

MEMOIRE DE PROJET DE FIN D'ETUDES

Filière ingénieur – spécialité navigant

Site du Havre

Femmes officiers à bord : Cap vers une réelle mixité ?

Auteure

Soukaïna ZEGGARI



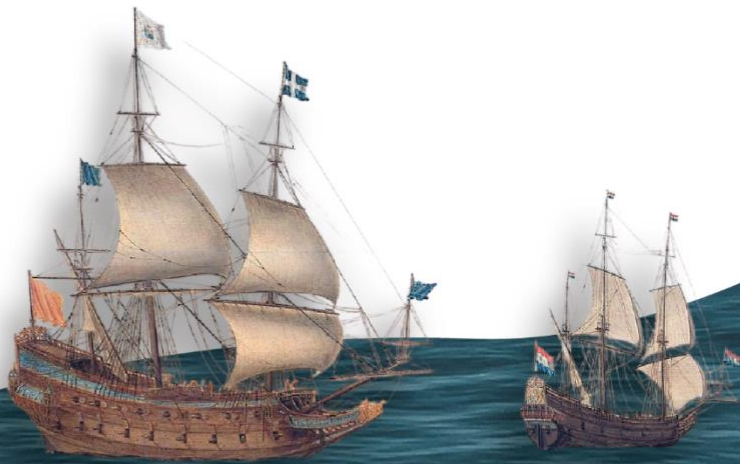
« Les bateaux qui vont sur l'eau ont des elles » - La Touline

Année scolaire de soutenance : 2025 - 2026

MÉMOIRE DE PROJET DE FIN D'ÉTUDES

FEMMES OFFICIERS À BORD :

Cap vers une réelle mixité ?



Zeggari Soukaïna

REMERCIEMENTS

La réalisation de ce mémoire a été rendue possible grâce au concours de nombreuses personnes, à qui je tiens à exprimer ici toute ma gratitude.

Mes premiers remerciements vont à ma tutrice, Madame Manon Aronica, dont l'accompagnement bienveillant et les conseils avisés ont été des appuis essentiels à la réalisation de ce travail. Je remercie également Madame Inès Lambert, professeure de droit à l'ENSM, pour son aide précieuse.

Je remercie chaleureusement Monsieur Aymeric Avysse, président de la revue Jeune Marine, Madame Gaëlle Hardy, coordinatrice médias et partenariats, ainsi que Madame Églantine Saubot, responsable des relations publiques et partenariats de laCapitainerie.com, pour avoir diffusé mon questionnaire à travers leur réseau et lui avoir offert une visibilité précieuse.

Ma profonde reconnaissance va à toutes les femmes navigantes et anciennes navigantes qui ont accepté de s'entretenir avec moi avec franchise et partage, ainsi qu'à toutes celles et ceux qui ont répondu au sondage. Leurs voix sont au cœur de ce mémoire.

Enfin, je remercie mes proches pour leur soutien indéfectible.

À ma mère et mes grands-parents, pour tout.

AVANT-PROPOS

En tant que femme dans la marine marchande, en tant qu'officier en devenir, la question de ma place dans cet univers a longtemps été au cœur de mes réflexions, d'où mon mémoire. Quels sont les avantages et les contraintes à être une femme à bord ? Comment nos différences font-elles nos forces ou, parfois, nos faiblesses ? Et quelles sont les mesures mises en place pour faciliter notre intégration dans un milieu encore majoritairement masculin ?

Ces questionnements sont propres à chacune et chacun. Ils révèlent le contexte dans lequel les femmes officiers entrent, se construisent et évoluent dans le milieu de la marine marchande. C'est pourquoi j'ai choisi d'y ajouter les réponses et les analyses de plusieurs femmes officiers : qui mieux que celles qui ont ouvert la voie pour témoigner des avancées accomplies, des points de blocage qui demeurent et des tremplins qui les ont portées ? De plus, j'ai souhaité recueillir la parole d'hommes navigants et anciens navigants, dont les regards croisés apportent un éclairage fort sur les dynamiques à l'œuvre à bord.

Mon travail s'appuie également sur la lecture d'ouvrages, articles, rapports et sur des travaux de recherche, notamment ceux des sociologues Angèle Grövel et Jasmina Stevanovic, élaborés dans le cadre de leurs thèses respectives. En articulant témoignages individuels et analyses sociologiques, je construis un corpus qui m'aide dans mon propre cheminement. Un cheminement que je vous partage, au fil des pages, en parallèle du vôtre.

J'ai par ailleurs choisi de neutraliser mon propos en employant les termes « officiers » et « marins », qui désignent indifféremment les femmes et les hommes. Cette neutralité grammaticale me permet de souligner que la dimension genrée de ces appellations n'a pas de lien avec la personne qu'elles désignent. Au-delà de ce choix lexical, j'ai souhaité que ce soit un travail d'analyse, et non un essai d'opinion. Je m'efforce de décrire, de mettre en perspective et de laisser au lecteur le soin de se forger sa propre opinion.

L'ambition de ce mémoire est de comprendre la place que nous, les femmes, nous construisons à bord. Comment notre identité s'exprime, depuis les premières femmes officiers jusqu'à celles qui, demain, intégreront à leur tour les bancs de l'école pour devenir officiers de la marine marchande française.

ABSTRACT

Historically a male-dominated profession, the merchant navy officer role has been undergoing a gradual feminization over recent decades. This refers to the process by which women progressively gain access to positions and spaces traditionally occupied by men. Building on this dynamic, this essay addresses the issues of gender diversity, recognition, equality, and the redefinition of professional norms.

The aim of this work is to demonstrate that the female officer, through an identity shaped by her personal history, by social and cultural norms, by the competences she acquires throughout her career, and by an awareness of her own limits, fully claims her place by challenging a system historically codified by men, for men.

This study explores the technical, sociological, psychological, and legal dimensions of the officer's profession when exercised by a woman. It examines the early signs of a feminization that is undeniably encouraging, yet still far from genuine equality and from true gender diversity.

Key words :

Women officers – Sociology – Legal Framework – History – Gender Diversity – Development

RÉSUMÉ

Longtemps réservée aux hommes, la profession d'officier de la marine marchande connaît depuis plusieurs décennies une féminisation progressive. C'est le processus par lequel les femmes accèdent progressivement à des fonctions et des espaces traditionnellement occupés par des hommes. Dans cette continuité, nous allons soulever les enjeux de mixité, de reconnaissance, d'égalité et de redéfinition des normes professionnelles.

L'objectif de ce mémoire est de démontrer que la femme en tant qu'officier, dans sa construction identitaire façonnée par son histoire personnelle, les normes sociales et culturelles, construit pleinement sa place en bousculant un système historiquement codifié par des hommes pour des hommes et étant forte des compétences qu'elle acquiert tout au long de sa carrière ainsi que ses limites.

Le présent travail explore les aspects technique, sociologique, psychologique et juridique du métier d'officier en tant que femme. En effet, nous allons observer les prémices d'une féminisation certes encourageante, mais encore loin de l'égalité réelle, de la mixité véritable.

Mots clés :

Femmes officiers – Sociologie – Cadre juridique – Histoire – Mixité – Évolution

TABLE DES MATIERES

REMERCIEMENTS	4
AVANT-PROPOS.....	5
ABSTRACT	6
RÉSUMÉ	7
INTRODUCTION	9
PARTIE I — LA CONSTRUCTION D'UN MODÈLE PROFESSIONNEL TRADITIONNELLEMENT MASCULIN : ÉTAT DES LIEUX ET CADRE INSTITUTIONNEL	12
1. Analyse historique de l'héritage d'un métier « codifié par les hommes »	12
2. Le cadre juridique et l'évolution des droits.....	16
3. Analyse des prémices de la mixité dès l'école	20
PARTIE II — LA RÉALITÉ DE L'EMBARQUEMENT : ENTRE COMPÉTENCES TECHNIQUES ET DÉFIS PSYCHOLOGIQUES	24
1. La compétence technique comme vecteur de légitimité	24
2. La construction identitaire à bord : faut-il se masculiniser pour être acceptée ?	28
3. L'impact psychologique du huis clos : gérer l'isolement, le regard de l'autre et les dynamiques de pouvoir au sein d'un équipage majoritairement masculin	32
PARTIE III — VERS UNE MIXITÉ VÉRITABLE ? UNE TRANSFORMATION PROGRESSIVE DU SYSTÈME MARITIME PAR LA PRÉSENCE FÉMININE.....	36
1. La maternité et l'articulation des temps : un défi structurel encore mal résolu	36
2. Ce que la présence des femmes officiers déplace dans le métier	41
3. Les leviers de transformation : une responsabilité partagée.	43
CONCLUSION	49
BIBLIOGRAPHIE.....	51
TABLE DES ANNEXES	55
Annexe 1 : Résultats statistiques enquête quantitative	55
Annexe 2 : Questionnaire enquête quantitative	78
Annexe 3 : Questionnaire des entretiens individuels femmes navigantes ou anciennes navigantes	90

INTRODUCTION

« J'ai toujours aimé la mer. Son horizon infini. Ses espaces illimités. Sa couleur. Son rythme : flux et reflux. La diversité de ses vagues : la houle, mur, vallon ou montagne de verre glauque. Le ringue. La lame ; aiguë et brutale. J'aime sa colère : grains et tempêtes. J'aime sa paix océane. J'aime ses rives et ses rochers noirs où le varech visqueux se dessèche. L'odeur iodée, vivifiante de son sable détrempé, belle chair dorée, lisse et ferme que l'on hésite à fouler, tant elle semble vivante. »

Ainsi Sonia de Borodaewsky introduit le récit de sa vie dans son roman *La Houle* publié en 1959.¹ Au terme de nombreuses années de combat « administratif » contre une réglementation héritée de l'Ordonnance de Colbert qui rendait inaccessible à toute « gent féminine » de monter à bord, elle obtient gain de cause en 1963 et devient la première femme française officiellement inscrite à l'Inscription maritime.²

Cette rupture vient s'inscrire dans un mouvement plus large. En effet, à partir des années 1960, les femmes abandonnent progressivement le modèle de la femme au foyer pour entrer massivement sur le marché du travail. La conquête du salariat se poursuit dans tous les domaines, y compris dans des milieux historiquement masculins tels que la police, la médecine ou encore l'ingénierie. Comme l'analyse Gwenaële Proutière-Maulion, juriste et chercheuse spécialisée en droit maritime, cette féminisation trouve ses fondements dans « 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 professions ».³ Le domaine maritime a accueilli ce mouvement avec une lenteur particulièrement singulière.

Cette lenteur trouve sa source dans l'Histoire où l'imaginaire du marin et celui du féminin ont été construits comme irréconciliables. La représentation du marin renvoie à tout un ensemble d'imaginaires forgés autour des grands navigateurs : Vikings, Ulysse, cap-horniers, figures réelles ou fictives, toutes incarnées par des hommes. De cet imaginaire découle l'idée qu'un « bon marin » se définirait par un modèle de virilité reposant, selon une formule de l'historien Jean-Jacques Courtine reprise par la sociologue Jasmina Stevanovic, sur trois valeurs : la force

¹Sonia de BORODAEWSKY, *La Houle*, première édition 1959 ; ouvrage réédité à titre posthume par sa famille.

²Ronan CHÉREL, « Première femme marin-pêcheur, Sonia de Borodaewsky a relégué le décret Colbert aux oubliettes », *Sud-Ouest*, 11 octobre 2025.

³Gwenaële PROUTIERE-MAULION, « Plaidoyer pour une féminisation maîtrisée de la profession de marin », *Annuaire de Droit Maritime et Océanique*, t. XXVII, 2009, p. 311-329.

physique, le courage et l'autorité.⁴ Construite en contre-modèle de la femme, cette figure a longtemps justifié une incompatibilité de fait entre les femmes et la mer, qui se prolonge aujourd'hui sous des formes plus discrètes : superstitions persistantes, codes de sociabilité hérités, déficit de modèles féminins.

Plus de soixante ans après la victoire de Sonia de Borodaewsky, le métier d'officier de la marine marchande demeure ainsi largement masculin. L'égalité juridique se fait petit à petit, mais qu'en est-il de la mixité véritable ? C'est précisément dans cet écart, entre une ouverture formelle et une place à conquérir, que se joue encore aujourd'hui la trajectoire des femmes officiers.

Ce mémoire se propose d'examiner la place de la femme officier dans la marine marchande : la manière dont elle la construit, l'occupe et la transforme. Une question centrale peut se formuler ainsi : comment la mixité à bord des navires de la marine marchande française définit-elle la place de la femme officier dans un milieu encore largement façonné par des normes masculines ?

Pour répondre à cette problématique, ce travail mobilise une approche pluridisciplinaire : technique, juridique, sociologique et psychologique. Il s'appuie sur une enquête à deux volets : l'une par questionnaire, conçue pour recueillir à la fois données chiffrées et témoignages anonymes, diffusée auprès de 215 marins, tous navigants ou anciens navigants ; l'autre qualitative, constituée d'une dizaine d'entretiens confidentiels approfondis avec des femmes officiers, dont quelques commandantes, mises en regard de la littérature académique disponible sur le sujet.

La démonstration s'organise en trois temps. Une première partie examine les conditions dans lesquelles la femme officier accède au métier : l'héritage d'un imaginaire codifié par les hommes, le démantèlement progressif des barrières juridiques, le rôle de la formation initiale et les résistances culturelles persistantes. Une deuxième partie explore la réalité contemporaine de son embarquement à travers la compétence technique comme vecteur de légitimité, les stratégies identitaires qu'elle développe à bord et l'impact psychologique du huis clos.

⁴Jean-Jacques COURTINE, cité par Jasmina STEVANOVIĆ, « La longue traversée des femmes officiers de la marine marchande, ethnographie d'un monde professionnel au prisme du genre », conférence du cycle Les lundis de la mer, Maison de la Mer, Station Ifremer de Lorient, 13 octobre 2014.

Une troisième partie interroge enfin les conditions d'une mixité véritable : le défi structurel de la maternité et de l'articulation des temps, ce que les femmes déplacent dans le métier et les leviers de transformation portés par les armateurs, l'institution de formation et les associations.

La question n'est plus de savoir si les femmes peuvent ou non embarquer, mais comment elles habitent désormais la place qu'elles ont et comment, à travers elles, c'est le métier de marin lui-même qui tend à se redéfinir.

PARTIE I — LA CONSTRUCTION D'UN MODÈLE PROFESSIONNEL TRADITIONNELLEMENT MASCULIN : ÉTAT DES LIEUX ET CADRE INSTITUTIONNEL

1. Analyse historique de l'héritage d'un métier « codifié par les hommes »

Fermez les yeux et imaginez la profession de policier ou de pompier : qui voyez-vous ?

Dans la majorité des cas, surtout dans l'inconscient collectif, ces professions sont incarnées par des hommes. Ce constat ne tient pas à une réalité biologique mais à l'Histoire et aux représentations sociales qui en découlent. L'identité sexuelle est fréquemment un élément central de la structuration des métiers, le monde maritime n'y échappe pas et en est une des illustrations. Avant d'être inaccessible aux femmes par le droit, le métier de marin a été pensé et construit contre les femmes dans les récits, croyances et rites. C'est ce socle représentatif, profond et ancré, que les barrières juridiques ont contribué à transformer.

Tout d'abord, nous retrouvons la cosmologie maritime : c'est la façon dont la mer a été pensée et racontée pendant des siècles et, cette pensée n'a jamais été neutre du point de vue du genre.

Angèle Grövel et Jasmina Stevanovic rappellent que l'histoire maritime est « saturée de références à la bravoure et à l'héroïsme des aventuriers des mers ».⁵ Explorateurs, conquérants ou simples travailleurs, tous partagent dans l'imaginaire collectif, l'idée qu'ils sont maîtres de la haute mer, cet environnement hostile et dangereux. Pourtant ce récit héroïque a pour revers une cosmologie dans laquelle la femme et le féminin occupent un rôle ambivalent jamais neutre : indésirable, menaçante, protectrice.

L'étude des représentations maritimes anciennes révèle un imaginaire riche et dense. Les figures féminines y sont des créatures dangereuses : sirènes qui attirent les navires sur leurs écueils, néréides énigmatiques (nymphe marines dans la mythologie grecque), nymphe trompeuses. Charybde et Scylla, monstres marins habitant le détroit de Messine (qui sépare la Calabre de la Sicile) en sont la personnification la plus célèbre.

⁵Angèle GRÖVEL et Jasmina STEVANOVIC, « Attention : femmes à bord ! Périls de la féminisation chez les officiers de la Marine marchande », Travail, genre et sociétés, n° 36, 2016/2, p. 79-96, ici p. 80.

L'expression « tomber de Charybde en Scylla », qui désigne de nos jours encore le passage d'un mal à un mal pire, en garde l'empreinte.⁶ Dans cet imaginaire, la femme est celle qui menace le marin et son navire, celle qui le détourne de sa route.

Un système de croyances superstitieuses étonnamment durables vient s'ajouter à cette représentation mythologique. L'une d'entre elles veut que la mer, divinité féminine, soit jalouse des femmes à bord : leur présence détournerait l'attention de l'équipage, déclencherait la colère des éléments, provoquerait la tempête. Cette croyance, née dans un autre temps, n'a pourtant pas entièrement disparu. Une répondante à notre enquête témoigne :

« Je suis une ancienne navigante et j'ai commencé dans les années 90, où j'entendais encore que les femmes à bord portaient malheur. »

Cette superstition continuait d'être formulée à bord, preuve que l'exclusion ne relève pas seulement de l'archéologie des récits et croyances mais qu'elle a infusé durablement les sociabilités du navire.

Une autre croyance, moins connue, tient du tabou du lapin : animal à ne jamais nommer sur un navire sous peine de malédiction, appelé « cousin du lièvre » ou « bête à longues oreilles », et qui ferait référence à la femme menstruée et, en conséquence, à la période inféconde « nuisible à la fertilité de la mer ».⁷ La superstition à l'apparence la plus anodine et logique « les lapins rongeaient les bouts des navires » porte ainsi l'exclusion sexuée du féminin.

Le paradoxe le plus connu est sans doute celui de la figure de proue. La représentation d'une femme sculptée à la proue du navire, souvent dénudée, sert d'amulette pour calmer la mer et veiller sur le navire. Cette ambivalence révèle que la femme, réduite à une image de protection, est tolérée, tandis qu'une place parmi l'équipage lui est refusée.

Grövel et Stevanovic synthétisent ce constat en ces termes : « dans le monde maritime, ce système de représentations fondé sur une dévalorisation du féminin participe à légitimer l'asymétrie des positions sociales de sexe : aux hommes en mer, les tâches prestigieuses et

⁶Ibid., p. 81-82.

⁷Maryse DELISLE, une anthropologue française, « Le tabou du lapin dans une communauté de pêcheurs de la région de Saint-Malo », *Anthropologie maritime*, n° 3, 1988, p. 113-129, citée par Angèle GRÖVEL et Jasmina STEVANOVIC, art. cit., p. 82.

qualifiées de la navigation ; aux femmes à terre, le travail domestique et familial peu reconnu ».⁸

Cette répartition n'est pas le résultat d'un calcul technique ou d'une logique biologique, mais celle d'une construction symbolique. En s'imposant pendant des siècles, cette cosmologie a influencé et produit des effets tels que l'exclusion des écoles et des registres d'inscription maritime.

En miroir à cette exclusion symbolique féminine, répond la construction d'un imaginaire codifié du marin au masculin. Le marin n'est pas un homme comme les autres. Nous trouvons l'origine de cet imaginaire dans une longue tradition littéraire française et anglo-saxonne.⁹ Du XIXe au début du XXe siècle, celle-ci a façonné la figure du marin aventurier, incarnant le capitaine capable « au gré des tempêtes et en vertu de ses qualités viriles de courage et d'autorité, de mener embarcation et équipage à bon port ».¹⁰

Grövel et Stevanovic analysent que dans le monde maritime « la virilité est construite comme une ressource déterminante pour faire face aux dangers ».¹¹ Ce qui signifie que les qualités propres souvent associées au masculin : la bravoure, la maîtrise de soi, l'autorité, le courage physique, la prise de risque ne sont pas seulement mises en avant mais constituées en véritables compétences professionnelles. De l'autre côté du miroir, ce n'est pas la femme qui manque de compétences pour le métier de marin, c'est plutôt le métier qui a été défini, jusque dans ses qualités requises, autour d'un sujet implicitement masculin.

Cette construction est transmise par des rites. Voyons l'exemple de la « course des baignoires ». Depuis 1977, elle est organisée dans le bassin du port de commerce du Havre par les élèves et anciens élèves de l'école qui forme les officiers de la marine marchande française. Cette course « célèbre et consacre la croyance en la supériorité du masculin ».¹² Grövel et Stevanovic analysent cette initiation en s'appuyant sur les travaux ethnographiques de Maurice Duval.¹³ Ce retournement ludique de la sécurité à bord met en scène la métaphore du danger, apprenant aux élèves à apprivoiser l'appréhension de la mer. Il célèbre en même temps la croyance en la supériorité du masculin : « cet homme est un homme — sous-

⁸Angèle GRÖVEL et Jasmina STEVANOVIC, art. cit., p. 82.

⁹Ibid., p. 80.

¹⁰Ibid.

¹¹Angèle GRÖVEL et Jasmina STEVANOVIC, art. cit., p. 83.

¹²Angèle GRÖVEL et Jasmina STEVANOVIC, art. cit., p. 82.

¹³Angèle GRÖVEL et Jasmina STEVANOVIC, art. cit., p. 82, s'appuyant sur Maurice DUVAL, *Ni morts, ni vivants ; marins ! Pour une ethnologie du huis clos*, Paris, PUF, 1998.

entendu, ce qui ne va pas de soi — un vrai homme ». ¹⁴ Tout ceci tend à prolonger la logique selon laquelle ce n'est pas seulement à un métier qu'on s'initie, mais à un genre.

Dans la société contemporaine, tout ceci se prolonge par des mécanismes de socialisation genrée. La sociologie a documenté la portée de cette socialisation. Dès l'enfance, les normes éducatives vont orienter les goûts, les rôles et les aspirations. Les garçons sont associés à l'aventure, au risque, au commandement, tandis que les filles sont reliées au soin, à l'intériorité, à la coopération. Ces orientations, intériorisées dès le plus jeune âge, peuvent avoir des effets durables sur la projection professionnelle.

Ajoutons un dernier point à cet état des lieux : le déficit de modèles, venant amplifier cette socialisation genrée. Les femmes, historiquement exclues du métier, ne peuvent pas bénéficier des transmissions familiales et réseaux informels facilitant l'entrée dans la profession. Ainsi, du côté de la sociologie des professions féminisées, notamment à travers les travaux de Catherine Marry sur les femmes ingénieures, il a été démontré que ce manque de modèles est l'un des principaux freins à la projection professionnelle des femmes dans les métiers techniques masculins. ¹⁵ Ce déficit se ressent et s'exprime dans les souvenirs des femmes interrogées :

« J'ai clairement manqué de références et de modèles féminins. Je n'ai jamais eu l'occasion de naviguer avec un commandant femme. »

Cette persistance contemporaine se ressent également dans les premiers embarquements :

« Mon premier embarquement, la moitié ne s'est pas très bien passée parce qu'ils n'avaient pas l'habitude de voir des femmes. Je comprends leur point de vue aussi, c'était leur univers à eux et c'était un peu la rencontre du troisième type. »

L'expression « rencontre du troisième type » pointe le fait que la femme est perçue comme une altérité dans ce milieu qui s'est construit sans elle. Elle se retrouve non pas face à une hostilité personnelle mais face à la persistance d'un imaginaire ne lui offrant pas de place ni existence en tant que telle.

¹⁴Brigitte LARGUÈZE, « Statut des filles et représentations féminines dans les rituels de bizutage », *Sociétés contemporaines*, n° 21, 1995, p. 75-88, citée par Angèle GRÖVEL et Jasmina STEVANOVIC, art. cit., p. 83.

¹⁵Catherine MARRY, *Les femmes ingénieures. Une révolution respectueuse ?*, Paris, Belin, 2004.

Il n'y a donc rien d'anecdotique dans l'univers imaginaire viril du marin. Aujourd'hui cet univers persiste sous des formes plus discrètes : déficit de modèles, sociabilité codifiée, soupçon de légitimité. Si cela continue de structurer en profondeur les représentations du métier, il s'est toutefois heurté à un mouvement parallèle d'évolution juridique qui en a progressivement érodé les fondements normatifs.

2. Le cadre juridique et l'évolution des droits

L'histoire juridique de l'égalité hommes-femmes au travail en France est celle d'un lent passage de l'exclusion légale vers une égalité de droits, puis vers la recherche d'une égalité réelle. Le métier d'officier de la marine marchande en offre une illustration particulièrement nette, car son cadre juridique cumule, pendant près de trois siècles, des obstacles d'une grande diversité.

C'est sous le règne de Louis XIV que Jean-Baptiste Colbert structure la Marine française, distinguant la « Navigation » et le « Commerce de Mer » (1681) des « Armées navales & Arsenaux de Guerre » (1689). La Grande Ordonnance de la Marine de 1681,¹⁶ texte fondateur du droit maritime, organise la navigation, le commerce, la pêche et le statut des gens de mer.

Cette ordonnance ne contient aucune interdiction explicite d'embarquement des femmes ; pourtant, l'univers professionnel y est pensé exclusivement au masculin. Dès la préface du Livre Second, « Des Gens & des Bâtiments de mer »,¹⁷ toutes les fonctions sont déclinées au masculin : « Capitaine, Maître ou Patron », « Aumônier », « Écrivain », « Pilote », « Chirurgien », « Matelots ». Les femmes n'y apparaissent que dans de rares cas particuliers, comme au chapitre « Des Assurances », où l'article XII prévoit qu'elles « pourront valablement s'obliger et aliéner leurs biens dotaux pour tirer leur mari d'esclavage ».

Surtout, l'ordonnance encadre strictement leur présence à bord. Dans son édition de 1714, le Titre I « Du Capitaine », article XXII, dispose : « Ne sera permis aux Capitaines, Maîtres ou autres Officiers, de faire monter à bord aucune femme pour y coucher, sans la permission de l'Armateur [...], à peine de privation de leurs charges ».¹⁸ La règle est claire : à bord, les femmes ne sont pas les bienvenues.

¹⁶ Ordonnance de la Marine du mois d'août 1681, Livre Second, « Des Gens & des Bâtiments de mer », BnF Gallica.

¹⁷ Ordonnance de Louis XIV pour les armées navales et arsenaux de marine (1689), BnF Gallica.

¹⁸ Ordonnance de la Marine, édition de 1714, Livre II, Titre I, « Du Capitaine », art. XXII.

Cette logique se retrouve, plus stricte encore, dans l'Ordonnance de la Marine royale, qui interdit aux équipages « de mener des femmes à bord, pour y passer la nuit [...] sous peine d'un mois de suspension contre les officiers ».

Ainsi se met en place, dès l'Ancien Régime, un cadre à la fois institutionnel et moral qui rend l'intégration des femmes durablement impossible.

À cette exclusion morale s'ajoute, à partir de 1804, un obstacle juridique d'une tout autre portée. Le Code civil napoléonien place la femme mariée sous l'autorité maritale et la prive de capacité juridique.¹⁹ L'article 213 dispose que « le mari doit protection à sa femme, la femme obéissance à son mari ». L'article 1124 catégorise les femmes mariées parmi les « incapables de contracter », aux côtés des mineurs et des interdits. L'article 1428 confie au mari « l'administration de tous les biens personnels de la femme ». Le Code civil n'interdit donc pas explicitement aux femmes de naviguer : il les en empêche par le retrait de leur autonomie juridique.

Ce mécanisme implicite se vérifie pleinement avec le système de l'Inscription maritime codifié par la Grande Ordonnance de 1681, en quelque sorte « l'état civil des marins », selon le Règlement général du Ministère de la Marine et des colonies de 1876²⁰. Porte d'entrée obligatoire de la profession, ce dispositif emportait une obligation de nature militaire, compensée par une protection sociale inédite : la Caisse des Invalides de la Marine, ancêtre du régime spécial de retraite des marins. Or, les femmes, exclues de toute fonction militaire et frappées d'incapacité civile, étaient juridiquement empêchées d'exercer le métier d'officier.

Contrairement à une idée répandue, le Code du travail maritime de 1926 n'excluait pas juridiquement les femmes : son article 1er définit le marin comme « toute personne, de l'un ou l'autre sexe, qui s'engage [...] pour servir à bord d'un navire ».²¹ L'exclusion des femmes ne procédait donc pas du droit maritime lui-même, mais de mécanismes extérieurs.

L'année 1965 marque un tournant décisif. La loi du 13 juillet 1965 portant réforme des régimes matrimoniaux met fin à l'autorisation maritale : les femmes mariées peuvent désormais ouvrir un compte bancaire et exercer une profession sans l'accord de leur époux.²²

¹⁹ Code civil des Français, 1804, art. 213, 217, 1124 (abrogé) et 1428.

²⁰ Règlement général du Ministère de la Marine et des colonies, 1876, BnF Gallica.

²¹ Loi du 13 décembre 1926 portant Code du travail maritime, JORF du 15 décembre 1926. Légifrance.

²² Loi n° 65-570 du 13 juillet 1965 portant réforme des régimes matrimoniaux, JORF du 14 juillet 1965. Légifrance.

C'est le point de départ de l'émancipation financière, condition préalable, mais non suffisante, à leur accès aux métiers de la mer.

Vient ensuite la question salariale. La loi du 22 décembre 1972 inscrit pour la première fois dans le Code du travail le principe « à travail égal, salaire égal ».²³ C'est dans ce contexte d'évolution législative et de réflexion européenne sur l'égalité professionnelle qu'en 1973, Alix Daujat devient la première femme admise à l'École Nationale de la Marine Marchande du Havre.²⁴

Pourtant, l'ouverture n'est pas immédiate. La loi du 11 juillet 1975 interdit certes de réserver une offre d'emploi à un sexe ou de refuser une embauche en raison du sexe, mais elle conserve une faille majeure : la notion de « motif légitime ».²⁵ Cette imprécision pourrait laisser aux employeurs une large marge d'appréciation. Dans le secteur maritime, cette brèche aurait pu permettre aux armateurs de continuer à écarter les candidats en invoquant des arguments matériels. C'est la loi Roudy de juillet 1983 qui met fin à cette ambiguïté, en supprimant le « motif légitime » et en le remplaçant par une liste limitative d'emplois pouvant être réservés à un sexe.²⁶ La marine marchande sort alors de tout régime dérogatoire.

Une dualité juridique subsistait néanmoins entre droit maritime et droit commun. Elle n'a commencé à se résorber qu'avec l'intégration du droit du travail maritime dans le Code des transports : amorcée par l'ordonnance du 28 octobre 2010,²⁷ qui en crée la partie législative et abroge l'ancien Code de 1926, elle est approfondie par la loi du 16 juillet 2013, qui modernise le statut des gens de mer et transpose la Convention du travail maritime de 2006.²⁸

Le cadre actuel consacre ainsi l'alignement du droit maritime sur le droit commun. Les articles du Code des transports régissent l'accès à la profession de marin sans aucune exigence de genre, imposant des conditions d'aptitude médicale, de qualification et d'honorabilité identiques pour tous.²⁹

²³Loi n° 72-1143 du 22 décembre 1972 relative à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, JORF du 24 décembre 1972. Légifrance. Voir aussi le Rapport du Sénat n° 93, session 1972-1973.

²⁴« Événements marquants : Alix Daujat, première femme à l'Hydro du Havre », La Mémoire de l'Hydro (site des anciens élèves de l'ENSM), promotion 1973-1974.

²⁵Loi n° 75-625 du 11 juillet 1975 modifiant et complétant le Code du travail en ce qui concerne les règles particulières au travail des femmes, JORF du 13 juillet 1975. Légifrance.

²⁶Loi n° 83-635 du 13 juillet 1983 portant modification du Code du travail et du Code pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (dite « loi Roudy ») ; principe codifié à l'article R.1142-1 du Code du travail. Légifrance.

²⁷Ordonnance n° 2010-1307 du 28 octobre 2010 relative à la partie législative du Code des transports, JORF du 3 novembre 2010. Légifrance.

²⁸Ibid.

²⁹Code des transports, articles L.5521-1 à L.5521-6 (conditions d'accès et d'exercice de la profession de marin). Légifrance.

Le principe de non-discrimination est par ailleurs garanti par le Code du travail³⁰ et par le Code pénal, qui définit la discrimination et dont les articles suivants fixent des sanctions pouvant aller jusqu'à trois ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende.³¹

La reconnaissance du harcèlement s'est construite progressivement. La loi du 2 novembre 1992 en introduit la première notion dans le Code du travail.³² Le harcèlement moral, plus difficile à caractériser, n'est intégré explicitement qu'en 2002, par la loi de modernisation sociale.³³ La loi du 27 mai 2008 établit un lien plus net entre harcèlement et discrimination.³⁴ La définition de référence du harcèlement sexuel figure à l'article 222-33 du Code pénal :³⁵ « Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. »

Ces protections, conçues pour le droit du travail commun, s'appliquent aux marins en vertu de l'article L.5541-1 du Code des transports,³⁶ qui rend le Code du travail applicable aux marins et à leurs employeurs. Sont notamment prohibés les agissements sexistes, le harcèlement moral et le harcèlement sexuel.³⁷ La protection s'étend aux suites du signalement : « aucun marin ne peut être sanctionné, licencié ni faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir porté une réclamation ou déposé plainte ». ³⁸ Sur le plan disciplinaire, le droit maritime qualifie expressément les comportements de harcèlement moral ou sexuel de manquements de nature à perturber la vie collective à bord.³⁹

Côté pénal, le harcèlement sexuel est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende, peines portées à trois ans et 45 000 euros lorsque les faits sont commis par une personne abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions.⁴⁰

³⁰Code du travail, article L.1132-1 (principe de non-discrimination). Légifrance.

³¹Code pénal, article 225-1 (définition de la discrimination) ; les peines sont fixées à l'article 225-2 du même code.

³²Loi n° 92-1179 du 2 novembre 1992 relative à l'abus d'autorité en matière sexuelle dans les relations de travail, JORF du 4 novembre 1992.

³³Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale, JORF du 18 janvier 2002.

³⁴Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, JORF du 28 mai 2008.

³⁵Article 222-33 du Code pénal.

³⁶Article L.5541-1 du Code des transports.

³⁷Code du travail, articles L.1142-2-1 (agissements sexistes), L.1152-1 (harcèlement moral) et L.1153-1 (harcèlement sexuel).

³⁸Article L.5534-2 du Code des transports.

³⁹Article R.5531-5 du Code des transports.

⁴⁰Article 222-33 du Code pénal.

Cette circonstance aggravante revêt une portée particulière en mer, où le commandant et les officiers détiennent un pouvoir hiérarchique renforcé par la discipline de bord.

À cette répression s'ajoute une obligation patronale de prévention : l'employeur est tenu de « prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner ».⁴¹ Cette obligation conjuguée au devoir général de protection de la santé physique et mentale des travailleurs,⁴² pèse sur l'armateur.

Un cadre juridique solide ne suffit pourtant pas à régler la question, d'autant moins dans un milieu qui exacerbe les difficultés. L'égalité formelle est acquise, mais il reste à transformer les pratiques et les mentalités à bord. Un enjeu d'autant plus crucial que les futures générations d'officiers se forment dès leur entrée à l'École Nationale Supérieure Maritime.

3. Analyse des prémices de la mixité dès l'école

L'entrée à l'école marque pour les futures femmes officiers une première confrontation avec une sociologie de promotion fortement marquée par le genre. Une femme officier témoigne de son entrée à l'école il y a plus de vingt ans : elle était « *la seule fille de la classe* ». Cette configuration est loin d'être neutre. D'emblée, elle tend à placer le féminin dans une position minoritaire, à la fois numérique et symbolique.

Aujourd'hui, à la rentrée 2025-2026, l'ENSM accueille 1 113 élèves navigants répartis entre les filières ingénieur, pont et machine, dont seulement 185 femmes, soit 16,6 % des effectifs⁴³.

De manière générale, les chiffres relevés dans notre enquête montrent que les intégrations en première année au sein de l'école, fondées sur de nombreuses traditions ancrées depuis des décennies telles que le baptême ou la vente des pilotes (que nous allons détailler ultérieurement), ont été globalement bien vécues par les répondantes qui s'y sont rendues. Sur les 63 femmes ayant répondu à cette question, 81 % qualifient leur expérience de « bien » ou « très bien », tandis qu'environ une sur dix indique ne pas s'y être rendue (voir Annexe 1 : Résultats statistiques enquête quantitative).

Ce vécu majoritairement positif ne signifie toutefois pas que l'expérience soit perçue comme neutre. Interrogés sur la question de savoir si ces événements sont vécus de la même manière

⁴¹Article L.1153-5, alinéa 1er, du Code du travail.

⁴²Article L.4121-1 du Code du travail.

⁴³Données issues du tableau de bord interne de l'ENSM, répartition hommes/femmes en formation initiale, rentrée 2025-2026 (filiales ingénieur, pont et machine).

par les femmes et les hommes, 68,1 % des répondants masculins répondent par la négative. Le fait que ce constat soit porté majoritairement par les hommes eux-mêmes confère à ce résultat une portée particulière : il ne s'agit pas d'une perception interne au groupe minoritaire, mais d'un partage transversal du diagnostic.

En parallèle du cadre pédagogique, les intégrations constituent un moment important dans la socialisation des élèves officiers. Ces moments permettent aux nouveaux élèves de rencontrer leurs camarades, de tisser des liens et de renforcer l'esprit de promotion à travers la transmission des valeurs et traditions. Le sentiment d'appartenance repose notamment sur une logique initiatique portée par les « Anciens » : ces derniers achètent tel ou tel élève lors des ventes, devenant ses anciens, l'élève devenant leur « Pilot ». Un véritable lien de parrainage s'établit ainsi, structurant durablement les rapports au sein de l'école.

Ces rituels peuvent toutefois cristalliser des difficultés spécifiques pour les élèves officiers femmes. Une répondante résume une observation partagée par plusieurs :

« D'après les ressentis et les retours d'expériences, les femmes ont tendance à se sentir plus vulnérables que les hommes lors des intégrations. De fait, il arrive très souvent que des abus inacceptables soient proférés à l'égard des femmes à ces occasions. »

Les personnes enquêtées identifient plusieurs facteurs à cette vulnérabilité. Le premier facteur est lié à la dynamique des ventes : les Pilots sont mis en scène face aux Anciens, qui leur demandent de faire un « show » afin de gagner de la valeur à leurs yeux. Plusieurs témoins ont relevé une différence de prix de base lors de la mise aux enchères :

« Je ne les ai pas faites du tout parce que pour moi ce n'était pas possible : je n'étais pas du tout à l'aise là-dedans. L'alcool, se faire acheter, [...] sachant qu'on était une fille, on valait 1000 fois plus cher qu'un garçon. Je trouvais ça pas très sain. »

« Les femmes sont vendues bien plus cher pour des aspects souvent physiques. »

Cette valorisation différenciée transforme la participation en une exposition de soi dont la signification n'est pas la même selon le genre.

Le second facteur réside dans la pression du groupe, qui se traduit notamment par la consommation d'alcool largement encouragée :

« Les aspects de soumission et le fait d'être obligée de boire par exemple pour s'intégrer. Ça pose les bases pour après. »

Cette formulation suggère que les rituels d'intégration ne sont pas ponctuels mais s'ancrent durablement dans la vie des marins, établissant des codes relationnels et hiérarchiques qui peuvent perdurer dans la suite des parcours. Ces constats ne doivent toutefois pas conduire à des conclusions caricaturales. Plusieurs éléments invitent à nuancer.

D'abord, le malaise évoqué lors des intégrations n'est pas exclusivement genré :

« Les femmes sont en général moins à l'aise avec ce genre d'événement. Il s'agit d'un milieu à majorité masculine, et ces événements induisent certains gestes malaisants que ce soit pour les personnes masculines et féminines. »

Ensuite, il serait trop réducteur de présenter ces rituels uniquement à travers leur dimension problématique :

« Le baptême fait partie intégrante de notre navigation, de notre culture, il est important. »

« L'expérience est traumatisante pour tous, mais crée des liens pour l'avenir de la même manière. »

Le rite ne se laisse donc pas réduire à une lecture univoque : il opère simultanément comme épreuve symbolique et comme ciment de promotion, et c'est cette ambivalence même qui en fait un objet sociologique riche.

Au-delà des rituels formalisés, c'est le climat langagier ordinaire de la scolarité qui ressort de plusieurs témoignages. Une ancienne élève formule un paradoxe institutionnel :

« La mentalité de l'ENSM, bureau et élèves en particulier, est déplorable, bien plus inquiétante et questionnable que ce que j'ai pu expérimenter à bord. Il y a un réel paradoxe entre la volonté officielle d'un changement des mentalités et la volonté réelle de maintenir des pseudo-traditions totalement hors d'âge. »

« L'Hydro me semble déjà être le problème de base, c'est là où les discriminations commencent à mon avis. »

Cette observation invite à considérer l'école non comme un sas neutre vers la profession, mais comme un espace de socialisation où s'intériorisent les codes qui structureront ensuite les rapports à bord.

Un dernier point mérite d'être soulevé. Une répondante alerte sur ce qu'elle nomme :

« Un monde parallèle de filles Hydro dont personne ne se préoccupe parce qu'elles ont quitté le milieu, trop dégoûtées ».

Cette remarque pose la question d'une discontinuité de la transmission entre celles qui partent et celles qui restent.

Une autre répondante identifie une difficulté horizontale :

« Il faut aussi ne pas tomber dans le piège sexiste de vouloir garder la place de poule dans le poulailler, avec un traitement sévère de femmes envers d'autres (nouvelles, élèves), car leur présence enlèverait du "spécial" de leur réussite. »

Cette dynamique, identifiée par plusieurs répondantes, invite à ne pas postuler a priori une solidarité féminine spontanée à l'école.

Une répondante articule une difficulté temporelle également révélatrice :

« En début de carrière oui, mais plus maintenant. Il y a aussi le rapport hiérarchique qui fait que les hommes ont plus de respect pour une femme commandant ou chef qu'une femme lieutenant. »

Ce témoignage montre que la dépendance hiérarchique propre à l'élève en stage puis au lieutenant débutant prolonge la dépendance symbolique de la « Pilotine » à ses « Anciens ». L'apprentissage du métier comporte ainsi, pour les femmes, une strate supplémentaire dont l'école constitue la première scène.

Les intégrations et plus largement le temps de la formation constituent, pour une part non négligeable des répondantes, un moment révélateur des dynamiques de genre qui structurent l'entrée dans la profession de marin. L'école apparaît ainsi non comme une simple parenthèse étudiante mais comme la première scène où se posent les termes du rapport que la femme officier devra ensuite construire, négocier et parfois déplacer dans l'exercice de son métier. C'est ce que nous allons observer dans les parties suivantes.

PARTIE II — LA RÉALITÉ DE L'EMBARQUEMENT : ENTRE COMPÉTENCES TECHNIQUES ET DÉFIS PSYCHOLOGIQUES

1. La compétence technique comme vecteur de légitimité

Dans la sociologie du travail, particulièrement dans les métiers historiquement masculins, l'écart entre compétence objective et légitimité reconnue se révèle être un sujet d'étude central pour comprendre la véritable expérience professionnelle des femmes officiers.

Dans les travaux de Guy Le Boterf, « une personne sait "agir avec compétence" si elle sait : combiner et mobiliser un ensemble de ressources pertinentes (connaissances, savoir-faire, qualités, réseaux de ressources...) ; gérer un ensemble de situations professionnelles, chacune d'entre elles étant définie par une activité clé à laquelle sont associées des exigences professionnelles, afin de produire des résultats satisfaisant à certains critères de performance pour un destinataire ». ⁴⁴

Nous pouvons définir la compétence technique comme étant un socle objectif, que l'on peut mesurer par des titres, des qualifications, des savoir-faire en action. Pourtant, elle n'est pas suffisante pour fonder la place du professionnel dans son milieu de travail. Pour que cette compétence soit opérante, il faut qu'elle soit reconnue, validée par autrui : c'est ici que la légitimité professionnelle entre en jeu.

Par ailleurs, de façon générale, la spécialiste en philosophie sociale et théorie critique, Haud Guéguen, souligne, dans son analyse de la théorie de la reconnaissance du philosophe et sociologue allemand Axel Honneth, que « se sentir légitime » dans le monde du travail doit être rattaché à « la seconde sphère de la reconnaissance : celle de l'estime sociale conférée par le travail (la société, les pairs et la hiérarchie), qui est ce qui rend possible ce type spécifique de rapport positif à soi qu'est l'estime de soi comme d'un être compétent, capable, et dont l'activité se trouve socialement dotée de valeur ». ⁴⁵

⁴⁴Guy LE BOTERF, l'expert de la gestion des compétences et des dispositifs de professionnalisation. De la compétence, Paris, Les Éditions d'Organisation, 1995, cité dans Deschanet, Distler et Rasolofo-Distler, Projectics, n° 33, 2022/3, p. 100.

⁴⁵Haud GUÉGUEN, « Reconnaissance et légitimité. Analyse du sentiment de légitimité professionnelle à l'aune de la théorie de la reconnaissance », Travailler, 2007/2, p. 119-138, ici p. 76.

Dans ce milieu historiquement masculin, où l'imaginaire du marin viril reste encore prégnant, cette reconnaissance ne va pas de soi pour les femmes. Elle n'est donc pas acquise quand bien même elles disposent de compétences techniques équivalentes, voire supérieures, à celles de leurs collègues masculins.

Les résultats de notre enquête illustrent la tension persistante entre l'égalité formelle et l'inégalité ressentie à bord. Interrogés sur le niveau d'exigence professionnelle attendu d'un homme et d'une femme, sur 116 répondants hommes au total, la majorité (69,8 %) estime que le niveau d'exigence « est identique ». Ces données confirment une perception majoritairement neutre de la compétence technique du point de vue du genre : 62,1 % des répondants se positionnent sur les valeurs indiquant qu'il existe peu ou pas de différences. Autrement dit, c'est la réussite des tâches exécutées liées à la fonction qui prime, indépendamment du sexe de la personne.

De plus, dans le cœur technique du métier, notamment la gestion de la sécurité et des risques, la perception d'une efficacité équivalente entre femmes et hommes domine très largement. Ce constat est significatif car il bouscule et invalide de manière empirique le stéréotype d'une efficacité technique moindre chez les femmes.

Toutefois, cette première analyse doit être nuancée. Comme le résume une étude du Centre d'études et de recherches sur les qualifications : « dans des métiers techniques de tous temps masculins, les représentations et rapports sociaux semblent bien davantage fixés que les technologies, et le sexisme est la première difficulté à laquelle les femmes sont confrontées ».⁴⁶

Cette nécessité de prouver sa valeur est entrevue par une partie du personnel masculin. Près d'un tiers des hommes pensent que le niveau d'exigence diffère selon le genre. Plus précisément, 20,7 % affirment que le niveau d'exigence vis-à-vis d'une femme est « supérieur » : ces hommes estiment que les femmes doivent souvent prouver leurs compétences de manière répétée. Les erreurs commises par des femmes seraient moins tolérées ou plus sévèrement jugées. La notion du plafond de verre se dessine.

⁴⁶Alexandra d'AGOSTINO, Dominique ÉPIPHANE, Irène JONAS, Frédéric SÉCHAUD et Emmanuel SULZER, « Femmes dans des "métiers d'hommes" : entre contraintes et déni de légitimité », *Céreq Bref*, n° 324, novembre 2014, 4 p.

Comme le montrent les diagrammes ci-dessous, les répondants identifient par ailleurs une différence d'efficacité systématiquement favorable pour les femmes (en rouge) en ce qui concerne les dimensions relationnelles et managériales du métier : la communication opérationnelle, l'organisation, l'anticipation, le style de management ou encore la gestion des conflits.

Dans quels domaines ces différences peuvent-elles se manifester ? (Réponses multiples)

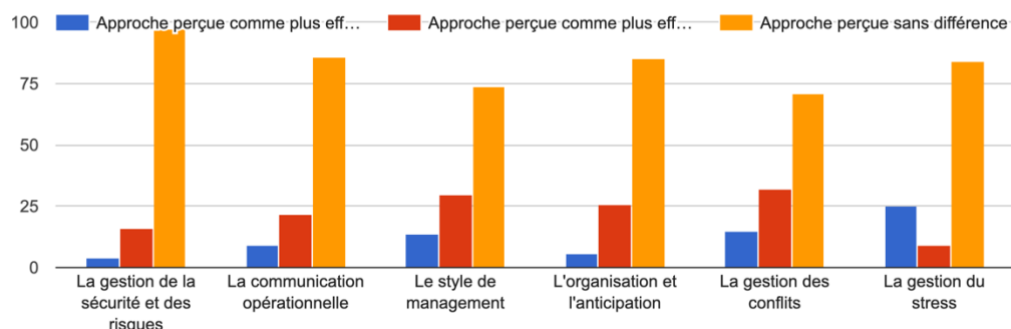


Figure 21 : Répartition des domaines de compétences professionnelles, selon les hommes.

Dans quels domaines ces différences peuvent-elles se manifester ? (Réponses multiples)

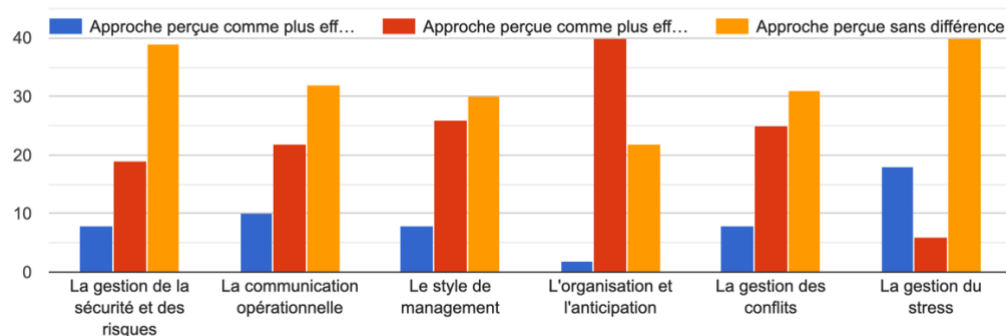


Figure 38 : Répartition des domaines de compétences professionnelles, selon les femmes.

Cette reconnaissance mérite d'être analysée avec prudence. Elle peut être lue positivement, comme l'indice d'une redéfinition des stéréotypes associés au métier. Mais elle peut également enfermer les femmes dans une logique de complémentarité essentialisée, les cantonnant aux dimensions citées précédemment au détriment de la reconnaissance pleine et entière de leur compétence technique.

Surtout, la reconnaissance collective d'une efficacité équivalente que nous avons analysée précédemment, ne se traduit pas par un sentiment de légitimité équivalent dans le vécu des intéressées. Lorsqu'on met en corrélation les perceptions globales avec ce que pensent les femmes, sur un total de 63 réponses, plus des deux tiers d'entre elles estiment se sentir obligées d'en faire plus que leurs homologues masculins. Et près de sept femmes sur dix donnent un caractère systématique ou répété à cette obligation. Apparaît alors l'obligation de sur-performance pour être reconnue à hauteur égale.

Les témoignages recueillis illustrent parfaitement cette pression :

« J'ai toujours tenté d'être irréprochable au travail pour qu'on ne puisse pas justement trouver la faille. J'ai remarqué qu'en fait, on a toujours beaucoup, peut-être plus travaillé que nos homologues masculins pour justement montrer qu'on était à la hauteur et capable. »

« On est toutes pareilles inconsciemment [...]. Tu te donnes tout le temps à fond parce que t'as pas le choix. »

L'expérience rapportée par ces femmes vient également démontrer qu'il existe une capacité de résistance subjective face au regard d'autrui. Elles parviennent à construire leur sentiment de légitimité en s'appropriant pleinement des tâches techniques complexes :

« Récemment j'ai fait une chemise, c'est un gros gros boulot, le chef mécanicien est parti se coucher. Le trouillard de base s'est barré et il m'a laissé faire ça. Je n'avais pas d'autre officier, je n'avais qu'[un ouvrier]. Finalement tout s'est super bien passé, c'est moi qui ai géré le boulot et ça s'est fait en un temps... 9 heures. Tu ne peux pas faire plus rapide, c'était le minimum compte tenu du travail. Enfin là j'ai été fière de moi. Ce genre de boulot, quand ça se termine bien et que c'est toi qui es responsable, tu te dis : "je l'ai fait, que personne ne vienne m'emmerder". »⁴⁷
[Stéphanie, 35 ans, second mécanicienne, porte-conteneurs]

En fin de compte, comme l'affirme Guéguen : la reconnaissance « porte sur le faire et non sur l'être : elle ne s'attache pas à l'individu en tant que tel, à la personne envisagée dans son identité singulière, mais à ce qu'elle fait, à la "qualité du travail accompli" ». ⁴⁸

⁴⁷Verbatim cité dans Angèle GRÖVEL et Jasmina STEVANOVIC, art. cit., p. 89.

⁴⁸Haud GUÉGUEN, art. cit., p. 80.

La femme officier peut ainsi s'appuyer sur la qualité objective de son travail comme socle de légitimité, indépendamment du regard genré que certains pourraient porter sur elle. Un défi majeur subsiste pourtant : réussir à se sentir durablement légitime alors que le regard collectif tend parfois à délégitimer.

La tension entre légitimité et reconnaissance ne se joue pas seulement sur le terrain des compétences professionnelles : elle engage aussi la manière dont les femmes officiers habitent, occupent et investissent l'espace du bord.

2. La construction identitaire à bord : faut-il se masculiniser pour être acceptée ?

Embarquer en tant que femme officier, c'est entrer dans un espace et un environnement où les codes comportementaux, vestimentaires et le langage ont été écrits sans elle, et cela pendant plusieurs siècles. À bord, la question de la construction identitaire oscille entre ce qu'une femme est, ce que l'on attend d'elle et ce qu'elle choisit de montrer ou de taire.

Les chiffres et témoignages issus de nos enquêtes donnent une lumière concrète sur ces mécanismes. Notre enquête confirme d'abord l'importance de ce travail sur soi : 58,7 % des répondantes déclarent avoir le sentiment de devoir modifier leur manière d'être pour s'intégrer à la culture du bord.

Une des premières réponses observées est la stratégie de neutralisation. Nous pouvons définir la neutralisation comme une tendance, consciente ou non, à atténuer les marqueurs visibles qui mettent en avant la féminité, dans le but d'être perçue avant tout comme un professionnel évalué sur ses compétences uniquement. Cette stratégie s'opère d'abord à travers l'apparence. Au-delà des impératifs parfois liés à la sécurité, les répondantes témoignent de choix personnels d'atténuation de leur féminité :

« J'ai tendance à me masculiniser à bord pour m'intégrer et pour ne pas être embêtée. Je porte souvent des habits amples pour cacher mes formes. Je fais en sorte qu'il n'y ait aucune féminité chez moi. »

« Faire oublier notre différence pour être mieux acceptée, pour justement faire oublier que nous sommes différentes. »

« Et surtout je fais attention à la manière dont je m'habille. J'essaie d'être la plus masculine possible. »

Cette stratégie de neutralisation trouve d'ailleurs un écho dans la perception des hommes interrogés. Notons les réponses à la question de savoir si le fait d'afficher des marqueurs de féminité lors des temps de repos à bord ou en escale (maquillage, bijoux, robe, jupe) peut exposer une femme officier à une vulnérabilité : remarques déplacées, danger physique. Sur 116 répondants masculins, 30,1 % se positionnent sur les valeurs 4 et 5 estimant qu'une telle exposition est probable, et 31,9 % adoptent une position médiane (valeur 3). À l'inverse, 38 % se positionnent sur les valeurs 1 et 2, considérant que ces marqueurs n'exposent pas, ou peu, à un risque.

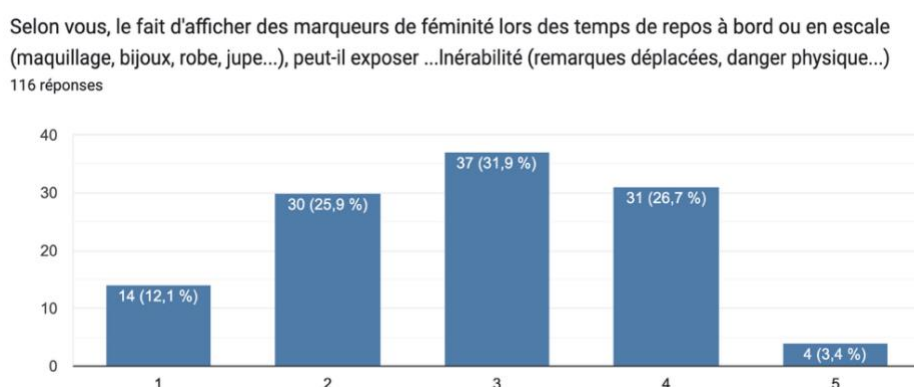


Figure 18 : Perception, par les hommes, de l'exposition à une vulnérabilité liée à l'affichage de marqueurs de féminité à bord (échelle 1-5).

La lecture de ces chiffres mérite attention. Plus de six hommes sur dix reconnaissent, à des degrés divers, qu'afficher sa féminité à bord n'est pas un acte neutre. Ce constat, formulé par les premiers concernés du regard porté, vient confirmer empiriquement ce que les répondantes décrivent dans leurs verbatims : la stratégie de neutralisation répond à un risque que les hommes eux-mêmes identifient comme tangible. Ce diagnostic donne une portée particulière au résultat : la vulnérabilité est reconnue sans être unanimement attribuée à l'expression de la féminité elle-même. Elle pointe plutôt vers un milieu dans lequel le regard porté sur la féminité reste susceptible de basculer en lecture sexualisante, justifiant en retour les ajustements identitaires que les femmes officiers déploient à titre préventif.

Grövel et Stevanovic théorisent cette tension en mettant en avant que les femmes officiers évoluent dans un équilibre complexe : « ni trop féminines, ni trop masculines ». Les sociologues montrent qu'une féminité trop affirmée risque d'être perçue comme déplacée, diminuant ainsi la crédibilité professionnelle. Comme le résume Laufer (citée par Grövel et

Stevanovic), les « excès de féminité » risqueraient d'être interprétés comme une « entreprise de séduction » susceptible de porter atteinte à la crédibilité professionnelle.

Une autre stratégie « préventive » est mise en place au travers de la distance relationnelle. Cette gestion calculée de la mise à distance est citée par nos répondantes de nombreuses fois :

« Comportement plus distant pour ne pas passer pour quelqu'un qui veut plus avec un homme. »

« Privilégiez la discussion mais de manière distante. Soyez proche sans pour autant être proche. Restez un mystère. »

Cette distance ne se caractérise pas par une froideur, mais constitue un moyen ayant pour but de verrouiller toute ambiguïté. Cependant, cette stratégie se heurte à une double contrainte :

« Devoir être plus distante car "sympa" signifie pour beaucoup "ouverte", et devoir aussi être plus "sympa" car distante est perçue comme trop sérieuse et non intégrée à l'équipe. »

Un autre témoignage est révélateur du fait que la construction identitaire repose sur une image de soi que le sociologue Goffman nomme la « présentation de soi »⁴⁹ et que Ruth Amossy rapproche de la notion rhétorique d'*ethos*, définie comme « une image de soi favorable susceptible de conférer son autorité et sa crédibilité ».⁵⁰ Un personnage professionnel est alors mis en avant :

« Choisir un personnage, un rôle, un peu de colle / liant pour faire équipe. Une face très maternelle de ma personne qui existe certes, mais que je performe exclusivement, pour ne pas être sexualisée et rester haute dans la hiérarchie tout en étant moins menaçante. »

Ce verbatim montre l'adoption volontaire d'un rôle. La neutralisation n'est donc pas un simple effacement, mais une mise en scène de soi, pensée et maîtrisée. La figure mobilisée ici n'est pas masculine, mais maternelle, l'une des rares images féminines traditionnellement dissociées de la séduction. Comme l'explique Amossy, l'image que l'on donne de soi s'appuie toujours sur des « modèles culturels » existants.

⁴⁹Erving GOFFMAN, La Mise en scène de la vie quotidienne. 1. La présentation de soi, Paris, Éditions de Minuit, coll. « Le sens commun », 1973 [éd. originale 1959].

⁵⁰Ruth AMOSSY, La présentation de soi. Ethos et identité verbale, Paris, PUF, coll. « L'interrogation philosophique », 2010.

Par ailleurs, un élément majeur mérite notre attention et s'avère transversal à l'ensemble de ces réponses : ces ajustements identitaires sont particulièrement intenses en début de carrière puis diminuent au fur et à mesure que la légitimité professionnelle s'installe, ou cèdent à la lassitude et à la fatigue d'exacerber certaines facettes de leur personnalité :

« Un peu, surtout en début de carrière, en tant qu'élève ou jeune officier, j'essayais de me fondre dans la masse. »

« L'expérience et le recul font changer beaucoup de choses. »

« Au bout d'un certain temps, ça devient usant de devoir montrer des choses que l'on n'est pas réellement. »

Ainsi, la neutralisation apparaît comme une phase transitoire due au déficit initial de légitimité. À mesure que la compétence est reconnue, le besoin de se conformer diminue. Notons que si toutes les femmes officiers s'accordent sur la nécessité d'« en faire toujours un peu plus qu'un collègue masculin », « rares sont celles qui affirment vouloir être plus mâles que les mâles »⁵¹. La masculinisation ne serait pas le but recherché ; ce serait la reconnaissance d'une compétence dégenrée.

Qui plus est, parmi celles qui calquent leur comportement sur des standards masculins, soit 68,3 % des répondantes au moins occasionnellement, seules 34,8 % déclarent le vivre difficilement. Cela peut révéler une intériorisation progressive des normes masculines, rendant certains ajustements totalement invisibles à celles qui les opèrent.

Cependant, si la neutralisation constitue une tendance majoritaire, elle n'est pas pour autant universelle. Certaines femmes choisissent d'imposer leur présence par l'affirmation :

« Je persiste dans mon discours : il n'y a pas de femme ou d'homme à bord, mais que des marins. Il y a juste à prendre sa place, comme n'importe qui, et s'affirmer. »

« La force de caractère et savoir ce qu'on veut fait une grande partie du travail d'intégration. »

⁵¹ Angèle GRÖVEL et Jasmina STEVANOVIC, « Attention : femmes à bord ! Périls de la féminisation chez les officiers de la Marine marchande », Travail, genre et sociétés, n° 36, 2016/2, p. 79-96.

En conclusion, la construction identitaire à bord s'inscrit dans un équilibre subtil entre adaptation et affirmation. Les stratégies déployées mettent en lumière la densité de ce travail identitaire, qui révèle en creux les normes encore à l'œuvre dans le milieu de la marine marchande. À la question « faut-il se masculiniser pour être acceptée ? », la réponse reste donc nuancée : il ne s'agit pas d'une assimilation totale aux codes masculins, mais d'une oscillation permanente entre de multiples registres qui tendent à redéfinir, de l'intérieur, les codes de ce milieu. Ces codes s'opèrent qui plus est dans un cadre bien singulier : celui du huis clos du navire où l'isolement et la promiscuité prolongée donnent à chaque interaction une intensité particulière.

3. L'impact psychologique du huis clos : gérer l'isolement, le regard de l'autre et les dynamiques de pouvoir au sein d'un équipage majoritairement masculin

Un navire « est un modèle réduit de la société où grossissent certains aspects de la vie sociale, imperceptibles ailleurs. C'est à la fois un espace où l'on peut se perdre et paradoxalement un espace réduit, limité, posé sur le plus grand espace de notre planète : la mer ».⁵² À bord se déploie un véritable microcosme où hommes et femmes travaillent, cohabitent et organisent leur temps de repos. C'est un environnement isolé, qui impose une vie en vase clos : isolé par ses limites matérielles, mais aussi par la réduction des interactions sociales au seul équipage, et ce pendant de longs mois.

Comme le souligne l'ethnologue Nicolas Govoroff, les marins sont « marginaux par l'espace dans lequel s'exerce leur profession ».⁵³ En effet, coupés de leur environnement habituel, de leur famille, de leurs amis, les marins vivent une sorte de désynchronisation sociale, d'autant plus violente pour les femmes qui peuvent se retrouver marginalisées au sein d'un milieu déjà marginalisé.

La vie embarquée est synonyme de promiscuité. Les aménagements sont parfois peu adaptés à la mixité et le manque d'intimité est constant : tous les lieux en dehors de la cabine sont des lieux de vie communs. Comme l'observent Grövel et Stevanovic, « la division du travail et des espaces de vie [est] visible dans l'architecture globale du navire ».⁵⁴

⁵²Maurice DUVAL, *Ni morts, ni vivants ; marins ! Pour une ethnologie du huis clos*, Paris, Presses universitaires de France, 1998, p. 18, cité par Jonathan Ruillé, *Management des risques intégré des navires et de leurs armements. Un ferry peut-il être une organisation à haute fiabilité ?*, thèse de doctorat en gestion et management, Université de Nantes, 2015.

⁵³Nicolas GOVOROFF, compte rendu de Maurice DUVAL, *Ni morts, ni vivants ; marins !*, *L'Homme*, 1999, t. 39, n° 152, p. 204.

⁵⁴Angèle GRÖVEL et Jasmina STEVANOVIC, art. cit. (la formule reprend Serge DUFOULON, Jean SAGLIO et Pascale TROMPETTE, *Les marins à bord du Georges Leygues*, Paris, Rapport DRET/CNRS, 1995, p. 113).

Il n'existe « nulle possibilité d'isolement individuel, hormis la cabine de chacun » : à bord, le seul cocon reste la cabine (lorsqu'on dispose d'une cabine individuelle). La fermeture du groupe réside dans ce paradoxe : « sur un navire de commerce, l'isolement est collectif ».

Par ailleurs, le navire est avant tout un lieu de travail. La vie à bord est encadrée par le respect des grades, une discipline et une rigueur constantes. Grövel et Stevanovic décrivent « l'assimilation de rapports hiérarchiques calqués sur une stratification de grades militaires ».⁵⁵ Cette hiérarchie, cette verticalité peuvent néanmoins servir de paravent à des comportements abusifs.

Notre enquête en livre le socle factuel : 72,1 % des répondants (hommes et femmes confondus) déclarent qu'il n'y a en moyenne qu'une à deux femmes officiers à bord, et 9,5 % qu'il n'y en a aucune. Autrement dit, plus de huit embarquements sur dix se déroulent avec au mieux, une ou deux femmes officiers dans l'équipage. Les femmes officiers embarquées sont donc encore aujourd'hui en extrême minorité numérique. Être « l'exception » dans un huis clos peut être synonyme d'isolement social, au-delà de l'isolement géographique :

« J'ai souvent (toujours sur les cargos) été la seule femme à bord. Globalement, ce caractère d'exception est positif, mais être l'exception est épuisant. Le changement sera effectif le jour où plus aucun homme ne dira "ah tiens, c'est la première fois que je navigue avec une femme". »

Ce témoignage pointe le coût psychologique d'une visibilité permanente. Seule de son genre, la femme officier devient ce que Marie Kondrat, professeure de littérature générale, relisant le concept de *token* formalisé par Rosabeth Moss Kanter, nomme une synecdoque⁵⁶ : « un individu chargé de signifier un groupe entier ».⁵⁷ Kanter montre ainsi comment « la visibilité d'une minorité au sein d'un groupe professionnel homogène ne fait que perpétuer l'oppression en question ».⁵⁸

⁵⁵Angèle GRÖVEL et Jasmina STEVANOVIC, art. cit.

⁵⁶ Synecdote : figure de style par laquelle on désigne un tout par une de ses parties, ou une partie par son tout.

⁵⁷Marie KONDRAT, « Le tokenism, ou les écueils de la visibilité », Itinéraires

⁵⁸Rosabeth Moss KANTER, *Men and Women of the Corporation*, New York, Basic Books, 1977, citée par Marie KONDRAT, art. cit.

Le regard masculin est à la fois inévitable et permanent. Il se transcrit souvent à travers le prisme de la sexualisation. Plusieurs répondantes en témoignent :

« Sans agression, sur navire de croisière, je peux dire qu'à chaque contrat entre 5 et 10 hommes essaient de flirter lourdement. Qu'importe la position à bord, le fait d'être officier ne dissuade pas. C'est une fatigue mentale. »

« Les gars en machine disaient : "c'est la seule femme du bord, il y en a bien un qui doit lui sauter dessus". C'était que des trucs comme ça. Et c'était tous les jours, tous les jours, au workshop devant tout le monde. »

« J'étais la seule femme en machine. Un de mes collègues officier mécanicien me faisait des avances et des allusions sexuelles lorsqu'on travaillait avec certains outils. Quelques jours plus tard, je lui ai fait comprendre que je n'étais pas intéressée par plus et que j'étais à bord pour bosser. Il ne m'a plus adressé la parole de tout mon embarquement. J'étais devenue comme un fantôme pour lui et quelques-uns de nos collègues. »

Ces témoignages illustrent que la charge mentale ne relève pas nécessairement d'une agression : elle peut prendre la forme diffuse d'un flirt insistant, d'une attention qui ne se relâche jamais. Dans un emploi à terre, on quitte son lieu de travail le soir venu. À bord, le huis clos empêche toute échappatoire : on ne peut pas « rentrer chez soi » pour souffler.

Comme le souligne Gwenaële Proutière-Maulion, les difficultés « se trouvent clairement accentuées à bord d'un navire, compte tenu du poids des rites socio-culturels 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 ».⁵⁹ Le harcèlement moral, en particulier, reste largement sous-déclaré : les victimes peuvent demeurer silencieuses par crainte de représailles, peur du jugement, caractère intime des faits.⁶⁰ Porter plainte contre un membre d'équipage peut supposer de continuer à cohabiter avec lui jusqu'à la fin de l'embarquement.

⁵⁹Gwenaële PROUTIERE-MAULION, « Le rôle du capitaine de navire dans la prévention et la lutte contre les pratiques de harcèlement moral et sexuel à bord », *Neptunus e-revue*, CDMO, Université de Nantes, vol. 15, n° 2, 2009.

⁶⁰Kokougan Désiré AGBAVON, « Les droits des femmes au sein de la profession de marin en France », *Neptunus e-revue*, CDMO, Université de Nantes, vol. 27, 2021/2.

Pour appuyer notre analyse, notre enquête révèle que 87,3 % des femmes interrogées déclarent avoir été confrontées à une forme de discrimination liée à leur genre. Ces expériences se répartissent en deux registres distincts. Plus de 98 % de celles qui ont vécu des discriminations en rapportent des formes négatives : sous-estimation des capacités, exclusion de certaines tâches techniques, remarques sexistes, comportements non désirés. Environ quatre femmes sur dix rapportent également des discriminations qualifiées de « positives ». Ces discriminations sont notamment l'aide non sollicitée pour les tâches physiques, les comportements paternalistes ou encore un traitement de faveur de l'armement, formes souvent ressenties avec ambivalence. En effet, une aide non demandée ou bien une volonté de mixité peuvent être vécues comme une forme de condescendance pouvant tendre à fragiliser la légitimité technique. L'origine de ces comportements est quant à elle large : le commandement est mis en cause par 69,1 % des répondantes ayant vécu des discriminations, les subalternes par 61,8 %, les officiers par 58,2 %.

Certaines répondantes réfutent toutefois explicitement l'isolement. Pour elles, le huis clos force au contraire une sociabilité qui empêche le repli :

« Non, pas d'isolement. [...] Pendant trois mois sur un bateau avec trente personnes, tu peux pas t'isoler. T'es obligée d'être sociale. »

Enfin, le huis clos ne produit donc pas mécaniquement le même vécu : il aggrave la position minoritaire pour les uns, il obligerait à la sociabilité pour les autres. C'est précisément cette tension qui en fait un environnement psychologique si singulier.

Comprendre ces dynamiques individuelles ne suffit toutefois pas : il convient désormais d'élargir notre étude et d'interroger la manière dont la présence croissante des femmes officiers dans la marchande française transforme, en retour, le système dans son ensemble.

PARTIE III — VERS UNE MIXITÉ VÉRITABLE ? UNE TRANSFORMATION PROGRESSIVE DU SYSTÈME MARITIME PAR LA PRÉSENCE FÉMININE

1. La maternité et l'articulation des temps : un défi structurel encore mal résolu

Avant d'examiner les dispositifs juridiques de la maternité, un constat préalable s'impose : le métier d'officier a été forgé autour d'une figure du marin exerçant sans charges familiales visibles. L'égalité formelle est acquise pour tous, mais une couche plus implicite subsiste, non par malveillance des armateurs ou inadaptation des femmes, mais dans l'organisation même du travail.

La neutralité apparente du métier masque une architecture singulière : disponibilité totale, mobilité géographique, absence de discontinuité dans la carrière, des embarquements de plusieurs semaines à plusieurs mois, une indisponibilité totale durant la traversée, des horaires décalés. Cette configuration incarne ce que la sociologue américaine Joan Acker a théorisé en 1990 sous le concept d'organisation genrée (*gendered organization*) : les organisations modernes du travail ne sont pas neutres ; elles sont construites autour de la figure d'un « travailleur abstrait » qui, à l'examen, est en réalité un homme sans corps, sans famille, sans charges domestiques visibles.⁶¹

L'ethnologue Maurice Duval, dans son enquête de référence sur la marine marchande française, a mis en évidence la spécificité de cette coupure. L'anthropologue français, Jean-Louis Siran, spécialiste des sociétés et des cultures maritimes, en propose ainsi la formule suivante : les marins vivent dans deux mondes qui s'opposent, et « d'une clôture à l'autre, aucune médiation. Clivage ».⁶² Le marin, lorsqu'il rentre à terre, « surinvestit, en bricolage et jardinage, sa culpabilité d'avoir abandonné femme et enfants le temps d'une traversée ».⁶³

La sociologue Claire Flécher, qui fonde sa thèse sur plusieurs années d'enquête à bord de navires français, observe que « du fait de cette distinction claire entre sphères du travail et du hors-travail, le métier d'officier permet ainsi d'allier vie de famille et/ou activités de loisirs tout

⁶¹Joan ACKER, « Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations », *Gender and Society*, vol. 4, n° 2, juin 1990, p. 139-158.

⁶²Jean-Louis SIRAN, compte rendu de Maurice DUVAL, *Ni morts, ni vivants ; marins ! Pour une ethnologie du huis clos*, Paris, PUF, 1998, dans *L'Homme*, 1999, t. 39, n° 152, p. 203.

⁶³*Ibid.*

en s'assurant des revenus élevés ».⁶⁴ Le métier est donc présenté comme compatible avec une vie familiale, mais sous une condition implicite : « encore majoritairement, les marins sont des hommes, et que du fait du niveau de revenus de ces derniers, une bonne part des conjoints de marins ne travaille pas ».⁶⁵ Un officier interviewé par Flécher l'exprime sans détour : « Maintenant elle travaille pas, donc quand je suis là, on est peinarde ».⁶⁶

Cette fonction de continuité, longtemps occupée par les épouses de marins, a reçu un nom dans la sociologie maritime : la « puissance tutélaire du foyer ». La sociologue Yvonne Guichard-Claudic en propose la définition suivante : « c'est la puissance tutélaire du foyer, qui doit en assurer la continuité en l'absence du conjoint et être totalement disponible quand il est là, assumer la solitude, savoir prendre seule les décisions qui conviennent ».⁶⁷ Or aucun statut symétrique n'existe pour le « mari d'une femme marin ».

Cette asymétrie structurelle se laisse paradoxalement deviner dans le terrain de Flécher elle-même. À propos des femmes marins qu'elle a rencontrées, elle reconnaît : « encore en formation, jeunes, célibataires ou sensiblement plus âgées, toutes étaient dégagées des obligations maritales, et aucune d'entre elles n'avait d'enfants à charge ».⁶⁸ L'organisation du métier ne se contente pas de rendre difficile la conciliation : elle opère un tri préalable, en amont, sans qu'aucune décision explicite n'ait été prise.

Le point de départ du dispositif est l'aptitude médicale à la navigation. L'arrêté du 16 avril 1986 énonçait sans détour : « dès sa constatation, l'état de grossesse même non pathologique est incompatible avec la navigation ».⁶⁹ La femme marin enceinte se trouvait ainsi placée dans une situation d'inaptitude automatique sans qu'aucun dispositif spécifique d'indemnisation n'ait été prévu pour elle.

L'arrêté du 3 août 2017 relatif aux normes d'aptitude médicale à la navigation des gens de mer, aujourd'hui en vigueur, substitue à l'inaptitude automatique une évaluation individuelle.⁷⁰

⁶⁴Claire FLÉCHER, *Navigations humaines au gré du flux mondialisé. Le travail des marins de commerce sur les navires français de nos jours*, thèse de doctorat en sociologie, Université Paris Ouest Nanterre La Défense, sous la direction de Patrick Cingolani, soutenue le 2 octobre 2015, p. 275.

⁶⁵Ibid.

⁶⁶Ibid., verbatim recueilli par C. Flécher (chef mécanicien, Français).

⁶⁷Yvonne GUICHARD-CLAUDIC, « Identités de femmes de marins. Le poids du statut d'épouse », *Kreiz, Études sur la Bretagne et les pays celtiques*, n° 5, 1996, p. 102, cité par Claire FLÉCHER, op. cit., p. 276.

⁶⁸Claire FLÉCHER, op. cit., p. 71.

⁶⁹Arrêté du 16 avril 1986 relatif aux conditions d'aptitude physique à la profession de marin à bord des navires de commerce, de pêche et de plaisance, JORF du 18 avril 1986, abrogé par l'arrêté du 2 mars 2016.

⁷⁰Arrêté du 3 août 2017 relatif aux normes d'aptitude médicale à la navigation des gens de mer, JORF du 4 août 2017, Annexe « Normes d'aptitude médicale des gens de mer », point 18 « Gynécologie-obstétrique ». Légifrance.

Seul l'« état de grossesse pathologique » demeure désormais explicitement incompatible avec la navigation.⁷¹ Ce changement de logique est significatif : il reconnaît que la grossesse ne « disqualifie » pas la « femme marin », mais que c'est l'environnement de travail qui doit être évalué au cas par cas.

La mise en place d'un accompagnement particulier de la femme officier enceinte s'est faite par étapes. La loi du 5 janvier 2006 introduit le congé maternité dans le droit du travail maritime.⁷² La loi du 16 juillet 2013 crée ensuite l'article L.5542-37-1 du Code des transports : l'armateur doit chercher à affecter la femme enceinte à un emploi à terre ; à défaut, son contrat est suspendu et elle bénéficie d'une indemnisation à hauteur d'au moins 90 % du salaire forfaitaire du dernier embarquement.⁷³ Cette protection est précisée par le décret du 29 septembre 2015.⁷⁴ L'accord de branche de 2016 prévoit en outre un entretien préalable avant la suspension du contrat ou le départ en congé maternité.⁷⁵ Le décret n° 2024-651 du 1er juillet 2024 permet enfin aux femmes officiers déclarées temporairement inaptes de racheter les cotisations vieillesse correspondant aux périodes d'inaptitude antérieures au 1er janvier 2016.⁷⁶

Le cadre juridique offre désormais à la femme officier enceinte une protection comparable, sur le papier, à celle des salariées de droit commun. Mais le droit corrige les conséquences, pas l'organisation : la femme reste contrainte de quitter le navire, sa carrière subit une discontinuité que celle de son homologue masculin ne connaît pas, et au retour elle doit reconquérir une place dans une organisation qui, elle, n'a pas changé.

⁷¹Décret n° 2025-349 du 14 avril 2025 codifiant les dispositions relatives au suivi et à l'aptitude médicale à la navigation des gens de mer, JORF du 16 avril 2025. Légifrance.

⁷²Loi n° 2006-10 du 5 janvier 2006 relative à la sécurité et au développement des transports, JORF du 6 janvier 2006. Sur l'historique de la disposition, voir Patrick CHAUMETTE, « Le décret n° 2024-651 du 1er juillet 2024 et la maternité des marins femmes », *Observatoire des Droits des Marins*, 2024, p. 2.

⁷³Article L.5542-37-1 du Code des transports, issu de la recodification opérée par la loi n° 2013-619 du 16 juillet 2013, JORF du 17 juillet 2013. Légifrance.

⁷⁴Décret n° 2015-1202 du 29 septembre 2015 relatif à l'indemnisation de la femme enceinte exerçant la profession de marin ne pouvant bénéficier d'un reclassement à terre, JORF du 30 septembre 2015. Légifrance.

⁷⁵Accord du 13 septembre 2016 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche des personnels navigants officiers du commerce, annexé à la convention collective nationale des personnels navigants officiers du 19 novembre 2012.

⁷⁶Décret n° 2024-651 du 1er juillet 2024, pris en application de la loi n° 2023-1250 du 26 décembre 2023 de financement de la sécurité sociale pour 2024. Voir Patrick CHAUMETTE, « Le décret n° 2024-651 du 1er juillet 2024 et la maternité des marins femmes », *Observatoire des Droits des Marins*, 2024.

Les retours des femmes officiers en activité dessinent une réalité où la maternité agit comme un point de bascule dans les trajectoires professionnelles :

« Continuer de naviguer en étant mère sera extrêmement difficile, il va donc ne plus subsister beaucoup de femmes de plus de 35 ans dans le métier. »

« Lorsque j'étais lieutenant, il y a 25 ans, beaucoup de mes camarades officiers féminins naviguaient sur les ferries et Ropax. La majorité d'entre elles ont rectifié leurs objectifs de carrière après la naissance de leur premier enfant. La moitié environ a poursuivi sa carrière au remorquage, aux phares et balises, les autres ont purement quitté le métier. »

Parmi les répondantes sans enfant, 42,9 % déclarent ne pas envisager de continuer à naviguer si elles en ont un et 28,6 % continueraient de naviguer à mi-temps, lorsque cela sera correctement développé par les armements. Plus de sept femmes sur dix anticipent ainsi une rupture de carrière liée à la maternité, et seuls 14,3 % envisagent de continuer à plein temps. Pour les femmes officiers déjà mères, seuls 6,3 % ont continué à naviguer sans interruption après une naissance ; 14,3 % ont arrêté définitivement. Parmi les femmes en couple navigant, 20 % ont modifié leur plan de carrière pour celui de leur conjoint.

Plusieurs facteurs se cumulent.

- Administratif : le maintien des brevets professionnels exige un temps minimal de navigation dans une période donnée, que les arrêts liés à la grossesse et au congé maternité peuvent compromettre :

« Il me manquait dix jours pour mon brevet. Les Affaires maritimes n'ont rien voulu savoir, pas de dérogation. J'ai dû refaire une semaine de stage pour le récupérer. »

- Organisationnel : le temps partiel reste rarement accordé ; lorsqu'il l'est, il permet à certaines de rester dans le métier ; lorsqu'il ne l'est pas, le départ devient l'option par défaut. Le retour à la navigation après plusieurs mois d'arrêt n'est pas neutre :

« Grossesse. Au retour, comme si on est de nouveau élève ou novice. »

« Un gars était élève en même temps que moi, même parcours. Lui est maintenant chef et moi je suis en arrêt. »

À ces facteurs matériels s'ajoute le manque de modèles féminins. Cette autolimitation, fréquemment relevée dans la sociologie des professions féminisées tardivement,⁷⁷ se nourrit du « syndrome de l'imposteur » que plusieurs entretiens mentionnent explicitement :

« C'est souvent nous-mêmes qui ne savons pas nous mettre en avant. Une collègue avait refusé plusieurs fois de passer commandante avant que je l'encourage. »

La maternité ne crée pas, à elle seule, l'écart entre carrières féminines et masculines : elle le révèle. Elle est le moment où l'organisation du métier, malgré les protections juridiques exposées, manifeste ses limites concrètes.

Plusieurs évolutions récentes laissent entrevoir un déplacement. La loi de financement de la sécurité sociale pour 2021 a porté le congé paternité de quatorze à vingt-huit jours, dont sept obligatoires, à compter du 1er juillet 2021.⁷⁸ L'ENIM précise que les pères marins bénéficient désormais d'une indemnisation à hauteur de 90 % du salaire forfaitaire, sur une durée maximale de vingt-cinq jours.⁷⁹ Cette évolution témoigne d'une reconnaissance institutionnelle : la présence du père au moment de la naissance n'est plus une option, mais une étape attendue. Une répondante formule cette intuition :

« Pour ma part il est presque plus important de sensibiliser les jeunes hommes sur le fait que leur femme peut faire cette carrière que d'œuvrer auprès des femmes pour qu'elles le fassent. »

« Le temps partiel, les femmes en ont besoin, mais des hommes aussi. Aujourd'hui les marins, ils arrêtent tous de naviguer le jour où ils ont une famille. »

Si la rupture de carrière liée à la parentalité se généralise aux hommes, l'enjeu cesse d'être féminin pour devenir un enjeu de profession. Plusieurs armateurs commencent à explorer des dispositifs allant dans ce sens : rotations plus courtes, valorisation des postes à terre, possibilité de temps partiel négocié.

⁷⁷Voir notamment Catherine MARRY, *Les femmes ingénieures. Une révolution respectueuse ?*, Paris, Belin, 2004.

⁷⁸Loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021, article 73, JORF du 15 décembre 2020 ; décret d'application n° 2021-574 du 10 mai 2021 relatif à l'allongement et à l'obligation de prise d'une partie du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, JORF du 12 mai 2021. La réforme est entrée en vigueur le 1er juillet 2021 et a modifié l'article L.1225-35 du Code du travail.

⁷⁹Établissement national des invalides de la marine (ENIM), « J'attends un enfant », fiche d'information officielle. Enim.eu. Pour les dispositions légales précises, voir l'article L.1225-21 du Code du travail et l'article 29 I et II du décret du 17 juin 1938 portant réorganisation et unification du régime d'assurance des marins.

Cependant, si la maternité et l'articulation des temps constituent un défi structurel encore mal résolu, ils ne représentent qu'une dimension parmi d'autres des transformations à l'œuvre. C'est ce que nous allons observer dans la partie suivante.

2. Ce que la présence des femmes officiers déplace dans le métier

Le démantèlement juridique et la reconnaissance progressive de la maternité étudiés dans les parties précédentes dressent le cadre formel. Pourtant, les femmes n'ont pas attendu ce cadre pour influencer le métier, et ce depuis les années 1970. Au-delà des stratégies individuelles d'adaptation déjà décrites, elles ont transformé certaines dimensions structurant la profession : les sociabilités à bord, l'organisation matérielle du navire et même les perspectives de carrière.

Commençons par le déplacement le plus apparent : l'architecture du navire. L'Organisation Internationale du Travail a adopté la Convention du travail maritime de 2006, entrant en vigueur le 20 août 2013, fixant les normes minimales de logement à bord, publiée dans le droit français le 13 juin 2014.⁸⁰ Cette convention est transposée dans la réglementation maritime par la Division 215 « Habitabilité ».⁸¹

L'article 215.12, paragraphe 1, fixe le fait que « tous les gens de mer doivent avoir commodément accès à des installations sanitaires à bord répondant à des normes minimales de santé et d'hygiène et à des normes raisonnables de confort, des installations séparées étant prévues pour les hommes et pour les femmes ».⁸² L'article 215.28, paragraphe 6, précise que « des cabines séparées doivent être mises à la disposition des hommes et des femmes ».⁸³ Ces deux exigences techniques rappellent que le navire n'est plus pensé par défaut comme étant masculin mais comme un espace de travail devant anticiper un équipage mixte.

C'est ce que Gwenaële Proutière-Maulion et Helen Maulion analysent à travers les résultats du projet FEMMAR conduit à l'Université de Nantes : les transformations matérielles liées à

⁸⁰Décret n° 2014-615 du 13 juin 2014 portant publication de la Convention du travail maritime adoptée à Genève le 7 février 2006, JORF du 14 juin 2014. Légifrance.

⁸¹Arrêté du 23 janvier 2013 portant modification de l'arrêté du 23 novembre 1987 relatif à la sécurité des navires (modification de la division 215 « Habitabilité » du règlement annexé), JORF du 18 février 2013. Légifrance.

⁸²Division 215 « Habitabilité » de l'arrêté du 23 novembre 1987, article 215.12, paragraphe 1, transposant la Norme A3.1, paragraphe 11.a, de la Convention MLC 2006. Légifrance.

⁸³Ibid., article 215.28, paragraphe 6, transposant la Norme A3.1, paragraphe 9.b, de la Convention MLC 2006. Légifrance.

l'hygiène et à la sécurité, « dues à l'arrivée des femmes à bord, ont également profité à l'ensemble des travailleurs ».⁸⁴

En effet, les évolutions initiées pour permettre et favoriser la mixité, généralisation des cabines individuelles, amélioration des installations sanitaires, réflexion ergonomique des postes de travail, profitent à tous. Cependant, la transformation reste inégale et de nombreux navires anciens, encore en exploitation, ne sont qu'en faible partie adaptés.

Un second déplacement est celui des sociabilités quotidiennes à bord. La présence des femmes dans les équipages modifie-t-elle ces sociabilités ? Notre enquête permet d'apporter quelques éléments de réponse, nuancés. Près d'une femme officier sur deux estime que sa présence ne transforme pas ou peu les pratiques du management à bord. Ce constat réfute l'idée d'une transformation automatique des sociabilités par la seule féminisation. Une femme interrogée l'observe ainsi :

« Ça change vachement l'ambiance. Tout le monde essaie de faire un effort différent sur le vocabulaire, sur beaucoup de choses. C'est plus humain. Et les hommes faisaient plus attention à comment ils parlaient. »

« Les façons de faire d'une femme en management sont différentes. Ça apporte une diversité qui ne peut être que positive dans une équipe. »

C'est donc la diversification des manières d'exercer le métier d'officier qui s'impose, rendue possible par la pluralité des profils à bord et non un autre mode de management en soi. Cependant, se dessine une dynamique générationnelle dans laquelle l'arrivée des femmes se conjugue avec une évolution plus large des attentes sociales pour modifier de facto les relations à bord.

Un troisième déplacement porte sur l'accès des femmes aux postes de commandement. Un constat factuel se mesure concernant les trajectoires professionnelles : 33,3 % des répondantes estiment que leur progression de carrière a été freinée ou bloquée en lien avec leur genre. Ce chiffre montre l'empreinte durable sur les parcours individuels à chacune. Cependant, comme le confirme Rosabeth Moss Kanter, une transformation collective ne devient possible qu'à mesure que les minoritaires accèdent aux positions de pouvoir.

⁸⁴Gwenaële PROUTIERE-MAULION et Helen MAULION, « The feminisation of maritime activities in France », in *Seafarers : an international labour market in perspective*, Editorial Gomylex, 2016. Citation traduite librement de l'anglais : « these material transformations for hygiene and the improvements in terms of health and security, due to the arrival of women aboard, also benefited to all the workers ». Article issu du projet FEMMAR (Université de Nantes, 2009-2011).

Une femme au poste de commandement, par sa simple existence, ouvre la possibilité à d'autres femmes de le devenir :

« Comme le disait une de mes jeunes collègues qui est devenue capitaine : "À bord il n'y a ni femmes ni hommes, il n'y a que des marins." »

Plusieurs répondantes ont utilisé cette formule : le métier ne se féminise pas, il s'agit d'une redéfinition collective d'« être marin », pour aller au-delà des assignations historiques de genre. C'est dans la modification du paysage de l'imaginable pour les générations qui suivent que se loge l'effet de transformation le plus pérenne.

Encore faut-il, pour que cet effet se diffuse au-delà des trajectoires individuelles, que les institutions du secteur, école, armateurs et associations s'en saisissent comme d'un levier collectif.

3. Les leviers de transformation : une responsabilité partagée.

Après avoir examiné les obstacles structurels à la mixité et les déplacements déjà à l'œuvre, il convient d'articuler les leviers qui rendent possible la transition vers une mixité choisie.

Dans notre enquête, de nombreux indicateurs font écho à une dynamique positive. Les répondants, hommes et femmes confondus, partagent un sentiment de transformation en marche : 69,4 % d'entre eux estiment que la place des femmes dans la marine marchande a évolué au cours des dix dernières années, et 90,3 % déclarent avoir confiance dans l'avenir des futures générations de femmes officiers. De plus, une nette majorité de 67,7 % affirme qu'elle conseillerait à une jeune femme de s'engager dans le métier.

Nous pouvons cartographier trois acteurs qui structurent ce mouvement : l'école à travers sa formation, les armateurs et les dynamiques associatives.

La formation est à la base de l'évolution professionnelle des officiers de la marine marchande française. Au-delà de la formation technique, l'ENSM constitue le lieu où se transmettent et se transforment les codes culturels du métier. Notre enquête révèle une marge de progression nettement identifiée par les répondants : 45,2 % d'entre eux estiment que l'école ne sensibilise pas suffisamment aux questions d'égalité et de mixité dans le cadre de la formation initiale.

Ce constat est partagé par les hommes et les femmes, ce qui lui donne une portée d'autant plus large : il s'agit d'une attente professionnelle et non d'une revendication.

« L'ENSM gagnerait à intégrer plus tôt dans la formation des modules sur la mixité, le harcèlement, le management interculturel. Cela donnerait des outils concrets dès l'embarquement. »

« Tout commence à l'école. Si l'on n'y aborde pas ces sujets, on les retrouve à bord sans avoir appris à les nommer. »

L'ENSM est perçue comme vecteur de ce niveau d'action, intervenant au bon moment, avant la cristallisation d'habitudes professionnelles. Des répondants défendent le retour d'un concours égalitaire, tandis que d'autres considèrent que des mesures incitatives sont nécessaires pour briser la sous-représentation initiale. Une dernière position alerte sur les effets d'une discrimination positive non maîtrisée :

« Les intentions de l'ENSM de recrutement d'un plus grand nombre de femmes risquent à mon avis de mettre les femmes dans des situations désagréables durant leur carrière, ce qui risquerait de les décrédibiliser. »

Nous pouvons dégager de tous ces points de vue l'enjeu que porte la formation initiale : il ne se réduit pas à une question d'effectif mais porte sur les conditions d'accueil, la qualité de l'accompagnement et la sensibilisation de toutes et tous. Comme le rappelle une répondante :

« Le sexisme n'est pas qu'un problème de la marine ; ce serait ambitieux de le résoudre. Mais tenter quelque chose est déjà quelque chose. »

Pour ce faire, l'ENSM s'engage dans la lutte contre les discriminations et en tant qu'établissement responsable. Une cellule d'écoute a été mise en place au sein de l'école. Aujourd'hui, elle est composée de deux référentes se partageant les sites de l'école (Saint-Malo et Marseille - le Havre et Nantes). Ces référentes sont accompagnées de membres volontaires, étudiants, professeurs et agents. Chaque membre a reçu une formation dédiée afin d'être en mesure de prendre en charge les témoignages et ainsi pouvoir accompagner la personne vers les bons organismes ou mesures qui pourront l'aider, en respectant la procédure générale. L'ENSM s'associe à VSS Formation, le Service Social Maritime et au Conseil Supérieur des Gens de Mer.

C'est au niveau des armateurs que se jouent les conditions réelles et concrètes de carrière : recrutement, embarquement, accompagnement de la parentalité, politiques d'égalité salariale. Au niveau de la branche maritime, le cadre conventionnel directement opposable aux armateurs est l'accord relatif à l'égalité professionnelle du 13 septembre 2016, étendu par arrêté ministériel du 22 septembre 2021.⁸⁵ Au-delà des dispositions sur la maternité déjà examinées, l'accord engage les armateurs sur l'ensemble des dimensions de l'égalité professionnelle : recrutement, formation, égalité salariale, promotion des métiers auprès des jeunes femmes « dès le collège », et prévention des agissements sexistes.

Les perceptions du terrain montrent que ce cadre commence à fonctionner. Une répondante note :

« Les procédures de plaintes et de harcèlement sont largement diffusées actuellement. Tout le monde en fait une priorité depuis quelques années maintenant. On peut parler de plus en plus ouvertement et facilement. Les armements n'ont plus le choix que d'être à l'écoute. »

Par ailleurs, l'engagement de certains armateurs commence à se traduire en dispositifs concrets. En 2024, le Groupe CMA CGM, armateur français, a lancé un programme intitulé « She Sails », visant à rendre les carrières maritimes plus attractives pour les femmes ; il est articulé autour de trois axes : attractivité, promotion et rétention. Le Groupe s'est par ailleurs fixé pour objectif d'atteindre 1 000 femmes navigantes d'ici 2030, contre 379 en 2025. En 2025, il a également signé les Women's Empowerment Principles portés par ONU Femmes et le Pacte mondial des Nations Unies⁸⁶.

Néanmoins, 67,7 % des répondants estiment que les solutions actuellement proposées par les compagnies maritimes pour favoriser la place des femmes ne sont pas pertinentes ou suffisantes. Ce chiffre peut être lu comme un appel à l'amplification.

⁸⁵ Armateurs de France, Égalité professionnelle — Accord des branches des personnels navigants des entreprises de transports et services maritimes, 13 septembre 2016, étendu par arrêté du 22 septembre 2021.

⁸⁶ CMA CGM Group, 2025 CSR Report.

Certaines répondantes invitent à dépasser une prévention genrée pour aller vers une éducation à la considération mutuelle plus universelle :

« Les e-learning "prévention sexisme" ne devraient pas avoir lieu et être remplacés par de la "prévention altruisme/sensibilité". On devrait porter la même attention aux autres, qu'une personne soit une femme ou un homme. »

Une donnée précieuse complète ce tableau. Parmi les femmes ayant été confrontées à des situations problématiques, environ 41 % déclarent avoir bénéficié d'un soutien ou d'une médiation. Lorsque les femmes en bénéficient, ce soutien provient en majorité des officiers (65,4 %) et du commandement (30,8 %), c'est-à-dire des pairs et de la hiérarchie embarquée. L'armement n'apparaît qu'en quatrième position (15,4 %). Autrement dit : le filet de soutien existe d'abord à bord, dans la solidarité quotidienne entre marins, et seulement secondairement au siège des compagnies. C'est une indication précieuse pour les armateurs : le renforcement des dispositifs doit s'accompagner d'un investissement dans les relais de bord délégués, référents, officiers formés.

La diversité culturelle des équipages constitue une dimension complémentaire de cet enjeu. Les équipages maritimes contemporains sont largement multinationaux, et la sensibilisation aux questions d'égalité ne se diffuse pas au même rythme partout. Une répondante observe :

« La mentalité française et plus largement européenne m'a semblé plutôt déconstruite, mais ce travail de sensibilisation reste à mener avec l'ensemble des nationalités présentes à bord. »

Le troisième levier, peut-être le moins institutionnel mais l'un des plus structurants, réside dans les dynamiques associatives qui se sont développées pour soutenir la place des femmes dans la filière maritime française.

WISTA France, fondée en 2004, est la branche française de Women's International Shipping & Trading Association (WISTA International), réseau créé en 1974 qui fédère aujourd'hui plus de 6 000 membres répartis dans une soixantaine d'associations nationales à travers le monde. L'association compte 170 adhérentes en France, issues du domaine maritime. Elle s'appuie sur plusieurs antennes territoriales : Paris, Marseille, Le Havre, Brest, Nantes, Saint-Nazaire, Dunkerque, Bordeaux ainsi qu'en Guadeloupe et à Saint-Pierre-et-Miquelon.

WISTA International bénéficie du statut consultatif auprès de l'Organisation Maritime Internationale (OMI) depuis 2018 concrétisé en 2020 par la signature d'un mémorandum d'entente sur la promotion de la diversité dans le secteur maritime⁸⁷.

Elles Bougent, association d'intérêt général créée en 2006, agit sur le terrain de l'orientation des collégiennes, lycéennes et étudiantes vers les filières scientifiques, technologiques et industrielles, dont fait partie le maritime. Elle est partenaire du Cluster Maritime Français depuis 2015. De cette collaboration sont nées des journées de rencontres organisées au Salon Nautique de Paris, puis, à l'occasion de la Journée mondiale des Océans de juin 2018, l'événement annuel "Les Elles de l'Océan", qui valorise les métiers de la mer au féminin. En parallèle, le Cluster Maritime Français a créé en 2014 un groupe synergie "Cap sur l'égalité professionnelle", dont est issu l'Observatoire éponyme, outil de mesure de l'évolution de la place des femmes dans les entreprises de la filière maritime, auquel sont aujourd'hui associées une cinquantaine d'entreprises⁸⁸.

L'existence même d'un tissu associatif constitue un déplacement notable : il y a vingt ans, aucune structure dédiée n'existait pour soutenir les femmes officiers de la marine marchande française.

Une personne interviewée souligne l'importance d'une dynamique horizontale, qui dépasse les seules institutions :

« C'est souvent nous-mêmes qui ne savons pas nous mettre en avant. Une collègue avait refusé plusieurs fois de passer commandante avant que je l'encourage. »

Les trois leviers décrits, formation initiale, engagement des armateurs, dynamiques associatives ne fonctionnent pleinement que conjointement. Aucun ne suffit à lui seul ; tous se renforcent mutuellement. L'ENSM ouvre la profession, les armateurs en organisent les conditions concrètes, les associations consolident le tissu collectif.

À la question de savoir si les discriminations subies proviennent uniquement des anciennes générations, 51,6 % des questionnés répondent par la négative. Cette donnée indique que la transformation ne se réduit pas à un simple renouvellement démographique, et qu'elle suppose un travail actif de sensibilisation continue.

⁸⁷ WISTA FRANCE. L'Association [en ligne]. WISTA INTERNATIONAL. Site officiel [en ligne].

⁸⁸ ELLES BOUGENT. L'Association [en ligne]. CLUSTER MARITIME FRANÇAIS. Elles bougent – Nos partenaires [en ligne].

C'est ce que résume avec lucidité un répondant dans l'enquête :

« Mon futur dans la marine est derrière moi, encore quelques années à naviguer. J'ai moi-même deux filles et j'aimerais que mes filles soient traitées comme je traite les femmes à bord. C'est avant tout une histoire d'éducation et d'ouverture d'esprit. »

Un autre répondant prolonge cette intuition :

« Pour améliorer la place des femmes comme officier, c'est la place des femmes à toutes les fonctions, équipages compris, sur laquelle il faut travailler. »

La mixité véritable ne se décrète pas à un seul échelon hiérarchique : elle se construit dans l'ensemble de la chaîne professionnelle, de l'élève officier au commandant. Elle ne se construit pas non plus seulement à bord. Comme le souligne l'une des répondantes :

« Je pense qu'il faut faire un pas en arrière et se demander si le problème ne vient pas d'encore plus loin... il me semble que des sensibilisations devraient avoir lieu dès le collège et le lycée. Car il faut quand même rappeler que les membres d'équipage qui embarquent passent également la moitié de leur temps à terre et c'est la société telle qu'elle est qui est sexiste et qui véhicule des préjugés. »

Le navire n'est pas une bulle close : il importe les représentations, les stéréotypes et les imaginaires de la société qui l'entoure, et c'est en amont, dès la socialisation scolaire, que se joue une part décisive du combat. C'est à cette condition, éducation continue, engagement institutionnel, présence collective et déconstruction des imaginaires dès le plus jeune âge, que la marine marchande française pourra continuer d'effectuer la transition annoncée : passer d'une féminisation subie, où chaque arrivée de femme à bord est encore vécue comme une exception, à une mixité choisie, où la diversité de l'équipage est pensée, organisée et assumée comme une dimension constitutive du métier.

CONCLUSION

Au terme de notre étude, un constat s'impose avec netteté : l'égalité formelle entre femmes et hommes dans la marine marchande française est acquise. Dans la seconde moitié du XX^e siècle, le démantèlement progressif des barrières juridiques a ouvert l'accès aux femmes officiers sans distinction de genre. Le Code des transports, le Code du travail et le Code pénal garantissent aujourd'hui une protection explicite contre les inégalités de traitement à bord des navires.

Cependant, cette égalité formelle ne doit pas masquer la persistance d'un écart profond entre ce qui est écrit et ce qui est vécu. En effet, les distinctions de genre subsistent dans les représentations et les rapports sociaux qui tendent à structurer la vie embarquée. L'approche croisée dans notre travail : juridique, technique, sociologique et psychologique nous a permis de cartographier l'écart présent. Sur le plan technique, la compétence des femmes officiers est objectivement établie, mais elle reste soumise à une épreuve de légitimité que leurs homologues masculins n'ont pas à traverser. Sur le plan sociologique, les représentations du marin comme figure exclusivement masculine persistent dans les pratiques professionnelles quotidiennes. Sur le plan psychologique, le huis clos du navire donne à ces dynamiques une intensité particulière : sur-visibilité, charge de représentation, travail identitaire.

À cet égard, la maternité agit comme révélateur d'une asymétrie plus structurelle encore : l'organisation du métier, conçue autour d'une figure implicite de travailleur sans charges domestiques visibles, met les femmes officiers devant un choix que leurs homologues masculins n'ont pas à formuler. Aujourd'hui, le droit accompagne cette problématique et corrige les conséquences, mais ne modifie pas l'architecture du métier. C'est probablement là, dans cette discontinuité de carrière, que se loge l'enjeu structurel le plus difficile à résoudre.

Par ailleurs, le terrain que nous avons analysé témoigne aussi d'une transformation en marche. Les femmes qui naviguent aujourd'hui ne décrivent pas un monde figé : elles décrivent un monde qui résiste encore, mais qui bouge.

La question posée en titre : *Cap vers une réelle mixité ?* appelle à deux échos distincts. Le cap est certes fixé : l'horizon d'une mixité choisie, où la présence des femmes à bord ne relève plus de l'exception mais de l'évidence. Mais la route reste longue et suppose que chacun des acteurs identifiés : équipages, école, armateurs, associations, assume sa part sans attendre que les autres aient agi en premier. Les leviers identifiés au cours de ce présent travail permettent alors de comprendre sur quoi repose cette dynamique. C'est dans cette logique et à cette condition, que la marine marchande française, à tous les maillons de la chaîne professionnelle pourra achever la transition qu'elle a commencé à esquisser.

Reste enfin à interroger ce que la généralisation des équipages multinationaux fera à cette dynamique. La transformation des représentations engagée à l'échelle nationale rencontre nécessairement des cultures professionnelles qui diffèrent. C'est également à ce niveau, celui de la diffusion interculturelle des normes d'égalité dans un métier mondialisé par nature que se joue la prochaine étape de la réflexion.

En dernière instance, l'aboutissement d'une transformation dépendra encore de la manière dont les hommes, largement majoritaires dans la profession, s'en feront les acteurs.

BIBLIOGRAPHIE

Avertissement : Les références bibliographiques mentionnées ci-après ont été consultées dans leur version intégrale lorsque celle-ci était accessible, ou partiellement à travers les plateformes numériques de référence (Cairn, Persée, OpenEdition, HAL, Légifrance, Gallica) ainsi que par l'intermédiaire d'articles, comptes rendus et travaux académiques qui les mobilisent. Les sources juridiques ont été vérifiées sur Légifrance et, pour les textes antérieurs au XX^e siècle, sur Gallica (BnF). Les sources extérieures à ces plateformes sont référencées intégralement.

Acker joan, « hierarchies, jobs, bodies : a theory of gendered organizations », *gender and society*, vol. 4, n° 2, juin 1990, p. 139-158.

Agbavon kokougan désiré, « les droits des femmes au sein de la profession de marin en France », *neptunus e-revue*, cdm, université de nantes, vol. 27, 2021/2.

Amossy ruth, *la présentation de soi. Ethos et identité verbale*, paris, puf, coll. « l'interrogation philosophique », 2010.

Armateurs de France, *égalité professionnelle — accord des branches des personnels navigants des entreprises de transports et services maritimes*, 13 septembre 2016.

Borodaewsky sonia de, *la houle*, 1959 (ouvrage réédité à titre posthume par sa famille).

Chaumette patrick, « le décret n° 2024-651 du 1er juillet 2024 et la maternité des marins femmes », *observatoire des droits des marins*, 2024.

Chérel ronan, « première femme marin-pêcheur, Sonia de borodaewsky a relégué le décret Colbert aux oubliettes », *sud-ouest*, 11 octobre 2025.

Cluster maritime français, « elles bougent – nos partenaires », site institutionnel, ellesbougent.com.

Cma cgm group, 2025 csr report.

D'agostino alexandra, épiphane dominique, jonas irène, séchaud Frédéric et sulzer emmanuel, « femmes dans des “métiers d'hommes” : entre contraintes et déni de légitimité », *Céreq bref*, n° 324, novembre 2014, 4 p.

Delisle maryse, « le tabou du lapin dans une communauté de pêcheurs de la région de saint-malo », *anthropologie maritime*, n° 3, 1988, p. 113-129.

Deschanet, distler et rasolofo-distler, contribution publiée dans *projectics*, n° 33, 2022/3, p. 100.

Dufoulon serge, saglio jean et trompette pascalle, *les marins à bord du georges leygues*, paris, rapport dret/cnrs, 1995.

Duval maurice, *ni morts, ni vivants ; marins ! Pour une ethnologie du huis clos*, paris, presses universitaires de France, 1998.

École nationale supérieure maritime (ENSM), *répartition hommes/femmes en formation initiale, rentrée 2025-2026, tableau de bord interne, filières ingénieur, pont et machine*.

Elles bougent, « l'association », site institutionnel, ellesbougent.com.

Établissement national des invalides de la marine (ENIM), « j'attends un enfant », fiche d'information officielle (enim.eu) ; décret du 17 juin 1938 portant réorganisation et unification du régime d'assurance des marins, art. 29 i et ii.

« Événements marquants : Alix daujat, première femme a l'hydro du havre », la mémoire de l'hydro (site des anciens élèves de l'ensm), promotion 1973-1974.

Flécher claire, navigations humaines au gré du flux mondialisé. Le travail des marins de commerce sur les navires français de nos jours, thèse de doctorat en sociologie, université paris ouest nanterre la défense, sous la direction de patrick cingolani, soutenue le 2 octobre 2015.

Goffman erving, la mise en scène de la vie quotidienne. 1. La présentation de soi, paris, editions de minuit, coll. « le sens commun », 1973 [ed. Originale 1959].

Govoroff Nicolas, compte rendu de maurice duval, ni morts, ni vivants ; marins !, l'homme, 1999, t. 39, n° 152, p. 204.

Grövel Angèle et Stefanovic Jasmina, « attention : femmes a bord ! Périls de la féminisation chez les officiers de la marine marchande », travail, genre et sociétés, n° 36, 2016/2, p. 79-96.

Guéguen haud, « reconnaissance et légitimité. Analyse du sentiment de légitimité professionnelle à l'aune de la théorie de la reconnaissance », travailler, 2007/2, p. 119-138.

Guichard-claudic yvonne, « identités de femmes de marins. Le poids du statut d'épouse », kreiz, etudes sur la bretagne et les pays celtiques, n° 5, 1996, p. 102.

Kanter rosabeth moss, men and women of the corporation, new york, basic books, 1977.

Kondrat marie, « le tokenism, ou les écueils de la visibilité », itinéraires.

Larguèze brigitte, « statut des filles et représentations féminines dans les rituels de bizutage », sociétés contemporaines, n° 21, 1995, p. 75-88.

Le boterf guy, de la compétence, paris, les éditions d'organisation, 1995.

Marry catherine, les femmes ingénieures. Une révolution respectueuse ?, paris, belin, 2004.

Proutière-maulion gwenaëlle, « plaidoyer pour une féminisation maîtrisée de la profession de marin », annuaire de droit maritime et océanique, t. Xxvii, 2009, p. 311-329.

Proutière-maulion gwenaëlle, « le rôle du capitaine de navire dans la prévention et la lutte contre les pratiques de harcèlement moral et sexuel a bord », neptunus e-revue, cdm, université de nantes, vol. 15, n° 2, 2009.

Proutière-maulion gwenaëlle et maulion hélène, « the féminisation of maritime activities in france », in seafarers: an international labour market in perspective, editorial gomylex, 2016 (projet femmar, université de nantes, 2009-2011).

Ruillé jonathan, management des risques intégré des navires et de leurs armements. Un ferry peut-il etre une organisation a haute fiabilité ?, thèse de doctorat en gestion et management, université de nantes, 2015.

Siran Jean-Louis, compte rendu de maurice duval, ni morts, ni vivants ; marins !, l'homme, 1999, t. 39, n° 152, p. 203.

Stevanovic Jasmina, « la longue traversée des femmes officiers de la marine marchande, ethnographie d'un monde professionnel au prisme du genre », conférence du cycle les lundis de la mer, maison de la mer, station Ifremer de Lorient, 13 octobre 2014.

Wista France, « l'association », site institutionnel, wista.fr.

Wista International, site institutionnel, wistainternational.com.

Ordonnance de la marine du mois d'août 1681, livre second, « des gens & des bâtiments de mer », BNF Gallica.

Ordonnance de louis xiv pour les armées navales et arsenaux de marine, 1689, BNF Gallica.

Ordonnance de la marine, Edition de 1714, livre ii, titre i, « du capitaine », art. Xxii.

Code civil des Français, 1804, art. 213, 217, 1124 (abrogé) et 1428.

Règlement général du ministère de la marine et des colonies, 1876, BNF Gallica.

Loi du 13 décembre 1926 portant code du travail maritime, Jorf du 15 décembre 1926.

Loi n° 65-570 du 13 juillet 1965 portant réforme des régimes matrimoniaux, Jorf du 14 juillet 1965.

Loi n° 72-1143 du 22 décembre 1972 relative a l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, Jorf du 24 décembre 1972 (voir aussi rapport du sénat n° 93, session 1972-1973).

Loi n° 75-625 du 11 juillet 1975 modifiant et complétant le code du travail en ce qui concerne les règles particulières au travail des femmes, Jorf du 13 juillet 1975.

Loi n° 83-635 du 13 juillet 1983 (dite « loi Roudy ») portant modification du code du travail et du code pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Arrêté du 16 avril 1986 relatif aux conditions d'aptitude physique a la profession de marin a bord des navires de commerce, de pêche et de plaisance, Jorf du 18 avril 1986 (abrogé).

Division 215 « habitabilité » de l'arrêté du 23 novembre 1987, art. 215.12 §1 et art. 215.28 §6, transposant les normes a3.1 §11.a et §9.b de la convention MLC 2006.

Loi n° 92-1179 du 2 novembre 1992 relative à l'abus d'autorité en matière sexuelle dans les relations de travail, Jorf du 4 novembre 1992.

Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale, Jorf du 18 janvier 2002.

Loi n° 2006-10 du 5 janvier 2006 relative a la sécurité et au développement des transports, Jorf du 6 janvier 2006.

Convention du travail maritime (MLC 2006), organisation internationale du travail, adoptée a Genève le 7 février 2006.

Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, Jorf du 28 mai 2008.

Ordonnance n° 2010-1307 du 28 octobre 2010 relative a la partie législative du code des transports, Jorf du 3 novembre 2010.

Arrêté du 23 janvier 2013 portant modification de l'arrêté du 23 novembre 1987 relatif a la sécurité des navires (division 215 « habitabilité »), Jorf du 18 février 2013.

Loi n° 2013-619 du 16 juillet 2013, Jorf du 17 juillet 2013.

Décret n° 2014-615 du 13 juin 2014 portant publication de la convention du travail maritime adoptée a Genève le 7 février 2006, Jorf du 14 juin 2014.

Décret n° 2015-1202 du 29 septembre 2015 relatif a l'indemnisation de la femme enceinte exerçant la profession de marin ne pouvant bénéficier d'un reclassement a terre, Jorf du 30 septembre 2015.

Accord du 13 septembre 2016 relatif a l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche des personnels navigants officiers du commerce, annexe a la convention collective nationale des personnels navigants officiers du 19 novembre 2012 (étendu par arrêté du 22 septembre 2021).

Arrêté du 3 août 2017 relatif aux normes d'aptitude médicale a la navigation des gens de mer, Jorf du 4 août 2017.

Loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021, Jorf du 15 décembre 2020.

Décret n° 2021-574 du 10 mai 2021 relatif a l'allongement et a l'obligation de prise d'une partie du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, Jorf du 12 mai 2021.

Loi n° 2023-1250 du 26 décembre 2023 de financement de la sécurité sociale pour 2024.

Décret n° 2024-651 du 1er juillet 2024, pris en application de la loi n° 2023-1250 du 26 décembre 2023.

Décret n° 2025-349 du 14 avril 2025 codifiant les dispositions relatives au suivi et a l'aptitude médicale a la navigation des gens de mer, Jorf du 16 avril 2025.

Code des transports, art. L.5521-1 a L.5521-6, L.5534-2, L.5541-1, L.5542-37-1, R.5531-5 [en vigueur].

Code du travail, art. L.1132-1, L.1142-2-1, L.1152-1, L.1153-1, L.1153-5, L.1225-21, L.1225-35, L.4121-1, R.1142-1 [en vigueur].

Code pénal, art. 222-33, 225-1, 225-2 [en vigueur].

TABLE DES ANNEXES

Annexe 1 : Résultats statistiques enquête quantitative

Contexte – Profil

Quel est votre âge ?

215 réponses

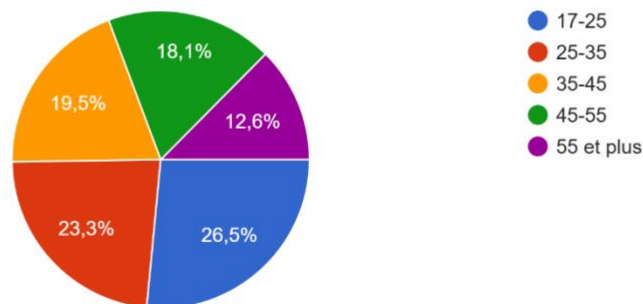


Figure 1 : Répartition des répondants par tranche d'âge.

Êtes-vous actuellement :

215 réponses

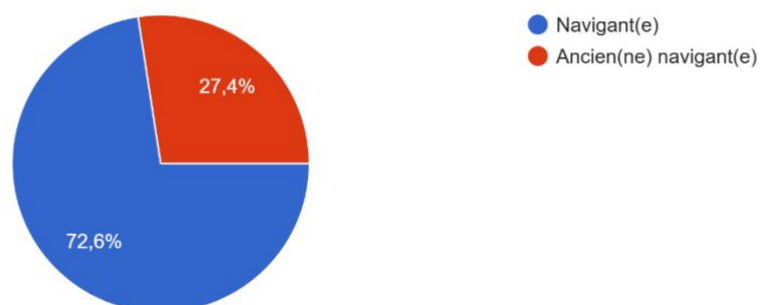


Figure 2 : Répartition des répondants selon leur statut (navigant / ancien navigant).

Quelle expérience avez-vous dans ce métier

215 réponses

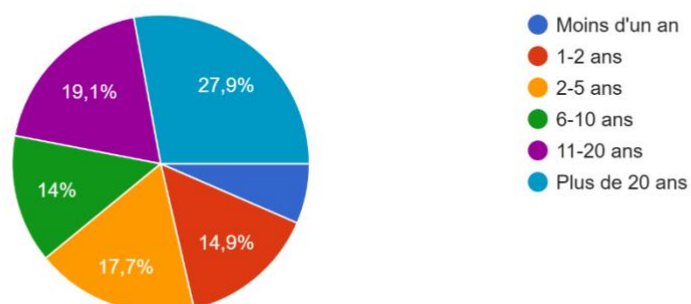


Figure 3 : Répartition des répondants selon leur expérience dans le métier.

Souhaitez-vous naviguer toute votre carrière ?

215 réponses

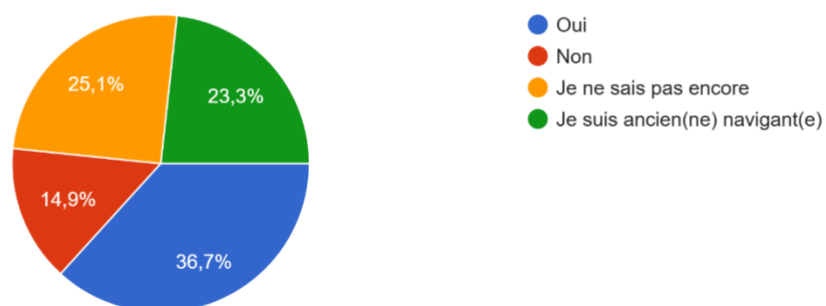


Figure 4 : *Souhait de naviguer toute la carrière : proportions des réponses.*

D'où vous provient votre lien avec le secteur maritime ?

215 réponses

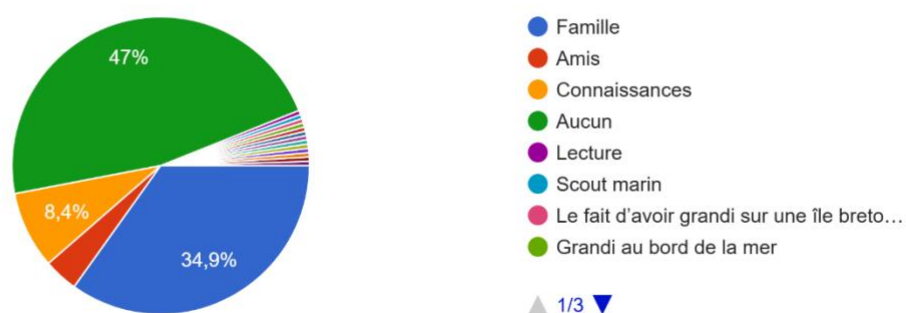


Figure 5 : *Origine du lien des répondants avec le secteur maritime.*

Votre expérience à bord et la place des femmes officiers

Avez-vous déjà travaillé avec des femmes officiers à bord ?

179 réponses

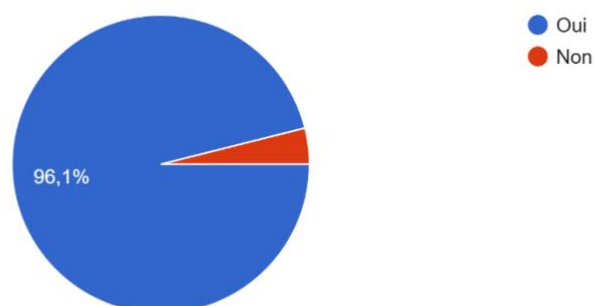


Figure 6 : Proportion de répondants ayant déjà travaillé avec des femmes officiers à bord.

Au cours de vos embarquements, combien de femmes officiers y-a-t-il en moyenne parmi l'équipage ?

179 réponses



Figure 7 : Nombre moyen de femmes officiers par embarquement, selon les répondants.

De manière générale, percevez-vous un changement d'ambiance à bord lié à la présence féminine ?

179 réponses

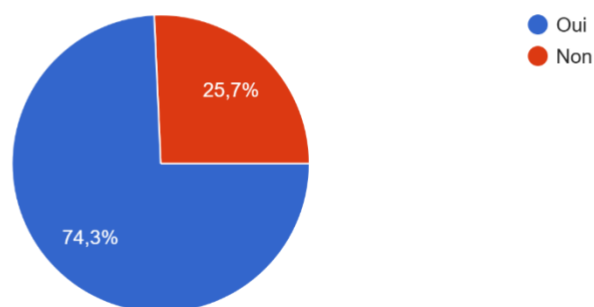


Figure 8 : Perception d'un changement d'ambiance à bord lié à la présence féminine.

Pouvez-vous préciser de quels types ?

179 réponses

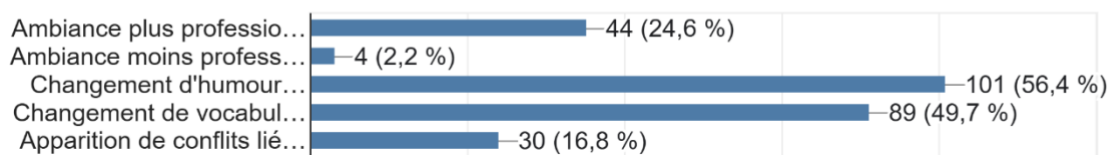


Figure 9 : Types de changements d'ambiance perçus à bord en présence de femmes officiers.

A bord, avez-vous subi des agressions physiques ?

179 réponses

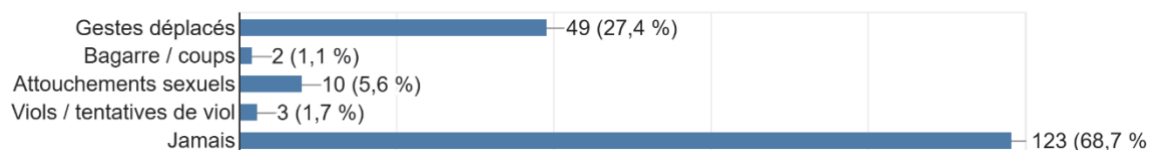


Figure 10 : Répartition des agressions physiques déclarées à bord par les répondants.

À quelle fréquence avez-vous subi ces agressions physiques ?

179 réponses

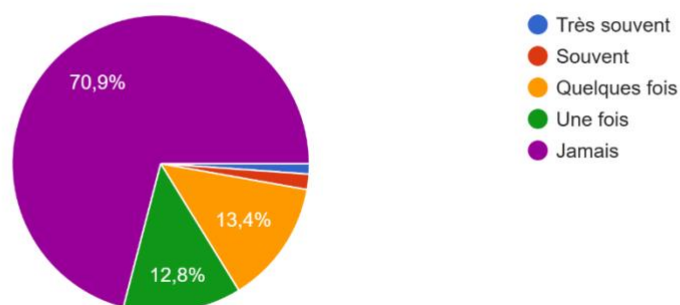


Figure 11 : Fréquence des agressions physiques subies à bord.

En avez-vous fait part à ?

54 réponses

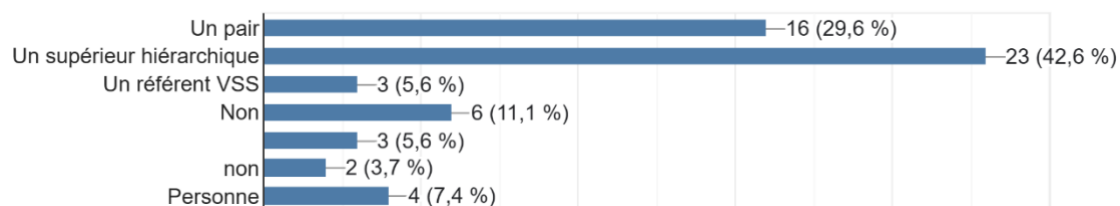


Figure 12 : Personnes ou instances à qui les agressions ont été signalées.

La situation a-t-elle été prise en charge ?

54 réponses

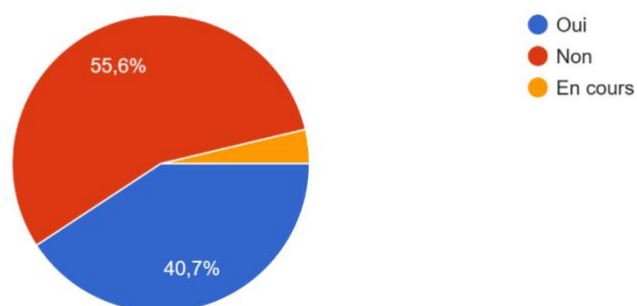


Figure 13 : Prise en charge des situations signalées : proportions des réponses.

Vous êtes

179 réponses

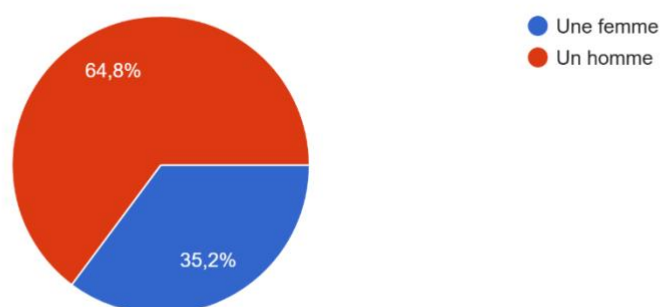


Figure 14 : Répartition des répondants par genre.

Hommes – La vie à bord

Comment décririez-vous l'intégration des femmes officiers à bord ?

116 réponses

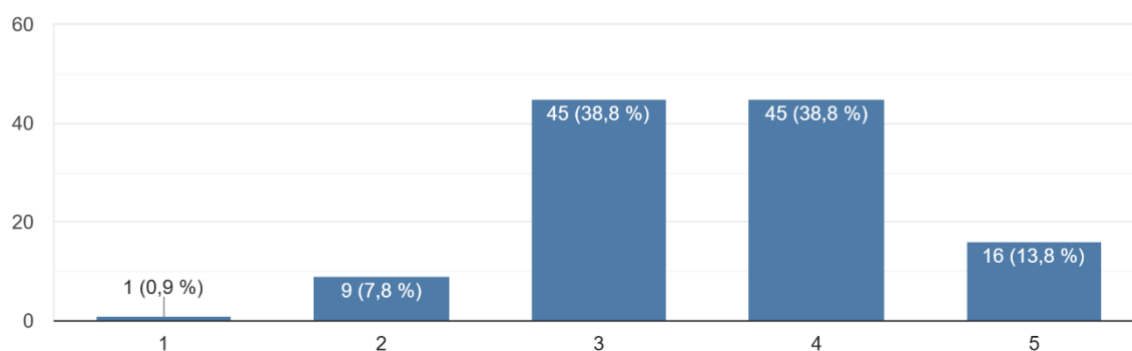


Figure 15 : Perception, par les hommes, de la facilité d'intégration des femmes officiers à bord (échelle 1-5).

Ressentez-vous une modification du comportement en présence de femmes officiers dans l'équipage ?
116 réponses

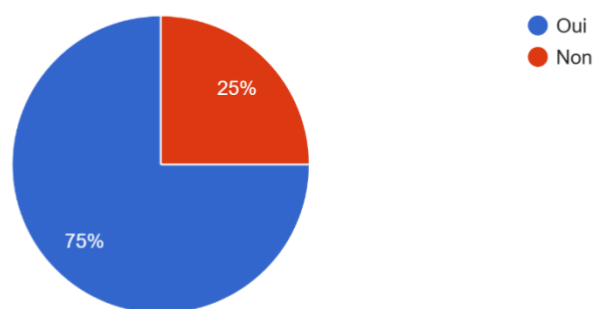


Figure 16 : Modification du comportement à bord en présence de femmes officiers, selon les hommes.

Considérez-vous que les conditions de vie et de travail sont neutres du point de vue du genre ?
116 réponses

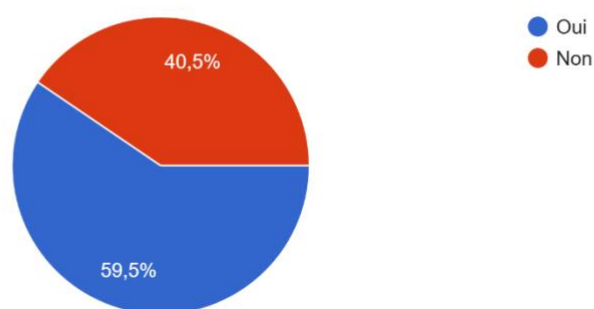


Figure 17 : Perception des conditions de vie et de travail comme neutres du point de vue du genre, selon les hommes.

Selon vous, le fait d'afficher des marqueurs de féminité lors des temps de repos à bord ou en escale (maquillage, bijoux, robe, jupe...), peut-il exposer ...Inériorité (remarques déplacées, danger physique...)
116 réponses

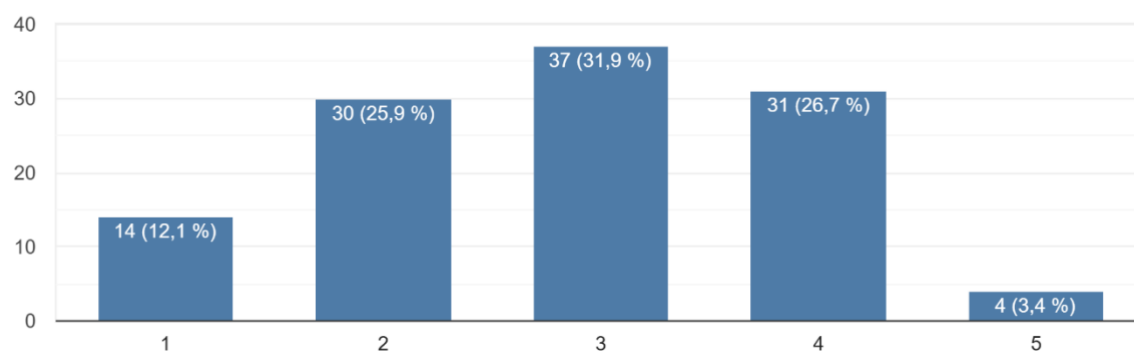


Figure 18 : Perception, par les hommes, de l'exposition à une vulnérabilité liée à l'affichage de marqueurs de féminité à bord (échelle 1-5).

Selon vous, le niveau d'exigence vis-à-vis d'une femme par rapport à un homme :

116 réponses

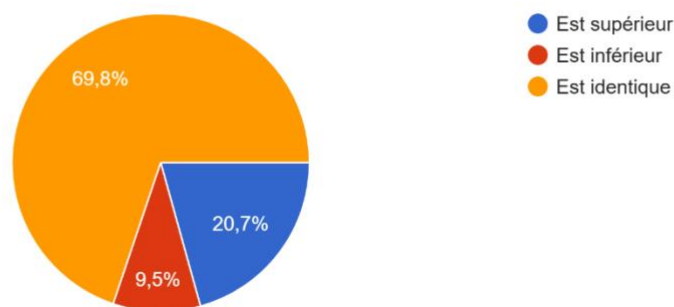


Figure 19 : Niveau d'exigence perçu vis-à-vis d'une femme par rapport à un homme, selon les hommes.

Selon votre expérience, existe-t-il des différences significatives entre les femmes et les hommes dans l'exécution des missions techniques et opérationnelles à bord ?

116 réponses

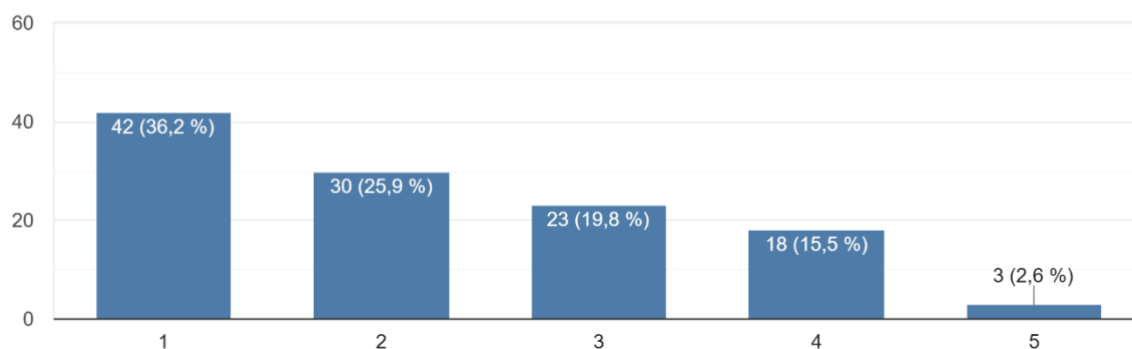


Figure 20 : Perception, par les hommes, de différences significatives entre femmes et hommes dans l'exécution des missions techniques à bord (échelle 1-5).

Dans quels domaines ces différences peuvent-elles se manifester ? (Réponses multiples)

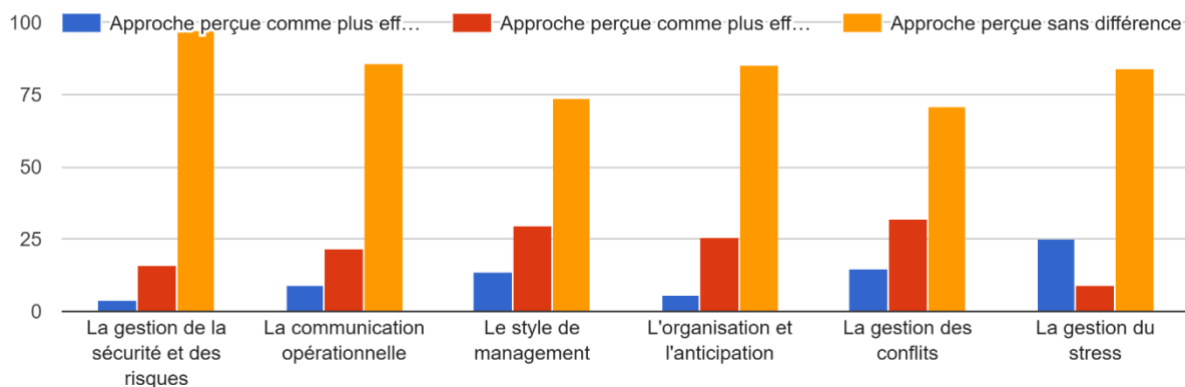


Figure 21 : Répartition des domaines de compétences professionnelles, selon les hommes.

Considérez-vous comme normal ou acceptable que l'affichage visuel à caractère sexuel (posters, calendriers, fonds d'écran) soit encore toléré dans les espaces de travail et de vie à bord ?

116 réponses

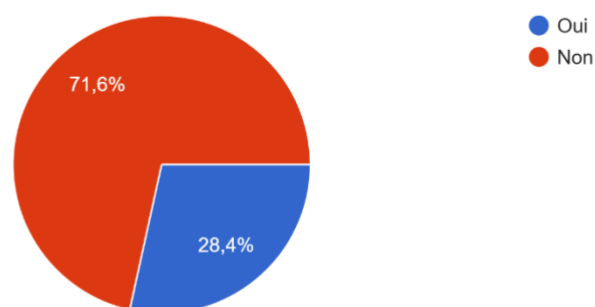


Figure 22 : Acceptabilité de l'affichage visuel à caractère sexuel à bord, selon les hommes.

Pensez-vous que les événements d'intégration à l'ENSM (ventes, soirées alcoolisées, baptême ...) sont vécus de la même manière par les femmes par et les hommes ?

116 réponses

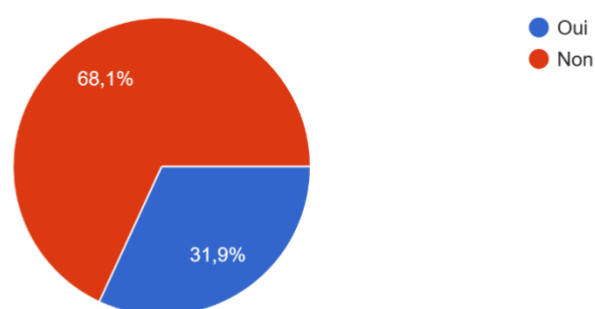


Figure 23 : Perception, par les hommes, du vécu différencié des événements d'intégration à l'ENSM entre femmes et hommes.

Dans quelle mesure considérez-vous que l'arrivée de femmes officiers favorise l'introduction de nouvelles méthodes de management (meilleure collaboration, communication horizontale) ?

116 réponses

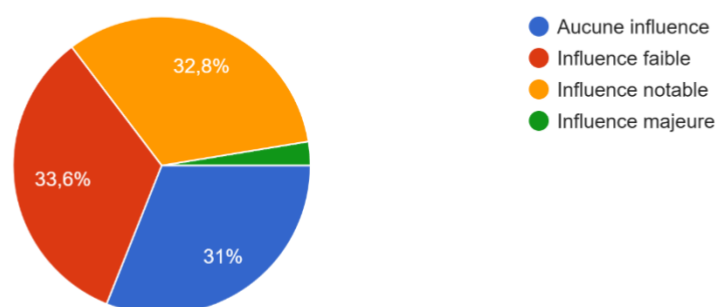


Figure 24 : Influence perçue de l'arrivée des femmes officiers sur les méthodes de management, selon les hommes.

À bord, avez-vous déjà assisté à des discriminations liées au genre féminin (notation, comportement, indulgence / exigence) ?

116 réponses

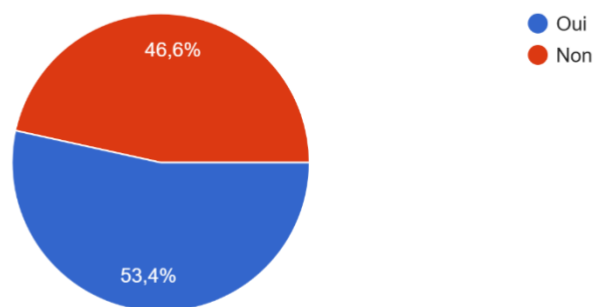


Figure 25 : Témoignages d'hommes ayant assisté à des discriminations liées au genre féminin à bord.

Si oui, elles étaient :

67 réponses

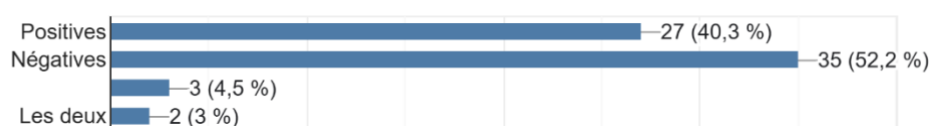


Figure 26 : Nature des discriminations observées par les hommes (positives / négatives).

À bord, avez-vous été témoin d'harcèlement moral ou physique ?

116 réponses

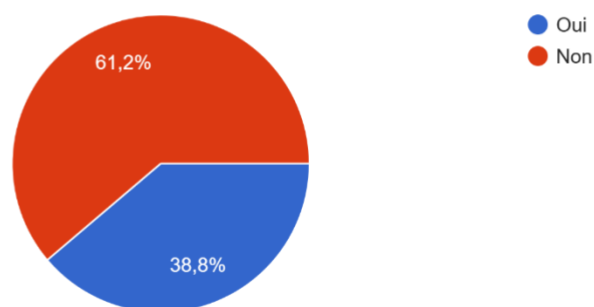


Figure 27 : Témoignages d'hommes ayant été témoins de harcèlement moral ou physique à bord.

À votre avis, les solutions dédiées au niveau des compagnies seraient pertinentes ?

116 réponses

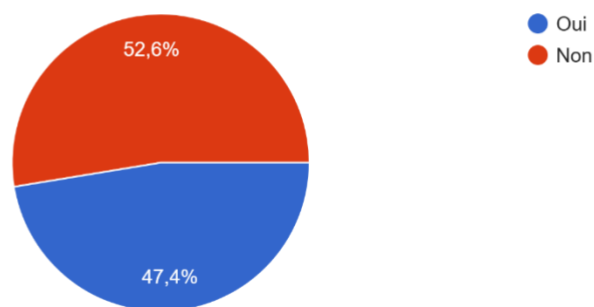


Figure 28 : Perception, par les hommes, de la pertinence des solutions dédiées au niveau des compagnies.

Existe-t-il une solution dans votre compagnie ?

116 réponses

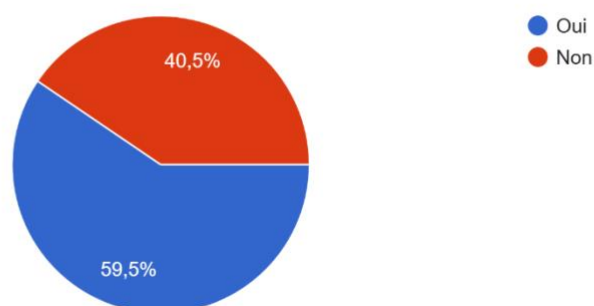


Figure 29 : Existence d'une solution dans la compagnie, selon les hommes.

Selon vous, une femme qui devient mère ou est mère, peut-elle continuer à naviguer ?

116 réponses

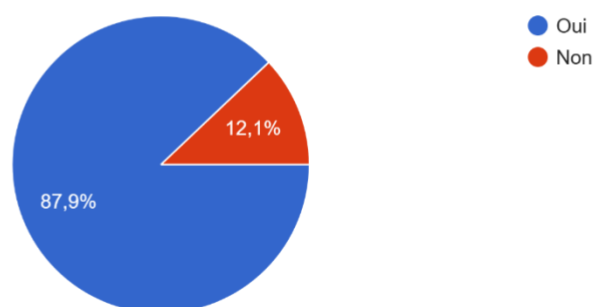


Figure 30 : Perception, par les hommes, de la possibilité pour une mère de continuer à naviguer.

Selon vous, dans un couple où les deux partenaires naviguent, lequel devrait arrêter sa carrière de navigant pour s'occuper de l'enfant ?

116 réponses

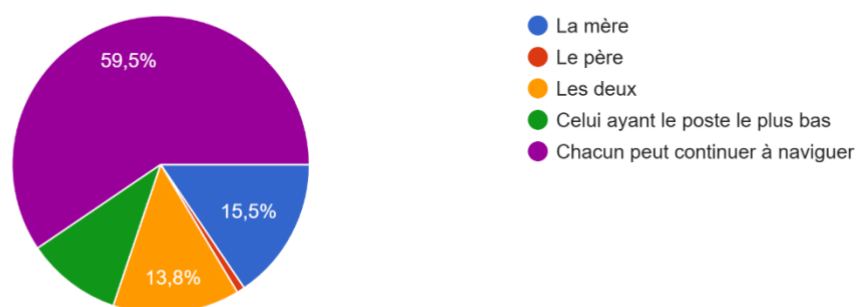


Figure 31 : Selon les hommes, lequel des deux partenaires d'un couple de navigants devrait interrompre sa carrière pour s'occuper de l'enfant.

Femmes – Vie à bord

En général, comment décririez-vous votre intégration à bord ?

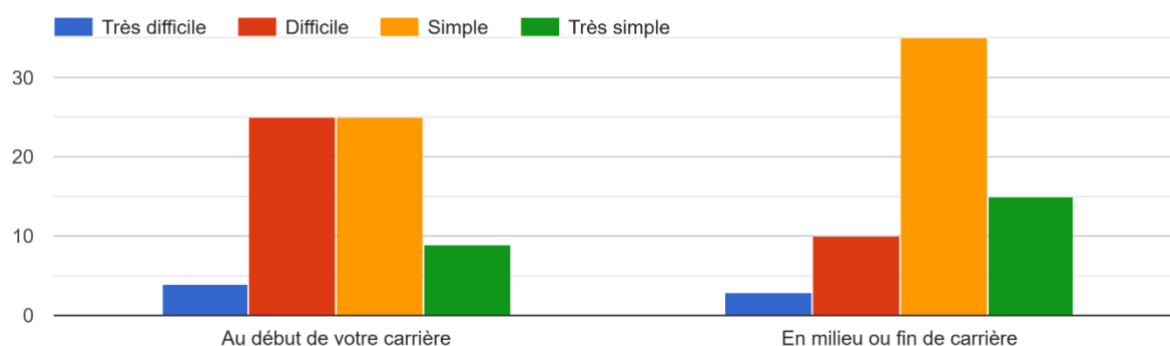


Figure 32 : Vécu de l'intégration à bord des femmes officiers, au début et en milieu / fin de carrière.

Selon vous, la présence d'une femme officier contribue-t-elle à atténuer la culture du "commandement autoritaire" historiquement ancrée ?

63 réponses

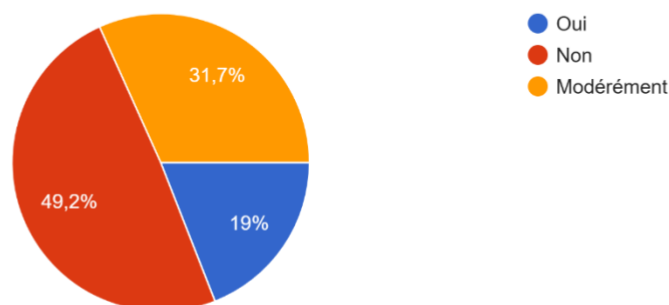


Figure 33 : Perception, par les femmes, de la contribution de leur présence à l'atténuation de la culture du commandement autoritaire.

Dans quelle mesure considérez-vous que l'arrivée de femmes officiers favorise l'introduction de nouvelles méthodes de management (meilleure collaboration, communication horizontale) ?

63 réponses

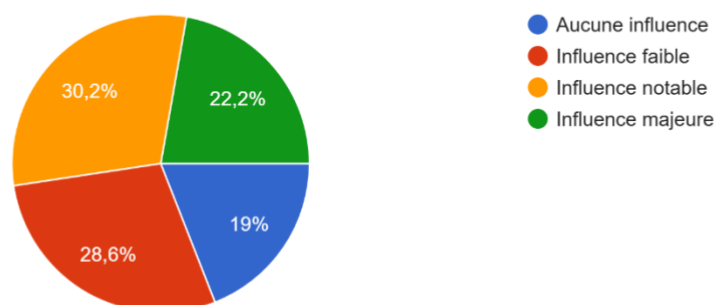


Figure 34 : Influence perçue, par les femmes, de l'arrivée des femmes officiers sur les méthodes de management.

Lorsque vous êtes au travail, vous sentez vous obligée d'en faire plus que vos collègues masculins ?

63 réponses

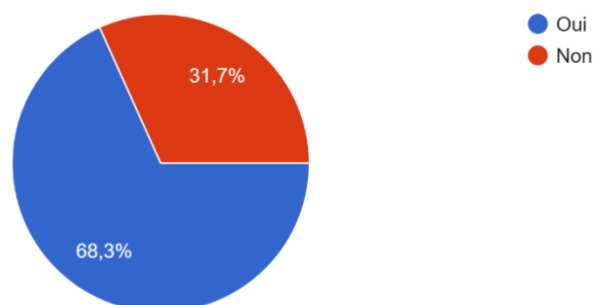


Figure 35 : Sentiment, chez les femmes, de devoir en faire plus que leurs collègues masculins.

Ressentez-vous le besoin de faire vos preuves plus que vos collègues masculins ?

63 réponses

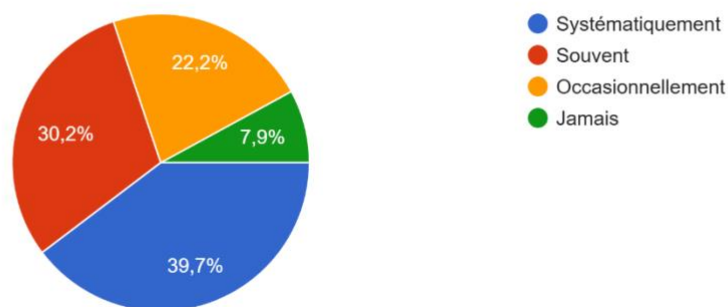


Figure 36 : Fréquence du besoin ressenti, par les femmes, de faire leurs preuves plus que leurs collègues masculins.

Selon votre expérience, existe-t-il des différences significatives entre les femmes et les hommes dans l'exécution des missions techniques et opérationnelles à bord ?

63 réponses

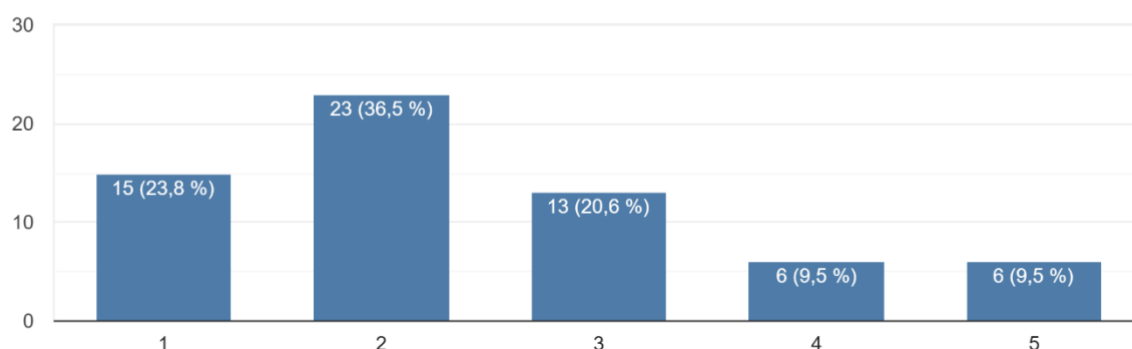


Figure 37 : Perception, par les femmes, de différences significatives entre femmes et hommes dans l'exécution des missions techniques à bord (échelle 1-5).

Dans quels domaines ces différences peuvent-elles se manifester ? (Réponses multiples)

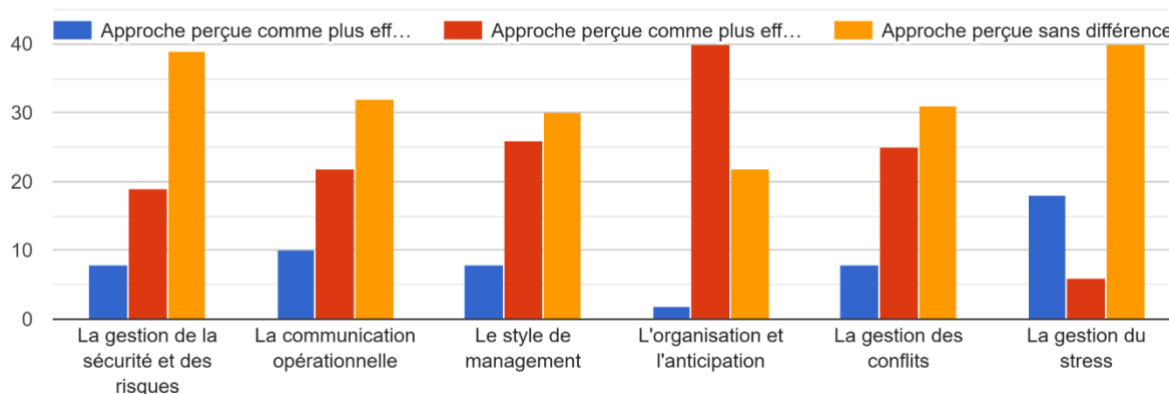


Figure 38 : Répartition des domaines de compétences professionnelles, selon les femmes.

Éprouez-vous le besoin de calquer votre comportement et vos méthodes de travail sur des standards masculins pour être reconnue ou évaluée favorablement ?

63 réponses

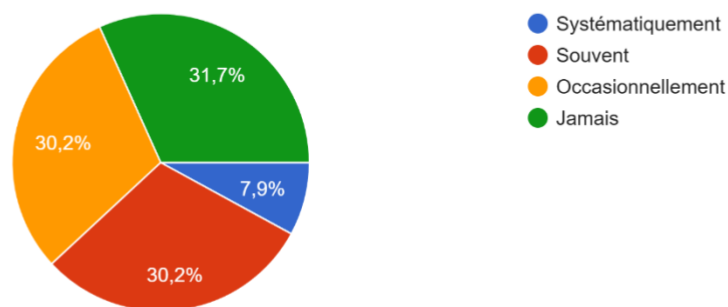


Figure 39 : Fréquence du calquage du comportement sur des standards masculins, chez les femmes officiers.

Si oui, est-ce difficile pour vous ?

46 réponses

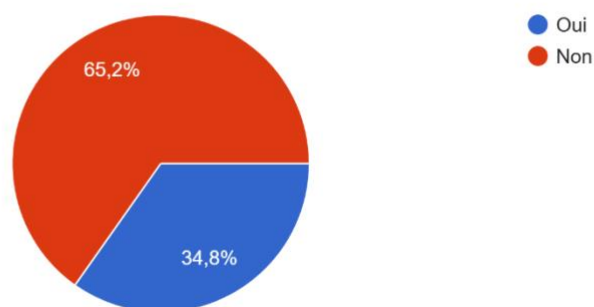


Figure 40 : Difficulté ressentie à calquer son comportement sur des standards masculins, chez les femmes officiers.

Avez-vous le sentiment de devoir modifier votre manière d'être (adoption d'un langage plus cru, comportement plus distant...) pour mieux vous intégrer à la culture de bord ?

63 réponses

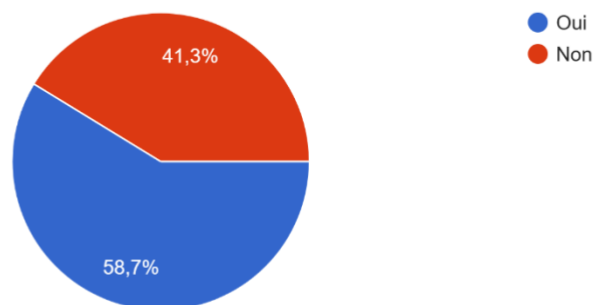


Figure 41 : Sentiment, chez les femmes, de devoir modifier leur manière d'être pour s'intégrer à la culture de bord.

Quelles sont les traditions ou habitudes de vie à bord qui vous semblent les plus marquantes ?

63 réponses

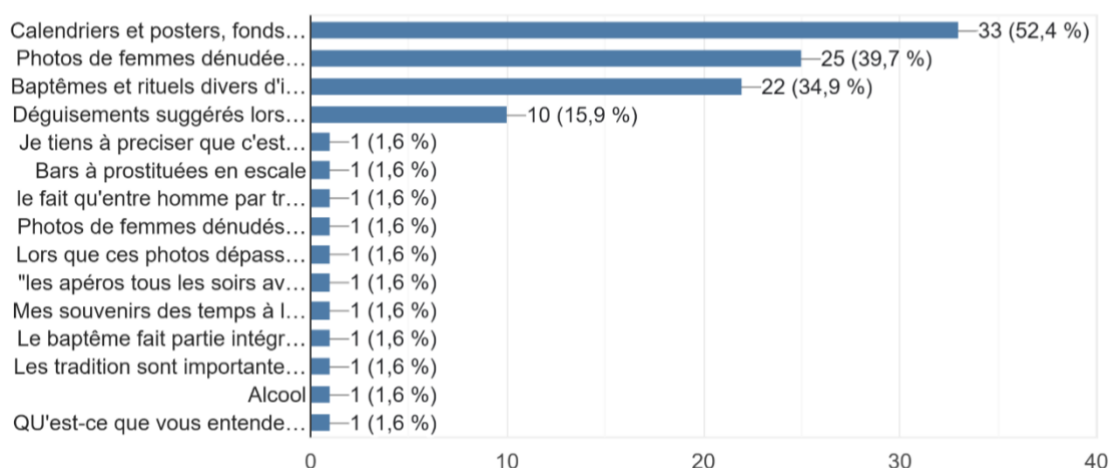


Figure 42 : L'affichage visuel à caractère sexuel comme source de gêne, selon les femmes officiers.

Avez-vous tenté d'apporter des changements à ces traditions ?

63 réponses

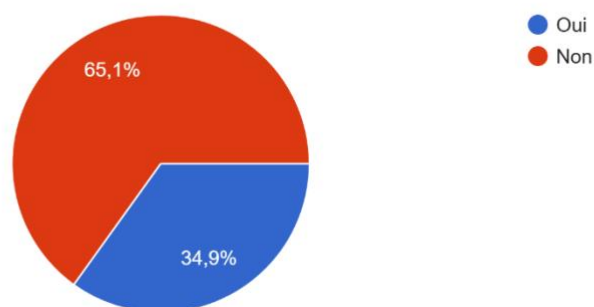


Figure 43 : Traditions et habitudes de vie à bord jugées les plus marquantes par les femmes officiers.

Si oui, comment cela a-t-il été perçu par l'équipage ?

27 réponses

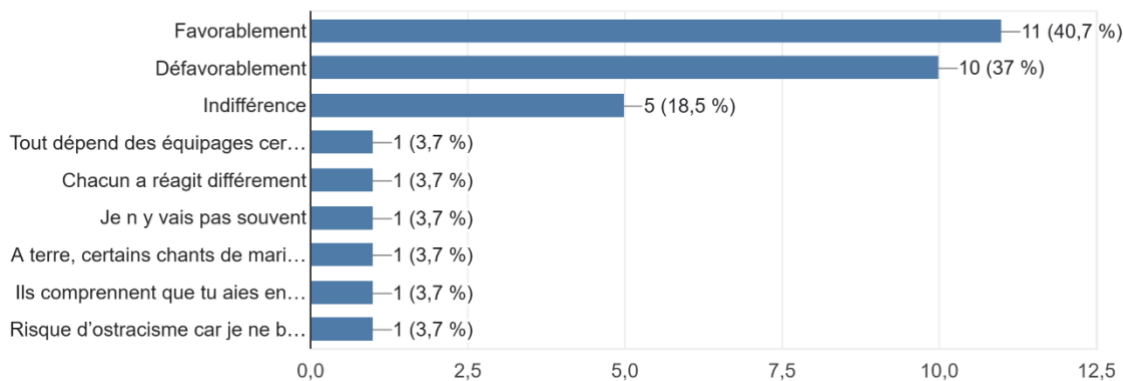


Figure 44 : Tentatives, par les femmes officiers, d'apporter des changements aux traditions de bord.

Comment avez-vous vécu votre intégration au sein de l'ENSM ? (baptême, ventes, soirées...)

63 réponses



Figure 45 : Réception par l'équipage des tentatives de changement portées par les femmes officiers.

Avez-vous déjà vécu des formes de discrimination ou d'inégalité de traitement liées à votre identité de femme ?

63 réponses

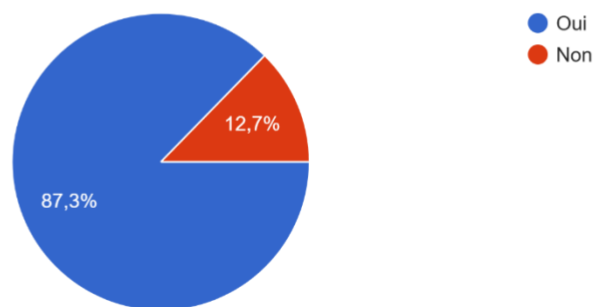


Figure 46 : Vécu, par les femmes, de l'intégration à l'ENSM (baptême, ventes, soirées).

Si oui, quelle était l'origine de ces comportements discriminatoires ? (Réponses multiples)

55 réponses

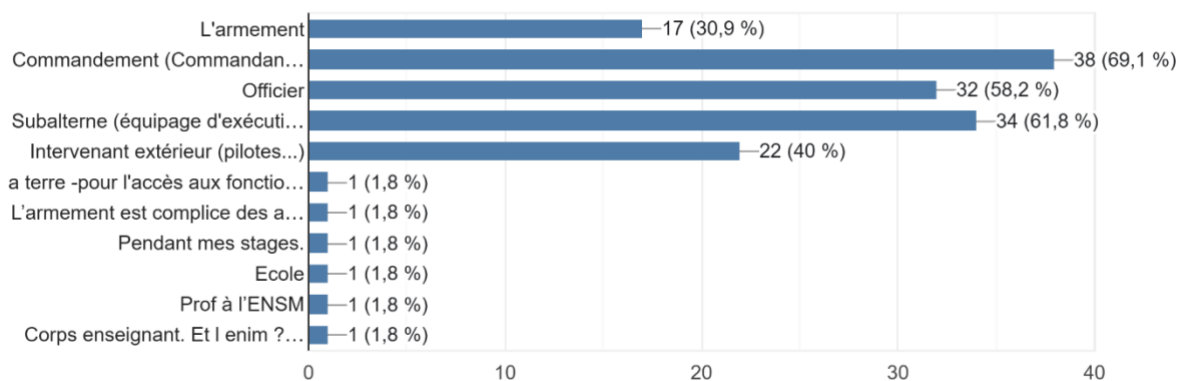


Figure 47 : Proportion de femmes officiers ayant vécu des formes de discrimination ou d'inégalité de traitement liées à leur genre.

Si oui, ces discriminations étaient :

53 réponses

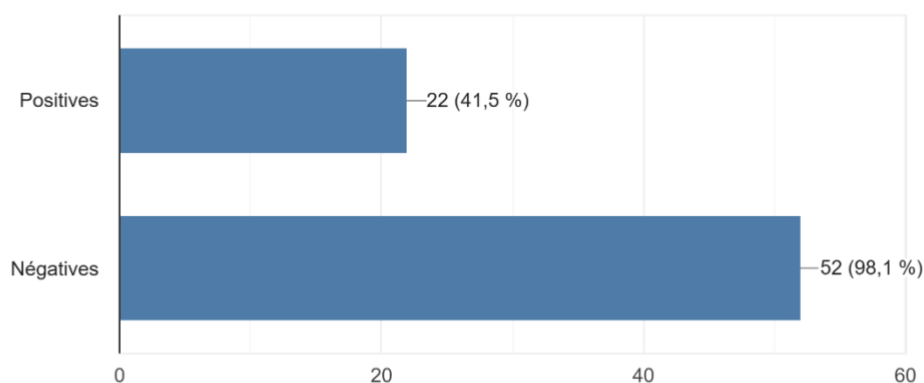


Figure 48 : Origine des comportements discriminatoires subis, selon les femmes officiers.

Lors de ces situations, avez-vous bénéficié d'un soutien ou d'une médiation de la part de tiers (collègues, hiérarchie,...) ?

63 réponses

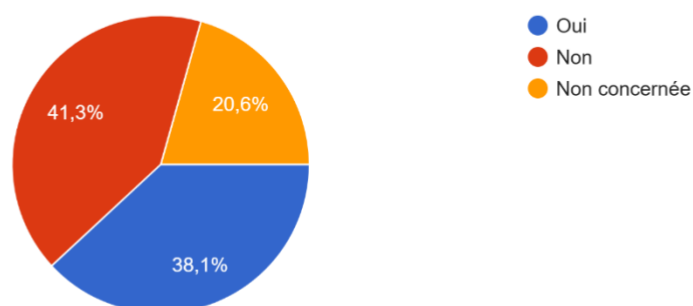


Figure 49 : Nature des discriminations subies par les femmes officiers (positives / négatives).

Si oui, c'était de la part de :

26 réponses

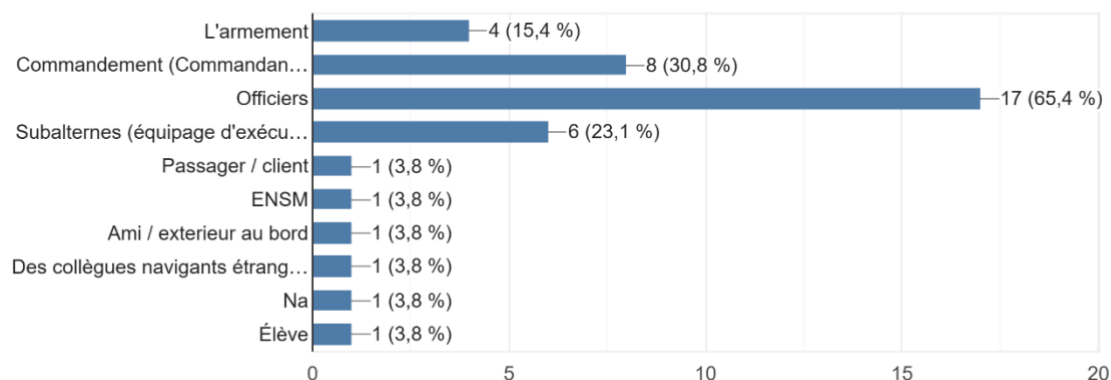


Figure 50 : Bénéfice d'un soutien ou d'une médiation lors de situations discriminatoires, chez les femmes officiers.

Avez-vous été témoin de situations de discrimination ou d'inégalités de traitement visant d'autres femmes officiers ?

63 réponses

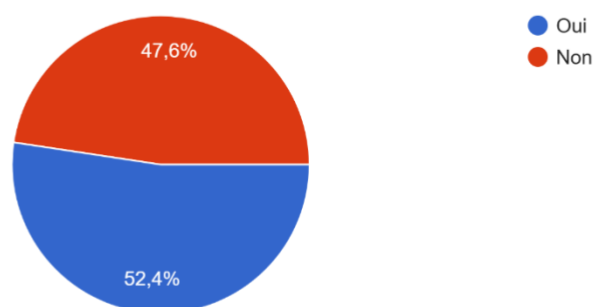


Figure 51 : Origine du soutien apporté aux femmes officiers en situation discriminatoire.

Si oui, quelle était l'origine de ces comportements discriminatoires ? (Réponses multiples)

33 réponses

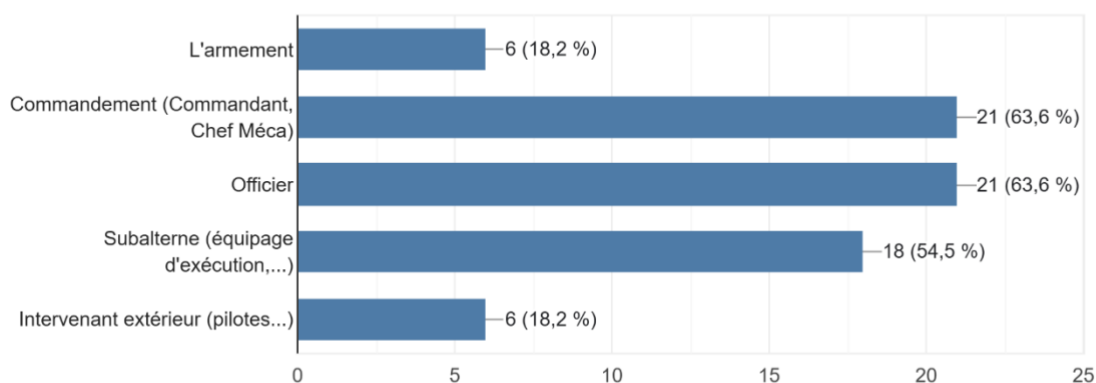


Figure 52 : Proportion de femmes officiers ayant été témoins de discriminations visant d'autres femmes officiers.

À votre avis, les solutions dédiées au niveau des compagnies sont-elles pertinentes ?

63 réponses

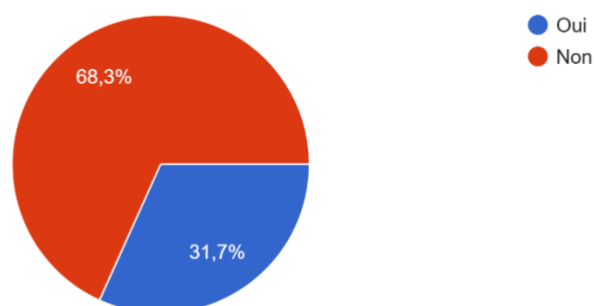


Figure 53 : Origine des comportements discriminatoires observés à l'encontre d'autres femmes officiers.

Existe-t-il déjà une solution dans votre compagnie ?

63 réponses

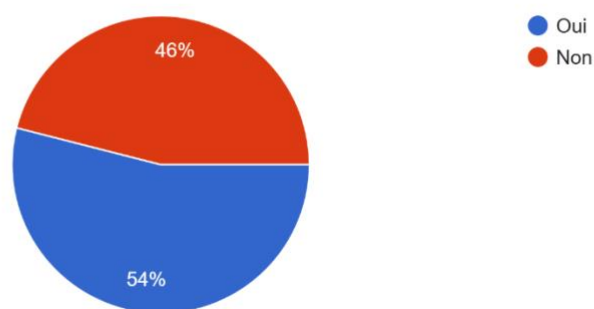


Figure 54 : Perception, par les femmes, de la pertinence des solutions dédiées au niveau des compagnies.

Au cours de votre carrière, avez-vous déjà eu le sentiment que votre progression professionnelle (promotion par exemple) a été freinée ou ralentie en raison de votre genre ?

63 réponses

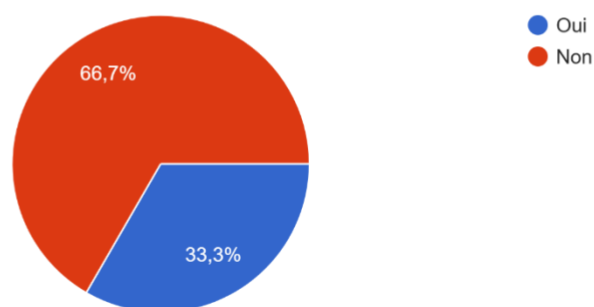


Figure 55 : Existence d'une solution dans la compagnie, selon les femmes officiers.

Après la naissance d'un enfant, avez-vous continué de naviguer ?

63 réponses

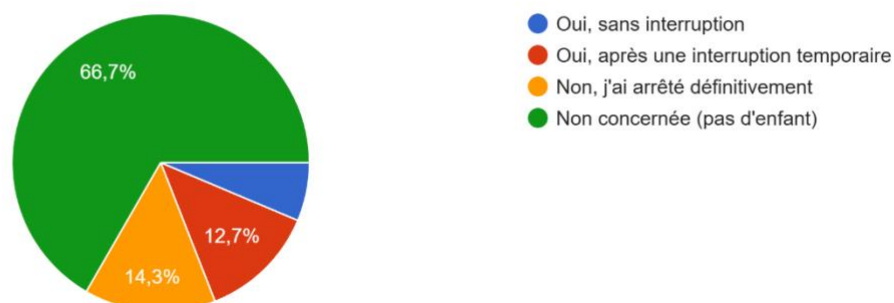


Figure 56 : Sentiment, chez les femmes officiers, d'une progression professionnelle freinée ou ralentie en raison de leur genre.

Si vous n'avez pas eu encore d'enfant mais envisagez d'en avoir, continueriez-vous de naviguer ?

63 réponses

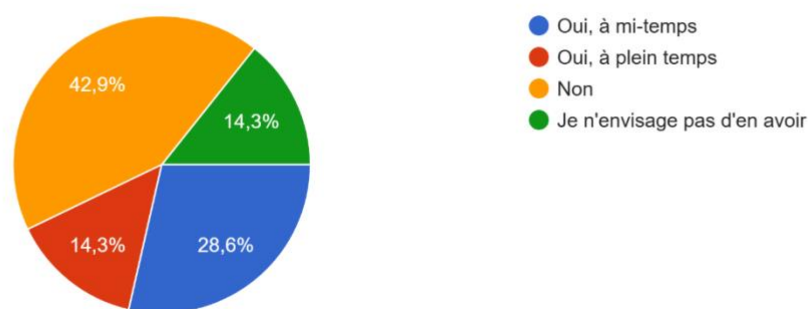


Figure 57 : Poursuite de la navigation après la naissance d'un enfant, chez les femmes officiers.

Avez-vous été confrontée à des reproches ou remarques sur votre rôle de "mère au foyer" liés aux exigences du métier ?

60 réponses

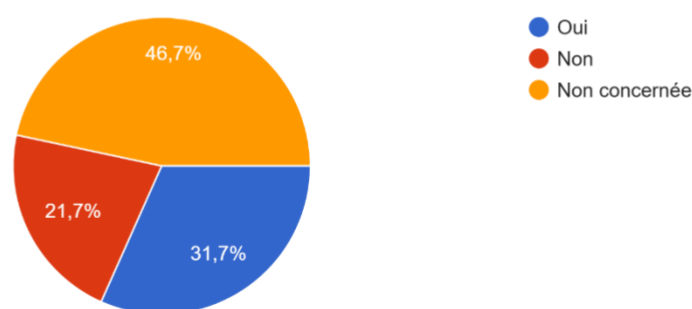


Figure 58 : Intention de poursuivre la navigation après la naissance d'un enfant, chez les femmes officiers sans enfant.

Si votre conjoint est navigant, avez-vous modifié votre plan de carrière pour favoriser la sienne après la naissance de votre enfant / vos enfants ?

60 réponses

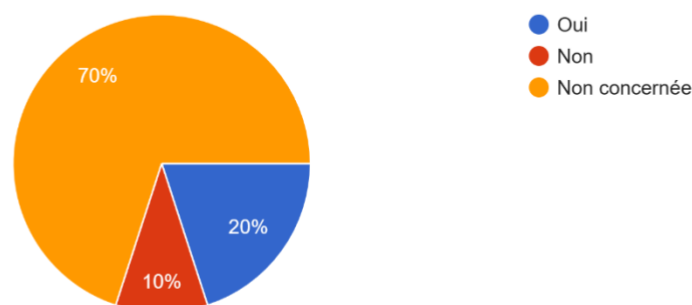


Figure 59 : Proportion de femmes officiers confrontées à des reproches liés à leur rôle de mère au foyer.

Si vous avez répondu oui, dans quelle situation étiez-vous ?

13 réponses

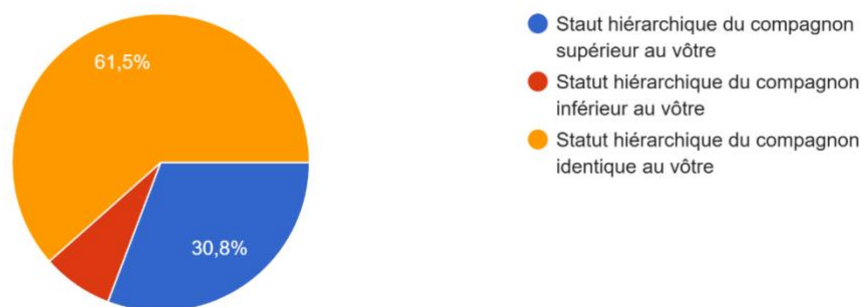


Figure 60 : Modification du plan de carrière des femmes officiers en couple de navigants, après la naissance d'un enfant.

Pour les générations futures

Conseillerez-vous à une femme de votre entourage d'intégrer la marine marchande ?

215 réponses

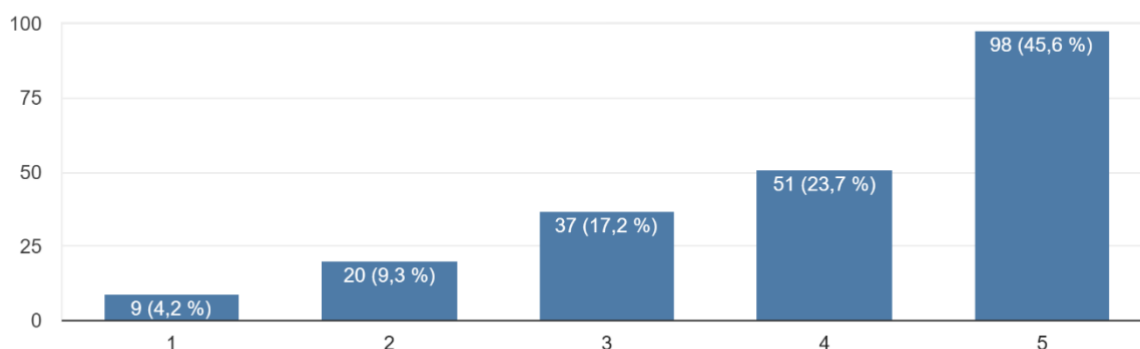


Figure 61 : Recommandation d'intégrer la marine marchande adressée à une femme de l'entourage (échelle 1-5).

Quels leviers vous semblent les plus efficaces à l'amélioration de la place des femmes officiers ?

215 réponses

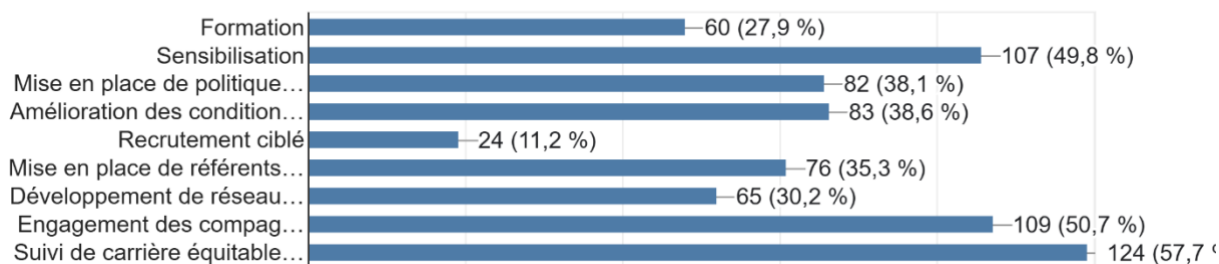


Figure 62 : Leviers jugés les plus efficaces pour améliorer la place des femmes officiers.

Quels facteurs vous semblent être les plus limitants pour la place des femmes dans la marine marchande encore aujourd'hui ?

215 réponses

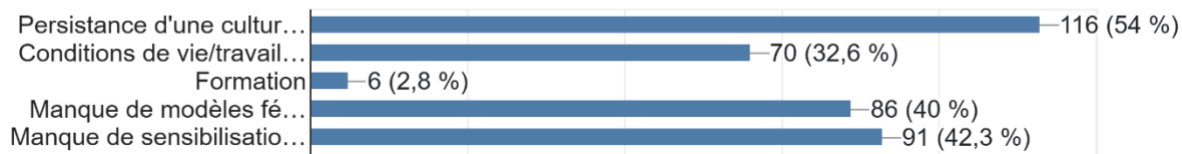


Figure 63 : Facteurs jugés les plus limitants pour la place des femmes dans la marine marchande aujourd'hui.

Pensez-vous que la place de la femme officier dans la marine marchande a évolué ces dix dernières années ?

215 réponses

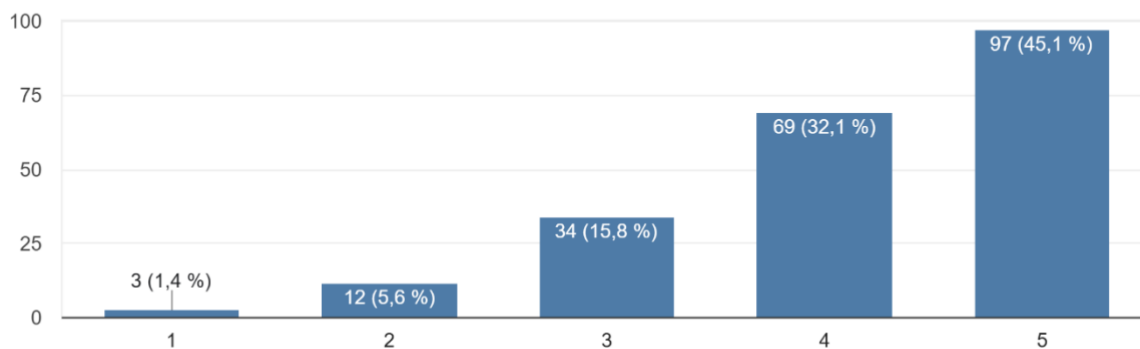


Figure 64 : Perception de l'évolution de la place de la femme officier au cours des dix dernières années (échelle 1-5).

Etes-vous confiant(e) pour les futures femmes officiers ? Leur place sera-elle plus "confortable" que les officiers pionnières ?

215 réponses

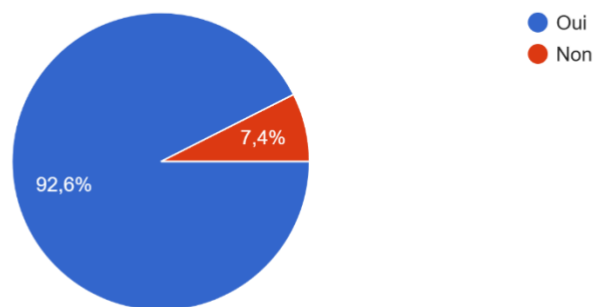


Figure 65 : Confiance dans l'avenir des futures femmes officiers.

L'ENSM vous semble-t-elle accorder une importance suffisante à la sensibilisation à la mixité à bord ?

215 réponses

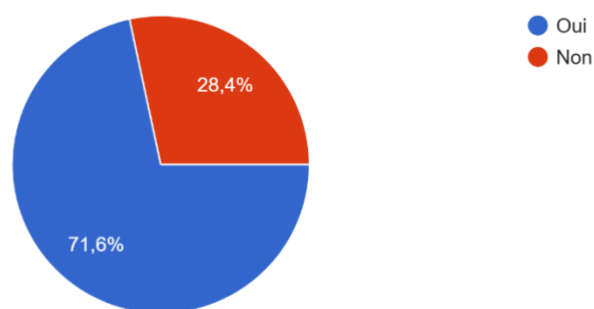


Figure 66 : Perception de l'importance accordée par l'ENSM à la sensibilisation à la mixité à bord.

Selon vous, les inégalités de traitement ou discriminations proviennent majoritairement des anciennes générations :

215 réponses

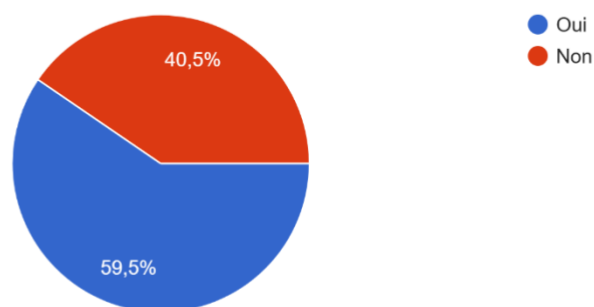


Figure 67 : Perception de l'origine générationnelle des inégalités de traitement et discriminations.

Femmes officiers à bord : Cap vers une réelle mixité ?

Bonjour à toutes et à tous,

Ce questionnaire est réalisé dans le cadre de mon mémoire de fin d'études de ma formation d'officier polyvalent de la marine marchande au Havre.

Mon sujet s'articule autour de la place de la femme officier dans l'univers historiquement masculin qu'est la marine marchande : Comment la femme officier, dans sa construction identitaire façonnée par son histoire personnelle, ses compétences ainsi que les normes sociales et culturelles, construit pleinement sa place en bousculant un système aux normes masculines.

Le questionnaire est construit comme un entonnoir, les questions sont au début plutôt larges pour contextualiser puis se précisent petit à petit, selon votre profil.

Cette enquête est strictement anonyme.

Pour toutes questions ou commentaires, merci de m'envoyer un mail : soukaina.zeggari@supmaritime.fr

Vos réponses me seront précieuses pour enrichir ma réflexion sur ce travail qui me tient à cœur. Merci pour votre temps et votre implication !

ZEGGARI Soukaïna

I. Contexte — Profil du répondant

Quel est votre âge ?

- ☐ 17-25
- ☐ 25-35
- ☐ 35-45
- ☐ 45-55
- ☐ 55 et plus

Êtes-vous actuellement :

- ☐ Navigant(e)
- ☐ Ancien(ne) navigant(e)

Quelle expérience avez-vous dans ce métier ?

- ☐ Moins d'1 an
- ☐ 1-2 ans
- ☐ 2-5 ans
- ☐ 6-10 ans
- ☐ 11-20 ans
- ☐ Plus de 20 ans

Dans quel(s) secteur(s) travaillez-vous / avez-vous travaillé ? (plusieurs réponses)

- ☐ Navires de croisière
- ☐ Navires de service
- ☐ Transport de marchandises au long cours
- ☐ Transport de passagers
- ☐ Activités portuaires
- ☐ Pilotage
- ☐ Activités offshore
- ☐ Armement
- ☐ Autre

Quel poste occupez-vous / avez-vous occupé ? *élève-officier, officier, second...*

Quelle formation avez-vous suivie ?

- ☐ FI Officier 1^{re} classe MM
- ☐ FI Chef de Quart Passerelle (Capitaine 3000)
- ☐ FI Chef Mécanicien Illimité
- ☐ FC Officier 1^{re} classe MM
- ☐ FC Chef Mécanicien Illimité
- ☐ FC Chef de Quart Passerelle
- ☐ Autre

Souhaitez-vous naviguer toute votre carrière ?

- ☐ Oui
- ☐ Non
- ☐ Je ne sais pas encore
- ☐ Je suis ancien(ne) navigant(e)

Si ancien(ne) navigant(e), pour quelles raisons vous êtes-vous reconverti(e) ?

- ☐ Raisons familiales
- ☐ Mode de vie usant
- ☐ Conditions de vie à bord
- ☐ Conditions de travail
- ☐ Envie de changement
- ☐ Niveau de rémunération
- ☐ Je suis navigant(e)
- ☐ Autre

D'où vous provient votre lien avec le secteur maritime ?

- ☐ Famille
- ☐ Amis
- ☐ Connaissances
- ☐ Aucun
- ☐ Autre

II. Votre expérience à bord et la place des femmes officiers

Avez-vous déjà travaillé avec des femmes officiers à bord ?

- ☐ Oui
- ☐ Non

Combien de femmes officiers en moyenne dans vos embarquements ?

- ☐ Aucune
- ☐ 1-2
- ☐ 2-5
- ☐ Plus de 5
- ☐ Autre

Percevez-vous un changement d'ambiance à bord lié à la présence féminine ?

- ☐ Oui
- ☐ Non

Si oui, de quels types ? (plusieurs réponses)

- ☐ Ambiance plus professionnelle
- ☐ Ambiance moins professionnelle
- ☐ Changement d'humour et de registre de blagues
- ☐ Changement de vocabulaire
- ☐ Apparition de conflits liés à la présence féminine
- ☐ Autre

À bord, avez-vous subi des agressions physiques ? (plusieurs réponses)

- ☐ Gestes déplacés
- ☐ Bagarre, coups
- ☐ Attouchements sexuels
- ☐ Viols ou tentatives de viol

- Jamais
- Autre

Souhaitez-vous préciser ? (*réponse libre, anonyme*)

À quelle fréquence avez-vous subi ces agressions ?

- Très souvent
- Souvent
- Quelques fois
- Une fois
- Jamais

En avez-vous fait part à ? (*plusieurs réponses*)

- Un pair
- Un supérieur hiérarchique
- Un référent VSS
- Autre

La situation a-t-elle été prise en charge ?

- Oui
- Non
- En cours

Si vous souhaitez en dire davantage, je vous laisse la parole ici : (*réponse libre*)

Vous êtes :

- Une femme (→ section IV)
- Un homme (→ section III)

III. Hommes — La vie à bord

Comment décririez-vous l'intégration des femmes officiers à bord ? (1 = Très difficile → 5 = Très facile)

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

Ressentez-vous une modification du comportement en présence de femmes officiers dans l'équipage ?

- Oui
- Non

Considérez-vous que les conditions de vie et de travail sont neutres du point de vue du genre ?

- Oui
- Non

Le fait d'afficher des marqueurs de féminité (maquillage, bijoux, robe, jupe...) peut-il exposer une femme officier à une vulnérabilité (remarques déplacées, danger physique...)? (1 = Pas du tout → 5 = Tout à fait)

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5

Selon vous, le niveau d'exigence vis-à-vis d'une femme par rapport à un homme :

- ☐ Est supérieur
- ☐ Est inférieur
- ☐ Est identique

Existe-t-il des différences significatives entre femmes et hommes dans l'exécution des missions techniques et opérationnelles à bord ? (1 = Pas du tout → 5 = Tout à fait)

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5

Dans quels domaines ces différences peuvent-elles se manifester ?

Pour chaque item : approche perçue comme plus efficace chez l'homme / plus efficace chez la femme / sans différence

- ☐ Gestion de la sécurité et des risques
- ☐ Communication opérationnelle
- ☐ Style de management
- ☐ Organisation et anticipation
- ☐ Gestion des conflits
- ☐ Gestion du stress

Considérez-vous comme normal ou acceptable que l'affichage visuel à caractère sexuel (posters, calendriers, fonds d'écran) soit encore toléré dans les espaces de travail et de vie à bord ?

- ☐ Oui
- ☐ Non

Pensez-vous que les événements d'intégration à l'ENSM (ventes, soirées alcoolisées, baptême...) sont vécus de la même manière par les femmes et les hommes ?

- ☐ Oui
- ☐ Non

Souhaitez-vous développer ? (réponse libre)

Dans quelle mesure considérez-vous que l'arrivée de femmes officiers favorise l'introduction de nouvelles méthodes de management (meilleure collaboration, communication horizontale) ?

- ☐ Aucune influence

- Influence faible
- Influence notable
- Influence majeure

À bord, avez-vous déjà assisté à des discriminations liées au genre féminin (notation, comportement, indulgence / exigence) ?

- Oui
- Non

Si oui, elles étaient :

- Positives
- Négatives
- Autre

En cas de discriminations positives, avez-vous des exemples ? *(réponse libre)*

En cas de discriminations négatives, avez-vous des exemples ? *(réponse libre)*

À bord, avez-vous été témoin de harcèlement moral ou physique ?

- Oui
- Non

À votre avis, les solutions dédiées au niveau des compagnies seraient pertinentes ?

- Oui
- Non

Si oui, laquelle ou lesquelles ? *(réponse libre)*

Existe-t-il une solution dans votre compagnie ?

- Oui
- Non

Si oui, décrivez-la brièvement *(réponse libre)*

Selon vous, une femme qui devient mère ou est mère peut-elle continuer à naviguer ?

- Oui
- Non

Selon vous, dans un couple où les deux partenaires naviguent, lequel devrait arrêter sa carrière de navigant pour s'occuper de l'enfant ?

- La mère
- Le père
- Les deux
- Celui ayant le poste le plus bas
- Chacun peut continuer à naviguer

→ Passer à la section V *(Pour les générations futures)*

IV. Femmes — La vie à bord

En général, comment décririez-vous votre intégration à bord ? (Très difficile / Difficile / Simple / Très simple)

- ☐ Au début de votre carrière
- ☐ En milieu ou fin de carrière

Selon vous, la présence d'une femme officier contribue-t-elle à atténuer la culture du « commandement autoritaire » historiquement ancrée ?

- ☐ Oui
- ☐ Non
- ☐ Modérément

Dans quelle mesure considérez-vous que l'arrivée de femmes officiers favorise l'introduction de nouvelles méthodes de management (meilleure collaboration, communication horizontale) ?

- ☐ Aucune influence
- ☐ Influence faible
- ☐ Influence notable
- ☐ Influence majeure

Lorsque vous êtes au travail, vous sentez-vous obligée d'en faire plus que vos collègues masculins ?

- ☐ Oui
- ☐ Non

Ressentez-vous le besoin de faire vos preuves plus que vos collègues masculins ?

- ☐ Systématiquement
- ☐ Souvent
- ☐ Occasionnellement
- ☐ Jamais

Selon votre expérience, existe-t-il des différences significatives entre les femmes et les hommes dans l'exécution des missions techniques et opérationnelles à bord ? (1 = Pas du tout → 5 = Tout à fait)

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5

Dans quels domaines ces différences peuvent-elles se manifester ?

Pour chaque item : approche perçue comme plus efficace chez l'homme / plus efficace chez la femme / sans différence

- ☐ Gestion de la sécurité et des risques
- ☐ Communication opérationnelle
- ☐ Style de management
- ☐ Organisation et anticipation
- ☐ Gestion des conflits

- Gestion du stress

Éprouvez-vous le besoin de calquer votre comportement et vos méthodes de travail sur des standards masculins pour être reconnue ou évaluée favorablement ?

- Systématiquement
- Souvent
- Occasionnellement
- Jamais

Si oui, est-ce difficile pour vous ?

- Oui
- Non

Avez-vous le sentiment de devoir modifier votre manière d'être (adoption d'un langage plus cru, comportement plus distant...) pour mieux vous intégrer à la culture de bord ?

- Oui
- Non

Si oui, pouvez-vous expliquer ce changement ? (réponse libre)

L'affichage visuel à caractère sexuel (posters, fonds d'écran ou autres traditions iconographiques) a-t-il déjà représenté une source de gêne dans l'exercice de vos fonctions ?

- Oui
- Non
- Autre

Quelles sont les traditions ou habitudes de vie à bord qui vous semblent les plus marquantes ? (plusieurs réponses)

- Calendriers et posters, fonds d'écrans suggestifs voire plus équivoques
- Photos de femmes dénudées sur le menu
- Baptêmes et rituels divers d'intégration à la marine marchande
- Déguisements suggérés lors d'évènements festifs
- Autre

Avez-vous tenté d'apporter des changements à ces traditions ?

- Oui
- Non

Si oui, comment cela a-t-il été perçu par l'équipage ? (plusieurs réponses)

- Favorablement
- Défavorablement
- Indifférence
- Autre

Comment avez-vous vécu votre intégration au sein de l'ENSM ? (baptême, ventes, soirées...)

- Très bien

- Bien
- Mal
- Très mal
- Je ne m'y suis pas rendue
- Indifférente
- Autre

Si certains aspects vous ont déplu, pouvez-vous les préciser ? (réponse libre)

Avez-vous déjà vécu des formes de discrimination ou d'inégalité de traitement liées à votre identité de femme ? (notation, comportement des autres, indulgence, exigence...)

- Oui
- Non

Si oui, quelle était l'origine de ces comportements discriminatoires ? (plusieurs réponses)

- L'armement
- Commandement (Commandant, Chef Méca)
- Officier
- Subalterne (équipage d'exécution...)
- Intervenant extérieur (pilotes...)
- Autre

Si oui, ces discriminations étaient :

- Positives
- Négatives

En cas de discriminations positives, avez-vous des exemples ? (réponse libre)

En cas de discriminations négatives, avez-vous des exemples ? (réponse libre)

Lors de ces situations, avez-vous bénéficié d'un soutien ou d'une médiation de la part de tiers (collègues, hiérarchie...) ?

- Oui
- Non
- Non concernée

Si oui, c'était de la part de : (plusieurs réponses)

- L'armement
- Commandement (Commandant, Chef Méca)
- Officiers
- Subalternes (équipage d'exécution...)
- Passager / client
- Autre

Avez-vous été témoin de situations de discrimination ou d'inégalités de traitement visant d'autres femmes officiers ?

- Oui
- Non

Si oui, quelle était l'origine de ces comportements discriminatoires ? (plusieurs réponses)

- ☐ L'armement
- ☐ Commandement (Commandant, Chef Méca)
- ☐ Officier
- ☐ Subalterne (équipage d'exécution...)
- ☐ Intervenant extérieur (pilotes...)
- ☐ Autre

À votre avis, les solutions dédiées au niveau des compagnies sont-elles pertinentes ?

- ☐ Oui
- ☐ Non

Si oui, laquelle ou lesquelles ? (réponse libre)

Existe-t-il déjà une solution dans votre compagnie ?

- ☐ Oui
- ☐ Non

Si oui, décrivez-la brièvement (réponse libre)

Au cours de votre carrière, avez-vous déjà eu le sentiment que votre progression professionnelle (promotion par exemple) a été freinée ou ralentie en raison de votre genre ?

- ☐ Oui
- ☐ Non

Pouvez-vous préciser les raisons ? (réponse libre)

Après la naissance d'un enfant, avez-vous continué de naviguer ?

- ☐ Oui, sans interruption
- ☐ Oui, après une interruption temporaire
- ☐ Non, j'ai arrêté définitivement
- ☐ Non concernée (pas d'enfant — → section V)

Si vous n'avez pas eu encore d'enfant mais envisagez d'en avoir, continueriez-vous de naviguer ?

- ☐ Oui, à mi-temps
- ☐ Oui, à plein temps
- ☐ Non
- ☐ Je n'envisage pas d'en avoir

Avez-vous été confrontée à des reproches ou remarques sur votre rôle de « mère au foyer » liés aux exigences du métier ?

- ☐ Oui
- ☐ Non
- ☐ Non concernée

Si votre conjoint est navigant, avez-vous modifié votre plan de carrière pour favoriser la sienne après la naissance de votre enfant / vos enfants ?

- ☐ Oui

- Non
- Non concernée

Si vous avez répondu oui, dans quelle situation étiez-vous ?

- Statut hiérarchique du compagnon supérieur au vôtre
- Statut hiérarchique du compagnon inférieur au vôtre
- Statut hiérarchique du compagnon identique au vôtre

V. Pour les générations futures

Cette dernière partie traite des évolutions et perspectives.

Conseilleriez-vous à une femme de votre entourage d'intégrer la marine marchande ? (1 = Non → 5 = Oui bien sûr)

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

Quels leviers vous semblent les plus efficaces à l'amélioration de la place des femmes officiers ? (plusieurs réponses)

- Formation
- Sensibilisation
- Mise en place de politiques d'entreprise de diversité et d'inclusion
- Amélioration des conditions de vie et infrastructures à bord
- Recrutement ciblé
- Mise en place de référents ou personnes de confiance à bord
- Développement de réseaux professionnels féminins
- Engagement des compagnies maritimes sur ces enjeux
- Suivi de carrière équitable (promotion, évolution)
- Autre

Quels facteurs vous semblent être les plus limitants pour la place des femmes dans la marine marchande encore aujourd'hui ? (plusieurs réponses)

- Persistance d'une culture encore trop masculinisée
- Conditions de vie et de travail à bord
- Formation
- Manque de modèles féminins
- Manque de sensibilisation des équipages
- Autre

Pensez-vous que la place de la femme officier dans la marine marchande a évolué ces dix dernières années ? (1 = Non → 5 = Oui nettement)

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

Précisez votre pensée :

Qu'est-ce qui a le plus évolué / le plus changé ? Avez-vous un exemple concret ?

Êtes-vous confiant(e) pour les futures femmes officiers ? Leur place sera-t-elle plus « confortable » que celle des officiers pionnières ?

- ☐ Oui
- ☐ Non

L'ENSM vous semble-t-elle accorder une importance suffisante à la sensibilisation à la mixité à bord ?

- ☐ Oui
- ☐ Non

Selon vous, les inégalités de traitement ou discriminations proviennent majoritairement des anciennes générations :

- ☐ Oui
- ☐ Non

Souhaitez-vous partager une expérience ou un témoignage lié à la place des femmes officiers à bord ?

(réponse libre)

Annexe 3 : Questionnaire des entretiens individuels femmes navigantes ou anciennes navigantes

Ces témoignages sont confidentiels : ni l'identité, ni la fonction ne sont mentionnées dans ce mémoire.

Parcours

1. Pouvez-vous me décrire votre parcours en tant que navigante ?
2. Qu'est-ce qui vous a motivée à choisir la marine marchande ? Comment avez-vous perçu/vécu les intégrations ?
3. Avant d'embarquer, avez-vous une représentation particulière du métier ou de la place des femmes à bord ?

Intégration et légitimité

4. Comment se sont passées vos premières expériences à bord en tant que femme officier ?
5. Avez-vous ressenti une différence de traitement liée à votre genre dans votre formation ? Et à bord ? Des exemples ?
6. Comment décririez-vous les relations, discussions avec vos collègues masculins à bord ? Pendant votre travail ? Pendant les temps de pause ?
7. Pensez-vous devoir faire davantage vos preuves que vos collègues masculins ?
8. Avez-vous des exemples de remarques faites par vos collègues masculins ?
9. Comment gérez-vous les situations où votre légitimité ou vos compétences sont remises en question ?
10. Pensez-vous que les conditions de travail à bord sont adaptées à la présence des femmes ?

Stratégies d'adaptation et maternité

11. Avez-vous adopté certaines stratégies pour vous intégrer à bord ?
12. Si vous avez des enfants, comment avez-vous géré la question de la maternité ? Cela a-t-il été un frein à votre carrière ?
13. Comment avez-vous géré votre rôle de maman à terre et à bord ?

Mixité réelle ?

14. Selon vous, aujourd'hui, peut-on parler aujourd'hui d'une véritable mixité à bord des navires ?
15. La présence de femmes à bord a-t-elle un impact sur les relations ou le fonctionnement de l'équipage ?

Limites et transformation

16. Avez-vous été confrontée à des difficultés spécifiques en tant que femme ?
17. Selon vous, que faudrait-il changer pour améliorer la place des femmes dans la Marine marchande ?
18. Avez-vous déjà ressenti un sentiment d'isolement à bord parce que vous êtes une femme ?
19. Selon vous, les mentalités évoluent-elles concernant la place des femmes dans ce secteur ?
20. Avez-vous eu des modèles féminins ou des figures inspirantes dans votre parcours ?
21. Comment percevez-vous le regard des autres (équipage, hiérarchie, famille) sur votre métier en tant que femme ?
22. Avez-vous le sentiment que votre présence à bord a pu faire évoluer certains comportements ou mentalités au sein de l'équipage ?

