



HAL
open science

La mer au féminin

Gwenaële Maulion Proutière, Helen Maulion, Yvonne Guichard-Claudic, Jean - François Bigot, Stéphanie Couderc-Morandeau, Franck Héas, Christine Lamberts, Laurent Le Grel, François Mandin, Pierrick Ollivier, et al.

► **To cite this version:**

Gwenaële Maulion Proutière, Helen Maulion, Yvonne Guichard-Claudic, Jean - François Bigot, Stéphanie Couderc-Morandeau, et al.. La mer au féminin : Essai pluridisciplinaire sur l'évolution du rôle et du statut des femmes dans les activités maritimes. [Rapport de recherche] Université de Nantes. 2016. halshs-01405310

HAL Id: halshs-01405310

<https://shs.hal.science/halshs-01405310>

Submitted on 29 Nov 2016

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



La mer au féminin

Essai pluridisciplinaire sur l'évolution du rôle et du statut des femmes dans les activités maritimes

Sous la direction de :
Gwenaële Proutière-Maulion
Helen Maulion
Yvonne Guichard-Claudic

Auteurs : Bigot J.F., Couderc-Morandeau S., Héas F., Lamberts Ch., Le Grel L., Mandin F.,
Ollivier P., Salladaré F., Talloneau L.

Novembre 2016

PLAN DU RAPPORT

PLAN DU RAPPORT	2
AVANT-PROPOS	3
INTRODUCTION	12
CHAPITRE 1 A LA RENCONTRE DES FEMMES DU SECTEUR MARITIME, CADRE D'ANALYSE ET METHODOOGIES	19
CHAPITRE 2 ENTRE DIVERSITE ET UNIFORMITE	47
CHAPITRE 3 LES FEMMES ET LE TRAVAIL MARITIME, TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES	91
CHAPITRE 4. LES CONDITIONS DE TRAVAIL	122
CHAPITRE 5. QUELLE PLACE DES FEMMES DANS QUEL(S) TERRITOIRE(S) MARITIME(S) ?	165
BIBLIOGRAPHIE	213
ANNEXES	222
TABLE DES FIGURES	251
TABLES DES TABLEAUX	251
TABLES DES ENCADRES	251
TABLE DES MATIERES	253

AVANT-PROPOS

Au cours des vingt dernières années, le rôle et le statut des femmes au sein du monde maritime a considérablement évolué, générant d'importants changements au plan juridique, pourtant peu mis en avant, probablement en raison de la place souvent marginale concédée aux activités maritimes, mais aussi en raison du poids des traditions socioculturelles. Alors que l'on a encore des difficultés à concevoir qu'une femme puisse être marin pêcheur, ou officier à bord d'un navire de la Marine nationale, ces activités ont, aujourd'hui, néanmoins tendance à se féminiser. Cette intégration n'est cependant pas sans soulever quelques difficultés, tant d'un point de vue social que juridique. Ce dont il est question en effet, c'est l'adaptation d'un secteur dans son ensemble à l'évolution de la norme sociale, au nom du principe juridique d'égalité entre les femmes et les hommes.

Il s'agit donc de reprendre la question classique des interactions entre norme sociale et norme juridique, la féminisation des activités maritimes contribuant à faire évoluer les normes juridiques tandis que ces évolutions juridiques favorisent la féminisation du secteur. La tâche est délicate car tant en droit qu'en sociologie, il existe à ce jour peu de travaux relatifs au travail et au statut social des femmes qui exercent directement ou indirectement une activité en lien avec la mer.

Les prémisses de l'étude qui sert de toile de fond à cet ouvrage¹ sont juridiques mais l'approche retenue ici est délibérément pluridisciplinaire, et associe le droit, la sociologie mais aussi la géographie, l'économie et la philosophie. Elle s'inscrit dans le champ des études de genre, qui autorise, voire appelle la pluridisciplinarité. Les questions de genre traversent en effet la plupart des disciplines comme elles irriguent tous les domaines de la vie sociale et la mise en œuvre d'une approche genre permet de mettre en commun différents outils conceptuels et diverses problématiques pour analyser la dimension sexuée des rapports sociaux, même si chacune des disciplines concernées conserve une méthodologie spécifique.

¹ Il s'agit de l'étude FEMMAR –acronyme pour Femmes dans le secteur maritime- soutenue par la région Pays de Loire et menée par plusieurs laboratoires des universités de Nantes, La Corogne, Greenwich et Brest (collaboration) de 2009 à 2011.

Par genre, nous entendons le processus de construction sociale de la différence des sexes, en tant qu'il produit à la fois de la catégorisation et de la hiérarchisation sociale. Nous distinguons donc ici le sexe et le genre. Le terme sexe distingue les femmes et les hommes à partir de leurs caractéristiques biologiques ; le terme genre fonde cette distinction sur leurs caractéristiques socioculturelles. Utiliser le concept de genre permet de déconstruire le sexe comme unique principe de différence entre le masculin et le féminin et invite à étudier le rôle du social dans la production et la reproduction des catégories de sexe². Aujourd'hui, parler de genre revient à rejeter tout déterminisme biologique et à souligner le caractère socialement construit de nombreuses différenciations entre hommes et femmes. On peut reprendre ici la définition du genre que donne Joan Scott dans la préface de son ouvrage *La citoyenne paradoxale* : « Le genre est l'organisation sociale de la différence sexuelle. Il ne reflète pas la réalité biologique première mais il construit le sens de cette réalité. La différence sexuelle n'est pas la cause originaire de laquelle l'organisation sociale pourrait dériver ; elle est plutôt une structure sociale mouvante qui doit elle-même être analysée dans ses différents contextes historiques³. » En ce sens, le genre n'est pas seulement un produit de la socialisation qui conduit à intérioriser des rôles de sexe différenciés, c'est un principe d'organisation sociale, qui construit à la fois de la différence et de la hiérarchie entre les sexes.

L'étude présentée dans cet ouvrage porte sur un seul groupe sexué, celui des femmes, mais elle ne s'en inscrit pas moins dans une perspective de genre. En effet, appréhender l'évolution du rôle et du statut des femmes dans le milieu maritime suppose de se pencher sur ce qui change dans la division sexuelle du travail entre les femmes et les hommes. La division sexuelle du travail a d'abord été décrite par les anthropologues comme la répartition différenciée et « complémentaire » des travaux entre femmes et hommes dans les sociétés qu'ils étudiaient. Le concept a ensuite été redéfini par des chercheuses de différentes disciplines, qui ont mis à jour les relations de pouvoir au principe de cette répartition. La division sexuelle du travail, c'est d'abord, sur le temps long, l'assignation prioritaire des femmes à la sphère reproductive et l'assignation des hommes à la sphère productive. Deux principes sont les caractéristiques structurelles de la division sexuelle du travail⁴ : la séparation (il y a des travaux d'hommes et des travaux de femmes) et la hiérarchie (les

² Mathieu N.C., 1991, *L'anatomie politique*, Paris, Éditions Côté-femmes.

³ Scott W. Joan, 1998, *La citoyenne paradoxale. Les citoyennes françaises et les droits de l'homme*, Paris, Albin Michel.

⁴ Kergoat D., 2000, « Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe », in Hirata H., Laborie F., *Dictionnaire critique du féminisme*, Paris, PUF.

travaux d'hommes valent plus que les travaux de femmes). Tandis qu'une approche naturaliste explique la complémentarité des rôles sexués en définissant les femmes à partir de leur destin maternel, l'approche en termes de division sexuelle du travail met l'accent sur les rapports sociaux au principe de cette organisation sociale, toujours historiquement et socialement située. Il ne s'agit pas d'une réalité immuable mais bien d'une forme d'organisation qui évolue et se recompose en fonction de l'évolution des rapports sociaux qui la sous-tendent.

La division sexuelle du travail en particulier découle de rapports sociaux de sexe socialement et historiquement situés. On doit ce concept de rapports sociaux de sexe aux travaux de sociologues françaises, menés dans les années 1970-1980 dans le cadre du programme APRE⁵ du CNRS.

Il faut ici distinguer la notion de rapports sociaux et celle de relations sociales. Dans son ouvrage *Familles, mariages, divorces*, Bernadette Bawin-Legros définit les rapports sociaux comme « *système structuré de domination et d'inégalité, qui ne sont pas spécifiques à l'institution familiale, mais qui la traversent comme ils traversent l'ensemble de la société (rapports de classe, de sexe, de positions.* » Elle les met en regard de « *relations sociales en tant que systèmes d'interactions interpersonnelles ritualisées, qui sont propres à l'institution familiale et constituent sa mise en scène.*⁶ » Analyser une situation en termes de rapports sociaux, c'est considérer les acteurs sociaux comme membres d'un système social au sein duquel ils occupent des places, des statuts, qui leur confèrent des rôles, des pouvoirs plus ou moins étendus. La prise en compte des rapports sociaux est en quelque sorte objectivante. Celle des relations sociales, par exemple entre un homme et une femme, est au contraire individualisante. Cette distinction est analytique car dans les faits, ces deux systèmes se recoupent sans cesse. Il s'agit plutôt de deux manières d'aborder la réalité.

⁵ Atelier Production Reproduction

⁶ Bawin-Legros B, 1988, *Familles, mariages, divorces*, Bruxelles, Mardaga, p. 15.

Le concept de rapports sociaux de sexe met l'accent sur les tensions qui opposent le groupe social des femmes et le groupe social des hommes autour d'un enjeu, en l'occurrence le travail et ses divisions⁷. La division sexuelle du travail découle des rapports sociaux de sexe.

Si les rapports sociaux de sexe sont transversaux à l'ensemble du social, le genre est quant à lui, multidimensionnel. Selon Nicky Le Feuvre⁸, on peut saisir le processus de différenciation/hiérarchisation que constitue le genre à différents niveaux de la réalité sociale : le niveau matériel de la division sexuelle du travail, le niveau symbolique des catégories de pensée, dont celles de « masculinité et de « féminité », le niveau des interactions concrètes entre femmes et hommes, faites de liens qui combinent alliance et opposition, le niveau des identités subjectives des femmes et des hommes.

C'est la division sexuelle du travail qui fonde la répartition entre emplois masculins et emplois féminins : des emplois dits masculins ou féminins continuent à s'adosser aux stéréotypes de sexe : sensibilité, compassion, altruisme, amour des enfants, sens des relations humaines, douceur, écoute, qualités artistiques ou de communication, etc ; pour les femmes, endurance, courage physique, sens de l'abstraction, aptitude au commandement, goût du risque etc. pour les hommes. C'est aussi la division sexuelle du travail qui est au principe de la ségrégation horizontale (au même niveau hiérarchique, il y a des emplois de femmes et d'hommes, différenciés) et verticale (les hommes occupent le plus souvent les postes hiérarchiquement les mieux placés) des emplois. On ne peut cependant s'arrêter à cette vision fixiste du monde du travail puisque malgré la concentration des femmes dans un petit nombre de professions et catégories socioprofessionnelles (celle des employées notamment et secondairement des professions intermédiaires), certaines professions se sont massivement féminisées dès le début des années 1960 : c'est le cas par exemple de l'ensemble des professions juridiques, médicales ou commerciales. D'autres professions ou activités restent marquées par une forte hégémonie masculine malgré l'entrée récente (depuis les années 1970 ou 1980) d'une minorité de pionnières. C'est le cas par exemple de l'armée, de la police, des corps de sapeurs-pompiers, de la surveillance des prisons, du transport routier, du bâtiment et des travaux publics et d'un certain nombre de professions industrielles (soudage, manutention,

⁷ Kergoat Danièle, 2000, *op.cit.*

⁸ Le Feuvre Nicky, 2001, « La féminisation de la profession médicale : voie de recomposition ou de transformation du « genre » ? » in Aïach Pierre, Cèbe Dominique, Cresson Geneviève, Philippe Claudine, *Femmes et hommes dans le champ de la santé. Approches sociologiques*, Rennes, ENSP.

etc.). C'est aussi le cas de certains emplois du secteur maritime qui nous intéressent dans le cadre de cette étude, même si tous, nous le verrons, ne relèvent pas d'une analyse en termes de processus de féminisation mais relèvent de formes plus « traditionnelles » de division sexuelle du travail. Ainsi en va-t-il par exemple des emplois clairement connotés féminins, comme les emplois de service à bord des ferries par exemple.

L'approche « genre » permet de poser un regard nouveau sur les objets d'étude. Par exemple⁹, au lieu de se demander pourquoi les femmes n'ont pas participé à l'histoire, il s'agira d'établir où et comment les femmes ont participé à l'histoire officielle, ou pour le moins à l'histoire parallèle qui est la leur et à chercher à identifier les mécanismes de leur exclusion. Dans le cas qui nous intéresse ici, il s'agira d'examiner, à travers les différentes « lunettes » disciplinaires, si et comment les processus de féminisation en marche dans le secteur maritime bousculent les catégorisations et hiérarchies sexuées antécédentes, de repérer les évolutions mais aussi les freins, de comprendre comment changements et résistances s'inscrivent aussi bien dans les lois et règlements que dans le quotidien des acteurs et actrices concernés et dans les territoires au sein desquels s'inscrit leur action.

Plusieurs auteures insistent sur la nécessité de prendre en compte la parole et l'expérience vécue des femmes concernées comme point de départ de la recherche, ce qui est mis largement en œuvre dans le projet participatif FEMMAR, qui conjugue recours au questionnaire, aux entretiens de type biographique et accorde une attention particulière au retour aux enquêtées. Dans sa dimension qualitative, cette étude repose sur le recueil de récits de vie dont l'intérêt, dans le cadre des études de genre, est de favoriser la prise en compte de la diversité des expériences féminines. Ils permettent aussi d'accéder au sens que les femmes donnent à leur expérience et ce, dans leurs propres termes et non selon les catégories théoriques du/de la chercheur/e. Pouvoir nommer leurs réalités, définir ce qui est important pour elles ou pas... ce qui ne signifie pas que les résultats de la recherche ne seront pas interprétés à l'aide d'un cadre théorique solide.

⁹ Ollivier M. et Tremblay M., 2000, *Questionnements féministes et méthodologie de la recherche*, Paris, l'Harmattan, p. 22

Même si l'approche « genre » est par définition pluridisciplinaire, il s'agit pour les tenant-e-s de chaque discipline de bien maîtriser les bases épistémologiques et méthodologiques de leur discipline afin d'être en mesure de poser sur elles un regard critique, dans un double mouvement de déconstruction et de reconstruction¹⁰. Déconstruire les évidences disciplinaires en mettant en évidence le jeu des rapports sociaux de sexe en leur sein et reconstruire en intégrant les nouveaux acquis des études réalisées, notamment en tenant compte des deux composantes, féminines et masculines, de l'expérience humaine. La pluridisciplinarité, par la diversité qui lui est propre, permet la mise en commun des intuitions et des questionnements au point de départ de la recherche. Elle génère des débats, permet de croiser et d'enrichir les problématiques, les approches théoriques, les méthodes et l'interprétation des résultats ou leur mise en forme¹¹. « Bref, nous disent Michèle Ollivier et Manon Tremblay¹², elle est l'occasion de développer une perspective holistique en recherche. »

Ainsi par exemple, le droit est un indicateur pertinent des mutations en matière d'égalité des sexes. Concernant l'objet de notre étude, l'évolution de la situation des femmes dans le secteur maritime ainsi que dans les rapports de genre nous renseigne sur la façon dont la norme métamorphose la société. Mais les rapports de genre sont des rapports sociaux et se laissent difficilement enfermer dans une approche purement juridique. L'humain, le social œuvrent avec la norme mais ils peuvent aussi œuvrer parallèlement à la norme ou contre elle.

Se pose alors la question de savoir si le droit est simplement un outil permettant d'organiser les rapports sociaux ou s'il va au-delà. Si le droit, qui constitue un cadre de référence, peut avoir une influence sur les rapports entre les femmes et les hommes, ces rapports se construisent pour l'essentiel sur d'autres bases, au sein d'un milieu et en relation avec les conditions de vie concrètes, les projets, désirs et représentations des personnes concernées. Les métamorphoses de la société sont liées à la norme juridique mais se développent suivant des logiques qui leur sont propres et échappent au moins en partie à cette norme.

Au-delà de la simple étude des réactions du milieu maritime à la règle de droit édictée à laquelle certains auteurs réduisent la sociologie du droit, une étude pluridisciplinaire telle que définie dans le présent ouvrage participe d'un enrichissement croisé des différentes disciplines dans l'étude des relations entre le droit et la société. Le droit n'apparaît pas ici comme une

¹⁰ *ibidem*.

¹¹ Voir chapitres suivants

¹² *ibidem*, p. 36.

simple technique d'interprétation de données empiriques mais comme un vecteur d'analyse de la manière dont les règles sont utilisées et dès lors pourraient évoluer. L'analyse juridique ne peut par conséquent faire abstraction des éclairages liés aux aspects culturels, traditionnels mais aussi à l'ancrage dans un territoire et dans un modèle économique et familial. Confrontée aux autres sciences sociales, la science juridique ne perd pas ici sa spécificité. Au contraire, en dépassant ses frontières habituelles, elle participe pleinement à la construction d'un modèle taxonomique pluridisciplinaire dans lequel elle occupe une place pleine et entière.

Pour autant, parvenir à cette conclusion n'allait pas de soi et a conduit à remettre en cause approche et technique juridiques traditionnelles.

Le projet FEMMAR avait, en effet, pour objet d'étudier les conditions de travail, la formation professionnelle, le statut social ainsi que les formes du lien social ou encore la participation des femmes du secteur maritime à la structuration du territoire. Pour ce faire, la recherche a été conçue en deux temps. Un premier temps a été consacré à une étude quantitative qui a pris la forme d'une enquête par questionnaire à destination de toutes les femmes intervenant dans les différentes activités maritimes. Il s'agissait de disposer de données de cadrage sur la réalité investiguée et d'éléments susceptibles de nourrir la réflexion sur les moyens de remédier aux contraintes spécifiques auxquelles ces femmes se heurtent. L'enquête constituait aussi un moyen de communiquer sur la réalisation de ce projet et devait permettre aux femmes impliquées dans les activités maritimes de se reconnaître dans cette étude et de se l'approprier. La seconde étape de l'étude a pris la forme d'une étude qualitative, fondée sur le recueil de récits de vie. L'objectif était de recueillir des informations utiles à toutes les disciplines. Les modalités de choix des participantes ont été élaborées collectivement à partir des données recueillies dans les questionnaires (participantes ayant indiqué dans le cadre du questionnaire qu'elles accepteraient l'entretien) et avec le souci que cela soit représentatif des différentes catégories professionnelles concernées.

Le projet a été conçu à l'origine par des juristes mais les méthodologies mises en œuvre ont conduit au recueil de données avec lesquelles le juriste n'est guère habitué à travailler. Passe encore pour les données statistiques recueillies à travers le questionnaire. Si elles ne sont pas

plus « objectives¹³ » que des données à caractère plus qualitatif comme celles collectées lors des entretiens, elles paraissent cependant moins teintées de subjectivité. Alors que le juriste travaille essentiellement sur des textes, nous nous retrouvons ici face à “un objet qui parle”¹⁴. Quand bien même ces entretiens doivent permettre de mieux saisir l’articulation entre les dimensions socioculturelles, familiales, professionnelles dans la construction des trajectoires de vies¹⁵, la prise en compte de la parole des gens pour théoriser à partir des données recueillies sur le terrain lui apparaît très difficile.

Il s’agit là d’une démarche innovante au regard des sciences juridiques, pour lesquelles la méthode dominante est la dogmatique juridique c’est-à-dire “*une activité de description systématique et ordonnée du droit en vigueur, à la fois interprétation des énoncés du discours législatif et interprétation des règles elles-mêmes, légiférées ou non. Cela concerne donc aussi bien la qualification de faits, d’actes, de situations au regard des catégories nommées par des termes des énoncés normatifs (langage du droit) ou alors la solution de questions juridiques dépendant de la détermination de la portée des règles ou de la combinaison de plusieurs normes*”¹⁶.

Ainsi définie, la science juridique apparaît comme connaissant davantage la règle que l’usage qui en est fait dans les pratiques sociales¹⁷. Certes « *il arrive aussi que le juriste quitte le registre de la pure dogmatique en faisant lui-même « œuvre privée » d’interprétation en l’absence de jurisprudence ou en discutant les solutions imputées à cette dernière* », de même qu’il arrive qu’il produise également « *une activité doctrinale, laquelle semble plus créative, puisque le juriste y procède à l’identification et au traitement des problèmes nouveaux qui apparaissent avec l’évolution des pratiques sociales mais aussi à la formulation de jugements ou d’opinion sur le droit en vigueur* »¹⁸. Travailler directement sur la parole recueillie

¹³ La qualité des données quantitatives collectées par questionnaire repose sur la qualité des différentes étapes de l’enquête : questionnement, élaboration du questionnaire, de l’échantillon, passation, traitement. En sciences sociales, l’opposition formelle entre des données « objectives » qui seraient obtenues par des méthodologies quantitatives et des données « subjectives » obtenues via des méthodologies qualitatives a fait l’objet de nombreuses critiques. C’est ici la façon dont le chercheur traite ce matériau reposant sur des expériences individuelles qui permet d’introduire une forme d’objectivité.

¹⁴ Bourdieu P; et al, 1983, *Le métier de sociologue*, Paris, Editions Mouton

¹⁵ Gauvray C., 2006, Vers une égalisation des débuts des trajectoires professionnelles, in E. Flahaut, *L’insertion professionnelle des femmes, entre contraintes et stratégies d’adaptation*, Rennes, PUR.

¹⁶ Jammaud A., 2010, La part de la recherche dans l’enseignement du droit, *Jurisprudence, Revue Critique*, Université de Savoie-lextenso, vol. 1, p 181

¹⁷ Kirat T., 1999, *Economie du droit*, Paris, La découverte, p 3.

¹⁸ Jammaud A., 2010, *op. cit.*

apparaissait ainsi comme un risque pour le juriste de perdre l'objectivité de son analyse, risque d'autant plus grand que de l'empathie pouvait naître à l'égard du discours de certaines femmes rencontrées.

Yvonne Guichard-Claudic

Atelier de Recherche Sociologique, Université de Brest

Gwenaële Proutière-Maulion

Centre de Droit Maritime et Océanique, Université de Nantes

INTRODUCTION

Au 1^{er} janvier 2010, on comptait 802 femmes embarquées à la Marine nationale (596 membres d'équipage et 65 officiers sur un effectif total de 11 600 personnes soit 8% des effectifs embarqués¹⁹). En 2008, la marine marchande comptait, elle, 15 171 marins au commerce dont 899 femmes soit 5,92% des effectifs embarqués alors que le secteur des pêches comptabilisait 20 392 dont 695 femmes soit 3,4% des effectifs embarqués²⁰. En 2010, les navigantes de la Marine nationale composaient elles 8% de l'effectif embarqué²¹, réparties au sein de 39 bâtiments sur la centaine que compte la flotte. En 2014, les femmes ne représentent encore que 5,9% des marins en activité dont 8,6% pour la flotte marchande et 3,5% pour la pêche²², illustrant ainsi une lente évolution de la féminisation du secteur maritime.

Seules 2% de ces femmes accéderaient à des fonctions d'officiers navigants²³. On constate des proportions identiques au niveau mondial : sur les 1,25 millions de gens de mer, seuls 1 à 2% seraient actuellement des femmes, et 7% seulement accèderaient à des fonctions d'officiers contre 42% des hommes²⁴. La proportion de femmes dans les métiers maritimes est donc très faible, qu'il s'agisse de la pêche maritime, des cultures marines, des transports maritimes de marchandises ou de passagers, de la défense nationale, de la plaisance professionnelle ou de l'océanographie.

Elle est aussi inégale, puisque l'on compte beaucoup plus de femmes en provenance des pays industrialisés qu'en provenance des pays en voie de développement. Souvent, ces femmes sont d'ailleurs employées dans les secteurs de l'hôtellerie et de la restauration davantage que dans le secteur de la navigation proprement dit.

19 <http://www.defense.gouv.fr>

20 Sources ENIM.

21 Site Internet de la Marine nationale, [en ligne] : <http://www.defense.gouv.fr/marine/dossiers/le-8-mars-journee-de-la-femme/le-nombre-de-batiment-a-equipages-mixte>

22 v. [en ligne] : www.femmes.gouv.fr

23 Tritarelli M., 2010, *Femme marin : une réalité de management*, Mémoire technique de fin d'études ENMM du Havre, p 17.

24 Rapport du Directeur général sur l'évolution du secteur maritime, Conférence internationale du Travail du BIT, 94^{ème} session maritime 2006, rapport II.

Cette faible représentation des femmes s'explique en partie dans la mesure où le métier de marin est traditionnellement considéré comme un métier d'homme. La tradition maritime colporte en effet, depuis l'Antiquité, une vision traditionnelle des rapports de sexes. L'imaginaire tragique a ainsi toujours présenté la mer comme un espace où la ruse féminine était affirmée volontairement²⁵ et la présence des femmes à bord associée aux malheurs de l'exil apparaissait comme une malédiction, un élément néfaste qui accompagnait et perpétuait le désastre²⁶.

La profession de marin est donc historiquement construite comme sexuée²⁷, ce que renforce le mécanisme de l'inscription maritime qui réservait aux hommes les fonctions de navigation tant dans le secteur de la marine marchande que, dans le secteur des pêches maritimes. Il en est résulté pendant longtemps une vision masculine du droit des gens de mer, laissant à penser que la féminisation de ce secteur était impensable.

La féminisation d'un métier ou d'une profession désigne généralement la croissance du nombre de femmes dans une activité identifiée comme masculine au vu de l'hégémonie des personnels masculins en son sein et/ou des « qualités » jugées socialement nécessaires pour l'exercer²⁸. Certaines professions se sont ainsi massivement féminisées au cours de la seconde moitié du XXe siècle, d'autres restent marquées par une forte hégémonie numérique masculine malgré l'entrée récente d'une minorité de femmes. Leur arrivée est directement liée à certains facteurs structurels, notamment les décisions des pouvoirs publics de mettre fin aux discriminations vis-à-vis des femmes dans toute une série de professions qui leur étaient interdites, les transformations qui ont marqué certains métiers ou encore les difficultés de recrutement dans certaines professions²⁹.

25 V. par exemple, dans les écrits d'Euripide, Iphigénie en Tauride utilise la mer pour permettre l'évasion d'Oreste et de Pylade ou encore Hélène qui organise aussi un plan d'évasion par la mer.

26 Serghidou A., 1991, La mer et les femmes dans l'imaginaire tragique, *Métis Anthropologie des mondes grecs anciens*, vol 6, n° 1, p 85

27 Grövel A., 2007, *Dynamique professionnelle et transformation du genre : la féminisation des lycées professionnels maritimes*, Mémoire M2, Paris X, p 59 ; la présence des femmes y est même décrite comme une pollution, Thompson P.R. 1985, Women in the fishing : the roots of power between the sexes, *Comparatives studies in society and history*, vol 27, n° 1, p 3.

28 Malochet G., 2007, La féminisation des métiers et des professions. Quand la sociologie du travail croise le genre, *Sociologies pratiques*, vol 14, n°1, p 91-99

29 Pferfferkorn P., 2008, In Guichard-Claudic Y., Kergoat D., Vilbrod A., *L'inversion du genre, quand les métiers masculins se conjuguent au féminin*, PUR, p 113

En ce qui concerne le secteur maritime, toute féminisation pouvait apparaître impensable en raison des codes sociaux et culturels qui semblent gouverner celui-ci. L'espace symbolique et l'imaginaire des marins se structurent, en effet, selon deux axes : d'une part en référence à la tradition des gens de mer et d'autre part dans la relation fantasmatique à la terre et à la famille. Naviguer entre hommes, c'est prendre la mesure de sa différence par rapport à ceux qui vivent à terre, donc par rapport aux femmes qui deviennent ainsi synonymes de foyer, de sécurité, de repère stable dans cette mouvance que représente l'embarquement. La relation à ces deux espaces socio-symboliques de la mer et de la terre construit l'identité de marin-homme et renvoie donc à une division sociale des rôles sexuels qui est simultanément une division symbolique des espaces³⁰. La féminisation du secteur maritime semblait donc poser la question essentielle de la survie d'un modèle de genre basé sur la division sexuelle du travail et l'assignation « prioritaire des femmes à la sphère domestique³¹ ».

En réalité, si comme tout métier traditionnellement masculin, le métier de marin peut être qualifié de « métier symbole » car, selon H-Y Meynaud, ce qui « les définit, c'est leur contenu technique, leur pénibilité, la haute qualification, la maîtrise de soi, l'aptitude à l'encadrement, la force physique... »³², les résultats du projet FEMMAR montrent qu'à l'exception de la Marine nationale pour laquelle la mise en œuvre d'un processus de féminisation résulte d'une volonté politique, l'arrivée des femmes dans la marine marchande, la pêche ou les cultures marines s'est opérée sans qu'il soit nécessaire de modifier le cadre législatif.

Face à cette évolution des chercheurs de l'Université de Nantes, soutenus par la Région des Pays de la Loire ont donc choisi d'élaborer un projet de recherche pluridisciplinaire et international dédié à l'évolution du rôle et du statut des femmes dans les activités maritimes. Porté par plusieurs laboratoires membres du Pôle mer et littoral de l'Université de Nantes (CDMO, LEMNA, Géolittomer) et du laboratoire Droit et changement social (UFR droit), ainsi que par des chercheurs des Universités du Pays-Basque espagnol, de la Corogne et de Greenwich, auxquels s'est ajoutée une chercheuse de l'Université de Bretagne Occidentale

³⁰ Trompette P., Saglio J., Dufoulon S., 1998, *La différence perdue : la féminisation de l'équipage du Montcalm*, les documents du C2SD, p 108 et 109

³¹ Daune R. , 1986, Travail professionnel et travail domestique, Etude exploratoire sur le travail et ses représentations au sein des lignées féminines, Paris-Aix en Provence, Ministère du travail/ CEFUP, Université de Provence, , cité in Grövel A., , *op.cit.*, p 7

³² Meynaud H-Y., L'absence de mixité dans les entreprises du secteur public, in C. Beaudous, *Egalité entre les sexes, mixité et démocratie*, L'Harmattan, 1992, cité par Grovel A., , *op. cit.*, p 36

(Brest/ARS), ce projet avait pour objectif sur une période de 3 ans (2009-2011), d'analyser et de mettre en exergue cette évolution à travers quatre axes majeurs :

- les conditions de travail,
- la formation professionnelle,
- le statut social,
- le lien social et la structuration du territoire.

Qu'il s'agisse de la pêche, de la Marine nationale, de la Marine marchande ou encore des activités portuaires et à un moindre degré de la conchyliculture, les activités maritimes constituent traditionnellement, en effet, un bastion masculin, auquel les femmes n'ont professionnellement accès que depuis un passé récent. S'intéresser à la féminisation des métiers qui composent ce secteur engage une réflexion sur la dynamique des inégalités de genre qui s'y déploient, sur la façon dont les acteurs sociaux et les institutions les perçoivent et les qualifient, sur les voies qu'ils empruntent pour les faire évoluer.

La notion d'inégalités de genre renvoie au fait que les inégalités d'accès à certaines ressources sociales rares (formation, travail, emploi, revenus, promotions, pouvoir(s), prestige...) sont fonction de l'appartenance à l'un ou l'autre sexe et des attributs genrés qui lui sont associés. Les discours politiques et les politiques publiques qui promeuvent la féminisation des secteurs traditionnellement unisexués la conçoivent comme un vecteur de lutte contre les inégalités de genre.

De fait, on peut penser que l'avancée en mixité est une première étape dans la réduction de ces inégalités, mais les travaux disponibles sur ce sujet montrent à l'envers que mixité n'égale pas égalité³³. Face à ces attentes communes aux différents segments d'activités de la filière maritime, le programme FEMMAR a, de ce fait, été dès la phase d'élaboration conçu comme un projet participatif, basé sur un processus d'échanges communs, et avec l'ambition de parvenir à des résultats appropriables par ces femmes et exploitables par les décideurs politiques.

Ce faisant, ce projet permettait ainsi de répondre à une forte demande sociale. En effet, avant de structurer le projet, nous avons choisi de rencontrer des femmes exerçant dans différentes

³³ Fortino S., 2002, *La mixité au travail*, Paris, La Dispute ; Guichard-Claudic Y., Kergoat D., Vilbrod A., 2008, *L'inversion du genre, quand les métiers masculins se conjuguent au féminin*, PUR.

filières du secteur maritime afin d'échanger avec elles sur l'intérêt qu'une telle recherche pouvait représenter, pour elles-mêmes, mais aussi pour les différents acteurs du secteur maritime.

Lors de ces discussions, toutes nos interlocutrices, quelle que soit la nature de leur activité, nous avaient fait remarquer combien leur rôle était méconnu voire parfois occulté, alors même qu'elles ont été ces dernières années à l'origine d'avancées majeures :

- obtention d'un statut pour les conjointes de marins pêcheurs ou d'aquaculteurs collaborant à l'activité de leur mari ;
- accès à des emplois jusque là réservés aux hommes dans la marine marchande ; implication dans les structures d'accueils portuaires ;
- implication dans les organisations professionnelles ou encore dans des collectivités territoriales.

Toutes avaient mis en avant la nécessité de faire un état des lieux, de voir comment pouvaient être prises en compte leurs préoccupations mais aussi de voir comment pouvait être améliorée leur intégration au sein des différentes activités de la filière maritime tout en tenant compte des impératifs liés au développement territorial des zones côtières.

Bien qu'à dominante juridique, le projet FEMMAR s'est inscrit dès sa conception dans une démarche participative, tant en ce qui concernait les différentes disciplines que le sujet de l'étude, c'est-à-dire les femmes du secteur maritime. Chacune des trois phases structurant le projet, quantitative, qualitative et analytique a ainsi fait l'objet de réunions associant chercheurs et femmes afin de construire ensemble les différents outils utilisés : questionnaire, grille d'entretien et éléments d'analyse. De cette confrontation permanente à l'attente de l'objet de notre étude mais aussi aux attentes des différentes disciplines est ainsi né un modèle d'analyse pluridisciplinaire, dont la cohérence doit beaucoup aux efforts de chacun pour comprendre les besoins de l'autre. La tâche était en effet particulièrement délicate dans la mesure où il s'agissait de la première étude de genre pluridisciplinaire consacrée en France aux femmes du secteur maritime mais aussi en raison de notre compréhension de la pluridisciplinarité, dans laquelle nous souhaitions parvenir à une véritable analyse commune et non à une simple addition de compétences et de disciplines.

Cette démarche nous conduit ainsi à structurer ce rapport de la façon suivante :

Le chapitre 1 permet ainsi la délimitation du cadre d'analyse et met en avant les apports du projet. La problématique de genre est traitée dans le cadre des activités maritimes et à travers le temps, laissant entrevoir une émancipation des femmes dans les secteurs maritimes. Le chapitre 2 est, lui, axé sur les participantes (enquêtées et interviewées) et permet de présenter leur diversité même si les tris à plat et tris croisés réalisés permettent de révéler quelques tendances.

Le chapitre 3 revient sur l'analyse des trajectoires professionnelles de ces femmes et conduira à s'interroger sur les problèmes que peuvent rencontrer les femmes pour accéder aux formations professionnelles maritimes ou pour achever leur cursus de formation, en particulier pour accéder aux fonctions d'officier. Ce sera aussi l'occasion de s'interroger sur l'évolution des formations professionnelles maritimes.

Le chapitre 4 est consacré aux conditions de travail, permettra de faire le point sur les adaptations récentes du droit du travail applicables aux femmes qui naviguent, que ce soit en tant que marin (pêche, marine marchande, Marine nationale) ou en tant que personnel (marine marchande, marine nationale, yachting). Le domaine est vaste et appelle à traiter aussi bien les conditions de travail proprement dites, en particulier à travers le prisme de l'hygiène et de la sécurité, que le respect de la personne humaine et la lutte contre des conditions de travail dégradantes.

Enfin, le dernier chapitre est consacré à la relation entre le lien social et la structuration du territoire. C'est le rôle de vecteur de lien social joué par les femmes qui sera ici mis en exergue. Celles-ci jouent, en effet, souvent un rôle d'alerte qui conduit à mettre en œuvre une dynamique collective source d'évolution législative. Ce fut d'abord le cas dans le domaine de la sensibilisation des conjoints à l'importance du respect des règles d'hygiène et de sécurité sur leur lieu de travail (à titre d'exemple, les femmes ont ainsi été un vecteur de communication pour sensibiliser les conjoints à la nécessité de porter des vêtements à flottabilité intégrée à bord des navires de pêche). Ce fut ensuite le cas en matière de dénonciation des comportements addictifs (lutte contre l'alcoolisme et la toxicomanie à bord des navires). Plus récemment la structuration des femmes en réseaux associatifs face aux difficultés du secteur de la pêche ou aux abandons de marins étrangers dans les ports français a mis en lumière la capacité de celles-ci à intervenir dans la gestion de crise et à y jouer un

rôle majeur. C'est en partie grâce à l'action des femmes que sont aujourd'hui généralisées les cellules d'urgence médico-psychologique à la suite des graves événements de mer. Au-delà, cette action, lorsqu'elle passe par une structuration en association ou au travers des organisations professionnelles, participe à la structuration du territoire dans la mesure où elle contribue au maintien de la vitalité du tissu socio-économique (en témoigne par exemple le rôle des femmes dans le développement du Pesca Tourisme ou encore le développement de chambres d'hôtes destinées à maintenir un taux d'emploi satisfaisant dans les communautés littorales).

Gwenaële Proutière-Maulion

Centre de Droit Maritime et Océanique, Université de Nantes

CHAPITRE 1.

A LA RENCONTRE DES FEMMES DU SECTEUR MARITIME

CADRE D'ANALYSE ET METHODOLOGIES

La recherche participative place au cœur de sa démarche un questionnement sur l'éthique en recherche et l'intégration d'une communauté dans les différentes étapes de la recherche. Ce positionnement est au cœur des échanges menés avec des femmes du secteur maritime, dès lors qu'elles ont une activité liée à l'exploitation maritime tant en mer qu'à terre. Ces rencontres ont apporté de multiples éclairages afin d'analyser l'évolution des conditions de travail et du rôle de ces femmes. Ce chapitre permet de discuter les méthodologies mises en place pour recueillir les témoignages de ces femmes tout en présentant le positionnement des chercheurs et de leur discipline (droit, économie, sociologie, géographie) et le défi posé par l'interdisciplinarité dans la construction et la mise en place de ces méthodologies.

L'implication des femmes et la valorisation de leur travail et de leur parole a nécessité le recours à des méthodes qui pouvaient permettre un échange entre la recherche académique et la sphère publique. Cela a eu un impact direct sur la définition d'une méthodologie participative permettant l'implication des femmes, la valorisation de leur parole et le retour aux participants à la recherche, et au-delà, la communication de nos résultats au grand public. De l'enquêté au participant collaborant à un projet de recherche, il y a une différence quant au statut donné à l'informateur. Le développement des recherches participatives depuis une cinquantaine d'années³⁴ a montré d'une part le différentiel qui existe au niveau de l'implication des participants, depuis la consultation à la collaboration des participants à la recherche et d'autre part, a entraîné une réflexion globale sur le positionnement du chercheur et de l'enquêté. Or, comme le souligne Nicolas Lechopier, « la participation doit être autre chose qu'un simple instrument servant à renforcer l'acceptation sociale d'une proposition définie en amont. Elle devrait permettre de faire en sorte que les personnes contribuent *effectivement* à affiner la recherche et à la rendre plus pertinente. Ce point est particulièrement délicat, dans la mesure où le terme *participation*, utilisé à propos de pratiques scientifiques très hétérogènes (de la simple consultation à la co-construction), peut troubler l'analyse lucide

³⁴ Anadon M. 2007, *La recherche participative : multiples regards*, Presses Universitaires du Québec

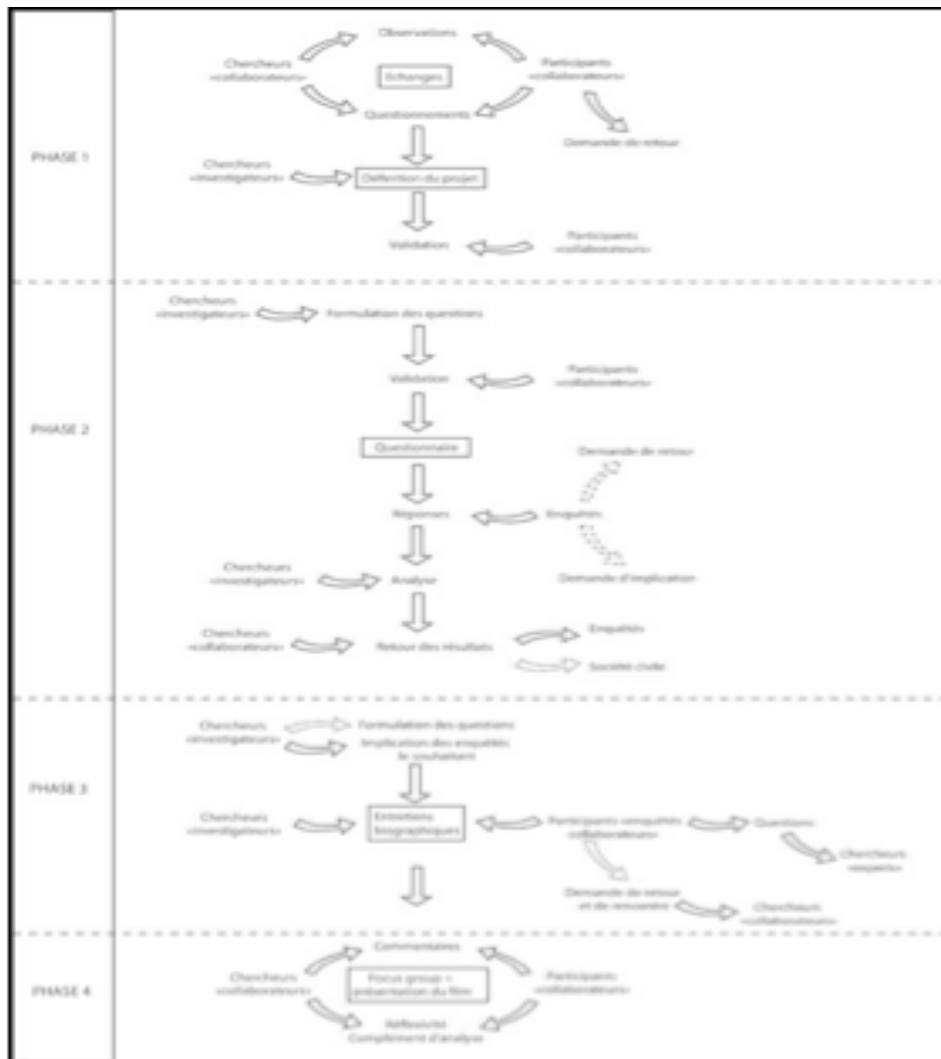
des rapports qui se jouent précisément dans le rapport entre chercheurs et participants »³⁵. Cette définition des enjeux de la démarche participative permet de souligner les questionnements constamment soulevés par ce type d'approche et qui fonde la recherche-action³⁶. Le principe de la recherche participative repose donc sur la collaboration entre un chercheur ou un groupe de chercheurs et les personnes ressources. Une forme de contrat moral, dont les tenants ne sont pas verbalisés, s'établit sous la forme d'un échange d'informations.

Intégrer cette éthique de recherche participative et collaborative s'est imposée avant même l'écriture du projet. Ainsi que cela a été évoqué précédemment, le projet FEMMAR est né, de nombreuses discussions avec des femmes impliquées dans différentes branches d'activités du secteur maritime. Lors de ces rencontres, toutes nos interlocutrices, avaient mis en avant la nécessité de faire un état des lieux, de voir comment pouvaient être prises en compte leurs préoccupations mais aussi de voir comment pouvait être améliorée leur intégration au sein des différentes activités de la filière maritime tout en tenant compte des impératifs liés au développement territorial des zones côtières. Cependant, de nombreuses femmes se sont également montrées réticentes à participer à une enquête universitaire. Elles soulignaient leur sentiment d'être utilisées par les universitaires et regrettaient le manque de retour de la part des scientifiques ne sachant pas à quoi servaient les informations qu'elles transmettaient. Elles regrettaient aussi de ne pas participer directement à la valorisation de leurs expériences, ou encore que les outils de restitution lorsqu'il y en avait, ne soient pas adaptés à leur milieu. Les publications universitaires pouvaient ainsi apparaître comme utilisant un vocabulaire ou une méthodologie qui de facto imposait une distance entre les chercheurs et les enquêtées et ne permettait pas à ces dernières de retrouver leur parole. Il est donc apparu dès la phase première de constitution du projet que la communication d'informations serait conditionnée par un véritable engagement de la part des chercheurs quant au partage des résultats de l'étude mais aussi quant à la proximité des outils de restitution choisis. L'attente de réponses à leurs interrogations rejoignait ainsi le besoin très fort de s'identifier en tant que participantes de ce projet.

³⁵ Lechopier N., 2010, « Éthique et justice dans les recherches participatives ancrées dans les communautés. Le cas d'une enquête écosystémique en Amazonie », *Ethique Publique*, vol.12, n°1, 2010, p.201-223

³⁶ Cahill C., 2007, *The personal is political: Developing new subjectivities in a participatory action research process*, *Gender, Place, and Culture*, vol.14, n°3, p.267-292
Pain R. et Kinson S., 2007, *Participatory geographies*, *Environment and Planning A*, vol.39, n°12, p.2807-2812.

La figure suivante permet de présenter les méthodes mises en place ainsi que les activités de restitution du projet FEMMAR et de réfléchir sur le statut changeant à la fois des chercheurs et des participants selon le rôle que prend chacun et que chacun donne à l'autre.



- Figure 1 : Les relations chercheurs/participants au cours des phases de recherche du projet Espéquat

Les autres phases vont être explicitées dans les sections suivantes. Les méthodes d'enquête et d'analyse et les actions de restitutions seront discutées.

1.1. Enquête multisectorielle sur les femmes dans le milieu maritime

Un des objectifs de l'enquête quantitative était de répondre à un manque de données sur les femmes dans le secteur maritime. Cette enquête multisectorielle est la première à être réalisée à l'échelle nationale, en particulier pour des raisons d'échantillonnage. Elle prolonge cependant d'autres études sectorielles réalisées principalement à des échelles régionales,

notamment au sein ou avec des associations de femmes de marins-pêcheurs³⁷.

Il s'agissait de recueillir des données afin d'étudier les caractéristiques sociales et économiques des femmes à terre ou en mer ainsi que leurs pratiques et leurs préférences (temps de travail/pluriactivité...). Il s'agissait également d'appréhender les déterminants de l'offre de travail des femmes concernées et, s'ils existent, la manière dont les incitations et les obstacles institutionnels sont perçus par les enquêtées. Enfin, la mise en œuvre de l'enquête avait pour but de sensibiliser la population ciblée à notre démarche et de préparer la construction des questions pour l'enquête qualitative.

Dans cette première phase qui s'est déroulée au cours de l'année 2009, l'équipe a été confrontée aux techniques de construction du questionnaire : nombre de questions ; ouvertes/fermées ; thématiques visées par chaque équipe compte tenu du caractère pluridisciplinaire du projet. Elle a également dû réfléchir aux modalités de constitution de l'échantillon de personnes interrogées, sa représentativité, les modalités de diffusion et de collecte du questionnaire ainsi que le traitement économétrique des données. La méthodologie suivie a conduit chaque équipe à lister ses besoins et à préparer sa propre liste de diffusion avant mise en commun et discussion collective. Dans un second temps, l'équipe du LEMNA (économie) a élaboré une trame de questionnaire qui a également été communiquée aux chercheurs espagnols et anglais afin de tenir compte de leur expertise mais également des spécificités liées à chaque pays, notamment concernant le cadre juridique. Le questionnaire ainsi validé, et qui comportait 33 questions a ensuite été testé auprès d'un échantillon représentatif de femmes. Ce test a permis d'apporter quelques corrections avant que le questionnaire ne soit diffusé à grande échelle.

Après plus de 400 réponses au questionnaire, l'échantillon français, sur lequel cet ouvrage se concentre, regroupe 335 femmes ayant une activité professionnelle, rémunérée ou pas, dans le secteur maritime (dans la pêche, les cultures marines, la Marine nationale et la marine marchande principalement)³⁸. Il s'agit notamment des partenaires de pêcheur/conchyliculteur (conjointes collaboratrices, conjointes-aidantes, travailleuses non rémunérées) et des femmes

³⁷ <https://genderaquafish.files.wordpress.com/2011/04/10-k-frangoude-fisherwomens-organizations-europe.pdf>

³⁸ 73 femmes espagnoles principalement dans le secteur des pêches maritimes avaient répondu au questionnaire, ainsi que plusieurs femmes d'autres nationalités. Leurs réponses sont très proches de celles de femmes du même secteur en France.

embarquées ou pas dans la marine marchande ou nationale.

1.1.1. Structure du questionnaire

L'enquête FEMMAR a été réalisée à partir d'un formulaire d'enquête unique, commun à tous les secteurs d'activité maritime. Ce parti pris méthodologique avait pour but de favoriser la taille de l'échantillon des répondantes. Cependant, les questionnements de chaque discipline différaient et certaines questions, notamment sur le harcèlement au travail, ont fait débat : ces questions allaient-elles entraîner un rejet du questionnaire, auquel les femmes interrogées pouvaient répondre de manière anonyme ? Considérant les questionnements des différentes disciplines et des travaux antérieurs³⁹ afin de dresser un état aussi exhaustif que possible de la situation des femmes du secteur maritime, et après avoir été soumise aux tests traditionnels en techniques d'enquêtes, l'enquête comporte plusieurs axes déclinés en 33 questions (Annexe 2). Celles-ci concernent les femmes dans l'entreprise en particulier leur statut social et les conditions d'emploi, la protection sociale et aux conditions de travail des femmes, l'emploi, l'employabilité et la possibilité d'évoluer dans son activité professionnelle, notamment avec la formation professionnelle, la conciliation entre travail et famille, l'action collective et la perception de leur secteur. À ces questions s'ajoutent celles qui concernent les caractéristiques individuelles des répondantes comme leur âge, leur statut marital, leur niveau de formation, le fait d'avoir une activité rémunérée principale, le secteur d'activité principal qui les concerne, si les répondantes ont déjà travaillé dans un autre secteur d'activité, le revenu, l'ancienneté dans l'entreprise, le niveau de formation du conjoint et son secteur d'activité.

1.1.2. Constitution des échantillons

Pour identifier et contacter les femmes ayant une activité en lien avec le secteur maritime en l'absence de recensement de celles-ci, il a d'abord été fait appel aux réseaux partenariaux développés depuis près de 20 ans avec les acteurs du secteur maritime : réseaux de femmes et familles de marins et réseau des assistantes sociales du Comité national des pêches maritimes (CNPMM) et de la médecine du travail. Les réseaux professionnels (comités régionaux,

³⁹ Perraudon Y, Martinez F. et Salladarré F. 2008, « Image et valorisation sociale du secteur des pêches maritimes en Europe », rapport pour la Commission Européenne, DG Emploi et affaires sociales, juin
Perraudon Y., 2001, travaux sur l'image des métiers de la pêche dans le cadre de l'observatoire de l'AGLIA, Université de Nantes ; Coll., 2003, travaux au sein du programme EQUAL 1 ; Coll., 2003, « *le secteur des pêches maritimes* », la Documentation française, 435p. ; Coll. (2006), travaux au sein du programme EQUAL 2

comités locaux, associations ou syndicats de marins pêcheurs, sections régionales de la conchyliculture, groupements de gestion etc.) ont aussi été des relais pour mener cette étude avec des « personnes ressources » qui ont accepté d'accomplir cette tâche de distribution et de collecte des documents. Par ailleurs, le formulaire d'enquête a été largement diffusé sur Internet avec un mode de remplissage en ligne.

Néanmoins, la constitution d'un échantillon aussi important a provoqué certains biais méthodologiques. D'abord, pour accroître la taille de l'échantillon, la diffusion des formulaires d'enquête s'est faite *via* deux méthodes d'enquête : des questionnaires « papiers » d'une part, des questionnaires en ligne ou diffusés par *mailing* électronique (adressé à des correspondants locaux qui ont transmis les questionnaires, soit à leur structure nationale, soit directement aux acteurs de cette étude,) d'autre part. Centralisés, les questionnaires ont été encodés et analysés sur le plan statistique. Si l'objectif lié à la taille de l'échantillon a été atteint, le double mode de passation des questionnaires engendre un biais méthodologique. En effet, un sujet ne réagit pas de la même façon lorsqu'il est confronté à un questionnaire papier et lorsqu'il répond à un questionnaire sur Internet.

Il faut aussi tenir compte d'un probable biais d'échantillonnage. L'absence d'un registre des femmes concernées par l'enquête rend impossible une stratégie d'échantillonnage assurant une bonne représentativité de la population de référence. Mais ceci résulte de l'absence de statistiques au niveau national permettant de stratifier avec précision les caractéristiques de l'échantillon (répartition de la population selon le type d'activité, l'âge, le niveau d'étude...).

Enfin, l'enquête comporte un biais d'auto-sélection⁴⁰ : ce biais est induit lorsque les individus qui se sentent impliqués ont une probabilité plus grande d'être interrogés. Certaines caractéristiques propres aux femmes interrogées (ou à certaines) peuvent expliquer à la fois leurs choix et leurs réponses⁴¹. Pour accroître la taille d'échantillon, nous avons eu recours aux structures professionnelles, notamment des associations de femmes (l'implication des femmes qui appartiennent à ce type d'associations peut être plus forte sur certaines thématiques : par exemple, dans le domaine de la pêche, la lutte contre les pratiques addictives est un thème d'action fort pour certaines associations de femmes ; le fait d'avoir eu

⁴⁰ Heckman J., 1979, Sample selection bias as a specification error, *Econometrica*, vol. 47, n°1, p.153-161.

⁴¹ Pour corriger les biais d'auto sélection, Heckman propose d'introduire les variables instrumentales dans les équations originales. Cependant, nous ne disposons pas de telles variables dans l'étude.

recours aux structures professionnelles pour augmenter la taille de l'échantillon peut induire un biais d'auto-sélection dans la mesure où ces répondantes « impliquées » sont surreprésentées dans l'échantillon).

À l'inverse, le fait de ne pas avoir eu recours à une méthode d'enquête en face à face permet de réduire le biais de désirabilité sociale : cette notion désigne le biais qui consiste à vouloir se présenter sous un jour favorable à ses interlocuteurs⁴².

En conclusion, la réalisation d'une enquête sectorielle de cette ampleur comporte de nombreuses difficultés, ce qui engendre des biais méthodologiques si un échantillon important est souhaité. Cependant, les réponses à ce questionnaire apportent de nombreuses données sur la présence et le vécu des femmes dans le milieu maritime et permettent de répondre à des questionnements nouveaux, notamment sur le harcèlement ou sur l'impact du statut de conjoint collaborateur. Leur analyse a aussi permis de préparer les entretiens avec les femmes rencontrées en précisant les questionnements.

1.2. Récits de vie

1.2.1. Le choix de cette méthode

Accéder à la parole des femmes a été un des enjeux de l'étude FEMMAR. Le recueil de récits de vie, associé aux données obtenues par l'enquête quantitative, permet d'analyser le phénomène de féminisation du milieu maritime. Celui-ci engage des dimensions socioculturelles, familiales et professionnelles qui s'articulent dans la construction des trajectoires de vies.

L'approche biographique et l'expression récit de vie a été introduite en France au début des années 1980 quand elle remplace le terme "histoire de vie", notamment à travers les travaux de Daniel Bertaux et Isabelle Bertaux-Wiame sur la boulangerie⁴³. Le récit de vie résulte d'une forme particulière d'entretien : l'entretien narratif⁴⁴. Contrairement à l'enquête

⁴² Lusk J.L. and Norwood F.B., 2006, Social Desirability Bias in Willingness-to-Pay for Products with Normative Attributes, Presented at the American Agricultural Economics Association Meeting in Long Beach, CA.

⁴³ Bertaux D, Bertaux-Wiame I, 1980, Une enquête sur la boulangerie artisanale par l'approche biographique, Rapport CORDES

⁴⁴ Bertaux D., 2005, *Le récit de vie*, 2^e édition, Paris, Armand Colin, p.11

quantitative, qui vise à récolter des données chiffrées avec un objectif de représentativité, le récit de vie a des fonctions qualitatives :

- une fonction exploratoire à travers la description de réalités qui ne sont pas familières au chercheur. A ce stade, le chercheur a tout à apprendre ou à désapprendre car il lui faut remettre en question les présupposés qu'il porte en lui; il s'agit du début d'un processus de formation continue qui durera jusqu'à la fin de l'enquête de terrain⁴⁵.
- une fonction analytique. Ils permettent, une fois retranscrits, d'étudier les logiques fines qui caractérisent les phénomènes sociaux étudiés (ex : de l'étude des processus de féminisation : les chiffres nous renseignent sur l'avancée en mixité ; les entretiens nous montrent que le processus de féminisation n'est pas symétrique au processus de masculinisation)
- une fonction expressive qui renvoie au problème de la publication de ces récits.

Il s'agit donc d'entretiens narratifs où le chercheur recueille l'expérience des enquêté-e-s, soit sur une dimension particulière de leur biographie, soit de façon plus large sur une grande partie de leur parcours de vie. L'objectif n'est alors pas la représentativité mais la diversification, c'est-à-dire la constitution d'un échantillon qui permette de couvrir la diversité des expériences vécues.

Le récit de vie permet d'accéder au cheminement biographique des participantes. Son analyse se penche que les métaphores et les subjectivités tout en étudiant les discours, les formes d'organisation sociale et de pouvoir⁴⁶. Le récit va permettre d'analyser les tensions et les contradictions, les stabilités et instabilités présentes dans les expériences de vie de femmes dont l'activité, professionnelle ou non, est liée au milieu maritime. Si cette démarche est communément utilisée en sociologie, d'autres sciences sociales, telles que le droit, peuvent en bénéficier.

⁴⁵ *Ibid.*, p.50

⁴⁶ Richardson L., 2005, Writing: A method of inquiry, in N K Denzin & Y S Lincoln (dir.), *The sage handbook of qualitative research* (3rd ed.) Thousand Oaks, CA, Sage, p. 518

Gwenaële Proutière-Maulion note que : « l'utilisation du récit de vie comme support d'analyse, qui plus est dans le cadre d'un projet pluridisciplinaire, bouleverse les techniques traditionnelles d'analyse du juriste et soulève un certain nombre d'interrogations sur la place de la science juridique au sein de ce projet. » Les juristes étudient bien davantage la règle et les subtilités de son interprétation que l'usage qui en est fait, qui, lui relève généralement davantage du travail du sociologue. Or, l'utilisation du récit de vie permet de démontrer l'articulation entre l'évolution de la norme juridique et l'évolution des comportements. Ce projet s'inscrit ainsi dans une démarche proche de celle du *Legal realism*⁴⁷ dans la mesure où elle vise à démontrer l'articulation entre l'évolution de la norme juridique et l'évolution des comportements dans le secteur maritime à travers la féminisation des activités. Il ne s'agit donc pas d'un projet dogmatique au sens de la pratique des juristes universitaires mais plutôt d'un projet visant à comprendre le fonctionnement social de la régulation juridique dans un secteur déterminé. On s'éloigne de la vision positiviste-normativiste traditionnelle, l'étude des textes ne suffisant plus pour comprendre les évolutions du secteur maritime. La compréhension du phénomène impose, en effet, ici de sortir de la démarche juridique traditionnelle pour faire une évaluation des normes en vigueur. Il ne s'agit pas là cependant d'une simple évaluation destinée à mesurer l'efficacité ou l'effectivité des règles juridiques instaurées pour favoriser la féminisation des activités maritimes, laquelle pouvait parfaitement être menée avec les seuls résultats de l'enquête quantitative. Bien au-delà, l'objectif est de réfléchir sur la façon dont la règle juridique a été réceptionnée, sur les résistances qu'elle a pu rencontrer ou au contraire, sur les évolutions sociales qu'elle est venue entériner, ce qui ne peut être mené à bien sans observation empirique. Or, aller à la rencontre des actrices du milieu maritime nous permet de comprendre à la fois comment la norme a évolué mais également comment elle devrait évoluer dans les années à venir.

A l'image de la tradition maritime qui opère à partir de dichotomies traditionnelles (masculin/mer, féminin/terre), la démarche dogmatique de la science juridique est régulièrement opposée à la démarche empirique d'autres sciences humaines comme la sociologie, la géographie ou l'économie. Il serait faux cependant de réduire ce débat à une opposition théorie/pratique. Le recours au récit de vie permet ici de dépasser ce clivage et nous permet d'analyser non seulement les pratiques mais aussi les représentations et donc *in fine* de comprendre la fonction première de la norme juridique, qui n'est autre que

⁴⁷ Komhauser L.A, 1980, A guide to the Perplexed Claims of efficiency in the Law, Hofstra Law Review, vol. 8, n° 3, p 591-639

l'organisation des rapports sociaux. Tous les faits juridiques sont ainsi et avant tous des faits sociaux auxquels l'étude des récits de vie nous permet d'accéder. Dans cette démarche empirique peu familière au juriste⁴⁸, le regard croisé apporté par d'autres sciences sociales telles que la sociologie, l'économie ou la géographie aide à la construction d'un modèle d'analyse cohérent en complétant la connaissance juridique des instruments et des modes d'action du droit par une connaissance fine des modèles économiques ou sociologiques et des territoires sociaux. »

Encadré méthodologique 1: Le récit de vie, une démarche originale en droit, par G. Proutière-Maulion

Au moment de la construction du guide d'entretien, des discussions collectives ont eu lieu, regroupant toutes les équipes pour définir un guide d'entretien. Il s'agissait de définir les axes du questionnement communs aux différentes équipes mais aussi aux différentes catégories de femmes concernées par le projet. Quelle devait être la structure interne du corpus? Comment définir le profil des participantes? Comment définir le terrain, question d'autant plus délicate que trois pays participaient au projet et qu'il concernait différentes façades maritimes ayant chacune des traditions culturelles, sociales, géo-politiques différentes? Mais aussi comment définir des mots clés permettant à chaque discipline d'atteindre ses objectifs, mais qui soient également des mots clés transcendant les particularismes de chaque catégorie (marine marchande/plaisance/scientifique; marine nationale; ferries; pêche; cultures marines; portuaires/affaires maritimes; associations/femmes engagées dans la vie publique).

Le résultat recoupe les questionnements de chaque discipline et prend en compte les différentes catégories de femmes concernées par le projet. Le guide d'entretien a donc été divisé en quatre thématiques concernant les trajectoires familiales et professionnelles ainsi que les formes d'engagements et d'identifications. L'objectif était de repérer des parcours, des temporalités et des spatialités de vie. Des mots clés (la parole, le corps, le couple et la famille, les identités et communautés) structurent les questionnements disciplinaires en transcendant les particularismes de chaque catégorie (marine marchande/plaisance/scientifique; Marine nationale; ferries; pêche; cultures marines; portuaires/Affaires maritimes; associations/femmes engagées dans la vie publique).

⁴⁸ *Livre blanc des assises nationales de la recherche juridique*, 1991, B. Stern (dir), LGDJ, p 45

Commençons par discuter de vos parcours personnel et professionnel.

Comment êtes vous devenue ... ?

1. Trajectoire familiale

Parcours: mobilité/stabilité géographique ?

Transmission intergénérationnelle

Tradition familiale

2. Trajectoire professionnelle

Éducation et formation

Activité présente: types de tâches, organisation du temps de travail, conditions de travail

Projets futurs

3. Engagement collectif

Relations avec des institutions politiques, syndicales ou associatives ?

Engagement dans des structures publiques, privées, syndicales ou associatives?

Non implication?

4. Identifications

Évolutions territoriales?

Identification maritime?

Être une femme dans le secteur maritime

Quel est votre meilleur souvenir et votre plus grand succès depuis que vous avez commencé votre activité ?

Encadré 2 : Grille d'entretien

Les caractéristiques du récit de vie en font un outil privilégié de l'étude pour répondre aux questionnements liés aux processus de lien social et d'organisation territoriale tout en informant les conditions de travail, les formations professionnelles et le statut social des femmes.

1.2.2. Conditions de réalisations des entretiens

Tout récit est créé dans un moment particulier qui est celui de la rencontre. Il repose sur la rencontre intersubjective proposée par le chercheur et acceptée par le participant pendant laquelle chaque interlocuteur doit être conscient de sa position et de celle assumé par l'autre

afin qu'un dialogue puisse émerger, c'est-à-dire être conjointement créé ou au moins accepté par les deux interlocuteurs⁴⁹.

C'était un choix de s'intéresser à l'ensemble du secteur maritime, aux femmes embarquées (ferry, cabotage côtier ou international, offshore, Marine nationale), aux femmes de marins impliquées dans la gestion de l'entreprise familiale, aux conchylicultrices, aux actrices impliquées dans des associations ou des structures professionnelles... Nous ne visions pas l'exhaustivité mais la diversification des expériences en lien avec la complexité du secteur étudié. Certaines personnes avaient laissé leurs coordonnées à la fin du questionnaire et précisaient qu'elles acceptaient d'être rencontrées pour un entretien. Plusieurs actrices au sein des associations de femmes ont aussi été contactées afin de mieux connaître les raisons de leur engagement et les actions qu'elles mettent en place en collaboration avec d'autres femmes. Cela a permis d'obtenir des témoignages sur différents métiers et secteurs avec des points de vue variant selon les expériences et l'âge. Cependant, comme pour l'enquête quantitative, il existe plusieurs biais, celui d'échantillonnage, celui d'auto-sélection, lié le plus souvent au degré d'implication et celui de désirabilité sociale qui peut amener les personnes interrogées à formater leur discours pour plaire à l'enquêteur.

Parmi les femmes rencontrées, plusieurs ont déjà participé à des travaux de réflexion sur le milieu maritime, notamment dans le domaine de la pêche et certaines avaient déjà témoigné dans les médias sur la féminisation des activités ou dans un contexte de crise. Cette médiatisation est aussi une occasion de s'affirmer comme femme dans un milieu majoritairement masculin. L'autre type de discours est celui des professionnelles partageant leurs expériences (avec l'exemple des conchylicultrices souvent impliquées dans l'accueil de groupe). Ces expériences du discours peuvent influencer la construction du récit de vie. Notre étude a trouvé le soutien des actrices des associations, qui pouvaient aussi trouver la possibilité de présenter leur travail, ce qui était un des objectifs du projet de recherche.

Le guide d'entretien thématique laisse la main aux participantes pour parler de leurs expériences. L'objectif est d'accompagner la narration et de faciliter la relance de l'entretien autour de questions abordées naturellement par l'interviewée. Comme le souligne Cate

⁴⁹ Buttimer A., 1976, Grasping the dynamism of lifeworld, Annals of the Association of American Geographers, vol. 66, n.2, p.277-292

Watson, l'entretien devient un événement en soi dans la vie des participants⁵⁰. Le récit double, répète et peut même transformer la vie des participants. Raconter est un événement qui peut influencer sur la vie ultérieure. Une écoute attentive a été développée pendant la rencontre avec 32 femmes impliquées dans le milieu maritime et réparties sur l'ensemble des littoraux français. En France, la majorité des entretiens a concerné des femmes de la façade atlantique nord (25 femmes). Trois entretiens ont été menés en Méditerranée et quatre sur la façade Manche. Une étude centrée sur le secteur de la pêche ou de la conchyliculture aurait été plus ancrée territorialement et aurait privilégié l'analyse de l'implication des femmes dans des réseaux professionnels ou bénévoles. Nous avons choisi de privilégier la continuité avec une démarche globale de la féminisation du secteur maritime.

Les entretiens se sont passés dans des lieux différents, selon les disponibilités des participantes. Plusieurs entretiens ont été réalisés sur le lieu de travail : à bord, chez elles, à terre et permettaient de se rendre compte des travaux réalisés, des conditions de travail et de s'immerger dans un lieu quotidien pour les femmes rencontrées. D'autres ont été rencontrées chez elles, en dehors de leur lieu de travail ou dans un lieu public. Enfin, certaines se sont déplacées à l'université de Nantes. Ce sont elles qui l'ont le plus souvent proposé, curieuses de voir où la recherche se faisait. A chaque fois, le choix a été fait de laisser aux enquêtées de déterminer l'espace où l'on se retrouverait pour échanger. La situation de l'entretien peut influencer le récit : sur le lieu de travail, on se déplace en même temps que l'on échange sur le métier et les expériences de vie ; autour d'une table, la discussion peut prendre une tournure différente. Les entretiens sont le plus souvent réalisés chez les femmes autour d'une table. Cela crée une césure avec le quotidien pendant laquelle plusieurs temporalités se retrouvent brassées dans le discours. Bien que la logique des participantes soit le plus possible respectée, la grille d'entretien influence le récit de l'entretien. Par ailleurs, plusieurs entretiens ont été filmés avec l'objectif de faire un film présentant les femmes de la mer⁵¹. La caméra, tenue par une troisième personne, introduisait un autre œil et une autre oreille dans l'échange et a pu jouer un rôle dans la conduite de l'entretien, tant pour l'interviewée que pour l'intervieweur. Si certains des récits sont très construits (déjà narrés à d'autres chercheurs, des médias ou des clients), des entretiens peuvent être révélateurs lorsque que l'on s'arrête sur des points

⁵⁰ Watson C., 2008, Tensions and aporias in the narrative constructions of lives, *Qualitative Research*, vol.8, n°3, p.335

⁵¹ Film *Voix de femmes de la mer*, CDMO, Université de Nantes, 2011, http://www.cdmo.univ-nantes.fr/88367243/0/fiche___pagelibre/&RH=1362487936961&RF=1362488333116?TARGET=BLANK

auxquels les participants n'avaient jamais fait attention. Il peut aussi être travaillé, répété dans la mesure où certaines femmes du secteur maritime tiennent un discours construit autour de travaux associatifs, des accueils de groupe dont certaines ont fait un pan de leur activité.

Chaque entretien par ses conditions est unique, jamais exhaustif, mais tous ont été mis, pendant les entretiens et l'analyse, en rapport les uns avec les autres dans une approche d'analyse enracinée.

1.3. Méthodes d'analyses des entretiens

1.3.1. Analyse des séquences narratives

Les récits de vie collectés permettent de prolonger les hypothèses soulevées par les résultats du questionnaire, notamment sur la féminisation, les conditions de travail et les moments clé dans les trajectoires. La diversité, qui caractérise le corpus d'entretiens analysés dans le projet FEMMAR, est représentative du milieu maritime (Annexe 3). On peut d'abord observer plusieurs secteurs professionnels (pêches familiales, conchyliculture, marine marchande, Marine nationale voire métiers du port et de la sécurité maritime), plusieurs statuts (salariés, conjoint collaborateur, chef d'entreprise, travailleurs non rémunérés), plusieurs expériences générationnelles alors que le milieu maritime a largement évolué ces vingt dernières années ; une différence entre les navigantes et les travailleuses à terre, tant du point de vue des spatialités que des temporalités quotidiennes.

Face aux différences tant sociales que culturelles présentes dans les entretiens, comment effectuer le passage de la parole individuelle à une analyse collective ? Comment dépasser « l'évidence existentielle de la narration »⁵² ou « l'illusion biographique » contre laquelle a pu prévenir Bourdieu ? A partir d'un matériau commun, le corpus des 32 récits de vie recueillis, la question de l'analyse face à la diversité des expériences narrées s'est traduite par la question suivante : « Que nous apprennent les trajectoires de vie des femmes du secteur maritime ? » sur leurs expériences quotidiennes des femmes et leur positionnement par rapport à celles-ci. En optant pour une démarche inductive, la formalisation des parcours de

⁵² Voir Passeron J-C., 1990, Biographie, flux, itinéraires, trajectoires, Revue française de sociologie, vol.31, n°1, p.11

vie, dans la lignée de la méthode d'investigation du récit de vie, permet d'entamer ce passage analytique et de le prolonger par l'analyse de contenu.

L'analyse des récits de vie comporte, toutefois, le risque de céder à ce que Jean-Claude Passeron nomme « l'illusion de la pan-pertinence du descriptible »⁵³, où tout serait significatif dans le récit biographique, comme dans le récit construit qu'est le roman. Un autre risque serait de détacher complètement les traits pertinents du récit biographique, les transformant en des « marqueurs interchangeable d'une structure du changement qui aurait pu se passer de biographies et donc, au sens strict, d'individus dotés d'identité personnelle »⁵⁴. Le récit d'une vie n'est pas l'histoire réelle d'une vie ; ce n'est pas une autobiographie. Il est composé de silences, il est orienté par les questions du chercheur, il est influencé par le contexte de la recherche⁵⁵. La formalisation des parcours de vie est une forme de réponse au risque d'essentialisation ou d'emprise biographique.

Le récit de vie joue le rôle de révélateur, c'est à la fois un mode de représentation et un mode de pensée⁵⁶. Souvent, avant d'entrer dans l'échange, les participantes font un premier résumé de leur vie et décrivent en 15 minutes leur parcours. Ces résumés brefs, peut-être anticipés, forment des clichés biographiques et mettent en avant ce que les femmes considèrent être l'essentiel de leur parcours ou ce qu'elles en retiennent. Ils offrent une entrée analytique pour interroger plus en détail les informations recherchées et jouent un rôle clé dans l'analyse des trajectoires de vie et leur représentation. Cette première séquence narrative, le « résumé », est analysée selon l'analyse structurelle développée par William Labov, et présente les différents stades composant les séquences de vie⁵⁷. Après le résumé (*abstract*) intervient la mise en scène (*orientation*) de l'événement en précisant le lieu et la temporalité, les personnes présentes et le types d'expériences. Le récit en vient ensuite à l'évocation d'un élément de transformation (*complicating action*) qui peut être une rencontre, un changement, une crise, une prise de conscience. Ensuite, le/la participant(e) évalue les conséquences de ce changement (*evaluation*) : il donne alors des clés sur la manière d'interpréter cette évolution,

⁵³ Passeron J-C., 1990, Biographie, flux, itinéraires, trajectoires, Revue française de sociologie, vol.31, n°1, p.6

⁵⁴ *Ibid.*

⁵⁵ Bertaux D., 2005, *Le récit de vie*, 2^e édition, Paris, Armand Colin, p.37-38 ; voir aussi Bourdieu P. 1986., « L'illusion biographique », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°62-63, p. 69-72, voir aussi Janine Wiles *et al.* (2005, p.91)

⁵⁶ Wiles J. et al., 2005, Narrative analysis as a strategy for understanding interview talk in geographic research, *Area*, vol.37, n°1, p.90

⁵⁷ *Ibid.*, p.91

la façon dont lui/elle-même interprète ce changement. Le/la participant(e) va ensuite présenter les conséquences de ce changement (*resolution*). Enfin, le récit se termine souvent par un retour au présent (*coda*). Les entretiens n'ont pas été considérés comme des récits cohérents et linéaires mais comme des séquences narratives.

L'analyse des récits de vie conduit à la compréhension du parcours de vie et des phénomènes qui y sont liés. C'est un processus qui permet de repérer des étapes chronologiques que les participantes mettent en avant pour expliquer leur parcours. Ces moments-clés méritent une attention particulière, ne serait-ce que par rapport à la place qui leur est donnée dans les entretiens et leur représentation graphique a été menée.

1.3.2. Représentation graphique des parcours de vie comme méthode d'analyse transversale et thématique

Les notions de parcours et de trajectoire de vie sont des notions-clés en sciences sociales et sont mobilisées différemment selon les disciplines. Le parcours de vie, paradigme multidisciplinaire, « étudie le déroulement de la vie humaine dans son extension temporelle et dans son cadrage socio-historique »⁵⁸. « L'étude des trajectoires implique une approche diachronique et l'analyse des actions, des intentions, des représentations, des ressentis »⁵⁹. La dimension diachronique est au cœur du récit et « permet de saisir les logiques d'actions dans leur développement biographique »⁶⁰. Elle permet de saisir les différentes temporalités présentes dans le récit comme par exemple, la justification de choix passés, actions quotidiennes, projets futurs replacés dans le présent et racontés pendant l'entretien.

La représentation graphique des parcours de vie s'appuie sur ces séquences narratives qui peuvent être des expériences de vie ou des discours visant à justifier, expliciter, ou même contrarier un positionnement. En intégrant les mots des participantes, elle offre un mode de représentation et de pensée qui permet d'accompagner l'analyse transversale des entretiens et l'analyse de contenu. Par rapport aux processus de féminisation, de professionnalisation ou

⁵⁸ Cavalli R., 2007, « Modèle de parcours de vie et individualisation », *Gérontologie et société* (n° 123), p. 55-69.

⁵⁹ Portal C., 2010, *Reliefs et patrimoine géomorphologique. Applications aux parcs naturels de la façade atlantique européenne*, Thèse, Université de Nantes, p.23 sur les trajectoires patrimoniales : voir aussi Barraud R., 2007, *Vers un "tiers-paysage" ? Géographie paysagère des fonds de vallées sud-armoricaines. Héritage, évolution, adaptation*, Thèse, Université de Nantes, p.92, sur les trajectoires paysagères

⁶⁰ Bertaux D., 2005, *Le récit de vie*, 2^e édition, Paris, Armand Colin, , p. 13

d'implication dans des associations, ce sont des outils d'analyse qui sont particulièrement adaptés : ils permettent de saisir le parcours des personnes face à ces questions, les logiques discursives et les pratiques mises en place, qui sont autant d'actions en situation⁶¹ (celles routinières du travail, de la vie quotidienne, mais aussi les périodes de transition terre/mer). L'analyse porte donc sur l'articulation entre plusieurs spatialités et temporalités et sur la prise en compte des multiples contextes sociaux.

Ce travail s'intègre dans une tradition analytique en géographie⁶², avec notamment les travaux menés par la *Time Geography*, dont le regard a porté sur les mobilités des enquêtés et leur trajectoire de vie⁶³, ceux interrogeant la construction de territoires⁶⁴, ou encore l'évolution des pratiques et des projets, des mobilités et des affects associés, c'est-à-dire les « logiques conceptuelles des récits de vie spatialisés »⁶⁵. Ces géographes se sont avant tout intéressés aux mobilités, qu'elles soient quotidiennes⁶⁶, migrantes ou résidentielles, aux déplacements et aux parcours urbains qui permettaient de définir des lieux et de saisir les processus de territorialisation⁶⁷. Par exemple, les représentations spatio-temporelles d'entretiens par Hägerstrand montrent la trajectoire constituée entre deux lieux, inclus dans des territoires et reliés par des déplacements⁶⁸. Cette géographie s'intéresse aux temporalités quotidiennes dans l'espace. S'intéressant à la psychologie de l'espace, Moles et Rohmer proposent une représentation des « lignes d'univers »⁶⁹ créées à partir de déplacements urbains. Les

⁶¹ *Ibidem*

⁶² Ce travail de représentation est peu présent dans les écrits des sociologues, bien que faisant partie intégrante de leur méthodes analytiques. Voir Bertaux, 2005, *op. cit.*

⁶³ Hägerstrand Torsten, 1970, "What about people in Regional Science", Papers of Regional Science Association, vol. 24, pp. 7-21

⁶⁴ Hoyaux A-F, 2000, *Habiter la ville et la montagne : Essai de Géographie Phénoménologique sur les relations des habitants au Lieu, à L'Espace et au Territoire*, Thèse de Doctorat en Géographie, Grenoble, Université Grenoble 1 - Joseph Fourier, 695 p.

⁶⁵ Feildel B., 2010, *Espaces et projets à l'épreuve des affects. Pour une reconnaissance du rapport affectif à l'espace dans les pratiques d'aménagement et d'urbanisme*, Thèse de doctorat, Géographie, Tours, Université François-Rabelais, p.244. Benoît Feildel y présente une analyse des représentations des expériences de vie et propose une herméneutique cartographique, représentant graphiquement les expériences de vie en prenant en compte les affects associés et utilisant celle-ci comme soutien à une deuxième rencontre.

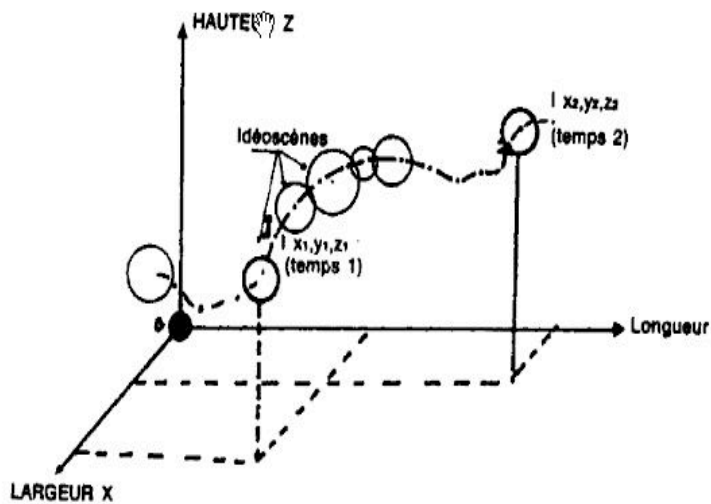
⁶⁶ Di Méo G., 1999, Géographies tranquilles du quotidien. Une analyse de la contribution des sciences sociales et de la géographie à l'étude des pratiques spatiales, Cahiers de Géographie du Québec, Vol. 43, n° 118, p.75-93

⁶⁷ Ces méthodes de représentations s'intéressent au rapport à l'espace et proposent la formalisation du récit de vie sous la forme d'un schéma cartographique. Par exemple, les représentations spatio-temporelles réalisées par Hägerstrand montrent la trajectoire constituée entre deux lieux, inclus dans des territoires et reliés par des déplacements⁶⁷, ce qui permet de saisir les temporalités quotidiennes dans l'espace, approche poursuivie par Moles et Rohmer, avec leurs « lignes d'univers ».

⁶⁸ Chardonnel S., 1999, *Emplois du temps et de l'espace. Pratiques des populations d'une station touristique de montagne*, 205 p.

⁶⁹ Moles A., Rohmer E., 1998, *Psychologie de l'espace*, Paris, Casterman, 162 p.

« idéoscènes » sont alors des « nœuds signifiants » correspondant « à des scènes fortes de l'espace et de sa vie sociale »⁷⁰



Ces schématisations de trajectoire ou de « ligne d'univers » sont cependant difficilement applicables à l'échelle d'une vie et laissent peu de place aux logiques sociales et à l'évolution des structures. A partir de la lecture des entretiens retranscrits, l'objectif était de saisir pour chaque entretien comment l'implication dans ses réseaux prenait forme et évoluait, quelles étaient les contraintes à l'engagement, quelles étaient leurs actions et quelles étaient les relations entre les différentes structures.

L'exemple de l'entretien avec une femme patron pêcheur montre son implication progressive dans l'activité familiale avec deux ruptures dans son activité professionnelle et ensuite dans les réseaux professionnels (Figure 2). Cet exemple montre notamment les différentes temporalités des trajectoires professionnelles dans le milieu maritime.

⁷⁰ Favory M., 1994, Représentations graphiques des territorialités sociales dans la ville, Mappemonde, n°1, p.26

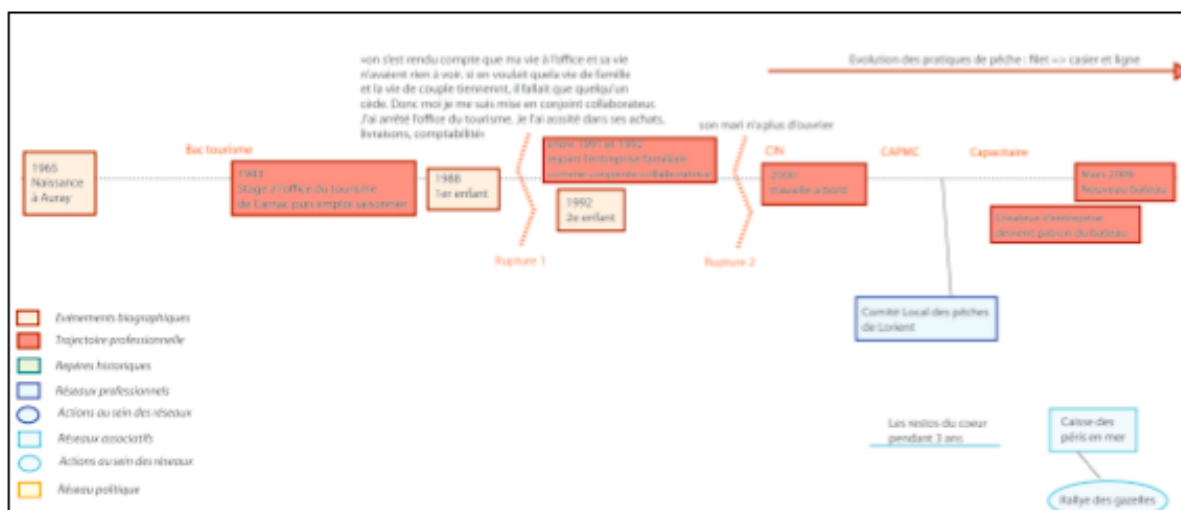
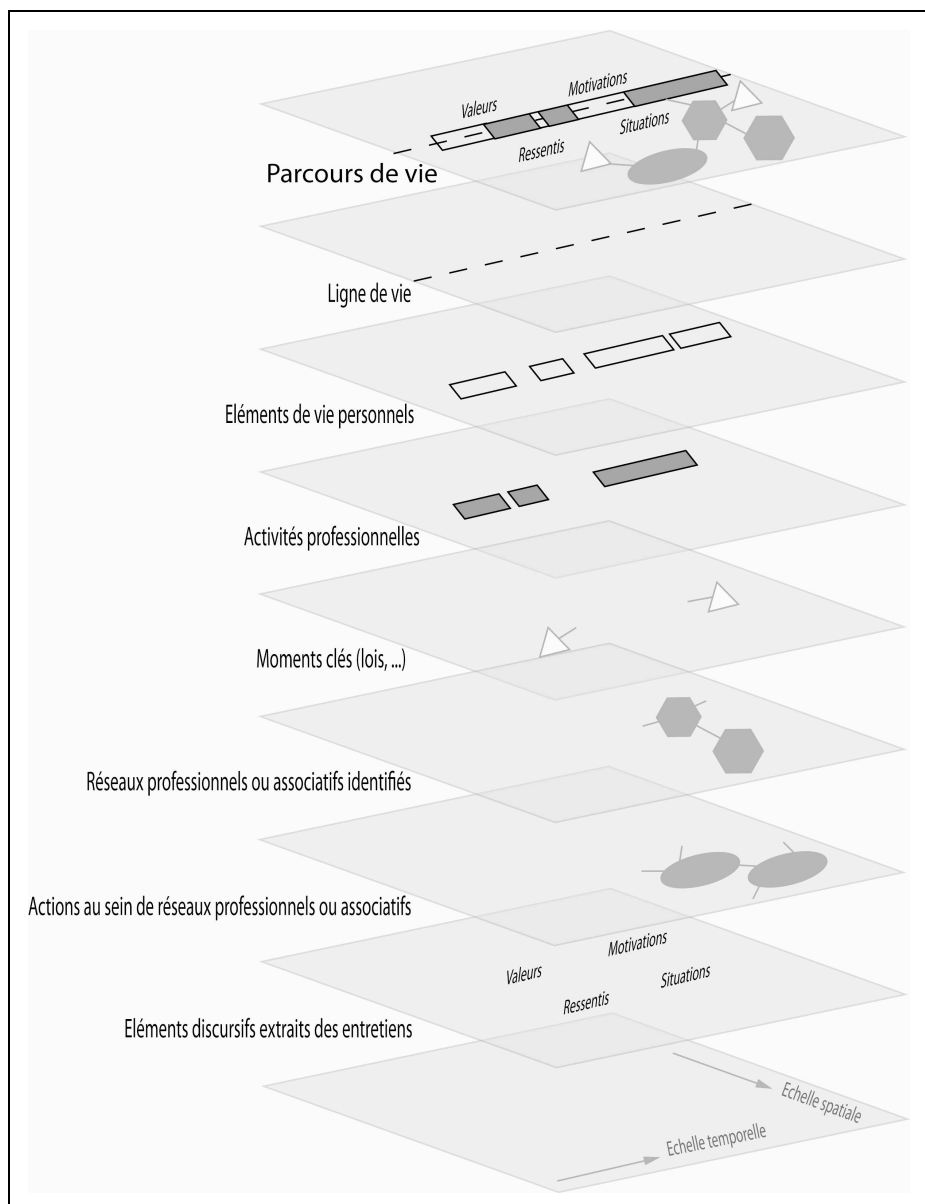


Figure 2 : Trajectoire d'une femme patron pêcheur, Bretagne

Cette construction schématique est appliquée à chaque entretien afin de repérer les thématiques principales et des similarités entre les récits. Cette démarche est synthétisée dans l'encadré méthodologique 2. La schématisation commence avec la représentation d'une ligne de vie (1), sans respecter l'échelle chronologique. On ajoute ensuite le parcours familial (2) puis le parcours professionnel (3). Le schéma articule ensuite les structures (4) dans lesquelles la personne interviewée s'investit et prend en compte les actions dans ces structures (5). Cela permet de cerner le réseau et l'aire d'action de la personne tout en montrant les liens qui peuvent exister entre les structures. Sont ensuite représentés les repères temporels (6), qu'ils soient porteurs de changement ou non (par exemple, un repère juridique cité dans l'entretien). Enfin, des extraits d'entretiens plus ou moins longs (7) viennent éclairer les choix, les prises de conscience et les actions des personnes.



Encadré méthodologique 3 : Schématisation du parcours de vie⁷¹

La schématisation commence avec une ligne de vie, qui ne respecte pas ici l'échelle chronologique. On ajoute ensuite le parcours familial puis le parcours professionnel. Sont ensuite représentés les moments indiqués dans les entretiens comme porteurs de changements ou comme repère (juridique par exemple). Le schéma prend en compte les actions dans les réseaux et montre l'imbrication de ces structures dans le parcours de vie. Enfin, on y associe des extraits d'entretiens plus ou moins longs qui viennent éclairer les choix, les prises de conscience et les actions des personnes.

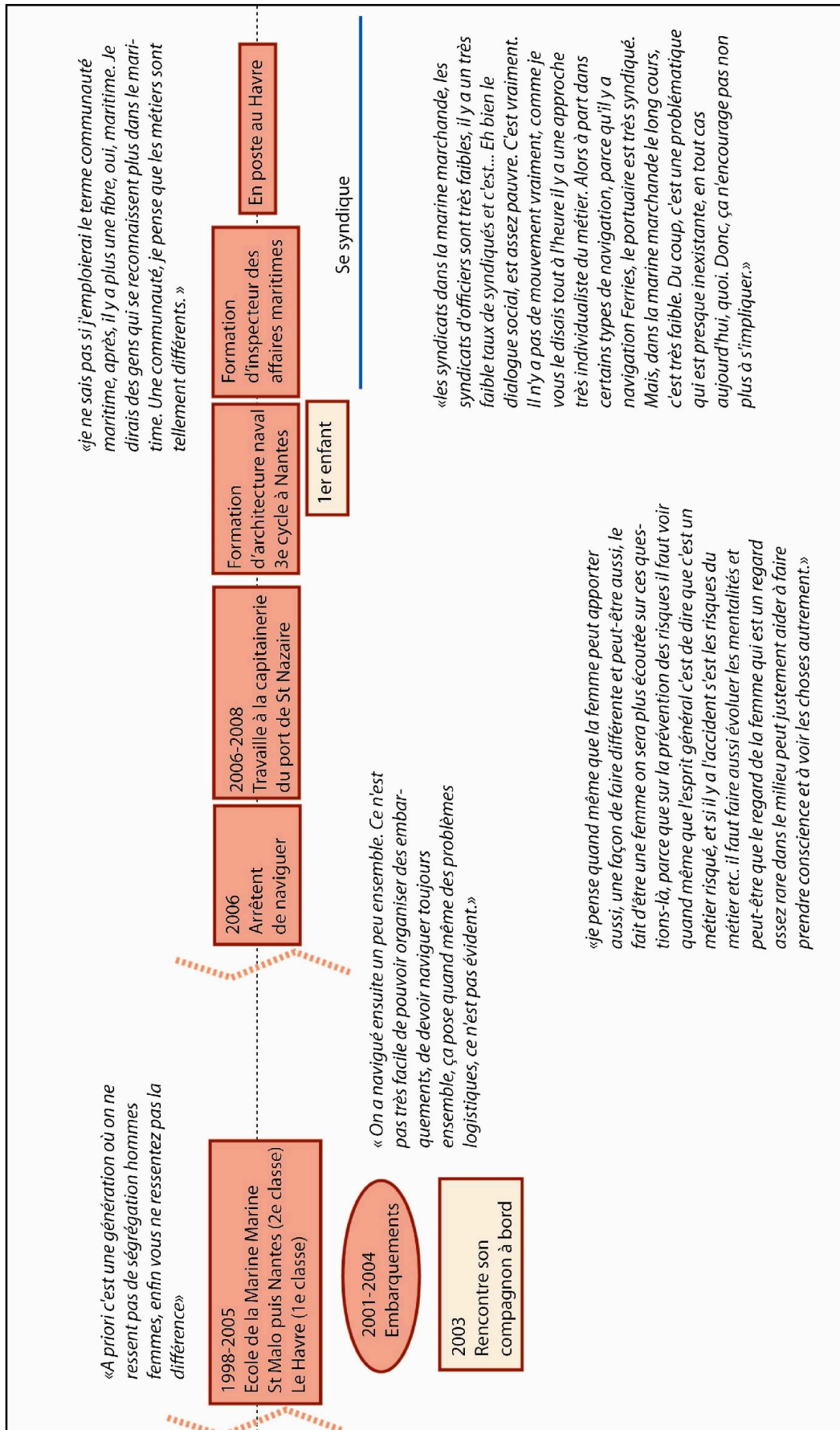
⁷¹ Ce type de schématisation en calque a notamment été proposé par C. Portal, 2010, *Reliefs et patrimoine géomorphologique. Applications aux parcs naturels de la façade atlantique européenne*, Thèse, Université de Nantes, p.253

Si elle ne représente pas clairement la mobilité, la formalisation des parcours permet d'intégrer une dimension spatiale : de l'échelle locale à l'échelle nationale voir internationale. Ces formalisations sont un outil de travail intermédiaire qui accompagne l'analyse des réseaux et leur place dans les parcours de femmes et met en relief certaines logiques, tant discursives que sociales.

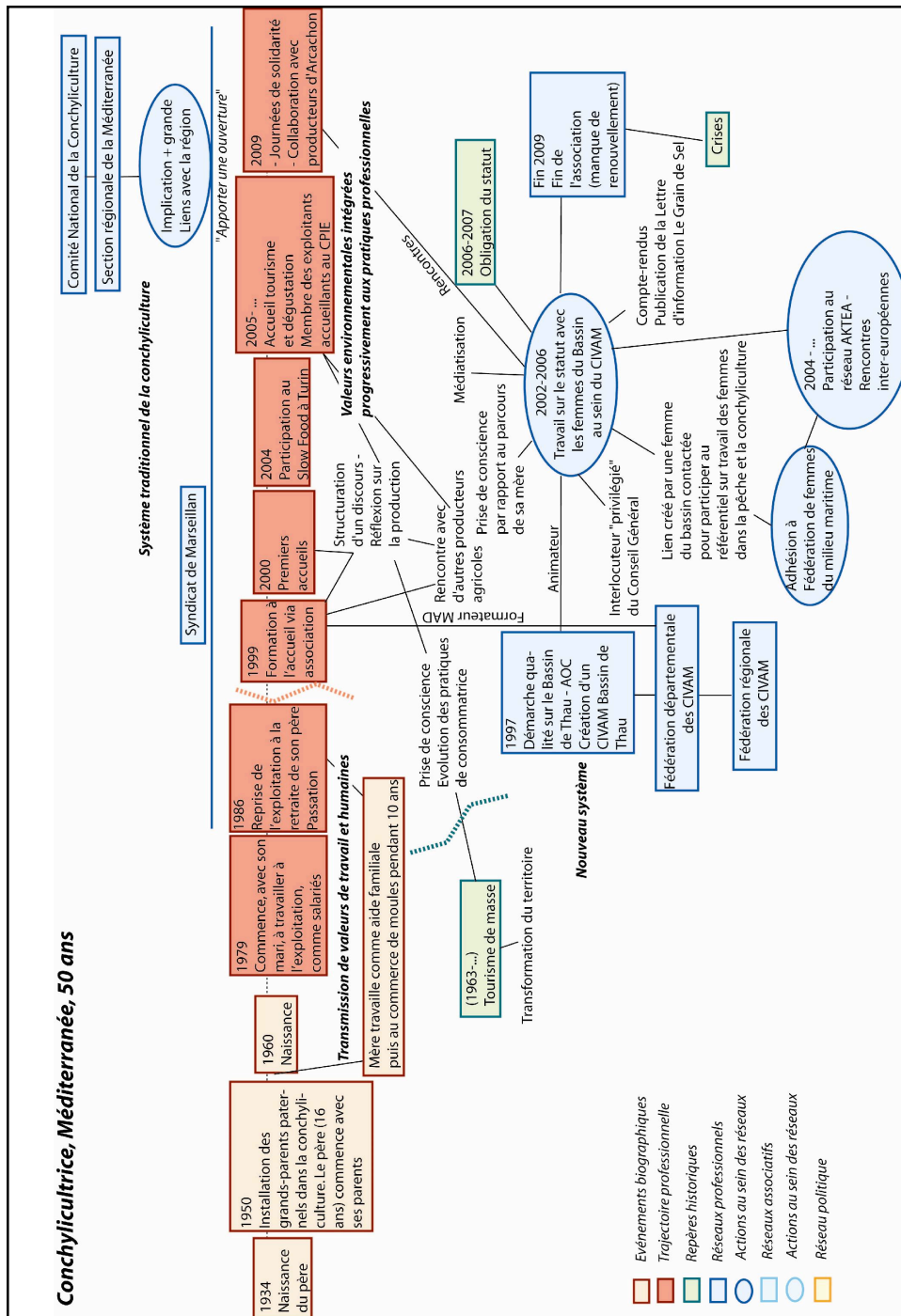
Ces schématisations de parcours de vie permettent d'entamer la comparaison entre les parcours de vie, donc l'analyse transversale des entretiens et de commencer l'analyse des « relations intersubjectives » et de l'impact du temps historique collectif⁷². Associées à une analyse de contenu, elles permettent de comparer les récits individuels et de cerner les similitudes, les différences et les paradoxes soulevés dans les entretiens, pour mieux comprendre le fait maritime et littoral à travers les relations sociales et spatiales de genre. L'évocation des temporalités et des spatialités, à la fois imaginaires, vécues et historiques⁷³ donne accès à l'évolution des valeurs et des choix de vie, des subjectivités propres à chacune et des spatialités associées. Enfin, ces schématisations permettent de comparer les trajectoires entre elles, en faisant attention là encore aux âges, aux contextes géographiques et professionnels et aux temporalités.

⁷² Bertaux D., *op. Cit.*

⁷³ Veith B., 2004, « De la portée des récits de vie dans l'analyse des processus globaux » Bulletin de méthodologie sociologique, 84 [[En ligne], Mis en ligne le 30 mai 2008.
URL : <http://bms.revues.org/index78.html>. Consulté le 02 juin 2010.



Encadré 4 : Parcours d'une ancienne navigante sur pétrolier, inspecteur des affaires maritimes, 35 ans



Encadré 5 : Parcours de vie d'une conchylicultrice de Méditerranée, 50 ans

La représentation graphique des parcours de vie permet d'intégrer une dimension spatiale : de l'échelle locale à l'échelle nationale voir internationale tout en mettant en relief certaines logiques discursives et sociales. Elle met en avant des « relations intersubjectives » tout en interrogeant l'impact du temps historique collectif⁷⁴. L'évocation des temporalités et des spatialités, à la fois imaginaires, vécues et historiques⁷⁵ donne accès à l'évolution des valeurs et des choix de vie, des subjectivités propres à chacune et des spatialités associées. Enfin, ces schématisations permettent de comparer les trajectoires entre elles, en faisant attention aux différences générationnelles, aux contextes géographiques et professionnels et aux temporalités.

Ces schématisations complètent l'analyse de contenu qui est conduite par codification des entretiens. Elles seront utilisées pour montrer la variété de profils et de situations des femmes dans le milieu maritime. Des portraits viendront étayer notre réflexion dans les chapitres à venir. Ils donnent à voir et entendre le quotidien et le travail des femmes impliquées dans le milieu maritime. Ils donneront aux lecteurs une introduction au milieu et ses différents secteurs. C'est cette diversité qui va être maintenant présentée à travers la présentation de données socio-démographiques du questionnaire.

La construction des échantillons a été difficile à cause de la grande variété de secteurs professionnels au sein du milieu maritime. Les méthodologies mises en place se sont concentrées sur la complexité d'un milieu professionnel qui concerne des secteurs très différents. La mer est finalement le seul vrai point commun dans leur expérience professionnelle ; les métiers, les statuts, les expériences générationnelles et les territoires diffèrent.

1.4. Restitution

L'objectif des chercheurs du projet FEMMAR (économistes, juristes, géographes, sociologues) a donc été avant tout de donner la parole à ces femmes et de valoriser leurs actions, ce qui a conduit à les intégrer pleinement aux différentes phases de recherche, tant

⁷⁴ Bertaux D., 2005, *op.cit.*

⁷⁵ Veith B., 2004, De la portée des récits de vie dans l'analyse des processus globaux, *Bulletin de méthodologie sociologique*, 84 | [En ligne], Mis en ligne le 30 mai 2008.
URL : <http://bms.revues.org/index78.html>. Consulté le 02 juin 2010.

dans le processus de construction des outils d'investigation que dans les processus de restitution. L'ouverture à la participation n'est pas toujours simple à mettre en place et elle n'est pas toujours effective. Si elle inclut la restitution des résultats aux participants, cela pose des questions subsidiaires. Doit-on tout restituer ? Sous quelle forme ? Nous avons essayé de mettre en place plusieurs temps d'information et de restitution auprès des enquêtées.

Plusieurs outils ont été mobilisés : un site internet, un livret de synthèse des résultats de l'enquête quantitative, des journées de rencontres, un film scientifique.

Le site Internet avait deux fonctions principales : présenter la recherche tout au long de ses étapes (mise en ligne de l'enquête quantitative, des contacts, des bibliographies, d'articles, annonce des événements et des rencontres et enfin présentation des résultats) et offrir un espace de discussion prenant la forme d'un forum pour les femmes. Il s'agissait d'animer une interface entre les participantes et les chercheurs en permettant des échanges.

Suite aux entretiens, deux journées d'échange entre les participantes à l'enquête qualitative et les chercheurs ont été organisées pour présenter l'avancement des travaux de recherche et les intégrer à nos réflexions. L'objectif de ce type de journée était de tendre des liens entre les différents secteurs et des femmes dont les expériences professionnelles sont différentes. Cette restitution devait permettre de maintenir et de conforter l'implication des participantes dans le processus actif de recherche en les intégrant au processus d'analyse et de discussion des résultats. De ce point de vue, l'objectif recherché a été atteint, ce qui a ainsi permis aux chercheurs non seulement de tendre aux participants un miroir, une analyse de leur quotidien et de leur univers mais également de créer un espace d'échange. Le plus souvent, les projets participatifs sont ancrés dans une communauté localisée dans un espace relativement réduit : du village à la région. L'ancrage local est d'ailleurs une des caractéristiques de cette approche. Dans le cas de ce projet, il s'agit d'une communauté certes, mais une communauté professionnelle, au sein de laquelle les femmes appartiennent à différents secteurs et sont confrontés à des problématiques différentes. Le milieu professionnel maritime est socialement et géographiquement contraint, et ce projet a souhaité prendre en compte toutes ses complexités. Il en résulte une approche qui n'a pas été ancrée dans un territoire local. Ainsi, malgré la demande de retour, malgré l'intérêt manifesté pendant les entretiens par les femmes enquêtées, il est difficile de réunir toutes les participantes à ce projet autour d'une table pour présenter les résultats et discuter.

La réflexion du retour aux enquêtées, qui a été posée dès le début du projet comme un élément essentiel, pose finalement la question de ce que l'on retourne. Comme le souligne Marcel Mauss, il s'agit d'un principe. Si l'on donne, on ne peut pas se tromper. Dans l'optique d'un projet de recherche, il s'agit plus que de don, il s'agit de retourner les fruits de la réflexion et de l'analyse. Il s'agit peut-être aussi d'expliquer les outils qui ont été utilisés, les manières de faire. Le film *Voix de femmes de la mer* est pour cela un succès. Le film scientifique est réalisé à partir de plusieurs des entretiens qualitatifs. Il met en avant le matériau brut de l'enquête qualitative. On y retrouve les voix des femmes de la mer. Mais on y voit aussi, à travers le découpage et le montage qui ont été effectués, les analyses qui ont été celles des chercheurs. Les grandes thématiques de réflexion mises en avant dans le DVD s'appuient directement sur le matériau brut, et cela en fait sa richesse.

Celui-ci participe pleinement de la démarche qualitative de notre projet et avait comme objectif de rendre aux femmes rencontrées un objet qu'elles pourraient s'approprier pour parler de leur activité, y compris au sein de leur propre cercle familial ou amical. Au-delà de la restitution aux enquêtées, le film est aussi dédié à la valorisation grand public de cette recherche et surtout à la mise en valeur des parcours de ces femmes. Il est mis en ligne pour généraliser sa diffusion.

Nous avons fait le choix de présenter le film avant la finalisation du montage aux femmes qui étaient interviewées. Nous cherchions ainsi de façon précise à nous assurer que les choix opérés au montage n'avaient pas conduit à dénaturer leurs propos. Ce retour aux enquêtées, via la projection du film en cours de montage, devait donc permettre de les inclure dans le processus de recherche et d'analyse, mais aussi d'approfondir leur réflexion face aux autres secteurs et aux autres expériences de vie et enfin, de vérifier qu'elles pourront s'approprier cet outil. De ce point de vue, bien que nous ayons eu peu de retours, celles avec qui nous avons visionné le film se sont révélées, passée la confrontation à leur propre image, fières du résultat.

Bénéficiaire du retour des participantes sur nos réflexions a permis de discuter des décalages qui peuvent exister entre la théorisation d'éléments et le vécu des participantes. La rencontre avec les femmes pendant le groupe de discussion a permis de confronter nos analyses aux leurs alors qu'elles portent un regard réflexif sur leurs expériences. Cela nous conduit à porter nous même un regard réflexif sur notre manière de conduire les analyses et d'animer le lien

avec les participantes en reconnaissant, comme cela a été présenté dans la figure 1, en début de chapitre, les différents statuts incarnés par les chercheurs et par les participantes. Notre démarche avait aussi pour objectif de réduire la distance entre le monde de la recherche académique et la société civile. Le fait de se voir et de s'entendre dans le film et pendant le retour aux participantes nous a poussés à interroger notre posture de chercheurs, face à nos objectifs et nos actions et de réfléchir à leur signification.

La restitution aux enquêtées a été un vecteur de lien social. Dans le cadre du projet FEMMAR, il semble qu'un lien se soit tissé entre la communauté scientifique et les femmes du secteur maritime qui se sont impliquées dans le projet. Faire un projet de recherche, être chercheur est un luxe, qui doit se mériter. La confiance des femmes que nous avons rencontrées ne peut pas être considérée comme une chose allant de soi. L'organisation des rencontres, bien qu'elles demandent du temps et de l'énergie, bien qu'elles ne réunissent pas autant de personnes que souhaité a été une expérience extrêmement positive pour les chercheurs, et il semble pour celles qui ont participé. Par ailleurs, l'absence aux journées de rencontre est contrebalancée par le lien que nous avons essayé d'entretenir, à travers les phases d'informations et par courrier. Au-delà de ce projet, la restitution des résultats aux enquêtées accompagne l'information qui est dirigée vers la société civile. Le retour et les discussions préalablement menées avec les participantes permettent de valider cette recherche, de reconnaître leur part dans ce travail et de valider cette recherche.

Conclusion

Les méthodes mises en place pour collecter des données originales ont permis d'interroger les diversités des situations et de mettre en place des outils analytiques pour 'analyser. La présentation de premières données confirme la complexité du milieu professionnel maritime, aux multiples secteurs d'activité. On mesure alors combien interroger les processus de féminisation demande une familiarisation avec des trajectoires de vie qui permettent de discuter les questionnements liés à ces processus au sein du milieu et de la part des actrices. Si les données socio-démographiques permettent de saisir les multiples différences entre les secteurs, il s'agit dans les chapitres qui suivent d'explorer la nature de la participation des femmes dans les entreprises selon leurs tailles, le type de tâches, les formations auxquelles elles ont accédé, les défis posés par la maternité, l'évolution des conditions de travail dans le contexte de la féminisation. Cela permettra de discuter l'existence d'inégalités au travail ou encore la caractérisation de certaines activités comme « féminines », « masculines » ou « non genrées » et de réfléchir sur la notion de milieu maritime.

CHAPITRE 2. ENTRE DIVERSITE ET UNIFORMITE

La diversité de parcours et d'expériences, appréhendée dans les réponses au questionnaire et lors des entretiens rend compte de la complexité du secteur maritime. C'est une diversité sectorielle, géographique et sociale. Par ailleurs, la place des femmes n'est pas la même selon les métiers et les activités. Les caractéristiques socio-démographiques, basées sur les tris à plat, les tris croisés et la présentation des femmes rencontrées en entretien sont révélateurs de la diversité, mais aussi de quelques tendances, selon les activités. Rapportées à d'autres études et enquêtes, ces données dressent un portrait des femmes ayant répondu et participé au projet FEMMAR.

2.1. Diversités géographiques et sociales

2.1.1. Une diversité géographique

La répartition géographique des répondantes au questionnaire montre une forte représentation des départements de la façade atlantique avec une majorité de répondantes dans le Finistère (44 répondantes).

Le secteur de la Marine nationale est logiquement présent dans le Finistère et le Var avec les deux bases de la Marine situées à Brest et à Toulon. De même pour la conchyliculture, on trouve une prépondérance de répondantes dans les départements ayant des bassins conchylicoles (tels que le Bassin d'Arcachon en Gironde ou le littoral en Charente Maritime). Les répondantes travaillant dans le secteur de la marine marchande sont largement présentes dans les départements avec de grands ports comme Marseille et Le Havre. Les écoles de la Marine Marchande, formant les officiers, sont aussi situées dans ces deux villes. Cependant, on observe aussi que certaines navigantes résident dans des départements non littoraux, ce qui peut s'expliquer par les périodes d'alternance à terre et en mer qui peuvent atteindre 3 mois.

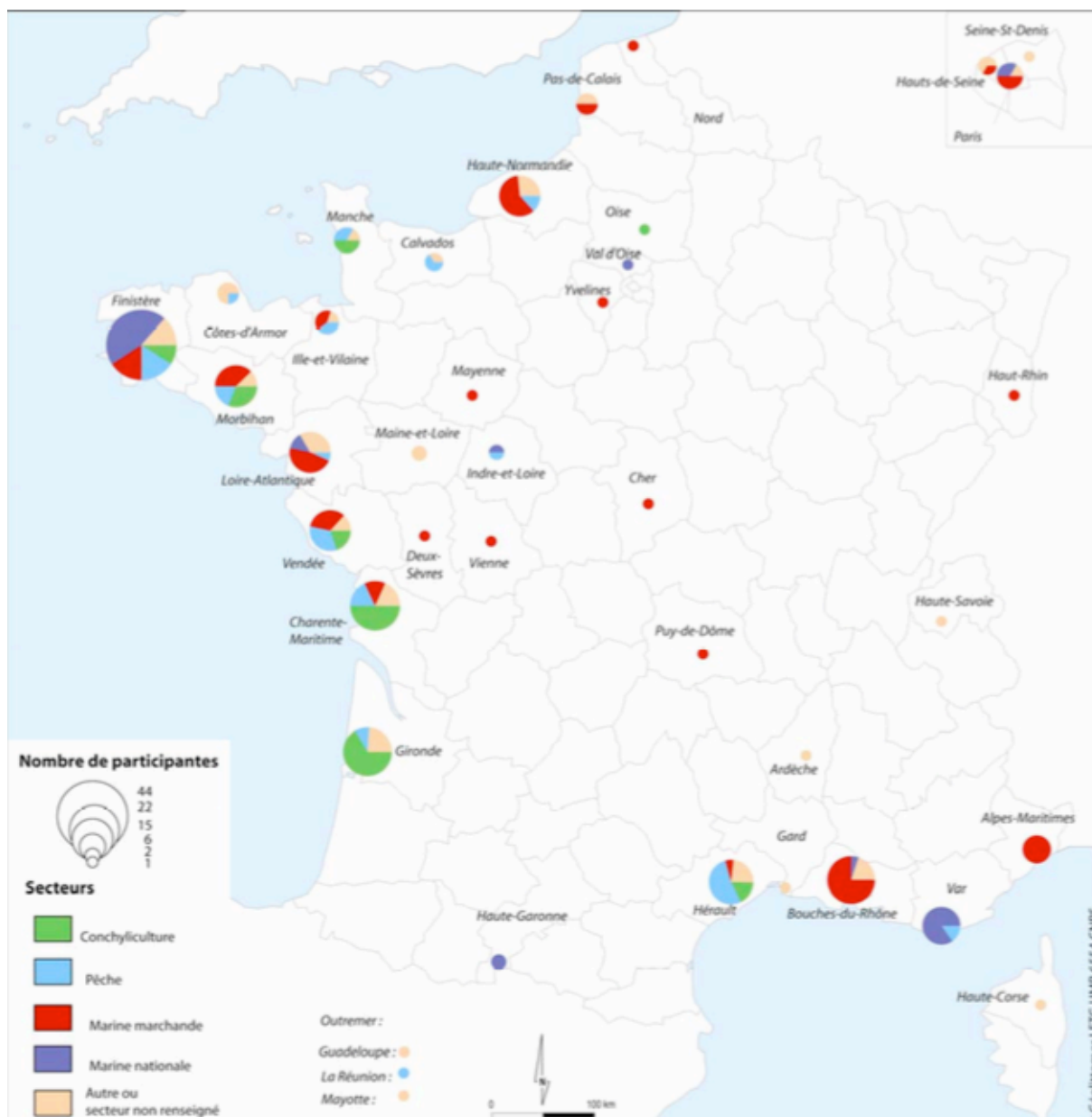


Figure 3 : Répartition géographique des répondantes au questionnaire FEMMAR, 2009

Les femmes du secteur pêche sont réparties sur les trois littoraux français. Dans l’Hérault, on peut identifier le port de Sète comme lieu ressource. En Vendée, en Bretagne et en Normandie, les associations de femmes de pêcheurs ont été des relais permettant de collecter de nombreux questionnaires.

La carte de la répartition géographique des répondantes au questionnaire permet ainsi de se représenter la diversité géographique entre les zones d’habitation selon les activités. D’ailleurs, il existe peu de liens entre les femmes de différentes activités, hormis localement, des liens entre les cultures marines et les pêches au travers certaines formations proposée

localement. Les entretiens reflètent cette diversité géographique.

2.1.2. De fortes différences éco-socio-démographiques entre les secteurs

Les réponses à l'enquête quantitative montrent le grand nombre de secteurs d'activité et une grande disparité entre les secteurs d'activité. Une majorité de répondantes (31 %) travaille dans la marine marchande ; les autres appartiennent aux secteurs suivants: pêche (17%), conchyliculture (16 %), Marine nationale (18 %). Enfin, 18 % des femmes ayant répondu travaillent dans les domaines de la recherche, de l'enseignement, de l'administration, de la logistique, fluvial, de la plongée ou encore la plaisance ou le portuaire.

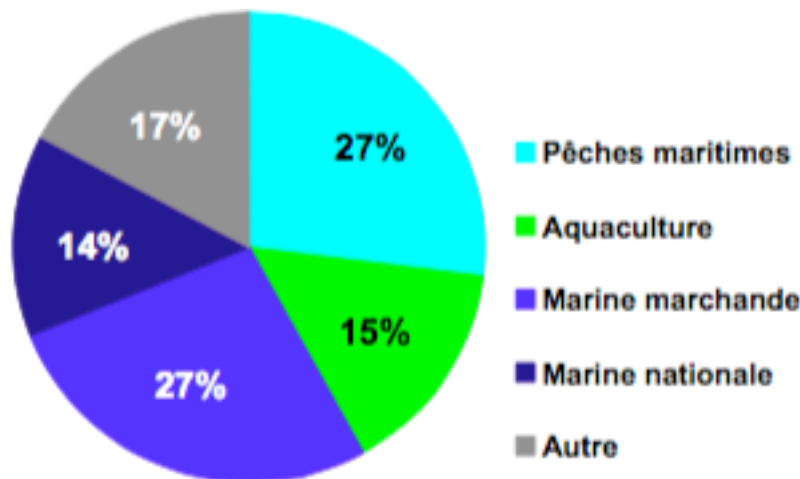


Figure 4 : Secteur d'activité principal (%)

Source : LEMNA, Université de Nantes, Enquête FEMMAR, 2009

De plus, la participation des femmes interrogées dans l'entreprise montre l'existence de différences marquées. Les femmes enquêtées dans la pêche et la conchyliculture occupent une grande diversité statutaire (chefs d'entreprise pour environ 35 % d'entre elles, salariées pour environ 25 %, conjointes collaboratrices pour environ 20 % et travailleuses à titre non rémunéré pour environ 20 %). Les femmes ayant une activité en lien avec la pêche et la conchyliculture travaillent principalement dans des entreprises individuelles ou familiales.

Dans tous les secteurs, et quel que soit le type d'entreprise, la proportion de femmes dans les entreprises maritimes est le plus souvent faible selon les réponses à l'enquête FEMMAR. La plupart des femmes des secteurs pêches et cultures marines travaillent au sein d'entreprise individuelle, et dans les cultures marines, 23 % travaillent au sein de SARL ou assimilés. Cela offre un contraste avec la situation des femmes de la marine marchande qui travaillent en majorité dans des sociétés anonymes lorsque les femmes de la marine nationale travaillent pour l'Etat.

On retrouve ces différents secteurs dans l'échantillon des entretiens. Le graphique suivant (Figure 5) donne des indications générales sur l'activité actuelle et l'âge des participantes aux entretiens en France.

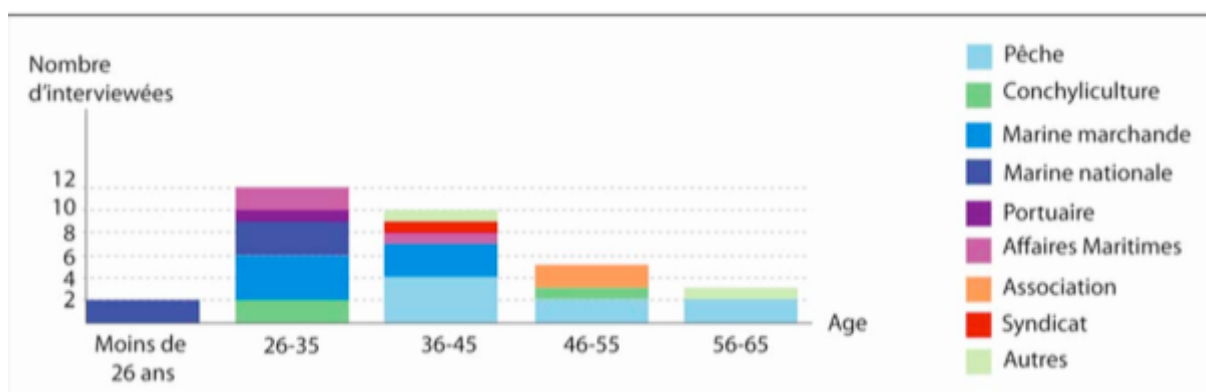


Figure 5 : Activité principale et âge des participantes aux entretiens

Source : LEMNA, Université de Nantes, Enquête FEMMAR, 2009

Le secteur de la marine marchande, si on y inclut les syndicats, les affaires maritimes et le portuaire est le plus représenté. En ce qui concerne la pêche, les actrices rencontrées ont plus de 36 ans alors que les femmes impliquées dans la marine marchande ont toutes moins de 45 ans. Cela correspond aux résultats de l'enquête quantitative où la population interrogée se caractérise par une forte hétérogénéité de l'âge par secteur : 72,9 % des femmes dans la pêche et 65,2 % dans la conchyliculture ont plus de 35 ans, alors que ce pourcentage est égal à 41,6 % dans la marine marchande et 22 % dans la Marine nationale (Tableau 1).

	Ensemble	Pêches maritime s	Conchyli- -culture	Marine marchan de	Marine nationale	Autres
Âge						
Moins de 26 ans	12,7	2,1	17,4	21,3	10,0	5,9
26-34 ans	38,7	25	17,4	45,1	68,0	45,1
35-44 ans	33,5	39,6	45,6	32,6	18,0	33,3
45 ans et plus	15,1	33,3	19,6 19,6	9	4,0	15,7
Statut marital						
En couple	73,4	91,4	80	62,9	74,0	32
Seule	26,6	8,3	20	37,1	26,0	68
Nombre d'enfan t(s) en 2008						
0 enfant	45	16,7	18,2	56,7	57,2	62,2
Un enfant	21,8	31,0	33,3	22,4	19,1	6,7
Deux enfants	24,5	38,1	33,3	19,4	16,7	20
Trois enfants ou plus	8,7	14,2	15,2	1,5	7,0	11,1
Niveau d'étude						
Enseignem	0,7	4,3	0,0	0,0	0,0	0

ent primaire						
Enseignem ent secondaire	23,5	46,8	54,5	11,2	2,0	17,6
Formation professionn elle	14,9	23,4	13,6	9,0	18,0	15,7
Études supérieures	60,9	25,5	31,8	79,8	80,0	66,7
Activité rémunérée (2008)	78,7	44,2	60,5	89,5	96,0	54,2
A déjà travaillé dans un autre secteur	62,5	80,4	80,9	51,8	42,5	68,1
Revenu annuel individ uel (2008)						
0 euro	12,9	33,3	35,3	6,2	2,1	6,2
Moins de 15 000 euros	23,8	33,3	23,5	20	18,7	29,2
Entre 15 000 et moins de 40 000 euros	54,6	23,4	38,2	60	77,1	54,2
40 000	8,7	10	3,0	13,8	2,1	10,4

euros et plus						
Ancienneté dans l'entreprise						
Moins de 3 ans	24,7	19	11,4	30,4	16,7	40
3-9 ans	39,2	19	29,5	48,1	58,3	32
10-14 ans	14,4	19,1	22,7	11,4	14,6	8
15 ans et plus	21,7	42,9	36,4	10,1	10,4	20
Niveau d'étude du conjoint						
Enseignement primaire	2,8	6,7	5,6	0,0	0,0	2,8
Enseignement secondaire	39,9	77,7	55,6	14,7	19,4	40
Formation professionnelle	12,2	6,7	19,4	6,6	25,0	8,7
Études supérieures	45,1	8,9	19,4	78,7	55,6	48,5
Secteur d'activité du conjoint						

t						
Pêches maritimes	23	88,9	5,4	0,0	0,0	17,1
Conchyliculture	14,4	0,0	78,4	0,0	0,0	2,9
Marine marchande	15,3	0,0	2,3	50,0	0,0	11,4
Marine nationale	12,9	0,0	0,0	7,1	61,1	2,9
Autre	33,1	11,1	16,2	42,9	38,9	65,7

Tableau 1 : Caractéristiques socio-démographiques (%)

Note : Le nombre maximum d'observations est à 275 : dans la pêche, le nombre de répondantes est égal à 48, dans la conchyliculture à 46, dans la marine marchande à 89, dans la Marine nationale à 50 et dans la catégorie autre à 51 (très hétérogène).

Pour la pêche, 91,4 % des femmes interrogées vivent en couple, 80 % pour la conchyliculture, 62,9 % dans la Marine nationale et 74 % dans la marine marchande. 45 % des femmes interrogées n'ont pas d'enfant en 2008, près de 22 % ont un enfant et le reste des femmes a deux enfants ou plus. Cependant, si on regarde plus en détail les données obtenues, dans les marines marchande et nationale, environ 57 % des femmes enquêtées n'ont pas d'enfant alors que ce pourcentage est égal à 16,7 % pour la pêche et 17,2 % pour la conchyliculture.

Concernant le niveau de formation, 60,9 % des femmes interrogées ont suivi des études supérieures. Dans la pêche et la conchyliculture, ce pourcentage se réduit (respectivement 25,5 % et 31,8 %), alors qu'il est égal à 80 % dans les marines marchande et nationale. Cette disparité peut être liée au secteur mais aussi à l'âge relativement plus élevé dans la pêche et la conchyliculture.

Environ un cinquième des femmes interrogées n'exerçait pas une activité professionnelle rémunérée en 2008. Ce pourcentage s'élève à 55,8 % dans la pêche et à 39,5 % dans la conchyliculture et se réduit à 10,5 % dans la marine marchande et à 4 % dans la Marine nationale.

Près des deux tiers des répondantes (62,5 %) a déjà travaillé dans un autre secteur : ce pourcentage est supérieur à 80 % dans la conchyliculture et dans la pêche alors qu'il s'élève à 51,8 % dans la marine marchande et 42,5 % dans la Marine nationale. Près du tiers des répondantes (31,8 %) qui ont déjà eu une activité professionnelle dans un autre secteur, ont travaillé dans le commerce et le service aux personnes, plus du quart (27,3 %) dans le tourisme, puis dans l'administration (9,9 %), l'enseignement (8,1 %), l'industrie (6,2 %), le médical (6,2 %), la recherche et/ou le conseil (4,3 %). Cela montre la multiplicité de trajectoires professionnelles.

En 2008, environ la moitié (54,6 %) des femmes enquêtées a un revenu annuel individuel compris entre 15 000 et 40 000 euros (Tableau 1). Si 8,7 % d'entre elles gagnent plus de 40 000 euros par an, 36,7 % ont un revenu inférieur à 15 000. Cela correspond à plus du tiers des femmes exerçant une activité professionnelle dans la conchyliculture ou la pêche.

L'ancienneté dans l'entreprise dans l'entreprise apparaît plus importante dans le secteur des pêche (62 % des femmes interrogées travaillent depuis plus de 10 ans dans la structure) et la conchyliculture (59 % des femmes interrogées travaillent depuis plus de 10 ans dans la structure) que dans la Marine nationale (25 % des femmes interrogées travaillent depuis plus de 10 ans dans la structure) et la marine marchande (22 % des femmes interrogées travaillent depuis plus de 10 ans dans la structure).

Plusieurs questions concernent le conjoint des répondantes, notamment son niveau de formation et son secteur d'activité. Pour le niveau d'éducation, le secteur des pêches (9 % des conjoints ont fait des études supérieures) et la conchyliculture (19 % des conjoints ont fait des études supérieures) contrastent avec celui de la marine marchande (79 % des conjoints ont fait des études supérieures) et de la Marine nationale (56 % des conjoints ont fait des études supérieures). Concernant le secteur d'activité du conjoint, 89 % des conjoints des répondantes dans la pêche travaillent dans ce secteur ; ce pourcentage est égal à 78 % dans la conchyliculture ce qui suggère une certaine homogamie sociale (niveau d'étude et secteur

d'activité). De même, dans la Marine nationale, 61 % des conjoints des femmes enquêtées travaillent dans ce secteur ; ce pourcentage se réduit à 50 % dans la marine marchande.

Ces chiffres montrent que les femmes exerçant leur activité professionnelle dans les secteurs de la pêche et la conchyliculture sont par rapport aux marines marchande et nationale moins jeunes, plus fréquemment mariées et ont un moindre niveau de formation. De plus, elles ont plus fréquemment une activité principale non rémunérée et exercent plus souvent une autre activité dans un autre secteur. Elles ont un revenu moindre, une plus grande ancienneté, un conjoint avec un moindre niveau de formation et une activité professionnelle plus fréquente dans le même secteur. Les résultats de l'enquête quantitative mettent en avant les nombreuses différences entre les secteurs des marines (marchande et nationale) et les secteurs de la pêche et de la conchyliculture. Les différences de vie sont aussi perceptibles dans les entretiens collectés. Ceux-ci permettent d'accéder à des tranches de vie quotidienne et de cerner à une autre échelle la teneur d'une activité professionnelle dans le milieu maritime.

2.2. Des trajectoires de vies diverses

2.2.1. L'arrivée dans un métier maritime : une origine et des raisons diverses.

Les raisons conduisant au choix d'un métier permettent d'étudier le processus de féminisation.

Dans le choix de l'emploi, 28 % des femmes enquêtées citent en premier choix le plaisir de ce travail (19 % en second choix et 17 % en troisième), puis 19 % la stabilité de l'emploi (8 % en second choix et 13 % en troisième) et 15 % la conciliation travail et famille (18 % en second choix et 17 % en troisième) (Question 19). Lorsqu'un indice pondérant chaque choix est calculé, le plaisir reste le premier choix, mais la conciliation travail et famille arrive en deuxième et le revenu en troisième.

	Choix 1	Choix 2	Choix 3	Indice
Le plaisir de ce travail	28	19	17	5,2
La stabilité de l'emploi	19	8	13	3,2
La conciliation travail / famille	15	18	17	3,7
Le revenu	13	18	15	3,4
L'autonomie dans le travail	11	16	14	3,0
La possibilité d'évolution	5	9	11	1,7
Je n'ai pas eu le choix	4	1	4	0,7
L'obligation de faire fonctionner la	3	7	5	1,1
La tradition	2	4	4	0,7

Tableau 2 : Dans le choix de l'emploi, ce qui importe, c'est : (%) (question19)

Note : Les répondantes ont classé 3 premières modalités parmi les neuf modalités proposées. Le nombre de réponses est égal à 376. Dans la colonne 'indice', un score de 3 points a été attribué à chaque modalité dans le choix 1, de 2 points à chaque modalité dans le choix 2 et de 1 point à chaque modalité dans le choix 1, puis la somme des scores obtenus rapportée sur 100 a été calculée.

La longue tradition d'ancrage littoral des communautés navigantes permet de questionner le rôle que joue l'inscription familiale dans le choix du métier. Y a-t-il un lien évident entre la tradition familiale, l'ancrage familial et le choix de l'activité ? Comment les femmes se positionnent-elles face à cet héritage ? L'héritage est-il maternel ou paternel ? Une majorité des femmes interviewées n'est pas originaire d'une famille de marin, que ce soit dans l'enquête quantitative (seulement 21% des femmes déclarent que leurs parents avaient une activité dans le secteur maritime) ou dans l'enquête qualitative. On observe cependant que le taux d'appartenance à une famille dont au moins un membre travaille dans le secteur maritime augmente pour les femmes impliquées dans une activité de pêche ou conchylicultrices⁷⁶ (respectivement 28 % et 35% des femmes ont un parent travaillant dans le secteur maritime) et diminue pour les femmes travaillant dans le secteur de la marine marchande et de la Marine nationale (respectivement 17% et 12 %). Les entretiens biographiques permettent d'aller plus loin dans la connaissance du lien au territoire littoral et d'éclairer la raison d'un choix de carrière. Le graphique suivant (Figure 6) présente le rapport entre l'activité des parents et celle des participantes où l'on voit qu'une majorité des participantes ne vient pas d'une

⁷⁶ Pour comparaison, 43,5% des femmes de marins rencontrées par Y. Guichard-Claudic (1999, p 93) sont filles de marins-pêcheurs. Les autres sont majoritairement filles d'agriculteurs ou d'ouvriers.

famille ayant au moins un parent travaillant dans le secteur maritime.

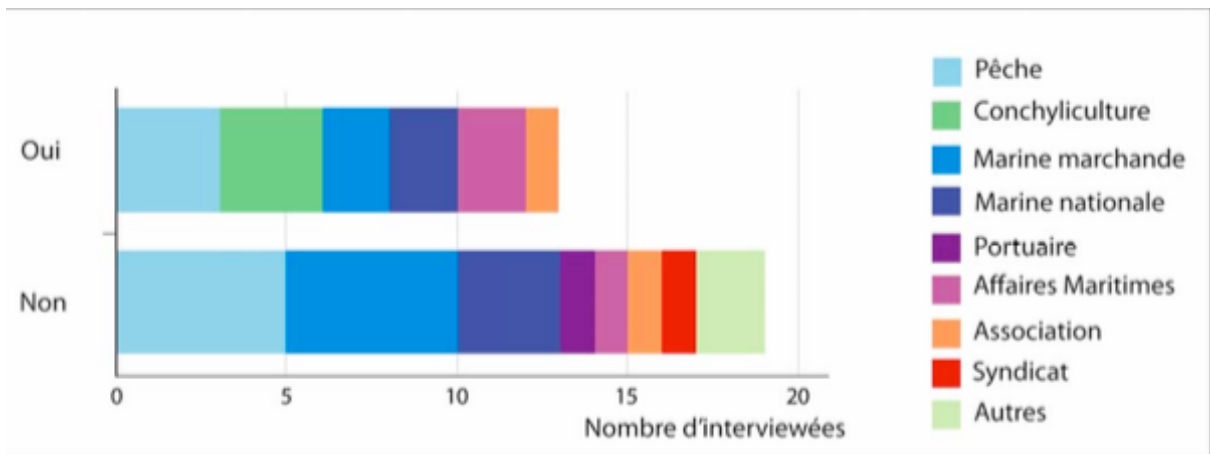


Figure 6 : L'origine maritime en fonction du secteur d'activité

Source : LEMNA, Université de Nantes, Enquête FEMMAR, 2009

On peut nuancer ce rapport négatif en considérant l'enfance littorale qui montre qu'une majorité des participantes aux entretiens a grandi près de la mer (Figure 7).

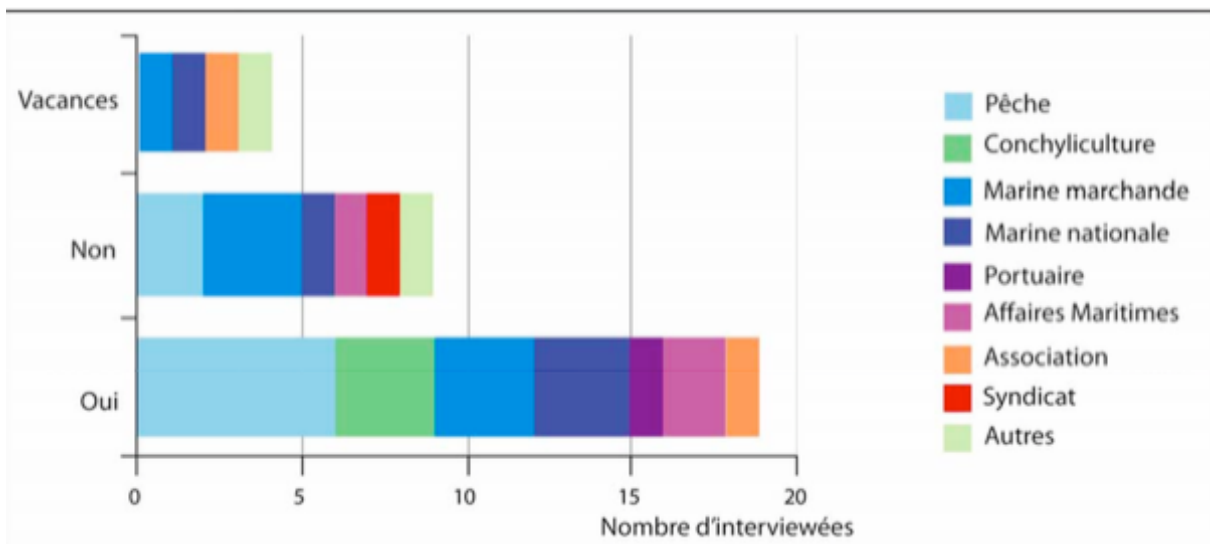


Figure 7 : Le secteur d'activité en fonction de l'enfance littorale

Source : LEMNA, Université de Nantes, Enquête FEMMAR, 2009

L'approche biographique permet de saisir des connexions au littoral remontant à plusieurs générations, ou des relations verticales (oncle, belle famille). Cela permet d'explicitier les résultats de l'enquête quantitative sur les motivations du choix du métier (Question 19) alors qu'une minorité de femmes déclarent faire ce métier par tradition ou par obligation de faire tourner la structure et soulignent majoritairement le plaisir du métier et la possibilité d'associer vies professionnelle et familiale (cf. Partie 1, chapitre 3, (3.4)).

Du point de vue de la tradition familiale, il existe ainsi trois types de femmes : celles qui sont filles de, celles qui sont femmes de et celles qui ont choisi cette carrière par intérêt pour la mer ou suite à une opportunité de travail. Certains types peuvent se croiser et cela amène à l'interrogation de la transmission familiale d'un métier ou d'un secteur professionnel vers les jeunes filles. Il faut aussi souligner le fait que toutes les femmes ne revendiquent pas la filiation maritime pour expliquer leur activité, même celles qui ont une ascendance maritime.

Une jeune femme d'une trentaine d'années, née au bord de la mer dans une famille de conchyliculteurs, souligne le hasard qui l'a amené à travailler comme hôtesse pour une compagnie de ferries. Bien qu'elle soit issue d'une famille de navigants, elle ne s'était pas projetée dans ce secteur professionnel et avait opté pour une formation dans les relations publiques. C'est seulement une opportunité de travail après une longue période de chômage qui l'a amenée à travailler à bord : *« Mon frère est officier de la marine marchande. Mon père était dans la Marine nationale. Il a repris les huîtres de son père qui les avait de son père aussi qui était cap-hornier d'ailleurs. C'est le hasard aussi. Je n'aurais jamais pensé en faisant des études. Je suis diplômée des relations publiques. Je n'aurais jamais pensé qu'un jour je serais déguisée comme ça et je ferais hôtesse. Je n'aurais jamais pensé ça. C'est le hasard qui fait que je suis marin aujourd'hui. Est-ce que c'est dans les gènes ? Je n'en sais rien. Je m'amuse à dire ça. »* (Entretien n°6).

Finalement, son activité présente trouve un écho avec la tradition familiale. Cette tradition lui permet de jouer d'une situation professionnelle qui n'était pas un premier choix et de la valoriser. Le rapport professionnel à la mer a été transmis au garçon mais pas à la fille. L'opportunité pour elle de travailler à bord ne réjouit d'ailleurs pas ses parents qui ressentent le décalage entre son niveau d'étude et la place actuellement occupée et précaire.

Parmi celles qui ont choisi une carrière maritime et qui revendiquent le lien familial, le lien avec le métier du père, le plus souvent, est récurrent dans les récits. Ceux-ci décrivent à la fois des expériences vécues et des moments partagés autour du travail et rapportent des récits entendus entretenant le goût de la navigation, du métier et surtout de la mer. Cette jeune mytilicultrice met en avant son goût pour le métier de son père et souligne aussi l'ancrage géographique et politique de sa famille : *« mon grand-père était un marin. Mon père était mytiliculteur aussi. Il a eu deux filles. Il s'est dit qu'il n'aurait personne pour reprendre la suite. Moi je me suis retrouvée avec quelqu'un qui aimait la mer et je lui ai transmis ma passion parce que moi, j'étais folle du métier de mon père. En fin de compte, moi, depuis l'âge de 14 ans, je travaille sur le bateau de mon père. Et je plongeais pour aider mon père, j'ai toujours aimé le milieu de la mer » (entretien n°24).*

A l'égard de cet extrait d'entretien, l'hypothèse d'une transmission genrée du travail maritime s'impose alors que cet aspect était déjà contenu dans l'extrait précédent. En analysant le parcours des femmes conchylicultrices que nous avons rencontrées, on s'aperçoit que leurs parents n'avaient pas de garçons. Dans le cas de la conchylicultrice méditerranéenne, la transmission du mas et de l'activité n'a pas soulevé de questions. Elle a repris jeune l'activité, d'abord en collaboration avec son père et son mari puis en couple. Mettre en lien avec les travaux de Catherine Marry sur les femmes scientifiques (normaliennes ?) Par contre, l'entretien de la jeune femme aujourd'hui mytilicultrice montre bien qu'il y a eu un questionnement de la part du père alors que ses filles ne semblaient pas prendre la voie de la mytiliculture. D'ailleurs, cette dernière a d'abord suivi des études pour devenir fleuriste. C'est quand son mari perd son emploi qu'il commence à travailler avec son beau-père et elle s'implique peu à peu dans la reprise de l'entreprise familiale, l'expérience du métier enfant lui donnant envie de poursuivre dans cette voie.

Dans la même lignée, le père de la troisième femme conchylicultrice que nous avons rencontrée était ostréiculteur et sa mère a repris la concession. Elle décide de changer de reprendre une formation de conchylicultrice à 25 ans. Elle raconte d'ailleurs sur le ton de la plaisanterie comment la rencontre avec son compagnon lui a permis de mieux réaliser son projet de monter son entreprise, indépendamment de sa mère, en développant ses propres pratiques de culture. Dans ces trois exemples, l'inscription familiale est associée à un ancrage géographique et dans deux des cas, la famille a accompagné et continue d'accompagner l'entreprise familiale sous la forme d'aide ponctuelle. Dans le cadre de deux

conchylicultrices, il y a véritablement la transmission d'un savoir faire. D'ailleurs, ce sont des femmes qui aimeraient transmettre à leurs enfants l'entreprise familiale. Par exemple, à la question : « ça vous plairait que vos enfants reprennent la suite ? », une des conchylicultrices, mère de deux enfants, se projette et répond : « *Oui, parce que moi, ça me permettrait de garder un peu de l'activité, mais après, je me dis, si je suis mamie, autant que je m'occupe des enfants. J'arrête le métier complètement. Après, je ne sais pas comment sera l'évolution de la vie. Et puis, s'ils n'ont pas la passion du métier, on ne les forcera surtout pas. Parce que c'est un métier dont il faut avoir la passion.* » (entretien n° 24).

Si dans quelques cas, le choix d'une carrière maritime s'est fait dans un contexte de rupture avec un milieu familial traditionnellement orienté vers des métiers terrestres, la plupart des entretiens menés sont révélateurs des liens pouvant exister entre trajectoires professionnelles et poids des héritages familiaux, comme l'illustre l'extrait suivant : « *En fait, mon père est originaire de St-Malo. Il avait 14 ans quand il a embarqué à la pêche à la morue : au Gröenland, Terre-neuve etc. Mon oncle aussi, il avait 2 ans de plus que mon père. J'ai toujours su ça. Il a navigué quelques campagnes étant très jeune. Après, il a fait son service militaire dans ma Marine nationale. C'était assez court mais c'est vrai qu'il en parlait souvent. Après il a navigué dans la marine marchande, surtout sur des pétroliers. Mais lui, il était mécanicien. J'ai toujours grandi avec cette idée. Il m'emmenait voir les bateaux de pêche. Il m'a appris à trouver que le gasoil ça sent bon, la graisse ça sent bon. Donc pour moi, ça sent bon. Mais, il ne m'a jamais poussé dans cette voie là* » (entretien n°5) ou encore « *Déjà je suis îlienne, je suis née sur l'île d'A.... Mon papa était pêcheur, enfin ostréiculteur donc j'ai souvent fait les marées avec lui. La mer, c'est ma passion. J'adore mon boulot, aussi bien sur les passagers que sur les caboteurs, mais je préfère le cabotage* » (entretien n°3).

Il s'agit d'ailleurs souvent d'un choix qui s'impose de lui-même, comme une évidence. Aucune des femmes rencontrées n'a indiqué avoir été impressionnée par la perspective de faire un métier d'homme. C'est l'attachement à un métier et à la mer qui ressort. Par exemple, une femme matelot sur un caboteur l'hiver et capitaine sur des navires passager l'été, explique que c'est sa passion du milieu marin qui l'a décidé de devenir matelot dès l'âge de 16 ans. Ses expériences de navigation avec son père à la petite pêche lui ont donné envie de travailler à bord, mais avant tout sur des navires passagers : « *J'ai jamais voulu faire plaisir ni à mon père [ostréiculteur] ni à mon frère [chef mécanicien]. Je les respecte beaucoup. Mon frère,*

c'est quelqu'un qui a fait de la grande pêche. Mais pour moi, j'aurais pas fait le métier parce que mon frère était marin. J'étais marin avant lui. Lui c'est pareil c'est parce que c'est une passion » (entretien n° 19).

Ce qui les attire, en dehors d'un lien viscéral avec la mer, c'est la perspective d'intégrer une communauté, celle des gens de mer : *« Il y a un espèce de mystère. Ce qui se passe en mer, c'est difficile à raconter. Il n'y a pas grand chose à raconter mais pourtant il se passe des tas des choses. Je ne pense pas que ce soit racontable. Même mon père, ce n'est pas ça qu'il raconte le plus. C'est vraiment intime. Son ressenti quand il y a une tempête, c'est facile de dire, ça gîtait tellement qu'on marchait sur les cloisons, etc. Mais quand c'est le calme plat et qu'il y a juste le ciel étoilé dessus, ça ne se verbalise pas forcément autant. C'est plus du ressenti, de l'intime, c'est moins spectaculaire. Les gens à terre sentent qu'il y a un truc qui se passe et auquel ils n'ont pas forcément accès. Enfin moi c'est ça qui me plaît aussi, allez voir ce qui se passe. Découvrir. Tout le monde ne peut pas aller au milieu de l'océan. C'est peut-être ça aussi qui joue » (entretien n°5)*

L'héritage, influençant directement ou indirectement le choix de la carrière, semble le plus souvent lié à celui de père. Cela n'est pas étonnant dans la mesure où le secteur maritime est avant tout masculin, et le reste majoritairement. La différence générationnelle qui existe entre les pionnières telles que la femme matelot à bord d'un caboteur et la jeune femme aspirant à la Marine nationale, ne montre pas la présence d'une réticence quant au choix de la carrière de la part des parents.

Le deuxième type de femmes correspond à celles qui ne revendiquent aucun lien avec l'activité maritime. Elles sont venues à la mer en rencontrant leur mari, ont exercé une autre activité qu'elles ont quittée pour seconder leur époux. Le récit de cette femme pêcheur est exemplaire : *« on s'est rendus compte que ma vie à l'office de tourisme et sa vie n'avaient rien à voir. Donc si on voulait que la vie de famille et la vie de couple tiennent, il fallait que quelqu'un cède. Donc moi je me suis mis en conjoint collaborateur. J'ai arrêté l'office de tourisme. Je l'ai assisté dans ses achats, livraisons, comptabilité. Lui il travaillait avec quelqu'un, un matelot qui l'a planté du jour au lendemain. (...) Il fallait être 2 à bord sinon on ne pouvait pas sortir en mer. Donc je suis allée aux Affaires maritimes et j'ai demandé si moi j'avais l'autorisation d'aller travailler et on m'a donné l'autorisation. On m'a donné un fascicule à remplir. A condition que je passe mes diplômes de pêche. Donc je suis retournée à*

l'école de pêche. (...) Je ne connaissais rien. Je viens d'Auray, c'est pas loin, mais on appelle ça les terres ici. Mon papa est ancien employé SNCF, ma maman instit pour les aveugles. C'est un monde complètement inconnu pour moi. J'ai la chance encore d'avoir mes beaux-parents » (entretien n° 23).

Ces femmes soulignent la manière dont elles font partie du milieu tout en gardant un regard extérieur qui leur permet d'être plus critiques en étant moins familières des traditions. Mariées à des pêcheurs, elles ont grandi en dehors du secteur maritime et s'y impliquant de manière professionnelle, elles apportent une ouverture d'esprit et une liberté face à des manières de faire, transmises au sein d'une famille. Elle souligne ainsi : *« J'ai du tout apprendre sur le tas »* (entretien n°23) même si elle rappelle l'aide reçue de ses beaux-parents.

Enfin, certaines navigantes sont venues à faire ce métier à cause de l'idée du voyage, l'amour de la mer ou encore l'opportunité de l'emploi. Cependant, le lien avec le territoire littoral n'est pas inexistant. Un parent ou un grand-parent est souvent originaire d'une région littorale ce qui a entraîné une familiarisation avec ce milieu pendant des vacances au bord de la mer, au cours desquelles les parents ont transmis l'amour du littoral et de la mer.

A la question sur les raisons qui l'ont conduite à envisager une carrière maritime alors qu'elle vivait loin de la mer, une officier de la marine marchande répond :

« maman est bretonne, on partait souvent. Et moi, je voyais à Saint Malo l'ENMM. Et très jeune, moi j'avais dit : je veux aller là-haut, je veux aller là-haut. » (entretien n° 2).

Cet entretien, comme le suivant, suggère la manière dont l'envie de naviguer vient de la rencontre d'un univers et de la curiosité à son égard. Il s'agit d'une transmission indirecte permise par la mise en contact avec le territoire littoral pour la première et avec la navigation pour la deuxième, qui apparaissent comme porteuses de possibilité. C'est ce que souligne cette femme travaillant au sein de la Marine nationale : *« J'avais quand même des parents qui faisaient de la plaisance ... Donc du côté de la mer Méditerranée, à Gruissan. Et j'ai donc toujours eu, apprécié la voile et tout ça, donc tout ce qui... Déjà, petite, j'ai commencé à faire tout ce qui était lié à la navigation plaisancière. Et puis donc j'ai fait un BTS de comptabilité et je me suis rendue compte qu'au bout d'un certain temps dans une entreprise... que c'était plus ma tasse de thé. Enfin, j'ai vu une amie partir à la retraite et je me suis dit : "non, je ne vais pas faire ça toute ma vie". Donc ça m'a décidée à m'engager dans la marine parce que*

j'avais envie de voir un peu de pays. » (entretien n°15).

On retient de ces témoignages que l'héritage familial peut être autant lié à la transmission d'un bien, d'un savoir faire qu'à l'attachement pour la mer. La tradition familiale se perpétue aussi au sein du couple, avec la découverte et d'adoption d'un secteur, ce qu'exprime aussi bien la trajectoire de vie de la femme patron pêcheur que celle de la présidente d'association et ancienne présidente de comité local des pêches. Cependant, il est intéressant de noter au fil des entretiens l'absence de volonté, ou plutôt d'idée de transmettre aux filles, même si ce sont elles qui viennent aux professions maritimes, en faisant alors un choix de carrière. Le métier n'est par pour elles une option parmi d'autres.

2.2.2. La compatibilité de la vie familiale avec la poursuite d'une activité maritime

Le sujet de la maternité a donné lieu à des discours opposés sur la fonction maternelle, les uns en faisant une « assignation sociale » qui a longtemps survalorisé la place des femmes dans la sphère domestique, les autres niant cette spécificité afin de « briser cette assignation sociale » pour affirmer l'égalité entre les hommes et les femmes, une opposition largement critiquée pour ses aspects réducteurs⁷⁷. L'interrogation sur la place et la gestion de la maternité dans le parcours professionnel des femmes travaillant dans un secteur maritime permet d'interroger les processus identitaires qui y sont liés, le rapport aux discours dominants sur le rôle de la mère. Par exemple, « la maternité peut (...) d'autant plus facilement se vivre comme un refuge pour une femme que le discours social la valorise et que les autres dimensions possibles de son expressivité s'avèrent difficiles à investir ou à maîtriser »⁷⁸. Au contraire, sortir d'une norme sociale qui valorise ce type de maternité peut entraîner des formes de culpabilité ou de justification comme le montre Susan Frohlick dans son étude de la maternité chez les femmes pratiquant l'ascension de sommets tels que le K2⁷⁹. Elle analyse la manière dont certaines sportives sont jugées comme des mauvaises mères à cause des risques inhérents à cette activité et de l'éloignement et comment celles-ci doivent négocier leur désir de grimpe

⁷⁷ Knibiehler Y., Neyrand G., 2004, Introduction, in Knibiehler Y., Neyrand G. (dir.), *Maternité et parentalité*, Rennes, Editions ENSP, p.6 ; Descarries et al., 2002, Introduction. Espaces et temps de la maternité, in F. Descarries et C. Corbeil, *Espaces et temps de la maternité*, Montréal, Les Éditions Remue-Ménage, p. 13-20

⁷⁸ Neyrand G., La reconfiguration contemporaine de la maternité, in Knibiehler Y., Neyrand G. (dir.), *Maternité et parentalité*, Rennes, Editions ENSP, 2004, p.33

⁷⁹ Frohlick S., 2006, Wanting the children and wanting K2 ; the incommensurability of motherhood and mountaineering in Britain and North America in the late twentieth century, *Gender, Place and Culture*, vol. 13, n°5, p. 470-490

face aux discours dominants sur la maternité⁸⁰.

Alors que les réflexions sur la maternité sont souvent ancrées dans des discours dominants⁸¹, que l'analyse de parentalité tend un voile sur les processus de genre, la représentation des parcours de vie permet d'analyser la gestion qui est faite de la maternité et la place qui lui est donnée, voire le lien entretenu avec la paternité. Ce qui est acceptable pour les hommes ne correspond pas forcément dans les représentations sociales à ce qui est acceptable pour les femmes⁸². Les conflits entre les discours et les pratiques conduisent les femmes à se justifier, à justifier de leur organisation et à faire face à des formes de jugement.

La maternité est une forme de parentalité et joue un rôle important dans la construction du parcours professionnel. En effet, les récits des participantes donnent une large part à leur projet de maternité définie comme « l'expérience que représente pour une femme le fait d'avoir un enfant et de l'élever »⁸³. Comme le suggère Yvonne Knibiehler (1997), « la fonction maternelle organise, ou conditionne, la citoyenneté des femmes ». C'est un projet de vie qui est vécu – ou projeté – de deux manières dans le parcours de vie : comme une continuité ou comme une rupture. Les récits des femmes diffèrent notamment par rapport à l'expérience de l'éloignement en mer pour celles qui travaillent comme navigantes. On observe aussi des différences générationnelles. A partir des expériences des femmes rencontrées, il s'agit de poser la question de l'articulation de la maternité avec le travail, notamment pour celles travaillant en mer, des stratégies mises en place pour améliorer les pratiques de la maternité et la gestion des discours sur la maternité.

La répartition des rôles dans la parentalité reste encore très inégale au sein des couples. Il ne s'agit pas là d'une problématique spécifique au secteur maritime, mais il convient néanmoins de se demander si cela ne peut pas constituer un frein majeur à l'engagement dans une carrière professionnelle maritime⁸⁴. Les femmes marines doivent, en effet, rejeter les codes sociaux qui leur rappellent que la place d'une femme est à terre. « Nombre de femmes confrontées à la difficulté de concilier leurs rôles sociaux, difficultés tant objectives – gérer

⁸⁰ *Ibid*, p. 47

⁸¹ DiQuinzio P., *The Impossibility of Motherhood: Feminism, Individualism, and the Problem of Mothering*, New York, Routledge, 1999, 275 p.

⁸² Inversement, le congé parental est souvent considéré comme peu acceptable pour un homme.

⁸³ *Ibid*, p 5

⁸⁴ Tritarelli M., 2010, op;cit;, p 41

des contraintes de vie familiale et professionnelle – que, symboliques – gérer les critiques sociales qui rappellent que la mise en concurrence des rôles professionnels et maternels doit se conclure par le devoir moral et culturel de donner priorité au second sur le premier –, reconsidèrent le sens de leur engagement professionnel et témoignent d'une démotivation »⁸⁵. Cette sexuation des rôles professionnels n'est cependant pas propre aux activités maritimes « mais relève d'un processus ordinaire de construction identitaire au sein de tout univers professionnel »⁸⁶. Les résultats de l'enquête confirment que, contrairement aux autres secteurs, la répartition des tâches domestiques au sein du couple est plus égalitaire dans la marine marchande et la Marine nationale (53% des femmes déclarent effectuer la moitié des tâches domestiques par rapport aux autres membres de la famille). On pourrait objecter qu'il s'agit de déclarations, qui ne reposent pas sur des vérifications empiriques comme le font par exemple les enquêtes emploi du temps de l'INSEE. Cependant, à tout le moins, l'absence itérative des femmes navigantes peut conduire à une prise en charge, totale ou partielle, des enfants et des tâches domestiques par le conjoint quand la femme est en mer. Il y a dans ces deux secteurs une évolution sociologique liée, probablement en partie à un facteur générationnel, mais aussi au fait que l'importance donnée à la conciliation de la vie professionnelle avec la vie familiale est désormais partagée par les femmes et les hommes dans le secteur maritime et les fonctions de navigation.

A la fin du congé de maternité, les femmes peuvent se reclasser à terre si des postes sont disponibles. Le retour à la navigation est aussi possible. La reprise de la navigation est plus facile pour les femmes de la marine marchande ayant un conjoint à terre que pour la majorité qui a un conjoint navigant (58% dont 50% dans la marine marchande et 50% dans la Marine nationale)⁸⁷. Plus de la moitié des 39 navigantes de la marine marchande ont un conjoint dans la marine marchande.

⁸⁵ La féminisation de la Marine nationale, entre évidences et questionnement sociologiques, op.cit

⁸⁶ *Ibidem*

⁸⁷ C'est le choix de Manon l'une des femmes interrogées (entretien n°2). Après avoir posé deux mois de congés sans solde avec l'accord de sa compagnie, une visite médicale chez le médecin des gens de mer et l'accord de son capitaine d'armement, elle a repris la navigation. La compagnie lui avait proposé une reconversion à terre mais elle a choisi de retourner naviguer. Comme l'affirme Manon, cela représente un coût et un risque pour l'armateur : « *s'il y avait eu un problème avec le petit, c'était évident que j'allais demander à débarquer dans les 24H* ».

Le retour à la navigation peut aussi être plus tardif, lorsque les enfants ont grandi et sont plus autonomes. Une hôtesse interviewée est ainsi retournée naviguer sept ans après s'être arrêtée mais fait état de difficultés assez importantes concernant sa réintégration : *« Pour moi c'était dur de revenir après sept ans, mais à mi-temps sinon je ne pense pas que je serais revenue. J'avais essayé de retrouver un autre boulot à terre et puis, voilà. Quand on est la maison, on ne se rend pas compte que ça passe vite et puis voilà, l'échéance arrivée, ma fille a eu 3 ans. Bon voilà, ça s'est fait un peu précipitamment. Mais c'est vrai que j'ai été déçue de la façon dont ça s'est passé, arriver comme ça sur un bateau, naviguer, il n'y a pas eu de prise en charge. Je ne demande pas à ce que l'on me prenne par la main et que l'on me dise les choses, mais c'est vrai qu'il n'y a pas eu d'aide du tout, au niveau..., en l'occurrence là, c'était des hommes. C'était débrouille-toi, quoi. C'est vrai, tu es partie 7 ans, en plus tu reviens à mi-temps, débrouille-toi. »* (Entretien n°21)

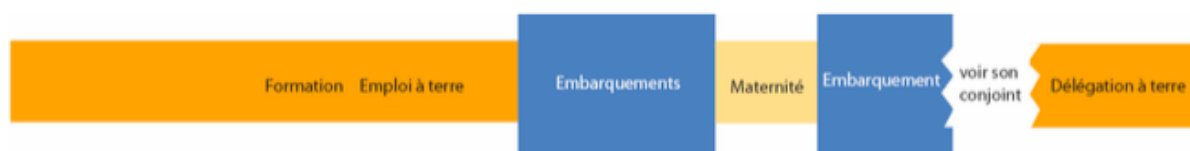


Figure 8 : Travailler à terre quand le mari part en mer

Le schéma ci-dessus illustre les raisons de la délégation à terre (figure 8). Le réembarquement après le congé maternité a été difficile car non préparé. Son expérience personnelle, alors qu'elle est mariée à un navigant, montre que cet arrangement n'est pas simple à gérer dans la vie quotidienne. Elle explique aussi que son mari étant embarqué aussi, elle n'arrivait pas à tout gérer.

« En général, les hôtesse qui sont à mi-temps, vous disent que le mi-temps c'est super, parce qu'elles partent une semaine dans le mois et ça leur permet de déconnecter de la vie traditionnelle, en fait ça leur fait du bien de naviguer, mais moi le souci, est que j'ai aussi mon mari qui navigue et c'était trop dur, quoi. » (Entretien n°21)

D'autres au contraire repoussent l'arrêt de la navigation à des moments-clés de la scolarité de leurs enfants comme l'entrée en école primaire. Les femmes reclassées à terre envisagent de rembarquer lorsque leurs enfants seront plus grands (entretien n°17), mais non sans se heurter à certaines difficultés : *« Au niveau du syndicat, nous avons travaillé justement sur le fait que les personnes qui rembarquaient n'étaient pas souvent prises en charge. C'était, euh : « bien tu reviens, débrouille-toi. C'est vrai qu'il y a eu un réel travail qui a été fait justement pour*

que les gens soient plus longtemps en doublure, soient plus accompagnés dans..., enfin quand elles reviennent, en fait. Ça se fait petit à petit. Mais c'est vrai que moi, avec mon expérience, c'est vrai que j'ai fait bouger les choses aussi parce que j'ai trouvé, après coup, inacceptable que les gens reviennent, et ne soit pas reformés, enfin. Surtout que ce n'est pas long, il suffit d'avoir, ne serait-ce que trois jours, une personne avec vous qui vous soutient et moralement, eh bien c'est un gros, gros changement de reprendre, de partir naviguer pendant une semaine et que, vous vous retrouvez enfermée dans votre cabine. Et cela, tous les jours avec une personne que vous n'avez pas vue depuis longtemps ou alors, avec plein de nouvelles têtes. C'est vrai que c'est comme si c'était mon premier boulot, en fait, en ayant quand même une connaissance de l'outil de travail mais avec, oui, c'est comme si j'avais repris à zéro. Et c'est dur, c'est dur. Et je pense que plusieurs hôtesse l'on vécu, et c'est pour ça qu'aujourd'hui, je me bats pour faire le maximum pour que, quand les gens reviennent, elles aient une doublure. Je ne le sais pas tout le temps parce que la direction ne nous met pas au courant de tout ce qui se passe, mais c'est vrai que quand je vois sur les plannings, une fille qui était en congé de maternité et qui revient, j'essaie de la contacter et de voir si elle a eu une doublure ou s'il y a eu une de prévue » (entretien n°21).

L'ACOMM⁸⁸ propose par ailleurs de faciliter les reconversions à terre des femmes officiers ayant eu des enfants pour éviter que la maternité soit un obstacle à une carrière.

Au delà des difficultés de prise en charge du congé maternité, il semble également qu'il soit encore aujourd'hui difficile d'être enceinte dans un milieu d'hommes comme en témoignent certains entretiens. Certains témoignages sont même révélateurs d'une incompatibilité avec le travail telle que ressentie par une syndicaliste engagée dans l'amélioration des conditions de travail à bord pour les marins : *« J'ai caché ma grossesse et lorsque je ne pouvais plus la cacher, j'ai arrêté de travailler. Elle avait des conséquences néfastes sur la qualité de mon travail. Elle a provoqué à mon égard un sentiment de fragilité, incompatible avec le rapport de force qui est intrinsèque à mon travail »* (entretien n°8). Pour autant, là encore, il est difficile de voir dans ce ressenti une spécificité du secteur maritime car, à l'exception des souffrances qui peuvent être liées à l'éloignement occasionné par les embarquements, les

⁸⁸ ACOMM: Association des Capitaines et Officiers de la Marine Marchande, Rapport des métiers de la mer, « Pénurie de marins, les métiers du transport maritime, activités du commerce - image et attractivité », Groupe de travail « La valorisation des métiers du transport maritime », mars 2008. Site ACOMM consulté le 22 octobre 2010 <http://acommm.nuxit.net/articles.php?lng=fr&pg=2467>

difficultés rencontrées peuvent être les mêmes dans les entreprises terrestres.

Le référentiel, face aux thématiques de la parentalité dans le secteur maritime, est celui de l'homme. C'est la manière dont certaines femmes embarquées le perçoivent. Les femmes marins doivent alors être comme des hommes, dans leur implication. Dans la Marine nationale notamment, il est ainsi plus difficile pour les femmes de concilier la maternité avec la navigation, comme l'illustrent ces propos : « *dans la Marine nationale, la famille n'est pas dans le paquetage* » (entretien n°17). « *Il y a des femmes qui vont faire une croix sur la vie familiale pendant 10 ans, le temps de faire carrière. C'est un choix mais moi ce n'est pas celui que j'ai fait. D'abord parce que à 40 ans, c'est difficile d'avoir des enfants et qu'il vaut mieux en avoir à 30 ans. Ce choix est peut-être difficile pour certaines parce qu'il faut sacrifier une bonne partie des années pour montrer qu'on est au même niveau qu'un homme. Il y en a une bonne partie qui ne souhaite pas que cela change sinon elles seront dénigrées et mal perçues par leur équipe. Mais le changement d'esprit dans la Marine est impulsé par le civil. Ça venait de l'extérieur* » (entretien n°15) ou encore « *Dans la Marine nationale, les hommes voient d'un très mauvais œil le fait qu'une femme embarquée soit enceinte. On devient un poids parce qu'on va quitter le bateau. Cela fait une surcharge de travail pour l'équipe car nous ne sommes pas remplacées tout de suite. Lorsque les chefs de service sont attachés à la famille, cela se passe bien. En revanche, certains chefs de service ont dit aux femmes enceintes que la famille ne faisait pas partie du sac de marin, qu'il fallait vivre les deux mais qu'il ne fallait pas faire cas de la famille dans son travail. Il y aussi un commandant en Second qui lors des entretiens d'embarquement, à l'arrivée au moment de l'affectation, a dit aux femmes : « j'espère que vous n'avez pas l'intention de faire un enfant dans les trois ans à venir ». Moi quand j'ai embarqué, j'ai eu un entretien avec le commandant. Il voulait savoir ce que je ferai dans les trois ans à venir. Je lui ai dit « je vais bientôt avoir trente ans, c'est vrai que je songe à fonder une famille ». Il avait espéré que je resterais trois ans à une affectation normale et que je me donnerais à fond comme un homme. Et de suite cela s'est mal passé* » (entretien n°15). Dans cet entretien, le référentiel masculin est clairement posé, tant dans le propos de cette jeune femme que dans son ressenti par rapport à la posture de son chef. On peut cependant soulever l'hypothèse d'une conception égalitaire, qui est présente dans de nombreux entretiens de femmes marins qui souhaitent remplir les mêmes tâches sans favoritisme. Par rapport à la maternité, le référentiel se ne révèle pas neutre mais masculin, notamment par rapport à l'engagement sur le long terme. Son mari, qui arrive au cours de l'entretien précise d'ailleurs : « *Il y en a qui ont eu des chefs*

de service qui étaient très bien, qui étaient ... très famille donc ça facilitait la chose et à côté de ça, j'en ai eu à qui leur chef de service ont dit que de tout façon, la famille ne faisait pas partie du sac du marin, qu'il fallait vivre les deux aussi bien l'un que l'autre mais qu'il ne fallait pas faire cas de la famille dans son travail. » (entretien n° 15).

A partir de cet extrait, on peut aussi suggérer que la famille, tant pour les hommes que pour les femmes, n'est pas vraiment incluse dans le projet professionnel même si l'éloignement et l'implication dans une carrière est dans les représentations plus gérables pour un homme que pour une femme. Cela fait écho à l'extrait d'entretien qui suit dans lequel une jeune mère, lieutenant à la marine marchande souligne la pression sociale exercée sur elle du fait de l'incompréhension de certains et certaines face à son choix de continuer à embarquer : *« Il faut être vigilant aux détracteurs, enfin aux détracteurs, si oui, aux détracteurs, qu'on peut avoir. On m'avait dit « mais tu sais quand tu vas revenir, il ne va peut-être pas te reconnaître ». Il avait 3 mois ½ effectivement quand je suis partie, et on était encore dans une relation assez fusionnelle, enfin c'est jusqu'à un an. Dès qu'il a entendu ma voix, il n'a pas eu de temps d'adaptation, peut-être que c'était sa personnalité. Mais pendant 9 mois il a entendu ma voix dans mon ventre. Là aussi, faut pas faire attention à tout ce qu'on peut entendre, on dit souvent l'enfer, c'est les autres, donc c'est chacun. Chacun vit selon ses besoins. » (entretien n° 2).* Le parallèle avec les femmes sportives de haute montagne (Frohlick 2006), moins dans le risque que dans le partir loin et longtemps, permet ici d'éclairer la tension résiduelle entre le discours égalitariste et la perception dominante de la fonction maternelle, notamment avec des enfants en bas âge. L'image de la « bonne mère » est remise en cause par l'éloignement risqué en mer. Et comme les navigantes, de nombreuses sportives de haute montagne renoncent à leur activité quand elles ont des enfants.

Cela étant, toutes les femmes rencontrées ne partagent pas ce sentiment d'exclusion et relèvent au contraire combien la féminisation a rendu plus légitime pour les hommes, l'expression des craintes liées aux aménagements familiaux⁸⁹, comme l'illustre le témoignage suivant : *« Quand on pose la question de la féminisation à bord, de la maternité etc. ça renvoie à plein d'autres interrogations. Les papas aussi vivent leur parentalité, ils l'affirment. On voit de plus en plus de papas qui demandent des congés parentaux car ils veulent profiter*

⁸⁹ Entretien avec une femme de la Marine nationale à Brest. A. Grövel, 2007, *op. cit.*, p 43

de leurs enfants. Les jeunes générations apportent ça aussi. Les valeurs changent et la parentalité change. Tout ce qu'on peut faire pour les femmes au niveau législatif pour la maternité, ça ne peut qu'être positif pour les hommes. Ça amènera forcément d'autres réflexions. » (entretien n°2) ou encore « Tous parlaient quand même un peu de la frustration de ne pas voir grandir ses enfants. Son enfant qui ne reconnaît pas le père quand le père rentre, il faut une semaine pour que l'enfant l'appelle papa, ce genre de choses qui freinent aussi beaucoup la carrière. C'est pour ça que je disais qu'avoir vraiment une carrière dans le maritime où on pourrait avoir plusieurs périodes, à la fois embarquer et travailler à terre, sans doute que ça pourrait aider à ce qu'il n'y ait pas une telle évaporation finalement au bout de 5/10 ans et qu'on puisse profiter de l'expérience des marins tout au long d'une vie. Je pense qu'il y a quelque chose à faire, avoir vraiment une passerelle pour naviguer, ne plus naviguer, s'adapter en fait à la vie des gens, aux phases de vie, ça serait bien. Autant pour les hommes que pour les femmes d'ailleurs... » (entretien n°2).

Il en ressort donc clairement que les récentes évolutions bénéficient tout autant au personnel masculin. Au-delà, on remarque également que cette problématique s'inscrit dans une perspective générale qui dépasse largement le secteur maritime, et qui pose pour l'ensemble des secteurs la question de la compatibilité entre les différents temps de vie.

Le schéma ci-dessous retrace les étapes menant cette femme d'une activité dans le tourisme au travail de patron pêcheur. La première rupture intervient à la fin de son premier congé maternité où elle décide de travailler dans l'entreprise familiale comme collaboratrice pour voir son mari qui est pêcheur et part travailler en mer très tôt. La deuxième rupture intervient quand le matelot travaillant à bord avec son époux arrête. Elle décide alors de se former pour accompagner son époux et sauver l'activité (Figure 9).



Figure 9: Embarquer en étant maman

« Tu as les remboursements d'emprunt, tu as une baraque à faire tourner, deux mômes en bas âge. C'est une évidence. T'es obligée. Tu n'as pas le choix. Moi, quand je parlais, mes garçons étaient ici. Je parlais à 4 h du matin. Je peux t'assurer que je n'étais pas fière. (...)

Ils étaient petits. Je les appelais à 7h30 pour les réveiller, pour leur dire allez petit déj, ne ratez pas le bus. T'es franchement pas fière de laisser tes mômes comme ça. Moi qui suis vraiment mère poule. Quand je partais, je voyais la maison encore allumée. Tu te dis faut être dingue, faut être dingue » (entretien n° 23).

Dans cet extrait, cette femme maintenant marin-pêcheur met en évidence la difficulté pour elle de laisser ses enfants, notamment à des horaires hors normes. Son récit fait écho à celui d'une femme mareyeuse, qui explique qu'elle n'avait pas toujours le temps. Cette gestion du temps, que des femmes et des hommes d'autres milieux professionnels connaissent, demande une organisation de tous les jours.

Embarquer en étant maman n'est pas ainsi pas impossible même si la gestion de l'éloignement est délicate. Les emplois du temps de compagnie de ferry permettent aux femmes travaillant à mi-temps d'embarquer une semaine par mois : *« Je trouve que c'est des filles qui ont toujours la patate, quoi. C'est vrai que c'est super de travailler avec des gens comme ça qui se disent : « de toute façon je suis une semaine, je viens là, ça me vide la tête, j'ai du pot de travailler ». C'est vrai que ça casse la routine de mère de famille en fait. Et elles sont toujours contentes, moi c'est rare que j'aie rencontré une à mi-temps qui me dise, « oh là, là, j'en ai marre », elles sont toujours contentes. Mais je pense qu'il faut prendre le pli, le pli de pouvoir partir une semaine. Parce que ça veut dire tout laisser aussi à la maison pendant une semaine. » (entretien n° 21).*

Une autre femme navigante, mère célibataire, apporte l'éclairage suivant :

« Interviewer 1 : Comment ca se passe, l'alternance terre/mer ? Quand vous passez une nuit à Belle Ile et puis que vous rentrez le soir à la maison ?

« Là, je suis partie lundi matin. Je suis allée lui faire un petit coucou à son collègue hier après-midi vite fait, 2 minutes pour lui dire au revoir car je ne l'avais pas vu le lundi. Je n'ai pas dormi chez moi pendant deux jours. Donc ma fille vit toute seule et puis elle fait avec. On vit toutes les 2. Je ne vis pas avec mon ami. C'est ma fille, c'est moi qui l'élève. Et mon ami est en mer. J'ai la chance d'avoir aussi une adolescente très compréhensive qui ne fait pas de bêtise. Y'a une confiance mutuelle entre nous deux. C'est fusionnel. Elle sait très bien que si je fais tout ça, c'est pour elle. Quand c'est des tempêtes, force 7-8 et que je suis en mer, je reconnais qu'elle ne dort pas. Je le sais. Je l'appelle toujours. Je pars, je fais la traversée et à l'arrivée, je l'appelle. Dans n'importe quel port, je l'appelle. Et quand je pars, je l'appelle.

Interviewer 2 : Ca doit pas être facile pour elle de vous voir partir. Elle ne vous a jamais dit de chercher un travail à terre ?

... Jamais. Elle sait que j'aime mon boulot. « Ma mère est en mer ». C'est de la fierté pour elle. Quand on lui demande - « qu'est-ce qu'elle fait ta mère ? ». « Ma mère est marin ». Et je suis fière d'elle aussi. C'est elle qui reste toute seule. C'est elle qui est la plus courageuse. C'est elle qui reste toute seule. Je pense à elle, mais mon boulot, je l'adore » (entretien n°3).

S'il convient certes de faciliter la conciliation des temps de vie des femmes en leur permettant d'exprimer des aspirations et des besoins nouveaux, on peut constater dans le secteur maritime qu'il ne s'agit pas là d'un phénomène uniquement féminin ou maternel. Il est ainsi important de noter que le souhait d'arrêter de naviguer à la naissance des enfants ne concerne pas seulement la mère, mais désormais aussi le père. On peut ainsi noter une évolution du rapport à la maternité depuis les vingt dernières années, notamment des désirs et des rôles parentaux comme le souligne cette ancienne navigante : *« Ce n'était pas comme ça il y a 20 ans ou 30 ans ; les gens quand ils rentraient dans la marine marchande, c'était pour faire carrière dans la marine marchande, je crois qu'aujourd'hui c'est vraiment différent. Les gens ont envie d'avoir aussi une vie de famille, de voir grandir leurs enfants etc. et peut-être qu'avant, c'était moins. Et peut-être aussi que le rôle du père n'était pas le même, il y a 20 ans ou 30 ans dans les familles, alors qu'aujourd'hui le père veut aussi avoir sa place auprès des enfants et ça change je pense, beaucoup de choses. » (entretien n° 4)*

On assiste, en effet, de façon désormais récurrente, à un phénomène de désaffection de la marine marchande par les hommes à l'arrivée du 2^{ème} enfant dans le couple. Ils souhaitent eux aussi avoir une véritable vie de famille et être davantage investis dans l'éducation des enfants (temps partiel...). Les jeunes hommes marins sont de plus en plus nombreux à déclarer *«à mon deuxième enfant, j'arrête de naviguer »*. L'arrivée des femmes dans la Marine nationale et la marine marchande, semble avoir, clairement libéré la parole des hommes qui n'hésitent plus à exprimer leur ressenti en tant que père mais également à revendiquer le bénéfice de droits parentaux (congés de paternité, congés parentaux) dont l'exercice semblait jusque là réservé aux travailleurs terrestres.

Ainsi, s'il convient de s'interroger sur la capacité offerte aux femmes de faire carrière, les résultats des entretiens montrent qu'il convient de s'interroger également sur l'influence de la conjugalité sur les parcours professionnels. Plus que l'arrivée d'un enfant, le désir de vivre

ensemble apparaît clairement comme le premier facteur de rupture dans la carrière professionnelle. L'éloignement de la famille est, selon les propos de plusieurs anciennes navigantes, l'obstacle principal à une carrière longue dans la navigation, comme l'illustrent les extraits d'entretiens suivants : *« C'est la condition militaire qui fait que c'est dur de concilier vies familiale et professionnelle... d'ici deux ans, j'aurai envie de passer à autre chose, surtout au niveau de la vie de famille. C'est difficilement concevable en tant que mère d'enfants en bas âge de partir aussi longtemps quoi... Mais bon, moi je vois quand mon copain navigue, on n'a pas toujours nos congés ensemble, ça fait des temps d'absence assez longs et parfois, c'est un peu dur à supporter »* (entretien n°16) ou encore : *« quand on a quelqu'un, c'est dur d'être séparés tout le temps, de ne pas se voir beaucoup : un qui embarque le mardi, l'autre le vendredi et après, quand il y a des enfants, c'est encore plus difficile. Bon, il y a certaines personnes qui le vivent bien, mais d'autres qui ne le vivent pas bien du tout »* (entretien n°21). Une autre ajoute *« Ce n'est pas très facile de pouvoir organiser des embarquements, de devoir naviguer toujours ensemble, ça pose quand même des problèmes logistiques. Au fur et à mesure, il y a des décalages et puis on finit par ne plus se voir, si on continue à naviguer. En 2006, on a fait le choix d'arrêter de naviguer tous les deux. Si on voulait avoir des enfants, naviguer tous les deux, ce n'était pas possible. Et comme je n'avais pas envie non plus que mon conjoint navigue et qu'il voit son enfant tous les deux ou trois mois, donc c'est un projet de vie différent mais on essaie quand même de rester dans le maritime qui est un milieu qu'on aime bien... Le salaire à terre est moins attractif, ce qui explique que peu de navigants se reconvertissent dans la fonction publique. Il y en a beaucoup en plus qui souhaitent travailler soit dans les ferries soit, dans les services portuaires ou justement le rythme de vie est plus proche de ce que l'on peut connaître à terre »* (entretien n°4).

C'est un projet de couple qui est mis en avant ici, où ce ne sont pas les discours et les représentations par rapport à la parentalité qui sont discutés, mais plutôt les envies personnelles et la gestion de la vie quotidienne. Ce choix occasionne dans les parcours de vie des ruptures professionnelles comme représentées en blanc sur le schéma ci-dessous, avec le passage d'un travail en mer à un travail à terre (figure 7, voir aussi figure 5). C'est la gestion de l'éloignement et de l'absence qui est anticipée. La rencontre de collègues pères à bord qui racontent leurs vécus peut motiver ces décisions.



Figure 10 : Se reconvertir pour accompagner le projet de famille

Au delà des conditions de travail proprement dites ou des difficultés matérielles liées à l'organisation de la garde des enfants en cas d'embarquements prolongés, il semble donc que ce soit en réalité le manque de l'autre qui apparaisse comme un facteur déterminant à long terme dans l'arrêt de la carrière maritime.

Là est probablement la véritable spécificité du secteur maritime, exacerbée par la crainte liée à la dangerosité de la navigation. Plus que dans tout autre métier, est en effet ici présente consciemment ou inconsciemment la crainte que l'autre disparaisse à la suite d'un événement de mer. L'arrivée d'enfants au sein du couple semble dès lors jouer un rôle de catalyseur conduisant les marins, hommes et femmes, à remettre en cause la poursuite de leur carrière maritime, comme si cette acceptation tacite du risque devenait plus difficilement tolérable.

En revanche, cette évolution est beaucoup moins marquée dans les secteurs de la pêche maritime et des cultures marines, qui restent malgré tout construits sur des modèles familiaux plus traditionnels, même si nous avons pu voir précédemment que là aussi des évolutions se dessinaient, les femmes de marins-pêcheurs étant de plus en plus nombreuses à exercer une activité professionnelle extérieure au monde maritime.

Le secteur maritime n'est donc ni plus intégrant, ni plus rejetant que les autres secteurs économiques⁹⁰. Contrairement à ce que l'on aurait pu croire au regard des représentations traditionnelles des femmes à bord des navires⁹¹, la féminisation du secteur maritime, tous types d'activités confondus, s'est déroulée et se poursuit encore aujourd'hui sans que les résistances relevées puissent être considérées comme plus importantes que dans d'autres secteurs.

⁹⁰ Tritarelli M., *op. cit.*, p 40

⁹¹ Couderc-Morandea S., Maulion H., Proutière-Maulion G., 2011, Les femmes dans les représentations maritimes : adaptation et contestation des structures spatiales et sociales. *ADMO* 2011 tome 28.

2.3. Les femmes et leur métier

2.3.1. Rapport au métier et au temps de travail

Un exemple de journée de travail d'une femme conchylicultrice

Après avoir travaillé quelques années comme fleuriste, Mme et son mari décide d'acheter les parcs de l'associé de son père en 2001. Elle prend alors des cours de comptabilité et participe à la formation pour les conjoints collaborateurs au Sables d'Olonne en 2002. Elle est d'abord salariée puis, prend un congé maternité et parentale lorsqu'elle a ses deux enfants entre 2002 et 2009. Pendant cette période, ils rachètent les parts de son père. A la fin de son congé, elle reprend dans l'entreprise familiale comme conjointe collaboratrice non rémunérée afin de permettre le remboursement des emprunts. Ils viennent d'investir dans un bateau. Elle espère ensuite redevenir salariée. Ils cotisent tous les deux à l'ENIM ainsi que leur deux ouvriers.

Ses journées de travail commencent vers 4h, 4h30 avec les livraisons aux clients. Elle revient quelques heures plus tard s'occuper des enfants, les emmène à l'école puis va ensuite à la cabane aider son mari à nettoyer les moules. Elle prépare les commandes et les bons de livraisons à la maison et téléphone à ses clients. Elle retourne à la cabane pour préparer des moules en passant avant par la jetée pour charger la marchandise. Elle reprend le camion pour livrer 3 commandes en début d'après-midi, elle rentre vers 18h30. Elle s'occupe de ses enfants, puis les laisse à la maison pendant qu'elle prépare de nouveau des moules pour le lendemain alors que son mari est retourner en mer. Elle rentre s'occuper du repas et de coucher ses enfants. Elle fait des bons de livraisons. Et là se termine sa journée, vers 10h du soir.

Embarquer et travailler à l'étranger

Pour son premier embarquement, pendant lequel elle fête ses 18 ans, le bateau partait sur la cote Ouest Africaine. Cette jeune officier de la marine marchande découvre le voyage, une navigation un peu à l'ancienne avec le passage de la ligne. Elle embarque trois mois et découvre un rythme de navigation avec de longs chargements et beaucoup d'escales. Entre sa troisième et sa cinquième année, elle embarque sur des navires à passagers en Méditerranée où elle travaille parfois avec d'autres officiers femmes.

A la sortie du diplôme de cinquième année, elle décide de travailler à la machine. Elle suit la construction de navires en Chine puis achemine des bateaux en Afrique. Elle travaille pendant deux ans en Angola puis deux mois au Nigeria sur un contrat freelance. Elle ne renouvelle pas l'expérience car elle est la seule française à bord et les échanges sont difficiles avec les autres mécaniciens qui ne lui font pas confiance. Elle travaille ensuite sur un navire sismique où elle travaille d'abord en Asie, puis aujourd'hui dans le golfe du Mexique. Les machines prennent deux ponts sur le navire sur lequel elle navigue, c'est-à-dire deux étages sur six. Il fait 100 m de long et il y a dedans toute la partie propulsion, groupe électrogène qui sert à avoir de l'électricité sur le bateau, tous les réservoirs de gasoil et tous les traitements par rapport à ça. Il y a aussi des compresseurs d'air pour la partie technique. Ils sont six à travailler dedans. Elle travaille de jour, se partage les machines avec deux de ses collègues et deux ouvriers et est d'alarme une nuit sur trois. Elle est satisfaite de sa qualité de vie à bord et de sa cabine qui lui permet d'avoir un lieu privé confortable avec un lit assez grand et un grand bureau.

Travailler au port

A 28 ans, elle travaille comme électricienne en 3/8, tous les jours de l'année depuis quatre ans. Pas de journée type, son temps de travail est imprévisible et dépend des tâches à réaliser. Elle est affectée au terminal charbonnier et a été formée en binôme pendant quatre mois. Elle est souvent en extérieur, à grimper en haut de portiques, soulève de gros rouleaux, doit gérer en équipe des situations de panne lorsque les navires à quai sont régis par des contraintes horaires. Le port est un lieu de vie qu'elle aime bien regarder tourner depuis la plage quand elle ne travaille pas.

2.3.2. Stratégies et rapport au corps travaillant.

La référence au corps est un élément omniprésent quand il s'agit de comprendre comment s'opère la division sexuelle du travail. En pénétrant des espaces de travail traditionnellement dévolus à l'autre sexe, dans quelle mesure les femmes bousculent-elles les définitions traditionnelles de la corporéité au travail ? Réaffirment-elles une identité sexuée ou au

contraire tentent-elles de passer de l'autre côté des normes genrées⁹² ?

Les différences physiologiques entre hommes et femmes jouent un rôle essentiel car c'est sur le corps notamment que l'on fonde l'idée de compétences propres à chaque sexe : « La force physique reste l'apanage des hommes, au même titre que le courage, l'endurance, le goût du risque, le rapport à la technique ... tandis que les femmes sont censées être dénuées de ces qualités naturellement masculines »⁹³. Le concept de corps prend tout son sens, c'est à travers lui que la femme est souvent jugée compétente ou pas dans ses fonctions. Le corps a un rôle dans la détermination des fonctions, du statut, des actions qu'adoptent les femmes. Il va l'orienter vers un type de travail, un type de compétences professionnelles qui démarque une nette différence des sexes. Dans les métiers de la marine, il n'est pas toujours aisé pour les femmes de trouver leur place, tellement la différence des corps sexués est au fondement d'une conception différentialiste du métier. A telle catégorie de métier correspond telles qualités, tels sexes. Ces conceptions se construisent à partir d'un système de comparaisons binaires qui régissent le monde du travail, les rapports sociaux et qui réduisent le positionnement et le rôle des femmes au sein de l'organisation sociale du travail : « La différence entre les sexes est, toujours et dans toutes les sociétés, idéologiquement traduite dans un langage binaire et hiérarchisé. Hiérarchisé, alors qu'on devrait logiquement s'attendre à ce que les deux pôles soient équidistants d'un moyen terme qui serait positif. Mais le moyen terme n'est pas positif, et il manque souvent »⁹⁴.

2.3.2.1. Le corps blessé

Les femmes des milieux marins abordent la thématique du corps le plus souvent à travers le problème de la force physique.

Dés que les métiers sont manuels, le manque de force ou de résistance physique est continuellement mis en avant par les femmes. Beaucoup de tâches sont physiques. Une femme de la conchyliculture affirme : « *Ah, c'est physique ! Car il faut passer sous les perches. Il faut se pencher. Non, non, c'est physique et puis, il y a la hauteur de l'eau. On ne peut pas passer, on se cogne, il fait froid, il y a du vent. Voilà, on prend des raclées (...) mais*

⁹² Guichard-Claudic Y., 1999, *op.cit.*, p 6

⁹³ *Ibid.* p 7

⁹⁴ Héritier F., 1996, *Masculin/Féminin : analyse de la différence*, Paris, Odile Jacob, p. 206

beaucoup de femmes vont sur l'eau, beaucoup de femmes ! Il ne faut pas croire. Parce que quand vous êtes en ciré, personne ne voit si vous êtes un homme ou une femme. Vous voyez deux personnes sur un bateau, eh bien il y a une femme et un homme, automatiquement. Quand ils sont deux, parfois il y a le fils ou la fille. Beaucoup de fils reprennent, moins les filles. Mais il y a pas mal de filles quand même » (entretien n°18).

Dans un domaine d'activité différent, la fonction de « piquer » les navires implique les conditions suivantes : *« Ah toute la rouille, toute la rouille du bateau qui peut s'accumuler, il faut l'enlever ; en gros, ce sont des petits marteaux piqueurs qui permettent d'enlever ces plaques de rouille. Il faut mettre 5 couches, entre le chromate, la peinture et puis tout ça, pour pouvoir entretenir le bateau et...on fait ça comme un homme. Là, il n'y a pas le choix. Déjà qu'au niveau législation, au niveau sécurité, dans la durée je veux dire, pour un homme ce n'est pas respecté, eh bien pour la femme ça l'est encore moins. Bah, ça me faisait rire. Car il ne fallait pas dépasser 25 kg de charge pour la femme mais, on le faisait toutes. On en portait toutes plus, parce que sinon, le bateau, il ne peut pas avancer. Et le mec à côté, il va trimer autant, si on dit, ah !, je ne vais pas porter plus, je n'ai pas le droit. A bord, c'est inimaginable » (entretien n°15).*

Dans ce type de travaux, le corps est très sollicité et la femme tend à le nier jusqu'à ce que la douleur se fasse sentir. Il se produit comme une annihilation de sa propre substance que seule la souffrance viendrait réveiller. Dans ces conditions, le corps féminin devient un corps blessé, un corps qui souffre face à des tâches inappropriées qui accentuent les différences hommes/femmes, et indirectement le dévalorisent. Ce corps, surchargé par le travail, les rythmes épuisants⁹⁵, nécessite ensuite d'être soigné : *« donc on fait et puis on va voir le kiné après pour se faire soigner le dos » (entretien n°15).*

Dès lors, l'important ne réside pas dans l'action de souffrir mais dans celle de faire : *«tu as décidé de faire ce boulot là, tu assumes. Tu n'es pas plainte, raconte une femme pêcheur ».* L'incapacité physique, provoquée par certaines situations, est masquée afin qu'elle ne soit pas interprétée comme une inaptitude professionnelle, pis encore, comme une source de conflits : *« s'il y a des tensions entre les équipages, c'est parce que certains ne font pas leur travail et*

⁹⁵ Nombreux sont les témoignages qui relatent que lors des escales dans la marine marchande et la Marine nationale, c'est le repos qui prime sur les sorties. Dans le secteur de la pêche, on dort en fonction des marées.

après, il y a des tensions à bord des bateaux »⁹⁶. L'action de faire comme les hommes est essentielle : elle est une marque de reconnaissance. Margaret Maruani explique ce phénomène par l'assimilation de la masculinité à la force, celle-ci étant socialement synonyme de qualification, de savoir-faire. Par conséquent, tout signe de faiblesse physique conduit inévitablement à « un processus de dévalorisation sociale du travail féminin, à un déni de qualification »⁹⁷ et peut déboucher sur l'exclusion. Dans ce contexte social, le travail féminin est alors pensé comme une spécificité, ce que Margaret Maruani nomme une « catégorie ».

Or, elle affirme que : « Les femmes ne sont pas une catégorie, elles ne sont ni marginales, ni périphériques. L'idée est élémentaire, mais au regard des thèses dominantes de la sociologie du travail, elle n'a pas toujours été évidente (...). Affirmer la spécificité féminine a été, à un moment du processus, un passage obligé : c'était au fond le seul moyen d'imposer les femmes, de rendre leur travail visible »⁹⁸.

Dans les métiers plus intellectuels, on constate des handicaps similaires liés notamment à la force physique. Certes, ils ne se traduisent pas de la même façon mais ils sont présents. Une officier de la marine marchande, travaillant aux machines, explique comment elle essaie de compenser son manque de force physique par l'intellect en étant obligée d'expérimenter de nouvelles méthodes d'organisation pour faire face à un problème technique : « En fait, il y a des choses physiquement que je ne peux pas faire, donc je vais réfléchir. Par exemple, un écrou qui est super gros au lieu d'utiliser ma force, je vais faire un bras de levier » (entretien n°16).

Les femmes doivent se surpasser, faire des efforts, physiques et intellectuels dans le cas de certaines professions de la marine. N'oublions pas que l'accès à la profession de marin nécessite un certificat d'aptitude physique - qui institutionnaliserait la force du corps en tant que qualification, ce qui assurerait une certaine reproduction des caractéristiques sociales des marins⁹⁹. Les compétences professionnelles sont fondées sur la similitude des conditions

⁹⁶ Suite entretien avec une femme de la Marine nationale

⁹⁷ Lanfer J., Marry C. et Maruani M., 2001, *Masculin-Féminin : questions pour les sciences de l'homme*, PUF, Paris, p. 45.

⁹⁸ *Ibid* p 50

⁹⁹ A. Grövel, 2007, *op. cit.*, p. 69.

physiques : les femmes doivent être comme les hommes quitte à faire souffrir leur corps, à ignorer leur propre féminité, leurs propres limites physiques aussi. Se servir de sa force physique comme un homme est une voie certaine d'intégration socio-professionnelle mais qui peut rester dangereuse pour le corps féminin.

2.3.2.2. Le corps caché

Pour éviter toute exclusion, pression sociale au sein d'espaces non mixtes, les femmes visent une attitude, une stratégie corporelle d'intégration : celle de cacher leur corps. Le corps caché se définit, dans ce contexte, comme un corps neutre, empruntant des attitudes masculines. Cela signifie que les femmes se présentent autrement par le biais d'attitudes, de vêtements neutres, mixtes.

Certes, le bleu de travail et les chaussures de sécurité sont de rigueur pour accomplir des travaux sur les bateaux ou chantiers, travailler aux machines etc. mais au-delà de ces contraintes vestimentaires liées au domaine de l'hygiène et de la sécurité auxquelles les femmes sont d'ailleurs très sensibles, une réelle volonté de neutralité existe sur le plan du comportement vestimentaire. L'habit doit étouffer la féminité, cacher le corps. Ainsi, le corps féminin serait un corps neutre dont toute expression féminine serait proscrite.

Dans le milieu maritime, ces caractéristiques comportementales se traduisent de la manière suivante :

- Pas de femme dans le carré la nuit,
- Port d'une tenue correcte pour aller aux douches¹⁰⁰,
- Pas de maquillage : ne pas provoquer (idem pour les surveillantes de prison),
- Volonté de ne pas céder sur la féminité (une inspectrice syndicale de la Fédération internationale des ouvriers du transport - ITF - affirme ne pas se mettre de rouge à lèvres en, toujours attacher ses cheveux etc.)
- Rester à distance des sollicitations sexuelles (savoir mettre des barrières),
- Eviter toute sexualisation de la relation de travail,

¹⁰⁰ Trompette P., Saglio J., Dufoulon S., 1998, *op. cit.*, p 30

- Ne pas mettre ses sous-vêtements dans les machines à laver communes¹⁰¹,
- Uniforme des officiers femmes identique à celui des hommes ou à l'inverse, instrumentalisation du corps des hôtesse à bord des ferries qui conduit à les fragiliser (vêtements féminins volontairement mis en avant comme dans le cas des hôtesse à bord des ferries, qui engendre une instrumentalisation du corps féminin, les conduit à une fragilité voulue et les enferme dans le rôle classique de la femme soumise aux désirs masculins).

L'objectif est donc de ne pas provoquer dans un univers clos et masculin, de démontrer aussi par une tenue vestimentaire stricte, sérieuse, que les fonctions peuvent être assumées de façon égalitaire et sérieuse par le sexe féminin. Se présenter avec des attributs collectivement perçus comme typiquement masculins permet d'abord aux filles de se créer des possibilités de sociabilité avec les garçons ; c'est également une stratégie pour renverser le stigmate de leur « nature » sexuelle nécessairement suspecte et donc une façon de se déssexualiser en revêtant les attributs de la neutralité sexuelle masculine (le masculin étant le pôle référentiel). Cela contribue à une prise de distance par rapport à leur assignation de sexe¹⁰². L'accès des femmes au groupe professionnel passerait donc par une virilisation et ce, parce que le système professionnel est centré sur la virilité¹⁰³.

Ces changements, que le corps traduit par des attitudes masculines, indiquent en fait des pratiques qui dépassent le simple fait de neutraliser les signes de toute féminité : les jeunes femmes tentent en effet de s'appropriier les codes sociaux assignés aux hommes. Elles sont convaincues que les responsabilités, les compétences, le pouvoir ne peuvent se déployer, s'exprimer qu'au sein d'un contexte où le masculin domine : « On ne peut pas gagner le respect en étant attirante. Voilà. Si on est attirante, on est inaccessible, donc il y a un fossé qui se crée. Et voilà, ça y est, dès que le fossé est créé, c'est très, très difficile » (entretien n°8).

La femme différencie ses comportements selon qu'elle se trouve dans des espaces mixtes ou non mixtes. Il y aurait ainsi comme deux attitudes contradictoires : l'une féminine, l'autre masculine : celle que l'on met en œuvre à terre (représentant le féminin) et celle que l'on met

¹⁰¹ *Ibid*, p 29

¹⁰² Clair I., 2005, Des jeunes de banlieues « absolument traditionnels, *Lien social et politique*, n° 53, p 33

¹⁰³ Grövel A., 2007, *op.cit.*, p 40

en œuvre à bord (le masculin) : « C'est vrai que l'on n'a pas vraiment de place, il n'y a pas vraiment de cabines adaptées aux femmes à bord, c'est un peu à nous de nous adapter. Quand on arrive là-bas, on devient un peu hermaphrodite quoi, on n'a pas trop le choix. - Vous vous maquillez à bord ? - Non, non. - Et en dehors ? - Oui oui. - Ah par contre, vous vous maquillez en dehors ? - Oui, à terre, je suis assez féminine quand même. Par contre à bord, pas du tout quoi » (entretien n°16).

Pour celles dont les métiers sont moins élevés dans la hiérarchie, comme par exemple les hôtesses travaillant sur les ferries, l'uniforme est de rigueur. Mais là encore, il apparaît moins difficile de porter la veste-pantalon que la jupe-pantalon qui demeure toujours très ambiguë : « Les chemisiers diffèrent selon les postes aujourd'hui. Sinon c'est jupe bleu marine ou pantalon bleu marine et il y a une veste rouge ou bleu marine suivant les saisons (...) (entretien n°6).

A bord, le corps féminin est soumis à une attitude ; à terre, il en adopte une autre en se dépouillant de tous les codes sociaux de l'autre monde : ceux relatifs au travail. D'un comportement, il passe à l'autre et inversement. Les jeunes femmes interrogées reconnaissent ces métamorphoses. Pour ne pas être dévalorisé, le corps féminin est dissimulé, caché, la neutralité étant synonyme, dans ces cas précis, d'égalités : égalité des compétences mais aussi égalité des responsabilités, des pouvoirs, des rémunérations, des avancements etc.

La neutralisation des apparences corporelles est clairement énoncée et assumée par certaines enquêtées. Une inspecteur ITF ajoute : « je ne suis pas là pour représenter un genre (le genre féminin) mais une fonction (celle de contrôler les bateaux) » ; une autre (second mécanicien) confie : « c'est vrai que parfois, je mets une partie de moi un peu de côté pour que cela se passe bien en fait. Mais en fin de compte, cela ne me dérange pas tant que ça parce que c'est une manière de me protéger justement » (entretien n°16).

D'autres sont toutefois plus nuancées : elles affirment vouloir garder « leur féminité » quelles que soient les circonstances professionnelles. Une second capitaine explique qu'elle a progressivement réintroduit ses talons, une femme pêcheur explique qu'elle a une collection de bottes et qu'elle ne veut pas rentrer dans le côté masculin du métier : « Non, je ne veux pas rentrer dans ce côté. Non. » Mais elle pense que refuser ce côté masculin la conduit à un manque certain de crédibilité : « Mais je comprends que je ne suis pas crédible quelque part en restant coquette » (entretien n°23).

Dans les mentalités (tant féminines que masculines), la « féminité » (c'est-à-dire les apparences socialement codées comme féminines) reste ainsi, pour beaucoup, associée au manque de crédibilité, la masculinité à la crédibilité, à la compétence. Ces représentations ne sont pas spécifiques au milieu marin : elles sont fortement ancrées dans de nombreux milieux de travail¹⁰⁴. Elles font pression sur les comportements féminins qui tendent à se rapprocher du masculin, ce qui implique l'équation : neutralité = masculinité = égalité. C'est le masculin qui constitue l'égalité, qui l'engendre. L'égalité ne provient pas de l'équilibre des genres, elle est le résultat de la domination du masculin.

Ainsi, ce qui semble faire la spécificité de l'identité de la femme marin est qu'elle se construit dans et à travers celle du marin. Les travailleuses se définissent comme des marins et cette définition prime sur leur identité. Mais qu'est-ce qu'être marin dans ce cas précisément ? Le terme marin représente un homme de mer travaillant sur les bateaux, il est lui-même un nom masculin qui ne se décline pas au féminin. L'identité du marin se façonne dans et par le masculin. Les femmes marins tentent de se l'approprier, de lui donner un sens par le biais de la neutralité qui serait une sorte de pont entre le masculin et le féminin permettant le passage de l'un à l'autre. Les femmes ne savent donc pas toujours se positionner par rapport à leur fonction, à leur profession parfois menacées parce qu'au départ, elles n'appartiennent pas complètement à l'identité du marin¹⁰⁵. L'identité des femmes dans le milieu maritime possède des contours mal définis. Les femmes font pourtant tout pour se fondre dans cette catégorie des *travailleurs*, *des marins* (et non justement dans celles des *travailleuses*) qui impliquent la neutralité des genres, la neutralité de leur corps, le corps caché, vécu comme une stratégie pour y parvenir.

¹⁰⁴ Dans d'autres milieux socioprofessionnels, ces attitudes corporelles sont similaires, Cromer S. et Lemaire D., 2007, L'affrontement des sexes en milieu du système de genre, *Cahiers du Genre*, n° 42

¹⁰⁵ La profession des hôtesse est par exemple menacée depuis que les postes se sont ouverts aux hommes. Il y a désormais des hôtes et des hôtesse : «Aujourd'hui, on se rend compte que pour les postes qui sont à pouvoir dans la catégorie hôtesse, les hommes sont plus importants et sont mieux rémunérés que les femmes. A la Brittany Ferries, vous avez des listes pour les hôteliers métiers garçons et des listes pour les hôteliers métiers filles. Mais, ils ont porté les métiers des hommes chez les hôtesse. Donc, c'est vrai que ce n'est pas très juste pour nous, donc on se bat aussi pour ça. »

Conclusion : Profils de femmes

On peut noter trois types principaux de femmes parmi celles rencontrées : les femmes de marins, les pionnières dans le maritime ainsi que les femmes navigantes même si nombreuses sont celles qui cumulent plusieurs activités.

· Les pionnières

Aborder le secteur maritime par la féminisation, c'est acter une évolution des pratiques. Selon les secteurs, cette évolution s'est faite à l'initiative des actrices et acteurs de terrain ou de manière institutionnelle, comme dans la Marine nationale avec la mise en place de quotas (environ 10%). Il y a celles que l'on peut appeler des pionnières. Ce sont les premières femmes qui arrivent dans un lieu de travail initialement uniquement masculin, qu'il s'agisse du navire, du port ou des structures portuaires. Elles participent d'ailleurs de l'imaginaire féminin maritime pour celles qui travaillent dans ce secteur. Leurs récits sont intéressants pour mesurer les évolutions en cours, les transformations qu'elles ont pu observer et la manière dont elles se sont senties reçues et intégrées par leurs collègues.

Il existe des pionnières à différentes époques et celles-ci ne sont pas arrivées à ce travail de la même manière et n'ont pas les mêmes expériences. Sept des femmes interrogées peuvent être considérées comme des pionnières : une femme travaillant comme mareyeuse depuis les années 1960, une syndicaliste ITF (*International Transport Federation*) embauchée dans les années 2000, une électricienne portuaire qui débute au début des années 2000, une sportive de haut niveau qui court au début des années 1990, une second capitaine, une femme patron pêcheur qui commence dans les années 1990, une gestionnaire de navire qui travaille depuis les années 80. Déterminer qui est pionnier ou non est délicat et difficile car le milieu maritime reste encore très peu féminisé, même si les problèmes d'intégration sont moindres que par le passé avec l'arrivée des femmes dans les écoles de navigation et de pêche par exemple.

· Les femmes de marins

La première catégorie de femmes qui ont été rencontrées correspond à celle des femmes de marins. Les femmes de marins qui ont été rencontrées étaient majoritairement des femmes de patrons-pêcheurs qui travaillent surtout à la pêche côtière, des femmes de patrons-pêcheurs à

la retraite ou maintenant embarqués dans l'offshore. On peut associer aux femmes de marins les femmes d'ostréiculteurs qui souvent travaillent au sein de l'entreprise familiale. La participation des femmes interrogées dans l'entreprise montre l'existence de différences marquées. Les femmes enquêtées dans la pêche et la conchyliculture occupent une grande diversité statutaire (chefs d'entreprise pour environ 35 % d'entre elles, salariées pour environ 25 %, conjointes collaboratrices pour environ 20 % et travailleuses à titre non rémunéré pour environ 20 %). Les femmes ayant une activité en lien avec la pêche et la conchyliculture travaillent principalement dans des entreprises individuelles. Dans les entretiens, les huit femmes de marins ou de conchyliculteur ont toutes plus de 40 ans sauf deux qui sont dans leur trentaine.

Les femmes de marins ne forment pas un groupe homogène. La plupart des entretiens ont été menés auprès de femmes de patrons-pêcheurs qui étaient souvent propriétaires de leur bateau. Ce sont celles qui étaient le plus souvent aussi impliquées dans la gestion du navire. Référons-nous à la typologie évoquée par l'une d'entre elles, qui gère le bateau de son mari dans un port méditerranéen depuis une quinzaine d'années.

« ... Vous avez trois catégories, on peut les classer en catégories. Dans le port, vous avez la femme au foyer, donc la femme qui n'a pas souhaité avoir d'activité, et qui s'occupe de ses enfants, de sa maison, qui est quand même un très gros travail, donc qui est dévouée à cette partie du foyer ; vous avez une nouvelle génération qui, elle, a concilié ce travail au foyer avec une activité professionnelle, activité qui n'avait rien à voir avec l'activité du marin, et la troisième catégorie, ce sont des femmes qui ont une activité professionnelle liée à leur mari et pour cette troisième catégorie, tout ce qui est poissonnière.

- Oui, d'accord

- Donc en fait, des femmes de patrons, des femmes de marins qui se sont mis à leur compte, je veux dire, qui prend le poisson, qui travaille le poisson sur les marchés, ou en poissonnerie. On est bien ciblées en trois catégories. Donc la catégorie du milieu est une catégorie qui est intéressante parce que pour moi... parce que à cette expérience... la terre, de la façon qu'on peut gérer une entreprise... ou adopter des idées sur le droit social qui se passe à terre, malheureusement c'est la catégorie qui est le moins appréhendable parce qu'elles ont des horaires qu'ils ne leur permettent pas après de participer, de faire partie d'associations, en fait. La première catégorie, une catégorie qui est très effacée, en fait parce que très occupée à la gestion de leur foyer. Et la dernière est une catégorie qui revendique peu parce qu'elles ont

une activité... » (Entretien n° 7).

Ces catégories, qu'elle décrit en rapport avec l'engagement dans des associations de femmes de marins, reposent sur l'activité professionnelle des femmes. Ce sont des catégories complexes. Alors que le sujet est abordé en fin d'entretien, il semble qu'elle-même appartient à la troisième catégorie, puisqu'elle gère le bateau et fait les démarches à terre. En fait, elle répond qu'elle appartient à la première partie. Cela s'explique sans doute par l'absence de statut. Elle n'est pas salariée, ni conjointe collaboratrice, ni associée ; elle n'est pas indépendante non plus. Il existe un lien fort entre l'activité professionnelle et la construction identitaire que l'étude d'Yvonne Guichard-Claudic sur les femmes de marins hauturiers concarnois¹⁰⁶ mettait déjà en avant¹⁰⁷. Elle montre que les femmes négocient de manières différentes leur construction identitaire selon leur trajectoire individuelle (emploi, tradition familiale, lieu d'origine). Ces femmes « ne vivent pas dans un milieu clos et intemporel, qui les imprégnerait de façon mécanique et unilatérale, mais ont à arbitrer entre les modèles « traditionnels » que leur propose le milieu marin et les modèles « alternatifs » que leur propose un environnement social plus large »¹⁰⁸. Elle souligne d'ailleurs que si, dans de nombreux discours, « la place « idéale » de la femme de marin semble être le foyer, il n'est pas nécessaire de remonter à un passé très lointain pour trouver des femmes de marins majoritairement ouvrières ou agricultrices »¹⁰⁹.

Les observations menées dans cette étude rejoignent ses analyses sur les femmes de marin sur des thoniers. A la pêche artisanale côtière et hauturière, les femmes de marins-pêcheurs au foyer sont souvent amenées à intégrer dans leur emploi du temps des tâches en lien avec le bateau. Par leur travail, dans les sphères intimes de la maison, les femmes participent à soutenir l'activité de leur époux en mer : elles font le lien avec la terre, les banques, les magasins. Ce travail, caractérisé comme invisible, est de l'ordre de l'aide et du soutien pendant l'absence des époux en mer et est parfois mené en parallèle à un emploi autre, comme l'explique cette femme de patron qui travaillait alors dans le social : « *J'étais relativement*

¹⁰⁶ Les marins partaient à la pêche au thon pour des périodes de trois mois, entrecoupées d'une pause d'un mois et demi.

¹⁰⁷ Guichard-Claudic Y., 1999, *op. cit.*, p.185

¹⁰⁸ *Ibid.* p 252

¹⁰⁹ *Ibidem*

présente au niveau administratif ; c'est assez logique, et même à bord du bateau, même que ce soit niveau de l'équipage, quand il y avait du nettoyage à faire, quand il avait des choses à faire, enfin voilà. Moi j'étais présente aussi bien à terre, dans la vie administrative, qu'à bord du bateau. Et on parlait beaucoup, oui, est-ce qu'il était en pêche, qu'est-ce qu'il pêchait, qu'est-ce qu'il faisait, où est-ce qu'il était, enfin pour moi c'était important de le savoir aussi. » (entretien n° 1).

Elle souligne que l'aide apportée par rapport au bateau est assez logique, notamment par rapport à la disponibilité à terre dans la journée, que son mari n'avait pas. Comme le notent Katia Frangoudes et Enora Keromnes, elles vont faire le lien avec les institutions financières, s'occuper des courses pour le bateau et l'équipage et peuvent avoir un statut dans l'entreprise familiale ¹¹⁰.

Il s'agissait aussi pour cette travailleuse sociale de partager le métier de son mari en échangeant sur son activité. Malgré l'implication de l'épouse dans la gestion quotidienne, l'univers du bateau peut rester très masculin et les prises de décisions peuvent rester unilatérales. D'ailleurs, pour des femmes ne connaissant pas le métier de pêcheur, comprendre le décalage entre la vie en mer et la vie à terre demande du temps. C'est ce que souligne cette femme de marin, qui découvre le milieu de la pêche lors de son deuxième mariage, tout en travaillant : *« Pour moi c'était tout nouveau l'aventure de la mer. (...) Moi je m'occupais de ma maison et lui de son travail. Des fois je lui reprochais. » (Entretien n°22).*

Ce travail invisible ancre également les compagnes de pêcheurs dans une économie mondiale, alors qu'elles bénéficient ou souffrent, selon les années, des aléas de la pêche (risques en mer, quotas, variations des ressources). Certaines femmes de marins-pêcheurs voient ceux-ci s'orienter vers la conduite de barge offshore suite à des difficultés financières, évolution qui tout en montrant les liens entre les métiers, entraîne des transformations d'un point de vue identitaire.

¹¹⁰ Frangoudes K., Keromnes E., 2008, Women in artisanal fisheries in Brittany, France, *Development*, vol. 51, p.265-270

Après avoir constaté l'existence de disparités sectorielles et de certaines similitudes, la présence et l'influence potentielle d'effets statutaires peut être étudiée notamment si des différences caractérisent le statut de travailleuses non rémunérées et celui de conjointes-collaboratrices. Ces dernières effectuent plus fréquemment que les travailleuses non rémunérées des tâches commerciales et de gestion. Les travailleuses non rémunérées ont eu ou ont plus fréquemment une expérience dans d'autres secteurs d'activité que les conjointes-collaboratrices, ce qui peut influencer leurs perceptions.

Le statut de travailleuse non rémunérée est lié à une pérennité perçue plus grande que celle des conjointes-collaboratrices ce qui peut-être liée au fait d'avoir travaillé ou de travailler dans un autre secteur. Pour la facilité perçue de trouver un emploi similaire, les statuts de travailleuse non rémunérée et de conjointe-collaboratrice ne permettent pas de dégager de différence. Les travailleuses non rémunérées perçoivent de moindres possibilités d'évolution dans l'activité actuelle que les conjointes-collaboratrices. Mais elles perçoivent plus de possibilités d'accéder aux formations maritimes que les conjointes-collaboratrices.

L'image du métier ne diffère pas significativement entre les deux statuts. Parmi les femmes enquêtées qui referaient à l'identique, les conjointes-collaboratrices déclarent être moins disposées que les travailleuses non rémunérées à vouloir refaire ce métier. Alors qu'aucune différence entre les deux statuts n'apparaît quant au fait que les parents travaillent ou travaillaient dans le secteur maritime, les conjointes-collaboratrices sont celles qui souhaitent le moins que leurs enfants intègrent le même secteur d'activité que le leur.

Le statut de conjoint-collaborateur correspond à des femmes plus souvent mariées et relativement plus âgées qui effectuent principalement des tâches de gestion/comptabilité et des fonctions commerciales. Elles sont plutôt moins syndiquées, n'appartiennent pas particulièrement à une association, ni à des collectifs. Elles disposent d'une flexibilité dans leurs horaires et effectuent une grande part des tâches ménagères par rapport aux travailleuses non rémunérées. Elles se caractérisent par une perception de la sécurité de l'activité relativement plus faible comme le secteur de la pêche, mais pas comme les travailleuses non-rémunérées. Elles trouvent que leur métier souffre d'un déficit d'image comme le secteur de la pêche par rapport aux autres secteurs, mais pas comme les travailleuses non-rémunérées. Elles souhaitent que leurs enfants n'intègrent pas le même secteur ce qui n'est ni le cas du secteur de la pêche, ni celui des travailleuses non-rémunérées.

· *Les femmes navigantes*

Le concept de féminisation continue de s'appliquer aux femmes travaillant dans le maritime car elles restent une minorité, notamment quand elles travaillent au sein de l'équipage du navire. Celles qui ont une activité dans les marines marchande et nationale travaillent dans des structures de grande taille (d'abord dans des SA / SNC pour la marine marchande et très majoritairement pour l'État dans la Marine nationale) avec une grande majorité d'hommes. A la Marine marchande, il y a une différence d'expériences entre les femmes qui se sont formées dans les années 80 et 90 et celles qui se sont formées dans les années 2000. La présence des femmes à bord est maintenant plus facilement acceptée avec le départ de personnels habitués à une autre marine. Dans le cas des deux hôtesse de ferry rencontrées, elles sont une majorité de femmes à travailler dans leur service. Plusieurs femmes rencontrées pendant les entretiens correspondent à ces femmes du maritime, dont la présence à bord ou dans les formations ne choque pas : les deux chefs d'entreprise conchylicole, une enseignante de la marine marchande, trois inspectrices des Affaires maritimes, trois femmes marins à la marine marchande et six femmes marins à la Marine nationale, une ingénieure océanographe.

Au-delà des différences, les femmes exerçant leur activité professionnelle dans le secteur maritime se caractérisent par certaines similitudes. Plus des trois quarts des répondantes ont ou avaient des parents dans le secteur maritime. Bien que cette « reproduction sociale » concerne d'abord les marines marchande et nationale, près des deux tiers des répondantes pour les pêches maritimes (65 %) et pour la conchyliculture (62 %). Néanmoins, cette inscription ne se perpétue pas dans les souhaits évoqués des répondantes pour leurs enfants. Dans ces secteurs, une grande proportion de travailleuses ont ou avaient des parents qui travaillent ou qui travaillaient dans le même secteur. L'inscription individuelle dans le secteur est marquée. Ce constat est d'autant plus important que ce secteur se caractérise par une forte homogamie sociale et sectorielle : les femmes enquêtées et leurs conjoints ont des niveaux de formation et des secteurs d'activité qui sont très fréquemment les mêmes. Pour certains secteurs comme la pêche ou la conchyliculture, toute transformation sectorielle concernera pour une grande proportion de ménages les deux membres du couple. Dans ces secteurs, le développement d'une pluriactivité doit permettre de pallier une éventuelle difficulté.

CHAPITRE 3 : LES FEMMES ET LE TRAVAIL MARITIME

TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES.

Les métiers de la navigation sont très majoritairement masculins ; s'ils connaissent une féminisation progressive, son ampleur reste limitée. Cependant, comme nous l'avons signalé dans le chapitre précédent, la palette des activités concernées déborde largement la seule navigation et inclut les femmes de marins impliquées dans la gestion de l'entreprise familiale, les conchylicultrices, les actrices impliquées dans des associations ou des structures professionnelles... Prendre en compte cette diversité des expériences et situations professionnelles des femmes dans le secteur maritime permet de poser autrement la question de l'avancée en mixité dans le secteur maritime. En effet, l'activité des femmes dans l'entreprise familiale n'est pas une réalité nouvelle, même si leur participation à la production a longtemps été occultée. La nouveauté, c'est l'accès des femmes au salariat dans des métiers qui leur sont restés longtemps fermés. Du côté des salariées, qu'il s'agisse des femmes navigantes ou des salariées dans les entreprises portuaires ou dans les structures professionnelles, on a bien affaire à des pionnières dont les conditions de formation, d'insertion et de travail demandent à être étudiées. Même dans le cas des femmes impliquées dans l'entreprise familiale, les formes de leur collaboration aussi bien que le statut dans lequel est effectuée cette activité ont évolué, tant d'un point de vue juridique que dans ses formes concrètes. Ces évolutions méritent elles aussi un examen attentif. Pour l'analyse des trajectoires professionnelles des femmes dans les activités maritimes, nous prendrons d'abord le recul que nous offrent les perspectives anthropologique et historique sur le travail des femmes dans le secteur maritime, avant de nous pencher sur les formations dispensées et enfin de l'accès à l'emploi. Nous évaluerons particulièrement le changement opéré en 1997 qui a permis aux femmes qui le souhaitaient d'accéder au statut de conjoint collaborateur et de suivre la formation du BCCEAM.

3.1. Perspectives anthropologique et historique du travail maritime.

Le travail des femmes dans la pêche et la conchyliculture, partiellement occulté, ainsi que l'impossibilité, pour elles, de travailler à bord, renvoie à une division sexuelle traditionnelle

du travail, que ce soit dans l'entreprise familiale ou le groupe domestique ou plus largement dans le secteur maritime. Mais que faut-il entendre par cette expression ? La division sexuelle du travail a d'abord été décrite par les anthropologues comme la répartition différenciée et « complémentaire » des travaux entre femmes et hommes dans les sociétés qu'ils étudiaient. Le concept a ensuite été redéfini par des chercheuses de différentes disciplines, qui ont mis à jour les relations de pouvoir au principe de cette répartition. La division sexuelle du travail, c'est d'abord, sur le temps long, l'assignation prioritaire des femmes à la sphère reproductive et l'assignation des hommes à la sphère productive. Deux principes sont les caractéristiques structurelles de la division sexuelle du travail : la séparation -il y a des travaux d'hommes et des travaux de femmes- et la hiérarchie -les travaux d'hommes valent plus que les travaux de femmes- (Kergoat, 2000). Tandis qu'une approche naturaliste explique la complémentarité des rôles sexués en définissant les femmes à partir de leur destin maternel, l'approche en termes de division sexuelle du travail met l'accent sur les rapports sociaux au principe de cette organisation sociale, toujours historiquement et socialement située. Il ne s'agit pas d'une réalité immuable mais bien d'une forme d'organisation qui évolue et se recompose en fonction de l'évolution des rapports sociaux qui la sous-tendent.

L'embarquement des femmes au cours du temps

En France, la division sexuelle du travail dans les secteurs maritimes s'appuie en partie sur des spécificités juridiques qui ont exclu de fait les femmes de la navigation.

Les études réalisées à partir de la période médiévale par P. Thompson montrent qu'à l'étranger les femmes naviguaient¹¹¹. Par exemple, entre la fin du XVIII^{ème} siècle et le milieu du XX^{ème} siècle, des filles et des jeunes femmes étaient embarquées sur des navires à Terre Neuve. De même sur les côtes baltiques en Suède, de la période médiévale jusqu'au XX^{ème} siècle, les femmes, jeunes ou célibataires, étaient embarquées sur des navires de pêche. En général elles se limitaient à la pêche côtière, mais certaines participaient aussi à la pêche au large.

¹¹¹ Thompson P.R., 1985, *op.cit.*

Les données disponibles pour cette période en France sont rares et concernent principalement la Méditerranée. Alors qu'au XIV^{ème} siècle, P. Amargier ne comptabilise qu'une seule femme dans la catégorie « gens de mer », W. Kaiser recense à la même époque plusieurs femmes pêcheurs¹¹². La faible proportion de femmes s'explique selon lui par le fait qu'il n'était pas admis à cette époque qu'une femme effectue ce type de travail. Seul l'état de pauvreté justifiait une entrave à la règle. Les navigantes recensées par Kaiser, en majorité veuves, répondent bien au profil de cette exception.

La fin du XVII^{ème} siècle marque un tournant dans la situation juridique des marins en France. De longue date, la marine de guerre française éprouvait des difficultés pour lever des équipages. Les méthodes brutales de recrutement qui étaient employées rendaient peu et nuisaient en outre à la marine marchande. Colbert entreprit de rationaliser le système en organisant un recrutement par classes, sur des listes de marins recensés. En leur accordant en contrepartie le monopole de l'exploitation des ressources marines, l'Ordonnance de 1668 prescrit à tous les marins de s'inscrire sur le registre maritime. Cette inscription facilite la réquisition automatique des marins en cas de guerre. Les premières listes d'inscrits maritimes datent de 1668¹¹³.

Les femmes étant dispensées de l'obligation militaire furent de fait exclues du champ de l'inscription maritime et par conséquent de la navigation. Ce n'est qu'en 1963, par la modification du statut de marin, que les femmes recouvrent le droit de naviguer¹¹⁴. Dans les faits, on observe une réelle ouverture des métiers embarqués dans les années 90, que ce soit à la marine marchande ou au sein de la marine nationale.

Division des tâches terre/mer

La division sexuelle du travail et des espaces maritimes (aux hommes la mer, aux femmes la terre) a contribué à créer un stéréotype de la femme de marin, vivant dans l'attente du retour de son mari. Pourtant, les femmes de marins (nous faisons ici le choix d'utiliser le pluriel, qui

¹¹² Kaiser W., 1992, *Marseille aux temps des troubles, 1559-1596, Morphologie Sociale Et Luttes De Factions*, Editions de l'Ecole des hautes études en sciences sociales, 1992, 411 p.

¹¹³ Cordon F., 1950, *Les Invalides de la Marine. Une institution sociale de Louis XIV. Son histoire, de Colbert à nos jours*, Société d'Éditions Géographiques, Maritimes et Coloniales, Paris, 254 p.

¹¹⁴ Simon-Gouilletquer C., 2000, *Femme de la côte*, Geste Éditions, coll. Témoignage, 227 p.

respecte mieux la diversité des situations et des identités) ne sont pas toutes entières vouées à l'attente, loin s'en faut. Les femmes de marins sont définies, au moins pour ceux qui les désignent comme telles, par la profession de leur conjoint. "Femmes de..." Il est vrai que le métier du marin scande la vie conjugale et familiale et c'est sur sa femme que reposent la construction et la responsabilité de son organisation¹¹⁵. Les femmes ont en charge la gestion de toute la vie quotidienne, loin de l'image d'Épinal d'une femme réduite à la passivité dans l'attente du mari.

Pour certains auteurs, les femmes de marins entretiennent elles-mêmes cette image. Ainsi selon A. Geistdoerfer : « *les femmes sont celles qui subissent et qui en même temps perpétuent cela* » et elle cite une fille de pêcheur, titulaire d'une maîtrise en sociologie : « *la femme nous paraît revendiquer sa place et son titre de « femme de marin » au sein du groupe et au regard de la communauté terrienne* »¹¹⁶. Une double explication peut être avancée. D'abord les contraintes auxquelles les femmes de marins sont soumises leur permettent de se distinguer et de se valoriser par rapport aux autres. Il leur est attribué des qualités (indépendance, courage...) telles que ces femmes veulent conserver cette représentation. D'autre part, jusque dans les années 1930, le statut de femme de marin garantissait la solidarité des membres de la communauté maritime, comme en témoigne Meyer-Sablé : « *cette qualité est aussi source de sécurité. Les veuves sont toujours soutenues par la communauté* »¹¹⁷. Elles pouvaient compter sur le soutien psychologique et matériel des autres femmes et quelquefois sur une aide économique des marins. Par exemple, les sardiniers du Morbihan acceptaient que la veuve d'un marin disparu fournisse un filet en échange d'une part de la pêche et accordaient à leurs fils la priorité dans l'enrôlement.

La division sociale du travail répond dans les milieux maritimes à plusieurs impératifs. Elle vise d'abord à compenser l'instabilité familiale dont le rythme de vie est marqué par la succession des séparations et des retrouvailles, ce qui engendre le besoin d'une répartition précise des rôles respectifs¹¹⁸. Elle repose aussi sur l'idée qu'un « bon marin » est celui qui se consacre exclusivement à ses tâches pendant toute la durée de son voyage : « *son métier requiert une attention permanente et il ne doit pas être distrait ou préoccupé par des*

¹¹⁵Geistdoerfer A., 1996, Femmes de pêcheurs : du mythe aux luttes sociales, Bulletin du centre de culture scientifique technique industrielle maritime de Lorient, n° 5, 75 p.

¹¹⁶*ibid.*

¹¹⁷Meyer-sablé N., 2005, *op. cit.*

¹¹⁸*Ibid.*

problèmes familiaux »¹¹⁹. Les femmes de marin doivent ainsi faire preuve d'une gestion rigoureuse du foyer pour le bien-être de leur conjoint¹²⁰. Et le marin doit compter sur les capacités d'autonomie de sa femme : « *c'est le climat familial qui fait la réussite du marin. La femme est à 80 % dans la réussite du marin. Il sera bon ou mauvais suivant la femme qu'il a* »¹²¹.

Concernant la division sexuelle du travail maritime, Simon-Gouletquer, rappelle la proximité des familles maritimes et paysannes et souligne la naturalisation des compétences féminines, dont la valeur est de ce fait niée : « *La société ostréicole est proche de la société paysanne (...) le rôle de la femme était davantage celui d'une aide (...) que d'une professionnelle à part entière* »¹²². Ainsi en est-il des tâches de gestion, d'administration et de préparation du ravitaillement. Réalisées à terre, ces tâches sont souvent considérées comme une extension des tâches domestiques¹²³ et reviennent à ce titre « naturellement » à l'épouse. Plusieurs études et témoignages insistent sur ce point : « *leurs activités ont longtemps été perçues comme un apport et non comme un travail à part entière* »¹²⁴; « *Etre femme de pêcheur, ce n'est pas travailler, c'est aider son mari* » (*Femmes de marins enquêtées en Méditerranée*). Ces tâches ont pourtant bien une finalité professionnelle mais dès lors qu'elles sont effectuées par des femmes, elles sont considérées comme ne nécessitant pas de qualification spécifique.

Les hommes partant en mer, les femmes assument l'exclusivité des tâches domestiques, tâches valorisées : « *...car la maison tient une place essentielle pour la survie du pêcheur, la maison est le symbole de la réussite, de la sécurité, de l'intimité, la réappropriation de sa place à terre et une réinsertion à la vie terrienne* »¹²⁵. Nombreux sont les auteurs qui soulignent la place prépondérante des femmes dans la vie familiale et sociale maritime. En 1991, Collet observe que l'absence prolongée des hommes en mer ou le long des fleuves

¹¹⁹ *Ibid.*

¹²⁰ Geistdoerfer A., 1996, *op. cit.*

¹²¹ Benjamein, 1970 cité par Geistdoerfer, 1996, *op. cit.*

¹²² Simon-Gouletquer, 2000, *op. cit.*

¹²³ Frangoudes K., 2004, « Le rôle des femmes dans le développement des zones côtières », présentation faite à la conférence « Steering towards 2007-2013, What financial support for the common fisheries policy and coastal zone development ? » Bundoran, Donegal county, Irlande, du 27 au 29 mai 2004, DG pêche, 2004.

¹²⁴ Geistdoerfer, 1996, *op. cit.*

¹²⁵ Tuffigo cité par Geistdoerfer, 1996, *op. cit.*

conduit les femmes à prendre en charge la gestion de l'unité familiale¹²⁶. Meyer-Sablé établit le même constat : « *alors qu'en principe ce sont les hommes qui lient le monde extérieur et la famille, pour les familles de pêcheurs, c'est à la femme que revient cette charge. Ce sont les femmes les médiatrices réelles et symboliques de l'homme à la société : dans l'éducation, la religion, le rapport à l'administration...* »¹²⁷. Cabantous considère quant à lui qu'elles ont un « *sens aigu des réalités matérielles et des responsabilités sociales* »¹²⁸.

La répartition des tâches perdure le plus souvent une fois que le marin revient à terre. Les habitudes prises à bord des bateaux de pêche demeurent et une fois à terre, il est fréquent que les membres d'un même équipage se retrouvent entre eux pour manger et sortir. En ce sens, ils se démarquent des équipages de la marine marchande, lesquels n'entretiennent que peu de relations à terre mais ils les retrouvent en ce qu'ils se gardent d'empiéter sur le domaine considéré comme féminin¹²⁹.

En outre, les femmes collaborent à l'activité de pêche. Leurs formes de participation évoluent au cours du temps, aux rythmes des mutations, notamment technologiques, du secteur. Cabantous observe que dans la période du XVII^{ème} et XVIII^{ème} siècles les femmes étaient associées au processus halieutique et préparaient les filets¹³⁰. Leurs activités se sont réduites, selon Geistdoerfer, à cause de l'usage de matériaux synthétiques pour la fabrication des engins de pêche¹³¹. Elles ont abandonné les tâches de transformation, du nettoyage et de préparation à la conservation et se concentrent presque exclusivement sur la commercialisation du poisson et la gestion des entreprises familiales (banque, comptabilité, communication et relations publiques). En ostréiculture également la mécanisation des tâches est un facteur de diminution du recours à la main d'œuvre féminine.

Ainsi, une vision trop stricte de la séparation entre les rôles de l'épouse et du mari peut conduire à méconnaître la participation des femmes à l'activité dans le domaine de la pêche. Certains auteurs comme Cabantous et Binkley indiquent par exemple que les sphères de

¹²⁶ Collet S., 1991, Guerre et pêche: quelle place pour les sociétés de pêcheurs dans le modèle des chasseurs-cueilleurs? *Information sur les sciences sociales*, vol. 30, n°3, p 483-522.

¹²⁷ Meyer-sablé N., 2005, *op. cit.*

¹²⁸ Cabantous A., 1995, *Les citoyens du large : les identités maritimes en France, XVII^{ème} siècle - XX^{ème} siècle*, Aubier, collection historique, 279 p.

¹²⁹ Duval M., 1998, *Ni morts, ni vivants : marins ! Pour une ethnologie du huis clos*, coll. « ethnologies-controverses », Paris, PUF, 148 p.

¹³⁰ Cabantous A., 1995, *op. cit.*

¹³¹ Geistdoerfer, 1996, *op. cit.*

travail des hommes et des femmes se recoupent, sont complémentaires et changent en fonction des saisons¹³². Binkley va même jusqu'à affirmer que « les divisions du travail selon le genre sont négociées tous les jours ». L'implication des femmes dans la pêche dépend de leur volonté, de leur disponibilité et de leur savoir-faire mais aussi des spécificités de la pêche pratiquée et du caractère du conjoint¹³³. Les besoins du mari varient selon le type de pêche et du statut. Le patron pêcheur et le patron salarié, en ayant en charge la gestion de l'entreprise ont plus besoin de la coopération de leur femme que les matelots¹³⁴. Les femmes de ces derniers limitent leur implication à l'attente du mari au port et à la préparation des repas. Mais plus que le besoin, il semble que la disposition du conjoint à déléguer ou à partager les responsabilités avec sa conjointe soit déterminante. Deux situations semblent se présenter. Dans la première se retrouvent les marins partisans d'une stricte répartition sexuelle des tâches : « *Je ne m'occupe pas de ses casseroles, qu'elle ne s'occupe pas de mon bateau* »¹³⁵. En revanche dans la seconde, sont rassemblés les marins qui n'ont pas le temps ou qui refusent de s'occuper de la gestion. Leur conjointe prend alors en charge les tâches de gestion et d'administration. Leur degré d'implication dans des activités à terre est variable. Il dépend de la taille de l'armement. K. Frangoudes observe ainsi qu'à la pêche au large, les femmes y consacrent entre 2 et 25 heures par semaine et à la petite pêche entre 42 et 54 heures par semaine¹³⁶. Dans tous les cas, ce sont elles les véritables gestionnaires de l'armement. Elles reçoivent d'ailleurs une procuration de leur mari pour accomplir les actes qui s'y attachent et gérer le budget. En pratique, elles décident des modifications techniques à entreprendre, de l'engagement ou du débarquement des marins, de l'opportunité d'engager des frais, voire de la préparation de la rémunération des marins¹³⁷.

La division sexuelle du travail au sein du secteur maritime a été très marquée, avec une absence des femmes dans les métiers de la mer, tous secteurs confondus. Cependant, l'analyse précédente montre une présence des femmes dans la gestion des entreprises familiales dans les secteurs de la pêche et des cultures marines. Les femmes avaient aussi comme tâche la gestion de la sphère familiale. L'ouverture du milieu maritime au travail des femmes, qui s'accroît à partir des années 90, change la place des femmes dans les activités

¹³² Cabantous, 1995, *op. cit.* ; Binkley, 2000, *op. cit.*

¹³³ Binkley M., 2000, 'Getting by', in tough times: Coping with the fisheries crisis, *Women's Studies International Forum*, vol. 23, Issue 3, p. 323-332.

¹³⁴ Geistdoerfer, 1996, *op. cit.*

¹³⁵ *Ibid.*

¹³⁶ Frangoudes, In Williams et al. 2005, *op. cit.*

¹³⁷ Geistdoerfer, 1996, *op. cit.*

maritimes. Avec l'ouverture du salariat aux femmes et la spécialisation croissante des activités, la division sexuée du travail évolue. On peut dès lors se demander quel a été l'apport du statut de conjoint collaborateur demandé par les femmes de marins pêcheurs en 1997 mais aussi comment l'accès au salariat dans les métiers maritimes pour les femmes et l'apparition de femmes chefs d'entreprise contribue à la féminisation du secteur ?

3.2. Quels statuts ?

S'intéresser aux statuts des femmes permet de saisir les processus de féminisation et l'évolution de la reconnaissance du travail féminin. Selon l'enquête FEMMAR, 66% des femmes travaillant dans le secteur maritime sont salariées ; dans le secteur de la marine marchande, elles sont 92% à être salariées et 96% au sein de la marine nationale.

Les statuts des femmes sont plus diversifiés lorsque l'on interroge les femmes des secteurs pêches et cultures marines. Ainsi, concernant les pêches maritimes, 34 % des femmes ayant répondu déclarent travailler à titre non rémunéré, 16% à titre salarié, 14 % comme chefs d'entreprise, 7 % comme patron salariée et 29 % comme conjointe collaboratrice. Les chiffres sont similaires en ce qui concerne les cultures marines. Ainsi, 22 % déclarent travailler à titre non rémunéré, 27 % à titre salarié, 22 % comme chef d'entreprise, 4 % comme patron salariée, et 25% comme conjointe collaboratrice. Ces chiffres permettent de donner une idée des statuts des femmes dans un temps donné. Les entretiens révèlent la manière dont les femmes optent pour tel ou tel statut en fonction des projets de vie et des finances familiales et de l'entreprise, notamment dans les secteurs pêche et cultures marines.

A partir de ces chiffres, deux réflexions seront menées. La première questionne le processus de féminisation observé à travers l'accès des femmes à des emplois salariés de marins et l'apparition de femmes chefs d'entreprise dans le milieu maritime. La seconde se penchera sur les statuts disponibles pour les conjointes de marin, dans les secteurs de la pêche et des cultures marines.

3.2.1. Quelle féminisation chez les salariées et les chefs d'entreprise ?

L'arrivée des femmes dans des emplois maritimes salariés a augmenté depuis les années 1990. Les chiffres suggèrent une féminisation du secteur maritime ce que confirme l'enquête 2013 de l'ENIM¹³⁸ qui montre une féminisation, faible certes, mais constante du métier de marin. Entre 1994 et 2013, le taux de femmes marins, ayant embarquées au moins un jour, est passé de 1,4% à 5,8%. Cette féminisation passe largement par l'accès à des emplois salariés, majoritairement occupés par des hommes, que ce soit dans le portuaire ou les métiers embarqués.

L'arrivée de femmes chefs d'entreprise, dans le secteur des pêches, du mareyage et des cultures marines montre une forme de féminisation qui évoque celle définie par G. Malochet¹³⁹ et qui renvoie « à l'ouverture discrète vers des femmes qui, progressivement, contribuent à transformer les représentations et des comportements masculins ».

Cette féminisation des métiers embarqués s'accompagne du processus de reconnaissance du travail des femmes. La création d'un statut de conjoint collaborateur dans le secteur maritime participe d'une ouverture du secteur aux femmes.

3.2.2. Quel statut pour les femmes de patrons d'entreprises familiales ?

La participation des femmes de marins aux activités de leur conjoint est à bien des égards comparable à celles des conjointes de chefs d'entreprise agricole et artisanale. Avant la mise en place d'un statut, les femmes participant à l'activité de l'entreprise de leur mari étaient des « conjointes aidantes ». Ce n'est qu'en tant qu'ayant droit qu'elles disposaient d'une protection sociale, même si elles pouvaient cotiser volontairement à une assurance. En outre, elles n'avaient aucun droit dans la gestion de l'exploitation familiale. Cette situation leur était préjudiciable en cas de divorce (pas de droit à la moitié de l'exploitation) ou de décès du conjoint (pas de droit à la reprise de l'activité). La création des statuts juridiques et d'une formation aboutissant à la délivrance d'un diplôme (le brevet de conjoint collaborateur) dans le domaine agricole a servi de modèle au secteur maritime.

¹³⁸Rapport d'activité de l'ENIM, 2013, p.39

¹³⁹ Malochet G., 2007, La féminisation des métiers et des professions. Quand la sociologie du travail croise le genre, Sociologies pratiques, 14 (1), p. 91-99

3.2.2.1. Démarche des femmes pour accéder au statut

La crise de la pêche (importation, baisse du prix du poisson) a conduit les associations de femmes de marins à se regrouper. Les premières revendications portent sur les problèmes sectoriels et elles négligent les besoins de leurs propres adhérentes. Ce n'est que dans les années 1990 qu'elles vont se regrouper dans la Fédération 2FM (Fédération des Femmes du Milieu Maritime) et qu'elles vont revendiquer un statut et une formation diplômante, adaptés au secteur maritime et aux contraintes des femmes de marins, afin d'obtenir la reconnaissance de leur rôle au sein de l'entreprise et un minimum de droits sociaux. En allant à la rencontre de leurs élus puis en allant à Paris assister aux débats de l'Assemblée nationale lors de l'adoption de la loi d'orientation pour les pêches et les cultures marines du 21 novembre 1997, elles ont fini par les conquérir de haute lutte :

« Quand on a décidé de demander notre statut... c'est parti des femmes. On a commencé à aller voir les députés. C'était le parcours du combattant. C'était impressionnant. Le fait d'avoir trouvé autant de résistance devant nous..., on a été plus fortes... on a eu la loi d'orientation de la pêche, on a gagné une bataille » (entretien n°22).

La reconnaissance d'un statut social des femmes de marin en tant que conjoint collaborateur est le fruit d'une détermination sans faille de certaines épouses : *« Voilà, j'ai aussi milité pour les associations de femmes de pêcheurs et donc j'ai été la présidente de Femmes du littoral de Bretagne qui s'est créé, au moment de la crise de la pêche. J'ai été aussi la présidente de la fédération des femmes au niveau national, après, moi mon parcours a dévié. J'ai par la suite, avec un petit groupe de femmes, travaillé, milité beaucoup pour obtenir le statut de conjointe collaboratrice. Voilà, maintenant je suis formatrice... dans les lycées maritimes bretons. J'en parlais encore hier, je distribue la plaquette de ce statut de conjointe collaboratrice aux élèves, donc c'est vrai que le statut, c'est quelque chose que je connais. Je le connais bien car j'en ai été vraiment l'instigatrice aussi. Parce qu'on était très peu, j'en étais la présidente, de ce mouvement de femmes. J'ai travaillé beaucoup avec les agricultrices ... pour suivre leurs modèles, et les femmes artisanes et les femmes en conchyliculture. Ça a été un... très grand moment »* (entretien n°13).

Elle traduit un long et patient « combat » tendant, dans un milieu masculin, à reconnaître la participation de l'épouse à la vie de l'entreprise maritime mais aussi et par-delà cette reconnaissance, à reconnaître le fait que la femme présente des aptitudes à être marin. La

route empruntée pour cette reconnaissance a été celle du droit social et plus spécialement des principes d'égalité et de lutte contre les discriminations que porte ce droit social. Ces principes ont, au moins sur le plan culturel, été investis et utilisés pour porter des revendications légitimes. Avec le recul du temps, chacun convient que l'absence de reconnaissance du rôle de l'épouse alors même qu'elle participe activement à la vie de l'entreprise était injuste. L'injustice semblait d'autant plus criante qu'elles ont dû faire face à des résistances sociales et économiques, rationnelles ou non. L'accès au métier était refusé au motif qu'il s'agit d'un métier d'hommes. Ce rapport sexué à l'emploi tient à la dimension physique et au risque que présente l'activité, mais il s'inscrit aussi plus largement dans une répartition sexuée des tâches évoquée en première partie. Les raisons sont économiques et familiales. Schématiquement, le mari crée l'entreprise et en tire un revenu qui alimente la cellule familiale. Cette activité nécessitant une disponibilité totale, l'épouse assume la charge familiale (repas, éducation, etc.).

Cette articulation, activité de l'entreprise / cellule familiale, se traduit en pratique par l'absence de statut professionnel de l'épouse, soit qu'elle ne travaille pas à l'extérieur de l'entreprise, soit qu'elle consacre une partie de son temps à la vie de l'entreprise, en passant si nécessaire le brevet de capitaine¹⁴⁰. Cependant, certaines épouses, en particulier celles animées par l'esprit d'entreprise, parviennent à développer leur activité en dehors de l'entreprise, ou à gagner leur reconnaissance en travaillant dans l'entreprise.

Les principes d'égalité et la reconnaissance des droits fondés sur ces principes ont été nécessaires pour construire la reconnaissance d'un statut du conjoint, tout en gardant prudence quant à l'instrumentalisation de ces principes. Le choix a porté sur celui du conjoint collaborateur, lequel avec le recul ne semble pas le plus effectif. Quinze ans après cette reconnaissance, bien peu ont opté pour le statut proposé, ce qui n'est pas pour soulever un certain nombre d'interrogations. L'action aurait peut-être dû être davantage axée sur la revendication d'un statut de l'entreprise maritime¹⁴¹.

¹⁴⁰Entretien n° 4.

¹⁴¹Entretien n°12 : « Maintenant, moi je dirais que voyant comment le monde de la pêche tourne, ce n'est pas ça qu'on aurait dû faire. Et pourtant, on s'était posé la question. On aurait dû travailler le statut de l'entreprise de pêche ».

3.2.2.2. Le statut de conjoint collaborateur

La reconnaissance d'un statut social du conjoint de commerçant ou d'artisan date de 1982¹⁴². Il a été introduit pour prendre en compte la participation du conjoint du chef de l'entreprise artisanale ou commerciale à l'activité de l'entreprise. Ce statut ne s'appliquait pas à l'origine aux exploitations maritimes. Sous la pression des associations des femmes de marins, cette lacune a été corrigée par la loi d'orientation des pêches n°97-1051 du 18 novembre 1997¹⁴³ qui a étendu l'application de la loi du 10 juillet 1982 aux conjoints des chefs d'entreprises de pêche ou d'exploitation de cultures marines.

Ce dispositif, bien qu'essentiel, n'avait aucun caractère impératif. Les conjoints qui participaient à la vie de l'entreprise n'étaient pas obligés de choisir un statut. L'entrée dans le statut était libre, avec de surcroît une option entre trois modèles : salarié, collaborateur mentionné au registre du commerce et des sociétés ou au répertoire des métiers, ou associé.

La loi n° 2005-882 du 2 août 2005 en faveur des petites et moyennes entreprises a rendu obligatoire le choix d'un statut. Désormais les conjoints participant à l'activité de l'entreprise doivent choisir un statut. En revanche, ils conservent la liberté de choisir le modèle (conjoint collaborateur, salarié ou associé) qui leur apparaît le plus adapté. Le décret d'application n°2006-966 du 1 août 2006¹⁴⁴ et la circulaire ENIM 15/06 n°2006-100 du 22 décembre 2006¹⁴⁵ en précisent les conditions. L'adhésion à un statut devient une obligation, qui doit être satisfaite avant le 30 juin 2007¹⁴⁶, sous peine pour l'employeur d'être condamné pour travail dissimulé. Cette obligation est aussi étendue à l'ensemble des secteurs maritimes. Les conditions d'adhésion au statut de conjoint collaborateur restent les mêmes que celles fixées par la loi de 2005. Le chef d'entreprise doit relever de l'ENIM. Le statut de conjoint collaborateur exige du conjoint du chef d'entreprise qu'il exerce une activité régulière dans l'entreprise, qui aille au-delà de la simple entraide conjugale, sans qu'il reçoive en contrepartie une rémunération (attribution réservée aux conjoints salariés) et sans qu'il ait la

¹⁴²Loi n° 282-256 du 10 juillet 1982 sur les conjoints des chefs d'entreprises artisanales ou commerciales aux conjoints

¹⁴³ Proutière-Maulion G., 1998, « La loi d'orientation des pêches et des cultures marines », *Droit maritime français*, n° 579.

¹⁴⁴JORF du 3 août 2006.

¹⁴⁵Circulaire ENIM 15/06 n° 2006-100 du 22 décembre 2006, Texte non paru au journal officiel. Ministère des Transports, de l'équipement, du tourisme et de la mer, Bulletin officiel du 1^{er} au 15 janvier 2007, 25 janvier 2007. p 79-80.

¹⁴⁶ Circulaire ENIM 15/06 n° 2006-100 du 22 décembre 2006.

qualité d'associé au sens de l'article 1832 du code civil¹⁴⁷. Il ne doit pas relever d'un régime de retraite obligatoire. L'activité du conjoint correspond à une participation directe et effective à l'activité de l'entreprise, à titre professionnel et habituel, qui s'intègre dans l'organisation de l'exercice de l'activité de l'entreprise¹⁴⁸ ». Ce statut est réservé à l'origine aux conjoints mariés. Il a été étendu aux personnes ayant conclu un pacte civil de solidarité (PACS) depuis la loi du 4 août 2008¹⁴⁹.

L'article L. 121-4 du Code de commerce constitue le texte de référence. Il prévoit que, « Le conjoint du chef d'une entreprise artisanale, commerciale ou libérale qui y exerce de manière régulière une activité professionnelle opte pour l'un des statuts suivants : 1° Conjoint collaborateur, 2° Conjoint salarié; 3° Conjoint associé. » (*art. L. 121-4. I. C. du commerce*)¹⁵⁰.

Condition d'accès au statut

L'accès au statut suppose le respect d'un ensemble de conditions, de fond et de forme¹⁵¹.

Sur le fond, « Est considéré comme conjoint collaborateur le conjoint du chef d'une entreprise commerciale, artisanale ou libérale qui exerce une activité professionnelle régulière dans l'entreprise sans percevoir de rémunération et sans avoir la qualité d'associé au sens de l'article 1832 du code civil. - [Décr. n° 2006-966 du 1^{er} août 2006, art. 1^{er}] » (*art. R. 121-1, Code de commerce*).

Cinq conditions doivent être remplies : 1/ être conjoint, 2/ être conjoint d'un chef d'entreprise commerciale, artisanale ou libérale ; 3/ exercer une activité professionnelle régulière dans l'entreprise, 4/ ne pas percevoir de rémunération, 5/ ne avoir la qualité d'associé au sens de l'article 1832 du Code civil.

¹⁴⁷S. Chauvel, 2006, *Les statuts du conjoint participant à l'entreprise familiale depuis la loi du 2 août 2005 en faveur des PME*, Master II Recherche Droit Social, Université de Nantes, 92 p.

¹⁴⁸Direction du commerce, de l'artisanat, des services et des professions libérales, « Le statut du conjoint », octobre 2008, 40 p.

¹⁴⁹Article 16 de la Loi n°2008 776 du 4 août 2008.

¹⁵⁰Le choix entre l'un des trois statuts n'est pas aisé. V. Ch. Boudineau, Faut-il salarier le conjoint du chef d'entreprise ? PA. 30 juillet 1999 n°151.

¹⁵¹V. pour une étude d'ensemble : Vallansan J., 2010, Commerçants et artisans - Statut du conjoint, Jcl. Fasc. 49; Castagné S., Statut du conjoint de l'entrepreneur, Jcl. Fasc. 520 : Entreprise V. également : Lécuyer H., 2006, Le conjoint collaborateur après le décret du 1^{er} août 2006, Droit des sociétés n°12, étude 20 ; Raffi R., 2009, Statut de conjoint collaborateur : évolution récente et difficultés d'application, PA, n° 155, p. 6.

1/ être conjoint – Le statut est ouvert au conjoint marié, indépendamment du régime matrimonial. Ce statut a été étendu par la loi du 4 août 2008¹⁵² aux personnes ayant conclu un pacte civil de solidarité (PACS).

2/ être conjoint d'un chef d'entreprise commerciale, artisanale ou libérale – Le chef d'entreprise s'entend aussi bien de l'entreprise individuelle que de la société. L'entreprise de pêche même si elle n'est pas directement visée entre dans cette catégorie. L'entreprise ne doit pas comprendre plus de vingt salariés¹⁵³ en continu ou sur une période de 24 mois consécutifs¹⁵⁴.

3/ exercer une activité professionnelle régulière dans l'entreprise – Le conjoint collaborateur doit participer effectivement à l'activité de l'entreprise. L'activité doit, comme s'il s'agissait d'une activité professionnelle, être régulière. Il en va ainsi des conjoints qui réalisent des tâches à terre telles que la vente, la gestion, les relations avec la banque et les clients. Cette participation à la vie de l'entreprise est exclusive de la qualité d'associé. Elle est également exclusive de la qualité de salarié¹⁵⁵. Cette exclusion est double. Le conjoint collaborateur ne peut pas être salarié de l'entreprise. Le conjoint collaborateur ne doit pas avoir, en dehors de l'entreprise familiale, une activité supérieure à un mi-temps. Selon l'article R. 121-2 du Code de commerce « [...] les conjoints qui exercent à l'extérieur de l'entreprise une activité salariée d'une durée au moins égale à la moitié de la durée légale du travail ou une activité non salariée sont présumés ne pas exercer dans l'entreprise une activité professionnelle de manière régulière ».

4/ ne pas percevoir de rémunération – Le statut de conjoint collaborateur est incompatible avec celui de salariat. L'activité de conjoint collaborateur ne peut donc pas être rémunérée. Dans le cas contraire, le conjoint dit collaborateur aura le statut de conjoint salarié.

¹⁵²Article 16 de la Loi n°2008 776 du 4 août 2008.

¹⁵³Art. R. 121-3 - Dans les sociétés mentionnées au II de l'article L. 121-4, le statut de conjoint collaborateur est ouvert au conjoint du chef d'une entreprise dont l'effectif n'excède pas vingt salariés. L'appréciation de l'effectif est effectuée conformément aux articles L. 117-11-1 et L. 620-10 [L. 1111-2 et L. 1111-3 *nouv.*] du code du travail. — [Décr. n° 2006-966 du 1^{er} août 2006, art. 3].

¹⁵⁴Art. R. 121-4 - Lorsque, sur une période de vingt-quatre mois consécutifs, l'effectif salarié dépasse le seuil mentionné à l'article R. 121-3, le chef d'entreprise doit, dans les deux mois, demander la radiation de la mention du conjoint collaborateur dans les conditions fixées au 3 de l'article R. 121-5. — [Décr. n° 2006-966 du 1^{er} août 2006, art. 4].

¹⁵⁵Auzero G., 2008, Le conjoint salarié victime de la recodification ? *Semaine Sociale Lamy* - n°1372

5/ne pas avoir la qualité d'associé au sens de l'article 1832 du Code civil – Le statut de conjoint collaborateur est également incompatible avec celui d'associé.

Enfin, sur la forme, le conjoint qui entend bénéficier du statut de conjoint collaborateur doit en faire la demande¹⁵⁶ auprès des Affaires maritimes¹⁵⁷.

Les droits attachés au statut

Le statut de conjoint collaboratrice donne accès à un ensemble de droits. En premier lieu, le conjoint collaborateur bénéficie d'un mandat d'administration. Il peut à ce titre agir au nom de l'entreprise. Ce mandat permet de réaliser tous les actes de gestion et d'administration nécessaires à l'exploitation de l'entreprise (*C. com., art. L. 121-7*). Ces actes sont réputés être accomplis pour le compte du chef de l'entreprise. Le conjoint qui les a conclus n'est donc pas personnellement engagé¹⁵⁸. Le statut de conjoint collaborateur reconnaît ainsi la participation du conjoint dans l'entreprise familiale et facilite l'exécution de son travail pour des tâches à terre telles que la vente, la gestion, les relations avec la banque et les clients.

En second lieu, le statut permet au bénéficiaire d'être électeur et éligible aux élections professionnelles, de participer aux assemblées générales des organismes de coopération, de mutualité ou de crédit maritime. Le statut ouvre également droit à la formation professionnelle ainsi qu'à la faculté de valider les acquis de l'expérience. :

Enfin, le statut ouvre droit à une protection sociale. Le conjoint collaborateur n'est donc plus un ayant droit mais un assuré. Il s'ouvre lui-même des droits à la retraite. Les conjoints peuvent choisir parmi deux options¹⁵⁹. Toutefois, la première option est réservée aux chefs d'entreprise « exerçant seuls leur activité avec un conjoint se consacrant exclusivement à la participation de l'entreprise ». Les cotisations du chef d'entreprise ne sont pas augmentées

¹⁵⁶Art. R. 123-88 - La demande d'inscription comme conjoint collaborateur est faite par la personne tenue à l'immatriculation dans les termes prévus au (*Décr. n° 2007-750 du 9 mai 2007, art. 2*) «6°» de l'article R. 123-37. - [*Décr. n° 84-406 du 30 mai 1984, art. 27, al. 3, fin*].

¹⁵⁷Voir la plaquette « statut social du conjoint collaborateur de chef d'entreprise », disponible sur le site Internet de l'ENIM. :

http://www.enim.eu/default0/portail/presentation/publications/fichiers/notices/conjoint_collaborateur.pdf

¹⁵⁸Ce mandat peut être complété par un mandat spécial, permettant au conjoint d'accomplir un acte dépassant la limite légale (*C. civ. art. 218, 1431 et 1539*). Toutefois « ce mandat ne doit pas revêtir la forme d'une habilitation générale génératrice d'une situation de co-exploitation de l'entreprise car le conjoint perdrait alors les avantages professionnels et sociaux attachés à son statut. » : V. Vallansan J, op. cit. Voir également : Castagné S. 2006, Le statut de conjoint collaborateur : presque une réalité ! - Après les décrets n°2006-966 du 1er août 2006 et n°2006-1313 du 25 octobre 2006, JCP. Ed. Notariale et Immobilière n° 51,1389).

¹⁵⁹Voir la plaquette ENIM: « statut social du conjoint collaborateur de chef d'entreprise », op. cit.

mais partagées entre lui et sa conjointe. Les deux tiers des droits à la pension reviennent au chef d'entreprise et le tiers au conjoint. Ils sont versés au conjoint en même temps que ceux du chef d'entreprise, quel que soit l'âge du conjoint. Cette pension est aussi cumulable avec une pension de réversion. Dans la seconde option, le conjoint collaborateur reçoit une pension spécifique en contrepartie de l'acquittement par le chef d'entreprise d'une cotisation supplémentaire. Elle est calculée sur la base de 8% du salaire forfaitaire de la 3^{ème} catégorie de classement des marins. Elle est acquittée par le chef d'entreprise et est versée au conjoint à ses 55 ans s'il ne participe plus à l'activité de l'entreprise. Cette pension représente 1% du salaire forfaitaire de la 3^{ème} catégorie par annuité validée dans la limite de 37,5 annuités. Mme Le Loch, députée à l'Assemblée Nationale, dans une question écrite au Ministre de l'Agriculture et pêche¹⁶⁰ a demandé à ce que l'initiative de la demande d'une pension spécifique puisse revenir au candidat au statut lui-même. Le Ministre¹⁶¹ a cependant rejeté la proposition en considérant que le dépôt de la demande est effectué par le chef d'entreprise puisqu'il doit acquitter, au titre de son conjoint sur la part revenant à l'armement, une cotisation spécifique. Or c'est l'option choisie à 96% par les conjoints collaborateurs.

Le conjoint collaborateur est l'ayant droit du conjoint chef d'entreprise pour le régime de l'assurance maladie maternité des non salariés. La conjointe dispose à ce titre d'une allocation de remplacement en cas de congé maternité ou d'adoption. Mais cette prestation n'est ouverte qu'aux conjointes collaboratrices dont le mari a opté pour le 2^{ème} choix de retraite (pension spécifique). Elle est exclue pour les conjointes collaboratrices qui relèvent déjà du régime général. Pour en bénéficier, elles doivent aussi effectivement cesser tout travail dans l'entreprise pendant une semaine au moins et y être remplacée. L'allocation de remplacement est servie pour 56 jours maximum, pris durant les 6 semaines précédant la date présumée de l'accouchement et les 10 semaines ultérieures. En cas d'adoption, l'allocation de remplacement est servie pour 28 jours maximum, pris durant les 10 semaines suivant l'arrivée de l'enfant au foyer¹⁶². La conjointe peut également obtenir une indemnisation en cas de décès du chef d'entreprise.

¹⁶⁰ Question n° 50206, le 26/05/2009 page 5028.

¹⁶¹ Réponse publiée au JO 2/03/2010 page 2394.

¹⁶² Idem.

3.2.2.3. Ineffectivité sociale, économique et juridique du statut de conjoint collaborateur

Dans les faits, les femmes, bien qu'elles participent à la vie de l'entreprise, n'ont pas opté majoritairement pour le statut de conjoint collaborateur. Le nombre de femmes concernées est important. Les entreprises maritimes sont en effet en majorité des petites entreprises, d'ordre familial. Avant que le choix d'un statut devienne obligatoire, une étude¹⁶³ indiquait que seulement 20% des conjointes disposaient du statut de conjoint collaborateur et ce pour ouvrir des droits à la retraite. Elle indiquait aussi qu'un tiers des conjointes des patrons-pêcheurs s'impliquait réellement dans l'entreprise. Au 31 décembre 2008, sur les 9600 femmes environ travaillant avec leur époux, 863 ont choisi le statut de conjoint collaborateur¹⁶⁴, soit 8,9%. Par ailleurs, 96% des femmes ayant choisi le statut de conjoint collaborateur ont choisi l'option de retraite avec cotisation additionnelle¹⁶⁵. Le nombre d'adhésions est variable selon les régions : 262 en Charente-Maritime, 128 dans le Finistère, 103 en Vendée et 77 dans le Morbihan. En 2013, on compte 663 conjoints collaborateurs, dont 17 nouveaux. Cette diminution du recours au statut de conjoint collaborateur montre que les résultats de l'instauration de ce statut sont plutôt mitigés. Cela est confirmé par ces différents extraits d'entretiens :

« J'ai travaillé beaucoup avec les agricultrices pour suivre leur modèle, et les femmes artisanes et les femmes en conchyliculture. Voyant comment le monde de la pêche tourne, ce n'est pas ça qu'on aurait dû faire. Et pourtant, on s'était posé la question. On aurait dû travailler plus au niveau de l'entreprise, le statut de l'entreprise de pêche. Je pense qu'on a eu une chance énorme d'obtenir le statut de conjointe collaboratrice. A chaque fois qu'on rencontre des femmes dans le monde européen, elles nous le disent. Mais si on avait travaillé avec le statut de l'entreprise de pêche, on aurait peut-être pu mener parallèlement peut-être les deux choses. Mais à l'époque mon mari a vendu son bateau, qui n'était pas fini d'être payé. On avait subi la crise de la pêche et je n'avais pas assez travaillé avant. Il faut cotiser pour pouvoir avoir une retraite plus tard. Donc il a fallu avec la vente du bateau rembourser l'emprunt. C'est un problème de coût tout simplement » (entretien n°13).

« La reconnaissance, je m'en fous en fait. Je suis très bien reconnue par mon mari, mes proches, ma famille » (entretien n°7)

¹⁶³LEN CORRAIL, La création d'entreprise de pêche artisanale en France, Le projet CAP Création pêche, avril 2003, 4 p.

¹⁶⁴Gaubert Y., 2008, « Pêches et cultures marines : les conjoints aussi ont un statut », *Le Marin*, n° 3166 p 2.

¹⁶⁵ Idem.

Ou encore : « *Je me disais, après avoir ma formation, je participerai peut-être plus aux prises de décisions. Mais non. Quand il décide de mettre en vente un bateau, je ne suis toujours pas associée* » (entretien n°14).

Ces extraits soulèvent trois limites du statut de conjoint collaborateur. Celui-ci se heurte à une limite financière liée à la santé de l'entreprise de pêche. La seconde limite concerne l'accès au statut, que ce soit du fait de la conjointe ou du chef d'entreprise. La dernière limite concerne la reconnaissance au sein de l'entreprise et la place donnée au conjoint dans les organisations professionnelles. Ainsi, une conchylicultrice dénonce les difficultés que les femmes ont rencontrées non seulement avec leur conjoint mais aussi avec les Affaires maritimes lorsqu'elles ont demandé le statut de conjoint collaborateur (entretien n°18). Si les femmes sont conscientes qu'elles occupent un travail à part entière, il leur est cependant difficile d'officialiser ce travail, de le revendiquer auprès de leur époux et des tiers. L'avantage retiré par le statut n'est pas perçu comme suffisamment important par rapport au coût financier qu'il représente. Cette vision à court terme ou le manque d'information est également perceptible dans les milieux agricoles ou artisans, bien qu'elle tende à disparaître.

Ce constat peut surprendre. Il traduit un décalage entre le souhait légitime d'aspirer à un statut, ou encore une politique d'accès au droit appuyée sur le genre, et la diversité des situations familiales, où s'entremêlent la personnalité et l'éducation des membres composant le couple, la vie du couple saisie dans son unité, la cellule familiale, les choix économiques et éducatifs nécessaires à la vie de cette cellule. Ainsi, le nombre de femmes sans statut est encore important. Bien que la conjointe puisse souvent y prétendre, beaucoup de couples n'ont pas encore demandé le statut, comme l'illustre ce témoignage : « C'est moi qui assure un lien principal avec tout ce qui est Affaires maritimes, comité régional des pêches maritimes. Mais aussi, au niveau de la banque, du comptable, des fournisseurs. Donc je fais tout ce qui est tâches, armement, désarmement du bateau pendant les vacances. Depuis peu, je monte les dossiers de subventions puisqu'on a fait le choix de ne plus appartenir à une OP. J'ai pris de plus en plus de responsabilités et je pense que mon mari à un moment donné, a été content de me voir prendre cette importance au sein de son entreprise. Alors, on n'en est pas arrivés encore au statut de conjoint collaborateur, mais je pense que c'est quelque chose qu'on va envisager peut-être rapidement. Ne serait-ce que pour, pareil, une légitimité en fait. Bon, c'est vrai que tous les intervenants que je rencontre me connaissent. Ils savent ce que je fais avec mon mari, mais quand j'ai à rencontrer des personnes que je ne connais pas, c'est vrai

que de se positionner en tant que femme par rapport à conjoint collaborateur, ça a une connotation plus officielle » (entretien n°7).

La politique d'accès au droit, fondée sur l'égalité, trouverait une limite dans la « politique » ou encore les enjeux propres à chaque cellule familiale. Ce facteur de type socio-économique n'est pas le seul facteur limitant. Le dispositif juridique, pourtant fondé sur l'égalité de droit, reconduit les facteurs discriminants. Le statut de conjoint collaborateur n'est pas aussi attractif qu'il le semble ou tel qu'il a peut-être été présenté. Il a les vertus, pourrait-on dire, de la transparence en ce qu'il permet à la fois de dénoncer une situation injuste et discriminante et de reconnaître un statut. Il en présente aussi les défauts. D'une part, le conjoint collaborateur n'est pas rémunéré. On comprend que la situation économique de l'entreprise ne le permet pas toujours. Mais si ce critère est déterminant, il conviendrait alors d'axer la réflexion sur des dispositifs permettant au conjoint de trouver un emploi à l'extérieur ou à l'entreprise de se développer. D'autre part, le conjoint collaborateur contribue au bon fonctionnement de l'entreprise. Il ne dispose pas, sur le plan juridique, même s'il bénéficie d'un mandat, d'un pouvoir de décision. En définitive, le conjoint collaborateur est titulaire d'un droit ineffectif qui, au quotidien, ne le libère pas mais entretient implicitement une dépendance économique et d'une certaine manière, maintient dans le couple une hiérarchie au profit du conjoint chef d'entreprise. Ces limites juridiques propres au statut de conjoint collaborateur permettent de comprendre qu'il n'a pas eu le succès escompté. Ce refus du statut de conjoint collaborateur ne s'est pas mécaniquement traduit par un report de choix au profit du statut de conjoint salarié ou de conjoint associé, proposés par l'article L. 121-4 du Code de commerce. Les raisons sont sensiblement les mêmes.

La féminisation du milieu maritime est réelle, et même ancienne si on considère le travail longtemps invisible des femmes des secteurs pêche et aquacoles. Elle est permise par l'arrivée des femmes dans les métiers embarqués, via le salariat. La présence, bien que très minoritaire, de femmes chefs d'entreprise familiale, participe du processus de féminisation. Cependant, la reconnaissance statutaire est toujours difficile au sein des petites structures. L'intégration des femmes semble plus simple dans de grosses structures. La possibilité de valoriser sur un pied d'égalité les compétences acquises montre le rôle non négligeable des formations maritimes.

3.3. Les formations professionnelles des femmes travaillant dans le secteur maritime

La formation professionnelle constitue un outil de construction des trajectoires professionnelles¹⁶⁶. Mieux connaître le rapport des femmes du secteur maritime aux formations, initiales ou continues, concernant l'accès aux formations, la possibilité de mener ces études dans de bonnes conditions et d'intégrer ensuite un emploi dans le secteur maritime, permet de réfléchir sur leur rôle dans l'intégration des femmes dans le milieu maritime. L'expérience des femmes des formations existantes permettent d'évaluer si celles-ci répondent aux besoins des femmes, notamment des conjointes de chefs d'entreprise maritime ou aquacole mais également d'étudier les difficultés qui peuvent être rencontrées par les femmes pendant leur cursus de formation, notamment pour accéder aux fonctions d'officier ou de marin. A l'échelle nationale, les revendications concernant les statuts des conjointes dans l'entreprise familiale se sont accompagnées d'une demande de formation adaptée aux tâches effectuées de manière courante par les conjointes de patrons pêcheurs notamment. Dans le prolongement de l'analyse sur le statut de conjoint collaborateur, la formation mise en place en parallèle sera discutée au regard des témoignages de femmes rencontrées.

3.3.1. Cadre général

L'exigence d'une formation professionnelle maritime est ancienne, au moins pour les officiers. Cependant, les formations professionnelles maritimes ont évolué pendant la deuxième partie du 20^e siècle. L'Organisation internationale du travail s'est efforcée de fixer des normes minimales, pour les officiers dans la convention n°53, les cuisiniers dans la convention n°69, les matelots qualifiés dans la convention n°74. Enfin, l'Organisation maritime internationale qui a élaboré en 1978 la Convention STCW (*Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers*) sur les normes de formation des gens de mer, de délivrance des brevets et de veille, révisée en 1995 et entrée en vigueur le 29 septembre 2012. Elle établit les exigences concernant la formation, la qualification professionnelle et la surveillance des personnels travaillant à bord de bateaux de

¹⁶⁶ Aventur F. et Hanchane S., 1999, Inégalités d'accès et pratiques de formation continue dans les entreprises françaises, Formation et emploi, n°66, p.5-20.

pêche à une échelle internationale et a largement influencé l'évolution des formations maritimes et leur développement en France.

Le cadre juridique général régle les exigences de formations et de qualification professionnelle des marins. Notamment, la directive 94/58 du Conseil du 22 novembre 1994¹⁶⁷ concerne spécifiquement le niveau de formation minimal des gens de mer. Cet ensemble définit un *niveau minimal de formation* en se fondant sur les normes internationales, notamment la convention STCW de l'OMI. Elle a été transposée en droit français par le décret n°99-439 du 25 mai 1999 qui instaure un visa de reconnaissance, document administratif reconnaissant un titre étranger, conformément à la Convention STCW 95¹⁶⁸. Par ailleurs, la directive 2005/36¹⁶⁹ relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles concerne également les activités maritimes (*annexe II*). Un arrêté du 25 septembre 2007¹⁷⁰ est donc venu préciser la procédure de reconnaissance des titres de formation professionnelle maritime délivrés par un autre Etat de l'Union européenne ou des pays tiers, pour le service à bord de navires de commerce et de plaisance armés avec un rôle d'équipage et battant pavillon français.

En France, le décret n°99-439 du 25 mai 1999 modifié est relatif à la délivrance des titres de formation professionnelle maritime et aux conditions d'exercice de fonctions à bord des navires de commerce et de pêche, ainsi que des navires de plaisance armés avec un rôle d'équipage. Le décret n°2003-18 du 3 janvier 2003¹⁷¹ complète ce dispositif en ce qui concerne les qualifications requises pour l'exercice des fonctions principales à bord des navires de commerce, de pêche ou de plaisance armés avec un rôle d'équipage.

¹⁶⁷JOCE n° L. 319, 12 déc. 1994, modifiée Cons. UE, dir. n° 98/35, 25 mai 1998 afin de tenir compte de la révision de la convention STCW en 1995 puis Cons. UE, dir. n° 2001/25, 4 avr. 2001 : JOCE n° L 136, 18 mai 2001, Cons. UE, dir. n°2003/103,17 nov. 2003 : JOCE n° L 326,13 déc. 2003, p. 28 et PE et Cons. UE, dir. n° 2005/23, 4 mars 2005 4 mars 2005 : JOCE n° L 62, 9 mars 2005, p. 14

¹⁶⁸ A. 13 juill. 1999

¹⁶⁹ JOCE n° L 255, 30 sept. 2005, p. 22

¹⁷⁰JO 11 oct. 2007, p. 16631

¹⁷¹JO 7 janv. 2003, p. 374

Par ailleurs, à la pêche, les marins pêcheurs doivent avoir satisfait aux exigences de l'arrêté du 8 septembre 2005¹⁷² portant création d'un certificat d'aptitude professionnelle de matelot. Les officiers à la pêche doivent avoir satisfait aux exigences du décret n°2007-1377 du 21 septembre 2007¹⁷³ relatif aux titres de formation professionnelle maritime. Cela va dans le sens de la convention STCW – Fish¹⁷⁴.

La formation maritime est dispensée par des établissements scolaires maritimes comprenant : l'ENSM (école nationale supérieure maritime, ex-école nationale marine marchande – ENMM -, créée par la Loi 2009-1503 du 8 décembre 2009) répartie sur quatre centres, Nantes, Saint-Malo, Le Havre et Marseille ; les lycées maritimes et aquacoles ; les collèges d'enseignement technique maritime et les établissements agréés par le directeur régional des Affaires maritimes.

Les formations initiales sont nombreuses et dépendent du niveau de qualification et du métier. La formation initiale permet d'accéder aux trois titres de base permettant d'être embarqué en tant que matelot (CAP et BEPM « pêche » ou BEPM « mécanicien »).

La formation continue s'adresse davantage à des marins justifiant d'une certaine durée de navigation (de 6 à 48 mois selon la fonction exercée et le type de navigation) et permet d'accéder aux titres de lieutenant de pêche, patron de pêche, capitaine de pêche mais aussi au diplôme d'élève officier mécanicien à la pêche et au commerce. La formation continue constitue un moyen d'accroître la sécurité d'emploi. Recevoir une formation continue permet de bénéficier d'une promotion plus souvent que les autres salariés et représente une certaine protection contre les risques de chômage¹⁷⁵. En général, ce sont surtout les jeunes et les salariés, déjà dotés d'une certaine qualification et exerçant des métiers à haute technicité, qui

¹⁷² JO 24 sept. 2005, p. 15361

¹⁷³ JO 23 sept. 2007, p. 15646

¹⁷⁴ <http://www.imo.org/OurWork/HumanElement/Pages/STCW-F-Convention.aspx>

¹⁷⁵ Laulhé P., 1990, La formation continue : un avantage pour les promotions et un accès privilégié pour les jeunes et les techniciens, Economie et statistiques, vol.228, p.3-8.

se forment. La formation continue concerne en premier lieu les salariés du secteur public et ceux des grandes entreprises privées¹⁷⁶.

3.3.2. Condition d'accès et d'étude dans les formations maritimes ?

Le niveau d'études des femmes interrogées montre une différence de situation selon les secteurs. Globalement, 80% des femmes à la marine marchande et à la marine nationale interrogée ont fait des études supérieures. Concernant les femmes du secteur pêches et cultures marines, une majorité témoigne d'une formation professionnelle (respectivement 47% et 54%). 25% des femmes à la pêche et 31% des femmes impliquées dans les cultures marines déclarent avoir fait des études supérieures. Parmi celles qui ont suivi une formation, il s'agissait essentiellement, pour la pêche, du certificat professionnel maritime, pour la conchyliculture, d'une formation dans un lycée professionnel maritime, pour la marine marchande de la formation nationale supérieure maritime et pour la Marine nationale de la formation de matelot sous-officier. Cela correspond au niveau d'exigence de qualification pour chaque type d'activité. Une majorité des femmes au sein de la marine marchande ont la fonction d'officier. Les femmes matelots sont plus rares.

Les résultats de l'enquête et des entretiens montrent qu'aujourd'hui les formations maritimes semblent accessibles aux femmes, contrairement à une vingtaine d'années¹⁷⁷. Les femmes interrogées, pour les moins jeunes, rapportent avoir eu des difficultés à suivre une formation maritime. Certaines femmes, aujourd'hui âgées d'une quarantaine d'années, ont en effet déclaré qu'elles avaient tenté de suivre une formation maritime lorsqu'elles étaient jeunes, mais que les écoles refusaient de prendre des femmes. Cela concernait les écoles de la marine marchande (entretien n°8) et les écoles de pêche (entretien n°11). Dans l'ensemble, 68% des femmes estiment qu'il est facile d'accéder à une formation maritime. Les résultats sont plus faibles en conchyliculture (65%), à la pêche (58%), mais aussi dans la Marine nationale (65%). En revanche, 83% des femmes de la marine marchande estiment qu'il est facile d'accéder à une formation maritime. Le recrutement dans les écoles d'officier de la Marine Marchande se fait par concours et celles répondant au questionnaire ont réussi ce passage. Cependant, la minorité de femmes dans les formations reflète la faible proportion de

¹⁷⁶ *ibid.*

¹⁷⁷ Les résultats concernent des femmes intégrées dans le milieu maritime. Seules certaines n'ont pas pu faire les études souhaitées.

candidates au concours de recrutement. Ainsi, Marie Tritarelli déclare dans son mémoire technique : «*La réalité statistique s'impose : « les femmes restent minoritaires lors du recrutement dans les écoles, environ 10 % de femmes se présentent au concours et seulement 5 % naviguent ensuite »*¹⁷⁸.

Par rapport à ces résultats, on observe une réelle évolution dans la promotion des formations maritimes. Les femmes sont mises à l'honneur dans les plaquettes d'information et sur les sites institutionnels. Doit-on y voir une ouverture du secteur et une volonté de mixité ? D'un point de vue institutionnel, l'ouverture de la marine marchande aux femmes s'est faite progressivement dans les années 80. Le dernier bastion masculin, le sous-marin, vient d'ouvrir ses portes aux femmes. Cette ouverture au sein de l'armée se reflète dans les autres secteurs, favorisant une féminisation de plus en plus importante, notamment dans les emplois qualifiés.

Les conditions d'études apparaissent comme un reflet de ce que les femmes auront à vivre ensuite dans leur profession. Les jeunes femmes interviewées exerçant dans la marine marchande déclarent ne pas percevoir aujourd'hui de discriminations (entretien n°9) ; certaines affirment même qu'elles se sentent plutôt favorisées comme étudiantes (entretien n°16) : « *Les filles sont plus reconnues pour être travailleuses, j'ai pu voir du favoritisme à l'égard des femmes* ». Cependant, à la fin des cycles, on constate un taux important d'abandon chez les filles, que ce soit à la marine marchande ou à la Marine nationale. Ainsi, une femme nous informe que dans son école dans le secteur de la marine marchande, il y avait eu en 1^{ère} année 13 filles, et seulement 6 filles en 3^{ème} année (entretien n°16).

Par ailleurs, les écoles de pêche restent en revanche un lieu de formation très masculin. Une femme patron-pêcheur, qui a repris une formation, témoigne que l'école des pêches ne prend pas les femmes au sérieux : « *Une nana, même pour passer les diplômes, c'est la galère* ». Lors de son passage devant un jury d'examen, l'un des membres lui a fait savoir que celui-ci avait des doutes sur la réalité de sa motivation et attribuait son envie de passer ce diplôme au

¹⁷⁸ Tritarelli, M., 2010, *op.cit.*, p.4, statistiques issues de l'Association des Capitaines et Officiers de la Marine marchande, Rapport des métiers de la mer, Pénurie de marins, les métiers du transport maritime, activités du commerce - image et attractivité, Groupe de travail « La valorisation des métiers du transport maritime », mars 2008.

fait qu'elle s'ennuyait chez elle : « *Ça montre bien la mentalité mais ce n'est pas grave. Mais on n'est pas nombreuses. Toutes les femmes ici sont plus des conjointes collaborateurs que vraiment des patrons dans l'entreprise. Et souvent les femmes de patrons-pêcheurs, elles ont un boulot à côté pour être sûres d'avoir un salaire qui tombe net tous les mois* » (entretien n°23).

L'exemple de cette femme patron pêcheur met en relief l'importance de la formation continue dans les trajectoires professionnelles de femmes du secteur maritime. Un des éléments-clé de ces trajectoires est l'évolution professionnelle. Cela est mis en avant dans une majorité des entretiens. D'après les résultats de l'enquête, 70% des femmes considèrent que leur activité offre des perspectives d'évolution en cours de carrière. De plus, comme nous l'avons précédemment observé, 67% de l'ensemble des femmes estiment qu'il est facile d'accéder à une formation professionnelle maritime. Les résultats de l'enquête montrent également que, parmi celles qui en ont suivi une en cours de carrière, il s'agissait principalement de femmes du secteur de la pêche (96%) et de la Marine nationale (74%). Seulement 27% des femmes du secteur de la conchyliculture et 33% de la marine marchande en ont suivi une. En effet, la formation dans ces deux secteurs est essentiellement une formation initiale dispensée à l'ENSM et dans les lycées professionnels maritimes et aquacoles. Les évolutions sont plus faciles dans la marine marchande et la Marine nationale, étant donné que ce sont des grandes structures.

Néanmoins, tous secteurs confondus, se dégage un sentiment d'ignorance sur le contenu des formations proposées. Beaucoup de participantes ont ainsi relevé le peu de publicité faite autour des formations maritimes. Ainsi, le brevet de conjoint collaborateur, formation créée en parallèle du statut de conjoint collaborateur ne bénéficie pas d'une grande publicité. Les associations de femmes de marins ont contribué à promouvoir cette formation auprès de leurs membres. Cependant, il reste peu connu au sein du secteur maritime.

3.3.3. Le cas particulier du BCCEAM : une formation par et pour les femmes¹⁷⁹

Outre le statut de conjoint collaborateur, la loi d'orientation des pêches de 1997 a mis en place le brevet de conjoint collaborateur des entreprises artisanales maritimes (BCCEAM). Le

¹⁷⁹ V. Supra.

BCCEAM était revendiqué depuis 1991 par les associations de femmes de marins. Le BCCEAM aboutit à la délivrance d'un diplôme. Il est ouvert aux femmes ayant le niveau de 3^{ème} ou CAP (mais leur dossier peut être étudié si ce n'est pas le cas). En deux ans et 495 heures de formation, il permet d'obtenir une capacité équivalente à un niveau 4 en administration, gestion et technique commerciale. Les associations ont obtenu la possibilité de prise en charge financière des déplacements, du logement et de la garde des enfants. L'objectif de la formation est de permettre aux conjoints d'acquérir les compétences nécessaires pour assurer la gestion de l'entreprise. Plus précisément, elle comprend des cours de communication, de stratégie et de techniques commerciales, de gestion, secrétariat et comptabilité. Il est calqué sur le BCCEA du secteur agricole avec une adaptation consistant en une formation maritime : l'installation. Cette formation a été adaptée aux emplois du temps des femmes (sur 18 mois, à raison d'un à deux jours par semaine hors période scolaire) ainsi qu'à leurs revenus (le FAF pêche et cultures marines participe aux frais pédagogiques, des prises en charges financières sont possibles ainsi que le remboursement des frais de déplacement et d'hébergement). Il a été expérimenté en 2006-2007 et officialisé par le décret du 31 décembre 2007¹⁸⁰.

Ces compétences sont adaptées aux femmes impliquées professionnellement dans l'entreprise familiale qui ont en charge des tâches de production, de gestion et commerciale. Cependant, les besoins des femmes diffèrent selon le secteur. En pêche, les femmes se consacrent essentiellement aux tâches de gestion et de production mais étant donné que leur situation n'est pas homogène, elles n'effectuent pas les mêmes tâches en fonction du statut du conjoint. L'enquête montre que 45% assurent des tâches de gestion et 41% des tâches de production. En conchyliculture, les femmes ont une plus grande polyvalence : 60% assurent au moins trois tâches, notamment des tâches de gestion, de production et de commercialisation.

L'étude montre cependant que beaucoup de femmes n'ont pas connaissance de cette formation. Elle a été proposée surtout dans le cadre des associations de femmes. Seules deux formations ont été proposées, dont l'une par l'AFFMV. Le BCCEAM concerne 4 % des formations suivies. Ce brevet reste peu connu (question 23) : 63 % des femmes travaillant dans la pêche ne le connaissent pas (46 répondantes) et 82 % de celles qui exercent leur activité dans la conchyliculture ne le connaissent pas (40 répondantes). Parmi celles qui

¹⁸⁰Y. Gaubert, « Une formation complète et adaptée », *Le marin*, n° 3166, 14 mars 2008, p 3.

connaissent le BCCEAM, 62 % des répondantes sont satisfaites (15 sur 24 pour la pêche et la conchyliculture). Concernant le statut de conjoint-collaborateur, il a été demandé aux femmes exerçant une activité professionnelle dans la pêche ou dans la conchyliculture si elles étaient satisfaites du statut actuel du « conjoint collaborateur » (question 24 ; 82 répondantes) : parmi les 52 % qui n'ont pas répondu « je ne sais pas » (43 répondantes), environ 49 % (21 répondantes) sont satisfaites (« très satisfaite » ou « satisfaites ») de ce statut. Dans la pêche, environ 56 % des répondantes sont satisfaites (15 répondantes sur 27), alors que, pour la conchyliculture, 37,5 % des répondantes sont satisfaites (6 répondantes sur 16).

D'après l'enquête, 15% des femmes de la pêche et 5% des femmes dans la conchyliculture ayant suivi une formation maritime ont suivi la formation au BCCEAM. Le BCCEAM concerne donc 4% des formations suivies. Mais seulement quatre femmes sont titulaires du BCCEAM (3 en pêche et 1 en conchyliculture). L'accès à la formation du BCCEAM est facilité par l'adhésion à une association : les trois femmes de la pêche ayant le BCCEAM dans la pêche sont membres d'une association. Dans la pêche, 63% ne connaissent pas ce brevet, 13% n'en sont pas satisfaites et 62% en sont satisfaites. Dans la conchyliculture, 82% ne le connaissent pas, 37,5 % en sont satisfaites et 8 % n'en sont pas satisfaites. Seules quatre femmes sont titulaires du BCCEAM (3 en pêche et 1 en conchyliculture). Le brevet a aussi permis aux femmes d'évaluer leurs compétences (entretien n°7). Après avoir obtenu le brevet, certaines femmes se sont orientées dans un autre secteur : le brevet leur a donné l'assurance pour le faire. L'accès à la formation du BCCEAM est facilité par l'adhésion à une association : les trois femmes de la pêche ayant le BCCEAM dans la pêche sont membres d'une association.

Si l'on veut parvenir à une meilleure compréhension des implications en termes de demande de statut pour les femmes au sein de l'entreprise, il importe aussi de comprendre l'importance pour les femmes d'accéder à des formations type BCCEAM et de valoriser leurs acquis de l'expérience. Au-delà même de la reconnaissance de leur participation à la vie de l'entreprise, la formation des femmes en amont de la casse des navires apparaît, en effet, comme un vecteur de prévention sociale et donc d'adaptation des entreprises, et *in fine* du secteur de la pêche lui-même, aux évolutions réglementaires et environnementales qui le bouleversent aujourd'hui. Or, l'enquête révèle que malgré l'intérêt de certaines ayant suivi la formation, celle-ci ne résulte pas forcément sur la détermination d'un statut professionnel au sein de

l'entreprise familiale. Si beaucoup a été fait au cours des dernières années, beaucoup reste encore à faire pour faire évoluer les formations et le rapport au statut.

La formation joue un rôle essentiel dans la féminisation et l'accès aux emplois maritimes par les femmes. C'est l'occasion d'acquérir des compétences de marins qui ne sont alors pas remises en cause et qui intègre dans un corps de métiers. La force de la formation dans le secteur maritime est la présence de la formation continue. En effet, par rapport aux trajectoires professionnelles des femmes marins, on observe des phases de formation qui interviennent au cours de la vie professionnelle, avec des changements de carrière. La reconnaissance des acquis professionnels est une pratique courante dans le milieu maritime. On observe alors des passerelles qui permettent d'évoluer peut-être plus facilement que dans d'autres milieux professionnels. C'est sans doute ce qui fait du milieu maritime une entité. Cela joue aussi sur le rapport à l'emploi maritime.

3.4. Le rapports à l'emploi maritime

Alors que les participantes notent la faible présence des femmes dans les métiers maritimes, il faut se demander quel est leur rapport à l'emploi maritime. Les secteurs maritimes présentent des différences économiques. Les femmes sont donc plus ou moins confrontées à la sécurité de l'emploi. Les femmes de la marine marchande ont pour la plupart un contrat à durée déterminée avec l'armée et se pose alors la question de la reconversion. Si les grandes entreprises de marine marchande continue de chercher du personnel qualifié, on a pu observer un recul ces dernières années. Enfin, les entreprises familiales de pêche ou aquacole sont tributaires des quotas de pêche ou des maladies des coquillages.

La perception de la stabilité de l'emploi constitue une mesure importante du bien-être subjectif des individus. La disparité évoquée ci-dessus entre, d'une part, les marines marchande et nationale et d'autre part, la pêche et la conchyliculture concerne la pérennité perçue de l'activité. Dans ces deux derniers secteurs, environ 39 % des répondantes jugent que leur « activité est sûre » (« d'accord » et « fortement d'accord »), alors que ce pourcentage est égal à 57 % dans la marine marchande et 76 % dans la Marine nationale. Ce résultat peut s'expliquer par le fait que la pêche et la conchyliculture constituent des secteurs aujourd'hui fragiles dont les perspectives sont peu favorables.

Un autre élément susceptible d'accroître la sécurité d'emploi réside dans l'éventualité d'exercer plusieurs activités professionnelles rémunérées. En 2008, 13 % des femmes enquêtées dans la pêche et la conchyliculture déclarent effectuer une activité professionnelle rémunérée secondaire, alors que ce pourcentage est de 7 % dans la marine marchande et de 2 % dans la Marine nationale. Dans ces deux derniers secteurs, le statut de salariée réduit la possibilité d'exercer plusieurs activités professionnelles, notamment dans la Marine nationale. Dès lors, la sécurité de l'emploi peut notamment être mesurée par la facilité avec laquelle il est possible d'avoir un emploi similaire avec un autre employeur. Environ 45 % des femmes exerçant une activité professionnelle dans le secteur maritime jugent qu'il est facile d'avoir un emploi similaire avec un autre employeur. Environ 3 / 4 des femmes travaillant dans la pêche ne sont « pas d'accord » ou « pas du tout d'accord » avec cette proposition, 69 % pour celles qui exercent leur activité dans la Marine nationale, 49 % pour celles qui travaillent dans la conchyliculture et 39 % dans la marine marchande. Pour la conchyliculture, la diversité des tâches effectuées constitue un facteur susceptible de permettre de travailler plus facilement avec un autre employeur. Dans la marine marchande, l'existence de trajectoires professionnelles plus diversifiées que dans les autres secteurs conduit potentiellement les femmes enquêtées à percevoir une plus grande facilité de transition.

Concernant la possibilité de se retrouver au chômage, au cours de l'année 2008, 13 % des femmes exerçant une activité professionnelle dans la marine marchande ont été exposées à une période de chômage, 8 % dans la pêche, 7 % dans la conchyliculture et 2 % dans la Marine. Dans la Marine nationale, le statut de fonctionnaire doit induire une sécurité d'emploi élevé, alors que ce n'est pas le cas de la Marine nationale en raison de son appartenance au secteur privé. Pour la pêche et la conchyliculture, la diversité des statuts, notamment de travailleuse non rémunérée et de conjointe-collaboratrice conduit à relativiser la possibilité d'être au chômage.

La sécurité d'emploi peut aussi être mesurée à partir des possibilités perçues d'évolution dans l'emploi (promotion, formation ou qualification), comme l'obtention d'un nouveau poste ou de nouvelles responsabilités potentiellement accompagnée d'une augmentation de salaire. La promotion peut apparaître comme un facteur de motivation et de dynamisation du

personnel¹⁸¹. Pour les femmes, le plafond de verre défini comme un ensemble de barrières artificielles, créées par des préjugés d'ordre comportemental ou organisationnel qui empêchent des individus qualifiés d'avancer dans leur organisation¹⁸². En dépit d'une majorité de répondantes favorable à cette proposition, une disparité oppose, d'un côté, les marines marchande et nationale et, d'un autre côté, la pêche et la conchyliculture. Dans ces deux derniers secteurs, 43% et 33% % répondantes ne sont « pas d'accord » ou « pas du tout d'accord » avec le fait que leur activité offre des possibilités d'évolution, alors que ce pourcentage est égal à 23 % dans la marine marchande et 8 % dans la Marine nationale. Pour ces deux derniers secteurs, ce résultat peut être lié à la taille de l'organisation qui offre une structure hiérarchique plus grande permettant une progression et des possibilités de promotion plus importantes.

Enfin, la sécurité d'emploi désigne le fait de demeurer employé sans interruption notable, y compris en cas de changement d'entreprise ou d'employeur. Les disparités statutaires évoquées précédemment se perpétuent dans ce point. Dans la pêche et la conchyliculture, les femmes enquêtées exercent plus fréquemment une seconde activité rémunérée que dans les marines marchande et nationale. Elles perçoivent une moindre pérennité de leur activité est moindre probablement en raison de la fragilité du secteur et dont les perspectives sont peu favorables. Néanmoins, la facilité perçue avec laquelle il est possible d'avoir un emploi similaire avec un autre employeur est plus grande pour la conchyliculture et la marine marchande. Les possibilités perçues d'évolution et de promotion sont plus grandes dans les marines marchande et nationale probablement en raison de la taille des structures. Dans ces deux derniers secteurs, les répondantes suivent plus fréquemment des formations professionnelles. Concernant le statut de conjoint-collaborateur, près de la moitié des femmes exerçant une activité professionnelle dans la pêche ou dans la conchyliculture sont « satisfaites » de ce statut. La satisfaction apparaît plus importante dans la pêche.

¹⁸¹ Belghiti-Mahut S., 2004, Les déterminants de l'avancement hiérarchique des femmes cadres, *Revue française de gestion*, n°151, p.145-150

¹⁸² Morrison A. M. et Von Glinow M. A., 1990, Women and minorities in management, *American Psychologist*, n° 4, p. 200-208 ; BIT, 1997, *La promotion des femmes aux postes de direction*, OIT, Programmes des activités sectorielles.

Conclusion

Ce chapitre explore le processus de féminisation et de reconnaissance professionnelle du milieu maritime. Le recul historique a permis de souligner comment une division sexuée du travail s'est mise en place dans ce milieu professionnel. L'arrivée de femmes dans les métiers embarqués contribue à l'évolution du secteur. Des femmes accèdent à des postes de responsabilité, que ce soit chefs d'entreprise familiale dans le milieu maritime, présidentes de comité des pêches, chef mécanicien à bord. La féminisation du milieu maritime s'accompagne d'une volonté de reconnaissance du travail largement invisible des femmes de chef d'entreprise dans les secteurs de la pêche et des cultures marines. Cette reconnaissance est le résultat d'une prise de conscience des femmes quant à leur travail. Les statuts professionnels jouent un rôle important dans le processus de féminisation. L'arrivée des femmes à des poste de salariés à bord marque un tournant, que ce soit dans la marine marchande ou à la marine nationale dans les années 90. Par ailleurs, la réflexion sur le statut des conjointes de chef d'entreprise familiale voulait valoriser leur travail. Cependant, le statut de conjoint collaborateur, s'il offre une reconnaissance professionnelle, a aussi des limites.

Au-delà des statuts professionnels, la formation joue un rôle non négligeable dans la féminisation des métiers maritimes. L'intégration des femmes dans ces formations leur permet d'accéder à un niveau de formation et à un corps de métier. Les formations maritimes ont, par tradition, des formations initiales et continues. L'accès à la formation peut ainsi intervenir à des âges différents. Si les marins peuvent en bénéficier plus facilement, la formation visant au BCCEAM, va permettre aux conjoints de chefs d'entreprise de valider et approfondir leurs compétences. La relative facilité pour continuer de se former contribue à l'image rassurante du milieu professionnel maritime où l'évolution semble possible, notamment pour les femmes marins.

CHAPITRE 4. LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Le champ de l'étude est ici particulièrement vaste en raison de la variété des thématiques abordées. De l'égalité de traitement à la protection de la femme en tant que mère à la protection des conditions de travail des femmes et par les femmes, l'analyse menée révèle une évolution considérable du secteur maritime. Néanmoins, alors que l'on aurait pu s'attendre à identifier de nombreux points de résistance face à la féminisation de l'ensemble des activités maritimes, l'étude montre au contraire que celle-ci s'est réalisée sans rencontrer de réelles difficultés. Bien que le métier de marin soit encore aujourd'hui considéré comme un métier typiquement masculin, la réalité des conditions de travail montre non seulement qu'il ne semble pas y avoir de rejet du marin féminin de la part des marins hommes mais même au-delà, qu'il n'y a pas dans les différents types d'activités de problématiques que l'on pourrait considérer comme spécifiques au secteur maritime.

4.1. L'égalité de traitement

Les dispositions de droit commun relatives à la non-discrimination ne semblent pas directement applicables aux marins, à l'inverse des dispositions du Code pénal. En effet, le contrat d'engagement maritime relève de lois particulières, et non du Code du travail (*art. L. 742-1 ancien*). Cependant, le principe général de non-discrimination : « *Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché* » que l'on retrouve à l'article *L. 1121-1* du Code du travail est, lui, applicable, même dans le silence du législateur, aux entreprises d'armement maritime. De plus, et de façon générale, le Préambule de la Constitution de 1946 souligne que « la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme » et que « nul ne peut être lésé, dans son travail ou son emploi, en raison de ses origines, de ses opinions ou de ses croyances ».

En dépit des silences du Code du travail maritime, les armateurs sont également soumis aux règles communes de non-discrimination, précisées par le Code pénal et selon lesquelles, constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de

leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs mœurs, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée (*C. pén., art. 225-1*). Constitue également une infraction pénalement répréhensible la discrimination consistant à refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne, à subordonner une offre d'emploi, à une condition fondée sur l'un des éléments énumérés (*C. pén., art. 225-2*). En revanche, les discriminations fondées sur l'état de santé ou le handicap ne sont pas répréhensibles lorsqu'elles consistent en un refus d'embauche ou un licenciement fondé sur l'inaptitude médicalement constatée (*C. pén., art. 225-3, 2°*). Juridiquement, il reste ainsi possible d'établir des différences de traitement entre travailleurs¹⁸³.

Ce cadre général étant précisé, il convient ici de distinguer les résultats obtenus, d'une part en ce qui concerne l'égalité d'accès à l'emploi et d'autre part, en ce qui concerne les discriminations susceptibles d'intervenir dans le déroulement de la carrière.

4.1.1. Une évolution vers plus d'égalité dans l'accès à l'emploi

La part des femmes reste minoritaire dans l'ensemble des secteurs maritimes. En conchyliculture, les navigantes représentent 11% de l'effectif embarqué et dans l'ensemble, le tiers de l'emploi en équivalent temps plein¹⁸⁴. En 2010, les navigantes de la Marine nationale composent 8% de l'effectif embarqué¹⁸⁵, réparties au sein de 39 bâtiments sur une centaine. Les résultats de l'enquête FEMMAR sont congruents avec ces données. La pêche (77%) et la conchyliculture (78%) sont les secteurs où la prédominance masculine est perçue par les femmes comme la plus faible, comparé à la marine marchande (93%) et Marine nationale (100%). Les navigantes se déclarent à 96% comme travaillant dans des entreprises dans lesquelles les femmes sont minoritaires (dont 77% où leur part est très faible).

Les résultats de l'enquête quantitative montrent que, en 2009, l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à l'emploi n'est pas encore atteinte. Dans l'ensemble, 31% des femmes affirment avoir subi des discriminations, la plus importante concernant l'accès à l'emploi (25% des 73 femmes ayant précisé le type de discrimination). Ces discriminations se

¹⁸³ Héas F., 2007, Discrimination et admission de différences de traitement entre salariés, *JCP ed. Sociale*, n° 12, 1170.

¹⁸⁴ Ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche, de la ruralité et de l'aménagement du territoire, Agreste Primeur, 2003, « Premier recensement de la conchyliculture », n° 126, 4 p.

¹⁸⁵ Site Internet de la Marine nationale <http://www.defense.gouv.fr/marine/dossiers/le-8-mars-journee-de-la-femme/le-nombre-de-batiment-a-equipages-mixte>

rencontrent le plus souvent dans les secteurs salariés de la marine marchande (50%) et Marine nationale (22%) puis, dans la pêche (11%)¹⁸⁶. Parmi les navigantes, 40% estiment avoir été victimes de discriminations. Mais 61% des femmes de la marine marchande, 50% de l'ensemble des navigantes et 30% des 44 navigantes ayant subi des discriminations sont confiantes pour trouver un emploi similaire avec un autre employeur. Pour les femmes travaillant dans la pêche et la conchyliculture, la question de l'accès à l'emploi se pose moins en terme de discrimination hommes-femmes dans la mesure où les entreprises françaises sont à 72,6% d'ordre familial. Il n'est donc pas surprenant que seulement 11% des femmes interrogées en conchyliculture déclarent avoir été discriminées et qu'elles soient 71% dans la pêche à penser qu'il serait difficile pour elles de trouver un emploi avec un autre employeur. Si la conchyliculture se démarque avec 49% de réponses du même type, c'est parce que les femmes sont plus nombreuses à être chefs d'entreprise.

Les résultats de l'enquête montrent cependant que le secteur maritime n'est pas plus discriminant que le secteur terrestre en terme de discrimination sexuelle dans l'accès à l'emploi¹⁸⁷, ce que conforte d'ailleurs indirectement le taux de chômage. Pour l'année 2008, celui-ci s'élevait à 7,9% pour la population féminine générale¹⁸⁸ alors qu'il n'était que de 2% dans la Marine nationale, 7% dans la conchyliculture et 8% dans la pêche. Les femmes de la marine marchande et les navigantes se distinguent cependant par un fort taux de chômage, évalué à 14%. On notera toutefois que de façon inattendue, l'enquête n'a pas révélé de disparités en fonction des types de navigation. Les hôtesse sur les ferries occupant des emplois saisonniers, souvent en contrat à durée déterminée, n'ont ainsi pas été plus exposées au chômage en 2008 que les officiers au long cours.

¹⁸⁶ 70% des Espagnoles travaillant dans le secteur de la pêche ont déclaré avoir vécu des discrimination en rapport avec l'accès à l'emploi, ce qui est beaucoup plus qu'en France.

¹⁸⁷ L'étude réalisée par l'Observatoire des discriminations montre par l'envoi d'un CV qu'une femme de 32 ans avec trois enfants a 37 % de chances en moins de ne pas être convoquée à un entretien d'embauche par rapport à un homme de 28-30 ans (Baromètre Adia, Observatoire des discriminations novembre 2006, 25 p). L'étude de Pascale Petit nuance ces résultats en distinguant l'âge et la situation familiale. Elle conclut que les femmes sans enfant sont discriminées à l'embauche pour des postes qualifiés à 25 ans, mais pas à 37 ans (qu'elles aient ou non des enfants) en comparaison avec des hommes ayant la même situation familiale (Petit P., 2004, Discrimination à l'embauche : une étude d'audit par couples dans le secteur financier, *Revue économique*, vol. 55, n°3, p.611-621).

¹⁸⁸ INSEE, enquêtes Emploi du 1er au 4ème trimestre 2008, Nombre de chômeurs et taux de chômage selon le sexe et le diplôme. Page Internet http://www.insee.fr/fr/themes/tableau.asp?reg_id=0&ref_id=NA1non03345 consultée le 9 novembre 2010.

Dans le secteur de la pêche, le peu de femmes embarquées pourrait être un indicateur de discriminations : d'après l'enquête, seulement 11,4% des femmes appartenant à la pêche naviguent. Mais en l'absence de témoignages sur les éventuelles discriminations dont elles pourraient être victimes, on se limitera à constater l'importance de la ségrégation sexuée dans cette activité.

Ce qu'illustrent, en revanche, les entretiens menés avec des femmes de pêcheurs, c'est la persistance de clichés défavorables à l'embarquement des femmes sur les navires de pêche dans les armements ou entreprises de pêche n'en ayant jamais fait l'expérience : « *Même à mon mari, je lui dis : je te fais un équipage de femmes super qualifiées, il me dira : « elles resteront à quai, je ne les prends pas, c'est trop compliqué ».* Ou encore, « *Je pense que la promiscuité avec les femmes leur fait très peur. Les hommes se sentiront mal à l'aise en présence d'une femme. Il n'y a pas plusieurs cabines où tu peux allègrement mettre les femmes d'un côté et les hommes de l'autre. Pour avoir des sanitaires et douches séparées, à la limite, nous, cela ne nous dérangerait pas, mais je pense que eux, cela les dérangerait »* (entretien n°7). « *Dans leur culture, il y a beaucoup plus d'hommes que de femmes. C'est déjà compliqué pour que les hommes confient la gestion de leur armement à leur femme, alors imaginez le chemin qu'il va falloir faire pour qu'ils arrivent à concevoir qu'une femme n'est pas moins qualifiée »* (entretien n°7).

En revanche, les patrons pêcheurs qui ont déjà enrôlé des femmes y semblent assez favorables, comme nous l'indique une femme relatant les propos d'un patron pêcheur : « *Il m'a dit : « si je trouvais d'autres femmes, je les embarquerais. Les femmes sont toujours à l'heure, elles bossent et elles ne demandent rien. Et quand il y a une femme à bord, il y a une meilleure connexion, il y a une entraide, une autre discussion. Entre hommes, ce sont des rapports de force »* (entretien n°22). La réticence des marins pêcheurs à l'embarquement des femmes est comparable à celle que pouvaient exprimer les marins de la Marine nationale au début de la féminisation de ce secteur¹⁸⁹. Les marins étaient en effet très réticents à l'arrivée des femmes. Outre la peur d'une surcharge de travail, ils craignaient qu'elles puissent déstabiliser l'équilibre du bord et qu'il ne faille faire attention à leurs comportements.

¹⁸⁹ Trompette P., 2000, Métier militaire et identité féminine : à bord de la frégate Montcalm, Les Champs de mars, p 169 à 178.

Tous secteurs confondus, les résultats obtenus en ce qui concerne l'existence de discriminations dans l'accès à l'emploi sont toutefois surprenants dans la mesure où la majorité des discriminations rapportées par les navigantes au cours des entretiens ont eu lieu à terre (entretien n°19). Le plus souvent, les femmes interrogées déplorent l'image machiste véhiculée sur le monde maritime. L'extrait suivant illustre le sentiment le plus souvent exprimé dans les entretiens tant en France qu'en Espagne: « *Non, l'impression que j'ai et c'est ma vision personnelle, je dirais qu'il y en a moins de discriminations dans la marine marchande qu'à terre. Lorsque j'ai passé certains entretiens d'embauche à terre, j'ai ressenti des discriminations que je n'avais jamais ressenties dans la marine marchande* » (entretien n°9).

Les entretiens laissent toutefois supposer que certaines femmes évincent d'entrée les secteurs dans lesquels elles rencontreraient des difficultés, réelles ou supposées. Elles évitent les filières où les embarquements sont longs au profit du cabotage (entretien n°2). Une femme de la Marine nationale déclare ainsi que la politique de quotas en faveur des femmes a été un argument décisif dans son choix pour la Marine nationale plutôt que de la marine marchande (entretien n°5). Même au sein de la marine marchande, la réputation des armements sur l'embauche des femmes guide les choix de postulation des navigantes (entretien n°2). Ces anticipations conduisent les femmes à éviter les situations potentiellement discriminatoires.

A l'appui de ces entretiens, l'enquête apporte un éclairage sur la satisfaction éprouvée par les femmes au sujet de leur carrière : 32% des femmes des secteurs maritimes (répartition égale entre chaque secteur) referaient le même métier mais de manière différente. Il n'est en revanche pas possible de dégager des comparaisons entre les carrières souhaitées et celles réellement effectuées. La discrimination reste donc difficile à évaluer. La réticence des employeurs à l'embauche des femmes dans la marine marchande semble bien réelle mais tend à s'atténuer : elle s'appuie sur le constat que les femmes privilégient plus que les hommes leur vie familiale, de sorte que leur carrière de navigante est plus courte et qu'il est nécessaire d'envisager des perspectives de reconversion¹⁹⁰. Une navigante confirme ces propos : « *Beaucoup de « vieux » marins pensent qu'une femme à bord n'a pas sa place parce qu'elle ne va pas en faire sa carrière ; ils disent : « de toute façon, elles vont partir d'ici deux ou trois ans* » (entretien n°16).

¹⁹⁰ Tritarelli M., 2010, *op. cit.*

Cela étant, quelques femmes, tous secteurs maritimes confondus, disent ne pas souhaiter une trop forte féminisation du secteur maritime. Les arguments avancés évoquent d'abord la question de la force physique : « *L'automatisation n'est pas encore étendue à toutes les tâches, comme celle de piquer des palettes de 500 kg avec les bras* » (entretien n°3) ; « *les métiers d'artilleurs, de mécaniciens sont difficiles et demandent une force musculaire importante, ils cassent le dos rapidement et c'est vrai qu'une femme n'a pas la même force physique qu'un homme* » (Marine nationale entretien n°15) ; « *c'est vrai qu'en tant que mécanicien, ce sont des travaux un peu physiques et difficiles. Il fait chaud, il y a beaucoup d'heures de travail* » (entretien n°16). Mis à part ces obstacles matériels, quelques entretiens, notamment dans les secteurs de la pêche et de la Marine nationale, où les valeurs masculines sont le plus mises en avant, montrent que la présence féminine à bord peut être considérée comme un problème par certaines femmes elles-mêmes, notamment pour l'équilibre du bord et par attachement à la tradition d'un secteur masculin. A propos de l'embarquement d'une femme sur le navire de son conjoint, une femme de pêcheur témoigne : « *la cohabitation, ce n'est pas simple, ce ne sont pas les mêmes façons de travailler, elle était trop bavarde. De toute façon c'était trop physique pour elle* » (entretien n°14) ; « *il ne faut pas que le bateau soit 100% féminisé parce que les femmes entre elles, ce sont des chipies, ça ne pourrait pas fonctionner. Il ne faut pas que soit l'un ou l'autre* » (entretien n°15). Ces propos sont confirmés par un entretien collectif de navigantes de la Marine nationale, affectées sur un bâtiment très féminisé : « *il ne faut qu'il y ait trop de femmes pour éviter l'ambiance crêpage de chignons* » ; « *j'ai une grande appréhension à travailler à terre avec des femmes. J'ai eu des expériences avec des femmes à bord où elles n'étaient pas du tout solidaires. Au moins les hommes sont plus francs* » (entretien n°16). Même la position de pionnière n'exonère pas des stéréotypes de sexe les plus classiques. Certaines veulent aussi sauvegarder un environnement masculin qui les valorise (entretien n°10) dès lors que leur situation apparaît comme exceptionnelle. Même à terre, certains témoignages de femmes convergent : « *c'est un métier qui autrefois était très viril, il ne faut pas les écarter* » (entretien n°12) ; « *c'est un monde qui est réservé aux hommes* » (entretien n°7). Pour autant, ces témoignages ne sont pas représentatifs de l'ensemble des femmes interrogées. Beaucoup d'entre elles apprécient de travailler avec des femmes. L'une d'entre elles insiste notamment sur le travail collectif des femmes en course (entretien n°20).

4.1.2. Les discriminations dans le déroulement de la carrière

Environ un tiers des femmes enquêtées déclare subir ou avoir subi des discriminations au cours de leur vie professionnelle. Plus élevé dans la marine marchande (36%) et la Marine nationale (43%), ce pourcentage est plus faible dans la conchyliculture (11%). Parmi les femmes ayant précisé la discrimination subie, 11% ont déclaré qu'elle portait sur l'évolution de carrière, toutes dans les secteurs de la navigation, 16% des femmes rapportent des cas de misogynie, 15% un manque de considération et 7% l'expérience d'une autorité contestée par un subordonné.

Au cours d'un entretien, une femme de la Marine nationale reclassée à terre depuis une quinzaine d'années rapporte des discriminations subies par d'autres femmes : « *Quand on retournait au port de base, les filles étaient systématiquement de garde à bord et donc elles pouvaient moins voir leur famille et leurs amis. Les gars faisaient leur garde en escale. Elles manifestaient leur désaccord mais on leur disait : « Vous n'avez rien à dire, les gars ont déjà fait leur tour de service ».* Nous, en tant qu'officiers, on ne serait pas allées râler parce que sinon on allait nous le reprocher : « la fille, elle ne veut pas de contrainte, elle veut voir son petit copain, elle n'est pas faite pour naviguer ». C'était tout de suite l'argument » (entretien n°17).

Les discriminations sexuelles semblent cependant avoir tendance à diminuer, à mesure que les hommes s'habituent à la présence féminine dans le secteur et les femmes sont presque toutes unanimes à déclarer qu'elles ne sont jugées que sur leurs compétences. Deux jeunes femmes de la marine marchande qui ont été les premières femmes sur des navires relativisent les quelques difficultés qu'elles ont pu rencontrer: « *je n'ai pas ressenti comme étant une particularité d'être une femme. Cela peut arriver avec les matelots ou les boscos d'être testée plus qu'un homme au départ, mais si on fait la preuve de sa compétence, il n'y a pas de différence (entretien n°9) ; « chez deux gros armements j'étais la première fille. J'ai eu des réflexions mais sur le ton de la plaisanterie, telles que : « je ne savais pas qu'il y avait des filles à la machine ». Il suffit de faire ses preuves et puis après cela se passe bien. Il ne faut pas se braquer et il faut prendre cela à la légère »* (entretien n°16). Ces résultats sont également confirmés dans le cadre des entretiens menés en Espagne où les navigantes interrogées soulignent la qualité de leurs conditions de travail à bord et l'absence de réelles discriminations au cours de leurs embarquements.

Au sein de la marine marchande et Marine nationale, plusieurs femmes ont déclaré qu'avant d'être des femmes, elles sont avant tout des marins et considérées comme telles par les hommes ; c'est également ce qui est exprimé au cours des entretiens menés en Espagne. Certaines affirment même avoir été privilégiées par rapport aux hommes (entretien n°16). Ces résultats confirment l'enquête menée par les élèves de l'équipe pédagogique de la marine marchande, indiquant que les femmes officiers polyvalentes de la marine marchande avaient un bon accueil à bord¹⁹¹. Par ailleurs, à la différence des femmes à terre, les navigantes (au moins au long cours) ne souffrent pas de discriminations telles que le plafond de verre pour le salaire et d'emploi à temps partiel imposé. Il convient cependant ici de distinguer, en matière de salaires, le cas des femmes espagnoles, lesquelles ont le plus souvent mentionné avoir été victimes de discrimination salariale dans le secteur des pêches maritimes.

Des cas de discriminations ont toutefois été évoqués au cours des entretiens. Dans les secteurs de la navigation, il semblerait que la hiérarchie et la nationalité priment sur le genre (entretiens n°2, 5 et 16) de sorte que cela protège les femmes ayant un grade assez élevé comme celui d'officier (une femme affirme même que « *les équipages multiculturels favorisent l'intégration des femmes au sein des officiers* » (entretien n°17)) mais, surexpose les femmes moins gradées. Ainsi, une femme raconte qu'alors qu'elle effectuait en principe un stage de matelot, elle a été déclassée en « hôtesse », « *J'étais embarquée en tant que matelot officiellement et a priori dans cette compagnie-là, ils n'avaient pas encore l'habitude d'avoir des filles matelots. J'étais la 2è ou 3è seulement. J'étais sur un NGV (navire grande vitesse) qui avant embarquait une hôtesse et cette année là normalement, ils avaient décidé qu'il n'y aurait plus d'hôtesse à bord, d'où mon engagement en tant que matelot. D'ailleurs j'aurais refusé l'embarquement en tant qu'hôtesse. Le problème, c'est que je me suis trouvée embarquée avec un capitaine qui avait dit que ce serait comme les années passées, pour lui une femme à bord, c'était forcément une hôtesse* » (entretien n°4). Pourtant, dans un cas d'embarquement sur un navire avec un équipage étranger, le témoignage d'une femme officier relativise cette protection hiérarchique : « *Lorsque je naviguais avec un équipage italien, je ne pouvais toucher à rien parce qu'ils ne me faisaient pas confiance* » (entretien n°16).

¹⁹¹ ENMM Marseille, La page des hydros, « Engagement au féminin », Le marin, n° 3098, 24 novembre 2006, p 10.

Certaines femmes rapportent également des cas dans lesquels leur autorité a été mise à l'épreuve par des subordonnés hommes. Le jeune âge et le peu d'expérience des femmes ont peut-être été des critères favorisant l'insubordination. Tel a été le cas récemment pour une femme capitaine de navire de la marine marchande avec un jeune matelot en formation de pêche qui n'écoutait pas ses ordres (entretien n°3). Une autre femme déclare : « *Je me rappelle la première fois où je naviguais en tant qu'officier, j'avais un matelot sous mes ordres, j'avais 21 ans et lui en avait 50 et il n'exécutait pas les ordres que je lui donnais. Il ne m'obéissait pas parce qu'il considérait qu'à mon âge, je n'avais aucune autorité sur lui. Il y a eu un gros conflit. Le matelot a rapporté au bosco : « ça on n'a pas à le faire, de toute façon, ce n'est pas toi qui décides, tu as été élève ici, maintenant tu es officier mais ce n'est pas toi qui vas nous apprendre à travailler ».* Le second capitaine n'a pas voulu me donner raison. Dès que je lui donnais un peu trop de travail, il ne le faisait pas. » (entretien n°16).

Les chiffres cités en ce qui concerne les discriminations dans l'emploi semblent très au-dessus des moyennes nationales et européennes¹⁹². Pour autant, les entretiens réalisés ne traduisent pas un mal être au travail. Au contraire, 86% des femmes interrogées choisiraient à nouveau une carrière maritime (51% des femmes referaient le même parcours et 32% le referaient mais autrement). Les résultats de l'enquête ne permettent donc pas de tirer un véritable enseignement sur les discriminations subies lors de l'exécution du contrat de travail. Au-delà, bien des éléments recueillis, notamment lors des entretiens sont de nature à montrer qu'il n'y a pas en la matière de spécificité du secteur maritime. Ces derniers ont en effet permis de constater que dans tous les secteurs d'activité, pêche, marine marchande, Marine nationale et cultures marines, les femmes se sentent obligées de faire leurs preuves plus que les hommes. Ce sentiment est unanimement partagé en Espagne et en Grande-Bretagne. Pour autant, il ne s'agit pas là d'une problématique spécifiquement maritime et ce sentiment reste prégnant pour toute femme en activité, surtout dans une position atypique, quelle que soit sa profession.

Les résultats de l'enquête confortent ainsi l'idée selon laquelle « *depuis quelques années, discriminations négatives et positives semblent décliner par l'effet de la banalisation de la présence des femmes dans tous les métiers, y compris au sein de la Marine nationale. La professionnalisation de générations d'hommes ayant bénéficié d'une scolarité intégralement mixte, le partage croissant des responsabilités économiques et sociales banalise par ailleurs*

¹⁹² Enquête conditions de travail DARES 2005. 10% de la population européenne se dit victime de violence ou de harcèlement sur le lieu de travail selon une enquête réalisée en 2007 par la Fondation européenne des conditions de travail.

la place des femmes dans les espaces socio-professionnels... La fin de la réservation de l'embarquement aux seules femmes volontaires participe de la neutralisation des genres. Même si carrières, secteurs d'activités, bateaux, chambres, continuent à proposer des différenciations objectives, les femmes semblent peu à peu devenir des marins comme les autres »¹⁹³.

4.2. La protection des conditions de travail des femmes et par les femmes

Le code du travail maritime ne contient aucune disposition spécifique au genre, si ce n'est, à l'instar du code du travail, en ce qui concerne la protection de la femme en tant que mère. Néanmoins, quel que soit le secteur maritime, il est frappant de voir que l'arrivée des femmes a nécessité des modifications matérielles en matière d'hygiène et des améliorations en termes de santé et sécurité qui ont bénéficié à l'ensemble des travailleurs. Parallèlement, à terre, les femmes sensibilisent les marins au respect des normes de sécurité et sont ici un très important vecteur de progrès en termes de sécurité au travail.

4.2.1. La protection des conditions de travail des femmes

Le navire est un espace exigü, soumis aux dangers de la navigation, dont la mobilité et l'isolement accentuent le caractère dangereux du travail. La vie à bord mêlant travail et repos sur le lieu de travail, conduit à mettre l'accent sur l'organisation du travail, la composition et la taille de l'équipage. La sécurité, l'amélioration des conditions de travail à bord relèvent ainsi de l'habitabilité du navire et de la sauvegarde de la vie humaine en mer. Diverses conventions de l'Organisation Maritime Internationale ont été ratifiées par la France et doivent être respectées par les navires civils français¹⁹⁴.

Il résulte principalement de cette dangerosité le fait que le métier de marin soit traditionnellement considéré comme un métier d'homme et à cet égard, comme tout métier traditionnellement masculin, il peut être qualifié de « métier symbole »¹⁹⁵. Pourtant, l'accès des femmes aux emplois maritimes conduit à mettre en œuvre une dynamique collective source d'évolution législative.

¹⁹³ La féminisation de la marine nationale, entre évidences et questionnement sociologiques : <http://www.iufm-pacifique.nc/>

¹⁹⁴ L. n° 83-581, 5 juill. 1983 : JO 6 juill. 1983, p. 2063 ; D. n° 84-810, 30 août 1984, modifié D. n° 87-789, 28 sept. 1987 : JO 29 sept. 1987, p. 11363

¹⁹⁵ Meynaud H-Y., 1992, L'absence de mixité dans les entreprises du secteur public, in Beaudous C., *Egalité entre les sexes, mixité et démocratie*, L'Harmattan, cité par A. Grövel, 2007, *op. cit.*, p 36

4.2.1.1. Les équipements

Comme dans tout secteur, l'arrivée des femmes sur les navires nécessite l'installation d'un ensemble d'équipements respectifs aux hommes et aux femmes. Les infrastructures des navires doivent nécessairement être adaptées pour accueillir les femmes. La législation oblige l'aménagement de sanitaires, de douches et de cabines propres aux femmes. Cette prescription est rappelée dans la Convention du Travail maritime de 2006 de l'OIT (Titre 3, règle 3.1 Norme A 3.1 n° 9).

La Marine nationale fait ici figure de pionnière, puisqu'il lui a fallu féminiser ses bâtiments de façon à permettre le respect de l'intimité des femmes navigantes et la séparation des locaux de vie.

Les résultats de l'enquête montrent que parmi les cinquante navigantes de la marine marchande ayant répondu à cette question, 76% ont des cabines, 46,7% des sanitaires, 18,7% des vestiaires réservés aux femmes. Pour l'ensemble des navigantes, 60% ont des cabines, 52,8% ont des sanitaires, 39,2% ont des vestiaires propres aux femmes. En revanche, des femmes ont souligné qu'il n'est pas toujours prévu de poubelles dans les toilettes ni de sèche cheveux pour les femmes amenées à plonger.

Si la part des femmes disposant d'équipements propres est plus importante dans la marine marchande, c'est que les navires sont plus grands et permettent d'adapter les locaux pour les hommes et les femmes. Toutefois, la législation n'est pas encore respectée sur tous les navires. Cela ne signifie pas pour autant que les navigantes doivent alors partager leur cabine avec les hommes (deux cas nous ont été rapportés de partage d'une cabine avec un homme, dont un en pêche). La division des espaces entre hommes et femmes va ici prévaloir sur la division hiérarchique de sorte que les femmes vont pouvoir bénéficier des locaux affectés en principe aux hommes de grade supérieur au leur. Dans les entretiens, les femmes ne manifestent d'ailleurs pas de critique à cet égard, sauf l'absence de toilettes à la passerelle, qui est un problème commun aux hommes (entretiens n°9 et 16). Même lorsque les navires ne sont pas féminisés, la cohabitation ne pose pas de problème.

A la pêche, les navires sont plus petits et la séparation des locaux n'est pas toujours réalisable. Les femmes partagent dans ce cas la salle de bains avec les hommes et prennent une cabine réservée à un homme (second mécanicien, patron) (entretiens n°3, n°9 et n°19). En

conchyliculture, le problème des cabines se pose moins parce que les sorties en mer sont généralement inférieures à 24 heures ; les marins sont généralement deux sur le navire et s'il y a une femme, c'est souvent la conjointe.

A terre, une femme travaillant dans un port (entretien n°10) précise qu'à son arrivée, tous les équipements avaient été mis en place (vestiaire, douche et sanitaire).

4.2.1.2. Le non respect des dérogations au Code du travail en faveur des femmes

Les femmes bénéficient de dispositions dérogatoires dans leurs conditions de travail (port de charge etc.). Celles-ci ne sont pas toujours respectées à bord, mais des situations identiques se rencontrent à terre. En revanche il est plus difficile à bord de réclamer l'application de cette législation. L'absence de réclamation de l'application de la législation est d'abord évoqué pour des raisons de sécurité, comme l'illustre ce témoignage : « *Les femmes à bord piquent comme les hommes (enlever la rouille sur les bateaux avec un marteau-piqueur), alors que la législation leur prescrit une durée limitée à trois heures avec une pause d'un quart d'heure* » ; « *au niveau sécurité, les femmes ne devraient pas porter des charges de plus de 25 kg mais on le faisait toutes parce que sinon le bateau ne peut pas avancer. Le mec à côté, il va trimmer autant ; si on dit « ah non nous on ne peut pas, on n'a pas le droit. A bord c'est inimaginable. On le fait et puis après on va voir le kiné pour se faire soigner le dos. Sinon c'est comme ça qu'il y a des tensions dans l'équipage* » (entretien n°15). Il s'agit là également d'un choix d'intégration de la part des femmes qui ne souhaitent pas se démarquer des hommes ni générer pour leurs collègues une surcharge de travail.

4.2.1.3 L'hygiène et la sécurité

Dans un lieu de travail exigu et en perpétuel mouvement, les risques d'accidents sont nombreux et variés : « *alors à bord, les risques principaux quand on travaille au pont, ce sont plutôt des risques de chute lorsque vous avez les inspections de citernes de ballast. Ça ce sont les accidents principaux qui arrivent, des chutes par glissade ou dans les échelles. Après à la machine, par contre, là les risques sont plus variés, ce sont les brûlures, les coups avec les outils, tout ce qui est corps étranger dans les yeux aussi. Ce genre de choses* » (entretien n°9).

Conformément à la directive cadre 89/391 du 12 mars 1989, la loi n° 97-1051 du 18 novembre 1997 a donc étendu aux entreprises d'armement maritime l'application des

dispositions du Code du travail relatives à l'obligation générale de prévention (*C. trav., art. L. 742-5 ancien*). La loi n° 2005-412 du 3 mai 2005, a quant à elle étendu ces dispositions à bord des navires immatriculés au RIF (Registre international français). L'obligation de prévention constitue désormais le noyau dur de l'obligation de sécurité qui pèse sur le chef d'entreprise en raison de l'existence du contrat de travail¹⁹⁶.

L'article 5 §1 de la directive 89/391/CE du 12 juin 1989 (*transposée en droit français, C. trav., art. L. 4121-1*) fait ainsi peser sur l'employeur l'obligation « *d'assurer la santé et la sécurité des travailleurs dans tous les aspects liés au travail* ». Il doit évaluer les risques professionnels, planifier la prévention, assurer l'information et la formation des salariés, prendre en considération les capacités individuelles en matière de prévention (*C. trav. art. L. 4121-1 à L. 4121-5*). Dans cette optique, tout armateur doit désigner à bord un membre de l'équipage qualifié et chargé, sous l'autorité du capitaine, de la prévention des risques professionnels. Un exemplaire du document unique de prévention doit également être détenu à bord¹⁹⁷.

Mais il incombe également à chaque travailleur de prendre soin « *selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées, du fait de ses actes ou de ses omissions au travail conformément à sa formation et aux instructions de son employeur* »¹⁹⁸. A une approche traditionnelle basée sur la notion d'hygiène et sécurité est ainsi substituée une approche nouvelle en termes de santé au travail.

Tout chef d'établissement doit, en outre, assurer une formation pratique et appropriée en matière de sécurité. Cette formation doit même être renforcée en ce qui concerne les salariés en contrat à durée déterminée ou en contrat de travail temporaire, lorsqu'il existe des risques particuliers (*C. trav., L. 4141-2*). En matière maritime, ces formations à la sécurité ont été intégrées à la réglementation relative aux brevets maritimes¹⁹⁹.

Ce dispositif étend également les procédures administratives de mise en demeure et les sanctions pénales. En cas de risque sérieux d'atteinte à l'intégrité physique d'un travailleur, résultant de l'inobservation des dispositions de prévention, l'inspecteur du travail maritime

¹⁹⁶ V. Fasc. 20-10

¹⁹⁷ D. n° 2007-1227, 21 août 2007, art. 6 et 7

¹⁹⁸ Cons. UE, dir. n°89/391, art. 13

¹⁹⁹ D. n° 99-439, 25 mai 1999 modifié D. n° 2008-203, 28 févr. 2008. - A. 7 juill. 1999 relatif au certificat de formation de base à la sécurité : JO 13 août 1999, p. 1226

peut saisir le juge des référés pour obtenir toutes mesures propres à faire cesser ce risque, y compris l'immobilisation du navire (*C. trav.*, art. L. 4732-1).

Quant au capitaine du navire, conformément à l'article 5 de la loi n° 2005-412 du 3 mai 2005, il est « le garant de la sécurité du navire, de son équipage et de la protection de l'environnement ainsi que de la sûreté ». Représentant de l'armateur à bord, il est investi d'une délégation générale en matière de sécurité et doit informer l'armement de toute défektivité des matériels ou des dispositifs de protection²⁰⁰. Si l'armateur répond de ses préposés terrestres et maritimes, le capitaine lui, répond de toute faute commise dans l'exercice de ses fonctions²⁰¹. Le capitaine apparaît donc ici comme un préposé responsable car chargé de la sécurité au travail, ce qui peut être sujet à discussion puisqu'il n'a pas toujours la possibilité de refuser de partir en mer lorsque les conditions de sécurité ne sont pas assurées. Toutefois, bien que le capitaine puisse être assimilé à un chef d'établissement puisqu'il est chargé de la répartition du travail à bord, l'armateur reste responsable de l'organisation de la sécurité des conditions de travail ainsi que de la sécurité du navire et de l'expédition.

Concernant la sécurité au travail, les résultats des questionnaires montrent qu'elle est jugée satisfaisante par 73% des femmes travaillant dans la pêche, 83% des femmes travaillant dans la conchyliculture, 88% des femmes travaillant dans la marine marchande et 92% des femmes travaillant dans la Marine nationale²⁰².

Ces chiffres ne doivent pas cependant occulter le fait que 14% des femmes travaillant dans le secteur des pêches maritimes estiment que la sécurité au travail n'est pas du tout satisfaisante.

²⁰⁰ Cass. crim., 13 mars 2007: DMF 2007, n° 686, p. 881, note critique P. Bonassies.

²⁰¹ Cass. crim., 20 sept. 2005, : DMF n° 672, 2006, p. 584, obs. P. Chaumette, «est coupable du délit de blessure involontaire le capitaine d'un navire de pêche qui a procédé à une manœuvre d'accostage d'un chalutier plus petit en vue du transbordement de son patron alors que la mer bien que peu agitée, était houleuse, et qu'un matelot de l'autre navire, placé dans un couloir du navire accosté dont l'étroitesse ne lui permettait aucun repli, était dans son champ de vision ; ce capitaine n'a pas accompli les diligences normales lui incombant compte tenu de la nature de ses fonctions, de ses compétences ainsi que des pouvoirs et des moyens dont il disposait et a commis une faute caractérisée exposant la victime a un risque d'une particulière gravité qu'il ne pouvait ignorer» . - *Cass. crim.*, 28 mars 2006 : *JCP G 2006, II, 10188*, note J. Mouly ; *DMF 2007, HS, n° 37*, obs. P. Bonassies.

²⁰² Ces pourcentages sont relativement plus faibles en Espagne où sur les 47 mariscadoras (pêcheuses à pied en espagnol) qui ont répondu aux questionnaires, 26 seulement estiment la sécurité au travail satisfaisante voire très satisfaisante.

Pourtant, lors de la réunion de lancement du projet FEMMAR en juin 2008²⁰³, les inspecteurs du travail présents ainsi que les représentants du CNPMM (Comité national des pêches maritimes et des élevages marins) avaient salué le travail sous-jacent de sensibilisation réalisé par les conjointes de marins pêcheurs concernant le port des VFI (vêtements à flottabilité intégrée). Des représentantes d'associations de femmes avaient même exprimé la crainte d'être, dans ce combat, instrumentalisées par l'Etat, pour lequel elles apparaissent comme de véritables auxiliaires. Bien que des progrès notables aient été réalisés, beaucoup de chemin reste à parcourir avant que le port du VFI devienne une norme sociale et non plus seulement une norme juridique comme en témoigne certains extraits d'entretiens : « *Je pense qu'il y a peu de marins qui ne sont pas équipés. Cela s'améliore même dans le domaine des centres de formation. Maintenant, un inspecteur du travail, il regarde aussi le matériel de sécurité qu'il y a à bord... si l'équipage sait l'utiliser..., en 10 ans il y a eu une évolution extraordinaire* »²⁰⁴ (entretien n°11) ou encore, « *le port d'un gilet... normalement, c'est obligatoire mais c'est très difficile à faire porter aux gars... mais bon, c'est vrai que c'est un petit peu pondu par des gens qui ne travaillent pas avec, donc bon, c'est toujours le problème* »²⁰⁵ (entretien n°14).

De façon générale, l'analyse des corrélations montre ici que la sécurité au travail est perçue comme plus importante par des femmes jeunes, ayant un niveau de formation élevé et ne travaillant pas dans la pêche. Les femmes de plus de 45 ans jugent moins favorablement la sécurité au travail, ce qui peut s'expliquer par une évolution des mentalités et une information plus importante des jeunes femmes sur la réglementation en vigueur.

Lors des entretiens, certaines femmes font remarquer que leur travail implique une certaine force physique et qu'il est de ce point de vue parfois difficile de l'assumer (entretiens, Marine nationale - artilleuses, mécanos -, électricienne portuaire, chef mécano de la marine marchande). D'autres relèvent des difficultés dues aux décalages horaires des embarquements : « *Mes derniers embarquements, je les ai réalisés sur les porte-conteneurs, je faisais la Trans-Pacifique donc, on faisait 9 heures en 15 jours, ça veut dire un peu moins d'une heure tous les jours. En débarquant de cet embarquement, j'ai dormi 20 heures, je crois. Parce qu'en fait, ce qui est très fatigant dans le rythme à bord, c'est que, comme on va*

²⁰³ Journées 2008 de l'Observatoire des Droits des Marins « La place des femmes dans les activités maritimes en mer et à terre » 5 et 6 juin 2008.

²⁰⁴ Entretien avec une présidente d'association de familles de marins des Sables d'Olonnes.

²⁰⁵ Entretien avec une femme de patron-pêcheur de Noirmoutier.

d'un bout à l'autre de la planète, eh bien on a des changements d'heures réguliers pour rester sur les fuseaux horaires et donc, c'est vrai que sur le rythme biologique oui, c'est dur. Quand on fait l'aller-retour déjà pour les États-Unis, c'est vrai, quand on débarque, on est fatigué. Ça, plus les quarts de nuit, c'est quand même des métiers qui sont fatigants, ça c'est sûr. On parle pas mal aujourd'hui des retraites avec la prise en compte de la pénibilité du travail, je pense que ça reste quand même un métier qui est fatigant. Et si la retraite est à 55 ans, ça veut dire que ce n'est sans doute pas pour rien, quoi. Le travail de nuit, les changements d'heures, on sent que ça use, quand on a des vieux commandants, des vieux capitaines, ils sont souvent fatigués » (entretien n°9).

Cela étant, de façon générale, il apparaît très clairement que les contraintes spécifiques au recrutement du personnel féminin en matière de droit du travail (hygiène et sécurité et maternité) n'apparaissent plus comme des éléments désincitatifs au recrutement²⁰⁶. En effet, l'arrivée des femmes dans les activités maritimes ne semble pas avoir modifié sensiblement l'organisation du travail, contrairement à ce qui s'est passé lors de la féminisation d'autres secteurs comme, par exemple, celui du personnel de surveillance dans les prisons²⁰⁷. Les femmes marines ne semblent pas être renvoyées régulièrement par leurs collègues masculins à leur faiblesse physiologique et psychique. Les femmes rencontrées insistent ainsi plus sur la façon dont elles vivent leur condition féminine à bord que sur leurs conditions de travail proprement dites. Elles ne se plaignent pas de leurs conditions de vie à bord (taille des cabines, équipements sanitaires etc. sauf, pour souligner l'absence de toilettes à la passerelle mais dont elles font remarquer que cet oubli est aussi problématique pour leurs collègues masculins²⁰⁸).

Néanmoins, il convient de s'interroger sur la relation entretenue par ces femmes au corps et aux pratiques vestimentaires. Nombreuses sont celles, en effet, qui indiquent faire attention à la façon dont elles sont habillées à bord (disparition du maquillage et des bijoux, vêtements neutres lorsque l'armateur n'impose pas de tenue spécifique etc...), ce qui peut apparaître comme une voie d'intégration²⁰⁹. Il importe cependant de veiller à ce que la tentation de gommer les attributs féminins ne cache pas une forme inconsciente de protection et de mise à

²⁰⁶ M. Tritarelli, 2010, *op.cit.*, p 18

²⁰⁷ Malochet G., 2005, Dans l'ombre des hommes, la féminisation du personnel de surveillance des prisons pour hommes, Sociétés contemporaines, vol. 59-60, n°3, p. 199-220

²⁰⁸ Entretiens 9 et 16 réalisés avec une femme inspectrice de sécurité des navires, ancienne navigante, et une femme professeur à l'ENMM également ancienne navigante.

²⁰⁹ M. Tritarelli, 2010, *op.cit.*, p 37

distance des collègues masculins. Le harcèlement est, en effet, une attitude dont les enjeux peuvent avoir de multiples dimensions. Le dénoncer fait courir à la victime le risque de se retrouver au ban du collectif. La minimisation des propos ou, des comportements, apparaît dès lors comme une stratégie d'adaptation de façon à ne pas entrer dans le jeu, ne pas se laisser prendre au piège des rôles de sexes²¹⁰. D'où le besoin de mettre des barrières, au prix parfois de son propre effacement, ne pas exhiber sa féminité, ne pas rétorquer mais, ne pas copiner non plus ce qui serait une confusion des sexes²¹¹. Trouver sa place en tant que femme dans le milieu maritime, va ainsi se jouer dans la manipulation des marqueurs de la féminité (vêtement, maquillage...)²¹².

4.2.2 La lutte contre les harcèlements

Selon les résultats du questionnaire, 5% des femmes travaillant dans la pêche ont déclaré avoir été victime de harcèlement (moral/sexuel, physique/verbal), 2% dans la conchyliculture, 36% dans la marine marchande et 33% dans la Marine nationale. Une faible proportion de femmes travaillant dans la pêche (9%) ou dans la conchyliculture (5%) connaît des personnes ayant été victimes de harcèlement moral ou sexuel alors que ce pourcentage est plus élevé pour celles qui exercent leur activité dans la marine marchande (33%) et dans la Marine nationale (43%). Par ailleurs, il a également été demandé aux répondantes si elles avaient signalé les comportements de harcèlement et/ou discrimination auxquels elles avaient été confrontées : près de 30% d'entre elles ont répondu par l'affirmative (44 femmes sur 149). La proportion est plus nulle dans la conchyliculture et s'élève, dans la pêche (30%), la Marine nationale (31%) et la marine marchande (36%).

En droit français, la notion de harcèlement *sexuel* a été la première à intégrer le code du travail en 1992²¹³. La notion de harcèlement *moral*, elle, n'est apparue qu'à la fin des années 90, et en 2002 dans le code du travail. Les pouvoirs publics ont pris conscience en France, à partir du succès rencontré dans les milieux professionnels du livre de Marie-France

²¹⁰ Cromer S. et Lemaire D., 2008 L'affrontement des sexes en milieu de travail non mixte, in Y. Guichard-Claudic, D. Kergoat, Vilbrod A. (dir.), *Inversion du genre, corps au travail et travail des corps*, Cahiers du genre, L'Harmattan, p 72

²¹¹ *Ibid.*, p 73

²¹² *Ibid.*, p 74

²¹³ Hocquet A.S, Grunvald S., 2002, L'évaluation de la loi n° 92-1179 du 2 nov. 1992 concernant l'abus d'autorité en matière sexuelle dans les relations de travail, Service des droits des femmes et de l'égalité,, Université de Nantes, MSH, DCS ,UMR, CNRS 60-28.

Hirigoyen « Le harcèlement moral, la violence au quotidien » paru en 1998²¹⁴ que, l'accroissement général des contraintes pesant sur le travailleur, lié à l'intensification du travail, la dégradation des conditions de travail et la précarisation de l'emploi, pouvait aller jusqu'à générer une forme de violence, véritable cause de souffrance pour celui-ci. Il faudra cependant attendre la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002²¹⁵, pour que cette notion fasse enfin son entrée dans le code du travail et que les deux notions, harcèlement sexuel et harcèlement moral, soient fédérées. Cette loi ne s'est d'ailleurs pas contentée de la reconnaissance du harcèlement moral, elle est allée plus loin en détachant le harcèlement de tout rapport d'autorité, ouvrant ainsi la voie à la répression du harcèlement entre salariés. Par ailleurs, elle apporte une innovation majeure en instaurant, en droit du travail et en droit pénal, la répression du harcèlement moral au nom de la dignité de la personne. Ce faisant, cette démarche s'est aussi inscrite dans un cadre plus général qui est celui de la reconnaissance et de la protection des droits fondamentaux des salariés dans la relation de travail, ainsi que de la prise en considération de la santé mentale au travail²¹⁶. Le harcèlement moral et le harcèlement sexuel sont également considérés comme une forme de discrimination par la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations²¹⁷.

Désormais, aux termes des articles L. 1152-1 du code du travail, « aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet, une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter une atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou, de compromettre son avenir professionnel » et, L. 1153-1 « les agissements de harcèlement de toute personne dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers sont interdits ». Le droit français classe donc ainsi les pratiques de harcèlement parmi les atteintes à la dignité de la personne²¹⁸.

Le harcèlement moral ou sexuel reste encore très souvent traité par le silence, tant en mer qu'à terre. Les salariés ont, toujours, des difficultés à évoquer dans le cadre de la relation de travail

²¹⁴ Hirigoyen M-F., 1998, *Le harcèlement moral, la violence au quotidien*, Pocket ; P. Legeron, 2004, *Le stress au travail : de la performance à la souffrance*, Droit Social, p. 1086-1090.

²¹⁵ Mazeaud A., 2002, *Harcèlement entre salariés : apport de la loi de modernisation*, *Droit Social*, 321

²¹⁶ Lerouge L., 2005, *La reconnaissance de la santé mentale en droit du travail*, *LGDJ*, Bibliothèque de droit social, T. 40

²¹⁷ Loi n°2008-496, 27 mai 2008, *JORF*, 28 mai 2008.

²¹⁸ Recommandation de la Commission européenne du 27 nov. 1991, *JOCE L. 49* du 24 février 1992, p 2

des choses qui relèvent de l'intime, voire de la sexualité. La prise en compte législative et sociétale n'efface pas en la matière le sentiment de honte des victimes, les conduisant à limiter la portée des faits, tout en les plongeant dans une spirale d'autodépréciation. On constate ainsi qu'à terre, les femmes parlent peu à leurs proches (pas du tout au mari) et même au délégué syndical ou au médecin du travail. Très souvent, l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise les oblige par ailleurs à faire des démarches extérieures, qui n'aboutiront pas le plus souvent, faute d'espaces de parole où peut être dépassée la crainte de générer un conflit dans l'entreprise. A cela s'ajoute, pour celles qui ont le courage de rompre le silence, les difficultés rencontrées entre le dépôt de plainte et le jugement (au travail, dans la famille, dans la commune), ce qui nécessiterait *a minima* une sensibilisation des gendarmes et policiers au recueil et au traitement de la parole de ces victimes parallèlement à ce qui est déjà fait pour les violences faites aux femmes.

4.2.2.1. Une problématique spécifique à bord des navires ?

Ces difficultés se trouvent clairement accentuées à bord d'un navire, compte tenu du poids des rites socioculturels dans une société de travail majoritairement masculine. Mais les comportements sont également exacerbés en mer par l'exiguïté du lieu de travail, l'éloignement familial et le caractère souvent dangereux de l'activité, rendant encore plus délicat pour la victime l'accès à la parole. La lutte contre le harcèlement soulève donc une problématique sociologique spécifique à bord des navires, d'autant que la spécificité de la relation de travail maritime peut également avoir des répercussions sur l'accès même à la justice pour les victimes de harcèlement.

En droit français, la lutte contre le harcèlement entre dans le champ de l'obligation patronale de prévention. Le chef d'entreprise a donc dans ce domaine, un rôle primordial puisqu'il lui appartient de prendre les mesures de prévention nécessaires pour prévenir de tels agissements (*art L. 1153-5 et L. 4121-1 du code du travail*). Il lui incombe ainsi « *d'assurer la sécurité, protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures doivent comprendre des actions de prévention des risques professionnels (ancien art. L. 122-51), d'information et de formation, ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés* ». Sur cette base, son action de prévention doit ainsi consister par exemple, en des réunions d'informations et de formation des chefs de service, la mention de la prohibition, mais aussi

des sanctions encourues dans le règlement intérieur (*article L. 1321-2*). Le règlement intérieur devrait aussi comporter la procédure interne de dépôt des plaintes, de leur traitement confidentiel, à terre comme à bord. **Tous les salariés ont l'obligation générale de se conformer aux mesures de protection déterminées par l'employeur.** Mais là ne s'arrête pas la mission du chef d'entreprise, qui doit également sanctionner les agissements répréhensibles (*art. L. 1152-5*).

L'employeur joue ainsi un rôle essentiel en matière de protection des droits de la personne dans l'entreprise. Il doit, en effet, garantir à ses salariés des conditions de travail excluant qu'ils puissent être victimes de harcèlement. Les agissements de harcèlement constituent d'ailleurs une faute grave, qui justifie le licenciement immédiat du salarié qui en est l'auteur²¹⁹, ce que doit d'ailleurs rappeler le règlement intérieur (*art. L. 1321-2*). Le ou la salarié(e) auteur du harcèlement, engage sa responsabilité personnelle vis-à-vis des victimes, le harcèlement étant une faute intentionnelle. Les faits de harcèlement sont de la nature de ceux qui, fussent-ils commis dans l'intérêt, voire même sur les ordres de l'employeur, engagent la responsabilité personnelle du salarié qui s'en rend coupable à l'égard de ses collègues de travail.

L'exercice du pouvoir disciplinaire de l'employeur n'est plus ici un droit, mais devient également un devoir²²⁰, justifiant d'ailleurs que lui soit imputée la rupture du contrat de travail en cas de départ du salarié, victime d'un harcèlement²²¹. Le salarié victime prend acte de la rupture de son contrat de travail et impute la responsabilité de la rupture à l'employeur négligent, en saisissant le tribunal compétent. Si tel est le cas, la rupture du contrat de travail, qui semblait être une démission, sera traitée comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse, en raison de la faute de l'employeur, de son défaut de prévention.

Autres acteurs de la lutte contre le harcèlement moral ou sexuel : les institutions représentatives du personnel, qui peuvent également jouer un rôle fondamental grâce au droit d'alerte qui leur a été reconnu par l'article L. 2313-2 du code du travail. Mais aussi, le comité

²¹⁹ Art L. 1153-6 : les auteurs du harcèlement sont passibles de sanctions disciplinaires. L'art. L. 4122-1 impose par ailleurs au salarié de prendre soin de la santé et de la sécurité des personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail ; engage donc sa responsabilité personnelle à l'égard de ses subordonnés, le salarié qui leur fait subir de façon intentionnelle des agissements répétés de harcèlement moral, Soc 21 juin 2006 op.cit.

²²⁰ Favennec F., Verkindt P.Y., 2007 : *Droit du travail*, LGDJ, n° 485 et s.

²²¹ Cass. Soc 26 janvier 2005, Bull. 2005, V, n° 23, p. 19 ; Cass. soc. 15 mars 2006, DMF 2007, n° 678, pp. 153-156 n. P. Chaumette.

d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) qui dispose de compétences particulières en matière d'analyse des conditions de travail, de prévention des risques professionnels, d'enquête à la suite d'accidents du travail ou de maladies professionnelles (*art. L. 4612-1*). Il peut notamment proposer des actions de prévention du harcèlement (*art. L. 4612-3*). Le CHSCT peut recourir à un expert aux frais de l'employeur en cas de risque grave constaté dans l'établissement (*art. L. 4614-12*). Le risque grave est ainsi constitué en cas de souffrance au travail liée à des mesures de réorganisation au sein d'un service de vente à distance et s'analysant en un harcèlement moral²²². Il en est de même d'une situation de souffrance au travail, liée au comportement méprisant du directeur général et s'analysant en un harcèlement moral²²³. Après avoir identifié les facteurs de stress au travail, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé physique et mentale de ses salariés. Cette action de prévention du stress s'inscrit dans la démarche globale de prévention des risques professionnels et nécessite la consultation du CHSCT (*art. L. 4121-1 et L. 4121-2*). L'employeur transcrit et met donc à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des risques à laquelle il a procédé (*art. R. 4121-1*). A cet égard, la lutte contre le stress au travail doit être bien prise en compte dans le cadre du document unique d'évaluation des risques professionnels. En effet, la combinaison de facteurs liés à l'organisation du travail dans l'entreprise est susceptible de porter atteinte à la santé et la sécurité des travailleurs, bien qu'ils ne puissent être nécessairement identifiés comme étant des dangers.

La lutte contre le harcèlement sexuel et moral ne peut être efficace, qu'avec la participation de tous les acteurs impliqués par les textes, employeur, institutions représentatives du personnel, médecine du travail. Mais quel peut être le recours d'une victime de harcèlement se trouvant à bord d'un navire en pleine mer, dès lors que les délégués de bord ferment les yeux et que l'employeur reste sourd à toute demande ? Le Code du travail n'identifie pas d'autres interlocuteurs à terre, mais la spécificité de la relation de travail maritime fait, elle, intervenir une autre personne, le capitaine, dont le statut particulier conduit à s'interroger sur les attributions et les responsabilités qui pourraient être les siennes en cas d'inaction face à un cas avéré de harcèlement.

²²² CA Paris, 18^e ch., 23 mars 2006, n° 06/00021

²²³ CA Paris, 18^e ch., 31 mars 2006, n° 05/19203, CHSCT du GIE Domaxis c/ GIE Domaxis).

Le capitaine du navire répond de l'exploitation du navire, de la navigation, des événements de mer, mais aussi des humains à bord, équipages et le cas échéant passagers, officiels ou clandestins²²⁴. Il est aux termes de l'article 1 du Code disciplinaire et pénal de la marine marchande, l'autorité de bord vis-à-vis de l'équipage, ce qui a longtemps justifié que cette fonction bénéficie d'un privilège de nationalité²²⁵. Mais dans le même temps, le capitaine est également le préposé de l'armateur. A ce titre, au regard du droit du travail, il bénéficie d'une immunité civile qui le met à l'abri de toute action directe des victimes et de toute action récursoire de son commettant. Peut-il dès lors être mis en cause si des faits de harcèlement se déroulent au sein de son équipage, nonobstant bien évidemment d'éventuelles sanctions disciplinaires de son employeur²²⁶ ?

Le capitaine « harceleur » ne présente guère de particularités. En droit français, la réponse est manifestement sur le terrain du droit pénal et de la répression des infractions pénales et des fautes intentionnelles. Ainsi en est-il du harcèlement moral ou sexuel qui est une faute intentionnelle engageant la responsabilité personnelle de son auteur²²⁷. Dès lors, le capitaine se rendant coupable de harcèlement moral ou sexuel, engage nécessairement sa responsabilité personnelle et peut être condamné à payer à sa victime des dommages et intérêts, sans qu'il soit pour autant nécessaire de passer par la voie pénale.

Mais qu'en est-il d'un capitaine fermant volontairement les yeux sur des actes de harcèlement commis par l'un des membres de l'équipage, ou simplement sourd aux informations disponibles, pouvant laisser croire à des actes répétés, des brimades ? *A priori*, le code du travail ne fait peser sur lui aucune obligation particulière en matière de lutte contre le harcèlement, puisque les articles ne font référence qu'à l'employeur et aux institutions représentatives du personnel. Il en va tout à fait différemment si l'on croise leur lecture avec celle de l'article 1 précité du code disciplinaire et pénal de la marine marchande.

²²⁴ Tassel Y. in Beurier J.P (coord), *Droits maritimes*, Dalloz, Coll. Dalloz Action 2006/2007, n° 351.07 et s., Bonassies P.- Scapel Ch. , *Droit maritime*, LGDJ, Paris 2006, n° 284

²²⁵ La loi n° 2008-324 du 7 avril 2008 JO 8 avril 2008, a supprimé le privilège de nationalité du capitaine et de l'officier chargé de sa suppléance.

²²⁶ Chaumette P. , in Beurier J.P (coord), *Droits maritimes*, Dalloz, Coll. Dalloz Action 2006/2007, n° 413.30 à 413.37.

²²⁷ Cass. Soc. 21 juin 2006, JCP 2006 – Entreprise et Affaires- 2513, p. 1801 n. S. Prieur ; C. Radé, Harcèlement moral et responsabilité au sein de l'entreprise : l'obscur éclaircissement, Dr. Social 2006, p. 826.

Autorité de bord, il est, en effet, responsable du comportement des membres de l'équipage à bord du navire et doit à ce titre faire cesser tout comportement illicite. Dès lors que son inaction porte préjudice à la victime, il y a là indubitablement délit de non-assistance à personne en danger tel que réprimé par l'article 223-6 du Code pénal²²⁸, justifiant que soient engagées à l'encontre du capitaine des poursuites pénales. Par ailleurs, le capitaine, représentant de l'armement à bord, est également investi d'une délégation générale en matière de sécurité. Il lui appartient donc à ce titre non seulement d'informer l'employeur de l'existence de pratiques de harcèlement, mais également de prendre toute mesure de nature à faire cesser le risque²²⁹. Dès lors, une inaction intentionnelle doit ici conduire à engager sa responsabilité et autoriser l'action de la partie civile devant le juge pénal. Au-delà des aspects réglementaires, il convient également d'insister ici sur le rôle pédagogique qui incombe au capitaine. Dans un milieu de travail dominé par les pratiques masculines pluriséculaires, il lui revient, en effet, d'éveiller les consciences à la nécessaire évolution des rapports sociaux au travail.

4.2.2.2. Des situations révélatrices d'une double discrimination

Des affaires récentes, tant en France qu'en Espagne²³⁰, révélatrices de pratiques de harcèlement particulièrement violentes²³¹, ont montré les difficultés rencontrées par les victimes pour se faire entendre, l'inaction des institutions représentatives du personnel et l'absence de sanctions à l'encontre des personnels harceleurs. Elles sont également révélatrices d'une double discrimination dans la mesure où, le plus souvent, ces pratiques frappent du personnel hôtelier non navigant, comme si d'une certaine façon la logique identitaire conduisait à induire un respect de l'officier à travers la femme, mettant les navigantes plus à l'abri de ce type de pratiques. A la césure sexuée s'ajoute ainsi une césure hiérarchique²³², dont les raisons tiennent probablement au fait que la compétence technique des femmes marins se révèle être le meilleur vecteur d'intégration qui soit, dans la mesure où

²²⁸ Chaumette P., Accident du travail maritime et responsabilité pénale, note sous Cass. Crim., 20 sept. 2005, navire Angélique-Emilie, DMF 2006, pp. 584-595.

²²⁹ Cass. Crim., 13 mars 2007, chalutier la Normande, obs. P. Bonassies, DMF 2007, n° 686, pp. 881-886.

²³⁰ Proutiere-Maulion G., Fotinopoulou-Bazurko O., 2010, Harcèlements à bord des navires : le droit commun appliqué aux spécificités, *Revue de Droits des Transports*.

²³¹ Intimidations, agressions sexuelles, tentative de viol et d'homicide

²³² Lacombe Ph., 2005, *Enquête sociologique sur la Marine nationale*, La documentation française ; Lacombe Ph., La féminisation de la Marine nationale entre évidence et questionnement sociologique, *Revue du Champs de mars*.

il permet de faire fonctionner les modes de régulation traditionnels de transmission des savoirs. Cela montre également que l'identité de marin ne renvoie pas seulement à une division sociale des rôles sexuels mais également à une division symbolique des espaces (terre/mer)²³³ qui complexifie encore davantage la spécificité du secteur.

On notera cependant ici le particularisme de la Marine nationale. En effet, si le personnel civil et le personnel militaire - lorsque ce dernier remplit des missions identiques et dans les mêmes conditions que le personnel civil - bénéficient des dispositions protectrices de tous les fonctionnaires, en revanche le statut des militaires ne prévoit rien expressément sur le harcèlement.

Des mesures de prévention ont pourtant accompagné la féminisation des armées. Ainsi une cellule d'écoute médiation a été installée et un officier mixité est chargé de relayer les plaintes. Le harcèlement moral au travail fait l'objet de dispositions préventives (la Direction de la fonction militaire et du personnel civil a édité un guide en 2005 portant sur « harcèlement moral au travail : information, prévention et traitement des situations ») et constitue clairement un délit sanctionné, sur la base de deux fondements juridiques. L'article 23 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires dispose : « des conditions d'hygiène et de sécurité de nature à préserver leur santé et leur intégrité physique sont assurées aux fonctionnaires durant leur travail ». L'article 178 de la Loi n°2002-73 du 17 janvier 2002 modifie l'article 6 de la Loi du 13 juillet 1983 en y incluant directement la notion de harcèlement moral et prévoit des sanctions. Le harcèlement sexuel est aussi abordé mais seulement dans ses conséquences. La Loi n°2005-843 du 26 juillet 2005 - art. 6 condamne à une sanction disciplinaire les mesures fondées sur « (...) le fait qu'il a subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement de toute personne dont le but est d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers ; le fait qu'il a formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces agissements ; ou bien le fait qu'il a témoigné de tels agissements ou qu'il les a relatés ». Le statut des fonctionnaires n'interdit pas expressément, à l'inverse du code du travail (*article L1153-1*), l'acte de harcèlement sexuel. Il n'oblige pas non plus l'employeur à prendre des mesures de prévention, contrairement au droit commun.

²³³ Trompette P., *op.cit*

Pour les militaires, l'article D. 4122-2 du Code de la Défense, créé par le Décret n° 2008-393 du 23 avril 2008 - art. (V) dispose que « le chef militaire doit respecter les droits des subordonnés ». Cette disposition s'applique-t-elle au harcèlement ? Les juridictions de droit commun chargées de juger les militaires en France sont pourtant appelées à juger sur des actes de harcèlement (Conseil d'État, 7ème et 2ème sous-sections réunies, 20/05/2009, 309961, Inédit au recueil Lebon).

La féminisation des navires implique une vigilance accrue en matière de harcèlement, d'autant plus que les femmes sont rarement nombreuses sur le même navire (mis à part les ferries et la Marine nationale). Au niveau européen, les armateurs et les syndicats, avec l'appui de la Commission Européenne ont donc décidé d'aider les entreprises à lutter contre le harcèlement à bord des navires. Il en ressort que seules les compagnies de croisières ont pris des mesures facilitant la dénonciation par les victimes et réussi à réduire le nombre d'incidents.

L'enquête a permis ici de mettre en lumière le manque d'information des femmes sur la définition du harcèlement. Beaucoup hésitaient à qualifier les réflexions qui leur avaient été faites de harcèlement : « *c'est toujours difficile de savoir où commence le harcèlement* ». Or il est avéré que le déni est une stratégie d'autodéfense. En France, le harcèlement moral au travail concernerait 7% des hommes et 8% des femmes²³⁴. Les résultats de l'enquête montrent que le harcèlement est plus fréquent dans les secteurs salariés de la marine marchande (36%) et Marine nationale (33%) que, dans les entreprises familiales de la pêche (4%) et la conchyliculture (6%). Il concerne 19 % de l'ensemble des navigantes et la moitié des 49 navigantes de la marine marchande y ayant répondu. Quant aux discriminations, elles concernent 32% des navigantes et presque la moitié des 49 navigantes de la marine marchande. Pour les navigantes, le harcèlement et/ou la discrimination provenaient en général d'un supérieur hiérarchique (63 cas) et d'un collègue (29 cas). Seulement 29% des femmes et 39 % des 37 navigantes de la marine marchande victimes de discrimination et/ou de harcèlement ont signalé ce comportement, dans la majorité des cas à un supérieur hiérarchique. Deux femmes de la Marine nationale font également remarquer que l'uniforme pour les femmes est volontairement « ample » contrairement à celui des hommes « plutôt

²³⁴ Fondation Européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Quatrième enquête européenne sur les conditions de travail, 2008.

moulant » (les coupes sont inversées par rapport aux pantalons « civils ») dans l'objectif de ne pas être « désirée ».

Comme pour les discriminations, il ressort de l'enquête que les salariées et les navigantes sont surexposées au harcèlement. Mais les femmes interrogées de ces secteurs sont aussi caractérisées par un âge relativement jeune, lequel constitue un facteur de vulnérabilité.

Toutefois, si le harcèlement, notamment sexuel, était assez fréquent il y a une quinzaine d'années, l'étude montre cependant que de vrais progrès ont été réalisés. Dans un entretien, une hôtesse rapporte que dans les ferries il y a quinze ans, les hôtesse étaient régulièrement insultées par les hommes et notamment, les mécaniciens. *« Surtout que sur certains bateaux, il fallait traverser tout le carré équipage pour aller chercher sa boisson parce qu'il n'y avait pas une machine à café dans le carré féminin. Des fois, ils étaient tous à table et ils nous suivaient du regard »*. Aujourd'hui, ces pratiques se raréfient, même si les résultats de l'enquête montrent qu'elles n'ont pas totalement disparu. La probabilité d'être victime de harcèlement est moindre pour les femmes ayant un grade élevé, un âge avancé et de l'expérience professionnelle. Dans l'échantillon de femmes de la marine marchande interrogées, 78% ont moins de 9 ans d'ancienneté, presque 60% ont moins de 34 ans. Une femme officier confirme être protégée du harcèlement par son grade, à la différence des femmes matelots (entretien n°17). Les cas rapportés pour les officiers ont surtout eu lieu lors des premiers embarquements. Une femme élève a reçu des avances par le Second capitaine et un matelot a essayé de l'embrasser. Elle affirme aussi avoir reçu des menaces d'introduction dans sa cabine, avoir été harcelée par des lettres et des phrases déplacées (propos recueillis par courrier électronique). Une autre femme affirme que lors de ses temps d'élève chef officier, alors qu'elle avait 20 ans, le Troisième mécanicien a tenté de s'introduire dans sa cabine. Après l'avoir dénoncé auprès du commandant, celui-ci a pris des mesures de prévention : l'agresseur a dû lui présenter ses excuses et ne devait plus naviguer avec elle. A la Marine nationale, une femme rapporte que les femmes ayant un compagnon à bord souffrent d'une mauvaise réputation dès lors que la relation est rompue, et cette mauvaise réputation s'étend sur les autres navires. Progressivement les femmes apprennent à se prémunir contre le harcèlement : *« c'est une question de savoir poser les limites »* (entretien n°16), *« il faut avoir un caractère bien trempé »* (entretien n°17)

Les progrès réalisés en matière de lutte contre l'alcool à bord ont aussi permis de limiter les cas de harcèlement. L'alcool est en effet un facteur de dérapage : *« après une escale bien arrosée, un marin était tombé et j'étais allée dans sa cabine pour lui nettoyer le genou, il était tellement bourré qu'il m'a dit : tu ne veux pas rester dormir avec moi ce soir. Avec l'alcool, il faut faire attention. J'ai déjà entendu des histoires où des hommes bourrés rentrent dans les cabines des femmes. Il faut fermer sa cabine par mesure de précaution. Je n'ai jamais eu d'intrusions mais bon, je ferme ma cabine »* (entretien n°16).

Le harcèlement est encore un sujet tabou, comme nous l'indique une déléguée syndicale membre de la Commission spéciale sur le harcèlement au Comité d'Hygiène et de Sécurité des Conditions de Travail. *« Il y a du harcèlement moral mais c'est difficile d'en parler. J'essaye de voir les hôtesse pour qu'elles en parlent en leur disant qu'il y a une Commission spéciale, mais je n'ai pas l'impression qu'elles se rendent compte de son impact. C'est toujours pareil dans une entreprise maritime, c'est quand même assez macho, même si j'ai l'impression qu'aujourd'hui, ça l'est moins qu'avant. Il y a pas mal de jeunes qui embarquent et je pense que cet esprit marin a tendance à s'envoler un petit peu, les mentalités changent ». Auparavant les gens qui étaient aux ferries avaient fait beaucoup le long cours, la pêche, des métiers bien spécifiques marins et aujourd'hui il y a quand même une certaine ouverture d'esprit. Mais c'est vrai qu'aujourd'hui, s'il y avait des cas flagrants de harcèlement, je pense que les gens le diraient. Mais je ne pense pas que ce soit le cas »* (entretien n°21).

De manière surprenante par rapport aux résultats de l'enquête quantitative, aucune des femmes rencontrées dans le cadre du projet FEMMAR n'a affirmé avoir été ou être victime de harcèlement et aucun indice n'a permis de supposer qu'une telle situation ait eu lieu. S'il est possible que les femmes n'aient pas été exposées au harcèlement, il est aussi envisageable qu'elles n'en aient pas eu conscience ou comme cela a été observé à la fin de l'enquête, que les victimes ne se manifestent seulement qu'à partir du moment où elles ne bénéficient plus du soutien familial pour supporter silencieusement cette situation.

Le harcèlement est aussi une attitude dont les enjeux peuvent avoir de multiples dimensions. La sexualité masculine est, en effet, une source de sociabilité masculine mais aussi potentiellement un vecteur de violence et de handicap à l'intégration professionnelle. Si des règles de dignité au travail peuvent être fixées par l'entreprise, elles risquent d'apparaître pour « protéger les femmes » comme autant de contraintes supplémentaires pesant sur le collectif

masculin qui va se retrouver fragilisé, pénalisé, voire mis en danger par l'arrivée des femmes²³⁵.

Entre confusion identitaire et conflit identitaire, la femme marin doit apprendre à se construire et à se choisir²³⁶, mais est-ce là une spécificité maritime ?

4.3. La protection des conditions de travail par les femmes ou leur rôle dans la sensibilisation et la promotion des normes en matière d'hygiène, de santé et de sécurité

La dynamique collective initiée par les femmes en mer ou à terre ne se limite pas à une sensibilisation à l'importance du respect des règles d'hygiène et de sécurité sur les lieux de travail. Les femmes sont également un vecteur de sensibilisation essentiel en ce qui concerne la dénonciation de la multiplication des comportements addictifs, en particulier à la pêche où elles réalisent un travail considérable dans la généralisation du recours à des cellules d'urgence médico-psychologique (CUMP) à la suite d'évènements de mer.

En effet, malgré les progrès réalisés en ce qui concerne la sécurité du navire en tant que floteur dans l'ensemble des activités maritimes, la pénibilité du travail et les conditions de vie et de travail en mer font que la pêche maritime reste encore aujourd'hui l'une des activités professionnelles parmi les plus dangereuses, avec un fort taux d'accidents du travail et de maladies professionnelles²³⁷. Cela explique que le thème de la sécurité au travail ait été depuis longtemps investi par des associations de femmes de marins-pêcheurs, notamment sur la côte Atlantique. Dans la marine marchande et Marine nationale, les navigantes s'appliquent aussi à améliorer le respect des règles de sécurité.

4.3.1. Les règles de sécurité

En 2008, 3203 accidents du travail maritime ont été recensés²³⁸ (contre 3400 en 2007) dont 1497 à la pêche (contre 1682 en 2007) et 1208 dans la marine marchande (contre 1280 en 2007). Dans cette même année, 25 décès en mer dus à des naufrages et des chutes en mer ont

²³⁵ Cromer S. et Lemaire D., 2008, *op. cit.*, p 70 et 71.

²³⁶ Tritarelli M., 2010, *op. cit.*, p 37.

²³⁷ BIT, 1999, La sécurité et la santé dans l'industrie de la pêche, Genève, p.19

²³⁸ Ministère de l'Ecologie, de l'Energie, du Développement Durable, des Transports et du Logement (MEEDDTL) : Rapport sur les accidents du travail maritime pour l'année 2008, 28 p.

également été comptabilisés, surtout à la pêche et dans une moindre mesure dans la conchyliculture. Les accidents (40%) et les décès étant les plus nombreux à la pêche, expliquent l'implication des associations de femmes de marins-pêcheurs dans la sensibilisation aux règles de sécurité. L'une d'elles, l'Association des Femmes et Familles de Marins de Vendée (AFFMV), s'est notamment illustrée dans sa campagne en faveur du port des vêtements à flottabilité intégrée (VFI) afin de limiter les risques de noyade. L'engagement des femmes de marins n'est pourtant pas homogène sur le territoire. Les femmes de marins en Méditerranée sont peu sensibilisées à la sécurité. La concentration d'évènements de mer en Atlantique explique un engagement plus important dans l'Ouest. La région Bretagne qui compte 32% des emplois maritimes totalisait, en effet, 41% des accidents du travail maritime en 2008. La promotion du respect des normes de sécurité est souvent portée par les femmes et elle est aussi mieux reçue de leur part, non seulement parce qu'elles abordent la sécurité avec une vision différente des hommes mais aussi parce qu'elles adoptent une approche plus conciliante. Lors des entretiens, l'influence des femmes a été démontrée, qu'il s'agisse des femmes de marins dissuadant leur conjoint de partir en mer en cas de mauvais temps (mettant ainsi un terme à la tradition d'imitation socialement obligatoire de suivre ceux qui partaient en mer en période de mauvais temps) ou des autorités chargées de contrôler la sécurité à bord. Pourtant, malgré la plus grande vigilance dont font preuve les femmes, l'enquête révèle que 89% des femmes du secteur maritime jugent la sécurité au travail dans leur entreprise satisfaisante soit : 90% à la pêche, 98% en conchyliculture, 90% à la marine marchande, 92% à la Marine nationale. Et seules les femmes françaises à la pêche déclarent que les associations de femmes doivent agir en priorité sur la sécurité. Du point de vue de l'ensemble des femmes, la sécurité ne figure pas dans les champs d'action prioritaires que les associations de femmes devraient s'assigner. Ces résultats peuvent s'expliquer par la volonté des femmes de se défaire du déficit d'image dont souffre le secteur de la pêche pour 84% d'entre elles.

Par ailleurs, la raréfaction de la ressource, compromettant la pérennité de l'activité, peut expliquer que les femmes accordent davantage d'intérêt à l'environnement plutôt qu'à la sécurité. Elle explique aussi que la prise de risque prend le pas sur le respect des règles de la sécurité. « *Après un naufrage, les marins s'engagent à s'investir davantage dans la sécurité mais après quelques temps, ils reprennent leur activité comme avant* » (entretien n°1). Les marins n'attendent pas pour repartir en mer lorsque les tempêtes s'étendent sur une trop longue durée. Dès lors, l'implication des femmes de marins n'est pas suffisante pour revenir sur la négation du danger et sur une culture du risque encore fortement ancrée chez les marins.

Conscients des risques qu'ils encourent, ils préfèrent ne pas y penser (et donc ne pas se protéger) sinon ils ne vivent plus²³⁹. Une femme de marin, membre d'une association déclare ainsi : « *normalement le port du VFI est obligatoire mais, non mon mari ne le porte pas. C'est surtout pour les gens qui sont exposés. Lui il est dans sa cabine. Il y a souvent des réunions dans lesquelles des essais sont proposés. Mais personne ne vient. Même les patrons* ». D'ailleurs lors de la dernière réunion annuelle sur la sécurité, aucun professionnel ne s'est déplacé²⁴⁰. Seulement 20% des marins portent le VFI et rarement dans tous les cas prescrits²⁴¹, bien que cela soit imposé par la législation (article 9 du décret n° 2007-1227 du 21 août 2007 relatif à la prévention des risques professionnels maritimes et au bien-être des gens de mer en mer et dans les ports). Classée en catégorie de 5^{ème} classe, son non respect implique une contravention de 1500 € d'amende (article 11 du décret). Malgré une constante diminution, les accidents du travail sont toujours plus nombreux en mer qu'à terre²⁴².

4.3.2. La lutte contre les pratiques addictives (alcool et drogues)

Les marins ont toujours eu la réputation d'être de forts consommateurs d'alcool et de tabac. La législation encadre pourtant strictement depuis longtemps la consommation d'alcool à bord dans la marine marchande. Son non respect entraîne de sévères sanctions, allant jusqu'à des peines d'emprisonnement.

Depuis 2007, l'ENIM (Etablissement national des invalides de la Marine) et l'Institut maritime de prévention (IMP) renforcent la prévention auprès des marins, avec l'appui de certains comités locaux de pêche, comme celui de Lorient, qui a participé à la diffusion d'une plaquette de sensibilisation auprès des marins en activité et en formation dans les lycées maritimes. Par ailleurs, le durcissement de la législation sur la consommation d'alcool et l'interdiction du tabac dans les lieux à usage collectif (Loi Evin²⁴³) sont aussi applicables au secteur maritime. Et l'obligation de sécurité et de résultat qui pèse sur l'employeur oblige celui-ci à mettre en œuvre toutes les mesures de prévention possibles. Celui-ci peut s'appuyer sur le CHSCT et le document unique de prévention. Les compagnies de ferries, longtemps mises en cause pour la forte consommation d'alcool à bord, ont adopté une politique très

²³⁹ Voir aussi Duval M., *op. cit.*, p. 85.

²⁴⁰ Saussier B., 2010, « Les marins, premiers interlocuteurs de l'Institut Maritime de Prévention - IMP », *Le marin*, n° 3306, p 18.

²⁴¹ Le Duff A., 2010, « VFI : de la sensibilisation à la répression », *Le marin*, n° 3277, p 23.

²⁴² Ministère de l'Ecologie, de l'Energie, du Développement Durable, des Transports et du Logement (MEEDDTL) : Rapport sur les accidents du travail maritime pour l'année 2008, 28 p.

²⁴³ Loi n°91-32 du 10 janvier 1991 relative à la lutte contre le tabagisme et l'alcoolisme.

stricte à bord sur l'alcool. Par exemple en 2008, la Brittany Ferries a équipé tous ses navires d'éthylotests²⁴⁴ et supprimé les dotations d'alcool et les ventes d'alcool aux équipages. Si ce genre de dispositif de contrôle peut être mis en œuvre dans la marine marchande et la Marine nationale, tel n'est pas le cas dans le secteur de la pêche²⁴⁵ en raison de la petite taille des entreprises.

La lutte contre les pratiques addictives est cependant rendue difficile par le fait que l'alcoolisme est toujours un sujet tabou : « par crainte de la mise à pied, du licenciement ou par peur de stigmatiser la profession²⁴⁶ ». Christine Latimier, addictologue à Lorient, indique que la consommation d'alcool et de drogue a lieu souvent le week-end à terre : « Le retour au port est souvent un moment difficile. L'ennui guette. Le marin cherche alors un psychostimulant pour retrouver l'excitation qu'il avait en mer ».

Une étude réalisée par des médecins des gens de mer²⁴⁷ sur les pratiques addictives des marins, du commerce, de la pêche et de la Marine nationale met en lumière une consommation forte de produits addictifs (tabac, alcool, drogues), plus importante par rapport à la population générale²⁴⁸. Selon le Baromètre santé 2005, 29,9% des français se déclarent fumeurs et l'enquête montre que plus de 44% des marins sont fumeurs. Il est aussi observé une recrudescence de la consommation d'alcool à bord des navires, imputée à la dégradation de la situation économique²⁴⁹. La consommation d'alcool chez les marins est aussi plus élevée que celle de la population générale (18,9% contre 9,7%), mais cela n'est vrai que pour le secteur de la pêche. Et les marins dépendants à l'alcool le sont aussi au tabac, plus qu'à terre (16,2% contre 6,30% dans la population générale)²⁵⁰. Quant au cannabis, 36% des Français ont déclaré l'avoir expérimenté contre 46% des marins.

L'étude compare aussi la situation des marins civils (pêche et marine marchande) et militaires (enquête de 2005). Il en ressort que la part de fumeurs est très importante, tous secteurs confondus. C'est dans la Marine nationale qu'elle est la plus élevée (48,9 %), suivie de la pêche (47,6%) puis de la marine marchande (41,4%). La dépendance à la nicotine est en

²⁴⁴ Bessoule Y., « La brittany ferries installe des éthylomètres à bord », *Le marin*, 13 juin 2008, p 27.

²⁴⁵ Bessoule Y., « La responsabilité des chefs d'entreprise », *Le marin*, 13 juin 2008.

²⁴⁶ Poignard A-C., « Les addictions chez les pêcheurs, un mal persistant », *Ouest-France*, 4 septembre 2010.

²⁴⁷ Pr A. Bergeret et M.-E. Fort, Enquête descriptive sur les pratiques addictives en milieu maritime civil français, 13^{ème} Journées de la médecine des gens de mer : les problèmes de consommations de drogue et d'alcool dans le milieu maritime, 2008.

²⁴⁸ Bessoule Y., « Tabac, alcool, drogues : on consomme plus à mer qu'à terre », *Le marin*, 13 juin 2008 p 26.

²⁴⁹ Bessoule Y., « Conduites addictives à la pêche : en parler », *Le marin*, 1^{er} juin 2007, p 27.

²⁵⁰ Bessoule Y., « Tabac, alcool, drogues : on consomme plus à mer qu'à terre », *Le marin*, 13 juin 2008 p 26.

revanche beaucoup plus élevée à la pêche (chez environ 75% des fumeurs) que dans les deux autres marines, où elle est avérée chez 55% des fumeurs environ. Les fumeurs fument beaucoup au travail, que ce soit dans la pêche (chez 88,8% des fumeurs), dans la Marine nationale (chez 83,8% des fumeurs) ou dans la marine marchande (chez 73,2% des fumeurs).

La consommation quotidienne d'alcool est plus élevée pour les marins à la pêche (16,6%) qu'au commerce (7,3%) et dans la Marine nationale (6,2%). La consommation quotidienne d'alcool à risque selon l'OMS est aussi plus importante à la pêche (18,6%) mais aussi, dans la Marine nationale (14,4%) que dans la marine marchande (8%). Les ivresses répétées sont beaucoup plus élevées en pêche (26,6%) que dans les autres secteurs même si elles concernent respectivement 16,8% et 11,6% des marins de la marine marchande et Marine nationale. Pourtant, les marins à la pêche et au commerce présentent une même dépendance à l'alcool (15,5%), plus importante que dans la Marine nationale (13,1%).

En ce qui concerne le cannabis, la part de marins en consommant régulièrement (plus de 9 prises au cours des 30 derniers jours) est égale chez les marins civils et militaires (3,9%). Les tests urinaires effectués chez les marins montrent que 14,1% des marins civils en consomment contre 14,3% pour les militaires. Quant aux autres drogues, elles sont plus expérimentées chez les marins au commerce (17,2%) que les pêcheurs (10,8%).

Les résultats de notre étude révèlent le fossé existant entre la réalité et le regard des femmes sur les pratiques addictives. Dans l'ensemble du secteur maritime, 52% des femmes déclarent ainsi qu'il n'y a pas de comportements addictifs dans leur entreprise mais les résultats sont très différents selon les secteurs.

Alors que la pêche est un secteur où la consommation de tabac et d'alcool est encore importante, les femmes de la pêche et de la conchyliculture sont celles qui affirment le plus que leur entreprise n'est pas touchée par les pratiques addictives (72% et 82%). Des proportions identiques peuvent également être constatées en Espagne, avec 43 pêcheuses à pied sur 47 qui affirment qu'il n'y a pas de problème d'addiction.

Ces chiffres sont toutefois en contradiction avec les entretiens et les discours des associations de femmes. Une femme patron-pêcheur énonce d'ailleurs : « *Les produits addictifs, il y en a quand même pas mal à bord* » (entretien n°23). Ces résultats peuvent s'expliquer non pas par une méconnaissance de pratiques addictives, mais plutôt comme une réaction visant à

renverser l'image négative du secteur en ce domaine (84% des femmes de la pêche estiment que leur secteur souffre d'un déficit d'image).

Les femmes de la marine marchande (62%) mais surtout de la Marine nationale (83%) confirment l'existence de pratiques addictives au sein de leur lieu de travail et elles sont respectivement 9% et 10% à répondre « très vrai ». Parmi les 49 navigantes ayant répondu au questionnaire, 65% ont répondu par l'affirmative. Ces résultats ne traduisent pas une plus forte consommation de produits addictifs dans ces secteurs. Ils montrent cependant une meilleure connaissance des consommations réelles, qui peut s'expliquer par l'âge et par le fait qu'il s'agisse de navigantes. A l'inverse des secteurs de la pêche et de la conchyliculture, il faut aussi mentionner qu'il est sûrement plus facile pour les femmes salariées de dénoncer ces pratiques.

La lutte contre les pratiques addictives est considérée assez satisfaisante voire très satisfaisante pour 71% des femmes du secteur maritime. Les femmes sont satisfaites à 78% dans la pêche, à 92% en conchyliculture. Il en est de même en Espagne avec 25 pêcheuses à pied sur 33 qui estiment que la lutte contre les pratiques addictives est satisfaisante ou très satisfaisante. Ces résultats sont également surprenants, d'autant plus que la lutte contre les pratiques addictives constitue un des domaines d'action des associations de femmes de marins. En revanche, la part des femmes assez et très satisfaites de la lutte contre les pratiques addictives est moins importante dans les secteurs de la marine marchande (71%) et Marine nationale (58%). 28% des 98 navigantes ayant répondu ont affirmé ne pas être satisfaites de la lutte contre les pratiques addictives.

4.3.3. L'accompagnement psychologique à la suite d'évènements de mer

Les entretiens menés ont révélé une forte implication de certaines associations de femmes de marins-pêcheurs en faveur d'un meilleur accompagnement psychologique des familles à la suite d'un événement de mer, comme l'illustre l'extrait suivant d'un entretien mené auprès d'une femme de patron-pêcheur de Noirmoutier, membre de l'association des femmes et familles de marins de Vendée (AFFMV) : « *Le suivi psychologique... on pousse pour que ça soit proposé aux familles dès le départ. Et puis pour que ce soit reproposé après aussi. Parce que quelquefois au départ, les familles, elles n'en veulent pas ... mais c'est peut-être quelquefois 6 mois après..... que... si ça leur était reproposé... ça se mettrait peut-être en*

place. C'est un petit peu dur à mettre en place mais bon, je pense que c'est en bonne voie »²⁵¹ (entretien n°14).

Cette association ainsi que le Service Social Maritime (SSM) ont, en effet, constaté que les victimes directes et indirectes (familles, amis et communauté maritime) d'évènements de mer avaient besoin d'un soutien psychologique suivi. Les évènements de mer sont en effet responsables de l'apparition de comportements anormaux. Depuis la série de naufrages en Vendée dans les années 2000, les marins ont peur de retourner en mer et on observe une recrudescence du nombre d'accidents du travail. De plus, quelques mois voire plusieurs années après l'évènement de mer, les victimes montrent des signes de traumatisme (troubles du sommeil et de l'appétit...). Or les victimes ne font pas le rapprochement entre la cause et les effets comme le montre l'extrait suivant : *« Un naufrage. Lui il s'en sort, et quelques mois après, la dame (sa femme), elle, je la revois... Elle me dit : ma fille de 10 ans est au centre de loisirs mais là, il y a un problème à cause d'une sortie en mer et je dois aller la chercher. Ils partent, tout va bien et dès qu'ils dépassent les bouées, la gamine, elle fait une crise de tétanie. Et elle me dit : « elle au moins, elle n'a pas le pied marin ; elle n'est pas comme son père ». Alors j'ai tout de suite percuté. Et là je lui ai dit, mais non, ta fille, elle n'est pas bien, elle est traumatisée d'aller en mer ... J'ai interpellé les gens d'Arc en Ciel (Centre d'accueil thérapeutique) qui ont demandé à la voir. Et la gamine n'allait pas bien du tout : son père était reparti en mer et elle était super inquiète à chaque fois qu'il ne rentrait pas. La gamine, elle ne disait rien. Est-ce que le médecin traitant aurait fait cette liaison là ? C'est aussi pour interpellier. En se disant ouais ta fille ne va pas très bien. Son papa était concerné et il était sauvé. Ils n'ont pas à se plaindre, quoi, même les femmes, les enfants, se disent « moi, je n'ai pas à me plaindre », même si je ne vais pas bien. Eh bien non, ils peuvent avoir un traumatisme. Et ce traumatisme, il ne faut pas le banaliser, sinon ça va devenir catastrophique. Se dire « moi j'ai pas à me plaindre ». Si, vous avez droit de vous plaindre. Quand votre mari retourna en mer, ils n'iront pas bien. Ce n'est pas possible. Ces gens-là font abstraction qu'ils ne vont pas bien. Ils ont réellement subi un traumatisme et ils ont droit de le dire et de se faire aider »²⁵². (entretien n°1).*

²⁵¹ Entretien d'une femme de pêcheur de Noirmoutier, membre de l'association des femmes et familles de marins de Vendée (AFFMV).

²⁵² Entretien avec la présidente de l'AFFMV qui donne également un autre exemple : « Une femme qui avait perdu son fils. Elle pensait qu'elle avait géré, la vie après repris son cours. Et 10 ans après, il y avait un autre évènement de mer dans le port, des gens qu'elle connaissait, mais pas des proches. Même 10 ans après, les souffrances réapparaissent, tous les signes ressurgissaient ».

Les marins (les hommes) ont tendance à minimiser la dangerosité des événements de mer afin de se protéger (sinon ils n'iraient plus en mer) et ont un discours assez fataliste : « *c'est le milieu maritime, c'est comme ça* ». Les femmes, elles, s'attachent à sensibiliser les hommes à la nécessité d'une prise en charge. Et s'ils éprouvent le besoin d'une aide, les hommes ne vont pas la leur demander. L'association a cependant constaté que lorsqu'elles les dirigeaient vers les centres d'accueil thérapeutique, ils faisaient les démarches.

L'AFFMV et les professionnels des CUMP travaillent ensemble depuis 3 ans pour coordonner leurs actions au niveau départemental dans la prise en charge continue des victimes²⁵³. Désormais, ce ne sont plus les victimes qui se déplacent mais le CUMP qui va à la rencontre des gens, quelques jours après l'évènement (c'était indispensable pour les îliens de l'Ile d'Yeu et de Noirmoutier). Par leur proximité avec la population, le SSM et l'AFFMV ont au sein du réseau, un rôle de vigilance sur les comportements des gens. Lorsqu'elle détecte des comportements anormaux, l'association sait désormais rapidement le service vers lequel elle va diriger les gens : « *On sert de relais un peu. Et puis on permet aux associations de venir nous voir parce que nous sommes des gens du terrain, nous sommes des familles de marins. Donc du coup on n'a pas le même regard que peut avoir l'administrateur, parce qu'il a un rôle bien particulier, administratif et il se doit d'être dans son rôle et l'assistante sociale aussi. Donc, on peut travailler tous ensemble, et on a vraiment ce rôle. Avec la cellule de la CUMP, on a aussi vraiment ce rôle là. Parce qu'elle aussi avait besoin de savoir comment les gens fonctionnaient, c'est un milieu fermé quand même, le maritime. Avec ses coutumes, voilà, des choses qui sont très ancrées et en plus, qui peuvent être différentes d'un port à un autre. Donc du coup, on sert plus à ça. On a plus travaillé comme ça, avec la psychologue, les infirmières, les assistantes sociales, nous on est un lien, on est en fait un lien. Quand on nous propose de travailler... Ils ont besoin de travailler avec des gens du terrain. Mais prendre le marin qui passe dans la rue, ce n'est pas forcément évident non plus* » (entretien n°11).

Cette collaboration a abouti à la rédaction d'une plaquette destinée à sensibiliser les gens aux événements de mer et à les orienter vers les structures d'accueil. Aujourd'hui, le groupe travaille sur l'amélioration de l'annonce de l'accident aux familles et sur l'incitation à la consultation par le marin du médecin traitant avant de rembarquer.

²⁵³ Entretien avec la présidente de l'AFFMV « nous on peut diriger les gens vers ces structures ... on peut travailler avec les infirmières pour les aider à mieux comprendre comment fonctionne ce milieu là, comment ils travaillent, comment ils perçoivent les choses, comment ils vivent au jour le jour ».

4.4. Travail maritime et Maternité

4.4.1 La protection des femmes en tant que mère

A terre, le législateur est intervenu à plusieurs reprises pour « assurer la protection de la maternité »²⁵⁴. La femme enceinte est ainsi protégée contre les risques de discrimination lors de l'embauche et bénéficie d'un régime de suspension de son contrat de travail interdisant à l'employeur de la licencier pour un motif lié à sa grossesse.

Pendant la période de grossesse médicalement constatée, comme pendant celle de la suspension du contrat, l'employeur ne peut rompre le contrat de travail, sauf s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée, ou de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif non lié à l'état de grossesse ou à l'accouchement, de maintenir le contrat. Tout licenciement pour d'autres cas est nul et est sanctionné par l'octroi de dommages et intérêts, (alors que la réintégration devrait être la conséquence normale de la nullité), correspondant aux salaires qu'elle aurait dû percevoir pendant la période allant du jour du licenciement jusqu'à la fin du congé augmenté de 4 semaines (art. L. 1225-4-1). Mais la protection de la femme enceinte va bien au-delà de la simple suspension pour congé de maternité (assimilé à une période de travail effectif). La protection contre le licenciement est absolue : aucun licenciement ne peut prendre effet ou être signifié pendant la période de suspension. Le licenciement sera déclaré nul et la femme retrouvera son emploi.

Enfin, la femme enceinte est également protégée pendant sa grossesse en ce qui concerne l'exécution même de sa prestation de travail. Le médecin du travail peut ainsi constater la nécessité d'une affectation temporaire de la salariée enceinte à un autre poste (art. L. 1225-1). Par ailleurs, le temps passé pour les examens obligatoires prénataux est considéré comme une période de travail effectif et rémunéré. A son retour du congé de maternité, elle doit être réintégrée dans son emploi initial mais elle peut aussi demander à reprendre son activité à temps partiel, ou à bénéficier d'un congé parental.

Si les femmes marines bénéficient elles aussi de cette protection, la mise en œuvre du congé maternité se révèle cependant empreinte d'une réelle spécificité liée au caractère maritime de

²⁵⁴ Péliissier J., Auzero G., Dockès E., 2010, *Droit du travail*, Dalloz 25^e éd, n° 397 et s ; Hardouin M., 1997, Grossesse et liberté de la femme, *Droit social*, 287 ; Berthou K. et Masselot A., 1999, Egalité de traitement et maternité, *Droit social*, 942.

l'activité. En effet, bien qu'il convienne d'appliquer ici les dispositions du droit commun, cela ne va pas sans soulever quelques difficultés liées aux particularités même du navire, lieu de travail à la fois mouvant et éloigné des côtes. Les vibrations et le bruit auxquels sont exposées les femmes enceintes peuvent, en effet, constituer des facteurs de risque de fausse-couche, ce qui conduit généralement à considérer une femme enceinte comme inapte à la navigation et à débarquer, alors même qu'il n'existe aucun dispositif lui permettant de bénéficier d'un revenu de remplacement.

4.4.2. La difficile mise en place du congé maternité pour les navigantes

L'article L.1225-17 du code du travail prévoit un congé de maternité d'une durée de 16 semaines par rapport à la date présumée de l'accouchement (6 semaines avant, 10 après) qui peut être prolongée à partir du troisième enfant (26 semaines, 8 semaines avant, 18 après), comme d'ailleurs en cas d'état pathologique ou de naissances multiples (34 semaines pour des jumeaux et 46 semaines pour des triplés) ou encore aménagé en cas de naissance prématurée.

Jusqu'à récemment les femmes marins n'avaient pas expressément un droit à ce congé maternité et ni d'ailleurs à un congé d'adoption²⁵⁵. Pourtant, le principe d'un congé maternité a été consacré en 1928 dans la fonction publique et généralisé en 1945, soit bien avant que les femmes puissent naviguer (1963). Le législateur a peut-être jugé inopportun de prévoir cette disposition au regard de la rareté du nombre de femmes et de l'origine militaire de la marine²⁵⁶. En pratique, la grossesse équivalait à une inaptitude médicale à la navigation. Par conséquent, les femmes étaient reclassées à terre ou à défaut, touchaient une indemnité.

Il a fallu attendre 2006 pour que le législateur mette partiellement un terme à cette insécurité juridique. La loi n° 2006-10 du 5/01/2006 transposant la directive n° 92/85/CEE du 19 octobre 1992²⁵⁷ insère l'article 5-2 dans le Code du travail maritime et dispose que les articles L. 1225-1 à L. 1225-15 du Code du travail sont applicables aux femmes marins ainsi qu'aux élèves des écoles de la marine. Cela signifie qu'elles bénéficient désormais des dispositions relatives à la protection de la grossesse, et de l'affectation temporaire dans un autre emploi ou à un travail de jour sur avis du médecin des gens de mer.

²⁵⁵ *Droits Maritimes*, dir. Beurrier J.P, Dalloz, 2009-2010, 1216 p.

²⁵⁶ *Ibid.*

²⁵⁷ Directive n° 92/85/CEE du 19 octobre 1992 concernant la mise en oeuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail.

Mais cet alignement des dispositions du Code du travail au Code du travail maritime ne peut être suffisant pour les navigantes. Le congé maternité prévoit en effet un congé prénatal de seize semaines seulement alors que la navigation est interdite pour les femmes pendant toute la durée de leur grossesse. Cela signifie que les femmes marins enceintes doivent être reclassées dans un poste à terre dans le cas où cela est possible. Sinon aucune solution n'est envisagée.

Pour le moment, aucune disposition spécifique n'encadre la période comprise entre la déclaration médicale de la grossesse et la mise en place du congé maternité. Bien qu'un décret d'application de cette loi soit toujours en attente, le futur texte devra prévoir que la femme marin enceinte bénéficiera d'une garantie de rémunération pendant la suspension du contrat d'engagement maritime en résultant, composée d'une allocation à la charge du régime de protection sociale des marins et d'une indemnité complémentaire à la charge de l'employeur (C. transp., art. L. 5542-37-1). Ce projet de décret vise à instaurer une protection spécifique dès la détermination médicale de la grossesse, un reclassement à terre en cas d'impossibilité de naviguer ou en cas d'impossibilité de reclassement le versement d'un revenu de substitution. Le contrat d'engagement ne sera donc que suspendu pendant cette période.

Pour le moment, seul l'arrêté du 30 janvier 2015²⁵⁸, modifiant l'article 24 de l'arrêté du 16 avril 1986²⁵⁹, indique que « *Toute affection gynécologique qui, par son entité, son évolution, ses exigences thérapeutiques, peut faire courir un risque certain à un sujet susceptible de se trouver professionnellement hors de tout secours médical approprié est incompatible avec la navigation* ». L'état de grossesse doit ainsi faire « *l'objet d'une évaluation spécialisée qui tient compte des travaux interdits au sens du code du travail, des conditions de vie et de travail à bord, de l'éloignement imposé par le type de navigation, des expositions professionnelles à des agents infectieux, chimiques et physiques, en particulier aux substances mutagènes ou toxiques pour la reproduction, et aux facteurs organisationnels, notamment le travail de nuit. Les femmes enceintes ainsi que les mères dans les six mois qui suivent leur accouchement et pendant la durée de leur allaitement bénéficient d'une surveillance médicale renforcée. L'état de grossesse pathologique est incompatible avec la navigation* ».

²⁵⁸ JO 10 févr. 2015, p 2348

²⁵⁹ JO 4 mai 1986 p 6013

Comme avant 2006, les femmes sont donc déclarées en inaptitude médicale alors que la Directive 92/85 dispose que « *la notion de prestation adéquate en cas de congé de maternité doit être considérée comme un point technique de référence en vue de fixer le niveau de protection minimale et ne devrait en aucun cas être interprétée comme impliquant une analogie de la grossesse à la maladie* ». Par conséquent, lorsqu'aucun reclassement à terre n'est possible, doit intervenir une prise en charge de l'Etablissement national des invalides de la marine (ENIM) sous forme de prestation extra-légale afin de couvrir la période allant de la déclaration d'inaptitude au congé légal de maternité. Cette prestation extra-légale équivalente à 90 % du salaire, le reste étant couvert par leur mutuelle, est facultative et soumise à enquête sociale. Un texte particulier concernant les femmes enceintes embarquées sur des navires effectuant des navigations inférieures à 24 heures (petite pêche, conchyliculture, remorquage portuaire) reporte l'octroi de cette prestation extra-légale à la 21^{ème} semaine avant la date du terme, laissant ces femmes sans prise en charge spécifique, tant que le caractère pathologique de la grossesse n'est pas reconnu.

Par conséquent, lorsqu'aucun reclassement à terre n'est possible, doit intervenir une prise en charge de l'ENIM sous forme de prestation extra-légale afin de couvrir la période allant de la déclaration d'inaptitude au congé légal de maternité. Cette prestation extra-légale équivalente à 90 % du salaire, le reste étant couvert par leur mutuelle (entretien n°2), est toutefois facultative et soumise à enquête sociale. Un texte particulier concernant les femmes enceintes embarquées sur des navires effectuant des navigations inférieures à 24 heures (petite pêche, conchyliculture, remorquage portuaire) reporte toutefois l'octroi de cette prestation extra-légale à la 21^{ème} semaine avant la date du terme, laissant ces femmes sans prise en charge spécifique, tant que le caractère pathologique de la grossesse n'est pas reconnu. « *Beaucoup d'incertitudes prévalent aux procédures à mettre en œuvre en pareille situation. Si j'ai pu bénéficier d'une des prestations extralégales, il convient de dire qu'il ne s'agit pas d'un droit acquis. Le Site de l'ENIM prévoit un lien vers le congé paternité mais rien vers la maternité. Il m'est apparu très clair qu'au regard des contraintes spécifiques de la navigation, que les stricts congés maternité prénatal et postnatal ne sont pas adaptés. Par ailleurs concernant le statut d'une salariée en prestations extra-légales, il vaut mieux être en arrêt maladie plutôt qu'en inaptitude pour cause de grossesse. Le salarié en arrêt maladie n'a pas à faire de recours devant une commission et les prestations reçues donnent lieu à cotisations pour la retraite* » (entretien n°2).

Les résultats de l'enquête quantitative montrent que la totalité des femmes de la Marine nationale interrogées confirment pouvoir bénéficier d'un congé maternité. Elles sont moins nombreuses dans la marine marchande à en être informées (86%). Les femmes interrogées ont en majorité entre 26 et 44 ans pour la marine marchande et entre 26 et 34 ans pour la Marine nationale et dans les deux secteurs, elles n'ont majoritairement pas d'enfant (57% pour la marine marchande et pour la Marine nationale).

Parmi les navigantes, 72% seulement déclarent pouvoir bénéficier d'un congé maternité, 9% déclarent le contraire et 22% ne savent pas. Et au sein des 62 navigantes ayant répondu à la question sur le congé maternité avec reclassement à terre, 22 ont déclaré ne pas pouvoir en bénéficier, 26 ont affirmé pouvoir en bénéficier et 14 ont répondu « je ne sais pas ». Seulement 36% des femmes de la marine marchande déclarent pouvoir bénéficier d'un congé maternité avec reclassement à terre alors que 16% répondent ne pas savoir et 48% affirment ne pas pouvoir en bénéficier. Une femme Second Mécanicien déclare d'ailleurs dans un entretien (n°16) : « *Quand on est enceinte, on ne peut plus naviguer. On est dans les bureaux de la compagnie mais cela dépend s'il y a de la place* ». Dans la Marine nationale, 86% affirment pouvoir en bénéficier et 14% répondent ne pas savoir. Il est à noter que parmi les 83 navigantes ayant répondu sur le nombre d'enfants à charge, 51 ont répondu ne pas en avoir, soit 60%. Dans la marine marchande, 69 % des 39 navigantes ont des enfants.

L'absence de dispositif spécifique explique le nombre important de femmes qui ne sont pas informées quant au congé maternité. Une navigante en 5^{ème} année à l'ENMM du Havre et enceinte à ce moment là, a tout naturellement choisi comme sujet de mémoire technique de fin d'études, la maternité des femmes marins. Elle déclare ainsi²⁶⁰ : « *Au niveau du congé de maternité, on attend les changements législatifs. Certes on est arrêté à 2 mois de grossesse. Après on conserve le congé de maternité normal d'une femme qui travaille à terre donc 6 semaines après. L'ENIM prend en charge des prestations extra-légales qui correspondent à 90 % du salaire environ et les 10 % sont complétés par les mutuelles. La seule difficulté rencontrée, c'était de trouver l'information de cette prise en charge sur le site de l'ENIM. Vous tapez « maternité », il n'y a rien (rires), il y a congé de paternité mais congé de maternité non. Ça a été des démarches. J'ai téléphoné aux Gens de mer, à Paris et je suis tombée sur une dame très gentille, qui m'a dit d'aller voir une assistante sociale et de remplir un dossier. Je me suis arrêtée à 2 mois de grossesse donc j'avais laissé courir mes congés. Je*

²⁶⁰ Tritarelli M., 2010, *op.cit.*, p 21.

me disais, c'est peut-être automatique, c'est comme les impôts (rires). Pas du tout en fait, il faut trouver les bonnes personnes et après c'est bon. Les infos, numéros de téléphone et après la procédure se met en place. Donc c'est une procédure exceptionnelle, il faut certifier tous les mois de son état de grossesse auprès des services de l'ENIM » (entretien n°2).

La Marine nationale ne présente ici aucune spécificité. Les congés pour maternité, paternité ou adoption y sont d'une durée égale à celle prévue par la législation sur la sécurité sociale (*article L. 4138-4 du Code de la défense*). Par ailleurs, pendant une année à compter du jour de la naissance, la salariée allaitant son enfant dispose à cet effet d'une heure par jour durant les heures de travail (*article L. 1225-30 du Code de la défense*). Dans un entretien, une femme fait cependant part des difficultés qu'elle a rencontrées pour pouvoir allaiter son enfant au bureau : *« J'ai eu des soucis lorsque j'ai souhaité allaiter mes enfants. La marine n'a rien fait pour, elle n'a pas les locaux pour et ne veut surtout pas en entendre parler. Et elle fait en sorte que ça ne se sache pas. Moi j'ai la chance au moment où ça s'est fait, il y avait dans le Télégramme un texte qui sortait comme quoi il fallait au moins une salle ou une petite pièce pour que la maman puisse allaiter ou tirer son lait tranquille. Et c'est vrai que tout ça il n'y a pas. Ce n'est pas étudié pour aider les femmes à devenir mère et pour évoluer plus tard dans la marine » (entretien n°15).*

L'existence d'un congé maternité soulève des interrogations aussi pour les femmes à terre travaillant dans les secteurs de la pêche et de la conchyliculture. Respectivement 15% et 23% d'entre elles ne savent pas si elles ont droit à un congé maternité. Seulement 58% et 54% sont certaines de pouvoir en bénéficier. Si dans la marine marchande et la Marine nationale, le statut de salarié garantit un congé maternité, dans les secteurs de la pêche et de la conchyliculture, principalement non salarié, le congé maternité est subordonné à l'obtention d'un statut. Or, les femmes interrogées ont généralement plus de 35 ans et ont déjà eu leurs enfants avant que le choix de ce statut ne devienne obligatoire.

Conclusion

Alors que la féminisation du secteur maritime pouvait apparaître impensable en raison des codes sociaux et culturels qui semblaient gouverner celui-ci, les résultats de l'enquête FEMMAR montrent en réalité que cette féminisation s'est réalisée sans rencontrer de réelles difficultés. Bien que le métier de marin soit encore aujourd'hui considéré comme un métier typiquement masculin, la réalité des conditions de travail montre non seulement qu'il n'y a pas de rejet du féminin de la part des marins hommes mais même au-delà qu'il n'y a pas dans les différents types d'activités de réelles problématiques liées au genre. L'évolution récente des conditions d'embarquement des femmes à bord montre, en effet, que le secteur maritime n'échappe pas au mouvement de banalisation de la place des femmes dans les espaces socio-professionnels. Cette banalisation s'explique tant par la professionnalisation de générations d'hommes ayant bénéficié d'une scolarité intégralement mixte que par le partage croissant des responsabilités économiques et sociales²⁶¹. Bien que le métier de marin soit encore aujourd'hui considéré comme un métier typiquement masculin, la réalité des conditions de travail montre non seulement qu'il n'y a pas de rejet du féminin de la part des marins hommes mais même au-delà qu'il n'y a pas dans les différents types d'activités de réelles problématiques liées au genre.

La cohésion du bord entraîne ainsi inéluctablement l'effacement de la femme derrière le marin. En effet, tant les questionnaires que les entretiens menés dans le cadre du projet FEMMAR démontrent que les femmes embarquées assument parfaitement leur rôle et leur fonction technique. Elles sont, en effet, les premières à revendiquer le slogan selon lequel « *Pas de femmes seulement des marins à bord* »²⁶². Les femmes embarquées ne se perçoivent plus comme individus sexués mais se réfèrent d'abord en fonction de leur appartenance à un groupe. Nombreuses sont celles qui défendent l'idée qu'elles exercent un métier d'homme, quand elles n'affirment pas se sentir plus proches d'un métier d'homme²⁶³. Cela conduirait donc à penser que la question des rapports hommes-femmes et la division du travail à bord

²⁶¹ *La féminisation de la marine nationale, entre évidences et questionnement sociologiques*, [en ligne]: www.iufm-pacifique.nc

²⁶² Trompette P. , Saglio J. , Dufoulon, S. *op. cit.*

²⁶³ *Ibid.*

des navires s'effacerait en réalité derrière l'homogénéité d'un groupe qui est celui des marins²⁶⁴ apparaissant comme une catégorie universelle.

Le navire, à la fois collectif de travail et lieu de vie, était considéré traditionnellement comme un monde clos et comme un univers d'hommes. L'identité masculine constituait donc le caractère dominant de l'appartenance au métier de marin et ce registre identitaire structurait les formes de sociabilité du bord, de la communication aux modes de coopération dans le travail. Les résultats du projet FEMMAR permettent d'avancer la théorie que c'est le fait d'être marin et non celui d'être un homme qui structure désormais les formes de sociabilité et de travail à bord. Dans la structure de pensée des femmes du milieu maritime, la division des espaces terre/mer renvoie à une division marin/non marin fondée sur le partage de compétences spécifiques et la confrontation aux dangers de la mer. Le partage des risques c'est-à-dire l'imprévisibilité des conditions météorologiques, la dureté des conditions de travail dans un environnement parfois hostile participent ainsi à la construction du sentiment d'appartenance à un groupe professionnel²⁶⁵, au-delà de l'approche de genre. A travers l'acquisition d'une culture de la mer qui se traduit par un langage commun, la maîtrise d'une technicité commune, le partage de la vie à bord et la réactivité devant le danger²⁶⁶, les femmes s'approprient une identité de marin qui l'emporte en mer sur l'identité féminine.

²⁶⁴ Le terme marin est un nom masculin qui ne se décline pas au féminin. Dans le langage courant, on désigne par marin une personne (homme ou femme) travaillant à bord d'un navire sous l'autorité d'un capitaine.

²⁶⁵ Grovel A., *op. cit.*

²⁶⁶ Tritarelli M., *op. cit.*

CHAPITRE 5. QUELLE PLACE DES FEMMES DANS QUEL(S) TERRITOIRE(S) MARITIME(S) ?

Ce dernier chapitre interroge la place des femmes dans les territoires maritimes en analysant les processus d'identification au secteur maritime en termes d'activité, de communauté et de territoire notamment à travers le positionnement des femmes au sein d'une gouvernance littorale et maritime. Les jeux d'acteurs participent de la dynamique territoriale qui « renvoie à un mode d'organisation de la production et de la répartition des acteurs »²⁶⁷. Dans quelle mesure les engagements collectifs des femmes, actrices au sein des associations de femmes ou au sein de collectivités territoriales, participent-ils à la construction des territoires littoraux et maritimes, espaces sous pression, aux activités multiples? L'analyse des données collectées pendant le projet FEMMAR met en avant des échelles spatiales et temporelles diverses, celles du quotidien, celles du local et du global. Les récits de vie permettent d'interroger les dimensions politiques et économiques aux échelles individuelle et locale. L'absence d'inscription du terrain dans un territoire précis reste une des limites de la méthode mise en place. Que ce soit pour l'implication dans des associations, dans des structures professionnelles ou des collectivités territoriales, les participantes sont déployées sur la façade littorale française et les entretiens réalisés avec les navigantes mettent en avant l'absence de temps, sinon d'envie, pour s'impliquer dans des actions collectives. L'analyse dans ce chapitre se concentre donc sur une partie du corpus d'entretiens : ceux réalisés avec les femmes à terre. L'absence d'ancrage dans un territoire donné ne permettra pas de saisir la complexité des jeux d'acteurs à l'échelle locale. Par contre, la comparaison entre les entretiens permet d'avoir une approche globale des processus d'identification maritime et de la construction de territoires littoraux et maritimes et des représentations associées à ces constructions collectives.

L'analyse des récits a comme objectif de saisir le lien entre les actions des femmes rencontrées, les processus de travail collectif en association et la structuration du territoire.

²⁶⁷ Itçaina X., Introduction générale. La politique du lien, économie sociale et solidaire, territoire et politique, in Itçaina X. (dir.), *La politique du lien. Les nouvelles dynamiques territoriales de l'économie sociale et solidaire*, Rennes, PUR, p.14

L'association est une structure de socialisation et d'action qui est porteuse de lien social et à travers l'action, de structuration sociale et territoriale.

Les actions menées par les femmes rencontrées sont structurantes de territoire. Elles y travaillent, elles le définissent, elles s'y investissent. Quelle place est laissée aux femmes au sein de la gouvernance littorale et maritime alors que la représentation de femmes dans les collectivités territoriales reste largement minoritaire ? Comment l'investissement dans des associations majoritairement, voire uniquement féminine permet-elle de valoriser leurs actions et leurs paroles tout en validant, à l'échelle individuelle, le parcours de certaines pour se porter vers d'autres responsabilités ?

Pour essayer de répondre à ces questions, la représentation des trajectoires de vie tente d'articuler les dimensions individuelles et collectives présentes dans les récits.

5.1. Dimensions identitaires et collectives des gens de mer : structurantes de territoires ?

5.1.1. Quelles communautés ? Quelles identités ?

La notion de communauté est fréquemment utilisée comme si l'existence de points communs dans les conditions de vie et de travail de certains groupes sociaux, leur localisation les constituait « quasi-spontanément » en communautés. Il est vrai, comme le souligne Yvonne Guichard-Claudic²⁶⁸ que les "gens de mer", du fait des caractéristiques atypiques de la vie professionnelle et familiale, se présentent souvent comme une communauté un peu "à part", difficile à comprendre de l'extérieur. L'appartenance groupale détermine une certaine unité des pratiques, des représentations, autorisant des généralisations, qui peuvent prendre l'allure de stéréotypes. On peut les saisir dans les discours, spécialement les propos qui transparaissent dans les formules globalisantes ("nous", "on", "les femmes de marins", "les marins"...). Choisie ou subie, la communauté marque de son empreinte la sociabilité des hommes et des femmes, des familles, ainsi que le regard qu'autrui porte sur elles et celui qu'elles-mêmes se portent. Il ne faudrait pourtant pas survaloriser la prégnance de ces liens communautaires, ni personnifier la communauté au point de lui attribuer certaines propriétés de l'identité individuelle: unité, cohésion, continuité dans le temps... Alors que tous les

²⁶⁸ Guichard-Claudic Y., 2011, L'utilisation du récit de vie, communication orale, L'apport des sciences sociales dans la compréhension du fait maritime et portuaire, Journées scientifiques de l'Université de Nantes

espaces sociaux (lieu de travail, quartier...) étaient jadis investis par la vie communautaire, c'est aujourd'hui moins systématique, ne serait-ce que du fait de l'indépendance de l'insertion professionnelle des conjoints, à l'exception des entreprises à caractère familial. Les appartenances des marins et de leurs familles ne se résument pas au milieu professionnel. Il faut aussi compter avec les appartenances politiques, religieuses, associatives, etc... L'appartenance à un groupe socio-professionnel, y compris quand celui-ci a développé des traits culturels spécifiques, n'exerce pas un déterminisme strict sur les attitudes, normes et valeurs de ses membres. Si le groupe socialise l'individu, celui-ci, dans un mouvement dialectique, agit aussi sur le groupe: il se différencie, s'individualise et exerce par ses projets une influence sur son entourage social. L'absorption par la communauté n'est jamais complète, l'imperméabilité à sa culture non plus, ne serait-ce que pour s'en démarquer. Entre ces deux pôles s'observent une quantité de positionnements, de l'insertion active dans le jeu communautaire, en passant par un relatif désengagement, jusqu'au repli sur le seul pôle familial. Des variations qui autorisent à suggérer l'existence de liens communautaires "à la carte". En même temps, cette notion de communauté reste parlante, en particulier pour les géographes, d'où la préoccupation de ne pas présupposer la communauté et la formulation de la question au conditionnel dans la grille d'entretien : Parleriez-vous de communauté maritime?

D'après Selznick (1992), la communauté de lieu comporte « l'*identité* (la reconnaissance), la *participation* (dans les fonctions de la communauté), l'*historicité* (la mémoire comme fondement de la communication), l'*appartenance* (le sentiment de sécurité), le *mutualisme* (l'assistance réciproque), l'*ordre* (provenant des pressions à la conformité) et l'*intégration* (socialisation *via* des institutions politiques, légales et culturelles) ». On peut cependant souligner que la/les communauté(s) des gens de mer peu(ven)t avoir un ancrage local²⁶⁹, et s'inscri(ven)t dans un territoire qu'elle(s) contribue(nt) aussi à construire à travers des expériences de vie et de travail communes ou différentes. Cependant, le concept de communauté est aujourd'hui controversé, notamment à cause de sa détermination affective et de ses multiples acceptations ; sa désirabilité est régulièrement questionnée. La valeur analytique de ce concept est critiquée ainsi que l'approche romantique et idéalisée qui peut l'accompagner. C'est un concept qui favorise l'unité par rapport à la différence et gomme

²⁶⁹ Ancrage local menacé dans certaines villes littorales par la pression foncière. Par exemple, si les structures institutionnelles sont toujours présentes sur le port des Sables d'Olonne, les marins pêcheurs ne l'habitent plus.

alors les positions individuelles contradictoires (incarnées par exemple par le débat né sur être marin institutionnellement et l'accession à ce statut par les hôtesse sur les ferries, ou sur les différences de genre qui sont abordées dans ce projet), qui peut générer des exclusions, sur les multiples définitions qu'en font les membres d'une même communauté (Young, 1990, référencée par Valentine, 2001, p.135-136). C'est donc un concept que l'on abordera en prenant en compte les individualités et les effets de lieux et de temps. Analyser le positionnement des femmes face à l'intitulé neutre des « gens de mer » permet d'interroger les réalités géographiques et sociales contemporaines dans l'identification collective à la communauté des « gens de mer ». L'analyse des expériences, des représentations et des discours de ces femmes approche l'identité comme un processus et non comme un objet : « l'identité sociale profonde n'a pas de « réalité » substantielle, elle est le travail de l'acteur construisant l'expérience sociale comme expérience propre »²⁷⁰. Les femmes en sont-elles les actrices, c'est-à-dire, contribuent-elles à définir, construire, projeter une ou des formes d'identité maritime et/ou littorale collective ? Quelles places jouent les représentations associées traditionnellement au milieu maritime : les caractéristiques du marin, la solidarité maritime par exemple ?

De même, les identités se construisent à plusieurs échelles spatiales et temporelles. Les gens de mer n'ont pas une identité immuable mais variable selon la période, les territoires et les individus. Or l'identité des gens de mer se rapporte le plus souvent dans les représentations tant à une communauté qu'à un fonctionnement particulier reposant sur l'alternance terre/mer. L'analyse compréhensive de ces entretiens met en lumière les processus d'identification présents dans les récits biographiques. Ils sont de trois types : la famille, qui à travers la transmission de biens et de valeurs, a longtemps été le lieu de la reproduction des pratiques²⁷¹ (elle est aussi définie par un projet de vie et/ou comme une structure économique), le groupe professionnel ou associatif qui est défini par la classe (matelot/officier par exemple), par des objectifs communs (marche du navire, succès de la pêche, etc.), par des valeurs et des expériences communes, par des objectifs communs et la communauté, qui est une production sociale « à la carte » caractérisée par des relations fondées sur la proximité affective, spatiale

²⁷⁰ Guichard-Claudic Y., 1998, *Eloignement conjugal et construction identitaire. Le cas des femmes de marins*, Paris, L'Harmattan, p.27, voir aussi F. Dubuet, *Sociologie de l'expérience*, Paris, Seuil, 1994.

²⁷¹ Par exemple, dans le cas des marins-pêcheurs sur thonier tropical de la région de Concarneau, 60% sont fils de marins-pêcheurs. Voir Guichard-Claudic Y. *Op.cit.*, qui note aussi la transmission verticale entre frères ou beau-frères.

Voir aussi Grovel A., 200è, *Dynamiques professionnelles et transformation du genre : la féminisation des lycées professionnels maritimes*, Master 2, Université de Paris 10 Nanterre, p. 66-67

et sociale des individus (elle est définie par le territoire habité, vécu et projeté à différentes échelles spatiales, par des valeurs communes, par des expressions citoyennes). Ces concepts sociologiques sont rattachés à une réalité géographique : l'espace de la famille est l'espace domestique ; l'espace de la communauté est autant celui du lieu de travail que celui des différents territoires littoraux et maritimes pratiqués. Ces différentes structures identitaires peuvent donc se superposer dans l'espace. L'entreprise familiale conchylicole ou de pêche artisanale est un exemple.

Il s'agit de discuter les tenants de la/les communauté(s) maritime(s), d'une part en se concentrant sur les valeurs et les pratiques qui sont évoquées autour de cette idée et d'autre part en interrogeant les processus d'identification présents dans le métier de marin et ses représentations, voire ses imaginaires, afin de comprendre les processus relationnels conduisant à l'identification de ce qui pourrait être défini comme une communauté maritime, qui ne serait pas une production figée mais anamorphosée et se transformant au gré des expériences de vie.

5.1.2. Etre gens de mer : pratiques et représentations

Le métier de marin est présenté tant par les femmes de marins que par les femmes marins de tout secteur comme un travail à part largement défini par le rythme alternant le travail en mer et celui à terre. Se définir comme femmes de marins, c'est faire de l'activité de ceux-ci un référentiel identitaire. Les récits des femmes mettent souvent en scène la figure du marin, qu'il soit le mari ou les marins comme un groupe sociale unique. Une fierté accompagne les motivations de celles qui se présentent comme femmes de pêcheurs.

L'image identitaire du marin est travaillée et souvent associée à la construction de la figure de leur mari. Les expériences ne sont évidemment pas les mêmes selon les couples, mais il existe un champ discursif alternant entre le vécu et la construction de la figure du marin. Par exemple, cette même participante décrit ainsi son mari alors qu'elle raconte sa découverte de la vie d'une femme de marin : *« Il était fileyeur et il est resté fileyeur. Il n'a jamais voulu changer, ni aller au chalut, ni à la ligne. Il trouvait que c'était un métier de recherche. Comme il est un peu chercheur dans l'âme, aventurier. La vie de marin, c'est ça c'est l'aventure. Chercher les endroits de pêche. C'est des scientifiques. Moi je l'analysais comme ça. Il me parlait des courants, de marées, vent, tout ça. »* (entretien n°22).

Le champ sémantique utilisé fait de la figure du mari marin une figure héroïque : « chercheur » et non prédateur comme ils sont parfois présentés dans les médias, « aventurier », « scientifique » et aussi conteur des forces de la nature (courants, marée, vent) qu'elle ne connaît pas et qu'il maîtrise. Elle se projette ainsi dans un univers défini par un savoir et un savoir-faire qu'elle aime observer : « *Quand je les vois travailler, ne pas parler. C'est des gestes, essayer de faire le mieux possible, aller le plus vite possible. Toute la journée, ils courent. Quand je vois qu'ils sont 16-18 h sur le pont en train de travailler. Ils m'ont impressionnée. [...] Je comprends que les femmes de marins ont une grande admiration pour leur mari. Par leur courage, leur façon de penser. On a l'impression qu'ils ont une carapace, qu'ils sont bourrus alors qu'ils ont un cœur, ils aiment partager plein de choses. [...]* » (entretien n° 22)

Là encore, on retrouve des adjectifs très positifs qui marquent le fossé entre la vision des femmes de la mer et celle d'une société dans laquelle le milieu professionnel de la pêche est en perte de repères et souvent mis face à une mauvaise gestion de la ressource²⁷². L'opposition entre les représentations des femmes et la manière dont les pêcheurs se sentent considérés fait presque office de tactique discursive. En effet, dans ce passage, sa voix change depuis celle de femme de marin, nourrie de ses expériences personnelles, à celle de représentante du secteur pêche (présidente d'association de femmes et ancienne présidente de comité local des pêches). Elle parle alors des patrons-pêcheurs, chefs d'entreprise préoccupés par le sort de l'équipage, de son admiration pour les hommes en mer, courageux et ayant une intelligence du métier. Mais on retrouve en dehors du secteur pêche ce type de discours : une femme matelot sur un caboteur côtier décrit ses collègues comme des « guerriers » (entretien n°3). Ces discours mettent en place une figure virile, faisant écho à certaines figures mythiques présentes dans l'imaginaire marin des Français²⁷³.

Ces représentations des marins sont récurrentes. Qu'en est-il des représentations des femmes marines par elles-mêmes ? La plupart d'entre elles sont officier de la marine, métier qui n'est

²⁷² Une femme de patron pêcheur travaillant sur chalutier à Sète et discutant souvent avec des marins autour d'un café souligne que ce sont « *des hommes qui souffrent, qui souffrent en secret. Et toute cette détresse, si on ne prend pas un peu de temps et qu'au fur et à mesure on n'arrive pas à faire baisser leurs armes et leur carapace en fait, on l'aperçoit pas* » (P9). Une autre femme de marin souligne la fatigue à bord : « *c'est très, très fatigant aussi. Là, je vois bien, il n'a que 45 ans. Mais je vois bien que... ça fatigue beaucoup quand même. Bon, ben, je pense les soucis.... Mais, quand il est en mer, il dort très peu. Parce que, ben, il a..., ben, il a peur...Il dort que d'un œil* » (entretien n°8).

²⁷³ Roux M., 1997, *L'imaginaire marin des français*, Paris, L'Harmattan, 220p.

pas très bien connu. Quand on leur demande de se définir par rapport à leur activité, elles expliquent qu'elles restent relativement vagues : elles sont marins, ce qui surprend le plus souvent. La vie à bord est présentée comme un entre soi favorisant le partage d'expériences communes. La réflexion sur les conditions de travail, les risques liés au métier de marin créent une forme « d'entre soi », avec reconnaissance de l'autre comme un autre soi. On retrouve dans ces discours l'idée du partage des compétences et des expériences et la nécessaire confiance en la personne à la manœuvre.

« — *Peut-être aux premiers abords ils ont dit, mais qu'est-ce qu'elle fait là ? En gros, ils m'ont dit : mais qu'est-ce que tu fais là ? Et après ils m'ont laissée, ils m'ont fait confiance, ils m'ont laissé manœuvrer, faire mon boulot. En regardant c'est sûr. Et puis ah, on peut lui faire confiance. Après, moi, j'ai jamais eu d'histoire. [...] Je suis assez posée. Et puis y'a peut-être le grade aussi. Je ne suis pas matelot je suis officier. Ça joue pour beaucoup... C'est pas un travail facile, facile et des fois, on se fait un peu peur. Il faut que j'ai confiance en eux et qu'ils aient confiance en moi.* » (entretien n° 2)

La communauté est ici définie par l'ensemble de tâches que chacun doit effectuer pour que le navire fonctionne correctement. La confiance est mise en avant par la jeune lieutenant, montrant le mode de gestion qu'elle défend. Son identité de marin est celle qu'elle construit dans la relation avec le bateau et l'équipage. La surprise concernant son arrivée à bord disparaît selon elle derrière sa compétence et la relation professionnelle établies avec l'équipage.

Les femmes portent aussi un regard sur celles qui embarquent ou racontent la manière dont elles se sentent perçues. La différence de traitement selon le genre diffère selon les expériences et les personnes. La dimension genrée semble disparaître dans l'entretien précédent, tant derrière une compétence que derrière le partage de la conduite du navire dans la présentation que fait cette jeune femme de 28 ans de ses tâches à bord et des relations établies avec les autres membres de l'équipage. Cependant, elle souligne qu'elle a montré qu'elle était capable comme une autre jeune femme dit avoir appris à faire sa place en tant que femme. Ce n'était donc pas gagné. On retrouve cette nuance dans la plupart des entretiens :

« — *Je dirais que c'est un milieu à part mais pas avec un sens péjoratif. Un milieu à part Et tant mieux. C'est un univers complètement différent.*

— *Qu'est-ce que ça t'a apporté ?*

— *Davantage d'ouverture d'esprit et ça m'a endurcie, mine de rien. Ça m'a forcé à essayer de faire ma place en tant que femme quand même... C'était bien de faire en sorte de ne pas me laisser marcher sur les pieds. Et en même temps d'être toujours demandeuse de l'apprentissage des hommes, qui sont quand même une majorité. Après j'ai vraiment que le cas du 1er embarquement d'avoir vraiment souffert de ça. Parce que ça ne m'a pas empêchée de me battre. Le problème c'est que j'avais en face des gens pas du tout ouverts d'esprit... Et pourtant la plupart m'ont dit, c'est bien qu'il y ait des filles maintenant sur des bateaux. Pour moi, c'est des gens ouverts d'esprit tout simplement. Et ça se résume à ça, je pense. Tout ce passerait très bien si tout le monde était comme ça.* » (entretien n° 19).

Enfin, quel regard portent les femmes à terre sur la présence des femmes à bord ? Là encore, la variété d'expériences entraîne des positionnements très différents. Pendant un entretien avec la femme de pêcheur travaillant à Sète et impliquée dans la gestion du bateau, je lui demande si sa fille aime aller à bord et travailler avec son père. Elle me répond que oui et qu'elle aime aussi accompagner une amie ostréicultrice. Je lui demande alors si sa fille pourrait travailler dans la pêche. :

« — *Une femme patron pêcheur ?*

— *Oui*

— *Non*

— *Vous ne la laisseriez pas... ?*

— *Si, si. Si réellement elle est animée de la même passion que mon mari, je ne m'opposerais pas.*

— *Vous ne vous poserez pas la question ?*

— *Non. Je ne me poserai pas la question. Je la mettrai en garde quand même beaucoup, parce que avoir la vie d'un homme, parce que c'est carrément avoir la vie d'un homme, ce n'est pas, à la limite, ce que l'on peut rencontrer sur l'étang avec les femmes d'ostréiculteurs... Par contre, si elle voulait continuer à gérer l'armement après la retraite de mon mari en y mettant quelqu'un en tant que patron de pêche, en fait, euh...oui. Je pense que je ferais en sorte qu'elle ait tous les moyens pour réussir.* » (entretien n° 7).

Cet extrait d'entretien montre bien les réserves qui sont encore émises par rapport au travail des filles à bord. Les femmes de pêcheurs ou femmes pêcheurs ont aussi émis des réserves à

l'idée que leurs garçons choisissent le métier de pêcheur, notamment à cause des crises actuelles. Cependant, les arguments donnés contre le choix du métier de pêcheur sont ici ceux de la maternité. Elle invite à contourner l'embarquement pour se concentrer sur la gestion du bateau plus conforme à la division traditionnelle des tâches. Quand je lui demande si elle envisage avec son mari d'employer des femmes matelots, ces réserves sont aussi émises chez une mytilicultrice qui travaille sur la façade atlantique. Elle mentionne la force physique nécessaire pour travailler à bord et des contraintes d'hygiène quand on emploie des femmes alors que pour plonger cueillir les moules, les femmes sont très agiles et qu'elles peuvent travailler à la cabane sans problème.

Les représentations traditionnelles perdurent ainsi que la division sexuelle du travail. L'expérience des femmes à bord montre que celles-ci sont toujours évaluées. Comme tout travailleur débutant, elles doivent s'affirmer tout en supportant des remarques sexistes. Reste la difficulté du métier, mais les hommes comme les femmes y sont confrontés. L'identité du marin n'est plus uniquement masculine, elle reste cependant liée à la force physique et une forme d'héroïsme. L'identité que les femmes se fabriquent au fur et à mesure de leur expérience de travail ne fait pas forcément écho à l'image que les femmes à terre se font des marins. Ce décalage montre bien que le vécu de chacun intervient dans les processus d'identification au métier de marin, loin d'être uniforme dans le secteur maritime.

5.1.3. Discours des femmes sur la communauté maritime : quelles valeurs ?

La notion de communauté discutée précédemment se trouve explicitée dans les entretiens. C'est une notion que chacune définit à sa façon, qui est ancrée, temporellement et spatialement, mais non fixe. Communauté maritime, elle l'est surtout en mer et dans la reconnaissance d'expériences communes. Les activités maritimes à terre se trouvent associées au territoire littoral. La tradition des villages de pêcheurs, celles des villes portuaires où les activités et les habitations se trouvaient aux mêmes endroits ne sont plus.

Selon les femmes rencontrées, la solidarité est une des valeurs clés qui joue un rôle non négligeable dans l'existence de ce qu'on pourrait appeler la communauté maritime.

« Enfin on voit bien là, dans les événements qui se sont assez, la chaîne qui s'ouvre, c'est extraordinaire... Vous voyez qu'un moment donné lorsqu'il y a un événement bien précis on voit bien après, que tout s'ouvre. Et puis on n'est pas non plus dans des grandes villes où tout

le monde tout est fermé. De toute façon c'est clair il y a une solidarité, mais je pense qu'elle peut exister pareil chez les agriculteurs ou dans n'importe quel... » (Entretien n°1)

Au sein de cette valeur, on retrouve les dimensions spatiales et temporelles : « à un moment donné ». La solidarité en cas de coup dur, de naufrage, est évoquée par beaucoup des femmes rencontrées. C'est dans ces situations qu'il y a un mouvement d'empathie à terre comme en mer.

La différence des espaces de travail, des types de métier joue un rôle non négligeable dans les processus d'identification. La communauté maritime n'est pas décrite comme un quotidien mais comme un motif qui réapparaît en cas de crise, de questionnements face à l'évolution des secteurs. L'ancrage géographique n'est plus si évident et le littoral n'est plus synonyme de maritime ce qui peut expliquer les nuances lorsque l'idée de communauté est évoquée : communauté d'expériences, mais communauté géographique, rien n'est moins sûr. La partie suivante discutera l'implication des femmes comme actrices de la gouvernance littorale.

5.2. Les femmes dans les réseaux maritimes : de l'association à la gouvernance territoriale

En considérant les interactions entre les échelles locale et globale, il s'agit de questionner les processus et spatialités en jeu, les préoccupations des femmes et leurs stratégies dans la structuration des mouvements de femmes de la mer. Comment les réseaux collectifs sont-ils constitués et renouvelés pendant un temps de vie ? C'est une des questions posées pendant les entretiens auprès de femmes investies dans des mouvements collectifs, notamment à la pêche et à la conchyliculture. Ces récits montrent la différence d'expériences malgré des mouvements qui s'organisent à l'échelle nationale. Comme cela a été évoqué précédemment en première partie, des mouvements sociaux ont émergé très tôt dans le secteur maritime, notamment chez les femmes²⁷⁴. L'étude des mouvements collectifs fait l'objet de nombreux travaux en rapport avec le salariat, les formes d'expression ou les spatialités. Or, le genre, longtemps absent de ces analyses, est pourtant une structure sociale clé pour saisir les processus en jeu dans les mouvements sociaux²⁷⁵. Les femmes, longtemps privées du droit de vote, se sont tôt regroupées en associations, structure devenant privilégiée pour l'exercice de

²⁷⁴ Tillon C., 1977, *On chantait rouge*, coll. « Vécu », éd. Robert Laffont, 582 p.

²⁷⁵ Fillieule O., 2008, *Travail militant, action collective et rapports de genre*, Lausanne, Université de Lausanne, Institut d'études politiques et internationales, 61 p.

leur citoyenneté²⁷⁶. Dans le cadre des associations de femmes de marins, cette citoyenneté répond aussi à l'invisibilité du travail réalisé dans le cadre de l'entreprise familiale. Le manque de valorisation des tâches quotidiennes est compensé au sein de l'association, qui offre à la fois un espace de parole et d'actions valorisé par la dimension publique et non plus privée de celles-ci. Cette citoyenneté s'appuie sur une forme de reconnaissance identitaire de l'autre, avec des objectifs communs.

Les actions et les objectifs des groupes de femmes sont analysés à travers les discours des femmes et les écrits relatifs à leurs engagements associatifs. L'analyse des discours permet de soulever plusieurs hypothèses relatives aux rôles des femmes dans les activités maritimes. Il s'agit notamment dans ce chapitre d'examiner le rôle de celles qui s'engagent, dans des structures syndicales, mais surtout associatives. Cela permettra de mettre en perspective les notions de communauté au sein du milieu maritime et de suggérer que l'association, structure publique, permet aux femmes de porter au-delà de l'espace domestique des valeurs et des actions qui tiennent du « prendre soin » ou du « *care* », pour reprendre l'expression anglophone. L'analyse questionne les raisons individuelles et les pratiques collectives qui conduisent à l'implication au sein d'association. Les récits permettent de retracer le parcours de ces femmes et de comprendre leurs processus qu'elles mettent en avant pour expliquer leurs actions et leurs motivations. Enfin, les récits permettent d'intégrer à l'analyse de ces processus le rôle des émotions et des sentiments dans la construction de ces réseaux et dans le développement d'actions collectives. Ces éléments, parfois relégués à la marge, participent à la construction et la dynamique des réseaux (Sommier, 2010).

5.2.1. Structurations des réseaux : approches historique et transversale

5.2.1.1. Quelques données chiffrées sur le nombre de femmes impliquées dans les associations de femmes et les syndicats maritimes

L'objectif des questions sur les associations et les syndicats dans l'enquête quantitative menée dans le cadre du projet FEMMAR entre septembre 2009 et janvier 2010 était de mieux connaître la place et le rôle des femmes dans ces structures et la manière dont leurs actions

²⁷⁶ Rétif S., 2008, « L'engagement des femmes catholiques dans des associations familiales en France et au Portugal », *Amnis* [En ligne], 8 | 2008, mis en ligne le 01 septembre 2008, consulté le 05 juillet 2011. URL : <http://amnis.revues.org/555>

étaient perçues. Plus de 40 % des femmes exerçant une activité professionnelle dans la pêche qui sont interrogées déclarent être membres d'un groupement de femmes (contre 10 % dans la conchyliculture, 5 % dans la marine marchande et 4 % dans la Marine nationale)²⁷⁷. Ces chiffres montrent la forte prégnance du mouvement associatif dans le secteur de la pêche et interrogent²⁷⁸. Il faut cependant nuancer ces résultats dans la mesure où l'enquête a circulé au sein du réseau associatif ce qui a pu biaiser les chiffres. De plus, près du quart (23 %) des femmes interrogées indiquent avoir participé au cours des cinq dernières années à un collectif ou un mouvement de revendication (Tableau 3). Ce pourcentage s'élève dans le cas de la pêche (33 %) et de la conchyliculture (25 %) par rapport à la marine marchande (20 %) et nationale (11 %). 90 % des répondantes déclarant avoir participé à un collectif ou à des mouvements de revendication soulignent que ce sont des mouvements professionnels²⁷⁹. Les femmes qui rapportent avoir participé à un mouvement collectif, présentent un profil de femmes relativement plus âgées, avec un moindre niveau de formation et une grande ancienneté²⁸⁰. Ce sont des femmes dont les maris ont traversé la période glorieuse de la pêche et la grande crise des années 90 et qui arrivent aujourd'hui à la retraite. Ce sont aussi elles qui forment le plus grand échantillon des entretiens.

A partir de ces chiffres, les entretiens avaient comme objectif d'explorer les types d'actions et les raisons de l'engagement des femmes et l'inscription dans le parcours de vie. On se concentrera sur le mouvement associatif dans la mesure où peu de femmes membres de syndicats ont été rencontrées. Dans le corpus d'entretien, les femmes membres d'association sont principalement issues du secteur pêche comme le montre la figure ci-dessous (Fig. 6), reflétant les chiffres de l'enquête quantitative.

²⁷⁷ Lemna, Université de Nantes, d'après enquête FEMMAR 2009 - Question 33

²⁷⁸ Cette implication des femmes dans les associations de femmes est aussi très forte en Espagne.

²⁷⁹ Lemna, Université de Nantes, d'après enquête FEMMAR 2009 - Question 30

²⁸⁰ Similaire à celui des femmes reconnaissant l'importance des associations.

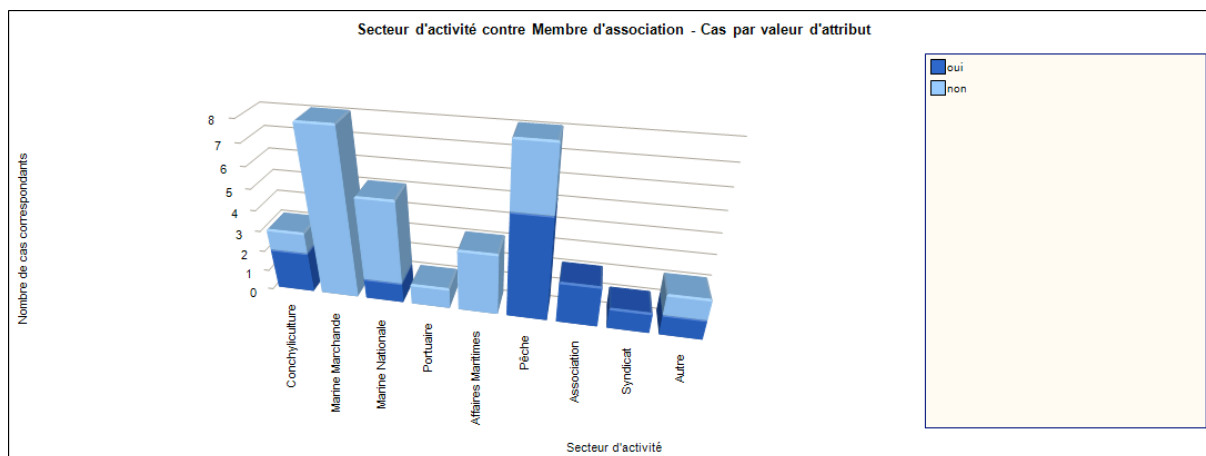


Figure 11 : Rapport entre le secteur d'activité et l'implication dans une association

Quelques personnes sont aussi impliquées dans des associations caritatives (par exemple, les restos du cœur, la banque alimentaire) ou des associations patrimoniales de vieux navires. Il faut noter que plusieurs des femmes rencontrées sont engagées dans plusieurs associations. Cette étude a porté principalement sur les associations de femmes et familles de marins, bien que les autres jouent un rôle tout aussi fondamental pour le lien social et la structuration du territoire. Les navigantes soulignent toutes le manque de temps pour s'engager dans des activités associatives. Le temps de vie et de travail en mer, ainsi que les périodes de récupération dues à la fatigue ne facilitent pas l'engagement associatif. En ce qui concerne l'engagement syndical, la question n'est pas réellement attachée à la disponibilité de la personne mais plutôt à son statut, à une mauvaise expérience ou à des convictions personnelles.

5.2.1.2. Récit de vie d'une présidente d'association

La fin des années 1990 joue un rôle clé dans l'implication des femmes dans le mouvement collectif de la pêche d'abord et ensuite dans la valorisation de leur propre activité. Le récit qui suit, fait par une militante à la pêche, raconte ce mouvement de création des associations (Encadré 4). Si plusieurs entretiens racontent cette période, celui-ci est « exemplaire » dans la mesure où comme présidente d'association en Bretagne, elle retrace l'ensemble du mouvement en resituant son positionnement tant dans son activité que dans son couple et dans le milieu professionnel. Elle explique le rôle déclencheur de la crise, des manifestations et des formations mises en place pour les femmes de pêcheurs et explicite les liens informels et formels qui se sont créés pendant cette période.

« Finalement on est tombés dans la crise de 92. Les importations qui arrivaient massivement, le prix du poisson qui tombait. On se retrouvait avec plein de dettes. Là j'ai vraiment pris conscience du métier de mon mari. (...) Et cette fameuse grève de 93 est partie (...) A chaque fois qu'il y avait des grèves, je m'arrangeais, j'allais à toutes les manifs. J'ai pris les convictions de mon mari. Je savais qu'il ne pouvait pas faire grève tout le temps. C'est comme ça que j'ai rencontré les femmes. (...) On est des femmes invisibles alors qu'elles ont fait tellement.

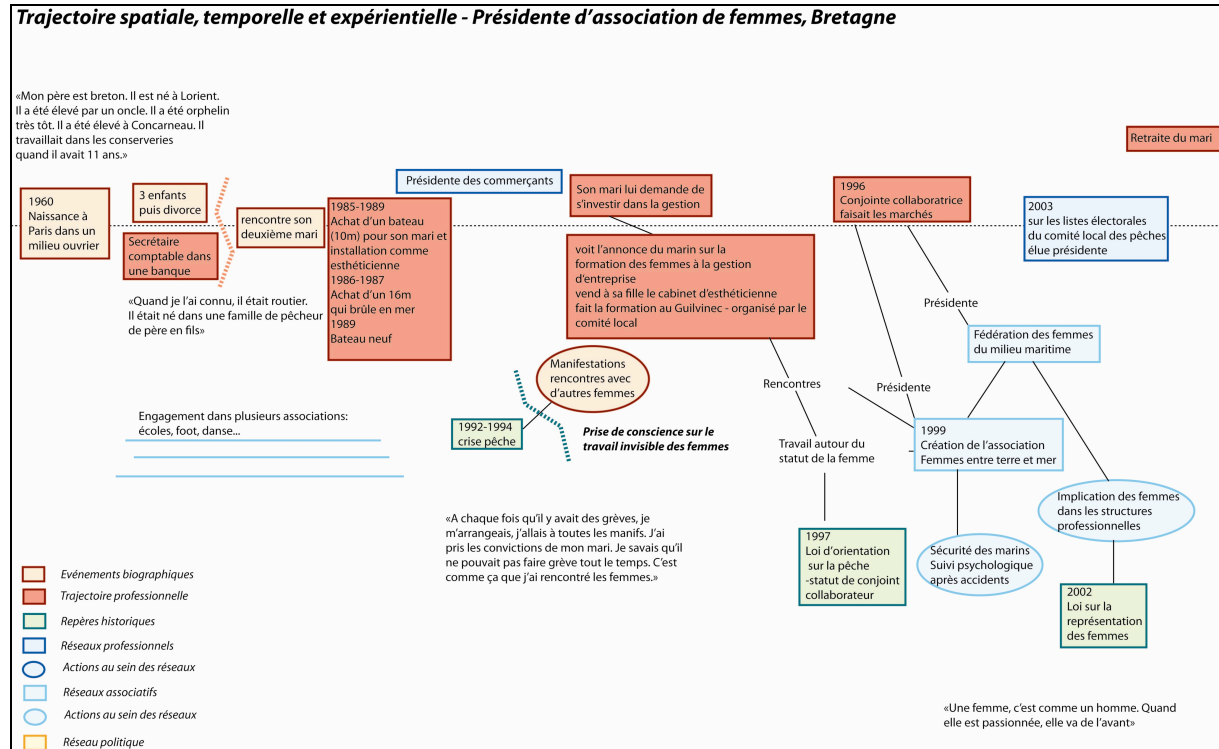
A un moment donné, dans *Le marin*, c'est un journal que mon mari avait toujours – je découpais des articles pour qu'il les emmène en mer – à un moment, je vois : formation des femmes à la gestion des entreprises de pêche. Je dis « tiens, c'est un truc qui m'intéresse ». Il me dit « Mais qu'est-ce que tu vas faire ? ». Je lui ai dit « tu me demandes de faire des choses mais je ne comprends rien donc je vais aller faire une formation ». Et je suis partie faire cette formation au Guilvinec. Je faisais 200 kms par jour pendant 6 mois. C'était en 1996. On était 14 femmes. J'ai découvert des femmes du Guilvinec que j'ai trouvé différentes des femmes du Morbihan. Beaucoup plus de caractère, elles manageaient plus le bateau. Nous, on était plus en retrait. Quand on a décidé de demander notre statut, c'est parti de là. C'est vraiment parti des femmes. On a commencé à aller voir les députés. C'était le chemin du combattant. C'était impressionnant. Le fait d'avoir trouvé autant de résistance devant nous, on a été plus fortes. On est allées à Paris devant l'Assemblée. Je ne m'imaginai même pas ça. On a eu la loi d'orientation de la pêche. On a gagné une bataille. On s'est dit, on va s'organiser. Je suis devenue Présidente de l'association entre Terre et mer en 99 quand on a monté l'association en 99.

C'est parti comme ça. On a travaillé sur la sécurité des marins. Le suivi psychologique pour les drames qui arrivaient. On a fait plein de petites choses. Finalement ça se passait bien, avec la région en Bretagne. Ça nous a permis d'avancer. Les élus nous ont soutenues, les Affaires maritimes. (...) Après on a fait une fédération. On a beaucoup travaillé pour pouvoir entrer dans les structures professionnelles. Que les femmes puissent un jour voter.

Je me suis dit, je vais ouvrir la porte et puis on va suivre. Mais je ne m'imaginai pas que c'était aussi compliqué. C'est facile de dire je vais m'investir. Parce que d'un milieu de femmes, je suis passée dans un milieu d'hommes. Alors j'ai essayé de comprendre. » (entretien n° 22).

Encadré 6 : Construction de l'implication personnelle racontée par une présidente d'association de femmes

Mme C. était déjà une personne engagée dans son propre travail ; elle était présidente du groupement de commerçants de sa ville. Les crises de 92 à 94 marque un tournant dans son parcours alors qu'elle était jusque là concentrée sur son activité et supportrice de celle de son mari sans s'y investir professionnellement.



On repère dans son récit et sa trajectoire plusieurs moments clés qui la conduisent à évoluer vers le mouvement associatif. Son récit est construit sous la forme de rebondissements : d'abord la crise de la pêche en 1992 qui intervient d'abord comme une prise de conscience d'un milieu qu'elle ne connaissait pas. Elle représente alors de manière informelle son mari qui travaille en mer et se mobilise dans les manifestations comme beaucoup d'autres femmes. Cette visibilité soudaine des femmes de marins les unit aussi malgré des expériences de vie différentes. Ces expériences transforment son parcours. Dans la perspective de travailler avec son mari, elle décide de se former et comme elle le souligne, dans un mouvement d'indépendance et une volonté d'égalité : « *Donc je suis partie. Sans demander l'autorisation à mon époux. Et je lui ai dit comme ça je pourrai parler avec toi* ». Son récit est construit autour de son mari. Elle recherche tant l'indépendance que le soutien, alors qu'elle se lance dans ce mouvement pour défendre le point de vue de son mari. Cette indépendance acquise, par la signature du papier, la faisant représentante de l'activité au sein du comité local, elle semble chercher à la fois une reconnaissance et un soutien de la part de son mari.

5.2.1.3. Les mouvements collectifs des femmes de la mer: historique et structuration

On peut partir de ce récit pour analyser la structuration du réseau des femmes du littoral. Les mouvements des femmes sont ancrés dans une tradition sociale et culturelle²⁸¹. Les associations de femmes constituent le prolongement de ce qu'Y. Guichard-Claudic²⁸² qualifie de « solidarité spontanée » entre les femmes qui partagent les mêmes conditions de vie.

Soixante-dix ans après l'organisation collective des femmes du milieu maritime liée à l'emploi dans les conserveries à la main d'œuvre féminine, la crise de la pêche des années 1990 constitue une autre étape importante de la mobilisation des femmes. Ces mouvements collectifs entraînent une prise de conscience chez certaines et les difficultés associées aux finances des navires les conduisent à travailler à côté de l'entreprise familiale. Le mode d'évolution de la pêche pousse aussi certaines femmes à se former pour mieux accompagner l'entreprise familiale. Cette période de crise entraîne une transformation des attentes et des envies chez les femmes de marins. Les rencontres et les échanges nourris pendant les manifestations entre les femmes les encouragent aussi à se regrouper en association pour défendre d'abord les droits de leurs maris et valoriser leurs propres travaux. Si l'on se rapporte au récit cité précédemment, cette présidente d'association raconte la construction du mouvement des femmes décrivant d'abord un regroupement informel pendant les manifestations et plus tard pendant les formations. C'est le temps des rencontres, des comparaisons de vécus, des échanges et des projets entre femmes de marins-pêcheurs sur la visibilité et le statut des épouses. Les rencontres se multipliant, autour de formations organisées en Bretagne notamment, autour d'une réflexion sur la mise en place d'un statut pour les femmes de marins, les associations existantes se renforcent et beaucoup sont créées entre 1997 et 1999. Cependant, elles comprennent que pour porter ces projets (notamment sur le statut de conjoint collaborateur en 1997), il leur faut travailler au sein d'une association qui porte la parole des femmes : « *Au départ c'était très informel et on nous a dit à Paris « nous on ne veut pas 50 personnes qui nous parlent ». Il va falloir s'organiser. Avoir tant de femmes autour d'eux c'était un peu le bazar ! On s'est dit on va s'organiser.* » Cette formalisation du

²⁸¹ Le rôle de la foi catholique dans les milieux maritimes est perceptible dans le territoire (fêtes, cérémonies, calvaires). La Mission de la Mer a toujours joué un rôle important dans le soutien apporté aux familles et dans l'animation de rencontres entre femmes espagnoles et françaises pendant les tensions ou les crises (Laharrague, 2002). Certaines associations, telle que la 3FM, se sont revendiquées catholiques.

²⁸² Guichard-Claudic Y., 1998, *Eloignement conjugal et construction identitaire. Le cas des femmes de marins*, Paris, L'Harmattan

mouvement prend forme dans plusieurs territoires littoraux et résulte dans la création d'une fédération nationale.

La carte et le schéma suivants synthétisent les liens formels et le mode de structuration qui ont été identifiés pour chaque association et structure participant à ce mouvement collectif des femmes du littoral. Construits à partir du recensement d'associations sur les sites Internet des communes littorales et sur le Journal Officiel, ces documents (Figures 7 et 8) s'appuient aussi sur l'analyse des écrits produits par ces associations, notamment présentant leurs historiques et leurs activités²⁸³. On observe peu à peu une structuration du mouvement associatif de l'échelle locale à l'échelle nationale, construction que tentent de représenter le schéma et la carte.

²⁸³ Voir Pineau F., L'association des femmes et familles de marins de vendée. In Proutière-Maulion G. & Chaumette P. (Dir.), 2008, *Journées d'études 2008 de l'observatoire des droits des marins*. Nantes, Observatoire des Droits des Marins, p.33-43 ; Civam Bassin de Thau, *Regard des professionnels de la lagune de Thau Pêche et Conchyliculture*, dossier de presse, janvier 2007 ; Esteban A-M. et Philip M., 2003, Les femmes dans l'espace public, Actes de l'atelier de Vasa, Finlande, Frangoudes K. Et Mongruel S. (dir.), p. 25-29

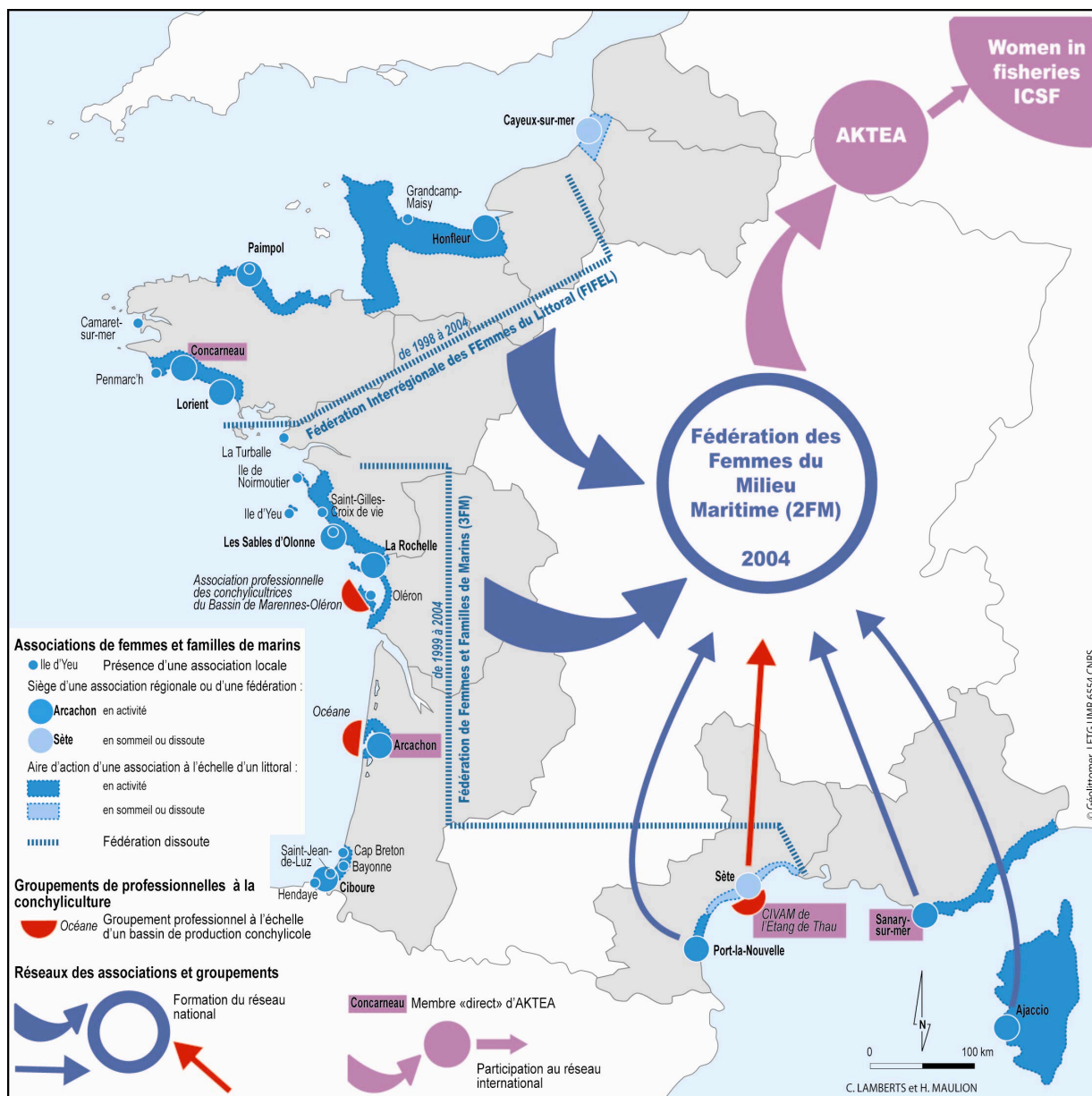


Figure 12 : Carte des réseaux des femmes de marins et des professionnelles de la mer

La carte ci-dessus montre l'ancrage des associations de femmes dans le territoire littoral français avec de nombreuses associations locales dans les principaux ports de pêche. Le schéma suivant fait écho à la carte tout en détaillant les dates de création et les modes de regroupement entre associations.

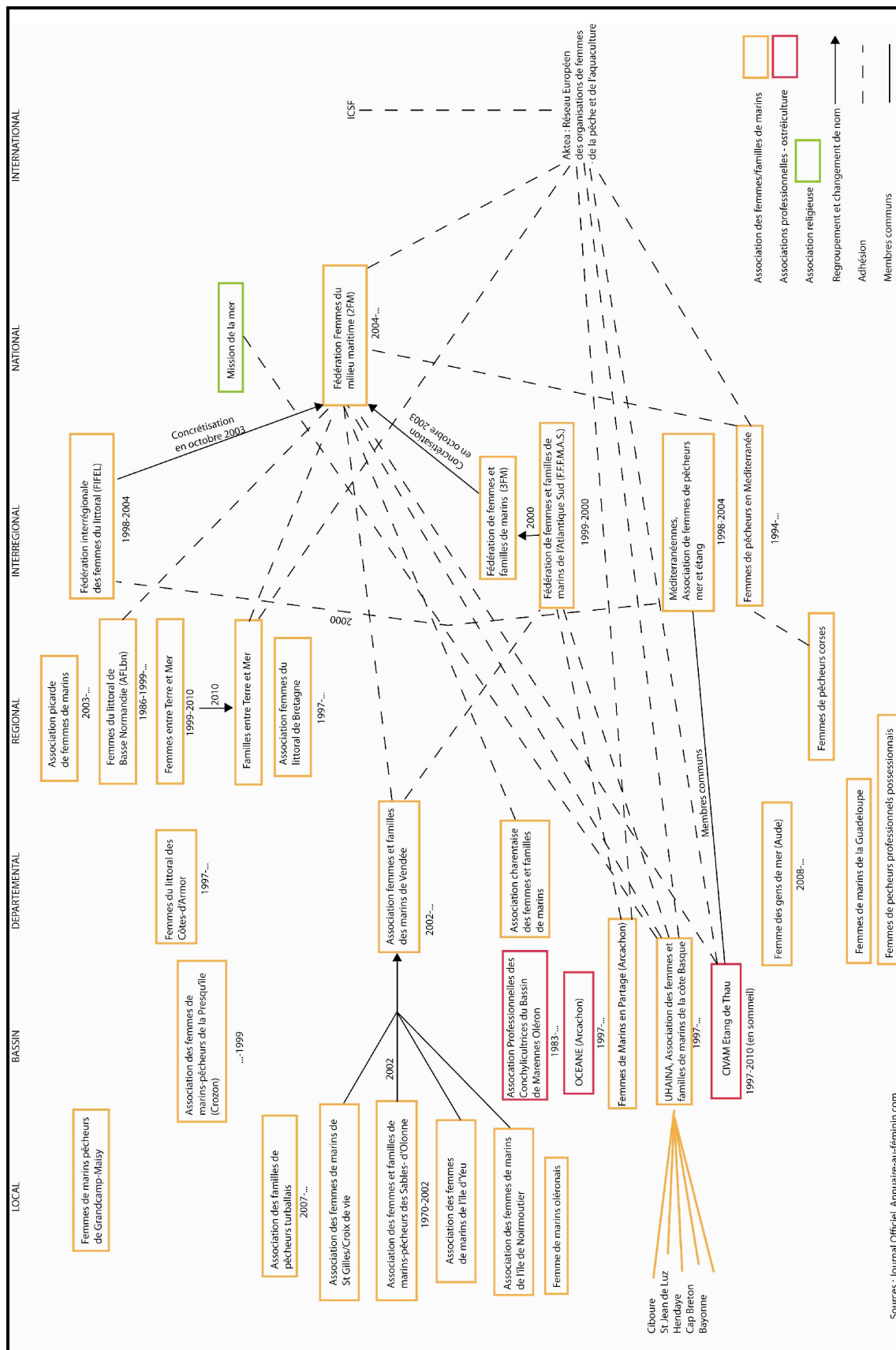


Figure 13: Jeux d'échelles et liens identifiés dans la structuration des associations de femmes du milieu maritime

Presque toutes les régions littorales sont représentées avec une prédominance du mouvement sur la façade atlantique. Ceci peut s'expliquer par l'ancienneté des associations de femmes et familles de marins dans certaines villes de pêche telles que les Sables d'Olonne où l'association des femmes de marins est née dans les années 70 d'une volonté masculine d'être représentés lorsqu'ils sont partis en mer²⁸⁴. Ces associations reposent aussi sur les groupements de femmes de pêcheurs créés avec la mission de la mer²⁸⁵ et qui organisent des rencontres entre les femmes d'Espagne et de France. Les assistantes sociales jouent aussi un rôle important dans l'animation d'associations locales (formation, explication du système social maritime, accompagnement) et continuent d'ailleurs d'accompagner ces associations. Ces mouvements collectifs commencent donc avant les années 90, même s'il est difficile de trouver des traces officielles de l'existence des associations de femmes de marins ou de professionnelles de la mer.

La deuxième partie des années 1990 est riche pour le mouvement des femmes, c'est une période qui voit la création ou le renforcement de nombreuses associations. A travers le mouvement collectif, les femmes acquièrent au gré des formations et des échanges une confiance en elles. C'est avec le travail commun mené autour de la proposition du statut de conjoint collaborateur dans la loi pêche de 1997 que celles-ci deviennent véritablement visibles et institutionnelles avec la déclaration de nombreuses associations à la préfecture. Les femmes ont le sentiment d'avoir vécu de grands moments qui sont constructeurs du mouvement de deux manières. Il repose sur une prise de conscience de l'invisibilité du travail des femmes et sur les actions mises en place pour y remédier. Surtout, cela résulte en une mise en avant de leurs actions localement et favorise la reconnaissance du travail au sein de l'entreprise familiale même si, comme cela est argumenté dans le chapitre 3 de la partie 2, ce nouveau statut, calqué sur celui des conjoints dans l'artisanat et l'agriculture n'est pas garant d'égalité ou de justice sociale.

Au début des années 2000, le schéma et la carte montrent l'évolution territoriale des associations avec un processus de regroupement. Les associations se détachent à la fin des

²⁸⁴ Pineau F., 2008, L'association des femmes et familles de marins de vendée. In Proutière-Maulion G. & Chaumette P. (Dir.), *Journées d'études 2008 de l'observatoire des droits des marins*. Nantes, Observatoire des Droits des Marins, p.33-43

²⁸⁵ Esteban A-M, 2003, Les femmes dans l'espace public, Actes de l'atelier de Vasa, Finlande, Frangoudes K. Et Mongruel S. (dir.), p. 25-29

années 90 de l'emprise locale des ports de pêche qui les caractérisaient. L'exemple de l'association « Femmes entre terre et mer » scelle en 1999 la coopération entre les femmes du sud Finistère et les femmes du Morbihan ; l'association Uhaïna, celles des femmes de pêcheurs du pays basque en 1997. Dans le bassin de Thau (Languedoc), des conchylicultrices font évoluer le CIVAM Bassin de Thau en 2002 et se concentrent notamment sur le statut des femmes.

Les femmes de pêcheurs continuent de se mobiliser sur le thème de la sécurité au travail, face aux crises du gazole (2003 et 2008) et à la répartition de la ressource ; les ostréiculteurs et les ostréicultrices face à la mortalité des huîtres et aux diverses maladies et interdiction de récoltes. L'accès à un espace de parole structuré au niveau local et régional et la nécessité de se faire représenter à l'échelle nationale d'une seule voix, ont conduit les différentes associations à se fédérer peu à peu afin d'éviter les interférences entre les discours des différentes structures qui se sont multipliées jusque dans les années 2004 avec un début de fédération au nord-ouest et au sud. Le mouvement s'est structuré autour d'associations qui sont aujourd'hui regroupées au sein de la fédération des femmes du milieu maritime (2FM) qui fait office de porte-parole des associations membres auprès des instances politiques françaises et de l'Union européenne.

Les liens établis entre les femmes européennes se structurent aussi dans le cadre d'un projet de recherche européen (AKTEA). Celui-ci favorise les échanges entre les femmes du milieu maritime et prolonge ainsi les échanges mis en place par les aumôniers de la mer au Pays Basque qui animaient des rencontres entre femmes espagnoles et françaises. Les échanges internationaux se font également à travers d'autres collectifs de développement avec l'ISCF, l'*International Collective in support of Fishworkers* qui publie *Yemaya*, la newsletter sur le genre et les pêches depuis 1999. La structuration du réseau des femmes de marin-pêcheurs fait écho à la construction de réseaux internationaux de femmes de la mer. Ceux-ci sont créés au gré des partenariats et des conférences internationales sur le développement de la pêche, favorisant la rencontre et l'échange entre des femmes de pêcheurs. Il existe ainsi des partenariats avec des femmes de pays en développement (en Afrique de l'ouest et en Inde notamment) au sein d'associations.

A travers le prisme de l'action de femmes, ces figures permettent de montrer les relations spatiales et temporelles présentes dans la construction de lien social et la structuration du

territoire à l'échelle des littoraux français, ce qui n'a pas été fait auparavant. L'analyse par le genre est ici pertinente. Cependant, la difficulté inhérente à ces représentations cartographiques ou schématiques repose sur l'évolution rapide de ces structures qui dépendent de l'engagement des participants. Et c'est l'analyse de certains entretiens réalisés avec des actrices au sein de ces associations qui permet de mettre en miroir les dimensions formelles et informelles de ce processus de structuration des associations de femmes dont l'activité ou celle de leur mari est liée à la pêche ou à la conchyliculture.

En défendant l'emploi de leur conjoint, il s'agissait également d'assurer la survivance familiale : « *dans la crise de 1992, les importations arrivaient massivement et le prix du poisson tombait, on se retrouvait avec plein de dettes. Et cette fameuse grève de 1993 est partie. Et je me suis dit, il faut que je défende le métier de mon mari* » (entretien n°22). Dans les années 93-97, marquées par de fortes crises, les associations ont ainsi été très actives, et ont permis de porter à terre la parole des hommes embarqués en mer, renforçant ainsi le lien social au sein des communautés de marins pêcheurs tout en établissant un nouveau lien Terre/Mer : « *on va être le relais Terre/mer en tant que femme, épouse, on se dit « on va pouvoir vous informer de ce qui se passe* » (entretien n°22).

Mais progressivement, leurs membres se sont détachés de l'association et l'élément fédérateur que constituait l'enjeu de la survie des entreprises n'a pas suffi à limiter les dissensions existantes entre les femmes. La diversité des statuts des conjoints (armateur ou marin, dans la pêche industrielle ou la pêche artisanale) a conduit à des conflits d'intérêts. Ces associations sont aujourd'hui relativement éclatées et beaucoup sont inactives (entretien n°7). L'enquête montre que 21% des femmes dans la pêche et 10% dans la conchyliculture étaient membres d'une association de femmes en 2008. Au total, seulement 8% des femmes françaises appartiennent à une association de femmes. A l'inverse, les Espagnoles sont plus nombreuses que les Françaises à appartenir à une association de femmes (presque 70 % des pêcheuses contre 26% des femmes de la pêche en France). Elles sont également plus nombreuses que les femmes de marins françaises à avoir participé à un mouvement de revendication (17 sur 43 contre 13 sur 34 en France).

Le problème du renouvellement des adhérentes et plus particulièrement des structures d'animation est soulevé par une conchylicultrice (entretien n°18) qui regrette que les jeunes ne s'impliquent pas davantage. L'enquête confirme ainsi que 80% des femmes membres

d'une association de femmes en 2008 sont âgées de plus de 35 ans et 54% ont entre 35 et 50 ans, illustrant les difficultés rencontrées par ces associations en matière de renouvellement générationnel. D'après un entretien, la génération des 35/40 ans a été la première à s'impliquer dans l'activité professionnelle du conjoint.

Cette évolution, observable dans toute la société, fut favorisée dans le secteur des pêches maritimes par l'arrivée de conjointes non issues du secteur maritime et ne souhaitant pas perpétuer la tradition de la femme au foyer. Elle s'imposa aussi comme une évidence dans la crise. L'absence des jeunes femmes de marins s'explique aujourd'hui parce que celles-ci recherchent de plus en plus une activité extérieure pour assurer au foyer un revenu fixe et par conséquent se désolidarisent de la communauté. Bien que cette tendance ne soit pas observée dans l'enquête (seulement 12% des femmes de la pêche avaient une activité secondaire en 2008), le modèle familial traditionnel au sein de la pêche maritime a bel et bien été remis en cause ces dernières années, la situation économique ayant conduit à rechercher l'apport d'un deuxième revenu. Cela met ainsi clairement en évidence le délitement des communautés de marins pêcheurs. Alors que les mouvements collectifs sont nés au sein de ces communautés, leur dissolution progressive, notamment en raison de l'éloignement des marins contraints par l'évolution du coût du foncier de quitter les zones littorales, appauvrit aujourd'hui le mouvement collectif.

Le constat de l'inefficacité des associations est aussi un facteur désincitatif à l'adhésion. D'après l'enquête, 21% des femmes de la pêche et 17% des femmes de la conchyliculture considèrent que les associations de femmes sont reconnues. L'enquête et les entretiens montrent que les femmes interrogées dans la pêche considèrent que les associations de femmes doivent s'occuper en priorité de la question de l'environnement. Même individuellement, les femmes montrent qu'elles prennent beaucoup plus en compte la raréfaction de la ressource que les hommes. Une femme patron pêcheur déclare « *leur mentalité est que ce qui est pêché n'est plus à pêcher* ». *Moi je ne pêche pas pour mettre à la poubelle (...) et lorsque je pêche une étrille avec des bébés dedans, je la remets dans l'eau, tout le temps, même si ça me prend du temps* » (entretien n°23). Les propositions des femmes n'ont pas d'écho dans la profession « *Il n'y a que des hommes qui font des lois pour les hommes* » (entretien n°23). Une autre femme déclare : « *on pourrait réfléchir sur une commercialisation beaucoup plus intelligente, introduire un jour de repos dans la semaine, ce qui permettrait de maintenir le prix du poisson et moins dépenser en gasoil. Il y a pas mal de*

pistes à explorer, seulement ils n'ont pas ce dynamisme » (entretien n°7). A leur création, les associations ont été souvent critiquées, comme le remarque une conchylicultrice (entretien n°18) : « *nous étions mises à l'écart* ». Une femme de marin membre d'une association de femmes ajoute « *c'est quand même un milieu macho. Ils disent « de quoi elles se mêlent celles-là ? Aux Sables-d'Olonne l'association des femmes a le droit d'assister aux réunions du comité local des pêches. Ici non. Ils ne veulent pas* » (entretien n°14).

Il ressort donc clairement des résultats relatifs à la place des femmes dans les structures professionnelles, une non prise en considération de la parole féminine, alors même que celle-ci pourrait être force d'innovation, par exemple en matière de protection de l'environnement, ou en matière de sensibilisation au respect des règles d'hygiène et de sécurité à bord des navires, comme l'illustre d'ailleurs le travail qui a été réalisé par certaines associations en matière de lutte contre les pratiques addictives ou de sensibilisation au port des équipements individuels de sécurité²⁸⁶.

5.2.1.4. Comment la construction d'un réseau participe-t-elle à la construction du parcours de vie ?

L'analyse des diverses trajectoires montre que l'engagement collectif a ici trois types de déclencheurs qui ne sont pas typiques du secteur maritime et sont souvent cumulés. Le premier est la rencontre voire la sollicitation. Comme le raconte cette femme devenue présidente d'association en Vendée, elle s'est investie après en avoir discuté avec des membres. Quand je lui demande comment elle est venue à participer à l'association, elle explique :

— Qu'est-ce qui vous a décidé à dire oui ?

— Eh bien c'est de les rencontrer, discuter avec elles, par rapport à ce qu'il y avait dans l'association, qu'est-ce qu'elles en attendaient et qu'est-ce qu'elles y faisaient. Et elles, elles trouvaient que par rapport à mon caractère, par rapport aux idées que je pouvais avoir, par rapport à notre façon de fonctionner, aussi, mon mari en tant que marin et moi en tant que femme de marin et bien elles trouvaient que c'était intéressant que je puisse entrer dans

²⁸⁶ Le positionnement des femmes en Espagne diffère : plus de la moitié des espagnoles interrogées (73 en tout) considère que les associations de femmes sont reconnues.

l'association. Donc c'est plus elles en fait qui m'ont attirées dans l'association. De moi-même je ne suis pas sûr que je serais venue. Non, je n'en sais rien, mais je ne suis pas sûr.

Encadré 7 : Intégrer une association

Les événements familiaux jouent ici. Dans ce cas, on peut souligner l'existence d'une communauté de familles de pêcheurs, qui se retrouvent en dehors du travail, dans les moments familiaux. On perçoit ici la volonté de faire vivre l'association et d'intégrer de nouveaux membres qui pourraient apporter du dynamisme. Les femmes avec un mandat politique se retrouvent dans cette situation. Alors qu'elles ont une visibilité associative, elles peuvent ensuite être sollicitées pour participer à des listes électorales.

Le deuxième est l'engagement pour une cause, ici celle des marins pendant la crise de 1994, processus décrit dans le récit de la présidente d'association (Encadré 7).

Le troisième est issu d'une prise de conscience, comme dans le récit de l'ostréicultrice (Encadré 8). Cet entretien retrace particulièrement bien le processus d'implication et de prise de conscience. Au cours de celui-ci, une conchylicultrice commence par parler de la structure à laquelle elle participe et des accueils de groupe qu'elle anime. Pendant l'entretien, elle a constamment articulé les réseaux auxquels elle participe à sa propre expérience de professionnelle et d'habitante de l'Étang de Thau. Cet entrelacement permanent a guidé la réalisation de la formalisation graphique de la trajectoire de vie en permettant de figurer le développement de réseaux associatifs.

Cette conchylicultrice, qui travaille avec son mari et un ouvrier, est gestionnaire de l'entreprise familiale. Ce statut n'est pas le plus courant chez les femmes conchylicultrices et s'explique par la transmission du mas entre son père et elle. Elle le partage avec son mari, mais chacun a ses tables et chacun cotise, elle à la MSA et lui à l'ENIM. Dans le passage suivant, composé d'extraits de l'entretien, elle répond à une question concernant le moment où elle s'intéresse au statut des femmes. Elle détaille le moment où elle s'implique dans une démarche qualité et les actions qui en découlent. Cette évolution intervient alors qu'elle souligne une prise de conscience en tant que consommatrice dans un territoire de plus en plus tourné vers le tourisme de masse.

— On était dans nos métiers, ... on allait aux réunions un petit peu.

— Aux réunions ?

— Aux réunions professionnelles, j'avais des copines qui allaient à la commission environnement, qui était portée à la section régionale à Mèze et ..., moi j'étais au syndicat. On se croisait mais on ne se connaissait pas trop avec certaines femmes. Et puis en 97, fin 97, il y a une démarche qualité qui a voulu émerger, l'AOC. Et toutes ces femmes, qui étaient dans les commissions et qui grattouillaient – parce qu'il ne fallait pas prendre la place de ces mecs, de ces Messieurs : eux, ils savaient, nous on ne savait pas – on est allé à l'AOC. Et l'AOC, c'était porté par un CIVAM qui s'appelait le CIVAM Bassin de Thau. C'était la démarche pour l'AOC, les huîtres et les moules de Bouzigues. C'était ça l'appellation de ce CIVAM. Et on s'est retrouvé là. Et là, c'était professionnel bien sûr. Mais, c'était plus basique. (...) On entrait dans un autre système que le nôtre qui était syndicat, SRC et CNC. Section régionale de la Méditerranée et comité nationale de la conchyliculture (...) et on avait la parole ! On écoutait ce qu'on disait, on était en pleine élaboration d'un cahier des charges, (...) on était en pleine élaboration (...) du cahier des charges et on nous écoutait ! Et on ne disait pas que des bêtises. (...) Bien ça nous a un peu portées ! On était écoutées ! (...) On a appris beaucoup. On était de différents ports, on se retrouve, on ne se connaissait pas (...) avec des personnes d'un certain âge, séduits par la démarche, par des jeunes qui arrivaient dans le métier. On s'est retrouvées comme ça, c'était très hétéroclite, plusieurs façons de travailler, des petits, des plus gros, des gros, et on s'est retrouvées sur un même but. (...) On a senti l'utilité de créer quelque chose pour les femmes, pendant l'AOC. Parce que pendant l'AOC, il y a une femme, étant donné qu'elle était un petit peu visible, dans la démarche AOC, elle a été contactée pour participer à un référentiel sur le travail des femmes dans la pêche et la conchyliculture. Ça s'est passé au bassin d'Arcachon. (...) Et est sorti un référentiel au bout de quelques années et elle a ramené un bouquin et on a toutes lu le bouquin et on s'est dit : "il y a quelque chose à faire!". (...) // Et en 2002, [quand la démarche AOC a capoté] on s'est dit qu'on ne peut pas, on ne peut pas ne plus se voir, déjà, toutes les femmes du groupe ! On ne peut pas ne plus se voir, on ne peut pas... // Donc en 97 était passé le statut qui était volontaire, on s'est dit il y a des trucs à faire, à l'étang, à la pêche et on a créé le CIVAM Bassin de Thau. Voilà. On a ouvert, changé les statuts, on a ouvert, parce que ce n'était que pour le professionnel, nous, on a ouvert à tout le monde. Et quand le CIVAM Bassin de Thau a été ouvert, transformé, la personne qui avait fait le référentiel était en contact avec une fédération de femmes, nationale et nous a demandé d'adhérer à la fédération de femmes du milieu maritime, ce qu'on a fait. Et

là, on est rentrées vraiment dans le vif du sujet et on a travaillé sur le statut, réellement et sur la base, on a mené les revendications des femmes et on a travaillé avec le ministère pour un statut obligatoire qui n'est passé qu'en 2006. Donc de 2002 à 2006, on a vraiment travaillé sur la reconnaissance du travail des femmes en conchyliculture sur le local et la reconnaissance du statut, l'obligation du statut de conjoint collaborateur au niveau national et dans les ministères. Donc alors là on est passé à une autre dimension. On était dans tous les réseaux, de partout. On foutait notre pagaille de partout. (...) C'est là qu'on a démarré aussi - moi j'ai démarré avec le CIVAM sur l'accueil éducatif mais ces femmes là ont voulu parler de leur milieu, de leur façon de travailler, donc elles ont ouvert les mas. Donc on a fait de tout. On a fait des « estivals », on a fait de tout. On allait dans des conférences à Montpellier, on travaillait avec des viticulteurs, on a parlé de notre métier hors période de crise aussi parce qu'on a vécu beaucoup de crises dans la conchyliculture. On ne voulait pas ça. On voulait parler, on voulait être optimiste dans notre discours, ne pas être toujours : "oui!, on a perdu des coquillages, on a des fermetures!" Non! "On sait faire ça!" Alors là, je les ai bien influencées car j'avais quelques notions au niveau de l'accueil. On a vraiment travaillé ensemble avec des jeunes du CIVAM et tout, de la fédération. On a fait un tas, un tas de trucs. Et, ... ça a été un travail de 2002 à 2009, de visibilité, de porter la parole des femmes à tous les niveaux. Au niveau européen, parce que la fédération a adhéré au niveau européen, où on a partagé avec tout le monde. Et en 2006, on a l'obligation du statut. On a eu un an pour se mettre en règle avec la législation, jusqu'en juillet 2007. Mais la majorité des femmes ne le sont pas. ... mais il est obligatoire. Donc là, on a gagné une bataille. Et on a arrêté car on était très fusionnelles dans notre groupe. On était des amies, vraiment, on a créé quelque chose là au niveau sentiment autre que l'association. Puis on a subi d'autres crises et les jeunes n'ont pas eu la volonté de suivre. Donc en 2009, ça s'est arrêté.

— Les crises par rapport à la production?

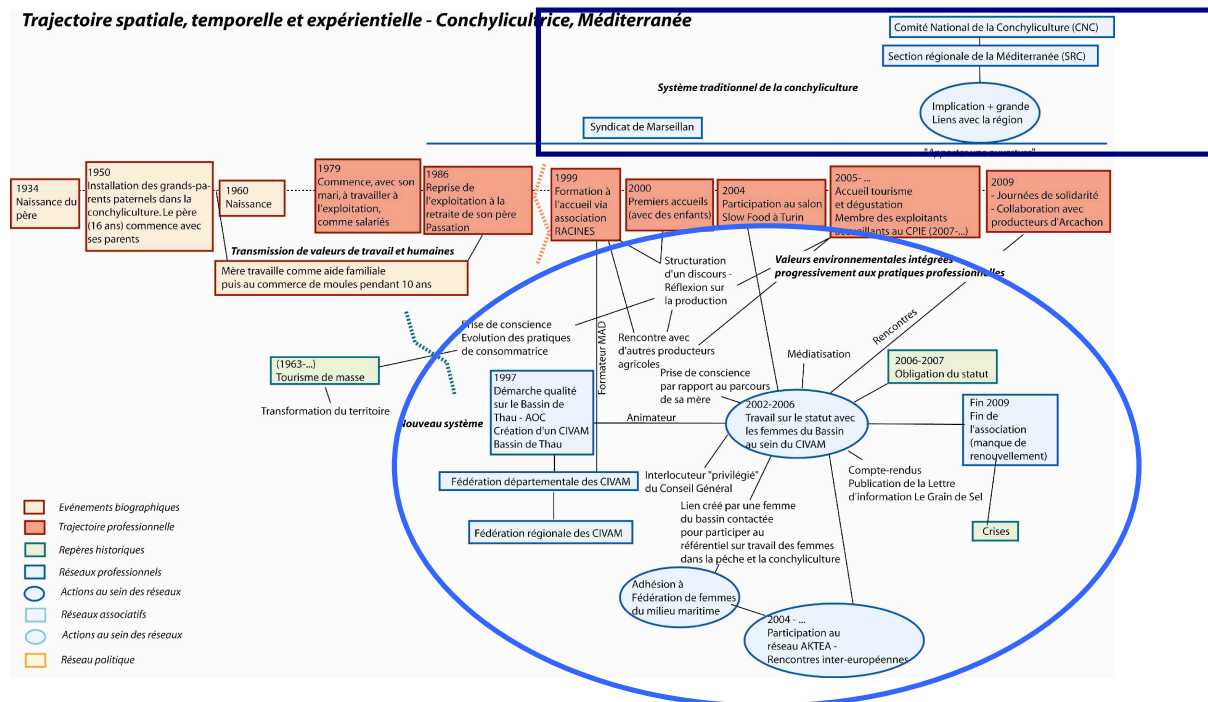
— Oui, oui. Parce qu'on restait toujours sur le milieu quand même. On aurait aimé partir sur l'environnement. Mais comme il n'y avait pas de relais, personne n'a voulu prendre le relais, on a arrêté. On était un peu fatiguées. On avait fait une part du travail (...) Là on a gagné la bataille du statut et on a surtout gagné sur nous. On a été capables de faire, ce qu'on a été capables de faire, tout ce qu'on voit, tout ce qu'on vit, tout ce qu'on... et il y en a qui continuent encore à tout niveau. Moi je continue, je me suis investie dans la section régionale. Je me sens d'amener dans notre syndicat professionnel une ouverture qu'ils n'ont pas, je

continue dans le réseau européen, je continue dans l'accueil. Voilà, je continue et il y en a d'autres qui font autre chose. Voilà, à tout niveau. » (entretien n° 18)

Encadré 8 : Récit et formalisation d'une trajectoire de vie : saisir les processus de l'implication collective

Cet extrait d'entretien remanié avec césures (...) et parties ajoutées (//) montre le passage du « je » au « nous » avec un retour au « je » à la fin de cet extrait. Cette conchylicultrice retrace le mouvement collectif des femmes sur l'étang de Thau, en l'ancrant à la fois dans le milieu, l'action et les enjeux professionnels. Sa collaboration avec d'autres professionnelles et le débat autour du statut des femmes lui feront prendre conscience de l'absence de statut qu'avait sa mère. En une dizaine d'années, il y a eu une transformation des expériences collectives et personnelles à plusieurs niveaux.

Trajectoire spatiale, temporelle et expérientielle - Conchylicultrice, Méditerranée



Son engagement se fait en deux temps. Le premier temps-clé dans son engagement correspond à son implication dans un réseau professionnel alternatif : un CIVAM. Pendant cette période, suite à une prise de conscience environnementale, les femmes impliquées dans la structure associative, se mobilise autour du statut des femmes. Le schéma met en valeur la multiplication du réseau avec des acteurs locaux et régionaux : Adhésion à la 2FM, travail avec les collectivités locales, information. Bien qu'elle participait auparavant aux réunions de

la section locale, elle trouve dans ce « nouveau système » un mode d'expression qui valorise le travail des femmes. Cette conchylicultrice fait le lien entre ce travail collectif et sa vie privée : elle réalise l'absence de statut de sa mère. Le deuxième temps clé correspond à l'essoufflement du « nouveau système ». Le manque de renouvellement générationnel entraîne une mise en sommeil du groupe des femmes alors que ce groupe était devenu un interlocuteur clé. On perçoit cependant comment le nouveau système a valorisé la parole de ces membres, les a mises en avant. Cette conchylicultrice a acquis une forme de légitimité par son action, légitimité qui lui ouvre les portes du système professionnel traditionnel avec prise de responsabilités au niveau régional.

Ainsi, l'engagement associatif correspond le plus souvent à une rencontre, une prise de conscience ou une crise qui sont autant de moments clés dans le parcours de la personne et qui constituent une forme d'apprentissage politique et participent de la construction identitaire et affective des femmes.

L'investissement personnel et individuel au sein des associations est encouragé par les liens créés sur le terrain et par des motivations diverses. Ainsi, plusieurs des femmes prolongent leur engagement associatif par un engagement dans d'autres associations, voire même dans un mandat politique, ce qui s'observe au-delà du secteur maritime d'ailleurs. Ces associations encouragent une prise d'autonomie qui permet aussi d'accéder à d'autres niveaux d'informations et d'actions. Cependant, alors que ces réseaux d'associations de femmes se développent, les structures professionnelles traditionnelles, telles que les comités régionaux et locaux de pêches par exemple, restent majoritairement masculines malgré la présence de quelques pionnières devenues Présidentes de Comités (exemple de La Turballe ou de Lorient) ou membres. La forte mobilisation des femmes au sein des associations n'a pas forcément joué pour la pénétration des structures professionnelles par les femmes. Plusieurs raisons peuvent être avancées. Seules les femmes de patron pêcheur ayant un statut dans l'entreprise peuvent représenter celle-ci au sein des instances représentatives. Cela limite déjà l'accès à un certain type de femmes. Celles qui travaillent par ailleurs tout en aidant l'entreprise de pêche ponctuellement ne peuvent la représenter.

A considérer les trajectoires individuelles de ces femmes au sein de mouvements, les dimensions affectives permettent de comprendre la prolongation des mouvements. La prise en compte des actions des femmes et la valorisation de leur parole en font des acteurs politiques,

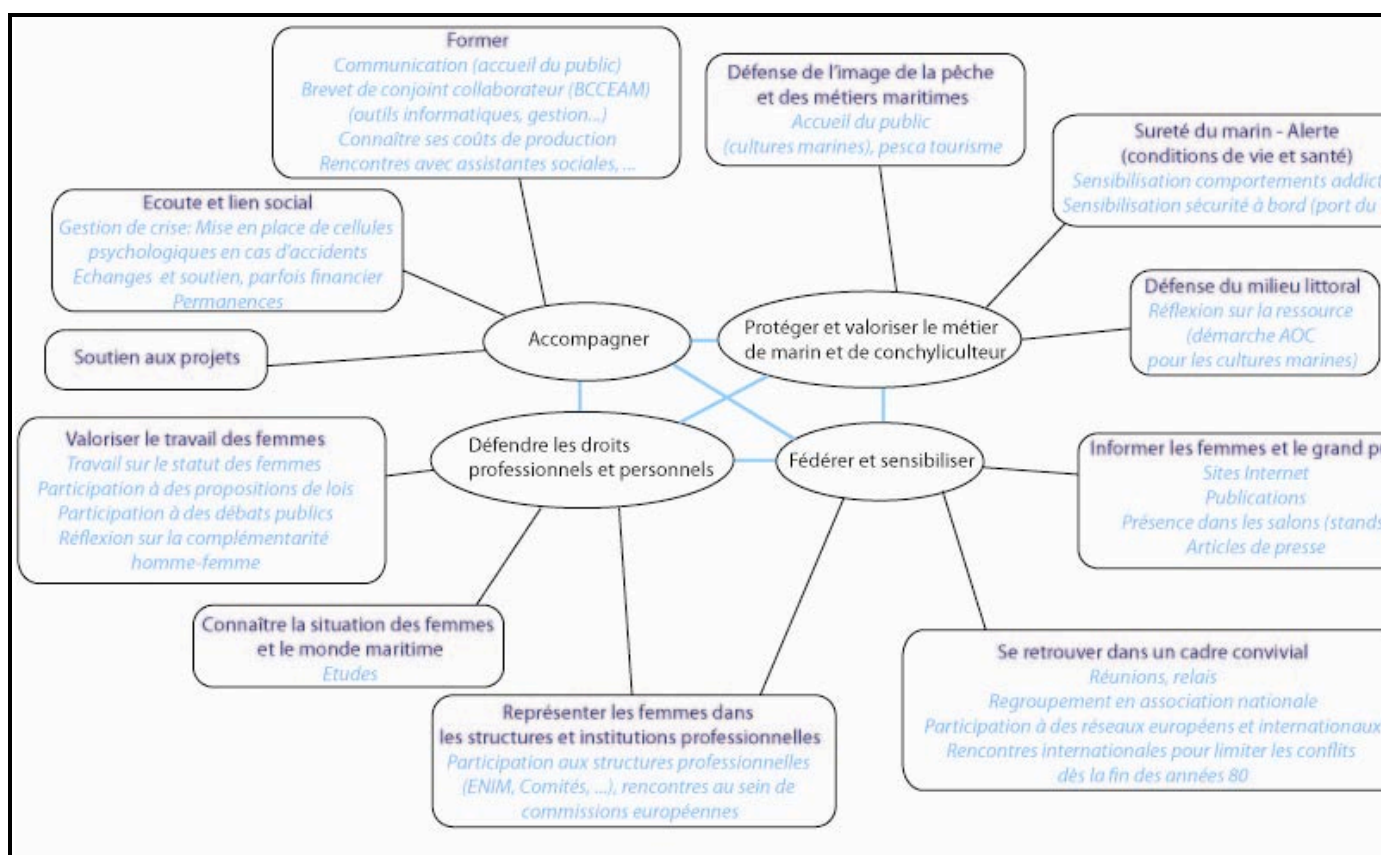
mobilisés et vigilants à la fois envers leur mari, leurs proches, leur communauté, et les autres femmes qui n'ont pas la possibilité ou la volonté de s'investir dans le milieu associatif. La prise en compte de leurs trajectoires personnelles permet d'interroger les affects en jeu et la manière dont ils participent pleinement de l'action et de l'innovation des femmes au sein des associations et au sein de leur activité. Ces affects sont liés à des moments clés (rencontres, formations) qui influencent des choix d'engagement ou de retrait tout en s'ajoutant au contexte familial et professionnel. La création de réseaux de femmes en France et en Europe est rythmée par des rencontres à la fois amicales et professionnelles et a aussi été à l'origine de rencontres entre les époux. Pour certains marins pêcheurs, les contacts établis en mer par radio depuis des années, se sont trouvés être matérialisés pendant les repas prolongeant les réunions des associations. L'usage des réseaux, au travers des liens d'amitié qui se créent autour d'une cause commune, est aussi professionnel. Le lien social se développe dans une forme d'intimité et d'amitié entre certaines, et prend la forme de collaboration professionnelle et d'actions de solidarité.

L'espace associatif crée des relations de collaboration professionnelle, des réseaux de soutien et d'entraide, mais aussi des tensions entre les individus que l'on peut analyser à travers la dimension émotionnelle. L'émotion est au cœur de l'espace relationnel, entre les personnes mais aussi entre les personnes et des environnements (Pile, 2010). Comme Steve Pile le souligne, les émotions n'appartiennent pas de manière exclusive à un individu mais sont liées à une psycho-dynamique. Ainsi, le développement des associations de femmes ne peut se détacher de certaines trajectoires individuelles, reposant sur leur dynamisme et leur coopération, pour jouer des sentiments présents dans le monde de la pêche et de la conchyliculture : solitude, découragement mais aussi passion et solidarité. Alors que certaines associations sont en repos, faute de mobilisation et de renouvellement, épuisées par les diverses crises liées à la production, les liens d'amitié résistent au-delà des réseaux associatifs, reposant sur des souvenirs communs ou des valeurs d'entraide qui dépassent la sphère associative.

5.3. Associations de femmes et régulations sociales

Il existe une tension résiduelle, ou un décalage, entre les représentations caractérisant les femmes de marins (attente, ...) et les actions mises en place par les associations de femmes, dont les objectifs sont à la fois intimes et globaux. Ces associations, dans leur nom même, se posent souvent comme une prolongation de l'unité familiale. Or l'unité familiale et le travail domestique ont été au cœur des débats sur le concept de « care ». Ce concept, développé au début des années 80 aux Etats-Unis fait toujours débat dans son application politique. Comme le souligne Marie-Thérèse Letablier (2001), le concept de *care*, ou de « prendre soin », comme il a été récemment traduit (Laugier *et al.*, 2005) a deux origines : « le travail bénévole des femmes au sein de la famille ou de la communauté pour aider et prodiguer des soins à ses membres, et la mise en évidence du rôle de la famille dans la protection sociale des individus. Il vise à donner une place économique (une valeur) et sociale (fabrication de lien social) à une certaine forme de production domestique, et ce faisant aux femmes qui en sont toujours les principales pourvoyeuses » (Letablier, 2001, p.20). Ce travail non rémunéré s'accompagne d'une absence de protection sociale pour ces travailleuses/eurs de l'ombre. Cette tension entre la nature publique de l'association et l'ancrage du privé se retrouve dans l'intitulé de certaines associations. Certaines associations ont spécifiquement fait le choix d'intégrer l'échelle de la famille dans le titre de l'association en mettant en avant le noyau familial, tout en défendant le statut des femmes. Les associations privilégient alors l'échelle de l'entreprise familiale et souhaitent intégrer les époux dans leur réflexion. C'est le cas de l'association des Sables d'Olonne dont l'officialisation a été demandée par les maris afin que les femmes puissent les représenter en leur absence. Elle existait déjà à travers la rencontre entre les femmes de pêcheurs qui se connaissaient toutes (Pineau, 2008).

L'analyse des brochures, journaux, sites Internet et des entretiens permet de saisir les objectifs et les actions des groupements professionnels et des associations de femmes. Ceux-ci s'intègrent dans le domaine du soin : à la fois des familles, des femmes ainsi que d'un secteur et d'une activité professionnelle. A travers un engagement individuel au sein d'une mobilisation collective, les femmes sortent d'une situation domestique et individualisée. Quatre actions types sont mises en avant : Défendre les droits des femmes, Fédérer et sensibiliser, Protéger et Accompagner (Encadré 9).



Encadré 9 : Objectifs et actions des associations de femmes

Ce schéma présente les objectifs des associations et les actions mises en place par celles-ci pour les atteindre. Il montre l'étendue des compétences développées par les associations de femmes. Cependant, chaque association a son propre fonctionnement, et selon le lieu où elles se trouvent et leurs échelles d'action, elles vont privilégier tel ou tel aspect. Lorsque l'on pose la question « *Quelles devraient être les priorités des associations de femmes ?* »²⁸⁷, il ressort que le domaine de la santé est l'une des préoccupations majeures, suivi par l'environnement²⁸⁸.

²⁸⁷ Le questionnaire FEMMAR circule entre septembre 2009 et fin janvier 2010. Les réponses ont été analysées par l'équipe d'économistes du laboratoire Lemna, à Nantes participant au projet FEMMAR (Jean-François Bigot, Laurent le Grel, Pierrick Olivier, Laure Tallonneau, Frédéric Salladaré et Yves Perraudeau)

²⁸⁸ « Quelles devraient être les priorités des associations de femmes? » (Lemna, Université de Nantes, d'après enquête FEMMAR 2009 - Question 29)

Les priorités des associations de femmes doivent d'après l'ensemble des répondantes concerner d'abord la santé (pratiques addictives, pressions au travail...) (30 % dans le premier choix) en particulier dans la conchyliculture (48 % dans le premier choix), bien que dans le domaine de la pêche l'environnement est plus fréquemment cité en premier (27 % dans le premier choix). La sécurité (conditions matérielles...) arrive en second dans le premier choix pour l'ensemble des répondantes, en troisième pour la pêche et en quatrième pour la conchyliculture. Puis suivent l'environnement (en second pour la conchyliculture) et les aspects financiers (en troisième pour la pêche et la conchyliculture).

Ces priorités viennent appuyer le rapprochement fait entre le travail des femmes au sein de associations que l'on peut assimiler au travail du *care* qui se définit dans l'expérience concrète des activités de service en rapport avec le soin des autres, à commencer par le travail domestique²⁸⁹. Les priorités définies par les femmes dans le questionnaire FEMMAR participent de l'objectif de protection et valorisation du métier de marin et de conchyliculteur. Ainsi, les femmes sont concernées avant tout par le devenir de l'activité professionnelle et des conditions de travail. Ce sont effectivement les domaines qui ont été alloués aux associations de femmes par les autres structures professionnelles, jouant peut-être des relations d'intimité au sein des couples. Les femmes interviennent comme médiateur et élément de pression sur des sujets délicats tels que le port des vêtements de sécurité pour prévenir les accidents à bord : sortie par gros, temps, comportements addictifs par exemple²⁹⁰. C'est dans ce domaine, plus que celui de l'environnement d'ailleurs, que leur action est validée : « nous sommes reconnues dès que nous abordons le respect de la dignité des pêcheurs, la sécurité en mer, la formation » (Laharrague, 2002). En effet, les associations de femmes, lorsqu'elles ne sont pas parties prenantes de l'activité professionnelle, ont des difficultés à faire porter leur voix sur des thématiques telles que l'environnement bien que cette thématique soit présente dans les entretiens et dans les préoccupations des associations.

Cependant, une présidente d'association met en avant le travail de lien entre les différentes composantes du secteur de la pêche en faisant de leur positionnement aussi bien privé (femmes et familles de marins) que public (association) une force. Les actrices au sein des associations jouent sur plusieurs niveaux. Elles font le lien entre les différentes structures professionnelles et familiales. Les membres d'associations mettent en avant leur rôle d'écoute et de relais pour les marins. Par exemple, « *si le marin n'est pas bien et qu'il rentre pour prendre un café, il va parler. Nous, il va nous parler et on va le diriger vers le service social compétent* ». Pour cette présidente d'association, c'est un des rôles importants de l'association. Il s'agit d'écouter et de transmettre autant aux hommes qu'aux femmes les informations disponibles. Elle souligne l'importance du lien communautaire : « *On sert de relais un peu. Et puis on permet aux associations de venir nous voir parce que nous sommes des gens du terrain, nous sommes des familles de marins. Donc du coup on n'a pas le même regard que peut avoir l'administrateur parce qu'il a un rôle bien particulier, administratif et*

²⁸⁹ Molinier, 2005

²⁹⁰ Ce travail de sensibilisation des associations a été détaillé dans le chapitre sur les conditions de travail.

se doit d'être dans son rôle et l'assistante sociale aussi. Donc, on peut travailler tous ensemble » (entretien n°1).

La sensibilisation des actions est aussi effectuée à travers la publication de journaux, de sites Internet qui contribuent à la médiatisation de leur action et à l'information des acteurs du monde maritime. Cela permet de mettre en valeur et de faire connaître les études menées localement ou régionalement par certaines membres, souvent avec l'appui de fonds européens²⁹¹. Dans le cadre particulier du CIVAM – différent d'une association – une conchylicultrice explique :

« On écoutait beaucoup notre parole. Parce que nous, on faisait beaucoup de relais. Toute réunion, il y avait un compte-rendu, tout compte-rendu était mensualisé, envoyé à tous les adhérents et chaque fois que quelqu'un faisait quelque chose, ça partait sur un bulletin, pas un bulletin mais une mensualisation, jour par jour. Donc chacun savait, connaissait tous les projets. (...) Après on a fait un bulletin, trimestriel, qui s'appelait le Grain de sel, où on retravaillait en profondeur tous les dossiers qui étaient à suivre, etc. Il était diffusé par un retraité mas par mas à la main, plus par internet au CIVAM. C'est le CIVAM qui faisait le fichier et ça partait partout, dans toute l'Europe. » (entretien n°18)

Par contre, le domaine professionnel leur est encore le plus souvent fermé, par manque de légitimité professionnelle : elles sont peu nombreuses à pêcher ou à avoir profité des droits de représentation de leur époux au sein des structures professionnelles. Ces associations, bien qu'elles soient ouvertes aux hommes, sont principalement composées de membres femmes et si elles sont tournées vers l'amélioration des conditions de travail pour les hommes, elles se sont créées entre femmes, pour les femmes. C'est peut-être parce que ces femmes ont trouvé comme interlocutrices d'autres femmes (agricultrices par exemple), qu'elles ont d'abord choisi de se focaliser sur le statut de conjoint collaborateur qui existait pour l'artisanat et l'agriculture alors que, comme cette présidente de collectif le souligne, il aurait fallu inclure le statut des conjoint(e)s travaillant dans l'entreprise familiale dans une réflexion plus globale sur le statut de l'entreprise familiale .

²⁹¹ Par exemple, la revue *Inform'elles*, éditée à trois reprises présente les résultats d'une enquête menée auprès des femmes de pêcheurs en Basse-Normandie.

« J'ai aussi milité pour les associations de femmes de pêcheurs donc j'ai été présidente de femmes du littoral de Bretagne, qui s'est créé en, au moment de la crise de la pêche, j'ai été présidente de la fédération des femmes aussi au niveau national, après moi, mon parcours a dévié. J'ai, avec un petit groupe de femmes, travaillé beaucoup pour obtenir, milité beaucoup pour obtenir le statut de conjointe collaboratrice. (...) c'étaient des mouvements de femmes qui s'étaient créés comme le mouvement de survie de la pêche en défense de cette profession. (...) J'ai travaillé beaucoup avec les agricultrices ... pour suivre leurs modèles, et les femmes artisanes et les femmes en conchyliculture. Ça a été un... très grand moment. (...) Ça a été un moment très, très fort. Et comme le parcours des femmes de l'agriculture nous ont dit : « faites comme nous, battez vous maintenant pour avoir un statut car vous aurez de la visibilité, vous serez dans un texte de loi ». La loi Pêche et Cultures Marines arrivait à grand pas, en 97 et on a travaillé là-dessus avec nos politiques de droite et de gauche. On l'a obtenu. Je pense qu'on a eu une chance énorme de l'obtenir. A chaque fois qu'on rencontre des femmes dans le monde européen, elles nous disent souvent qu'on a une belle chance. Mais n'empêche que si on avait travaillé avec le statut de l'entreprise de pêche, on aurait peut-être pu mener parallèlement peut-être les deux choses » (entretien n° 12).

Encadré 10 : Présidente de collectif pêche : penser le statut des femmes à travers celui de l'entreprise de pêche

5.4.. Territoires et gouvernance littorale

La place des femmes dans les instances de gouvernance est encore faible malgré une légère progression depuis la fin des années 90²⁹². Un des objectifs du projet était d'analyser la place des femmes et leur rôle dans la gouvernance territoriale sur le littoral, en s'interrogeant notamment sur le passage entre les associations de femmes dans le maritime et les collectivités territoriales ? Il y a peu de femmes engagées sur les deux terrains et le corpus d'entretiens se réduit ici à trois femmes ce qui limitera l'analyse transversale. La réflexion sur la gouvernance territoriale va au-delà dans la mesure où les associations sont directement part de la gouvernance citoyenne.

Les femmes investies dans des collectivités territoriales sont surtout impliquées dans les affaires sociales (associations, jeunesse, vie associative) et culturelles. Elles ont été le plus

²⁹²<http://www.statistiques.developpement-durable.gouv.fr/indicateurs-indices/fiche/494/1339/participation-femmes-instances-gouvernance.html>

souvent contactées pour participer à une liste municipale, suite à leur travail au sein d'associations locales (parents d'élèves, femmes de marins, jumelage). L'importance que prend la participation citoyenne dans la gouvernance actuelle, comme souligné auparavant, donnent à chaque citoyen et citoyenne un rôle dans la construction du lien social et des territoires. Or, les femmes de pêcheurs ont une expérience totale des processus de gouvernance territoriale quand elles sont impliquées dans des collectivités territoriales. Elles sont entre le milieu maritime et la société littorale même.

Les associations professionnelles innovantes et les associations de femmes et de familles de pêcheurs viennent alors perturber l'équilibre des systèmes en place, en apparaissant, sur des thématiques clés, comme des interlocutrices potentielles. Ainsi le perçoivent les femmes qui en parlent. Une conchylicultrice souligne ainsi : « *On était partout !* », impliquées dans les rencontres de professionnelles, dans les échanges avec les politiques mais aussi sur le territoire alors que les mas s'ouvrent pour des visites. La demande d'interlocuteurs de la part des institutions publiques fait de ces associations un élément clé. Le CIVAM Bassin de Thau, qui s'est saisi des thématiques professionnelles, des challenges environnementaux et de la situation des femmes dans les exploitations ostréicoles du Bassin, est ainsi devenu un interlocuteur privilégié du département et de la région. Structure à la marge, elle ouvre un champ de parole et de réflexion supplémentaire qui s'ajoute aux structures professionnelles traditionnelles déjà en place que sont les syndicats et la section régionale. Elle peut ainsi innover et se saisir de dossiers non prioritaires pour les structures professionnelles. De même, les associations d'ostréicultrices d'Arcachon jouent un rôle important dans l'ouverture du métier au tourisme, jouant de leur ancrage territorial.

Alors que leur parole de professionnelles n'est pas toujours entendue, le développement de structures associatives et professionnelles, différentes des structures professionnelles traditionnelles telles que les syndicats et les sections régionales conchylicoles, joue le rôle de facilitateur de parole pour des femmes ayant du mal à s'imposer dans un milieu majoritairement masculin. « *On nous écoutait ! Et on ne disait pas que des bêtises. Ça nous a un peu... Bien, ça nous a un peu portées ! On était écoutées !* » s'exclame ainsi une conchylicultrice décrivant la naissance du CIVAM Bassin de Thau (entretien n°18). Par ailleurs, l'investissement actif dans des associations entraîne un mouvement croissant de mobilisation et de médiatisation. Comme le souligne une présidente d'association : « *l'associatif, on n'est jamais nombreux* ». Mais celles qui s'investissent ont vu leurs tâches se

multiplier. D'invisibles, elles sont devenues visibles et écoutées dans le domaine public, professionnel pour certaines et politique pour d'autres, voyant des structures d'abord fermées aux femmes, s'ouvrir à leur présence et leur engagement. Cependant, elles peuvent encore souffrir d'un manque de légitimité²⁹³, conséquence de la manière dont les femmes ont été si longtemps considérées comme actrices de la sphère familiale et privée. Le travail de ces associations dont les membres sont majoritairement des femmes n'est pas toujours reconnu par les structures professionnelles majoritairement masculines, qui mettent en avant le manque de culture professionnelle des femmes. Dans toutes les discussions sur la crise de la pêche, les rôles et les besoins des femmes sont en effet passés au second plan au profit des questions liées à la gestion de l'exploitation des ressources et au développement économique des zones fortement touchées par la crise. Les associations de femmes observent cela aussi au niveau européen en soulignant dans leur réaction au nouveau projet de Politique Commune des Pêches, le manque de reconnaissance du travail des femmes. C'est ce que souligne cette présidente d'association en Bretagne quand je lui demande si l'engagement au sein de l'association lui plaît : « *C'est ce qui me convient le mieux. Des fois, on est pris au piège. On ne peut plus avancer. J'aurais voulu être conseillère municipale* » (entretien n°22).

Malgré la situation d'entre deux, de lien que connaissent les associations et ses membres, certaines voient dans la position d'élue, une plus grande marge de manœuvre. C'est en devenant conseillère municipale qu'une femme de pêcheur, en Normandie, a travaillé à un projet d'aménagement sur le port de pêche. La réflexion autour d'un projet territorial littoral participe pleinement de l'action des associations de femmes. Les travaux des femmes contribuent à la réflexion territoriale en proposant des aménagements locaux leur permettant de travailler et de valoriser les produits de la mer. Le travail d'échanges autour du projet de centre de débarque porté par les femmes de marins à Barfleur montre bien l'emprise territoriale des actions menées par celles-ci. Le port de débarque terminé en 2005 inscrit le port de Barfleur dans la législation européenne et contribue à l'obtention du label « moules de Barfleur ». Cela va au-delà de la représentation des époux dans les structures territoriales. Il s'agit de donner l'opportunité aux femmes de valoriser leur travail. La mobilisation des femmes autour de leur activité provoque une réflexion à l'échelle locale sur la dynamique territoriale de la ville même si l'échelle individuelle, l'apprentissage du métier d'élue, n'est pas sans désillusion. Or, la pêche apparaît comme l'activité phare qu'il s'agit de préserver tant

²⁹³ Frangoudes, 2004

d'un point de vue économique et social que pour l'attraction du territoire en termes de tourisme notamment. L'implication des femmes s'explique là encore par rapport au manque de disponibilité des maris. Cependant, on sent dans son discours la vision globale de ce projet, tant sur l'idée de valorisation du produit de la pêche que sur l'intégration de la structure dans le budget de l'armement.

De ces témoignages, on peut retenir plusieurs éléments pour penser la gouvernance littorale. Par rapport à celle-ci, les associations ancrées dans le local dont les plus à même de faire du lien entre les structures professionnelles et les collectivités territoriales. Les associations locales et régionales apparaissent comme des acteurs impliqués dans le devenir des territoires littoraux. Si la loi sur la parité a permis l'ouverture des sièges de conseillers municipaux aux femmes, les structures professionnelles en cours de restructuration pourraient être amenées à faire de même.

5.5. La place des femmes dans les organisations professionnelles (structures syndicales, représentation du personnel, organisations professionnelles)

Les résultats de l'enquête ont montré deux types d'engagement distincts en fonction du secteur d'activité. Si les navigantes de la marine marchande ou les femmes travaillant dans des structures portuaires sont parfois investies dans une activité syndicale, les femmes du secteur de la pêche et des cultures marines, sont, elles, davantage investies dans le portage et l'animation d'associations ou la participation à l'organisation professionnelle des pêches, contribuant ainsi à maintenir un certain lien social au sein des communautés de pêche. Tous secteurs confondus, la place des femmes dans les structures professionnelles reste cependant particulièrement faible.

5.5.1. Les femmes dans les syndicats et les institutions représentatives du personnel de la marine marchande et des ports

5.5.1.1. Les femmes dans les syndicats

En France, le taux de syndicalisation est estimé à 8%²⁹⁴, soit 7,5% pour les femmes et 9% pour les hommes. Dans le secteur maritime, ce pourcentage est moins élevé mais il diffère selon les secteurs et le type de navigation. Au long cours, le taux de syndicalisation est plus faible qu'aux ferries. Lors d'un entretien, une femme officier au long cours précise que le taux d'officiers syndiqués est très faible à cause du caractère très individualiste du métier (entretien n°9) et de la généralisation des carrières courtes. Il est aussi, difficile de rassembler les marins de la marine marchande à cause de l'éloignement géographique (éparpillement des marins sur le territoire) mais surtout du rythme de vie caractérisé par deux temps scindés : une vie en mer dédiée exclusivement au travail et, une vie à terre consacrée à la famille. L'activité syndicale liée au monde du travail n'a donc pas sa place à terre. De plus, les marins au long cours français occupent majoritairement des postes d'officiers et ont très peu de revendications parce qu'ils ont des conditions d'emploi satisfaisantes (salaires élevés et nombreux jours de congés) par rapport aux salariés à terre mais surtout, par rapport aux équipages internationaux avec lesquels ils naviguent. L'internationalisation des équipages tend, également, à un éclatement de la communauté de bord qui, entre autres choses, fait disparaître le caractère collectif de la revendication. Ce phénomène est par ailleurs accentué par la pluralité de situations que l'on peut désormais rencontrer sur un même navire, la loi applicable au contrat de travail d'un marin pouvant varier selon que ce dernier réside en France ou hors de France. Les difficultés d'identification de l'armateur avec lequel il y a peu de contacts et, pour finir l'absence de revendications spécifiquement féminines, jouent également un rôle dans ce faible taux de syndicalisation²⁹⁵.

Quant aux ferries, il semble que les hommes occupant en général des postes techniques soient plus syndiqués que les femmes, lesquelles occupent plutôt les postes d'hôtesse. Si beaucoup évoquent des conditions de travail difficiles, peu d'hôtesse en revanche font la démarche d'adhérer à un syndicat. L'une d'entre elles déclare d'ailleurs qu'il est mal vu pour les hôtesse de se syndiquer (entretien n°21). La forte proportion de contrats à durée déterminée en est peut-être à l'origine. Les syndicats essaient pourtant d'être présents par le biais de contacts téléphoniques et par des visites à bord des navires, d'autant que les revendications en faveur des hôtesse sont nombreuses : la prise en charge du rembarquement des femmes après

²⁹⁴ DARES, Premières synthèses, informations : « mythes et réalités de la syndicalisation en France », octobre 2004, 5 p.

²⁹⁵ Propos recueillis lors d'un *focus group* organisé en novembre 2010.

un congé parental, la lutte contre l'absence d'avancée de carrière afin que les hôtesse puissent avancer plus rapidement dans les catégories, la prise en compte du nombre d'heures effectives dans le calcul des congés ...

D'après l'enquête, 12% des femmes sont syndiquées. La moitié des femmes syndiquées appartient au secteur de la marine marchande. Cette sur représentation s'explique, en partie, par la diffusion du questionnaire par les syndicats. A terre, dans les ports, la tradition syndicale est toujours forte et quasiment obligatoire pour obtenir un avancement de carrière (entretien n°10). Une femme ayant eu un contrat à durée déterminée dans un port (entretien n°9) ne s'est syndiquée qu'après avoir obtenu un concours dans l'administration maritime.

Peu de femmes travaillant à terre sont syndiquées. Cela s'explique d'abord parce que dépourvues de statut, elles ne sont pas considérées comme des travailleurs, condition nécessaire pour appartenir à un syndicat. Surtout, la logique familiale des armements et des exploitations ne s'accorde pas à la structure syndicale. Dans la pêche, le nombre d'affiliés (hommes) serait inférieur à 5%²⁹⁶.

Enfin, il est à noter qu'il n'y a pas de syndiquée dans la Marine nationale, conformément au statut des militaires²⁹⁷.

5.5.1.2. La participation des femmes au sein des institutions représentatives du personnel

Ni l'enquête quantitative ni l'enquête qualitative n'ont permis de recueillir de données relatives à la participation des femmes au sein des comités d'entreprises. Seule l'une des femmes interrogées était membre d'un CHSCT et a pu faire part des difficultés rencontrées en termes d'intégration : « *C'est dur parce que je suis une femme* ».

De façon générale, cette faible participation des femmes au sein des structures syndicales ou des institutions représentatives du personnel conduit ainsi à s'interroger sur le fait qu'elles semblent encore rencontrer des difficultés à trouver leur place ou leur intérêt dans des instances régies par des hommes où le référentiel de la masculinité est très prégnant et tend à

²⁹⁶ Le Friant P., 2007, Réforme de la filière pêche : le débat, Le Marin, n° 3134, p 16.

²⁹⁷ Loi du 13 juillet 1972 portant statut général des militaires et confirmé par l'article 6 de la loi n° 2005-270 du 24 mars 2005 portant statut général des militaires de 2005.

exclure les femmes²⁹⁸, ce qui se confirme d'ailleurs en matière de participation aux instances professionnelles en pêche maritime et en conchyliculture.

5.5.2. La participation des femmes dans les organisations professionnelles de la pêche et des cultures marines

Les femmes de marins ont le sentiment de ne pas avoir de pouvoir décisionnel dans la politique de la pêche parce qu'elles sont exclues de ces instances. Une femme patron-pêcheur, membre du comité, rapporte son intervention lors de sa participation à une réunion: « *J'étais à deux doigts d'être sortie* ». On m'a dit: « *Mais c'est qui, elle? Qu'est-ce qu'elle veut? Pourquoi elle parle? Et personne ne me dit bonjour* » (entretien n°23). Par conséquent elle ne participe plus aux réunions. Une autre femme de marin dénonce aussi le comportement des membres de certaines organisations de producteurs qui ne voulaient pas travailler avec elle parce qu'elle était une femme. Elle a donc décidé de ne plus assister aux réunions (entretien n°7).

Même lorsqu'elle bénéficie du statut de conjointe collaboratrice, la femme ne peut siéger conjointement avec son époux aux réunions du comité. L'homme est membre de droit et sa femme ne peut y siéger qu'avec son consentement (donné sous forme d'autorisation écrite remise aux Affaires maritimes) et si lui-même n'y siège pas. Pourtant dans deux comités locaux de pêches (CLP), des femmes ont été élues présidentes et l'une d'elle a même été réélue. Celle-ci confie qu'en tant que femme, elle est plus à l'écoute des pêcheurs et que ceux-ci se confient plus facilement. Une autre affirme qu'en tant que femme, il lui était plus facile de faire passer certains messages (entretien n°22).

Conclusion

Ces femmes du milieu maritime dessinent un maillage spatial complexe, qui s'adapte aux opportunités. Leur objectif est alors de faire porter leur voix aussi bien à l'échelle nationale en prenant en compte le contexte français, qu'à l'échelle européenne où sont prises nombre des décisions politiques. Surtout, elles jouent un rôle à l'échelle locale lorsqu'elle s'ancre dans un territoire communal ou intercommunal. Ces associations de femmes et de familles contribuent à brouiller les frontières matérielles et symboliques de genre résistant dans les espaces publics

²⁹⁸ Rieu A., 2008, Agriculture, un métier masculin investi par les femmes, In Guichard-Claudic Y., Kergoat D., A. Vilbrod, *L'inversion du genre, quand les métiers masculins se conjuguent au féminin*, PUR, p 106

et privés. Ce processus est décrit par Melissa Wright (2009) alors qu'elle s'appuie sur le travail de Datta (2007) concernant des femmes dans un squat de New Delhi: « while 'feminism' is not their explicit political concern, their *trespass* into the public square, she writes, is a symbolic movement into forbidden spaces that signal their politicization and 'collective resistance against the injustices of the state' » (Datta, 2007, p.228, cité par Wright, 2008, p.382). L'association, comme lieu d'expression d'une citoyenneté active, permet aux femmes de devenir peu à peu des actrices du milieu et met en avant certaines figures qui finissent par intégrer les structures professionnelles. Bien que peu se reconnaissent derrière l'intitulé « féminisme », leurs actions les positionnent dans l'espace public. Certaines associations des femmes et familles de marin sont devenues un acteur incontournable dans le milieu maritime, notamment dans le secteur de la pêche où elles peuvent être amenées à jouer un rôle important dans la gouvernance locale voire régionale au gré de l'évolution des structures professionnelles. En effet, la participation citoyenne a une place cruciale dans le processus même de gouvernance territoriale alors que celle-ci « s'inscrit dans l'évolution des recherches autour des territoires, comme lieux de projet collectif, d'articulation des relations global/local et de prise en compte des problématiques environnementales »²⁹⁹. La survie des associations existantes peut sans doute passer par l'implication de certaines de leurs membres dans d'autres structures, qu'elles soient des collectivités locales ou des structures professionnelles ou les deux et par un renouvellement générationnel qui s'inscrirait dans une continuation tout en apportant un dynamisme sur des thématiques telles que l'environnement. La création de ponts par les membres de ces associations peut permettre de faire porter la voix des femmes dans des structures qui restent principalement masculines.

²⁹⁹ Hélène Rey-Valette et Martine Antona, « Gouvernance et gestion intégrée du littoral : l'exemple des recherches françaises », *VertigO - la revue électronique en sciences de l'environnement* [En ligne], Volume 9 Numéro 1 | mai 2009, mis en ligne le 23 mai 2009, Consulté le 31 août 2011. URL : <http://vertigo.revues.org/8455> ; DOI : 10.4000/vertigo.8455

CONCLUSION GENERALE

Quels sont les enseignements du projet FEMMAR concernant le processus de féminisation des activités de la filière maritime ?

Il faut d'abord souligner le fait que les formes que prend cette féminisation aussi bien que les enjeux qui la sous-tendent varient très fortement selon que l'on a affaire à des emplois salariés, que ce soit dans la marine marchande, la Marine nationale ou le transport de passagers ou à des activités se déroulant dans le cadre des entreprises familiales de la pêche ou de la conchyliculture. L'enquête quantitative montre d'ailleurs à l'envi que ces activités sont exercées par des femmes aux caractéristiques sociales contrastées : plus jeunes, plus qualifiées et plus souvent célibataires et/ou sans enfant pour les femmes salariées dans le premier cas de figure ; d'un âge moyen plus élevé, moins qualifiées, plus souvent mariées et mères de famille dans le second cas. Tandis que les premières ont embrassé la profession de leur propre initiative, c'est moins souvent le cas des secondes, qui y sont fréquemment venues suite à leur union conjugale avec un professionnel du secteur - à l'exception des femmes qui ont repris l'entreprise parentale. Examinons d'abord ce qui les différencie, avant de rechercher les éventuels points de convergence.

Pour les salariées embarquées, le processus de féminisation observé ne diffère pas fondamentalement de ce qui peut être observé à terre dans maintes professions. Pour ces femmes, l'engagement dans ce qui est généralement décrit comme « un métier d'hommes » traduit le désir de mener à bien un projet pour lequel elles ont une forte motivation personnelle. Pour autant, le fait qu'elles s'affranchissent des conventions et imposent leur présence dans ces métiers ne suffit pas pour inverser l'ordre ordinaire des fondements de la domination hiérarchique, des rituels entendus, de la virilité qui s'y exprime. On note souvent dans l'expérience décrite par ces femmes les efforts de conformisation au modèle masculin d'activité (prouver que l'on est aussi compétente que les hommes, devoir faire de façon répétée la preuve de son efficacité), la déssexualisation des apparences, qui facilite le fait de rester à distance des sollicitations sexuelles (savoir « mettre des barrières »), celles-ci constituant en elles-mêmes une forme de mise à l'épreuve avec laquelle il faut savoir composer. La difficulté à se faire une place dans un univers professionnel masculin conduit fréquemment ces pionnières à porter un regard moins critique que les hommes sur le contenu

de leur emploi, sur leurs conditions de travail, leur préoccupation première étant l'intégration dans l'emploi, la reconnaissance de leurs compétences et aptitudes par le collectif de travail.

Cet intérêt marqué pour un emploi ou elles occupent une position de pionnière peut expliquer que certaines euphémisent les formes de mise à l'épreuve qu'elle ont pu avoir à vivre dans les premiers temps de leur vie professionnelle à bord. Des discriminations fréquentes sont néanmoins rapportées dans l'enquête quantitative mais les personnes interviewées jugent qu'elles ont tendance à diminuer, la reconnaissance des compétences féminines s'affermissant au fil du temps parallèlement au fait que les hommes s'habituent à la présence des femmes à bord.

Dans les secteurs de la navigation, le sexe n'est de toute façon pas le seul facteur de discrimination et doit être articulé avec d'autres caractéristiques comme la position hiérarchique ou la nationalité ; ces deux facteurs peuvent primer sur le genre, protégeant les femmes ayant un grade assez élevé comme celui d'officier mais surexposant les femmes moins gradées. Les femmes rencontrées insistent sur la technicité de leur métier et se définissant avant tout comme marins dès lors qu'elles sont embarquées. En amont, il faut souligner avec Angèle Grövel³⁰⁰ que la professionnalisation de la formation, allant jusqu'à la standardisation et la nationalisation des diplômes, a rendu possible la féminisation de la profession en remplaçant des savoirs empiriques sexués par des savoirs plus formels, certifiés par l'institution scolaire. Au total, ici comme dans d'autres secteurs d'activité, il n'y a pas de sens univoque aux changements observés. Les avancées vers une mixité plus respectueuse de l'égalité des sexes se conjuguent avec les ambiguïtés, les résistances, les alliances imprévues entre formes novatrices ou plus régressives. La mixité est un processus et non un donné qui contribuerait mécaniquement à l'égalité des sexes. La convergence entre mixité et égalité est encore largement à construire.

Du côté des femmes œuvrant dans les entreprises familiales de la pêche ou de la conchyliculture, la question se pose dans des termes fort différents. Dans les années 1990, l'engagement des femmes pour faire reconnaître leur contribution à l'entreprise et bénéficier d'un minimum de droits sociaux et d'une formation diplômante a débouché sur la création du statut de conjointe collaboratrice et du brevet de conjoint collaborateur des entreprises

³⁰⁰ *op. cit.*

artisanales maritimes (BCCEAM). Cependant, ces avancées en termes de statut sont loin de résoudre tous les problèmes. Le fait que seule une femme concernée sur cinq ait opté pour le statut de conjointe collaboratrice et qu'un nombre encore moins important se soit engagé dans la formation pour obtenir le BCCEAM témoigne des limites du dispositif légal. Le statut est coûteux et s'il permet d'officialiser la reconnaissance du travail des femmes au sein de l'entreprise, il ne remédie que très partiellement aux inégalités entre conjoints, les femmes demeurant dans une situation de subordination juridique. Au bout du compte, on reste proche du modèle classique de l'entreprise de couple, également très présente dans l'agriculture, le commerce ou l'artisanat. Ce modèle repose sur le schéma du travailleur indépendant, chef de l'entreprise et titulaire de la qualification le désignant comme un homme de métier, un véritable professionnel, tandis que le rôle de la conjointe se limite à une collaboration qui lui confère moins de droits et une moindre reconnaissance, notamment de la part des institutions publiques. Ce mode d'organisation des rapports sociaux de sexe au sein de l'entreprise ne remet pas vraiment en cause la division sexuelle traditionnelle du travail, reposant sur la séparation des activités (il y a des activités d'hommes et des activités de femme) et leur hiérarchisation (les activités masculines « valent » plus que les activités féminines) qui est au fondement des inégalités entre femmes et hommes. Le travail effectué par les femmes est vu comme le prolongement du travail domestique et en a un peu les caractéristiques³⁰¹ : morcelé, composé de tâches brèves, requérant une grande disponibilité et la capacité de passer d'une tâche à une autre...

On achoppe ici sur un frein qui transparaît dans plusieurs interviews : la représentation de la nécessaire complémentarité au sein du couple. C'est en son nom que sont exprimées certaines résistances masculines au fait que leur conjointe adopte le statut de conjointe-collaboratrice. Ces hommes disent voir dans cette demande l'expression d'une défiance vis-à-vis de leur propre capacité à tenir compte des intérêts des deux membres du couple dans leur gestion de l'entreprise familiale. Si elle a pu fonctionner de façon satisfaisante jusqu'alors, pourquoi changer ? C'est aussi la pérennité du couple qui peut sembler remise en cause quand on individualise ainsi la prise en compte des droits et intérêts de chaque membre du couple. Peu semble importer alors le fait que dans le couple, seul le conjoint masculin bénéficie de droits sociaux, à la retraite par exemple, puisqu'il est censé faire face de manière pérenne aux

³⁰¹ Chabaud-Rychter D., Fougeyrollas-Schwebel D., Sonthonnax F., 1985, *Espaces et temps du travail domestique*, Paris, Méridiens-Klincksieck « Réponses sociologiques ».

besoins du couple et de la famille, via la mise au pot commun des revenus de l'entreprise familiale et que socialement, sa conjointe est, au même titre que leurs enfants éventuels, son ayant-droit. Ces résistances, qui sont contraires aux aspirations croissantes de beaucoup de femmes, ne sont pas généralisables mais permettent de rappeler que la revendication d'un statut par les femmes s'est souvent réalisée dans les deux sphères, privée et publique.

Les féministes de la première heure avaient souligné le piège que représentait l'idéologie de la complémentarité, au nom de laquelle hommes et femmes étaient assignés à des tâches sexuées : aux hommes les tâches extérieures à la maison, les travaux techniques ; aux femmes les tâches domestiques et familiales et les travaux plus centrés sur l'intérieur et/ou les abords du domicile. Cette représentation de la complémentarité conjugale suppose une naturalisation très forte des rôles et places de chacun(e). On rejoint ici la façon dont le fait familial était construit, dans les années 1950-60, autour d'un schéma holiste traditionnel. Ainsi, dans l'approche fonctionnaliste de Talcott Parsons³⁰², la famille est analysée comme un sous-système institutionnel où chacun est à sa place et où chaque place a un sens. Il revient à Andrée Michel³⁰³ d'avoir présenté une critique approfondie des thèses fonctionnalistes américaines. Loin de considérer la famille comme une unité dans un état statique d'harmonie entre personnes exerçant des rôles complémentaires, elle la conçoit comme une unité animée par des forces d'attraction et de répulsion, au sein de laquelle se distribuent rôles et tâches. Cette première approche critique sera approfondie dans les années 1970 par des chercheuses³⁰⁴ qui montrent l'intérêt d'une approche conjointe des structures familiales et du système productif, les deux sphères étant régies par la division du travail entre hommes et femmes. La place des femmes et des hommes dans la vie professionnelle est indissociable de celle qu'elles-ils occupent dans leur famille, et réciproquement. Il s'agit de refuser la dichotomie production/reproduction dans laquelle est habituellement pensé le rapport des femmes à l'activité professionnelle. C'est parce que les femmes sont assignées à la sphère domestique que leur engagement est moindre dans la sphère professionnelle et l'inverse est vrai pour les hommes.

³⁰² Parsons T., 1955, *Eléments pour une sociologie de l'action*, Traduction et introduction par F. Bourricaud, Paris, Plon

³⁰³ On peut citer de cette auteure, outre son très connu « *Sociologie de la famille et du mariage* », PUF 1972 et 1978, « *Les femmes dans la société marchande* », PUF 1978

³⁰⁴ Collectif, 1984, *Le sexe du travail, structures familiales et système productif*, Presses Universitaires de Grenoble

Cependant, le thème naturalisant de la complémentarité paraît plus facile à remettre en cause s'agissant du salariat, dès lors que chaque conjoint a une activité professionnelle à l'extérieur du domicile, alors que dans l'entreprise de couple, les conjoints disent souvent ne pas s'être posé cette question, la répartition des tâches s'étant faite « naturellement », c'est-à-dire en reproduisant la division sexuelle traditionnelle du travail. Si les rapports sociaux de sexe sont socialement et culturellement construits, ils sont tellement intériorisés qu'ils ne sont pas perçus comme tels et sont naturalisés, ce qui rend leur déconstruction d'autant plus difficile.

Remettre en cause la complémentarité des conjoints en mettant en avant la nécessaire reconnaissance de l'activité des femmes et de leurs droits propres dans le cadre de l'entreprise familiale ne doit pourtant pas être perçu comme une nécessaire fragilisation du couple ou de la pérennité de l'entreprise familiale.

Il ne s'agit pas de remettre en cause la coopération de travail au sein du couple, qui est une condition nécessaire à la survie de l'entreprise familiale. Mais l'amour conjugal doit-il conduire au rétrécissement des potentialités féminines? Les entretiens laissent entrevoir de nombreuses évolutions qui ont déstabilisé le modèle traditionnel en accroissant les capacités d'action des conjointes -c'est là un premier point de convergence avec l'expérience des femmes salariées embarquées-, sans remettre en cause la survie du couple ni celle de l'entreprise familiale, bien au contraire. L'engagement des femmes dans la production et la gestion de l'entreprise n'est pas nouvelle, notamment dans la conchyliculture, mais le rayon d'action de certaines d'entre elles s'est élargi, comme en témoignent les exemples de diversification de l'activité dans le domaine de l'accueil touristique, ou ceux de l'engagement de certaines femmes dans les associations, dans les institutions représentatives de la profession ou en tant qu'élues des collectivités territoriales. Une réflexion reste donc à mener sur les évolutions encore nécessaires du statut, des formations et une réelle prise en compte des acquis de l'expérience pour aller dans le sens d'une plus grande égalité des sexes au sein de l'entreprise familiale.

Les bénéfices à attendre de telles évolutions ne concernent pas seulement les femmes mais s'étendent aux communautés³⁰⁵ maritimes concernées. De fait, si l'on examine l'action des associations de femmes, on s'aperçoit qu'elle a porté non seulement sur la revendication d'un

³⁰⁵ Avec les précautions que nécessite l'usage de ce terme mises en lumière précédemment

statut mais aussi sur des questions qui dépassaient très largement leurs intérêts propres : la santé (la lutte contre les pratiques addictives par exemple), la sécurité au travail (le port des vêtements de sécurité pour prévenir les accidents à bord), la protection de l'environnement et le développement d'une pêche durable en lien avec la pérennisation de l'entreprise et sa transmission... Autant de thématiques qui participent de l'objectif de protection et valorisation du métier de marin et de conchyliculteur. Tout se passe comme si le registre du care, du « prendre soin »³⁰⁶, de l'attention préoccupée à autrui sortait de la seule sphère privée pour s'élargir aux autres femmes, aux autres familles, à la communauté professionnelle. Il ne s'agit pas ici d'essentialiser le rôle des femmes dans cette prise en charge des besoins d'autrui mais bien plutôt de mettre en évidence la dimension politique qui lui est sous-jacente.

On oppose de façon classique en sociologie le pôle communautaire des identifications, qui inclut de façon très large les appartenances conjugales, familiales, professionnelles... au pôle de l'individu, qui se définit à travers ses réalisations, ses projets, sa subjectivité. Les processus de féminisation du secteur maritime qui ont été étudiés ici s'inscrivent dans un mouvement d'individuation qui éloigne les femmes des identités que leur assignaient leurs appartenances communautaires. Nous avons pu voir cependant que cette opposition entre inscriptions communautaires et individuation ne pouvait pas être poussée trop loin car c'est au sein des communautés, en conflit éventuel avec certaines de leurs dimensions mais non pas contre elles, que se réalisent ou se projettent les évolutions. Il faut certes éviter de substantialiser ces communautés, car on a ici plutôt affaire, au-delà des dimensions concrètes dans lesquelles s'ancrent les activités, à des réservoirs d'images dans lesquels, à un moment de leur histoire, des groupes humains puisent les ressources nécessaires à la fabrication de références collectives. Cependant, qu'il s'agisse des femmes embarquées ou des travailleuses du littoral, l'inscription spatiale des activités, leurs caractéristiques souvent atypiques, en termes de temporalités notamment, alimentent un sentiment d'appartenance communautaire qui constitue le cadre dans lequel se construisent leurs nouvelles identifications.

Yvonne Guichard-Claudic

Atelier de Recherche Sociologique, Université de Bre

³⁰⁶ Laugier et al, 2005, *op. cit.*

BIBLIOGRAPHIE

OUVRAGES GENERAUX

Agacinski S., *Politique des sexes*, Paris, Seuil, Collection « Points Essais », 1998, rééd. 2009, 221 p.

Auslander L. et Zancarini-Fournel M. (dir.), *Différences des sexes et protection sociale (XIXe-XXe siècle)*, Saint-Denis, Presses universitaires de Vincennes, 1995.

Attias-Donfut C., *Sociologie des générations. L’empreinte du temps*, Paris, PUF, 1988, 249 p.

Battagliola F., *Histoire du travail des femmes*, Paris, La Découverte, Collection Repères, 1^{ère} éd. 2000, 128 p.

Barrère-Maurisson M.-A., *La division familiale du travail. La vie en double*, Paris, PUF, Collection « Économie en liberté », 1992.

Bourdieu P. Passeron J.-C., *La reproduction. Éléments d’une théorie du système d’enseignement*, Paris, Ed. de Minuit, Collection « le sens commun », 1970, 284 p.

Bourdieu P., *Le sens pratique*, Paris, éd. de Minuit, collection « le sens commun », 1980, 480 p.

Charrier G., *Mémoire et identité. Le souvenir de l’accès à la profession comme expression de l’identité pour soi*, Paris V, Thèse de sociologie, 1993.

Collectif, *Le sexe du travail. Structures familiales et système productif*, Grenoble, Presses Universitaires de Grenoble, 1984, 320 p.

Commaille J., *Les stratégies des femmes. Travail, famille et politique*, Paris, La Découverte, 1992, 189 p.

Coles D., Goussault B., *Le récit de vie : transmettre de femmes en femmes*, Paris, L'Harmattan, 2003.

Cova A., *Maternité et droits des femmes en France (XIXe/XXe siècle)*, Paris, Anthropos, coll. Historiques, 1997, 435 p.

Dubar C., *La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*, Paris, Armand Colin, Collection U, 1991, 278 p.

Flahaut E., *L’insertion professionnelle des femmes, entre contraintes et stratégies d’adaptation*, Rennes, Ed. PUR 2006, 266 p.

- Guichard-Claudic Y., Kergoat D (dir.), *Inversion du genre : Corps au travail et travail des corps*, Paris, Cahiers du genre n° 42/2007, Collectif, L'Harmattan, 272 p.
- Guichard-Claudic Y., Kergoat D., Vilbrod A. (dir.), *L'inversion du genre : quand les métiers masculins se conjuguent au féminin et... réciproquement*, Rennes, Ed. PUR, collection « sociétés », 2008.
- Irigaray L., *Ethique de la différence sexuelle*, Paris, Les éd. de Minuit, 1984, 200 p.
- Kaufmann J.-C., *Sociologie du couple*, Paris, PUF, QSJ n°2787,1993.
- Kristeva J., *Au commencement était l'amour - Psychanalyse et foi*, Paris, Hachette, 1985.
- Laufer J., Marny C. et Maruani M. (dir.), *Le travail de genre. Les sciences sociales du travail à l'épreuve des différences de sexes*, Paris, éd. La Découverte, 2003, 365 p.
- Leroy-Beaulieu P., *Le travail des femmes au XIXe siècle*, Paris, Charpentier, 1888.
- Levy M.-F., *De mères en filles : l'éducation des Françaises de 1850 à 1880*, Paris, Ed. Calmann-Levy, 1984, 190 p.
- Maruani M., *Travail et emploi des femmes*, Paris, éd. La Découverte, 2006, 124 p.
- Maruani M. (dir.), *Femmes, genre et société*, Paris, Collection L'état des savoirs, éd. La Découverte, 2005, 480 p.
- Mayeur F., *L'éducation des filles en France au dix-neuvième siècle, le temps des hommes*, Paris, Hachette, 1979, 205 p.
- Michel A., *Sociologie de la famille et du mariage*, Paris, PUF, 1972, 222 p.
- Queffelec H., *Trois jours à terre*, éd. Presses Pocket, 1973.
- Sainsaulieu R., *L'identité au travail*, Paris, Presses de la Fondation Nationale des Sciences politiques, 1988, 486 p.
- Singly F. de, *Fortune et infortune de la femme mariée : Sociologie des effets de la vie conjugale*, Paris, PUF, 1987, 229 p.
- Singly F. de, *Le soi, le couple et la famille*, Paris, collection Essais et Recherches, éd. Nathan, 1996.
- Veron J., *Le monde des femmes : inégalité des sexes, inégalité des sociétés*, Paris, Seuil, 1997, 206 p.

OUVRAGES PARTICULIERS

- Auvergnon Ph. (dir.), *Genre et droit social*, Droit – Collection université Montesquieu-Bordeaux IV- Presses Universitaires de Bordeaux 2008.

- Abbadie-Douce P., *Femmes de marins-pêcheurs à Arcachon : deux siècles de partage et de soutien*, St-Cyr-sur-Loire, A. Sutton, 2006, 154 p.
- Beurier J-P. (dir.), *Droits Maritimes*, 2e éd. Paris, Ed. Dalloz, 2008, collection Dalloz Action num. 2009-2010, 1216 p.
- Camenen J., *Regards sur une vie de marin pêcheur*, Paris, éd. du Pen Duick, 1977, 238 p.
- Cazeils N., Fennec F., *Les femmes et la mer*, Rennes, éd. Ouest-France, 2003, 124 p.
- Clarac, P., *Gens de mer, gens de rivière en Gironde au XXe siècle*, Paris, L'Harmattan, 2003, 288 p.
- Danic G., *Marins-pêcheurs en crise. La crise des pêches sur l'aire de Lorient*, Thèse, Nantes, 1982.
- Duval M., *Ni morts ni vivants : marins ! Pour une ethnologie du huis clos*, Paris, PUF, 1998, 148 p.
- Guichard-Claudic Y., *Eloignement conjugal et construction identitaire : le cas des femmes marins*, Paris, Ed. L'Harmattan, collection Logiques sociales, 1999, 270 p.
- Guichard-Claudic Y., *Identités de femmes de marins : le poids du statut d'épouse*, Thèse, Brest, 1997, 522 p.
- Jaeger G.-A. *Les femmes d'abordage : chroniques historiques et légendaires des aventurières de la mer*, Paris, Ed. Clancier-Guénaud, 1984, 146 p.
- Lefebure N., *Femmes océanes : les grandes pionnières maritimes*, Grenoble, Ed. Glénat, 1995.
- Leroy M., *Femmes d'à bord*, Témoignage, Le Faouët, Liv'éd., 1996, 288 p.
- Martin E., *La femme de marin pêcheur à travers la littérature*, mémoire de DEA, université de Paris, VIII 1989.
- Dufoulon S., Saglio J., Trompette P., *La différence perdue, La féminisation de l'équipage du Montcalm*, les documents du C2SD, Centre d'études en sciences sociales de la défense, novembre 1998.
- Collectif d'auteurs : Jeanne, Rosalie, Martine, Josée, Fanny, Dominique, Raymonde, Thérèse, Chantal de l'association de femmes de pêcheurs en Méditerranée, *Nous, femmes de pêcheurs en Méditerranée*, Paris, Indigo et Côté Femmes Editions, 3ème trimestre 1997, 181 p.
- Moingeon G., *Femmes de marins*, Ed. Cheminements, 2003.
- Pollier A., *Femmes de Groix ou la laisse de mer*, Paris, Gallimard, 1983, 237 p.
- Geistdoerfer, A. Leblic, I., Matras-Guin, J., *Anthropologie maritime : statuts et fonctions des femmes dans les communautés maritimes et fluviales : table ronde des 14 et 15 mai 1990*,

Paris, CETMA (Centre d'ethno-technologie en milieux aquatiques) - CNRS Anthropologie maritime, Cahier N°4, Paris, 1992, 207 p.

Simon-Gouletquer C., *Femme de la Côte*, Geste éditions 2000, 231 p.

Sinha F., Srinivasan, K. A.; Singh, R. K.; Srinivasan, V. *The blue revolution : case study of women in the inland fisheries sector*, New Delhi, Har-Anand Publications, 1994.

ARTICLES

Battagliola F., « Les modes sexués d'entrée dans la vie adulte » in T. Blöss (Dir.), *La dialectique des rapports Hommes-Femmes*, Paris, PUF, Sociologie d'Aujourd'hui, 2001.

Bessoule Y., « Conduites addictives à la pêche : en parler », *Le Marin*, 1^{er} juin 2007, p 27.

Bessoule Y., « La Brittany ferries installe des éthylomètres à bord », *Le Marin*, 13 juin 2008, p 27.

Bessoule Y., « La responsabilité des chefs d'entreprise », *Le Marin*, 13 juin 2008, p 27.

Bessoule Y., « Tabac, alcool, drogues : on consomme plus à mer qu'à terre », *Le Marin*, 13 juin 2008 p 26.

Bigot J.-F., Le Grel L., Maulion H., Morandea S., Ollivier P., Proutière-Maulion G., Gendering the maritime sector: feminisation, women's statute and working conditions, *The Maritime Medicina Journal*, 2011

Chaumette P., « Les marins sont-ils des salariés comme les autres ? », Colloque « Capitaines, marins : nouveaux enjeux, nouveaux défis », Le Havre, 13 Mars 2008.

Dang A.-T., « Les inégalités de genre en économie contemporaine : un éclairage par l'approche des capacités d'Amartya Sen », Colloque « Accès inégal à l'emploi et à la protection sociale » Université, Paris I, 16 et 17 Novembre 2004.

ENMM, Marseille, La page des hydros, « Engagement au féminin », *Le Marin*, n° 3098, 24 novembre 2006, p 10.

Galland O., « La constitution de la famille », in *La famille, l'état des savoirs*, sous la dir. de François de Singly, Paris, La Découverte, 1991.

Gaubert Y., « Une formation complète et adaptée », *Le marin*, n° 3166, 14 mars 2008, p 3.

Gaubert Y., « Pêches et cultures marines : les conjoints aussi ont un statut », *Le Marin*, 14 mars 2008, n°3166 pp 2-3.

Geistdoerfer A., « Femmes de pêcheurs. Du mythe aux luttes sociales » in *Bulletin du CCSTI / Maison de la Mer*, de Lorient (Centre de Culture Scientifique, Technique et Industrielle), n°5, Juin 1996, 69 p.

Lacombe Ph., La féminisation de la Marine nationale, *Revue des champs de mars*

Lacombe Ph., Enquête sociologique sur la Marine nationale, *La documentation française* 2005

Le Friant P., « Réforme de la filière pêche : le débat », *Le Marin*, n° 3134, 3 août 2007 p 16.

Malochet G., « Dans l'ombre des hommes, la féminisation du personnel de surveillance des prisons pour hommes » *Sociétés contemporaines* 3/2005 (n°59-60) pp 199-220

Malochet G., « La féminisation des métiers et des professions. Quand la sociologie du travail croise le genre » *Sociologies pratiques* 1/2007 (n°14), p 91-99

Menesson Ch. : Les « formes identitaires » sexuées des femmes investies dans des sports « masculins », *Science et motricité*, n°54, 2005/1, pp 64-90

Petit P., Discrimination à l'embauche : une étude d'audit par couples dans le secteur financier, *Revue économique*, 2004, p 611 à 621.

Poignard A., « Les addictions chez les pêcheurs, un mal persistant », *Ouest France*, 4 septembre 2010.

Proutière-Maulion G et Maulion H., Women on board, Disrupting the masculine geographies of the sea, *Annuaire de Droit maritime et océanique*, Tome XXIX, 2011

Proutière-Maulion G. et Talloneau L., Le projet Femmar : un éclairage sur les conditions de travail des femmes dans les activités maritimes et leur rôle en matière de sensibilisation en matière d'hygiène et de sécurité. Focus, *Revue de droit des transports*, Janvier 2011

Proutière-Maulion G. et Fotinopoulou-Basurko O., « Harcèlements à bord des navires : le droit commun appliqué aux spécificités », *Revue de Droit des Transports*, janvier 2010, pp 8 et 9.

Proutière-Maulion G., Du statut de l'entreprise de pêche, *Revue de droit rural*, 1998, p 346-352.

Proutière-Maulion G., La loi d'orientation des pêches et des cultures marines, *Droit maritime français*, 1998, n°579.

Proutière-Maulion G., Le rôle du capitaine de navire dans la prévention et la lutte contre les pratiques de harcèlement moral et sexuel à bord, *Neptunus*, Centre de Droit Maritime et Océanique, Université de Nantes, Vol. 15, 2009/2.

Proutière-Maulion G. et Mandin F., Fascicule 5-95 « Travail maritime » *JurisClasseur travail* 2010.

Salida J., De l'identité aux identités, *Champ psychosomatique*, 2001/1, n°21, p. 5-7

Saussier B., « Les marins, premiers interlocuteurs de l'Institut de Prévention Maritime de Prévention », *Le Marin*, 19 Novembre 2010, N° 3306, P 18.

Stanley J., And after the cross-dressed cabin boys and whaling wives ? Possible futures for women's maritime historiography, *The Journal of transport history*, 23/1

Thomas M., « Get yourself a proper job girlie ! », recruitment, retention and women seafarers, *Maritime Policy and Management*, 31 : 4, 309-318 2004

Thompson P. : Women in the fishing : the roots of power between the sexes, Comparative studies in *Society and History*, vol. 27, n°1 (1985) pp 3-32

Vauclare C., « Naissance d'une industrie » in *Histoire des pêches maritimes en France*, sous la dir. de Michel Mollat, p. 243-297.

Williams S.B., Hochet-Kibongui A.-M., Nauen C.E., « Genre, pêche et aquaculture : capital social et connaissances pour la transition vers l'utilisation durable des écosystèmes aquatiques » in Rapport de Recherche Halieutique ACP-UE, n°16, Bruxelles, 2005, p.1-23.

BIBLIOGRAPHIE SOCIOLOGIE :

Butler J., *Trouble dans le genre*, Paris, La découverte, 2005, 280 p.

Delphy C., *L'ennemi principal : Économie politique du patriarcat* (Tome 1), Paris, Éditions Syllepse, Collection Nouvelles questions féministes), 1998, 180 p.

Deroff M.L., *Homme/Femme : la part de la sexualité. Une sociologie du genre et de l'hétérosexualité*, Rennes, PUR, Collection « Le Sens social », 2007, 224 p.

Gautier A., (dir), *Femmes et engagement, Europe-Amériques, XIXe-XXIe siècles*, @mnis, n°8, 2009, http://www.univ-brest.fr/amnis/pages_francais/articlesrecents.php

Gautier A. et Heinen J. (eds), *Le sexe des politiques sociales*. Paris, éditions côté-femmes, 1993, 188 p. Traduction en italien par Alisa Del Re, *Il genere delle politiche sociali in Europa (1960-1990)*. Padoue, CEDAM.

Goffman E., *La mise en scène de la vie quotidienne*, Tome 1. La présentation de soi, Paris, Les Ed. de Minuit, 1973, 255 p.

Goffman E., *La mise en scène de la vie quotidienne*, Tome 2. Les relations en public, Paris, Les Ed. de Minuit, 1973, 374 p.

Goffman E., *La ritualisation de la féminité*, in Actes de la recherche en sciences sociales, vol.14, n°1, 1977, p.34-50.

Goffman E., Maury H., *L'arrangement des sexes*, Paris, Ed. La dispute, Collection Le genre du monde, 2002, 145 p.

Guichard-Claudic Y., 2007, *Genre et identités*, Les cahiers de l'ARS, n°4, Numéro spécial.

- Guichard-Claudic Y., Kergoat D (dir.), *Inversion du genre : Corps au travail et travail des corps*, Paris, Cahiers du genre n° 42/2007, Collectif, L'Harmattan, 272 p.
- Guichard-Claudic Y., *Éloignement conjugal et construction identitaire. Le cas des femmes de marins*, Paris, L'Harmattan, collection Logiques sociales, 1999, 270 p.
- Guillaumin, C., *Sexe, race et pratique du pouvoir. L'idée de nature*, Paris, Côté femmes, 1992, 239 p.
- Kaufmann J.-C., *La femme seule et le prince charmant*, Paris, Nathan, 1999.
- Le Borgne-Uguen F. et Pennec S., 2007, *Des itinéraires : entre trajectoires projetées du parcours de vie ordinaire et composition avec les événements rupteurs*, dans Vrancken D. (dir.), *L'Etat social à l'épreuve des parcours de vie*, Liège, De Boeck (à paraître)
- Singly F. de, *Le soi, le couple et la famille*, Pocket, n°12024, 2005, 412 p.
- Pennec S. (dir.) et Guillou A. (post face), *Les Parcours de vie des femmes. Travail, familles et représentations publiques*, Paris, L'Harmattan, 1999, 239 p.
- Pennec S., *Les tensions entre engagements privés et engagements collectifs, des variations au cours du temps selon le genre et les groupes sociaux*, Lien Social et Politique, n°51, 2004, p. 97-110
- Pennec S., *Quand les temps sociaux et professionnels se conjuguent au féminin*, 2006, dans Flahaut E. (dir), *L'insertion professionnelle des femmes. Entre contraintes et stratégies d'adaptation*, Rennes, PUR, p. 61-73.
- West C. et Fenstmaker S., *Doing difference*, *Gender & Society*, vol.9, n.1, 1995 version originale, Traduction de Verdalle L. et Revillard A. « Faire » la différence, *Terrains et travaux*, 2006/1 n°6, 103-137.
- Zaidman C. *Ensemble et séparés*, in Goffman E., *L'arrangement des sexes*, Paris, La dispute, 2002.

ETUDES RAPPORTS

ACOMM : Association des Capitaines et Officiers de la Marine marchande, *Rapport des métiers de la mer, Pénurie de marins, les métiers du transport maritime, activités du commerce - image et attractivité*, Groupe de travail « La valorisation des métiers du transport maritime », mars 2008.

Baromètre Adia, *Observatoire des discriminations*, novembre 2006, 25 p.

Bergeret A. et Fort M., *Enquête descriptive sur les pratiques addictives en milieu maritime civil français*, 13^{ème} Journées de la médecine des gens de mer : *Les problèmes de consommations de drogue et d'alcool dans le milieu maritime*, 2008.

Bureau International du Travail, *Women Seafarers Global Employment policies and practices*, Genève, 2003.

Bureau International du Travail, Les femmes marins contre vents et marées, *Revue Travail*, n° 49, déc. 2003, pp 14 à 16

Amossé T., Mythes et réalités de la syndicalisation en France, *Premières synthèses synthèses/Premières informations*, Paris, DARES, n°44.2, octobre 2004, 4 p.

Direction du Commerce, de l'Artisanat, des Services et des Professions libérales, *Le Statut du Conjoint*, octobre 2008, 40 p.

ENIM, *Bilan de l'action sociale 2009*, 12 p.

ENIM, Rencontres de Fontenoy, pour une meilleure connaissance de dossier maritimes, *Dessine moi un marin*, 21 p.

ENIM, *Nombre d'adhésion au statut de conjoint collaborateur*.

ENIM, *Rapport d'activité de l'ENIM pour 2008*, 38 p.

ENIM, *Statut social du conjoint collaborateur de chef d'entreprise*.

FAF pêche et cultures marines : Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la pêche, « *Zoom sur l'emploi des femmes en 2008* », 2009.

Hocquet A.S, Grunvald S, *L'évaluation de la loi n° 92-1179 du 2 novembre 1992 concernant l'abus d'autorité en matière sexuelle dans les relations de travail*, Service des droits des femmes et de l'égalité, octobre 2002, Université de Nantes, MSH, DCS UMR CNRS 60-28`

Honoré L. : *Des métiers à la carrière : les officiers français de la marine marchande*, Sciences Po Rennes 2009

INSEE, *Enquêtes Emploi du 1er au 4ème trimestre 2008, Nombre de chômeurs et taux de chômage selon le sexe et le diplôme*.

LEN CORRAIL, *La création d'entreprise de pêche artisanale en France, Le projet CAP Création pêche*, avril 2003, 4 p.

Ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche, de la ruralité et de l'aménagement du territoire, Agreste, GraphAgri 2009, *Pêche, aquaculture, conchyliculture*, 9 p.

<http://www.agreste.agriculture.gouv.fr/publications/graphagri/article/graphagri-france-2010>

Ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche, de la ruralité et de l'aménagement du territoire, Agreste Primeur, *Premier recensement de la conchyliculture*, n° 126, mai 2003, 4 p.

Ministère de l'Écologie, de l'Énergie, du Développement durable et de la Mer, en charge des Technologies vertes et des Négociations sur le climat, Rapport sur les accidents du travail maritime pour l'année 2008, 28 p.

http://www.developpement-durable.gouv.fr/IMG/pdf/statistiques_accidents_2008-2.pdf

Parent-Thirion A., Fernández Macías E., Hurley, J., Vermeulen G., Fondation Européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Quatrième enquête européenne sur les conditions de travail*, 2008.

MEMOIRES

Chauvel S., *Les statuts du conjoint participant à l'entreprise familiale depuis la loi du 2 août 2005 en faveur des PME*, Master 2 Recherche, Droit Social, 2006, 92 p.

Grövel A., *Dynamiques professionnelles et transformations du genre : la féminisation des lycées professionnels maritimes*, Mémoire de Master 2, Sciences sociales, sociologie, spécialité Mutations des sociétés contemporaines, Option Travail, Genre et Politique, Université Paris X Nanterre, 2007, 153 p.

Tritarelli M., *Femme marin : une réalité de management*, Mémoire technique de fin d'études, ENMM Le Havre, 2009-2010, 69 p.

SITES INTERNET

ACOMM : <http://acomm.nuxit.net/>

ENIM : <http://www.enim.eu/default0/portail/index.html>

INSEE : http://www.insee.fr/fr/themes/tableau.asp?reg_id=0&ref_id=NATnon03345 consultée le 9/11/2010.

Ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche, de la ruralité et de l'aménagement du territoire :

<http://agriculture.gouv.fr/>

Ministère de la défense :

<http://www.defense.gouv.fr/marine/dossiers/le-8-mars-journee-de-la-femme/le-nombre-de-batiment-a-equipages-mixte>

ANNEXES

Annexe 1. Correspondance des numéros d'entretiens en France

1	Présidente association femmes de marins, 1° adjointe
2	Officier de la marine marchande en formation 5° année
3	Marin du commerce cabotage
4	Ancienne navigante, élève Ecole des Affaires maritimes, formation inspectrice de sécurité des navires
5	Aspirante Marine nationale
6	Hôtesse ferry
7	Femme de marin en Méditerranée
8	Inspecteur ITF
9	Elève Inspecteur Affaires maritimes
10	Electricienne Portuaire
11	Présidente AFFMV
12	Mareyeuse, ancienne Présidente Comité Local de la Turballe
13	Présidente Collectif Pêche et Développement, Lorient
14	Femme de pêcheur, Noirmoutier
15	Marine nationale, Brest
16	Second Mécanicien
17	Enseignante ENMM Havre, ancienne Marine nationale
18	Conchylicultrice méditerranée
19	Elève Affaires Maritimes
20	Skipper
21	Déléguée syndicale CGT hôtesse BAI
22	Femme de marin, ancienne présidente du comité local des pêches de Lorient
23	Patron de pêches Bretagne
24	Conchylicultrice, Conjointe collaboratrice, Aiguillon sur mer
25	Ostréicultrice, Ile de Ré
26	Conjointe collaboratrice, pêche, Barfleur
27	Gestionnaire de navires de pêches, Concarneau

28	Femme de pêcheur, reconverti offshore, Honfleur
29	Second capitaine
30	Marinier, Brest
31	Ingénieur Océanographe, Brest
32	Matelot Marine nationale, 1 ^e année
33	Matelot Marine nationale, 3 ^e année

Annexe 2. Résultats de l'enquête FEMMAR réalisée en 2009

Présentation générale de l'échantillon :

Un quart de femmes sont impliquées dans la pêche, un autre quart dans marine marchande. Le reste se partage à parts égales entre conchyliculture, marine nationale et un ensemble d'activités minoritaires :

Pêches maritimes	Aquaculture	Marine marchande	Marine nationale	Autre	Ensemble	NR	TOTAL
48	46	89	50	51	284	51	335

Seules 16 des 61 réponses « autre » sont explicitées :

Scientifique/recherche	4
Administration	1
Services, vente, tourisme	1
Enseignement	1
Environnement	2
Plongée	1
Médical	1
Pilotage (d'hélicoptères ?)	1
Fluvial	1
Remorquage, ravitaillement, logistique	3
Total	16

Les tris à plat qui suivent sont réalisés dans l'ordre des questions. Pour chaque question est d'abord présenté le résultat par secteur d'activité pour l'ensemble de l'échantillon puis le sous échantillon français et enfin le sous échantillon espagnol.

Les résultats de la colonne NR correspondent au nombre de répondantes n'ayant pas renseigné leur secteur d'appartenance.

1. Les femmes dans l'entreprise

Tableau A : Vous participez à la vie d'une entreprise du secteur maritime : (Question 1)

	Pêches maritimes	Aquaculture	Marine marchande	Marine nationale	Autre	Ensemble	NR	TOTAL
A titre non rémunéré	15	10	4	1	4	34	11	45
A titre salarié	7	12	79	48	41	187	21	208
Chef d'entreprise	6	10	1	1	2	20	6	26
Patron salariée	3	2	1	0	0	6	1	7
Conjointe collaboratrice	13	11	1	0	3	28	3	31
Total	44	45	86	50	50	275	42	317

Tableau B : Quel(s) type(s) de tâche(s) réalisez-vous dans l'entreprise ? (Plusieurs réponses possibles). (Question 2)

Tâche :	Pêches maritimes	Aquaculture	Marine marchande	Marine nationale	Autre	Ensemble	NR	TOTAL
Navigation	11	12	49	8	18	98	14	112
Commerciale	16	34	15	0	11	76	12	8
Production	8	39	5	16	6	74	0	74
Gestion	33	34	10	13	17	107	17	124
Accueil aux passagers	0	8	16	2	10	36	5	41
En lien avec le tourisme	2	6	7	0	8	23	2	25
Autre	1	2	11	21	13	48	7	55
Total	48	46	89	50	51	284	51	335

Tableau C : Quel est le statut juridique de la structure dans laquelle vous travaillez ? (Question 3)

Statut juridique de l'entreprise	Pêches maritimes	Aquaculture	Marine marchande	Marine nationale	Autre	Ensemble	NR	TOTAL
Association	1	2	3	0	0	6	2	8
Entreprise individuelle	35	28	13	0	13	89	19	108
Etat	0	2	5	49	17	73	7	80
SARL et assimilée	4	10	8	0	3	25	1	26
SA	2	1	32	0	9	44	5	49
Autre :	2	1	5	1	4	13	4	17
Total	44	44	66	50	46	250	38	288
Statut juridique de l'entreprise : autre	Pêches maritimes	Aquaculture	Marine marchande	Marine nationale	Autre	Ensemble	NR	TOTAL
Syndicat			2		1	3	0	3
Entreprise étrangère			1		1	2	1	3
Autre			1		0	1	0	1
Total			4		2	7	1	7

Tableau D1 : Combien de personnes participent ou travaillent dans l'entreprise en moyenne ? (Question 4)

	Pêches maritimes	Aquaculture	Marine marchande	Marine nationale	Autre	Ensemble	NR
Taille de l'entreprise							
Moins de 10 salariés	39	40	6	3	14	102	21
Entre 10 et moins de 50 salariés	2	5	8	1	9	25	3
Entre 50 et moins de 100 salariés	0	0	4	0	5	9	3
100 salariés et plus	0	0	46	35	13	94	7
Total	41	45	64	39	41	230	34

Tableau D2 : Quelle est la proportion de femmes dans l'entreprise? (Question 4)

	Pêches maritimes	Aquaculture	Marine marchande	Marine nationale	Autre	Ensemble	NR	TOTAL
Faible	32	19	63	41	26	181	20	201
Environ la moitié	6	17	14	5	11	53	8	61
Plus de la moitié	1	7	2	0	4	14	5	19
La totalité	2	1	3	0	2	8	5	13
Total	41	44	82	46	43	256	38	294

2. La protection sociale et les conditions de travail des femmes

Tableau E : Quel est votre régime de sécurité sociale ? (Question 5)

	Pêches maritimes	Aquaculture	Marine marchande	Marine nationale	Autre	Ensemble	NR	TOTAL
Régime général	12	3	22	9	28	74	13	87
MSA	1	7	0	1	0	9	1	10
ENIM	30	32	59	0	10	131	19	150
Régime des trav. Indépen	2	0	2	0	2	6	4	10
Régime public	0	0	3	34	5	42	3	45
Autre	2	1	1	3	4	11	1	12
Total	47	43	87	47	49	273	41	314

Tableau F : Votre activité vous permet-elle de bénéficier d'un congé maternité ?
(Question 6)

	Pêches maritimes	Aquaculture	Marine marchande	Marine nationale	Autre	Ensemble	NR	TOTAL
Non	10	8	7	0	5	30	6	36
Oui	20	21	70	50	32	193	26	219
Ne sais pas	8	11	4	0	7	30	5	35
Total	38	40	81	50	44	253	37	290

Question 6b/ Avec reclassement à terre ?

	Pêches maritimes	Aquaculture	Marine marchande	Marine nationale	Autre	Ensemble	NR	TOTAL
Non	8	2	24	4	5	43	4	47
Oui	4	6	15	23	8	56	5	61
Ne sais pas	9	7	6	3	8	33	1	34
Total	21	15	45	30	21	132	10	142

Tableau G : Quelle appréciation portez-vous sur la sécurité au travail dans votre entreprise ?

(Question 8)

	Pêches maritimes	Aquaculture	Marine marchande	Marine nationale	Autre	Ensemble	NR	TOTAL
pas du tout satisfaisante	3	0	1	3	2	9	3	12
peu satisfaisante	1	1	8	1	10	21	6	27
assez satisfaisante	19	26	46	26	19	136	17	153
très satisfaisante	20	18	32	19	19	108	9	117
Total	43	45	87	49	50	274	35	309

Tableau H1 : L'entreprise est-elle touchée par des pratiques addictives (alcool, drogues, etc.) ? (Question 9)

	Pêches maritimes	Aquaculture	Marine marchande	Marine nationale	Autre	Ensemble	NR
Pas du tout vrai	34	37	32	8	31	142	20
Un peu vrai	5	7	26	29	12	79	11
Assez vrai	4	1	19	6	6	36	3
Très vrai	4	0	8	5	0	17	2
Total	47	45	85	48	49	274	36

Tableau H2 : Quelle appréciation portez-vous sur la lutte contre les pratiques addictives dans l'entreprise ? (Question 10)

	Pêches maritimes	Aquaculture	Marine marchande	Marine nationale	Autre	Ensemble	NR
Pas du tout satisfaisante	4	1	7	2	4	18	3
Peu satisfaisante	3	2	16	18	10	49	7
Assez satisfaisante	11	14	37	21	15	98	9
Très satisfaisante	14	20	19	7	8	68	9
Total	32	37	79	48	37	233	28

Tableau I1: Êtes-vous ou avez-vous été victime de harcèlement moral, sexuel (verbal ou physique) ou autres ? (Question 11)

	Pêches maritimes	Aquaculture	Marine marchande	Marine nationale	Autre	Ensemble	NR	TOTAL
	41	44	54	33	40	212	32	244
	2	1	30	16	10	59	7	66
tal	43	45	84	49	50	271	59	330

Tableau I2 : Si non, connaissez-vous des personnes qui en ont été victimes ? (Question 11)

	Pêches maritimes	Aquaculture	Marine marchande	Marine nationale	Autre	Ensemble	NR	TOTAL
Non	32	36	36	20	30	154	20	174
Oui	3	2	18	15	8	46	5	51
Total	35	38	54	35	38	200	25	225

Tableau J 1: En tant que femme, subissez-vous ou avez-vous subi des discriminations au cours de votre vie professionnelle ? (Question 12)

	Pêches maritimes	Aquaculture	Marine marchande	Marine nationale	Autre	Ensemble	NR	TOTAL
	34	41	50	27	34	186	27	213
	9	5	32	21	16	83	10	93
	43	46	82	48	50	269	37	306

12b/ Si oui, lesquelles ?

	Pêches maritimes	Aquaculture	Marine marchande	Marine nationale	Autre	Ensemble	NR	TOTAL
Salariale	0	0	0	0	2	2	0	2
Manque de considération	3	1	3	1	3	11	2	13
dans l'accès à l'emploi	2	0	9	4	3	18	3	21
dans l'évolution de carrière	0	0	3	4	1	8	0	8
Sexisme	2	0	5	3	2	12	0	12
Affectation à un poste inadapté	0	2	2	0	0	4	1	5
Autorité contestée par les subordonnés	1	0	1	2	1	5	1	6
dans la formation	0	0	1	2	0	3	0	3
Menace d'agression et H physique	0	0	1	1	1	3	0	3
Autre	0	0	2	0	0	2	0	2

harcèlement moral	0	1	1	2	0	4	0	4
Autre	0	0	1	0	0	1	0	1
Total	8	4	29	19	13	73	7	80*

*Sur les 170 femmes ayant déclaré avoir été victime de harcèlement ou et de discrimination.

13) Le harcèlement ou la discrimination proviennent-ils ou provenaient-ils

	Pêches maritimes	Aquaculture	Marine marchande	Marine nationale	Autre	Ensemble	NR	TOTAL
Collègue	1	3	19	9	10	42	4	46
Supérieur hiérarchique	5	2	39	24	19	89	9	98
Subordonné	2	1	4	3	2	12	2	14
Client	2	1			3	6	1	7
Autre : intervenant extéri.	1		2		1	4	2	6
Autre: Employeur lors d'un entretien embauche			2			2	0	2
Total	11	7	66	36	35	155	18	173

Tableau J2 : Avez-vous signalé ces comportements ? (Question 14)

	Pêches maritimes	Aquaculture	Marine marchande	Marine nationale	Autre	Ensemble	NR	TOTAL
	7	12	34	20	16	89	16	95
	3	0	19	9	9	40	4	44
	10	12	53	29	25	129	20	149

3. Emploi et employabilité

Tableau K1 : Au cours de l'année 2008, avez-vous été exposée à une période de chômage ? (Question 33)

	Pêches maritimes	Aquaculture	Marine marchande	Marine nationale	Autre	Ensemble	NR	TOTAL
Non	36	38	74	49	36	233	22	310
Oui	3	3	11	1	9	27	1	34
Total	39	41	85	50	45	260	23	283

Tableau K2 : Exerciez-vous une activité professionnelle rémunérée secondaire (tourisme, vente) en 2008 ? (Question 33)

	Pêches maritimes	Aquaculture	Marine marchande	Marine nationale	Autre	Ensemble	NR	TOTAL
Non	37	37	77	48	41	240	20	260
Oui	5	5	6	2	4	22	1	23
Total	42	42	83	50	45	262	21	283

Tableau L : Que pensez-vous de l'affirmation suivante: « mon activité est sûre » (pérennité de l'emploi) ? (Question 16)

	Pêches maritimes	Aquaculture	Marine marchande	Marine nationale	Autre	Ensemble	NR	TOTAL
pas du tout d'accord	11	13	12	3	16	55	11	66
peu d'accord	14	14	25	8	9	70	13	83
plutôt d'accord	12	15	35	21	13	96	3	99
complètement d'accord	4	0	14	16	11	45	4	49
Total	41	42	86	48	49	266	31	297

Tableau M : Dans votre activité, est-il facile d'avoir un emploi similaire avec un autre employeur ? (Question 17)

	Pêches maritimes	Aquaculture	Marine marchande	Marine nationale	Autre	Ensemble	NR	TOTAL
pas du tout d'accord	18	9	15	16	15	73	7	80
peu d'accord	12	12	19	17	14	74	12	86
plutôt d'accord	8	19	34	12	16	89	7	96
complètement d'accord	4	3	19	3	3	32	4	36
Total	42	43	87	48	48	268	30	298

Tableau N : Que pensez-vous de l'affirmation suivante: « mon activité offre des possibilités d'évolution (promotion, formation ou qualification) » ? (Question 15)

	Pêches maritimes	Aquaculture	Marine marchande	Marine nationale	Autre	Ensemble	NR	TOTAL
pas du tout d'accord	11	2	5	1	8	27	7	34
peu d'accord	5	11	15	3	11	45	4	49
pas d'accord	17	21	35	27	24	124	16	140
partiellement d'accord	4	5	32	18	8	67	4	71
Total	37	39	87	49	51	263	21	284

Tableau O : Que pensez-vous de l'affirmation suivante: « il est facile pour une femme d'accéder aux formations maritimes » ? (Question 23)

	Pêches maritimes	Aquaculture	Marine marchande	Marine nationale	Autre	Ensemble	NR	TOTAL
pas du tout d'accord	10	6	4		2	26	4	30
peu d'accord	6	8	9		11	47	7	54
pas d'accord	19	20	46		21	130	13	143
partiellement d'accord	3	7	18		5	38	2	40
Total	38	41	77		39	241	26	267

Vous en avez suivi une, laquelle ?

	Pêches maritimes	Aquaculture	Marine marchande	Marine nationale	Autre	Ensemble
For. Sup. de navigation	0	0	38	2	2	42
For. militaire officier	0	0	0	1	0	1
For. Universitaire	0	0	2	4	5	11
For. Prof. Au lycée marit	1	12	1	0	0	14
Certificat Pro. Maritime	5	5	6	5	7	28
Form. matelot sous officier	0	0	3	9	1	13
BCCEAM	4	1	0	0	1	6
Form. qualifiante	1	2	5	4	22	14
Autre	0	0	1	2	1	4
Ramendeuse						
Total	11	20	56	27	19	133

4. Conciliation travail - famille

Tableau P : Pouvez-vous choisir vos horaires de début et fin de travail ? (Question 18)

	Pêches maritimes	Aquaculture	Marine marchande	Marine nationale	Autre	Ensemble	NR	TOTAL
pas du tout d'accord	8	6	51	25	15	105	12	117
peu d'accord	4	8	22	10	8	52	3	55
pas d'accord	18	18	11	5	16	68	10	78
partiellement d'accord	15	12	5	9	11	52	8	60
Total	45	44	89	49	50	277	33	310

Tableau Q : Combien d'heures choisiriez-vous de travailler si vous en aviez la possibilité ? (Question 20)

Ensemble :

	Pêches maritimes	Aquaculture	Marine marchande	Marine nationale	Autre	Ensemble	NR	TOTAL
<i>Moyenne</i>	29	30	39	35	33	33		32
<i>Min</i>	4	4	0	8	5	0		0
<i>Max</i>	50	40	84	60	70	84		84
Moins de 20 heures	6	1	5	1	1	14	5	19
Entre 20 et 34 heures	12	9	9	10	14	54	8	62
Entre 35 et 39 heures	12	24	26	19	21	102	11	113
Au moins 40 heures	8	5	28	11	9	61	9	70
Total	83	47	75	41	53	299	33	332

Tableau R1 : Par rapport aux autres membres de votre foyer, quelle part des tâches ménagères et d'éducation des enfants estimez-vous effectuer ? (Question 21)

	Pêches maritimes	Aquaculture	Marine marchande	Marine nationale	Autre	Ensemble	NR	TOTAL
Nulle	1	0	4	0	0	5	0	5
Environ ¼	0	4	2	1	0	7	1	8
Environ ½	9	8	40	25	18	100	8	108
Environ ¾	4	14	11	7	7	43	6	49
LA totalité	34	15	15	10	19	93	18	111
Total	48	41	72	43	44	248	33	281

Tableau R2 : Par semaine, combien de temps consacrez-vous aux tâches domestiques ? (Question 22)

	Pêches maritimes	Aquaculture	Marine marchande	Marine nationale	Autre	Ensemble	NR	TOTAL
<i>Moyenne</i>	<i>17</i>	<i>12</i>	<i>11</i>	<i>9</i>	<i>10</i>	<i>12</i>		<i>12</i>
<i>Min</i>	<i>2</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>1</i>	<i>0.5</i>		<i>0.5</i>
<i>Max</i>	<i>50</i>	<i>55</i>	<i>40</i>	<i>25</i>	<i>35</i>	<i>55</i>		<i>55</i>
Moins de 5 heures	3	7	20	9	7	46	3	49
Entre 5 et 9 heures	8	14	16	21	19	78	5	83
Entre 10 et 14 heures	8	3	14	7	11	43	7	50
Au moins 15 heures	19	13	15	9	11	67	12	79
Total	38	37	65	46	48	234	27	261

5. Action collective et associations de femmes

Tableau S1 : Étiez-vous été membre d'un syndicat en 2008 ? (Question 33)

	Pêches maritimes	Aquaculture	Marine marchande	Marine nationale	Autre	Ensemble	NR	TOTAL
	39	38	68	48	40	233	20	253
	2	2	17	2	8	31	1	32
	41	40	85	50	48	264	21	285

Tableau S2 : Étiez-vous membre d'une association ou d'un groupement de femmes en 2008 ? (Question 33)

	Pêches maritimes	Aquaculture	Marine marchande	Marine nationale	Autre	Ensemble	NR	TOTAL
	34	40	81	48	43	246	20	266
	9	1	4	2	5	21	2	22
Total	43	41	85	50	48	267	22	289

Tableau T : Pensez-vous que les associations de femmes sont reconnues au sein de l'organisation de la profession ? (Question 28)

	Pêches maritimes	Aquaculture	Marine marchande	Marine nationale	Autre	Ensemble	NR	TOTAL
Non	34	29	53	33	30	179	16	229
Oui	9	6	12	5	5	37	8	80
Total	43	35	65	38	35	216	14	309

Tableau U : Au cours des cinq dernières années, avez-vous déjà participé à un collectif ou un mouvement de revendication ? (Question 30)

	Pêches maritimes	Aquaculture	Marine marchande	Marine nationale	Autre	Ensemble	NR
Non	34	37	68	42	41	222	20
Oui	13	8	19	5	8	53	5
Total	47	45	87	47	49	275	25

6. La perception du secteur

Tableau V : Pensez-vous que votre métier souffre d'un déficit d'image ? (Question 31)

	Pêches maritimes	Aquaculture	Marine marchande	Marine nationale	Autre	Ensemble	NR
Non	7	9	40	30	26	115	8
Oui	37	35	43	18	17	150	17
Total	44	44	83	48	43	262	25

Tableau W : Vous avez une activité en lien avec le secteur maritime... Et si c'était à refaire ? (Question 32)

	Pêches maritimes	Aquaculture	Marine marchande	Marine nationale	Autre	Ensemble	NR
A l'identique	20	21	46	26	25	138	9
Différemment	18	12	30	16	17	93	10
Un autre métier	6	10	9	8	6	39	3
Total	44	43	85	50	48	270	22

Tableau X: Vos parents travaillent/travaillaient-ils dans le secteur maritime ? (Question 33)

Non (%)	71,74	65,12	82,56	88,00	82,98	79,04
Oui (%)	28,26	34,88	17,44	12,00	17,02	20,96

	Pêches maritimes	Aquaculture	Marine marchande	Marine nationale	Autre	Ensemble	NR	TOTAL
Non	33	28	71	44	39	215	7	222
Oui	13	15	15	6	8	57	3	60
Total	46	43	86	50	47	272	10	282

Tableau Y1 : Souhaitez-vous que vos enfants intègrent le même secteur d'activité que le vôtre ? (Question 26)

	Pêches maritimes	Aquaculture	Marine marchande	Marine nationale	Autre	Ensemble	NR
Pas du tout favorable	13	12	5	3	8	41	10
Peu favorable	21	13	26	17	9	86	11
Favorable	8	15	33	18	21	95	4
Très favorable	2	0	0	0	1	3	2
Total	44	40	64	38	39	225	27

Tableau Y2 : Selon vous, quel est l'avis de votre conjoint sur cette même question ? (Question 27)

	Pêches maritimes	Aquaculture	Marine marchande	Marine nationale	Autre	Ensemble	NR
Pas du tout favorable	14	6	1	2	4	27	5
Peu favorable	14	13	16	16	10	69	9
Favorable	12	9	28	16	13	78	9
Très favorable	3	3	0	1	1	8	1
Je ne sais pas	1	9	13	5	5	33	2
Total	44	40	58	40	33	215	26

33. Activité professionnelle rémunérée en 2008

a. Ensemble :

	Pêches maritimes	Aquaculture	Marine marchande	Marine nationale	Autre	Ensemble	NR	TOTAL
Non	28	21	10	2	5	66	11	77
Oui	56	29	83	48	55	271	13	284
Total	84	50	93	50	60	337	24	361

b. Hors réponses espagnoles :

	Pêches maritimes	Aquaculture	Marine marchande	Marine nationale	Autre	Ensemble
Non	24	17	9	2	4	56
Oui	19	26	77	48	46	216
Total	43	43	86	50	50	272

c. Sous échantillon espagnol :

	Pêches maritimes	Aquac ul tu re	Marine marchande	Marine nationale	Autre	Ensemble
Non	4	4	1		1	10
Oui	37	3	6		9	55
Total	41	7	7		10	65

34. Activité professionnelle secondaire rémunérée en 2008

a. Ensemble :

	Pêches maritimes	Aquac ul tu re	Marine marchande	Marine nationale	Autre	Ensemb le	NR	TOTAL
Non	67	44	82	48	47	288	20	308
Oui	10	5	7	2	6	30	1	31
Total	77	49	89	50	53	318	21	339

b. Hors réponses espagnoles :

	Pêches maritimes	Aquac ul tu re	Marine marchande	Marine nationale	Autre	Ensemble
Non	37	37	77	48	41	240
Oui	5	5	6	2	4	22
Total	42	42	83	50	45	262

c. Sous échantillon espagnol :

	Pêches maritimes	Aquac ul tu re	Marine marchande	Marine nationale	Autre	Ensemble
Non	30	7	5		6	48
Oui	5	0	1		2	8
Total	35	7	6		8	56

35. Période de chômage en 2008

	Pêches maritimes	Aquac ul tu re	Marine marchande	Marine nationale	Autre	Ensemble
Non	36	38	74	49	36	233
Oui	3	3	11	1	9	27
Total	39	41	85	50	45	260

36. Rythme de travail en 2008 EN HEURES

	Pêches maritimes	Aquac ul tu re	Marine marchande	Marine nationale	Autre	Ensemble
<i>Moyenne</i>	30	39	54	41	39	40
<i>Min</i>	0	0	0	0	4	0
<i>Max</i>	90	65	225	100	80	225
Moins de 20 heures	5	2	4	4	2	17
Entre 20 et 39 heures	11	14	11	14	22	72
Entre 40 et 49 heures	5	7	9	11	7	39
50 heures et plus	1	7	15	7	4	34
Total	22	30	39	36	35	162

36. Rythme de travail en 2008 EN JOURS de MER PAR AN

	Pêches maritimes	Aqua culture	Marine marchande	Marine nationale	Autre	Ensemb le	NR	TOTAL
Moins de 100 J de mer /an	8	1	16	13	6	44		44
Entre 100 et 199 J de mer	3		21	3	5	32	2	34
Entre 200 et 299 J de mer	1	2	11	1		15		15
300 Jours de mer et plus	1				1	2		2
Total	13	3	48	17	12	93		95

37. Membre d'un syndicat en 2008

	Pêches maritimes	Aquac ul tu re	Marine marchande	Marine nationale	Autre	Ensemble
Non	39	38	68	48	40	233
Oui	2	2	17	2	8	31
Total	41	40	85	50	48	264

38. Membre d'une association ou groupement de femmes en 2008

	Pêches maritimes	Aquac ul tu re	Marine marchande	Marine nationale	Autre	Ensemble
Non	34	40	81	48	43	246
Oui	9	1	4	2	5	21
Total	43	41	85	50	48	267

39. Formation professionnelle en 2008

	Pêches maritimes	Aquac ul tu re	Marine marchande	Marine nationale	Autre	Ensemble
Non	39	32	59	32	28	190
Oui	3	7	27	17	19	73
Total	42	39	86	49	47	263

40. Revenu en 2008

	Pêches maritimes	Aquac ul tu re	Marine marchande	Marine nationale	Autre	Ensemble
0 euro	10	12	5	1	3	31
≤ 15 000 €	10	8	16	9	14	57
15 000 > ≤ 40 000 €	7	13	48	37	26	131
> 40 000 €	3	1	11	1	5	21
Total	30	34	80	48	48	240

41. Nombre d'enfant(s) à charge en 2008

	Pêches maritimes	Aquac ul tu re	Marine marchande	Marine nationale	Autre	Ensemble
0	7	6	38	24	28	103
1	13	11	15	8	3	50
2	16	11	13	7	9	56
3	5	4	1	2	3	15
4	1	0	0	1	2	4
5	0	1	0	0	0	1
Total	42	33	67	42	45	229

42. Age

	Pêches maritimes	Aqu a c u l t u r e	Marine marchande	Marine nationale	Autre	Ensemb le
Moins de 26 ans	1	8	19	5	3	36
De 26 à 34 ans	12	8	33	34	23	110
De 35 à 44 ans	19	21	29	9	17	95
45 ans et plus	16	9	8	2	8	43
Total	48	46	89	50	51	284

43. Nationalité

a. Ensemble :

	Pêches maritimes	Aqu à c U t U r é	Marine marchande	Marine nationale	Autre	Ensemb le	NR	TOTAL
Française	44	44	86	47	46	267	6	273
Italienne	1	0	0	0	0	1	1	2
Portugaise	0	1	0	0	0	1		1
Espagnole	43	6	5	0	8	62	2	64
Canadienne	0	0	1	0	0	1		1
Total	88	51	92	47	54	332	9	341

44. Vivez-vous en couple ?

	Pêches maritimes	Aquaculture	Marine marchande	Marine nationale	Autre	Ensemble
Non	4	9	33	13	16	75
Oui	44	36	56	37	34	207
Total	48	45	89	50	50	282

45. Niveau d'étude ?

	Pêches maritimes	Aquaculture	Marine marchande	Marine nationale	Autre	Ensemble
Enseignement primaire	2	0	0	0	0	2
Formation professionnelle	22	24	10	1	9	66
Enseignement secondaire	11	6	8	9	8	42
Etudes supérieures	12	14	71	40	34	171
Total	47	44	89	50	51	281

46. Titulaire du BCCEAM ?

	Pêches maritimes	aqua-cultures	Marine marchande	Marine nationale	Autre	Ensemble	NR	TOTAL
Non	40	38	79	48	46	251	4	255
Oui	3	1	2	0	1	7	1	8
Total	43	39	81	48	47	258	5	263

47a. Avez-vous travaillé dans un autre secteur d'activité ?

	Pêches maritimes	Aquac ul tu re	Marine marchande	Marine nationale	Autre	Ensemble
Non	9	8	41	27	15	100
Oui	37	34	44	20	32	167
Total	46	42	85	47	47	267

49a. Temps de travail du conjoint ? heures/semaine

	Pêches maritimes	Aquac ul tu re	Marine marchande	Marine nationale	Autre	Ensemble
Moins de 20 heures	0	1	0	1	3	5
Entre 20 et 39 heures	7	3	16	7	11	44
Entre 40 et 49 heures	2	6	10	15	7	40
50 heures et plus	10	15	4	6	3	38
Total	19	25	30	29	24	127

49b. Temps de travail du conjoint ? jours de mer / an

	Pêches maritimes	Aquaculture	Marine marchande	Marine nationale	Autre	Ensemble
Moins de 100 J de mer /an	3	1	1	1	2	8
Entre 100 et 199 J de mer	0	0	19	3	4	26
Entre 200 et 299 J de mer	13	0	8	3	2	26
300 Jours de mer et plus	8	2	0	0	1	11
Total	24	3	28	7	9	71

50. Quel est le niveau d'étude de votre conjoint ?

	Pêches maritimes	Aquaculture	Marine marchande	Marine nationale	Autre	Ensemble
Enseignement primaire	3	2	0	0	1	6
Formation professionnelle	35	20	9	7	14	85
Enseignement secondaire	3	7	4	9	3	26
Etudes supérieures	4	7	48	20	17	96
Total	45	36	61	36	35	213

1.Secteur d'activité principale de votre conjoint :

	Pêches maritimes	Aquac ul tu re	Marine marchande	Marine nationale	Autre	Ensemble
Conjoint dans les pêches	40	2	0	0	6	48
Conj. dans l'aquaculture	0	29	0	0	1	30
Conj. dans la mar. march.	0	0	28	0	4	32
Conj. dans la mar. nation.	0	0	4	22	1	27
Conj. dans la plaisance	0	0	1	0	2	3
Conj. dans un autre secteur	5	6	23	14	21	69
Total	45	37	56	36	35	209

53.Quelle est votre ancienneté dans votre structure ?

	Pêches maritimes	Aquac ul tu re	Marine marchande	Marine nationale	Autre	Ensemble
Moins de 3 ans	8	5	24	8	20	65
De 3 à 9 ans	8	13	38	28	16	103
De 10 à 14 ans	8	10	9	7	4	38
15 ans et plus	18	16	8	5	10	57
Total	42	44	79	48	50	263

54.Vos parents travaillent/travaillaient-ils dans le secteur maritime ?

	Pêches maritimes	Aquac ul tu re	Marine marchande	Marine nationale	Autre	Ensemble
Non	33	28	71	44	39	215
Oui	13	15	15	6	8	57
Total	46	43	86	50	47	272

Non (%)	71,74	65,12	82,56	88,00	82,98	79,04
Oui (%)	28,26	34,88	17,44	12,00	17,02	20,96

TABLE DES FIGURES

Figure 1 : Les relations chercheurs-participantes au cours des phases de recherche	p 21
Figure 2 : Trajectoire d'une femme patron pêcheur.....	p 37
Figure 3 : Répartition géographiques des répondantes au questionnaire FEMMAR (2009).....	p 48
Figure 4 : Secteur principal d'activité (%).....	p 49
Figure 5 : Activité principale et âge des participantes aux entretiens.....	p 50
Figure 6 : L'origine maritime en fonction du secteur d'activité.....	p 58
Figure 7 : Le secteur d'activité en fonction de l'enfance littorale.....	p 58
Figure 8 : Travailler à terre quand le mari part en mer.....	p 67
Figure 9 : Embarquer en étant maman.....	p 71
Figure 10 : Se reconverter pour accompagner un projet de famille.....	p 75
Figure 11 : Relations entre le secteur d'activité et l'implication dans une association..	p 177
Figure 12 : Carte des réseaux de femmes de marins et de professionnels de la mer....	p 182
Figure 13 : Jeux d'échelle et liens identifiés dans la structuration des associations de Femmes du milieu maritime.....	p 183

TABLE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Caractéristiques socio-démographiques (%).....	p 51
Tableau 2 : Dans le choix de l'emploi.....	p 57

TABLE DES ENCADRES

Encadré 1 : Le récit de vie, une démarche originale en droit.....	p 27
Encadré 2 : Grille d'entretien.....	p 29
Encadré 3 : Schématisation des parcours de vie.....	p 38
Encadré 4 : Parcours de vie d'une ancienne navigante sur un pétrolier, inspecteur des Affaires maritimes.....	p 40
Encadré 5 : Parcours d'une conchylicultrice de Méditerranée, 50 ans.....	p 41
Encadré 6 : Construction et implication personnelle racontée par une présidente D'association de femmes.....	p 178
Encadré 7 : Intégrer une association.....	p 189

Encadré 8 : Récit et formalisation d'une trajectoire de vie : saisir les processus
d'implication collective..... ;..... p 192

Encadré 9 : Objectifs et actions d'une association de femmes..... p 196

Encadré 10 : Présidente d'un collectif pêche : penser le statut des femmes à travers celui
De l'entreprise de pêche..... .p 199

TABLE DES MATIERES

PLAN DU RAPPORT	2
AVANT-PROPOS	3
INTRODUCTION	12
CHAPITRE 1	19
A LA RENCONTRE DES FEMMES DU SECTEUR MARITIME	19
CADRE D'ANALYSE ET METHODOLOGIES	19
<i>1.1. Enquête multisectorielle sur les femmes dans le milieu maritime</i>	<i>21</i>
1.1.1. Structure du questionnaire.....	23
1.1.2. Constitution des échantillons	23
<i>1.2. Récits de vie</i>	<i>25</i>
1.2.1. Le choix de cette méthode.....	25
1.2.2. Conditions de réalisations des entretiens.....	29
<i>1.3. Méthodes d'analyse des entretiens</i>	<i>32</i>
1.3.1. Analyse des séquences narratives.....	32
1.3.2. Représentation graphique des parcours de vie comme méthode d'analyse transversale et thématique.....	34
<i>1.4. Restitution</i>	<i>42</i>
CHAPITRE 2 ENTRE DIVERSITE ET UNIFORMITE	47
<i>2.1. Diversités géographiques et sociales</i>	<i>47</i>
2.1.1. Une diversité géographique.....	47
2.1.2. De fortes différences économiques, sociologiques, démographiques entre les secteurs.....	49
<i>2.2. Des trajectoires de vie diverses</i>	<i>56</i>
2.2.1. L'arrivée dans un métier maritime : une origine et des raisons diverses.....	56
2.2.2. La compatibilité de la vie familiale avec la poursuite d'une activité maritime.....	64
<i>2.3. Les femmes et leur métier</i>	<i>76</i>
2.3.1. Rapport au métier et au temps de travail.....	76
2.3.2. Stratégies et rapport au corps travaillant.....	77
2.3.2.1. Le corps blessé	78
2.3.2.2. Le corps caché.....	81

CHAPITRE 3 LES FEMMES ET LE TRAVAIL MARITIME, TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES..... 91

<i>3.1. Perspectives anthropologiques et histoire du travail maritime</i>	<i>91</i>
<i>3.2. Quels statuts.....</i>	<i>98</i>
3.2.1. Quelle féminisation chez les salariées et les chefs d'entreprises ?	99
3.2.2. Quel statut pour les femmes de patrons d'entreprises familiales ?	99
3.2.2.1. Démarche des femmes pour accéder au statut.....	100
3.2.2.2. Le statut de conjoint collaborateur.....	102
3.2.2.3. Ineffectivité sociale, économique et juridique du statut de conjoint collaborateur.....	107
<i>3.3. Les formations professionnelles des femmes travaillant dans le secteur maritime.....</i>	<i>110</i>
3.3.1. Cadre général.....	110
3.3.2. Conditions d'accès et d'études dans les formations maritimes.....	113
3.3.3 Le cas particulier du BCCEAM : une formation par et pour les femmes.....	115
<i>3.4. Le rapport à l'emploi maritime.....</i>	<i>118</i>

CHAPITRE 4 LES CONDITIONS DE TRAVAIL..... 122

<i>4.1. Egalité de traitement.....</i>	<i>122</i>
4.1.1. Evolution vers plus d'égalité dans l'accès à l'emploi.....	123
4.1.2. Les discriminations dans le déroulement de la carrière.....	128
<i>4.2. La protection des conditions de travail par et pour les femmes.....</i>	<i>131</i>
4.2.1. La protection des conditions de travail des femmes	131
4.2.1.1. Les équipements.....	132
4.2.1.2. Le non respect des dérogations du code du travail en faveur des femmes.....	133
4.2.1.3. L'hygiène et la sécurité.....	133
4.2.2. La lutte contre les harcèlements.....	138
4.2.2.1. Une problématique spécifique à bord des navires.....	140
4.2.2.2. Des situations révélatrices d'une double discrimination	144
<i>4.3. Les règles de sécurité.....</i>	<i>149</i>
4.3.1. La lutte contre les pratiques addictives (alcools et drogues).....	151
4.3.2. L'accompagnement psychologique à la suite d'évènements de mer.....	154
<i>4.4. Travail maritime et maternité.....</i>	<i>157</i>
4.4.1. La protection de la femme en tant que mère.....	157
4.4.2. La difficile mise en place du congé maternité pour les navigantes	158

CHAPITRE 5 QUELLE PLACE DES FEMMES DANS QUEL(S) TERRITOIRE(S)..... 165

<i>5.1. Dimension identitaire et collectives des gens de mer : structurantes des territoires ?.....</i>	<i>166</i>
5.1.1. Quelles communautés ? Quelles identités ?	166
5.1.2. Etre gens de mer : pratiques et représentations	169

5.1.3. Discours des femmes sur la communauté maritime : quelles valeurs ?	173
5.2. Les femmes dans les réseaux maritimes : de l'association à la gouvernance territoriale.....	174
5.2.1. Structuration des réseaux : approches historiques et transversales	176
5.2.1.1. Quelques données chiffrées sur le nombre de femmes impliquées dans les associations de femmes et les syndicats maritimes.....	176
5.2.1.2. Récit de vie d'une présidente d'association.....	177
5.2.1.3. Les mouvements collectifs des femmes de la mer : histoire et structuration.....	180
5.2.1.4. Comment la construction d'un réseau participe-t'elle à la construction du parcours de vie ? ...	188
5.3. Associations de femmes et régulations sociales.....	195
5.4. Territoires et gouvernance littorale.....	199
5.5. La place des femmes dans les organisations professionnelles (structures syndicales, représentation du personnel, organisations professionnelles)	202
5.5.1. Les femmes dans les syndicats et les institutions représentatives du personnel de la marine marchande et des ports	202
5.5.1.1. Les femmes dans les syndicats.....	203
5.5.1.2. La participation des femmes au sein des institutions représentatives du personnel.....	204
5.5.2. La participation des femmes dans les organisations professionnelles de la pêche et des cultures marines.....	205
CONCLUSION	207
BIBLIOGRAPHIE.....	213
ANNEXES.....	221
Annexe 1 : Correspondance des numéros d'entretiens en France.....	222
Annexe 2 : Résultats de l'enquête FEMMART réalisée en 2009.....	224
TABLE DES FIGURES.....	251
TABLE DES TABLEAUX.....	251
TABLE DES ENCADRES.....	251
TABLE DES MATIERES.....	253