travail qui importent pour la production: qu'il s'agisse de l'ardeur avec laquelle il l'accomplit (son effort, son attention, l'absence d'erreurs ou de fautes), de la compétence et de l'expérience qu'il mobilise et même du potentiel qu'il pourra montrer (sa capacité d'initiative et d'apprentissage). En ce sens, la qualification a toujours été négociée et doit donc faire l'objet d'une négociation au sein de la pêche. Ceci implique une convergence des méthodes et des concepts entre les organismes de formation (École des Pêches par exemple) et les unités de production sur le sens et les objectifs d'un tel effort et d'un tel mode d'organisation de la formation. Les réflexions sur les modalités d'application de tels outils devront cependant se mener dans l'optique actuelle de déploiement de la flotte vers le large. Ce qui signifie, entre autres, l'utilisation de moyens de production plus performants, et donc la nécessité de recourir à une main d'oeuvre plus qualifiée. A cet égard, le développement de la pêche au large offre actuellement un terrain propice pour la mise à l'essai de mesures visant l'officialisation de l'emploi par une meilleure formation et des contrats adaptés.

BIBLIOGRAPHIE

- Akerlof (1984). Gift exchange and efficiency wage theory: Four views. *American Economic Review*, Proceeding, vol. 74, mai 1984, pp. 79-83.
- Alchian Armen et S. Woodward (1988). The firm is dead, long life the firm; a review of Oliver Williamson's *The Economic Institution Capitalism*. *Journal of Economic Literature*, vol. XXVI, mars 1988, pp. 65-79.

Proceedings of the 47th Gulf and Caribbean Fisheries Institute

- Alchian Armen A. et Harold Demetz (1972). Production, Information Costs, and Economic Organisation. *The American Economic Review*, vol. LXII, n/5, d c. 1972, pp. 777-795.
- Amadiou Jean-François (1990). Salaire d'efficience, contrat implicite et théorie des organisations. *Revue française de sociologie*, XXXI, 1990, pp. 225-242.
- Amigues Jean-Pierre (1993). Les développements récents de la théorie économique des contrats. *Problèmes économiques*, no 2.352/2.353, 1er/8 décembre 1993, pp. 11-16.
- Arrow K. J. (1987). De la rationalité - de l'individu et des autres - dans un système économique. *Revue Française d'économie*, vol. 2, n/1, 1987, pp. 22-47.
- Azan Jean-Paul (1993). Employeurs dominants et salaire minimum dans l'agriculture marocaine. *Revue économique*, vol. 44, n/6, 1993, pp. 1151-1168.
- Benoist Jean (1959). Individualisme et traditions techniques chez les pêcheurs martiniquais. *Cahiers d'Outre-Mer*, vol. 12, n/46, 1959, pp. 265-285.
- Binswanger H. P. and Rosenzweig M. R. (1984). Contractual arrangements, employment, and wages in rural markets: a critical review. pp. 1-40, in Binswanger H. P. and Rosenzweig M. R., *Contractual arrangements, employment, and wages in rural markets in Asia*, Eds Yale University Press, 1984, New Haven.
- Boyer Robert et André Orléan (1990). Théories des conventions et innovations sociales. *Cahiers d'épistémologie*, no 9018, Publication du groupe de recherche en Epistémologie comparée, Université du Québec à Montréal.
- Brousseau Eric (1989). L'approche néo-institutionnelle de l'économie des coûts de transaction. *Revue Française d'Economie*, vol. IV, n/4, automne 1989, pp. 123-166.
- Brousseau Eric (1993). *L'économie des contrats; technologies de l'information et coordination interentreprises*, Presse Universitaire de France, 1993, Paris.
- Caire Guy (1991). L'économie du travail en France: esquisse de bilan. *Revue d'Economie Politique*, 101 (5), sept.-oct. 1991, pp. 701-777.
- Cascio Wayne F. (1982). *Costing Human Resources: The Financial Impact of Behavior in Organizations*, Eds. Kent Publishing Company, 1982, Boston, Massachusetts.
- Chanlat Jean-François (1989). L'analyse sociologique des organisations: un regard sur la production anglo-saxonne contemporaine. *Sociologie du travail*, n/3, 1989, pp. 381-400.

Proceedings of the 47th Gulf and Caribbean Fisheries Institute

- Charreaux Gérard (1990). La théorie des transactions informelles: une synthèse. *Economie et Sociétés, Serie Sciences de Gestion*, n/15, mai 1990, pp. 137-161.
- Chassard Yves (1991). Les déterminants du salaire. *Problèmes économiques*, n/2.208, 16 janv. 1991, pp. 10-15.
- Comité des Pêches Maritimes de la Martinique (1992). Données statistiques; la population maritime martiniquaise dans les communes; année 1991, Fort de France, 1991, Martinique.
- Commissariat Général du Plan (1993). La relation formation-emploi; relation à l'emploi, formation dans l'emploi et insertion professionnelle. *Problèmes économiques*, n/2.352/2.353, 1er/8 décembre 1993, pp. 64-67.
- Delafard Hervé (1992). Critique de l'individualisme méthodologique revu par l'économie des conventions. *Revue Economique*, n/1, janvier 1992, pp. 127-144.
- Dubost Isabelle (1991). Le pêcheur martiniquais: pratiques maritimes et imaginaire social dans un espace insulaire, Rapport intermédiaire, novembre 1991.
- Failler Pierre et Ledouble Olivier (1993). Caractéristiques des relations socio-économiques de la pêche martiniquaise. Rapport IFREMER/Affaires Maritimes/Comité des Pêches, août 1993.
- Failler Pierre. Analyse socio-économique des relations de travail au sein de la pêche artisanale en Martinique. Rapport IFREMER/Affaires Maritimes/Comité des Pêches, nov. 1993.
- Favereau Olivier (1989). Vers un calcul économique organisationnel?. *Revue Economique et Politique*, 99^e année, n/2, mars-avril 1999, pp. 322-354.
- Favereau Olivier (1986). Evolution récente des modèles et des représentation du fonctionnement du marché du travail. *Problèmes économiques*, n/1.955, 1er janvier 1986, pp. 1-13.
- Flanagam Robert J. (1984). Implicit contracts, Explicit contracts, and wages. *American Economic Review, Papers and Proceedings*, vol. 74, n/2, mai 1984, pp. 345-349.
- Fortin Bernard (1989). Récents développements dans l'analyse de l'offre du travail. *Revue d'analyse économique*, vol. 65, n/4, décembre 1989, pp. 474-517.
- Gaud Michel (1991). Nouveaux regards sur l'économie informelle. *Afrique contemporaine*, no 157, 1er trimestre 1991, pp.23-36.
- Gazier Bernard (1992). *Economie du travail et de l'emploi*, Eds. Dalloz, 2^e édition, 1992, Paris.

Proceedings of the 47th Gulf and Caribbean Fisheries Institute

- Griesenger Donald W. (1990). The human side of economic organization. *Academy of Management Review*, vol. 15, n/3, 1990, pp. 478-499.
- Guerrien Bernard (sous la direction de) (1992). Découverte de la Microéconomie. *Les Cahiers Français*, n/254, janv.-fév. 1992.
- Gupta Nina et alii. The effects of turnover on perceived job quality. *Group and Organization Management*, vol. 17, n/4, déc. 1992, pp. 431-445.
- Hoang-Ngoc (1992). Biens conditionnels et incertitude; l'analyse microéconomique de la relation de travail. in *Découverte de la Microéconomie*, Guerrien Bernard (sous la direction de), *Les Cahiers Français*, n/254, janv.-fév. 1992, pp. 55-70.
- Holmstrom Bengt (1982). Moral hazard in teams. *The Bell Journal of Economics*, vol. 13, no 2, automne 1982, pp. 324-340.
- INSEE (1991), *Tableaux Economiques Régionaux de la Martinique 1991*, Eds. Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques, 4e trimestre 1991, Martinique.
- Jorion Paul (1984). Chayanov should be right: Testing Chayanov's rule in a french fishing community, pp. 71-95, in E. Paul Durrenberger. *Chayanov, peasants, and economics anthropology*, *Studies in Anthropologie*, Eds Academic Press, 1984.
- Kaltz Michael L. (1991). Game-playing agents: unobservable contracts as precommitments. *Rand Journal of Economics*, vol. 22, n/3, automne 1991, pp. 307-328.
- Kempf Hubert (1990). Externalités et contrats salariaux. *Economie et Prévision*, n/92-93, 1990, pp. 51-60.
- Laffont Jean-Jacques (1991), *Economie de l'incertain et de l'information*; vol. 2 du cours de théorie micro-économique, Eds. *Economica*, Collection *Economie et statistiques avancées*, 1991, Paris.
- Laffont Jean-Jacques (1987). Le risque moral dans la relation de mandat. *Revue Economique*, no 1, janvier 1987, pp. 5-23.
- Lantz Frédéric et Fred Célimen (1989). La pêche artisanale et l'emploi: les exemples de la Martinique et des trémailleurs boulonnais. pp. 657-667, *La recherche face à la pêche artisanale*, Contributions provisoires, 1989, ORSTOM-IFREMER.
- Lesueur Jean-Yves (1985). Théorie des contrats implicites et théorie du chômage. *Revue d'économie politique*, 95e année, n/5, 1985, pp. 414-441.
- Lhôtel Hervé et Antonio Monaco (1993). Deux trajectoires de la formation en alternance: l'apprentissage et les contrats de qualification. *Problèmes économiques*, n/2.352/2.353, 1er/8 décembre 1993, pp. 35-38.

Proceedings of the 47th Gulf and Caribbean Fisheries Institute

- Miras (de) Claude (1988). L'économie martiniquaise: croissance ou excroissance?. *Revue Tiers Monde*, t. XXIX, n/114, avril-juin 1988, pp. 365-383.
- Perrot Anne (1992), Les nouvelles théories du marché du travail, Eds. La découverte, coll. Repères, 1992, Paris.
- Petitjean-Roget Bernard (1983). Pour comprendre la situation économique des Antilles. *Les Temps Modernes*, 39e année, n/441-442, avril-mai 1983, pp. 1853-1871.
- Platteau Jean-Philippe (1990). Etat, marché et pêcheurs marins artisanaux en Afrique francophone et lusophone. *Afrique contemporaine*, n/ 154, second trimestre 1990, pp. 3-34.
- Pratt John W. et Richard J. Zeckhauser (eds.) (1985), Principals and agents: the structure of business, Eds. Harvard Business School Press, Boston.
- Price Richard (1964). Magie et pêche à la Martinique. *L'Homme*, n/4, 1964, pp. 84-113.
- Reynaud Bénédicte (1993). Les théories de l'équité, fondements d'une approche cognitive du salaire d'efficience. *Revue Economique*, n/1, janvier 1993, pp. 5-22.
- Reynaud Jean-Daniel (1988). La négociation de la qualification. *Archives Européenne de Sociologie*, vol. XXIX, 1988, pp. 78-101.
- Rosen Sherwin (1985). Implicit contracts: a survey. *Journal of Economic Literature*, vol. XXIII, sept. 1985, pp. 1144-1175.
- Ross Stephen (1973). The economic theory of agency: the principal's problem. *American Economic Review*, vol. 63, n/2, mai 1973, pp.134-139.
- Roux (de) Antoine et Jean Marieu (1967). Ports et pêcheurs de Martinique. *Cahiers du CERAG*, n/11, 1967, pp.3-46.
- Salais (1992). Flexibilité et conventions du travail. *Problèmes économiques*. N/2.277, 27 mai 1992, pp. 18-28.
- Sutinen John (1979). Fishermen's remuneration; systems and implications for fisheries development. *Scottish Journal of Political Economy*, vol. 26, n/2, juin 1979, pp. 147-162.
- Tchayanov Alexandre (1925). L'organisation de l'économie paysanne, Eds Librairie du Regard, 1990, Paris.
- Thietart Raymond-Alain (1977). La dynamique de l'homme au travail, Eds. Les éditions de l'organisation, 1977, Paris.
- Weale Martin (1993). Rentabilité et externalités positives de l'éducation. *Problèmes économiques*, n/2.352/2.353, 1er/8 d cembre 1993, pp. 6-10.
- Williamson Oliver E. (1985). The economic institution of capitalism, The Free Press, 1985, New York.

Proceedings of the 47th Gulf and Caribbean Fisheries Institute

Yellen E. (1984). Efficiency wage models of unemployment. American Economic Review, vol. 74, 1984, pp. 200-205.

Zoetewij H. (1957). Fishermen's remuneration. pp. 18-41 in Turvey et Wiseman, The economics of fisheries, FAO, 1957, Rome.

Tableau 1. Modes de répartition en fonction du type de pêche. Modes 1-6.

Type de pêche	1	2	3	4	5	6
Pêche a Miquelon	80%	6%		5%	5%	4%
Pêche aux nasses	26%	24%	13%	6%	11%	20%
Pêche aux filets	55%	20%	2%	5%	7%	11%
Pêche é la palangre	80%					20%
Pêche á la senne		100%				
Pêche en plongée			33%		33%	34%

Tableau 2. Différents modes de répartition du surplus de la pêche (toutes pêches confondues).

Mode #	Part équipage ¹	Part patron	Part bateau	Part moteur	Part engins
1	2	1	1	1	-
2	33 %	17%	50%		
3	2	1	1	1	1
4	Répartition familiale				

Proceedings of the 47th Gulf and Caribbean Fisheries Institute

5	2	1	1	
6	Autres			