

## La place de la femme dans le monde maritime français

*“La féminisation<sup>1</sup> est un phénomène d’ampleur, qui touche l’ensemble des secteurs professionnels, et met en lumière un certain nombre d’enjeux sociétaux : la mixité professionnelle, la discrimination à l’embauche et dans l’évolution de carrière, les inégalités salariales, la pénibilité au travail, le harcèlement et la violence au travail etc. L’égalité hommes / femmes dans la sphère sociale et professionnelle est devenue une cause européenne et nationale qui répond à une nécessité de modernisation économique, sociale et sociétale. En 2017, l’ITF (Fédération internationale des travailleurs dans les transports), estime que les femmes constituent 2% de la main d’œuvre maritime mondiale, soit environ 23 000 femmes. A bord des navires les femmes constituent un vivier de compétences encore sous utilisé aujourd’hui et seraient le gage d’un plus grand équilibre social. En 2011, une étude sur l’emploi des marins européens a été menée par la Commission européenne, à partir de données fournies par 6 pays (Bulgarie, Allemagne, Lituanie, Norvège, Suède, UK). Il en résulte que sur le nombre total de navigants, les femmes représentaient moins de 2% des effectifs d’officiers et 15% des effectifs de personnels d’exécution. Mais qu’en est-il de la place des femmes dans les secteurs maritimes en France?*

### Panorama de la place de la femme dans le maritime

La méconnaissance des activités maritimes, ainsi que le poids des traditions socioculturelles qui animent les métiers de la mer, considérés comme des bastions masculins, ont laissé peu de place aux femmes; les données qui les concernent sont sporadiques. En 2013, sur 32 491 marins actifs affiliés à l’ENIM (Etablissement National des Invalides de la Marine), 1 899 sont des femmes, soit près de trois fois plus qu’il y a dix ans. Selon une étude de l’AGEFOS PME de 2014 relative à la “filiale mer”, le taux de féminisation de l’ensemble du secteur est de 21% ; un pourcentage faible en comparaison de la moyenne nationale des actifs, qui est de 49%. Les femmes représentent 27% des effectifs du transport maritime<sup>2</sup>. On observe un important effort de

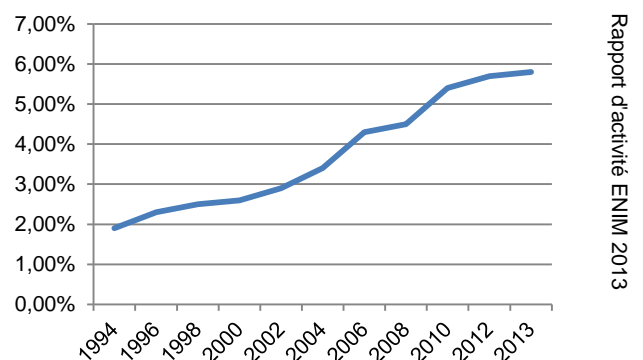
recrutement de personnel féminin à des postes de navigant depuis deux décennies. Ainsi, 35% des femmes ont moins de 30 ans, contre 24% chez les hommes. Depuis plusieurs années, le taux de féminisation de l’Ecole Nationale Supérieure Maritime avoisine les 8%. A bord des navires de commerce, elles représentent environ 10% des équipages en 2014.

Si l’emploi féminin a connu une forte progression, cela concerne majoritairement des postes d’exécution (+4 points entre 2009 et 2014); l’accès à des fonctions d’encadrement est plus lent (+2 points) et limité par le caractère court des carrières de femmes marins. L’âge moyen des femmes est de 32,8 ans contre 39,6 ans pour les hommes, signe de la dynamique de ce nouveau groupe professionnel.

La mixité est relativement faible dans les Lycées Professionnels Maritimes et Aquacoles (entre 0,8% et 9,4% selon les établissements). Le secteur des pêches et de l’aquaculture compte 21% de femmes, réparties de manière non homogène entre ces deux activités. Les effectifs féminins ne sont que de 6% dans la pêche maritime, mais ils représentent près de 38% du personnel travaillant en aquaculture (pisciculture, conchyliculture, mytiliculture, algoculture). De même, les activités de production (mareyage, poissonnerie, transformation) sont largement féminisées, avec un taux de présence compris entre 40% et 60%.

L’industrie navale compte 20% de femmes, une donnée relativement basse en comparaison des besoins en main d’œuvre du secteur. A l’instar d’autres industries, les chantiers navals sont sous tension pour certains métiers, notamment ceux d’ateliers (fraiseur, tourneur, monteur, chaudronnier).

Evolution du taux de féminisation des marins actifs



<sup>1</sup> Par féminisation, on désigne la croissance du nombre de femmes dans une activité identifiée initialement comme masculine.

<sup>2</sup> La première promotion mixte de l’Ecole de la Marine marchande date de 1972.

Pour les 7 Grands Ports Maritimes ainsi que pour les principaux ports décentralisés : Calais/Boulogne, Saint-Malo, Brest, Bayonne, Bastia, Caen, Toulon, Sète, l'effectif féminin global en 2016 progresse et s'élève à 858 salariées pour 16 établissements. Ce qui représente un peu plus de 23% de l'ensemble des effectifs. Les femmes sont davantage représentées dans les activités support (ressources humaines, service commercial, affaires juridiques...) que dans la manutention portuaire par exemple. Bons élèves, les ports de plaisance comptabilisent 30% d'effectifs féminins. Ces métiers tournés vers le service et le tourisme semblent attirer d'avantage les femmes.

La filière nautique compte 29% de femmes. Elle embauche majoritairement des ouvriers parmi lesquels les femmes sont bien représentées avec un taux de 44% contre 13% pour la moyenne nationale. Malgré la technicité des métiers de la filière nautique, l'emploi des femmes progresse. Le secteur peut par ailleurs se targuer d'une certaine stabilité de l'emploi féminin puisque 73% des femmes travaillant dans la filière sont en CDI, alors qu'au niveau national la proportion de femmes en CDI n'est que de 55%. De même, le temps complet est d'avantage la norme avec 73% des femmes travaillant à plein temps dans la filière nautique contre 59% au niveau national. Dans tous les secteurs, le travail à temps partiel est plus pratiqué par les femmes<sup>3</sup>.

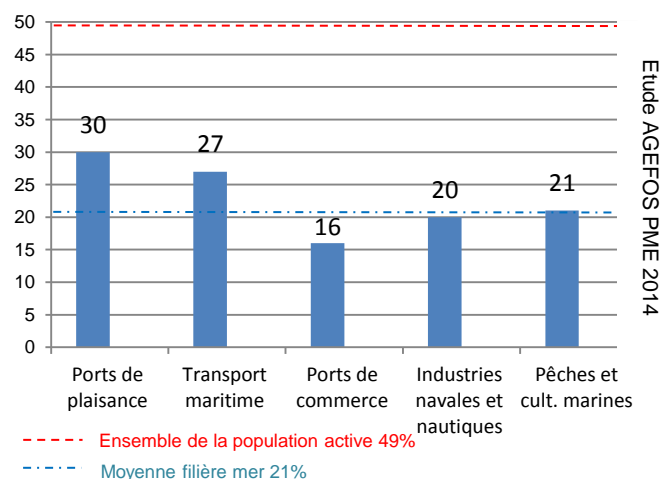
Le corps des Administrateurs des Affaires Maritimes est féminisé à 24%. Le recrutement récent de personnel féminin explique que les femmes soient fortement représentées dans des postes de subalternes. En ce qui concerne la Marine nationale, près de 14% des 39 000 marins sont des femmes (5 400), dont 9% sont embarqués. A titre de comparaison, ce pourcentage s'élève à 19% dans l'US Navy, et à 9% dans la Royal Navy. Afin de les accueillir, il a été nécessaire de féminiser les bâtiments de guerre, (hygiène et postes). Les premiers équipages mixtes voient le jour en 1993, un an après l'ouverture du concours d'entrée à l'Ecole Navale (quota de 10%). Cette même année, une femme commande pour la première fois un "bateau gris"; en 2016, la frégate de premier rang FLF Guépratte est, pour la première fois, aux mains d'une femme. A noter la décision récente d'ouvrir aux femmes des affectations sur les SNLE (sous-marins nucléaires lanceurs d'engins) : depuis 2017, quatre femmes officiers ont débuté une formation à la vie sous-marine. Les

<sup>3</sup> Selon les chiffres du Ministère de la Famille, de l'Enfance et du Droit des femmes, 30,6% des femmes salariées travaillent à temps partiel contre 7,2% pour les hommes.

prochaines générations de sous-marins (SNA Barracuda et SNLE 3G) intégreront cette donnée dans leur conception. Dans la Marine marchande les femmes sont en moyenne plus jeunes que les hommes. 72% ont moins de 35 ans, contre 58% pour les hommes.

Cette féminisation des filières maritimes est le fruit d'une volonté politique nationale et européenne qui vient asseoir le principe d'égalité homme/femme, doublée d'un changement de mentalité.

Taux de féminisation par secteur



### Freins sociologiques et barrières à l'emploi

La division du travail par genre consiste en une répartition des emplois entre hommes et femmes, selon des stéréotypes sexués, expliquant leur disposition naturelle pour une tâche ou un emploi. Ainsi, les femmes seraient-elles plus enclines à la compassion et à l'altruisme, quand les hommes seraient définis par leur force, leur courage et leur audace; autant de qualités qui renvoient à l'image du marin au long cours. Cette idée d'une différenciation physique structurelle est entérinée par le Code du Travail (Art R4541-9); il est interdit pour une femme de porter des charges supérieures à 25 kg (contre 55 kg pour les hommes), ou de mener certains travaux de maintenance (ex : piquage).

Bien que l'aptitude physique du marin demeure une condition de l'exercice de son métier, cette discrimination fondée sur la force s'estompe en raison de la mécanisation des équipements à bord des navires et du développement de l'assistance technique (monte-charge, grues). En forçant parfois à l'adaptation et en modernisant l'ergonomie des postes, la féminisation permet d'améliorer les conditions de travail de tous.

L'enjeu est grand : déconstruire les préjugés de sexe attachés aux métiers de l'industrie maritime, et valoriser ces filières auprès des populations les plus jeunes. L'association « Elles bougent », née en 2006, s'est

donnée pour mission d'inciter les jeunes filles à embrasser des métiers techniques, scientifiques et d'ingénierie, jusqu'alors davantage plébiscités par des garçons. Cette association diffuse des témoignages de femmes pionnières dans leur domaine, met en place un système de marrainage, organise des visites de sites industriels, et tient régulièrement des salons et des cycles de conférences. Au plan international, l'Organisation Maritime Internationale (OMI) a été précurseur dans ce mouvement de valorisation des femmes au sein de filières techniques : en 1988 est lancé le programme *Integration of Women in the Maritime Sector*, qui vit encore aujourd'hui. L'association WISTA (*Women's International Shipping & Trading Association*) réunit des femmes occupant des postes à responsabilité dans des entreprises de transport maritime, et des métiers connexes. WISTA promeut le rôle des femmes dans le domaine maritime, et encourage l'emploi des femmes aux postes à responsabilité : elle œuvre pour leur accessibilité, leur attractivité, et ce en faisant vivre un réseau de plus de 3 000 membres à travers le monde et 40 associations nationales sur les cinq continents.

Malgré ces initiatives, on observe un déficit de représentativité des femmes aux postes de direction, à la tête d'entreprises, mais également au sein d'instances professionnelles de représentation et de décision, bien qu'elles constituent une part importante des salariés permanents. De même, peu de femmes exercent les plus hautes fonctions d'encadrement à bord des navires (commandant et chef mécanicien), et seulement deux femmes en France sont pilotes.

A l'instar de nombre de métiers à terre, la maternité est le principal point de blocage dans l'évolution des carrières des femmes navigantes, qui n'atteignent généralement pas le nombre d'années de navigation requises pour prétendre à ces postes gradés. Ces femmes qui investissent un univers professionnel masculin peuvent être confrontées à des stéréotypes tenaces sur leur rôle d'épouse et de mère, accusées parfois de sacrifier l'équilibre familial et l'entente conjugale à leur métier.

Bien que ces dernières adoptent des stratégies vestimentaires et relationnelles leur permettant de s'intégrer, on observe une tendance à une reconversion plus rapide que leurs homologues masculins vers des métiers de soutien ou d'expertise : au siège de compagnies maritimes, dans des entreprises de services para-maritimes (courtage, assurance, sociétés de classification, formation). Ce mouvement s'explique en partie par un "comportement d'auto élimination", que les femmes auraient intégré au travers des modes de

socialisation sexuée traditionnels que sont les sphères familiale, éducative et professionnelle.

Des études sociologiques menées auprès d'un panel de femmes-marins révèlent que les femmes privilégient une carrière dans le secteur du cabotage et du remorquage au détriment de la navigation au long cours par exemple. Si cette envie de concilier activité professionnelle et responsabilités familiales est également présente chez les hommes, elle n'en demeure pas moins plus estompée. Ainsi, l'ancienneté moyenne dans la Marine nationale est plus faible chez les femmes, qui naviguent en moyenne 6 ans, contre 18 ans chez les hommes.

### **Statut et droits sociaux : des avancées juridiques encore timides**

Le droit constitue un indicateur fiable en matière d'avancées dans l'égalité hommes-femmes, et traduit souvent les évolutions sociétales. Dans les secteurs du transport maritime et de la pêche, le congé maternité des femmes navigantes et la reconnaissance du statut de conjoint collaborateur constituent à cet égard deux évolutions juridiques significatives.

#### Femme navigante et congé maternité

L'Organisation Internationale du Travail (OIT) assure aux ressortissantes des pays signataires aux conventions une protection a minima de la femme enceinte, et ce dès 1919. La Convention (n°183) sur la protection de la maternité prévoit un congé maternité de 14 semaines minimum. Pendant ce congé, les femmes touchent une indemnisation qui ne peut être inférieure aux 2/3 de leur salaire. Par ailleurs, la Convention précise que la grossesse ne doit pas être un facteur discriminant et/ou un motif de licenciement. A son retour la femme doit retrouver un poste équivalent et rémunéré au même taux. En France, la durée minimale du congé maternité est de 16 semaines. Selon l'arrêté du 3 août 2017 relatif aux normes d'aptitude médicale à la navigation des gens de mer "(...) L'état de grossesse pathologique est incompatible avec la navigation (...)".

Les vibrations, le bruit, les produits et fumées toxiques auxquels la femme enceinte s'expose à bord augmentent le risque de fausse-couche. Dès lors, les femmes sont déclarées inaptes à la mer jusqu'à leur accouchement, bien que la période de suspension du contrat d'engagement maritime n'ait pas toujours été compensée par une garantie de rémunération et/ou de reclassement à terre. Depuis le 1er janvier 2016, l'ENIM verse une allocation journalière particulière fondée sur le salaire forfaitaire, complétée d'une indemnité versée par l'employeur (le tout étant égal à au moins 90% du salaire forfaitaire), pour le personnel féminin non reclassé à terre.

### La reconnaissance du statut de conjoint collaborateur

Nombre d'entreprises halieutique et conchylicole sont familiales; les femmes gèrent alors la vente de poissons au retour de la pêche, les relations commerciales avec les fournisseurs et les clients, la comptabilité, etc.

Présentes depuis longtemps dans le fonctionnement des exploitations familiales, ce n'est qu'à partir des années 1990 que leur rôle est mis en lumière: les femmes militent dans un premier temps pour la survie économique de leur communauté, puis pour défendre leurs droits, symbolisés par l'obtention d'un statut légal. Elles se regroupent alors en association. Longtemps considérées comme simples conjointes aidantes, elles ne disposaient de ce fait d'aucun droit sur la gestion de l'exploitation familiale. Ce vide leur était préjudiciable notamment en cas de divorce ou de décès, la reprise de l'activité familiale étant impossible. Afin de pallier ce manque, un statut de conjoint collaborateur voit le jour dans les années 1980 à l'initiative d'une directive du Conseil de l'Union européenne (CE 86/613), remplacée en 2010 par une directive du Parlement et du Conseil (2010/41/ UE).

Les femmes de pêcheurs bénéficient désormais d'un statut leur prodiguant une couverture sociale, un congé maternité et une allocation de remplacement en cas de grossesse, une retraite, une prise en charge des frais médicaux, une allocation décès pension invalidité, une formation professionnelle, et enfin un accès aux organisations professionnelles de la pêche.

Ce statut protecteur, aux formes diverses; conjointe salariée, associée ou collaboratrice est obligatoire depuis 2007 pour toute femme participant à l'entreprise familiale. Néanmoins, les conditions d'accès sont particulièrement restrictives : absence de rémunération, non-bénéfice du statut d'associé ou de salarié, non-inscription à un régime de retraite obligatoire, et enfin la qualité de marié(e) ou pacsé(e) au chef d'entreprise, relevant lui-même de l'ENIM. Malgré ces avancées récentes, des problèmes persistent le coût et les démarches administratives complexes, l'absence de pouvoir de décision réel au sein de l'entreprise expliquent le peu d'enthousiasme que soulève ce statut. Il suppose, de plus, une subordination juridique du conjoint, dans la mesure où cette demande de statut auprès de l'ENIM doit être faite par le chef d'entreprise, et non par les femmes elles-mêmes. Le statut de conjoint collaborateur reconnaît le travail des femmes, mais ne permet pas encore de le quantifier en nombre de jours travaillés ou en équivalent temps plein par exemple.

De ce fait, beaucoup restent dépourvues de statut dans la mesure où elles cumulent un emploi extérieur à l'entreprise familiale et supérieur à un mi-temps.

### **Cap vers l'égalité salariale**

Au-delà d'un principe de justice sociale, l'égalité salariale est une nécessité économique et règlementaire. Que ce soit à l'échelle nationale ou européenne le constat est le même : les femmes occupent des postes subalternes et 70% du travail des femmes sont concentrés dans les 6 secteurs d'activités les moins bien rémunérés, ce qui explique les écarts de salaire entre hommes et femmes. Selon les chiffres du Ministère des Familles, de l'Enfance et des Droits des femmes, le salaire des hommes est en moyenne plus élevé de 19% par rapport à celui des femmes. La loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale impose aux entreprises de plus de 50 salariés de produire un rapport de situation comparée entre hommes et femmes et, le cas échéant de résorber l'écart de rémunération, sous peine de sanctions financières. La Marine nationale et la Marine marchande constituent des exceptions remarquables dans ce domaine : fondés sur une grille indiciaire connue et commune, les salaires et soldes des marins sont dénués de discrimination hommes-femmes, à même ancienneté, grade et compétence. Par ailleurs, deux accords de branche relatifs à l'égalité professionnelle pour les personnels navigants et sédentaires dans la Marine marchande ont été signés en octobre 2016 entre les partenaires sociaux. Ils reconnaissent les bienfaits de la mixité et incitent les entreprises à promouvoir l'égalité hommes/femmes au cours des différentes étapes de la vie professionnelle qu'il s'agisse du recrutement, de la rémunération ou du déroulement de carrière.

Plusieurs études ont démontré les vertus de la mixité : faire face à la pénurie de candidats et de compétences, concourir à une amélioration du climat de travail et refléter la société qui se compose d'hommes et de femmes. Le secteur maritime, bien qu'ayant pris du retard, a pleinement conscience de ces enjeux : à l'occasion de la *Journée mondiale de l'océan* du 8 juin 2018, le Cluster Maritime Français, l'association Elles bougent et le CNRS organisent un évènement national visant à valoriser la place des femmes dans le milieu maritime. Baptisé Les Elles de l'Océan, cet évènement sera l'occasion de faire connaître les métiers de la mer à un public féminin et d'aborder les enjeux de la féminisation du secteur maritime.

Alix Debreil, HAROPA  
Flore Noirot, Armateurs de France  
Camille Valero, ISEMAR