



HOGERE ZEEVAARTSCHOOL ANTWERPEN

FACULETÉ DE SCIENCES NAUTIQUES

**Influence de la mixité sur
la communication
dans la Marine Marchande**

Gabriel MAUMENÉ

Mémoire présenté pour
l'obtention du titre de
Master en Sciences Nautiques

Promoteur : Christophe COLLARD

Année académique : 2019 - 2020

Avant-Propos

L'affaire Weinstein, 2017 et ses retombées médiatiques, ont débouché sur un débat international portant sur les violences faites aux femmes et leur dissimulation dans notre société. Je me suis ainsi questionné sur la condition de la femme et plus particulièrement sur celles qui travaillent sur les bateaux. Peu d'études existent sur ce sujet, pour ce secteur professionnel. J'ai alors décidé, d'analyser et de rédiger cette étude sur l'influence de la mixité sur la communication dans la marine marchande.

Je tiens tout d'abord à remercier mon directeur de thèse, Christophe Collard, qui m'a soutenu lors du choix de mon sujet et a rendu ce mémoire possible. Je remercie Anne-Pascale Mornard, qui m'a donné accès à son travail de fin d'études portant sur les femmes dans le monde maritime belge. Je remercie mes parents Claude et Nicole Maumené qui ont activement participé à la relecture de ce travail et qui ont ainsi grandement contribué à le rendre plus lisible.

Je tiens également à remercier, Angèle Grövel, Docteure en Sociologie à l'Université Paris Descartes, qui m'a permis d'aiguiller le sujet de mon mémoire vers les communications interpersonnelles à bord des navires de la marine marchande ainsi que dans les universités préparant les futures générations d'officiers.

Enfin, je remercie particulièrement les femmes officiers et les étudiant(e)s qui ont répondu à mes questions et contribué à enrichir ce travail d'enquête. Sans leur participation, ma recherche n'aurait pas pu aboutir.

Résumé

Ce mémoire vise à évaluer quelle est l'influence de la croissance du nombre de femmes officiers, et aspirantes officiers dans le monde maritime. Cette recherche est limitée à l'influence de la mixité sur les relations et échanges interpersonnelles à bord, mais aussi à l'Ecole Supérieure de Navigation d'Anvers (ESNA). Après une introduction de la féminisation et l'émergence de la mixité dans le milieu maritime, basée sur une étude approfondie de publications analysant la mixité dans les secteurs professionnels, nous introduirons les différents modes de communications interpersonnelles. Enfin, l'argumentation de cette étude sera basée sur les témoignages de femmes navigantes formées ou étudiantes à l'ESNA, recueillis lors d'entretiens ou par questionnaire.

Abstract

This thesis aims to assess what is the influence of the growth of female officers, and aspiring officers in the maritime world. This research is limited to the influence of gender diversity on interpersonal relationships and exchanges on board, but also at the Antwerp Maritime Academy. After an introduction of the feminisation of the maritime environment based on the study of literature analysing diversity in the professional sectors, we will speak about the different modes of interpersonal communication. Finally, the argumentation of this study will be based on testimonies of women seafarers trained or studying at the Antwerp Maritime Academy, collected through interviews or by questionnaire.

Table des matières

Avant-Propos	iii
Résumé	iv
Abstract	iv
Table des matières	v
Liste des figures	ix
Liste des tableaux.....	x
Introduction	1
1 Comprendre la féminisation et les enjeux de la mixité dans la marine marchande .	3
1.1 La féminisation, qu'est-ce que c'est ?	3
1.2 Les Femmes contre vents et marées	3
1.2.1 Superstitions.....	4
1.2.2 Sexisme	4
1.3 Le contexte de la parité dans notre société actuelle	6
1.3.1 Origine ethnologique d'une différenciation des genres.	6
1.3.2 Héritage contemporain	6
1.4 Les enjeux de la mixité aujourd'hui.....	7
1.4.1 L'opportunité de poser des questions à Tracy Edwards	7
1.4.2 L'opportunité d'échanger avec un sous-marinier	8
1.5 Une mixité récente dans la marine marchande	9
1.5.1 Des chiffres importants	9
1.5.2 Des chiffres trompeurs	9
1.5.3 Des femmes plus jeunes que leurs collègues masculins	10
1.5.4 Egalité salariale.....	11
1.5.5 La mixité à l'Ecole Supérieure de Navigation d'Anvers	11
2 Les relations interpersonnelles.....	14
2.1 Communication générale.....	14

2.1.1	Définitions	14
2.1.2	Transmissions verbales et para-verbales	15
2.1.3	Le langage non-verbal	17
2.2	L'importance du contexte dans nos communications	17
2.3	Les communications au sein de la marine marchande	18
2.3.1	La communication entre les genres	18
2.3.2	Quel contexte sur un navire ?	19
3	Mesurer l'impact de la mixité sur les communications interpersonnelles : la réalisation d'une enquête d'opinion parmi les femmes de la marine marchande ..	21
3.1	Bilan de l'enquête.....	22
3.1.1	L'enquête auprès des navigantes et futures navigantes.....	22
3.1.2	D'autres échanges enrichissants	22
3.2	Méthodologie	23
3.2.1	La nécessité d'une enquête.....	23
3.2.2	La constitution de l'échantillon	23
3.2.3	Des entretiens, et un questionnaire.....	25
3.2.4	Construction du questionnaire.....	25
3.3	Comment exploiter les résultats	26
4	L'enquête : résultats, analyse, synthèse et discussion	27
4.1	Le profil des femmes interviewées	27
4.1.1	Comment en êtes-vous venue à étudier à l'Ecole Supérieure de Navigation d'Anvers ? (Question 01)	28
4.1.2	Comment votre famille a-t-elle réagi à votre volonté d'intégrer l'Ecole Supérieure de Navigation d'Anvers ? (Question 02)	30
4.1.3	Y a-t-il des personnes en lien avec la marine marchande dans votre famille ? (Question 03)	32
4.2	Les années de formation à l'ESNA.....	33
4.2.1	Comment se sont déroulées vos années de formation à l'Ecole Supérieure de Navigation d'Anvers ? (Question 04)	33
4.2.2	Combien de femmes étiez-vous lors de votre première année à l'école ? (Question 05)	35
4.2.3	L'École Supérieure de Navigation d'Anvers était et est encore principalement composée d'élèves de sexe masculin. Vous êtes-vous adaptée à cet environnement ? Comment ? (Question 06)	36
4.2.4	En tant que femme, avez-vous dû adopter certaines stratégies de communication envers vos camarades de classe ? (Question 07)	39
4.2.5	En termes de code vestimentaire, avez-vous dû respecter des règles formelles ou informelles ? Imposées par qui? À quelles occasions spéciales? (Question 08)	40

4.2.6	Avez-vous été témoin de sexisme et de stéréotypes à l'égard des femmes lors de votre formation ? (Question 09)	44
4.2.7	En tant que femme, avez-vous rencontré des obstacles pour trouver un stage ? (Question 10)	47
4.2.8	Comment avez-vous vécu votre premier entretien pour trouver un stage ? (Question 11)	49
4.2.9	Pensez-vous que la mixité à bord soit un sujet qui devrait être abordé lors de la formation des officiers ? (Question 12)	50
4.3	La vie à bord	54
4.3.1	Lors de votre premier stage, y avait-il une femme avec vous à bord ? (Question 13)	54
4.3.2	Lors de vos premiers stages comment s'est déroulée votre intégration à bord ? Cela a-t-il changé avec l'expérience ? L'intégration est-elle plus facile en présence d'autres femmes à bord ? (Question 14)	55
4.3.3	En tant que femme à bord, aviez-vous l'impression d'avoir un statut spécial, de manière positive ou négative ? (Question 15)	58
4.3.4	Dans ce nouvel environnement, avez-vous adopté une nouvelle stratégie de communication dans vos relations avec l'équipage ? (Question 16)	60
4.3.5	Avez-vous ressenti le besoin de mettre moins l'accent sur votre féminité à bord ? (Question 17)	63
4.3.6	Adaptez-vous spécifiquement votre tenue / apparence à votre condition de femme pendant le travail ? Était-ce pour se conformer à des règles formelles ou informelles ? Imposé par qui ? Comment ? Pourquoi ? (Question 18)	65
4.3.7	En tant que femme à bord, y a-t-il des mots ou des choses que vous ne pouvez pas faire ou dire ? (Question 19)	68
4.3.8	Comment vous, décririez-vous à bord, par rapport à la personne à terre ? (Question 20)	70
4.3.9	Adaptez-vous une communication et une apparence différentes en dehors de votre environnement de travail ? (Question 21)	72
4.3.10	Avez-vous eu l'impression d'avoir déjà reçu un traitement spécifique de la part de la compagnie ? (Question 22)	74
4.3.11	Avez-vous déjà joué un rôle de confidente en répondant aux demandes psychologiques de membres de l'équipage ? (Question 23)	75
4.3.12	Pensez-vous qu'être une femme a tendance à faciliter ce type de comportement ? (Question 24)	77
4.3.13	Quelle attitude avez-vous adoptée ? Acceptation ou refus ? Pourquoi ? (Question 25)	78
4.3.14	Comment les hommes de l'équipage réagissent-ils à votre présence à bord ? Pouvez-vous me dire s'il existe des différences notables entre les réactions des officiers et le reste de l'équipage ? (Question 26)	80
4.3.15	En termes de linguistique, adaptez-vous votre conduite en formulant vos ordres et instructions d'une manière différentes ? (Question 27)	84
4.3.16	Dans un contexte interculturel à bord, avez-vous déjà rencontré des problèmes pour parler avec des membres d'équipage d'une culture différente ? (Question 28)	86
4.3.17	Existe-t-il des installations qui rendraient la mixité plus facile à vivre à bord ? Lesquelles ? (Question 29)	88

4.3.18 Seriez-vous attirée par le fait de naviguer à bord d'un navire où l'équipage serait entièrement féminin ? (Question 30)	90
4.3.19 À votre avis, quels sont les avantages de la mixité à bord ? (Question 31)	91
4.3.20 Que faudrait-il pour que les choses évoluent? (Question 32)	93
4.3.21 En tant que femme, si vous pouviez donner un conseil à une jeune cadette débutant sa carrière, quel serait-il? (Question 33)	96
Conclusion	99
Bibliographie	102
ANNEXE 1 : Questionnaire.....	106

Liste des figures

Figure 1 : Couverture d'un magazine des magasins Carrefour.....	5
Figure 2 : Effectif des marins par sexe et par année dans la marine marchande	9
Figure 3 : Evolution du nombre d'étudiantes en 4 ^e année de licence « Pont » de 1988 à 2002.	12
Figure 4 : Evolution du taux de mixité à l'ESNA par année académique depuis 2004	12
Figure 5 : Schéma général de la communication	15
Figure 6 : Annexe 1 du règlement de l'enseignement et des examens.....	42
Figure 7 : Evolution de l'effectif féminin dans la marine marchande de 1994 à 2013	95

Liste des tableaux

Tableau 1 : Taux de féminisation par catégorie de personnel dans la marine marchande	10
Tableau 2 : Âge moyen par sexe de l'ensemble des navigants en 2010.....	10
Tableau 3 : Données sur la mixité à l'ESNA	13
Tableau 4 : Exemple d'équipage d'un navire scientifique (le personnel scientifique n'est pas comptabilisé).....	20
Tableau 5 : Bilan des réponses de l'enquête	22
Tableau 6 : Temps d'embarquement des participantes	24
Tableau 7 : Profils des interviewées.....	27
Tableau 8 : Comment ont réagi vos proches ?	31
Tableau 9 : Y a-t-il des personnes en lien avec la marine marchande dans votre famille ?.....	32
Tableau 10 : Avez-vous adopté une stratégie de communication envers vos camarades?	39
Tableau 11 : Avez-vous été témoin de sexisme et de stéréotypes à l'égard des femmes lors de votre formation ?	45
Tableau 12 : Etiez-vous la seule femme à bord lors de votre premier embarquement ?	54
Tableau 13 : Stratégie de communication à bord.....	62
Tableau 14 : Avez-vous ressenti le besoin de mettre moins l'accent sur votre féminité à bord ?	64
Tableau 15 : Changez-vous vos habitudes vestimentaires à bord ?	67
Tableau 16 : Pensez-vous avoir reçu un traitement particulier de la part de la compagnie ?	74
Tableau 17 : Avez-vous déjà eu un rôle de confidente à bord ?	76
Tableau 18 : Pensez-vous qu'être une femme facilite ce type de comportement ?	77
Tableau 19 : Quelle attitude avez-vous adoptée ?	79
Tableau 20 : Âge moyen des navires dans les différentes catégories selon les états du pavillon	89

Introduction

Être Marin, c'est accepter une part de risque dans sa vie (avaries, cyclones, incendies, attaques de pirates...). La vie à bord d'un navire de la marine marchande est confinée dans un lieu étroit, loin du confort de la vie à terre, et l'entente entre les membres d'équipage est primordiale pour la préservation d'un environnement social sain. La vie de Marin qui a été longtemps synonyme d'aventure, est étroitement liée à l'image virile du navigateur bravant les éléments. Malgré l'amélioration des conditions de vie et de sécurité à bord, cet héritage est resté dans notre imaginaire collectif, et encode l'identité professionnelle et genrée du marin.

Aujourd'hui si notre société s'efforce d'atteindre l'égalité entre les genres en luttant contre le sexisme et en encourageant la mixité, celle-ci n'est pas encore acquise. Les stéréotypes de genre sont très répandus et véhiculés parfois à grande échelle à travers différents médias qui nous entourent comme la télévision ou l'affichage publicitaire. En plus de promouvoir la différenciation entre les sexes, ces médias nous influencent en faisant passer des formes de sexisme pour des normes. Si ces différenciations sexuées créent une hiérarchisation des sexes dans notre société, elle n'est cependant pas, la seule à être imprégnée de ces stéréotypes. Qu'en est-il de la marine marchande où les codes sont fortement sexués ? La féminisation récente de ce secteur professionnel bouscule les mœurs de la mythologie maritime. Cette entrée dans une organisation qui appartenait aux hommes soulève des questionnements nouveaux. Parmi ces questions, nous avons décidé de porter notre attention sur l'influence que pouvait avoir la mixité des genres sur les communications interpersonnelles à bord des navires.

Afin de pouvoir mieux les évaluer, il nous a semblé judicieux dans un premier temps de revenir sur les origines de la féminisation et ses enjeux actuels, en nous appuyant sur des travaux sociologiques et ethnologiques de plusieurs enseignantes-chercheuses (Françoise l'Héritier, Angèle Grövel, Jasmina Stevanovic). Puis dans un second temps, après avoir défini les principes de communications interpersonnelles, nous nous placerons dans le contexte du navire, pour y étudier le rapport des genres dans cet environnement singulier. Enfin, nous aborderons la problématique de ce travail, en mesurant l'influence de la mixité sur les communications interpersonnelles dans la marine marchande. Pour répondre à cette question, nous nous appuierons sur le témoignage de douze femmes navigantes qui ont été ou sont encore étudiantes à l'ESNA. Après une partie portant sur la méthodologie de l'enquête, nous tirerons une première analyse factuelle de ces témoignages qui seront ensuite discutés, question par question, pour mieux comprendre les enjeux de la mixité et son influence sur les relations interpersonnelles.

1 Comprendre la féminisation et les enjeux de la mixité dans la marine marchande

1.1 La féminisation, qu'est-ce que c'est ?

La féminisation : c'est l'augmentation du nombre de femmes au sein d'une profession initialement réservée aux hommes. Bien qu'étant un changement d'ampleur mondiale, touchant de nombreux secteurs professionnels, elle n'est pas universelle à toutes les cultures. Elle permet cependant, dans nos sociétés, de mettre en lumière un certain nombre d'enjeux contemporains : la mixité professionnelle, la discrimination à l'embauche et dans l'évolution de la carrière, les inégalités salariales, la pénibilité au travail, jusqu'au harcèlement et la violence au travail, etc.¹.

Cette réappropriation féminine des sphères sociales et professionnelles réorganise nos mœurs. Hommes et femmes apprennent à travailler ensemble, ce qui nécessite la modernisation de leurs modes de pensées et d'actions.

1.2 Les Femmes contre vents et marées

Un bon navigateur sait que vents et marées peuvent parfois porter son embarcation loin de sa destination initiale et ce contre sa volonté. Cependant, malgré cela en bon navigateur, il persévérera pour revenir vers son cap initial, et mettra tout en œuvre pour atteindre son but.

Cette expression qui date du début du XVIII^e siècle² est une métaphore symbolisant la lutte contre les obstacles pouvant entraver un projet ou encore, l'obstination de celui ou celle qui décide de mener une action à son terme, en dépit des problèmes et des difficultés qu'il rencontre.

¹ *"La place de la femme dans le monde maritime français", (2018).*

² « Contre vents et marées — Wiktionnaire ».

1.2.1 Superstitions

« Les femmes à bord ça porte malheur ! » Cette légende populaire est devenue une superstition. La seule présence féminine tolérée à bord fut pendant longtemps la seule figure de proue ornant l'avant du navire en prenant souvent l'apparence d'une femme³. Pour autant la présence physique d'une femme sur un bateau, n'était pas tolérée, car attirant mauvais œil et infortune sur le navire⁴. Beaucoup l'ont cru pendant longtemps, et certains pensent encore que les femmes portent malheur. Dans certains folklores, on raconte même qu'un pêcheur croisant une femme sur le quai en allant à son navire, ne pêchera rien⁵. Toujours au XX^e siècle, en Chine, les femmes n'étaient pas admises aux mises à l'eau des bateaux et à leur bénédiction, et cela, pour ne faire courir aucun risque aux navires et à leurs marins⁶.

1.2.2 Sexisme

On est tous pour l'égalité des hommes et des femmes, comme on est tous contre la faim dans le monde. Pourtant, cette discrimination est la plus admise et la plus tolérée. Le sexisme se manifeste partout, et ce, de plusieurs façons : par des réflexions, des blagues, des stéréotypes de rôles genrés ; des remarques sur les tenues vestimentaires, les discussions à connotation sexuelle, l'affichage pornographique, les sollicitations sexuelles, sont autant de marques du sexisme qui dénotent avec la bonne volonté de tout un chacun. Dans la plupart des cas, le sexisme renvoie toujours à des stéréotypes (figure 1) et préjugés liés aux capacités physiques des femmes ou à leur place au travail reflétant une peur sociétale de viriliser les femmes en les laissant travailler⁷ ou de « dé-masculiniser » un métier, voire un secteur professionnel.

³ Auger, « Les figures de proue zoomorphes dans l'iconographie médiévale chrétienne ».

⁴ Hole, « Superstitions and Beliefs of the Sea ».

⁵ Zhao, « Women in English Fisheries: Roles, Contributions, Barriers and Prospects ».

⁶ Zhao et al., « Chinese Women Seafarers ».

⁷ Lopez et Personnaz, « Femmes dans des métiers d'hommes : entre contraintes et déni de légitimité ».

Figure 1 : Couverture d'un magazine des magasins Carrefour



Source : Catalogue Carrefour octobre 2016

Cette couverture de magazine, illustre parfaitement la notion d'attente stéréotypée des rôles de genres.

« Bref pour une femme, exercer un métier traditionnellement masculin, c'est prendre le risque de se heurter à des résistances. »⁸. Même s'il existe des réglementations et des textes de loi légitimant la place des femmes dans le monde maritime⁹, ils ne peuvent protéger intégralement celles qui s'exposent au sexisme de ces milieux. De nombreuses femmes faisant carrière dans la marine marchande, et d'autres milieux très masculins rencontrent ces problèmes, ces bâtons dans les roues. Ces freins.

⁸ Lopez et Personnaz.

⁹ Dellinger, « Women Seafarers: Global Employment Policies and Practices – By Phillip Belcher, Helen Sampson, Michelle Thomas, Jaime Veiga and Minghua Zhao ».

1.3 Le contexte de la parité dans notre société actuelle

1.3.1 Origine ethnologique d'une différenciation des genres.

Notre inconscient collectif est rempli de clichés et stéréotypes induits par notre éducation et des années d'influence d'une société patriarcale où les pères sont forts et subviennent aux besoins de la famille, tandis que les mères s'occupent du foyer et de l'éducation des enfants.

Cette domination masculine, a-t-elle toujours existé ? Pourquoi a-t-il existé bien plus de femmes au foyer que d'hommes au foyer ? Comment sommes-nous arrivés à dissocier si drastiquement deux genres, qu'aujourd'hui, il semble si difficile de les rassembler.

D'après l'ethnologue Françoise L'Héritier, à l'origine, hommes et femmes possèdent un même potentiel physique et intellectuel et il n'existe aucune réalité biologique à cette hiérarchie entre les sexes¹⁰. Selon elle, l'inégalité qui existe, plaçant le genre masculin au-dessus du genre féminin n'est en aucun cas du fait de la nature. Cette dysmorphie a été construite et est le fruit d'un comportement ethnologique. L'homme comprenant qu'il lui est nécessaire d'avoir une femme pour avoir un enfant, en aurait fait sa propriété. Ainsi, la femme serait devenue un bien capital pour se voir assurer une descendance. La femme se voit alors dicter son alimentation et priver des morceaux de choix engendrant des carences qui sur plusieurs milliers d'années entraînent des différences physiologiques¹¹. C'est ce qu'on appelle le dimorphisme sexuel de taille et qui est une façon d'expliquer les différences morphologiques entre les genres. Si ces comportements peuvent nous sembler barbares à nous, Homo sapiens du XXI^e siècle, il nous faut rappeler, qu'au siècle dernier en France, et comme aujourd'hui au Burkina Faso, les petites filles sont nourries après les jeunes garçons¹². Ces études ethnologiques sont une façon parmi d'autres de mieux comprendre notre société paternaliste actuelle. Le sexisme et ses traitements spécifiques discriminants se justifient parfois justement au nom d'une infériorité naturelle.

1.3.2 Héritage contemporain

Nous sommes toutes et tous, et le plus souvent de manière inconsciente et implicite les héritiers de cette évolution. Nos attentes respectives, nos blagues sexistes, nos bienveillances ambivalentes sont aussi les héritières de tout cela. Il faut arriver à assumer cet héritage et en avoir une lecture critique. Il est important de souligner que là où il y a différence, il n'y a pas forcément inégalité. Cependant dans le rapport des genres aujourd'hui, ce sont souvent les inégalités que l'on souligne par des différences. Des

¹⁰ HERITIER, « Il faut anéantir l'idée d'un désir masculin irrépressible ».

¹¹ Touraille, « Taille ».

¹² VIDARD, « Pourquoi les femmes sont plus petites que les hommes ? »

différences de salaire pour des postes, où les compétences ou temps de travail sont égaux¹³, ou des différences dans les opportunités de carrières ou de formations.

Actuellement, l'inclusion des femmes, dans certains métiers où elles n'avaient pas leur légitimité avant, est justifiée par une égalité sous condition, de la performance de la différence. Les femmes sont supposées apporter de nouvelles « compétences féminines » : écoute, intuition, recherche du consensus, pragmatisme¹⁴... On peut comprendre alors, que les femmes sont incluses pour les mêmes raisons qu'elles ne l'étaient pas avant. Elles sont présentes en tant que femme, et non pas parce qu'on les reconnaît comme des pairs. Elles sont là pour apporter une modération. Ceci fournit dans certains milieux une complémentarité par un statut de parité, mais pas une situation d'égalité.

1.4 Les enjeux de la mixité aujourd'hui

Lors de notre travail de recherche, nous avons recueilli l'opinion de plusieurs personnes sur la mixité aujourd'hui.

1.4.1 L'opportunité de poser des questions à Tracy Edwards

Tracy Edwards est une skippeuse britannique qui en 1989 participe à la *Whitbread Round the World Yatch Race*, à la tête d'un équipage de 12 femmes pour la première participation d'un équipage entièrement féminin sur une course autour du monde. Sur le voilier Maiden, elles remportent deux des six étapes et terminent deuxième de leur catégorie. Elle fonde en 2015, *The Maiden Factor*, une fondation qui sensibilise le public à l'importance de l'éducation des filles dans le monde entier. Elle est conférencière pour la fondation, et navigue à travers les océans pour lever des fonds.

En mars 2020, à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes, Tracy Edwards s'est exprimée sur son parcours et ses expériences de femme faisant sa place dans la course au large, affrontant sexisme et stéréotypes sur les femmes. À cette occasion, nous lui avons posé des questions sur la mixité puis nous nous sommes entretenus avec elle à l'issue de sa conférence.

Parce qu'elle est l'une des rares personnes à avoir navigué en équipage entièrement féminin et en équipage mixte, nous avons souhaité recueillir son opinion sur les bénéfices de la mixité. Elle explique qu'à travers ses expériences sur les navires à voile, l'équipage qui a eu la meilleure synergie est celui composé de 6 hommes et 6 femmes. Selon elle, hommes et femmes sont différents, et ce sont justement ces différences qui, quand on les rassemble, forment un groupe d'une grande qualité d'action et de réflexion. Elle poursuit en disant que si on ne se limite pas aux genres des personnes lors d'une

¹³ LEMIERE, « Les inégalités salariales entre hommes et femmes. »

¹⁴ Lopez et Personnaz, « Femmes dans des métiers d'hommes : entre contraintes et déni de légitimité ».

sélection, on finit par sélectionner les personnes les mieux qualifiées. Elle insiste sur la nécessité de mettre aujourd'hui les stéréotypes de côté pour travailler ensemble en bonne intelligence.

1.4.2 L'opportunité d'échanger avec un sous-marinier

Si les contraintes d'isolement sont présentes à bord d'un navire, elles sont encore plus exacerbées dans un sous-marin.

Embarqué deux mois à bord d'un sous-marin français avec un équipage de plus de 100 hommes et 3 femmes, ce sous-marinier nous décrit la vie à bord. *« À bord, j'avais vraiment un statut d'observateur et si tout se passe bien les deux premières semaines, on peut voir que des tensions dans l'équipage apparaissent plus vite qu'à bord des navires à la surface. Il faut s'imaginer qu'on vit dans un environnement très confiné, et que ça agit comme un catalyseur dans nos relations interpersonnelles. La présence de femmes à bord joue forcément un rôle, les hommes prennent plus de douches et font plus attention à leur apparence. Parfois j'ai pu observer qu'il y avait comme plus de rivalité entre les gars de l'équipage, ce n'est pas la même atmosphère quand il n'y a que des hommes. Parmi les officiers, il y avait quelques mécontents, parce que le commandant considérait une femme officier comme très brillante et ne s'en cachait pas. Certains y voyaient un traitement de faveur, et ça a détériorer les relations qu'ils avaient avec elle. En parlant avec l'un d'eux, je me suis rendu compte que ça a joué un rôle très négatif sur l'opinion qu'il avait des femmes à bord. Cela étant dit ça n'a jamais affecté la bonne réalisation de notre mission et si des tensions existaient, elles disparaissaient totalement lors de l'exercice de nos fonctions. »*

La mixité (quand elle existe) est très récente dans les pays européens. La Norvège fait figure de précurseur, les femmes sont affectées à bord depuis 1985. Le Danemark a aussi été l'une des premières nations européennes à intégrer des équipages mixtes (cependant depuis 2004, la marine danoise ne possède plus de sous-marin).

En France, en 2014, le ministre de la Défense et des Armées, Jean-Yves le Drian, annonce que les sous-marins français accueilleront des femmes dans leurs équipages en 2017¹⁵. Depuis 2019, on embarque plus de personnel féminin grâce au SNA (Sous-marin Nucléaire d'Attaque) Le Suffren, premier sous-marin conçu pour héberger des femmes. Alors qu'en Italie, les femmes travaillent dans tous les corps d'armée sauf les forces spéciales, les commandos et les sous-marins ¹⁶.

¹⁵ Le Monde.fr. « Armée française : les femmes autorisées à bord des sous-marins »

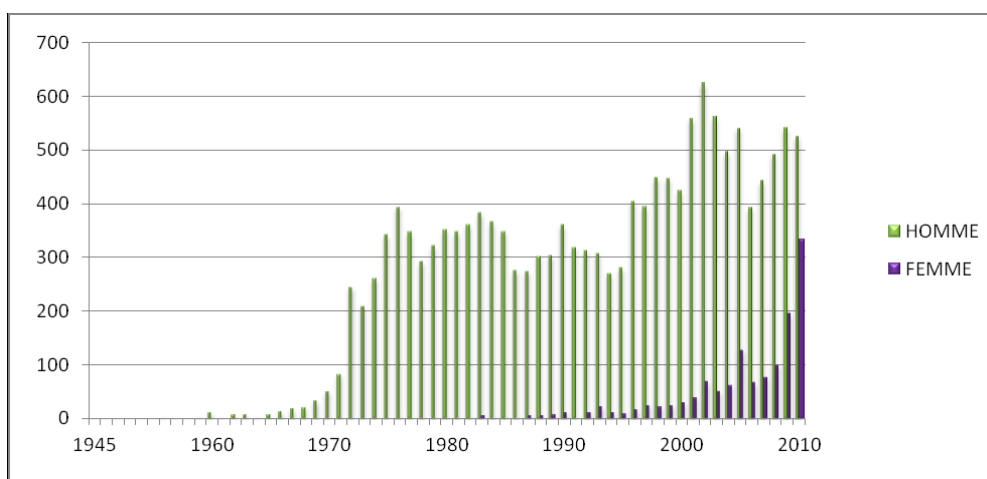
¹⁶ Les Inrocks. « Quels pays autorisent les femmes à monter à bord de sous-marins ? »

1.5 Une mixité récente dans la marine marchande

1.5.1 Des chiffres importants

En 2017, la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) estime que 23 000 femmes constituent l'effectif mondial de la main d'œuvre au sein de la marine marchande, soit environ 2 % de son effectif total¹⁷. À titre comparatif en France, les femmes représentent 15,5 % de l'effectif de l'armée, tous corps confondus¹⁸. Elles sont donc encore très minoritairement représentées dans la marine marchande. Cependant, une augmentation significative de l'effectif féminin est observée (officiers et personnel exécutif confondus) d'année en année à partir des années 2000 (figure 2).

Figure 2 : Effectif des marins par sexe et par année dans la marine marchande



Source : Enquête CEREQ 2012

1.5.2 Des chiffres trompeurs

Les chiffres sont trompeurs. En effet, dans le personnel exécutif, il est aussi inclus le personnel hôtelier des bateaux de croisière ou des ferries (hôtesses, femmes de chambre, vendeuses sur des navires à passagers).

En 2011, une analyse du Centre d'études et de recherches sur les qualifications (CEREQ) (réalisée sur les années 2009 et 2010) montre qu'il existe une inégalité dans la répartition du travail entre hommes et femmes sur les navires : d'un côté des emplois plus féminisés, faciles d'accès et moins bien rémunérés et de l'autre côté, des professions plus gratifiantes et mieux rémunérées (officiers) mais moins accessibles aux femmes (tableau 1). Sur cette période, 2,9 % de femmes sont officiers alors que la

¹⁷ DEBREIL, « La place de la femme dans le monde maritime français », Alix Debreil, HAROPA Flore Noirot, Armateurs de France Camille Valero, ISEMAR ».

¹⁸ Le Monde.fr. « La trop lente féminisation de l'armée française »

féminisation passe de 10,5 % à 12,7 % en 2010 pour le personnel exécutif. Force est de constater que féminisation n'est pas synonyme d'égalité face aux opportunités professionnelles ¹⁹. Dans d'autres domaines (comme dans l'encadrement supérieur), les femmes, malgré l'effort fourni pour réduire les inégalités, peinent toujours à accéder à des postes de responsabilités.²⁰

Tableau 1 : Taux de féminisation par catégorie de personnel dans la marine marchande

	2009				2010			
	officier		PEX		officier		PEX	
Homme	7142	97,1	7896	89,6	7157	97,1	8027	87,4
Femme	212	2,9	921	10,5	214	2,9	1162	12,7
Total	7354	100	8817	100	7371	100	9189	100

Source : Analyse statistique de l'emploi et des caractéristiques démographiques du personnel navigant du transport maritime (années 2009 et 2010)

1.5.3 Des femmes plus jeunes que leurs collègues masculins

L'intégration des femmes au personnel navigant est récente. Ceci explique en partie, pourquoi les femmes ont moins d'ancienneté que les hommes et pourquoi moins de femmes occupent un poste à responsabilités comme celui de capitaine, ou de chef mécanicien.²¹ Cependant la réticence à laisser les femmes prendre des responsabilités joue aussi un rôle. Les femmes, sachant que l'opportunité de progression est freinée par ce « plafond de verre »²², envisagent plus rapidement une reconversion à terre que leurs collègues masculins ²³.

Tableau 2 : Âge moyen par sexe de l'ensemble des navigants en 2010

Sexe	Âge moyen
Homme	39 ans
Femme	31 ans

Source : adapté de Stevanovic, « La longue traversée des officières de la marine marchande »

¹⁹ Grövel, « Les officiers de la Marine Marchande un groupe professionnel dans la tempête ? »

²⁰ Doniol-Shaw et Douarin, « L'accès des femmes aux emplois supérieurs dans la fonction publique ».

²¹ DEBREIL, « La place de la femme dans le monde maritime français », Alix Debreil, HAROPA Flore Noirot, Armateurs de France Camille Valero, ISEMAR ».

²² LAUFER, « La construction du plafond de verre : le cas des femmes cadres à potentiel ».

²³ DEBREIL, « La place de la femme dans le monde maritime français », Alix Debreil, HAROPA Flore Noirot, Armateurs de France Camille Valero, ISEMAR »..

1.5.4 Egalité salariale

Cependant, la marine marchande comparé à d'autres domaines de profession garde le cap sur l'égalité des salaires. Les marines nationale et 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.²⁴

1.5.5 La mixité à l'Ecole Supérieure de Navigation d'Anvers

L'ESNA est un centre de formation pour les officiers de la marine marchande. En arrivant à l'école, les élèves choisissent entre la section « Pont » qui forme aux sciences nautiques, la gestion de la navigation et des marchandises et la section « Machine » où ils étudient la gestion des moteurs et les aspects mécaniques du navire. L'établissement dispense ses cours en néerlandais, en français et aussi en anglais. Cette spécificité attire de nombreux étudiants de pays différents : France, Pays-Bas, Suisse, Espagne, Maroc, Liban, Algérie, Congo, Sénégal, etc.

L'école est mixte. En 1982, deux étudiantes entrent en première année de licence en sciences nautiques. Plus de dix années plus tard, en 1994, une jeune femme s'inscrit en section de mécanique navale (cependant elle ne terminera pas sa licence). C'est à partir de 2004, que s'inscrivent les premières femmes qui sortiront diplômées de la section « Machine ».

Le taux de féminisation avoisine les 10 % jusqu'en 2000, puis grimpe à 14 %. En France, à l'Ecole Nationale Supérieure Maritime, ce taux est de 10 % en 2012. La moyenne nationale dans les écoles d'ingénieurs françaises s'élève à 27,84 %.²⁵

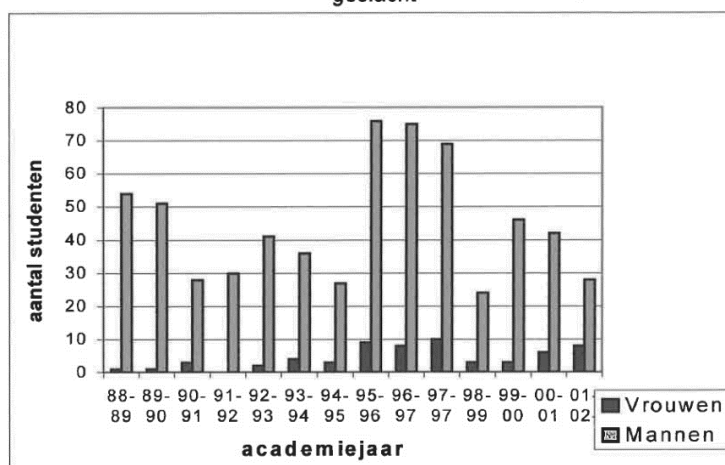
En 2002, dans son travail de fin d'étude « Les femmes dans le monde maritime belge », Anne-Pascale Mornard illustre le nombre de femmes et d'hommes en 4^e année de licence « Pont » de 1988 à 2002 (figure 3).

²⁴ Armateurs de France. « Accord égalité professionnelle personnels navigants ».

²⁵ Dimension-Ingénieur.com. « Classement 2012 des écoles d'ingénieurs les plus féminisées ».

Figure 3 : Evolution du nombre d'étudiantes en 4^e année de licence « Pont » de 1988 à 2002.

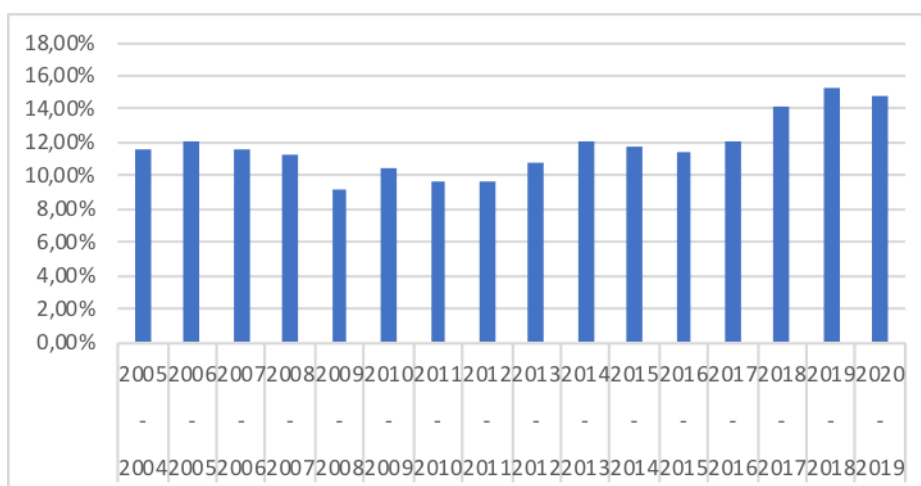
Grafiek VI: Evolutie van het aantal studenten in het vierde jaar dek, ventilatie per geslacht



Source : Vrouwen in de Belgische Maritieme Wereld: een onderzoek, Anne-Pascale Mornard

Ne pouvant accéder aux données des anciens étudiants pour des raisons de respect de la loi sur la protection des données, nous avons adressé une demande au secrétariat de l'ESNA afin de recevoir des informations illustrant la mixité. La figure 4 montre l'évolution du pourcentage du nombre d'étudiantes formées par l'école. Mais il est moins précis quant à imaginer le ratio homme/femme avant les années 2000.

Figure 4 : Evolution du taux de mixité à l'ESNA par année académique depuis 2004



Source : adapté de Hogere Zeevaartschool

Tableau 3 : Données sur la mixité à l'ESNA²⁶

			NW	SN	SW	MN			
			Total female students NW	Total female students SN	Total female students SW	Total female students MN	TOTAL female students	TOTAL Students	Percentage female students
1970	-	1971	0	0	0	0	0		
....	-		0	0	0	0	0		
1981	-	1982	0	0	0	0	0		
1982	-	1983	2				2		
1983	-	1984	1				1		
1984	-	1985	4				4		
1985	-	1986	3	2			5		
1986	-	1987	5	1			6		
1987	-	1988	3				3		
1988	-	1989	3				3		
1989	-	1990	1	2			3		
1990	-	1991	3				3		
1991	-	1992	8				8		
1992	-	1993	7	2			9		
1993	-	1994	8				8		
1994	-	1995	9	2	1	1	13		
1995	-	1996	3				3		
1996	-	1997	5	2			7		
1997	-	1998	6	1	1		8		
1998	-	1999	3	3	1	1	8		
1999	-	2000	10	2			12		
2000	-	2001	14	3		1	18		
2001	-	2002	7	4			11		
2002	-	2003	11	2			13		
2003	-	2004					0		
2004	-	2005	39	4	1	1	45	388	11,60%
2005	-	2006	41	9	0	4	54	448	12,05%
2006	-	2007	47	11	0	2	60	520	11,54%
2007	-	2008	47	10	2	3	62	548	11,31%
2008	-	2009	42	13	0	1	56	609	9,20%
2009	-	2010	40	27	0	4	72	693	10,39%
2010	-	2011	44	21	0	2	67	700	9,57%
2011	-	2012	40	24	1	0	65	669	9,72%
2012	-	2013	49	25	0	1	75	697	10,76%
2013	-	2014	55	26	1	0	82	679	12,08%
2014	-	2015	53	22	1	2	78	661	11,80%
2015	-	2016	49	21	1	1	73	644	11,34%
2016	-	2017	51	17	1	2	71	591	12,01%
2017	-	2018	53	22	1	3	79	557	14,18%
2018	-	2019	54	23	0	5	82	538	15,24%
2019	-	2020	50	23	0	7	80	541	14,79%

Source : Hogere Zeevaartschool

²⁶ NW= *Nautische Wetenschappen* (section néerlandophone), SN= *Sciences Nautiques* (section francophone), SW= *Scheepswerktuigkunde* (section néerlandophone), MN= *Mécanique Navale* (section francophone).

2 Les relations interpersonnelles

Les relations interpersonnelles, l'amitié, les relations intimes, la vie sociale font partie intégrante de notre quotidien et influencent notre comportement. Nous passons une grande partie de notre vie à interagir avec les autres humains. Dans ces moments d'échanges, nous utilisons des concepts essentiels aux relations interpersonnelles, comme notre perception d'autrui, l'attitude qu'on décide d'adopter, nos valeurs, nos rapports sociaux et bien sûr notre communication.

2.1 Communication générale

2.1.1 Définitions

D'une manière générale, l'idée de communication est indissociable à celle d'échange : pour qu'une communication existe, il faut qu'il y ait échange, un transfert d'information entre un émetteur et un récepteur (figure 5).²⁷

- Emetteur : personne qui est à l'origine du processus de communication ; la personne qui émet un message
- Récepteur : dans le processus de communication, personne à qui est destiné le message.

Le message est transmis à partir d'un ensemble de signes verbaux, ou non-verbaux formant le langage.

On observe trois formes principales de communications :

- La communication de masse s'adresse à une audience immensément large.
- La communication de groupe se rattache aux interactions au sein d'un groupe limité d'individus où chaque membre peut interagir, comme une salle de classe ou une équipe de travail,
- Et enfin, la communication interpersonnelle met en relation deux individus.

Par le mot « canal », on entend, en communication, le moyen de circulation ou la voie par laquelle est transmis le message.

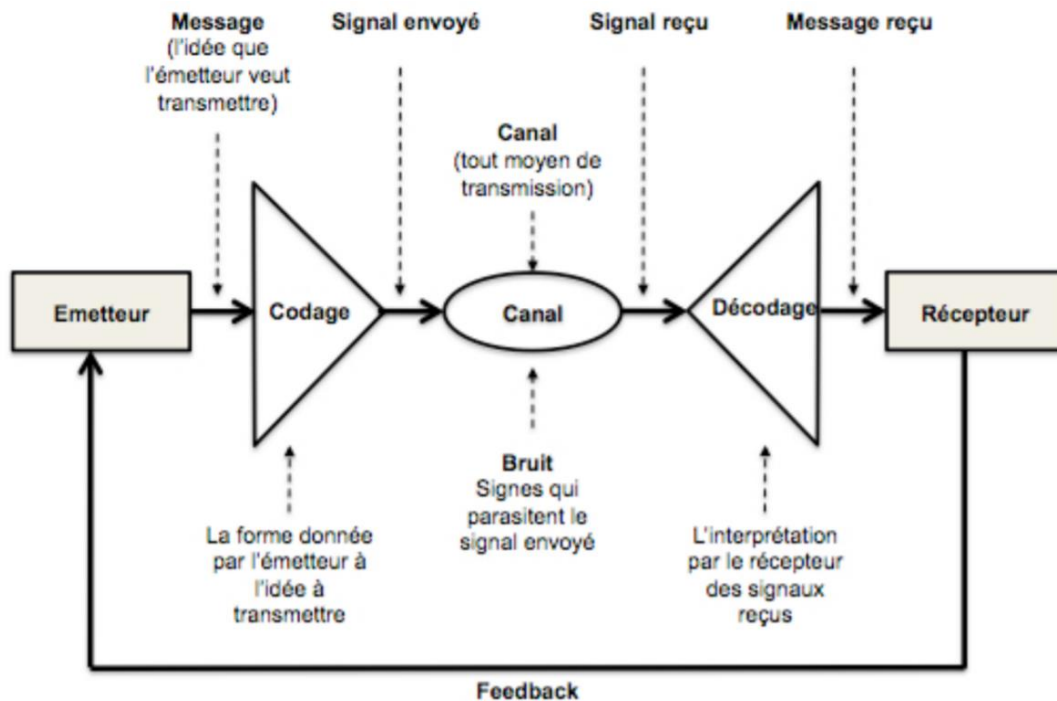
Il existe trois canaux majeurs communs aux trois groupes de communication :

- le canal verbal ;

²⁷ VAN SON "Cours de Communication générale et interculturelle".

- le canal para-verbal (l'intonation de la voix) ;
- le canal visuel.

Figure 5 : Schéma général de la communication



Source : Serodes, « Le rôle de co-équipier de l'IBODE à l'épreuve du bruit ».

2.1.2 Transmissions verbales et para-verbales

En premier lieu et avant même qu'il puisse être décodé, pour qu'un message soit transmis, il faut que le récepteur puisse le recevoir sans que le message soit brouillé. Pour cela, le message doit être codé de la bonne manière et aucun bruit (mauvaise élocution, interférence pendant la communication radio, salle de classe bruyante...) ne doit interférer avec celui-ci pour assurer une bonne réception du message.

Quand un émetteur s'adresse à un récepteur, il code le message qu'il veut transmettre en utilisant son cadre de référence personnel (sa langue maternelle, son niveau d'éducation...). Le récepteur décodera alors ce message, lui aussi à partir de son cadre de référence personnel. Pour qu'il y ait échange : il faut que l'émetteur transmette sur un canal que le récepteur puisse comprendre (langue, vocabulaire commun...).

2.1.2.1 La voix

Pour s'exprimer, on utilise d'abord la voix, il s'agit du premier vecteur de communication. Elle est propre à chacun et permet d'apprendre beaucoup sur le message transmis et sur l'interlocuteur, sans même avoir besoin d'un contact visuel. La voix se caractérise par :

- son timbre (de très grave à très aigu) ;
- son volume en fonction du contexte trop faible, à, trop élevé. Un volume trop faible pouvant par exemple traduire un manque de confiance en soi devant un auditoire ;
- son débit de très rapide à très lent pouvant traduire un enthousiasme sincère ou une nervosité ;
- et enfin son intonation insufflant du sens et du caractère aux mots. On peut grâce à une intonation juste, traduire une humeur, un sentiment, un désaccord, une approbation, une détresse, et une interrogation.

2.1.2.2 Les communications interpersonnelles

Les communications interpersonnelles sont des phénomènes bilatéraux où récepteur et émetteur interchangent leurs rôles successivement. Les interlocuteurs n'échangent pas seulement des informations par le canal verbal, beaucoup de mécanismes interviennent simultanément. Les gestes, le ton de la voix, les émotions, l'expression du visage sont des paramètres analysés lors de la réception du message et font entièrement partie de la communication.

C'est en étudiant l'ensemble de ces paramètres, que le psychologue Albert Mehrabian établit une pyramide de la communication montrant la part d'importance que prend chaque aspect de la transmission d'un signal, dans la communication d'un sentiment ou d'un état d'esprit²⁸. À travers une de ses expériences, il a estimé l'importance relative des mots, comparée à celles, de la voix et des expressions du visage lors de l'appréciation ou le rejet de son interlocuteur pendant un entretien d'embauche, un rendez-vous amoureux ou une opération de vente.²⁹ Il conclut que le récepteur d'un signal retient :

- 7 % du verbal (les mots) ;
- 38 % du para-verbal (le ton de la voix, l'intonation) ;
- et 55 % du non-verbal (grimace, regard, mouvement des lèvres, gestuelle, mimique).

²⁸ *Rocci et Saussure, "Verbal Communication".*

²⁹ *Wikipédia, "Albert Mehrabian".*

Autrement dit, lors de nos relations interpersonnelles, ce que nous exprimons à travers les canaux du para-verbal, le non-verbal s'imposerait bien plus, que ce que nous transmettons *via* le canal verbal. La conclusion de cette expérience est, que lors d'un échange, le langage non-verbal joue un rôle non négligeable.

2.1.3 Le langage non-verbal

La communication non-verbale utilise un autre canal que celui de la voix. C'est une information additionnelle pour le récepteur, qui appuie ou contredit le signal codé *via* le canal oral par : une expression faciale, un geste de la main, une position du corps, un contact physique, une mimique, une intonation, une distance entre les interlocuteurs, une façon de se vêtir ou de se tenir... Il ne faut pas négliger l'influence des canaux non-verbaux dans la transmission d'un signal.

Il est important de comprendre que même si le langage non-verbal fait partie intégrante de notre façon de communiquer, il est, dans la plupart des cas, inutile sans l'expression, en amont, d'une idée ou d'un sentiment par le canal verbal. C'est-à-dire que sans son contexte, la communication non-verbale est ambiguë et libre à un grand nombre d'interprétations.

On verra dans notre étude qu'il est primordial de replacer les cas de communications non-verbales dans leurs contextes : un environnement souvent masculin et qui plus est, à huis clos, sur un navire. Mais d'autres paramètres, tels que les origines culturelles, l'éducation, ou bien la nature des relations interpersonnelles (professionnelle, privée, intime, etc.) sont aussi à prendre en compte.

2.2 L'importance du contexte dans nos communications

À la communication, il faut associer un contexte inaliénable qui est variable dans l'espace et le temps. Toutes formes d'échanges émergeront dans une situation particulière : dans certaines circonstances, dans un lieu donné et à un moment précis. Cet environnement ne fait pas, à proprement dit, partie de la communication, mais il l'influence et la définit : contexte situationnel (enterrement, mariage), spatial (lieu privé, public, proximité physique des interlocuteurs), etc. Pour notre étude, nous porterons une attention particulière au contexte culturel et au contexte institutionnel.

Contexte culturel : dans la vie quotidienne, il existe des différences culturelles marquées, que ce soit en termes de langage, éducation, rites, alimentations, connaissances, vestimentaires, loisirs... Ces différences sont intimement liées à l'appartenance à un groupe social.

Contexte institutionnel : chaque personne exerce dans la société plusieurs rôles et possède plusieurs identités sociales : mère, épouse et chef d'entreprise. Ce statut social génère des attentes. Chaque

personne est donc amenée à être conforme (ou du moins il est attendu d'elle qu'elle le soit) aux droits et obligations attenants à l'exercice de ses différents rôles.

Dans l'institution professionnelle, on place une personne dans un cadre hiérarchique selon son statut. Par exemple, un capitaine a un statut hiérarchique et social plus élevé qu'un 3^e lieutenant. Ce contexte situationnel est bien évidemment différent de celui du contexte familial ou même s'il existe une certaine hiérarchie familiale, on jouera un rôle différent qu'au travail. Chaque institution dicte ses codes de communications. On ne s'adressera pas de la même manière à son employeur qu'à son père. De la même façon qu'on ne s'adressera pas de la même façon à son capitaine qu'à jeune matelot.

La communication est propre à chacun et l'on sait qu'elle peut emprunter des canaux différents selon les origines culturelles, mais peut-elle être variable selon les genres ? Les femmes et les hommes sont égaux mais différents, d'un point de vue biologique et comportemental, avance Martine Renaud-Boulart dans son livre « Le management au féminin ». Pour mesurer l'impact du genre dans les comportements, Sarah Saint-Michel et Nouchka Wielhorski, nous parlent dans un article de 2011 qu'il est aussi bien possible que le genre n'intervienne pas dans les relations interpersonnelles et que les différences ne proviennent que des attentes stéréotypées de leurs interlocuteurs.³⁰

2.3 Les communications au sein de la marine marchande

2.3.1 La communication entre les genres

Certains chercheurs pensent qu'hommes et femmes ont des cultures différentes. Parmi eux Michaud et Warner (1997), ainsi que Basow et Rubenfeld (2003) développent l'idée qu'hommes et femmes ont différentes façons de communiquer lorsqu'il s'agit d'exposer un problème, et que pour cela une distinction devrait être faite entre hommes et femmes comme deux groupes distincts avec des formes de communications et d'expressions différentes. Par exemple, quand les femmes essayent d'exprimer leur compassion, les hommes perçoivent apparemment cela comme réducteur voire humiliant et très centré sur eux. De manière similaire, quand les hommes proposent leur aide de manière respectueuse et sans prétention, les femmes interpréteraient cela comme rabaissant et méprisant.

D'un côté, on apprend aux femmes que communiquer est le moyen primaire par lequel on peut établir une relation et maintenir un lien avec une personne³¹, et de l'autre, les hommes sont socialisés pour voir les communications comme un moyen d'arriver à leurs fins, d'obtenir des informations afin de

³⁰ Saint-Michel et Wielhorski, « Style de leadership, LMX et engagement organisationnel des salariés ».

³¹ Maltz et Borker, « A Cultural Approach to Male-Female Miscommunication ».

maintenir leur indépendance et leur statut.³² Ainsi chaque genre préférerait son propre moyen d'expression appartenant à son groupe de communication. Comprenant mieux les émotions et sentiments qu'un semblable voudrait exprimer.

Cependant, cette vision est grandement critiquée comme étant seulement un mythe par la sociologue Erina MacGeorge qui explique, que selon elle, les variations dans la communication des genres sont infimes et ont peu d'importance. Bien qu'hommes et femmes puissent avoir différentes manières de s'exprimer ou d'établir des communications, on ne peut cependant les diviser en deux groupes culturels distincts. Ces arguments nous aident à mieux comprendre :

- les enjeux de la communication entre les genres à bord des navires de la marine marchande ;
- comment les hommes et les femmes à bord pensent, ressentent, s'expriment et communiquent en prenant compte des différences de genre ;
- comment les femmes parmi les officiers abordent les questions de management dans cet environnement très masculin.

2.3.2 Quel contexte sur un navire ?

Un navire est un environnement fermé et restreint par sa taille où se côtoient des individus qui constituent un groupe professionnel. Ils travaillent ensemble à la bonne conduite du navire sur une période déterminée, pouvant aller d'une journée à plusieurs mois. A travers cet objectif, les interactions se construisent et donnent une place à chacun.

2.3.2.1 Contexte socioculturel à bord

Dans notre société, les équipages ont été masculins et donc homosexuels pendant plusieurs siècles. Toutes ces années ont laissé des traces dans le vocabulaire et l'imaginaire collectif. Avec la mondialisation, s'ajoutent aujourd'hui les différentes origines des membres d'équipage qui apportent dans leurs bagages : rites, traditions, langages, formes de communications...

³² Wood et Inman, « *In a Different Mode* ».

2.3.2.2 Contexte institutionnel

Un environnement très hiérarchisé où chacun à sa place :

**Tableau 4 : Exemple d'équipage d'un navire scientifique
(le personnel scientifique n'est pas comptabilisé)**

Exemple d'un équipage sur un navire scientifique					
Total équipage:		27 personnes			
<u>PONT</u> <u>Effectif total: 14 personnes</u>		COMMANDANT	<u>MACHINE</u> <u>Effectif total: 7 personnes</u>		
			CHEF MECANICIEN		
			Second mécanicien		
Second capitaine			Troisième mécanicien		
Lieutenant Navigation	Lieutenant Commissaire				
Officier Electronicien					
Maître d'équipage (Bosco)		1er cuisinier		Maître Machine	
		2ème cuisinier		Ouvrier Electricien	
Chef de bordée	Maître de manœuvre	Aide cuisinier		Ouvrier Mécanicien	
Matelot	Matelot	Maître d'hôtel		Nettoyeur	
Matelot	Matelot				
Matelot	Matelot	Aide de cuisine	Garçon		
		Polyvalent			

Source : Stevanovic, « la longue traversée des officières de la marine marchande »

Le modèle hiérarchique de la marine marchande est défini dans la convention STCW (Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers). Chaque marin possède un supérieur hiérarchique à bord à l'exception du capitaine qui est le responsable du navire. Cet ordre clair permet à chaque membre d'équipage de se repérer rapidement dans l'échelle hiérarchique du bord. Ce cadre se matérialise également par l'appartenance exclusive de certains espaces aux officiers du navire, comme certains espaces de loisirs ou de restauration.

Par conséquent, un marin s'adressant à un autre membre d'équipage peut facilement adapter son mode de communication en fonction du grade de son interlocuteur, qu'il soit supérieur ou bien subalterne.

3 Mesurer l'impact de la mixité sur les communications interpersonnelles : la réalisation d'une enquête d'opinion parmi les femmes de la marine marchande

Cette enquête est le fruit d'un travail de recherche qui a débuté au premier module de l'année académique 2018-2019, d'abord pendant le bachelor, puis en master. Elle a pris la forme d'une enquête d'opinion puisque l'avis des enquêtées y est grandement mobilisé tant sur leur milieu professionnel que sur leur sphère privée. Les outils méthodologiques y sont de plusieurs ordres : entretiens non-directifs, semi-directifs, directifs, questionnaire écrit en anglais, observations. Leurs utilisations nous ont permis de mieux cerner les thèmes que nous souhaitions aborder, à savoir ceux du genre et de la communication à bord des navires de la marine marchande.

Ces outils méthodologiques nous ont aussi amenés à nous interroger sur le positionnement de l'enquêteur dans le déroulement d'un entretien. Etant étudiant à l'ESNA et désirant interroger des élèves et anciennes élèves de l'école, nous nous sommes demandé si dans ce contexte, nous n'influencerions pas les réponses des enquêtées. Est-ce que mener une enquête auprès des étudiantes de l'ESNA n'influencerait pas leurs réponses par souci de discrétion ou d'anonymat ? Est-ce que les réponses des professeures interrogées par un de leurs étudiants ne seraient pas influencées par un contexte hiérarchique professeure/élève ?

Cependant ce statut, nous apprend Olivier Schwartz, en citant les travaux de Georges Devereux, peut jouer comme un moyen de connaissance supplémentaire du milieu enquêté : « Au lieu de chercher à limiter les effets induits par la position de l'observateur, ou même de les accepter comme un mal nécessaire, il faut en jouer au maximum³³. »

Dans cette partie consacrée à la description de l'enquête et à sa méthodologie, nous dresserons, dans un premier temps un bilan des résultats obtenus. Puis nous aborderons les origines de l'enquête, sa forme et la façon dont elle s'est construite. Nous présenterons ensuite l'échantillon de personnes à qui nous avons décidé de l'adresser, ainsi que les questions qui la constituent. Pour terminer, nous développerons une réflexion sur la forme de restitution des résultats des interviews et la méthode utilisée pour leur analyse.

³³ Schwartz, *"Le monde privé des ouvriers"*.

3.1 Bilan de l'enquête

Il s'agit de présenter les résultats de l'enquête qui s'est déroulée sur cinq mois. Nous avons constitué un corpus de réponses qui sont présentées ici.

Nous distinguons, dans cette présentation, les résultats obtenus à travers les interviews que nous avons réalisés avec les femmes officiers et futures officiers, de ceux que nous avons obtenus *via* d'autres entretiens.

3.1.1 L'enquête auprès des navigantes et futures navigantes.

Tableau 5 : Bilan des réponses de l'enquête

<i>Situation des enquêtées</i>	Nombre d'interviews	Nombre d'entretiens écrits
<i>Femme ayant été officier</i>	0	1
<i>Femmes officiers</i>	1	3
<i>Futures femmes officiers</i>	2	5

Les entretiens se divisent en deux catégories :

- les interviews orales : les résultats des interviews sont retranscrits en *italique* ;
- les réponses au questionnaire écrit : les résultats du questionnaire sont retranscrits en caractère droit. Leur forme n'a pas été modifiée.

3.1.2 D'autres échanges enrichissants

Être étudiant à l'ESNA, nous a permis d'accéder à l'univers des futurs officiers de la marine marchande. Nous avons interrogé plusieurs d'entre eux sur leur premier embarquement puis analysé leurs opinions sur la mixité et la communication à bord. Les entretiens effectués nous ont orientés notre travail. Il a été difficile de conserver une diversité dans les profils, étant donné qu'ils sont tous, ou ont été, élèves à l'ESNA. Cependant, nous avons maintenu une diversité dans leurs milieux professionnels :

- Plus d'une dizaine d'élèves rencontrés ;
- 2 entretiens approfondis ;
- 6 femmes et 6 hommes ;
- 1 sous-marinier ;
- 1 élève officier de la marine nationale ;

- 3 élèves officiers sur des tankers ;
- 1 élève officier sur un porte container ;
- 2 élèves de bachelor et 2 élèves de master ;
- 1 officier embarqué sur un navire de croisière ;
- 1 officier embarqué sur un navire de pêche.

3.2 Méthodologie

Dans cette partie, nous allons présenter la méthode que nous avons utilisée afin de réaliser un apport personnel dans ce travail de master.

3.2.1 La nécessité d'une enquête

L'utilité de réaliser une enquête, c'est rapidement avéré essentiel. L'orientation de la recherche s'est naturellement portée sur la nécessité d'un sondage d'opinion auprès de femmes de la marine marchande, pour mieux comprendre et expliquer l'influence de la mixité plutôt que de chercher à la démontrer et à la quantifier par des chiffres. Nous avons donc préféré réaliser une étude qualitative, plutôt que quantitative.

Une étude quantitative ne nous aurait pas permis d'interpréter les résultats comme nous l'aurions souhaité. La collecte abondante de réponses avec un questionnaire auprès d'une population a de la valeur si on définit au préalable les problématiques du projet en s'assurant de la légitimité des hypothèses.³⁴ A savoir : « Est-ce que la présence de femmes à bord influence la communication au sein d'un équipage ? Les femmes adaptent-elles une façon de communiquer différente en mer qu'à terre, etc. Il nous a semblé important de vérifier si ces pistes de réflexions étaient fondées. Pour cela, nous avons décidé de les confronter, en réalisant des interviews de femmes ayant navigué sur des navires de commerce.

3.2.2 La constitution de l'échantillon

Nous avons décidé d'interviewer des femmes ayant déjà navigué au moins 2 semaines à bord d'un navire, pour que leur expérience puisse apporter des éléments significatifs aux résultats de l'enquête. Deux semaines d'embarquement en mer avec un équipage sont une période acceptable pour qu'une personne trouve ses marques dans un nouvel environnement.

³⁴ Van Campenhoudt, Marquet, et Quivy, "Manuel de recherche en sciences sociales".

Tableau 6 : Temps d'embarquement des participantes

Temps d'embarquement	2 semaines <...< 1 mois	1 mois <...< 2 mois	2 mois <... < 3 mois	< 1 an
<i>Nombre de participantes</i>	1	3	3	5

Nous avons divisé l'échantillon des interviewées en deux groupes : les femmes officiers, et les futures officières.

La tranche d'âge s'étale de 21 à 45 ans, recensant les réponses d'élèves de l'ESNA, mais aussi de pilotes du port d'Anvers, de femmes officiers et de capitaines de la marine marchande.

Pour créer une partie de l'échantillon et sélectionner les personnes à interviewer, nous avons contacté des femmes navigantes, ou ayant navigué en qualité d'officier. Pour cela, nous avons adressé une demande d'accès au registre des anciens élèves de l'ESNA. Pour des raisons de respect de la loi sur la protection des données privées, cette demande nous a été refusée. Nous avons sollicité l'aide des professeurs de l'ESNA. Grâce à leur soutien, une liste de 50 noms de femmes diplômées a été établie. Après des recherches sur internet, les coordonnées de 20 d'entre elles ont été récupérées. Nous les avons contactées par *LinkedIn* ou par mail. Cinq femmes ont répondu positivement à notre demande d'entretien.

L'utilisation du réseau social professionnel *LinkedIn* a permis de contacter la majorité d'entre elles. Cependant, *LinkedIn* ne permet pas l'envoi de message de plus de 300 caractères. Six des demandes d'interviews, ont été transmises *via LinkedIn*. La teneur précise du projet ne peut être décrite en si peu de mots. Nous sommes conscients que cela a eu un effet négatif sur nos demandes. De plus, il faut tenir compte du fait qu'une personne consulte généralement moins *LinkedIn* que sa boîte mail, ceci a également joué un rôle sur le nombre de retours. Au final, nous n'avons reçu aucune réponse négative, seulement des absences de réponse même après 2 sollicitations.

Alors pour augmenter notre panel, nous avons sollicité les futures femmes officiers de l'ESNA. Dans un souci de respect des proportions de l'échantillon, nous avons décidé de limiter le nombre des étudiantes à 7. Une élève appartient à la filière « Mécanique navale », les autres à la filière « Pont ».

3.2.3 Des entretiens, et un questionnaire

Le projet initial était de procéder des interviews et de retranscrire les enregistrements. En mars 2020, le gouvernement belge impose les mesures de confinement, nous obligeant à revoir notre projet.

Des interviewées étaient embarquées et la qualité des connexions internet était insuffisante pour effectuer un entretien téléphonique. D'autres désiraient prendre plus de temps pour réfléchir aux questions et répondre de façon manuscrite. Nous avons alors écrit un questionnaire anglais pour qu'elles puissent participer à l'enquête.

Ce questionnaire (annexe 1), a également été la base des entretiens semi-directifs. Les réponses à ces derniers sont retranscrites le plus fidèlement possible, sans en interpréter les réponses.

3.2.4 Construction du questionnaire

Le questionnaire se compose de trois parties, pour distinguer les situations et attribuer une chronologie aux questions.

La première partie comprend les questions 01 à 03. La section « 4.1 Le profil des femmes interviewées » renseigne : l'âge des femmes, le temps passé à bord des navires, les motivations à travailler dans un équipage de marins...

La deuxième partie comprend les questions 04 à 12. La section « 4.2 Les années de formation » analyse la période de pré-embarquement des étudiantes durant leur formation à l'ESNA. Il est important de savoir si l'environnement masculin de l'école a joué un rôle sur la communication des étudiantes, et/ou sur leur vision du milieu maritime.

La troisième partie comprend les questions 13 à 34. La section « 4.3 La vie à bord » concerne l'influence que les interviewées pensent avoir eu, dans le contexte professionnel, sur la vie de groupe à bord.

En 2002, Anne-Pascale Mornard, étudiante à l'ESNA, réalisait une enquête sur les femmes dans le monde maritime belge. Dans son étude, elle interroge les femmes sur leur statut dans la marine marchande et notamment à la sortie de l'ESNA.³⁵ Certaines de ses questions portent sur la mixité des genres et sa conséquence sur la vie à bord. Dans notre travail d'enquête, il nous a semblé important de confronter certains de ses résultats avec les nôtres afin d'observer des constantes ou des évolutions au cours du temps. Parmi ses 21 questions, nous en avons sélectionné quatre en rapport direct avec notre sujet :

³⁵ MORNARD, « *Vrouwen in de Belgische Maritieme Wereld: een onderzoek* ».

1. « Pourquoi l'Ecole Supérieure de Navigation, comment l'as-tu choisie ? »
2. « Quelqu'un de ta famille ou amis fait-il aussi partie du milieu maritime ? »
3. « As-tu rencontré à bord un problème quelconque (où aurais-tu pu le rencontrer), physique, morphologique, "psychologique" ou autre, qui venait du fait de ne pas être un homme ? »
4. « Quelle fut la réaction de la compagnie en te voyant arriver ? Et celle du capitaine, des autres officiers, des matelots, des personnes d'une autre race (et peut-être plus particulièrement des Non Européens) ? » ³⁶

Nous comparerons et discuterons ses résultats et ceux de cette étude dans les paragraphes 4.1.1.3, 4.1.3.3, 4.3.3.3, et 4.3.14.3.

3.3 Comment exploiter les résultats

Pour chaque question :

1. Toutes les réponses des participantes sont présentées sous forme condensée.
2. D'abord, nous analysons leurs réponses de manière factuelle en regroupant et dénombrant les points de vue similaires.
3. Puis, nous en présentons une synthèse.
4. Et enfin, les résultats sont discutés.

Cette mise en forme « question par question » permettra au lecteur de disposer simultanément des réponses des participantes et de notre analyse et commentaires, afin qu'il puisse facilement se constituer sa propre opinion.

³⁶ MORNARD, « Vrouwen in de Belgische Maritieme Wereld: een onderzoek ».

4 L'enquête : résultats, analyse, synthèse et discussion

4.1 Le profil des femmes interviewées

Nous avons regroupé les profils des femmes interviewées dans le tableau ci-dessous.

Tableau 7 : Profils des interviewées

Interviewées	Profession	Âge	Temps de navigation
A	Pilote de mer	45	11 ans
B	Etudiante en Master	22	14 semaines
C	Etudiante en Master	21	8 semaines
D	HSEQ Officer	45	5 ans
E	Training Officer Designated person crewing	*	13 ans
F	Etudiante en 3 ^e année de Bachelor	21	6 semaines
G	Etudiante en 3 ^e année de Bachelor mécanique navale	21	12 semaines
H	Etudiante en Master	25	6 semaines
I	Etudiante en Master	22	10 semaines
J	Qualification Manager for New Building and Internal Auditor	41	3 ans
K	Etudiante en Master	24	16 semaines
L	2 nd Officer	25	3 ans

* : l'interviewée n'a pas donné son âge.

4.1.1 Comment en êtes-vous venue à étudier à l'Ecole Supérieure de Navigation d'Anvers ? (Question 01)

4.1.1.1 Résultats

A- "A mistake in life. As a child I was passionate about sailing boats and I was a member of the sea scouts in Antwerp."

B- *"I always knew I wanted to do something more technical. And when my dad bought a boat, the seller was an old student from the Antwerp Maritime Academy (AMA). I had the opportunity to talk with him, it convinced me, I was 15."*

C- "The husband of a colleague of my mother is a pilot on the Scheldt. "

D- "I wanted a job that I could live for and where I would have use of the math I studied."

E- "My father and brother are both seamen (father died when I was 8 years old, he was a sea pilot, my brother was River Scheldt Pilot."

F- *"My grandfather had a sailing boat and wanted to study at the Antwerp maritime when he was young, but his dad opposed to that will."*

G- "Je voulais un métier qui me permette de voyager, que ce soit par le biais du métier même où qui me laisse suffisamment de temps pour le faire par moi-même. Je voulais un métier « sur le terrain », ne pas faire métro boulot dodo et bosser dans un bureau. Et finalement je voulais rester proche de la mer, ayant grandi sur une presqu'île. La marine marchande s'offrait donc comme une bonne solution. J'aurais pu le faire en France mais je pense que j'avais envie de voir quelque chose d'autre de la France, de prendre mon envol. L'école Française se trouvait aussi loin de chez mes parents que celle d'Anvers, alors pourquoi pas essayer quelque chose différent ? En plus, je savais qu'en allant à Anvers j'aurais l'opportunité d'améliorer grandement mon Anglais.

H- *"First my idea was to join the navy. After one year in the military I realise the atmosphere was not suit for me, but I still wanted to work on the sea. It through the military academy I got to know the AMA. Before I never heard of it. So, after a long reflexion I decided to quiet the military and join the AMA."*

I- *"My Parents have a sailing boat. My dad is from Ostend and he grew up in a family where the sea was really present, in a way he gave me his passion for the sea."*

J- "I knew it very early. I cannot explain – love for the sea."

K- *"I have done a maritime high school, there I have done an internship of three weeks on a tugboat and I really liked it, I felt it was where I was supposed to be, working at sea."*

L- *"I got to study at the Antwerp maritime academy because I always have been a big lover of the sea. I heard about the Antwerp maritime academy in a book which was explaining the possibility for higher degree studies at the university level and I was really interested. I went to the open day, I spoke to them on some exhibition on SID-in-Beurs And then I decided I wanted to pursue my career in the maritime and more precisely study nautical sciences"*

4.1.1.2 Analyse

Toutes les participantes à l'enquête (12) se sont exprimées et toutes ont mentionné spontanément parmi les raisons de leur intégration à l'ESNA, un lien positif avec la mer, qui peut aller de

la simple expérience jusqu'à la passion : « I was a member of the sea scouts in Antwerp » ; « I new it very early. I cannot explain" – love for the sea! ».

Au total, sept des douze participantes déclarent spontanément être passionnées par la mer ou la navigation et utilisent le mot « passion » ou une expression voisine pour évoquer leur motivation : « I really like it », « I always have been a big lover of the sea », « love for the sea », « passion for the sea », « I was passionate about sailing boats »...

Une passion acquise parfois dès l'enfance au contact direct de la mer : « je voulais rester proche de la mer, ayant grandi sur une presqu'île » (1/12) ou dans l'environnement familial (4/12) ou professionnel (2/12). La (les) personne(s) auprès de qui cette passion est née où la décision de s'orienter vers un métier de la mer est bien identifiée est clairement citée dans l'interview : un père, un grand-père, une connaissance proche, plus rarement dans le cadre d'une journée portes ouvertes.

Quatre personnes parmi les douze expriment des motivations entièrement « rationnelles », gouvernées uniquement des aspirations autres que celles directement en rapport avec la mer : « I always knew I wanted to do something more technical » ; « I wanted a job that I could live for and where I would have use of the math I studied. » ; « Je voulais un métier qui me permette de voyager... Je voulais un métier « sur le terrain », ne pas faire métro, boulot, dodo et bosser dans un bureau. »

Une seule personne est explicitement issue d'une famille comprenant un professionnel de la mer. Neuf autres n'y font pas référence, laissant supposer que leurs parents proches ne font pas partie du milieu professionnel de la mer.

4.1.1.3 Synthèse

La jeune fille intégrant l'ESNA est motivée en priorité, voire passionnée par la mer, mais rarement issue directement d'une famille de professionnels de la mer. Une passion acquise par expérience directe parfois très tôt, et le plus souvent transmise par une connaissance ou un proche, lui-même navigant par profession ou par simple loisir. Sa motivation première repose *a priori* plus rarement sur un autre critère que ce goût prononcé pour la mer.

4.1.1.4 Discussion

En 2002, sur une question similaire posée aux étudiantes de l'ESNA dans le cadre de sa thèse sur les femmes dans le milieu maritime belge, Anne-Pascale Mornard tirait cette conclusion.

« Vooral de gewone interesse en de interesse in zeilen, het maritiem milieu en de passie voor de zee komen terug. »³⁷

Il serait intéressant de pouvoir étendre l'échantillon à d'autres élèves et de comparer les résultats de l'enquête selon le genre. Il apparaît en effet que comme en 2002, les femmes interrogées pour une majorité d'entre elles, sont motivées par une « passion de la mer ». En est-il de même pour les garçons intégrant l'école ? Faut-il être particulièrement motivée, lorsque l'on est une fille pour intégrer une école qui conduit à un métier, considéré socialement comme un métier d'homme. Si ce constat était confirmé, il serait important d'en tenir compte, si le désir de l'Académie Maritime était de faire progresser la mixité. Le potentiel de recrutement se trouve principalement parmi les passionnées de la mer. On ne devient pas « femme officier de marine », par calcul, mais par passion.

4.1.2 Comment votre famille a-t-elle réagi à votre volonté d'intégrer l'Ecole Supérieure de Navigation d'Anvers ? (Question 02)

4.1.2.1 Résultats

A- "Very supportive."

B- "Very supportive."

C- "At first they didn't really believe I would continue with these studies. After I finished my first year, they realised I was serious about becoming a sailor. From then on, they have supported me in my choice. My family does however have some concerns about me, a young woman, going away for 3 months with an all-male crew."

D- "They were supportive, however they did urge that I really give it a good thought, before I decided. They urged me to go sailing as cadet."

E- "My mother said: - "it is not true again a seaman". But she was very proud that her daughter became a seaman."

F- "Supportive"

G- "Ils ont été très encourageant, même fiers, puisque je viens d'une famille de marins. J'ai beaucoup entendu que mon grand-père aurait été fier de moi s'il savait que j'avais choisi ce métier. Je suis la seule femme de ma famille ayant fait ça. »

H- "surprised at first, and then very supportive. The only troubles are for my mother she is worried that I will be away for few months."

I- "The first time I talked about joining the Antwerp Maritime academy, my mom first thought it was a joke. But two years later I confirmed my choice. My dad would have like to do the school, but he couldn't so he was really supportive, and my mom a bit scared but supportive too."

J- "supportive"

³⁷ « Un intérêt pour la voile, pour le milieu maritime et une passion pour la mer sont des motivations qui reviennent. »

K- *"They actually forced me to go the maritime academy, instead of going in Vlissingen which was an easier school. In my maritime high school, teachers said to me that I wasn't smart enough to succeed in sciences."* (Very supportive)

L- *"They were quite surprised because they didn't expect this choice. At first, they did not like it. They were very reluctant because they thought it was not a proper choice especially for a girl, plus they did not like the fact that I will have to be away for a long period of time. But finally, they changed their mind because it was my dream, so they decided to support me."*

4.1.2.2 Analyse

Tableau 8 : Comment ont réagi vos proches ?

Enthousiastes	Enthousiastes avec quelques préoccupations
7	5

Le choix de rejoindre l'ESNA pour s'engager dans une carrière maritime est bien accepté par les proches des étudiantes. Ils se sont très enthousiastes dans la majorité des cas 7/12.

Cette décision, a créé une réaction de surprise auprès de leur famille expliquent quatre participantes.

Les longues périodes d'éloignement sont préoccupantes pour certains proches.

4.1.2.3 Synthèse

Aucune des participantes n'a été dissuadée par ses proches dans son choix d'orientation. Si certaines familles sont surprises dans un premier temps, elles se montrent ensuite enthousiastes.

4.1.2.4 Discussion

On constate pour deux des participantes, l'existence d'un lien entre leur famille et le milieu maritime. Dans les deux cas, les familles se sont montrées très enthousiastes et même fières. « she was very proud that her daughter became a seaman, », « J'ai beaucoup entendu que mon grand-père aurait été fier de moi s'il savait que j'avais choisi ce métier. ». Ces proches en lien avec le milieu maritime connaissent les inconvénients et les difficultés de la profession, mais encouragent leur pair à faire partie de cet environnement. Ce sentiment de fierté souligne la singularité de la vie de marin, et le fait d'appartenir à un groupe.

Dans la question suivante, nous pourrions mieux évaluer l'importance de l'appartenance des proches au milieu maritime, dans la motivation du choix des participantes à rejoindre l'ESNA.

4.1.3 Y a-t-il des personnes en lien avec la marine marchande dans votre famille ? (Question 03)

4.1.3.1 Résultats

A- "An uncle was an electrician in the navy and on big fishing vessels."

B- *"None of my immediate family is involved in this world."*

C- "No."

D- "No."

E- "Yes, on my mother side her grandfather was Pilot in Vlissingen and some uncles of my mother were sailors too. On the side of my father they were all Sea pilots."

F- *"No sailor in my family but, but my dad and my grandfather wanted to join the maritime Antwerp Academy."*

G- "Comme je l'ai dit plus haut oui, mais principalement des marins pêcheurs dans ma famille proche. Mais je connais beaucoup de monde dans le milieu de la marine marchande. »

H- *"No nobody, I've only heard of it when I was in the military"*

I- *"No but my dad really wanted to do the maritime academy."*

J- "No, nobody with this background."

K- *"No, nobody."*

L- *"Negative, I don't have any sailor in the family. I looked for sailors when I got interested in joining the Antwerp Maritime Academy."*

4.1.3.2 Analyse

Tableau 9 : Y a-t-il des personnes en lien avec la marine marchande dans votre famille ?

Oui	Non
3	9

4.1.3.3 Synthèse

Pour la grande majorité des participantes, il n'y a pas de lien avec la marine marchande avant de rentrer à l'académie maritime.

4.1.3.4 Discussion

À la question « Quelqu'un de ta famille ou amis, fait-il aussi partie du milieu maritime ? », Anne-Pascale Mornard récoltait sur 34 participantes, 22 réponses négatives.³⁸ Si les proportions semblent être les mêmes 18 ans plus tard, il faut noter que notre échantillon ne prend pas en compte toutes les étudiantes de l'ESNA mais seulement 7 d'entre elles. De plus, sur les trois ayant répondu avoir des marins dans leur familles, deux participantes étaient étudiantes avant les années 2000 et ne représentent donc pas les étudiantes d'aujourd'hui. Il serait intéressant d'interroger tous les étudiants de l'école tous genres confondus pour mieux connaître les raisons qui ont motivé leur choix à rejoindre l'ESNA.

4.2 Les années de formation à l'ESNA

4.2.1 Comment se sont déroulées vos années de formation à l'Ecole Supérieure de Navigation d'Anvers ? (Question 04)

4.2.1.1 Résultats

A- "Boring!"

B- *"Good, and I don't think we were treated in any different way at all. At least, I did not feel I was treated differently."*

C- *"I found it to be really interesting. I had a great time making friends and studying in Antwerp."*

D- *"I really enjoyed them. Regular student live."*

E- *"I had a good understanding with all the students male and female."*

F- *"good years at school"*

G- *"Plutôt bien je dirais, comme n'importe quelle étudiante. »*

H- /

I- *"I had good times with a close group of friends since the beginning."*

J- *"My 4 years at the HZS were fantastic. Very good connection with my classmates, which I still have, 20 years later."*

K- *"It was interesting studies but hard studies, especially in sciences."*

L- *"My years of training at the school were nice in the way that they are a lot of different subjects that you got to know. The combination of navigations subject, with sciences, and other matters such as economy psychology and law was interesting, but also very exigent. Because I wanted to pass, I had to worked quite a lot."*

³⁸ MORNARD, « *Vrouwen in de Belgische Maritieme Wereld: een onderzoek* ».

4.2.1.2 Analyse

Une majorité des participantes a passé de “bons moments” à l’école de navigation et y a formé de solides groupes d’ami(e)s : « Very good connection with my classmates, which I still have, 20 years later », « I had great time making friends ». Trois personnes sur les douze expriment l’intérêt qu’elles ont eu à suivre les cours à l’académie maritime. Parmi elles, deux expriment que l’enseignement est difficile. « I had to work quiet a lot », « it was interesting studies but hard studies ». Au total, seulement une participante sur les douze exprime avoir trouvé ses années de formations ennuyeuses. Concernant la question du genre : trois personnes soulignent n’avoir reçu aucun traitement particulier et avoir eu une vie d’étudiante tout à fait ordinaire « comme n’importe quelle étudiante », « regular student life ».

4.2.1.3 Synthèse

L’École Supérieure de Navigation d’Anvers fournit une formation complète et exigeante à ses élèves offrant les mêmes chances à chacun(e), sans distinction entre les genres. L’environnement créé au sein de l’école est propice aux échanges et à la création de solides liens d’amitié entre les étudiants. La grande majorité d’étudiants masculins à l’école de navigation n’est pas un obstacle à l’épanouissement des étudiantes.

4.2.1.4 Discussion

Aucune des personnes interrogées n’a évoqué être passée par de mauvais moments en liaison avec sa condition de femme durant ses études, pas même lors de l’intégration, où le bizutage est parfois ailleurs l’occasion de « dérapages » sexistes. Le ressenti des étudiantes concernant leur passage à l’ESNA est soit positif, soit non exprimé, laissant supposer qu’aucune d’entre elles n’a subi de discrimination. Il ne s’agit toutefois que d’un ressenti, et non pas d’une mesure normative, qui plus est recueilli auprès d’un petit échantillon. Il a pu en effet être constaté dans d’autres enquêtes relatives aux rapports de genres, un biais entre une discrimination objective (comme le salaire) et sa perception par les intéressées.³⁹

³⁹ Epiphane, Jonas, et Mora, « Dire ou ne pas dire... les discriminations ».

4.2.2 Combien de femmes étiez-vous lors de votre première année à l'école ? (Question 05)

4.2.2.1 Résultats

A- "10 out of 100 students "

B- *"Around 15 girls. We were a good group of close friends. We stayed often together in class it helped for motivation."*

C- "13 in the Dutch speaking section of nautical sciences (myself included). 7 in the last academic year."

D- "5"

E- "3"

F- *"12, maybe more"*

G- "Nous étions un peu moins de 10. J'ai entre temps change de cursus pour passer en machine, mais je crois que des filles de ma première année nous ne sommes plus que 4. »

H- "12"

I- *"14 girls"*

J- "We started with 7 women out of about 35 students."

K- *"We were bit more than 10."*

L- *"I am not sure; I would say around 17 but I'm not sure. Maybe you can check it in the data base of the school."*

4.2.2.2 Analyse

Aucune des participantes n'a été la seule femme de sa promotion lors de sa première année à l'académie. Plusieurs (8/12) affirment avoir été plus de 10 étudiantes lors de leur première année. Toutes les participantes ont rejoint l'école dans la section science nautique, et seulement une sur les douze s'est réorientée vers la section mécanique navale où l'effectif féminin y est encore plus minoritaire. Deux participantes constatent une baisse du nombre de femmes dans leur classe entre la première et la dernière année. "13 in the Dutch speaking section of nautical sciences (myself included). 7 in the last Academic year.", « Nous étions un peu moins de 10. J'ai entre temps change de cursus pour passer en machine, mais je crois que des filles de ma première année nous ne sommes plus que 4. ».

4.2.2.3 Synthèse

Lors de leur première année en Sciences Nautiques, aucune élève n'a été la seule femme de sa promotion et cela depuis 1984, néerlandophones et francophones confondues.⁴⁰ La présence de plusieurs femmes pour constituer un groupe d'amies solide est évoqué par une participante comme l'un des critères de sa motivation à performer à l'école. "We stayed often together in class it helped for motivation."

⁴⁰ Wauters, « Overview Female Students HZS- Thesis Gabriel Maumené ».

4.2.2.4 Discussion

Ici, l'échantillon se limite dans sa majeure partie à la section « Pont » de l'académie maritime. Le genre masculin est encore plus dominant dans la section « Machine ». La présence d'étudiantes y est encore plus limitée. Recueillir davantage de témoignages issus de cette section serait nécessaire pour mieux évaluer les rapports de genre à l'école.

On peut expliquer la baisse de l'effectif féminin entre la première et la dernière année par le fait que certaines étudiantes ont pris du retard dans leur cursus en doublant une matière. Ou bien que certaines étudiantes aient quitté l'école ou encore changé de section, en passant de la faculté des sciences nautiques, à la faculté de mécanique navale. Mais ces raisons ne sont pas spécifiques aux étudiantes, elles peuvent aussi concerner des étudiants. Il serait intéressant de comparer les taux d'abandon par genre, sur une série d'années suffisamment longue pour obtenir des résultats fiables, notamment pour les femmes dont l'effectif est réduit. Il serait également intéressant d'interroger les étudiantes qui quittent l'école afin de connaître les raisons de leur abandon.

4.2.3 L'École Supérieure de Navigation d'Anvers était et est encore principalement composée d'élèves de sexe masculin. Vous êtes-vous adaptée à cet environnement ? Comment ? (Question 06)

4.2.3.1 Résultats

A- "I was raised in a military family, so. "

B- *"No, I felt that everybody was treated equally. It wasn't a girl school, but I got used to it very easily because the school I was in before was also mostly composed by male student. "*

C- "I didn't find that to be a problem. I have never felt like I changed something because of it. The only real inconvenience is that there are not as many toilets for women as in other schools/universities. "

D- "Yes, I studied math in a mixed school. There were also more boys than girls in the mathematics department."

E- "I had no problems."

F- *"No, I don't have the feeling I had to adapt."*

G- "Je pense que oui. Déjà j'ai grandi entourée de beaucoup d'hommes donc ça ne m'a pas dépaycé. Ensuite en arrivant j'ai intégré l'équipe de rugby de l'école, qui a pas mal aidé à mon intégration. »

H- *"Because I come from the military, I was already use to a male environment. I really liked to be around boys because there are straight forwards. You know what they think of you which, is a bit different with girls in my opinion."*

I- *"I studied sport science before, and I had a lot of girlfriends there. During the weekend I was doing the girl scouts. However, even though I was used to be surrounded by many girls I adapted easily, even if it was bit weird at first to arrive in a school composed at 90% of male students."*

J- *"Yes, I adapted very well. We were friends all together, there was no difference."*

K- *"No not really, in my maritime high school, we were already very few girls. So, I was already adapted to this environment. I didn't feel I had to really act differently because, I think our generation has been educated to work together in a mix environment."*

L- *"I adapted to this in a way that I was still myself, but I was aware that I was a girl between plenty boys, and especially as I moved on the years, I had less and less females friends. But It was okay for me. I became part of the boys. I adapted in a way that I was less discussing girly subject. I was just discussing whatever the guys were discussing. But it was not a difficult change or adaptation, it just went very smoothly."*

4.2.3.2 Analyse

Parmi les enquêtées, six sur douze reconnaissent avoir dû adopter une forme d'adaptation, contre cinq qui n'ont pas ressenti le besoin de s'adapter. La majorité des participantes ne détaillent pas pour quelles raisons et de quelles manières, elles ont dû s'adapter. Une seule d'entre elle fournit un exemple sur la nature cette intégration dans un contexte de communications interpersonnelles avec les garçons ; « I adapted in a way that I was less discussing girly subject. I was just discussing whatever the guys were discussing. But it was not a difficult change or adaptation, it just went very smoothly." Une autre reconnaît que les premiers temps ont été pour elle un peu « bizarre » : "I adapted easily, even if it was bit weird at first to arrive in a school composed at 90 % of male students."

Une étudiante interrogée, exprime pour seul inconvénient, le fait qu'il y ait trop peu de sanitaires réservés aux femmes par rapport à d'autres universités : ceci selon elle est un inconvénient. "The only real inconvenience is that there are not as many toilets for women as in other schools/universities."

L'intégration de l'équipe de rugby, est considérée par une étudiante comme un facteur ayant aidé son intégration. « Ensuite, en arrivant, j'ai intégré l'équipe de rugby de l'école, qui a pas mal aidé à mon intégration. »

4.2.3.3 Synthèse

Aucune des réponses ne traduit de difficulté d'adaptation. Toutes ou presque se sont intégrées sans effort, soit naturellement, soit parce qu'elles étaient pré-adaptées à cet environnement. Une seule personne exprime explicitement et a pleinement conscience d'avoir modifié son comportement. Une autre personne reconnaît que c'était un petit peu étrange de passer d'un environnement féminin à masculin. Parmi celles qui estiment avoir dû s'adapter toutes s'accordent à dire que cela s'est fait naturellement.

4.2.3.4 Discussion

Les réponses à cette question soulignent une observation qui a déjà été faite dans la question précédente « as I moved on the years, I had less and less females friends », traduisant la diminution des effectifs féminins entre la première année et la dernière année d'étude. Elle révèle aussi et surtout que la majorité des jeunes filles qui intègrent l'école ont déjà évolué dans un environnement dominé numériquement par les hommes ou typé « masculin » (famille de militaire).

Avoir déjà expérimenté un milieu majoritairement masculin semble jouer un rôle. Le fait d'avoir grandi entourée d'hommes, ou d'avoir étudié dans une école dans laquelle il y avait plus de garçons, peut par l'expérience avoir préparé certaines étudiantes à être entourées de garçons et donc à ne ressentir aucun besoin d'adaptation en arrivant à l'ESNA. Elles savent donc à quoi s'attendre avant d'intégrer l'école et sont en quelque sorte pré-adaptées. On peut d'ailleurs s'interroger si ce type de témoignage, largement majoritaire dans l'effectif est le seul fruit du hasard. Il se pourrait aussi que le caractère très masculin du métier et de son image, sélectionne plus facilement des vocations auprès de jeunes filles qui ont déjà une expérience d'un environnement masculin et à qui cela ne pose aucun problème.

Inversement on observe, que pour une étudiante venant d'une sphère plus féminine un temps d'adaptation peu être nécessaire. On peut supposer qu'une étudiante, selon ses expériences personnelles et son éducation ressentira ou non ce besoin de s'adapter.

S'adapter sans difficulté, se fait par exemple en changeant son registre de communication, en l'adaptant au groupe d'interlocuteurs masculins, ou en participant à des activités masculines comme le rugby pour accélérer son intégration. Ces changements d'attitude soulignent que l'adaptation au milieu masculin, lorsqu'elle n'est pas déjà acquise, commence à l'entrée à l'école.

Cette domination du masculin à l'école se révèle jusque dans l'agencement de l'école où les sanitaires féminins sont rarement séparés des sanitaires masculins. Il faut souvent traverser les toilettes des filles pour entrer dans les sanitaires des garçons. Ceci peut engendrer un inconfort chez certains étudiants ou étudiantes. L'ensemble des prescriptions minimales auxquelles doivent répondre les toilettes, se retrouvent dans l'annexe III.1-1 du code du bien-être au travail. Si l'ESNA semble respecter ces normes, investir dans la création de toilettes distinctes et complètement séparées avec la mention "Homme" ou "Femme" serait perçu comme un effort vers une plus grande mixité de l'école (et du métier). Cette question des équipements sanitaires si elle paraît triviale n'en est pas moins secondaire. En 2001,

l'armée canadienne a accepté l'affectation de femmes à bord, suite à l'achat de nouveaux sous-marins, car ceux-ci sont équipés de vestiaires et toilettes séparées pour les deux sexes.⁴¹

4.2.4 En tant que femme, avez-vous dû adopter certaines stratégies de communication envers vos camarades de classe ? (Question 07)

4.2.4.1 Résultats

A- "Not towards classmates, rather later on board."

B- "No."

C- "No."

D- "No, it was normal student life."

E- "No."

F- "No"

G- "Je pense avoir été moi-même, si j'ai adopté des stratégies de communications cela s'est fait de manière inconsciente je pense. »

H- *"In a way yes. If you go out with your classmates, you have the same conversations that they have, and you are not speaking about clothes and make up. And I was fine with that."*

I- *"Not really, I was just myself."*

J- "No, not really."

K- "No."

L- *"Not, that I am aware of, but as I said I was discussing less female related subject, or subject that are mostly discussed by women such as boys, I was not discussing stories about my boyfriend or girlfriend to them. I was also less discussing things like; make up, cloths or typical female subjects. But I was still myself. The only communication strategy I may be applied was that I was less sharing personal things. For example, when they were discussing about their family, I was sharing things too but not to the full extend. However, I'm not sure if this related to the fact that I was surrounded by men or just related to the fact that they were class mate and no my best friends so in general I just communicate like I will communicate with any other person, maybe more open because I know them very well but not any special technic that I had to apply on a daily basis."*

4.2.4.2 Analyse

Tableau 1 : Avez-vous adopté une stratégie de communication envers vos camarades?

Yes	1/12
No	9/12
Maybe	2/12

⁴¹ Sports+, « Femmes à bord de sous-marins ».

4.2.4.3 Synthèse

Aucune stratégie de communication n'est adoptée par la majorité des participantes, si certaines estiment en avoir appliqué une, c'est de manière inconsciente. Une seule participante reconnaît avoir ajusté consciemment son registre de communication à ses interlocuteurs masculins.

4.2.4.4 Discussion

Une enquêtée met en opposition dans sa réponse son expérience à l'école de navigation avec celle qu'elle a vécue plus tard en mer. « Not towards classmates, rather later on board" ». Dans la question précédente, une participante disait; *"I didn't feel I had to really act differently because, I think our generation has been educated to work together in a mix environment"*. L'aptitude à évoluer en tant que femme dans un milieu d'hommes, peut dépendre du milieu social et de l'éducation reçue.

L'école de navigation est un établissement où les classes sont mixtes depuis 1982, et accueille une majorité d'élèves favorables à cette mixité grâce à leur éducation et leur environnement culturel. À bord, où le contexte interculturel est plus international, observe-t-on des différences ?

4.2.5 En termes de code vestimentaire, avez-vous dû respecter des règles formelles ou informelles ? Imposées par qui? À quelles occasions spéciales? (Question 08)

4.2.5.1 Résultats

A- "Formal rules for everybody (M/F) for special occasions like exams and school trips"

B- *"Some teachers don't care for the exam, but if I know the teacher wants us to put a skirt, I wear a skirt. It is not nicely made, and not handy for biking. It would be handier; I would not have a problem with it. In summer for example the skirt is nice when it is hot outside."*

C- "I just wear the school uniform as written in the school guidelines."

D- "Formal rules, imposed by the school."

E- "We had a uniform, as all of us."

F- *"I don't mind wearing a skirt, so I don't take the risk to wear a pant at an oral exam. But I know a lot of girls that are doing that, and they never encounter any problems. I think, girls need to have the choice of what they wear, skirt and pants."*

G- "A l'école nous sommes en uniforme alors il n'y a pas vraiment de différence entre nous. La seule chose est que nous pouvons porter une jupe si nous le souhaitons. Je crois que dans le règlement nous n'avons pas le droit de porter de pantalon pour le port d'uniforme de cérémonie, mais en pratique ils ne sont pas vraiment regardant. »

H- *"Officially you have to wear a skirt for oral exams, but I know that girls and even me sometimes are coming with a pant, and it never has been a problem. "*

I- *"I remember the first time I had to wear the skirt was at the oral exam of Maritime English during the 1st year. I felt uncomfortable with the skirt, it was way too fancy, and I am not a skirt person. But from the 2nd year on, I always wear my pants, and no teachers said something to me because of that.*

For me regulation of the school should change something on this subject. A girl does not feel necessarily good in a skirt, so you need to have the choice if whether you want to wear a skirt. I do not understand this strict regulation, because on board you will never wear a skirt. So, why are we wearing a skirt at school?

J- *"Uniform as everybody. Nothing special requested. "*

K- *"I didn't know that wearing a skirt for oral examination was mandatory until recently to be honest, because I always went to oral exams with the pants and that wasn't a problem. Except for some oral exams, you know that with some teacher you can have a remark, so you are putting the skirt. However, this should not be written in the rules. Girls should have the choice."*

L- *"For me personally wearing a skirt was not a problem, but I think it is especially important that the school do not impose it. I think it is good that they give the possibility to girls to either wear skirt or pants whether they like it or because it is more convenient for them. It will be fine if it was an option, but if it is an obligation to wear the skirt that should be changed. You should have the choice to wear a pant specially during wintertime it is just more practical. And even some girls do not like to wear a skirt. For me however was not a problem, I even came to some oral exams with pants and it never had been a problem."*

4.2.5.2 Analyse

À l'école de navigation, le port de l'uniforme est obligatoire. Il est détaillé en annexe du règlement de l'enseignement et des examens. Il précise que le port de la jupe est imposé, mais dans certains cas seulement.

Figure 6 : Annexe 1 du règlement de l'enseignement et des examens

ANNEXE 1: UNIFORME

Uniforme I (excursions et cérémonies, examens oraux et remise des diplômes):

- étudiants masculins: veston croisé sans fente à double rangée de boutons (2 x 4) et pantalon en drap ou en tergal "blue-black Nelson", chaussettes noires, képi à coiffe blanche
- étudiants féminins: veste sans fente à rangée de boutons unique (1 x 4), jupe droite en drap ou en tergal "blue-black Nelson", bas de nylon classiques (seulement pendant l'hiver), képi à coiffe blanche
- tous: chemise blanche, cravate noire et souliers en cuir noir de modèle classique.

Pour les étudiants en sciences nautiques:

* sur la manche gauche de l'Uniforme I: une ancre surjalée brodée d'or. Au-dessus, juste en-dessous de la couture d'épaule, les textes suivants peuvent être brodés d'or, sur le tissu bleu de l'uniforme: HOGERE ZEEVAARTSCHOOL (manche gauche), ECOLE SUPERIEURE DE NAVIGATION (manche droite).

* les étudiants de l'année master peuvent porter un gallon de 6mm avec la boucle Nelson ou les insignes correspondant à la fonction nautique que l'étudiant a remplie à bord.

Pour les étudiants en mécanique navale:

* sur la manche gauche de l'Uniforme I: une hélice à trois pales brodée d'or. Au-dessus, juste en-dessous de la couture d'épaule, les textes suivants peuvent être brodés d'or, sur le tissu bleu de l'uniforme: HOGERE ZEEVAARTSCHOOL (manche gauche), ECOLE SUPERIEURE DE NAVIGATION (manche droite).

* si vous avez déjà navigué, vous pouvez porter les insignes correspondant à la fonction remplie à bord en tant que mécanicien naval.

Uniforme II (cours, séminaires, labos et examens écrits):

- chemise blanche à manches longues et à deux poches, pattes adaptées pour les épaulettes, avec une ancre surjalée, brodée d'or pour les étudiants en sciences nautiques et une hélice à trois pales, brodée d'or pour les étudiants en mécanique navale, cravate noire, chaussettes noires et souliers en cuir noir de modèle classique (pour les étudiants féminins: idem avec jupe droite ou pantalon, bas de nylon)
- ou
- chemise blanche à col ouvert et à manches courtes, deux poches, épaulettes, pantalon en drap ou en tergal "blue-black Nelson", chaussettes noires, souliers noirs en cuir de modèle classique (pour étudiants féminins: jupe droite)
- "Woolly-pully" à col rond, avec « pattes »
- comme survêtement: pardessus en bleu foncé

Source : Hogere Zeevaartschool, « *Règlement de l'enseignement et des examens BAMA (année académique 2019-2020)* »

Parmi les participantes, plusieurs (4/12) déclarent que l'école ne devrait pas imposer le port de la jupe dans son règlement. "If it is an obligation to wear the skirt that should be changed", "For me regulation of the school should change something on this subject.", "I think, girls need to have the choice of what they wear, skirt and pants.", "However, this should not be written in the rules, girls should have the choice."

La moitié (6/12) d'entre elles précise que l'école fait preuve de souplesse sur ce point du règlement. Elles n'ont jamais rencontré de problèmes pour le port du pantalon lors un examen oral. "For me

however was not a problem, I even came to some oral exams with pants and it never had been a problem.”, “en pratique, ils ne sont pas vraiment regardant.”, “*But I know a lot of girl that are doing that, and they never encounter any problems.*”. Pour les examens oraux où le port de la jupe est obligatoire, une participante explique qu’elle adapte son uniforme en fonction du professeur. “*Except for some oral exams, you know that with some teacher you can have a remark, so you are putting the skirt.*”

Au total cinq des douze personnes interviewées n’expriment aucune opinion (négative ou positive) sur le port de l’uniforme tel qu’il est imposé par l’école.

4.2.5.3 Synthèse

L’école impose le port de l’uniforme dans le cadre de l’enseignement. Lors des cérémonies, et des examens oraux, il est explicitement demandé aux étudiantes de porter une jupe. Cette règle stricte, bien qu’elle soit appliquée avec souplesse, génère des réactions pour plusieurs des femmes questionnées.

4.2.5.4 Discussion

Pour certaines femmes, le port de la jupe peut créer un inconfort. “*I felt uncomfortable with the skirt, it was way too fancy, and I am not a skirt person.*” Si l’ESNA est une institution qui accueille et éduque indistinctement les étudiants du monde entier, le port de la jupe y reste obligatoire lors de certaines occasions. Lorsqu’une femme porte une jupe à l’occasion d’un examen oral, ou d’une cérémonie officielle cela ne laisse aucun doute sur son genre. Cette distinction dans l’uniforme n’est souhaitée que pour les occasions les plus « officielles ». En revanche au quotidien, le port de la jupe n’est pas obligatoire. Une façon de reconnaître que la jupe n’est plus l’usage le plus courant, ou le plus pratique.

Mais reste la reconnaissance d’un attachement à une tradition héritée. Dans la plupart des corps d’armée, le port de la jupe est conservé pour les cérémonies. Une étudiante souligne ce paradoxe du règlement : “*I do not understand this strict regulation, because on board you will never wear a skirt. So, why are we wearing a skirt at school?*”. Pourquoi impose-t-on aux étudiantes de distinguer leur genre à l’école alors que discrétion et pudeur leur seront demandées à bord ? Cette pratique différenciée de l’uniforme pour les filles, et uniquement à certaines occasions seulement, pose en effet question. S’agit-il, pour des questions pratiques, de traiter les femmes à l’égal des hommes dans le quotidien et d’afficher leur féminité aux yeux du monde uniquement à l’occasion de cérémonie par le port de la jupe ? Les femmes ne seraient-elles plus l’égal des hommes aux yeux de tous ?

La jupe est, en effet aujourd'hui comme hier, très fortement connotée, écrit Christine Bard, historienne, après s'être penchée longuement sur l'histoire de ce vêtement.⁴² Selon elle, aux yeux de certains : une femme en jupe est synonyme d'écervelée, ou encore : « jupe = fille facile », cristallisant ainsi les remarques sexistes par l'allure vestimentaire. Porter la jupe peut aussi être pour certaines femmes une façon de s'affirmer (comme un drapeau) mais pour d'autres, imposer le port de la jupe peut être ressenti comme une violence. Il serait peut-être possible, comme le suggèrent certaines des personnes interviewées d'engager une réflexion sur le sujet à l'ESNA et peut-être de laisser le choix aux étudiantes en toutes circonstances. D'autant plus que l'école fait preuve d'une grande tolérance sur ce point du règlement. Mais existerait-il encore (chez certains enseignants) quelques réticences ou attachement à la tradition (apparemment notoire) puisque les étudiantes en tiennent compte le jour des examens oraux.

4.2.6 Avez-vous été témoin de sexisme et de stéréotypes à l'égard des femmes lors de votre formation ? (Question 09)

4.2.6.1 Résultats

A- *"Only by Argonaut during the baptism ceremony, I mainly experienced sexism while I was already sailing."*

B- *"No, the only thing I can think of is, one particular teacher is focusing on the girls. I think he does it because, he knows the girls are going to experience that emphasis on board too. He sometimes puts pressure on you while asking a question, and even if it is an easy question you might forgot the answer. It is not sexism, but it can be annoying. However, on board it will be much worse."*

C- *"Yes. A lot of the older professors do use stereotypes against women. Most of them do it as joke, with which I am fine. However, some remarks are borderline sexist. Some professors also focus on the women more during class, which sometimes is quite an unnecessary attention."*

D- *"Not in the school, only on board when I was sailing as cadet."*

E- *"No"*

F- *"At the maritime academy, I don't feel there is any difference between boys and girls. No sexism at school, but some teachers are doing some of the classic jokes. I know it is to laugh, and I don't really mind those jokes."*

G- *"Oui mais comme dans n'importe quel milieu je pense. Je n'ai jamais fait face à du sexisme vraiment méchant et intentionnel. Disons que ce sont plutôt des blagues qui se veulent drôles mais qui se révèlent lourdes et pesantes. Les hommes qui font ces blagues pensent être drôles et originaux alors qu'on l'a déjà entendu des dizaines de fois dans notre vie. »*

H- *"During my training at school no, but it was different on board."*

I- *"No."*

J- *"No."*

⁴² Bard, « *La jupe en révolution* ».

K- "Some teachers are saying that women are pretty to look at. Some of them are maybe putting more emphasis on women rather than on boys."

L- "Yes, I have witness sexism, and stereotypes several times and I think a lot of girls go through this kind of Sexism. I will not enter details but, certain teachers were more into favour of girls or just not into favours of them. On itself it is not a problem, but I know some colleagues were complaining about this because they were either favourite with a better treatment compare to the boys or the opposite. It should not be the case in class. Everyone should be equally treated but as we all know we do not live in a perfect world so, I could easily handle it.

Personally, for me, during my training it was not a bargain. I experience less sexism during my training than I encounter on board. So, in general I would say that they handle it quite well at the Antwerp Maritime Academy. It is far from perfect but as a girl, you have your chance there and they opened this profession by making it more attractive to women which is especially important for the future generations."

4.2.6.2 Analyse

Tableau 2 : Avez-vous été témoin de sexisme et de stéréotypes à l'égard des femmes lors de votre formation ?

Oui	3/12
Non	8/12
Peut-être	1/12

La majorité des femmes répondant à l'enquête (8/12) dit n'avoir jamais été confrontée au sexisme pendant leur formation à l'école de navigation. Trois participantes affirment y avoir été confrontées. Cinq étudiantes reconnaissent l'existence de blagues ou de commentaires à caractères sexistes à l'ESNA, dont certains sont narrés par des enseignants. "A lot of the older professors do use stereotypes against women. Most of them do it as joke, with which I am fine. However, some remarks are borderline sexist.", "but some teachers are doing some of the classic jokes", "Disons que ce sont plutôt des blagues qui se veulent drôles, mais qui se révèlent lourdes et pesantes.", "Some teachers are saying that women are pretty to look at."

4.2.6.3 Synthèse

Dans le cadre de leur formation à l'ESNA, les étudiantes ne sont pas épargnées par les comportements qui favorisent et encouragent les stéréotypes de genres⁴³. Ces comportements

⁴³ {"Les stéréotypes de genre sont des modèles ou idées sociaux et culturels préconçus qui assignent aux femmes et aux hommes des caractéristiques et des rôles déterminés et limités par leur sexe. Les stéréotypes de genre constituent un sérieux obstacle à la réalisation de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et favorisent la discrimination fondée sur le genre. Ils peuvent limiter le développement des talents et des capacités naturels des filles et des garçons, des femmes et des hommes, ainsi que leurs préférences et expériences en milieux scolaire ou professionnel et leurs chances dans la vie en général. »

prennent la forme de blagues potaches, ou de commentaires à caractère discriminatoire. Jugée par les étudiantes comme sans gravité, cette attitude non désirée est cependant considérée comme pénible et pesante.

4.2.6.4 Discussion

L'école de navigation est la porte d'entrée des futurs officiers dans la marine marchande. Un monde dont l'héritage du passé définit encore certains codes, dont la mixité ne fait pas partie. L'ESNA est le portail d'éducation de la nouvelle génération de marins et travaille à rendre le secteur maritime plus attractif pour les femmes. En mars 2020, Tracy Edwards est invitée par l'ESNA, à prendre la parole sur son parcours singulier qui l'a menée à faire sa place dans un milieu d'hommes, bravant clichés et stéréotypes contre les femmes dans le monde de la voile des années quatre-vingt.

Pour justifier l'attention particulière que porte parfois un professeur aux étudiantes, une participante explique lors de l'entretien, que cette façon de déstabiliser les étudiantes n'est qu'une manière de les préparer à l'intérêt qu'elles susciteront à bord. *"one particular teacher is focusing on the girls. I think he does it because, he knows girl are going to experience that emphasis on board too."* Ce sentiment qu'à bord le sexisme sera plus présent est rapporté par plusieurs enquêtées et est confirmé par plusieurs navigantes répondant à l'enquête. *"However, on board it will be much worse .", " I experience less sexism during my training than I encounter on board.", "Not in the school, only on board when I was sailing as cadet."*

Une autre témoigne que certains professeurs favorisent un genre au détriment de l'autre. Cette différenciation agace : *"...but I know some colleagues were complaining about this because they were either favourite with a better treatment compare to the boys or the opposite. "* Aucune information n'est apportée sur la fréquence des différenciations de genre constatées par les participantes, et la plupart s'accordent à dire que ce n'était pas un fardeau pendant leur formation. On peut tout de même s'interroger sur l'influence que peuvent avoir ces distinctions de genre sur le comportement des futurs officiers de la marine marchande. Certains véhiculeront-ils les blagues potaches entendues à l'école ou au contraire y verront-ils un exemple à ne pas suivre ?

Dans sa réflexion sur le rôle de l'éducation dans la transmission des stéréotypes de genre, Sylvia Ucciani, responsable de formation en travail social, conclut : "Les stéréotypes de sexe doivent donc être

(Stratégie du Conseil de l'Europe pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2018-2023, Objectif stratégique n° 1)."

démasqués et dénoncés au quotidien afin de sensibiliser chacun à ces aspects et faire réfléchir à la transmission de valeurs mises en œuvre.⁴⁴ Malgré une ouverture des consciences collectives sur la transmission des stéréotypes à l'école de navigation, quelques personnes ne se sentent pas concernées et continuent à considérer cet état de fait comme allant de soi, car ancré dans la culture du marin.

4.2.7 En tant que femme, avez-vous rencontré des obstacles pour trouver un stage ? (Question 10)

4.2.7.1 Résultats

A- "No, but later when I was soliciting for another job after quitting [REDACTED], a company refused an interview because I am a woman."

B- *"No. It is not easy to find an internship but, for me it went kind of okay. I really feel that girls have the same opportunities than guys."*

C- "Some companies are known not to accept any female cadets. So, I did not even try applying for an internship with them. I did not encounter any problems with the companies I did apply to."

D- "No, not at all."

E- "I did no internships during my studies"

F- *"No, but I know [REDACTED] and [REDACTED] are two companies with bad reputation in term of accepting women on board ([REDACTED])."*

G- "Je dirais que c'est plutôt le contraire. Déjà parce que nous sommes à une époque où embaucher des femmes offre une bonne presse à une entreprise. Je crois qu'ils ont aussi des quotas à respecter. N'étant pas nombreuses on se fait vite remarquées. De plus j'image que pour un recruteur sur 100 candidatures principalement masculines, voir un nom féminin retient l'attention. Je pense que nos candidatures sont donc plus lues. Après il faut encore avoir un bon CV et une bonne lettre de motivation. »

H- "No."

I- *"No they didn't mind, boy or girl was equal for them. I wasn't the only female cadet to sail in their company."*

J- "No."

K- *"Not at all with [REDACTED] but for [REDACTED] and [REDACTED] you have to know someone in the company."*

L- *"To find an internship during my studies was easier than after graduating, simply because I am a girl. My personal situation after the first year leads me to get an internship with [REDACTED]. Then during my second year I had the opportunity to do an internship on a government vessel and another one in a company that generally do not accept girl but, I was lucky to have some contacts there so I have been able to get an internship there. And I got an internship in the same compagnie during the 3rd year. After school I had to find a last internship and it was more difficult. I don't know if it is related to the fact that I'm a girl but, I think that in some way it is. Because, they are some companies that are intended to hire fewer girls because they think the job is not suitable for a girl, or because they had bad experience with girls. It depends of the type of ship and the management of the company, so I cannot*

⁴⁴ Ucciani, « La transmission des stéréotypes de sexe ».

really say much about this. Finally, I was lucky to find an internship and for them it was not a problem at all that I was girl. This was due to the fact that the person who hired me had a really good experience with working with women in his previous company. For him, the fact that I was girl applying was an advantage more than a disadvantage. Again, I repeat it depends a lot of the management of the company and on each individual situation. And I don't know in which way it was an advantage thought, he just told me that. "

4.2.7.2 Analyse

Sur les douze femmes ayant participé à l'enquête, sept répondent ne pas avoir rencontré d'obstacles pour obtenir un stage embarqué. Deux d'entre elles indiquent cependant, avoir rencontré plus de difficultés à trouver un stage après leurs études : *"To find and internship during my studies was easier than after graduating, simply because, I am a girl."*, *"No, but later when I was soliciting for another job after quitting Exmar, a company refused an interview because I am a woman."*

En répondant à cette question, quatre participantes reconnaissent qu'il existe des compagnies réputées pour engager rarement des étudiantes sur leurs navires. *"...are two companies with bad reputation in term of accepting women on board."*, *"Some companies are known not to accept any female cadets."*, *"Because, they are some companies that are intended to hire less girl"*.

Deux d'entre elles expliquent que pour être recrutées par ces compagnies, il faut être recommandées par une connaissance y travaillant. *"...you have to know someone in the company."*, *"...one in a company that generally do not accept girl but, I was lucky to have some contacts there so I have been able to get an internship there"*.

Deux femmes estiment que garçons et filles possèdent les mêmes chances d'obtenir un poste de cadet dans le cadre d'un stage: *"I really feel that girls have the same opportunities than guys."*, *"No, they didn't mind, boy or girl was equal for them."*

Parfois, le recrutement s'effectue en faveur des femmes et non plus des hommes comme le précisent deux autres participantes, *"Je dirais que c'est plutôt le contraire."*, *"For him, the fact that I was girl applying was an advantage more than a disadvantage."*

4.2.7.3 Synthèse

Dans la majeure partie des cas, une étudiante ne rencontre pas plus d'obstacles qu'un étudiant à obtenir un stage. Cependant certaines compagnies ont pour réputation d'être moins enclin à recruter des femmes, ce qui dissuade certaines élèves d'y postuler.

4.2.7.4 Discussion

Bien que la plupart du temps, les candidatures soient traitées indistinctement du genre par les compagnies, il semble qu'une discrimination persiste chez quelques recruteurs. Il y a des employeurs plus prédisposés à favoriser la candidature d'une femme, comme en témoigne une participante de

l'enquête. *"...the person who hired me had a really good experience with working with women in his previous company. For him, the fact that I was girl applying was an advantage more than a disadvantage. Again, I repeat it depends a lot of the management of the compagnie and on each individual situation. And I don't know in which way it was an advantage thought, he just told me that. "* Ce recruteur ne fournira pas d'explications sur les avantages que présente la candidature d'une femme sur celle d'un homme.

On peut s'interroger sur l'origine de cet avantage, qui du coup devient une discrimination positive. Une élève parle de la présence de quotas que devraient respecter les armements. Selon elle, les candidatures des filles ont plus de chance d'être lues que celles des garçons car elles « sortent du lot ». Contrairement à la marine nationale, il n'y a pas de politique de quotas dans la marine marchande.⁴⁵ Dans les entretiens réalisés, nous observons que la réputation sur l'embauche de personnel féminin de certaines compagnies, guidait les choix des navigantes. "So, I did not even try applying for an internship with them.". Pour éviter des situations potentiellement discriminatoires, des femmes anticipent et choisissent de ne pas postuler auprès de ces compagnies. Instaurer une politique de quotas dans la marine marchande pourrait permettre d'éviter ce type de discriminations, mais est-ce un bon moyen de promouvoir la mixité ?

Dans un article portant sur la féminisation du secteur tertiaire et plus particulièrement sur les syndicats suisses, les auteurs parlent d'une féminisation parfois suggérée qui assigne les femmes à certains secteurs d'activité tout en maintenant un plafond de verre.⁴⁶ A l'image des quotas de la marine nationale en France qui accueille 8 % de femmes parmi ses effectifs, mais dont les deux tiers sont assignés à des postes de soutiens.⁴⁷

4.2.8 Comment avez-vous vécu votre premier entretien pour trouver un stage ? (Question 11)

4.2.8.1 Résultats

A- "I really don't remember, so not memorable."

B- "I had no interview."

C- "Nothing out of the ordinary. The interviewer was very professional about everything. He did tell me about the extra measures the company has taken to facilitate women on board. I would not have to share a cabin and would

⁴⁵ Proutiere, «La mer au féminin : Essai pluridisciplinaire sur l'évolution du rôle et du statut des femmes dans les activités maritimes.».

⁴⁶ Monney, Fillieule, et Avanza, « Les souffrances de la femme-quota ».

⁴⁷ Lacombe, « La féminisation de la Marine nationale, entre évidences et questionnement sociologique ».

be guaranteed my own shower and toilet. He also informed me about the people I could contact if I experienced any problems with sexism (or worse) on board."

D- "No problem at all."

E- "N/A"

F- *"I had no interview."*

G- "Bien plus décontracté que je ne l'imaginais. Les deux entretiens que j'ai passés étaient fait par des femmes."

H- *"No interviews"*

I- *"No interviews"*

J- "Positive. I got the position."

K- "N/A"

L- *"Challenging, but I guess it is the same for everyone. I never received any specific questions that could be related to the fact that I am a woman."*

4.2.8.2 Analyse

Six personnes sur les 12, n'ont pas eu à passer d'entretien pour obtenir un stage. Pour les six autres, leurs réponses traduisent un entretien positif et ordinaire.

4.2.8.3 Synthèse

Passer un entretien d'embauche demeure un passage essentiel à l'obtention d'un emploi. Cependant, pour le recrutement de cadets, il n'est pas toujours nécessaire, un *curriculum vitae* et une lettre de motivation peuvent le remplacer.

4.2.8.4 Discussion

Lors d'un entretien, on observe qu'une compagnie présente les dispositions prises pour accueillir une jeune femme à bord. Elle précise fournir une cabine et sanitaire individuels et met à la disposition de la candidate une liste de personnes à contacter en cas de problème. "He also informed me about the people I could contact if I experienced any problems with sexism (or worse) on board." Prendre de telles précautions, ne signifie pas qu'un incident risque d'arriver, mais rend bien compte de l'univers dans lequel évoluent les femmes à bord des navires marchands.

4.2.9 Pensez-vous que la mixité à bord soit un sujet qui devrait être abordé lors de la formation des officiers ? (Question 12)

4.2.9.1 Résultats

A- "In fact yes, because, I was not prepared and couldn't even imagine what all happened to me"

- B- *"I don't know if it needs to be mandatory as part of our training, because it doesn't concern the students at school. Moreover, if there are few girls in a class, you will end to talk about it anyway. "*
- C- *"No. Western men are all aware how to behave and communicate accordingly. A course for officers from outside Europe might be useful. In many Eastern culture's women are inferior to men. They cannot always accept a female colleague (or superior)."*
- D- *"Maybe"*
- E- *"Not Really, I had already in mind that it was and will always be a men's world even if women were choosing more and more this job"*
- F- *"Not at the Antwerp maritime academy, but abroad in other culture it might be relevant"*
- G- *"Cela pourrait être intéressant, dépendant de la façon dont s'est présenté et abordé. Je pense qu'il ne faut pas en faire des tas mais habituer les gens à la mixité, que cela se fasse sans forcer et plutôt naturellement. Cela peut être faire en sorte que sur des diapos de cours ou des textes, il ne s'agisse pas que d'homme mais qu'on y présente des femmes sans mettre l'accent sur le fait qu'il y a une femme. Ça ne doit pas paraître comme quelque chose d'incroyable et d'étrange mais de naturel.*
- H- *"Yes and no because sexism doesn't really concern the students from the school, it could be given as an opportunity but not as mandatory class being part of the formation. The main goal should be to raise awareness in other cultures."*
- I- *"I don't know if it is necessary to put the emphasis on this at the maritime academy, because mixity, is already well adopted at school. Our future job is already also about mixity.*
But I can imagine that some people would like to know in advance what the situation on board will look like for them. Maybe it is necessary to have basics information. For me it was not needed at all because I adapted easily on board. "
- J- *"I think it is particularly important especially as you will sail with other nationalities and cultures. There is no issue with officers coming from Western Europe. The other parts of the world are more challenging."*
- K- *"Yes, but more for an international certificate like maritime resource management certificate, so it can affect other cultures where they also receive the certificate. Otherwise for the maritime school I'm not sure it's necessary."*
- L- *"It might be interesting to discuss it during maritime resource management classes, specially by sharing experiences or advices from experienced women at sea, but on the other side I won't emphasis too much on it, because there is already a lot of attention focus on women, especially with modern movements like the hashtag me too. In the end, even if men and women are all professional at sea, there are some differences and there are some problems. That's why it could be useful to give the girl some advices, but it should also be clear that they are doing as much work as the boys.*

4.2.9.2 Analyse

Si trois participantes répondent « Oui », contre trois répondent « Non », les six autres ne formulent pas leur réponse de manière aussi tranchée.

Parler de la mixité à bord lors de la formation à l'ESNA, n'est pas nécessaire, car la mixité est un sujet avec lequel les étudiants de l'académie maritime sont déjà familiers et que le problème ne vient pas des officiers formés dans la culture occidentale, ajoutent 6 d'entre elles. *"...because it doesn't concern the*

students at school.", "There is no issue with officers coming from Western Europe.", "Not at the Antwerp maritime academy, but abroad in other culture it might be relevant.", "Western men are all aware how to behave and communicate accordingly."

Deux participantes ayant répondu « Oui », disent qu'il serait primordial de parler de la mixité à l'école pour savoir à quoi s'attendre lorsqu'elles embarqueront la première fois sur un navire. "I was not prepared and couldn't even imagine what all happened to me", *But I can imagine that some people would like to know in advance what the situation on board will look like for them. Maybe it is necessary to have basics information.*

Deux femmes, précisent que si la mixité à bord doit être considérée, il ne faut pas trop focaliser l'attention sur ce sujet. "I won't emphasis too much on it, because there is already a lot of attention focus on women, especially with modern movements like the hashtag me too.", "Je pense qu'il ne faut pas en faire des tas mais habituer les gens à la mixité, que cela se fasse sans forcer et plutôt naturellement."

Somme toute, l'une des personnes questionnées explique que pour elle, la marine marchande est, et restera un univers masculin, et que parler de la mixité n'y changera rien même si elle reconnaît que de plus en plus de femmes rejoignent ce milieu. "Not Really, I had already in mind that it was and will always be a men's world even if women were choosing more and more this job"

4.2.9.3 Synthèse

Aborder le sujet de la mixité à bord comme un cours théorique, pendant la formation à l'ESNA n'est pas légitime selon les participantes qui expliquent que la mixité y est acceptée de tous.

Dans le contexte international des équipages, certaines cultures n'acceptent pas la mixité aussi naturellement. Et c'est plutôt dans les centres de formation professionnelle que des discussions devraient être organisées.

Cependant quelques-unes ressentent le besoin d'être renseignées sur les comportements hostiles rencontrés à bord, dans le cadre de la formation à l'ESNA.

L'image mentale de femmes travaillant sur des bateaux doit devenir naturelle. Cela peut se faire en féminisant les photos utilisées dans les diapositives et les textes des cours.

4.2.9.4 Discussion

Les enquêtées mettent spontanément en avant la nécessité de sensibiliser certaines cultures sur la féminisation de la marine marchande. Les rapports entre différentes cultures à bord sont étudiés à l'ESNA, dans le cours de communication générale et interculturelle. Dans les réponses, les modèles culturels sont divers au sein des équipages multinationaux. Les femmes embarquées observent que selon leur culture d'origine, les hommes sont plus ou moins réticents à l'idée de travailler avec elles. En parler dans le cours de communication peut préparer certaines étudiantes à ces réactions masculines qu'elles rencontreront dans certains équipages. D'autres suggèrent de faire de la sensibilisation à travers le cours de « *Maritime resource management* ». Ce cours permet d'obtenir un certificat inclus dans le STCW (Standards of Training, Certification and Watchkeeping) depuis 2012, après la révision de la convention à Manille en juin 2010. Ce programme d'entraînement a pour objectif d'éviter les accidents causés par des erreurs humaines. Dans cet enseignement, les différentes cultures des membres de l'équipage sont corrélées aux attitudes et aux comportements qu'ils peuvent avoir à bord.⁴⁸

Le côté universel de ce certificat permet de sensibiliser d'autres nations à des mœurs socioculturelles différentes. On peut se demander si la sensibilisation à la mixité a sa place dans ce programme d'entraînement. Car si la mixité soulève des problématiques à bord, elle n'est cependant pas responsable d'erreurs humaines causant des accidents. Une participante suggère que cette sensibilisation soit plus implicite, en faisant apparaître plus de femmes officiers dans les images, et les vidéos illustrant les programmes d'études. Par exemple, en mettant plus en avant les femmes exerçant leur métier à bord. "Cela peut être fait en sorte que sur des diapos de cours ou des textes, il ne s'agisse pas que d'hommes, mais qu'on y présente des femmes sans mettre l'accent sur le fait qu'il y a une femme. Ça ne doit pas paraître comme quelque chose d'incroyable et d'étrange, mais de naturel."

Si à l'ESNA, la mixité ne pose pas de problèmes, inviter des intervenantes à parler de l'expérience qu'elles ont vécue à bord, rassure et contribue à promouvoir la mixité à travers l'académie maritime. Parler de la mixité peut aussi se faire de façon plus neutre en invitant des sociologues, comme Jasmina Stevanovic à prendre la parole sur ses observations faites à bord et qui sont décrites dans plusieurs de ses travaux.⁴⁹

⁴⁸ « *Culture, Error, and Crew Resource Management* ».

⁴⁹ Stevanovic, « *La longue traversée des officières de la marine marchande* ».

4.3 La vie à bord

4.3.1 Lors de votre premier stage, y avait-il une femme avec vous à bord? (Question 13)

4.3.1.1 Résultats

A- "Only the wife of the 1st mate"

B- "No"

C - "No."

D- "Yes, there was a stewardess on board."

E- "No"

F- *"There were no other women on board."*

G- "Oui il y avait une femme mécanicienne. »

H- *"Yes one woman, very feminine but still she could stand alone, it was a very strong figure."*

I- "No"

J- "No, I was always the only one."

K- "No"

L- *"My first internship was on a gas tanker and there was already one woman on board. She graduated from the Antwerp Maritime academy and she was an apprentice on board. There was also another girl cadet from who was also in my class, so we got to know each other very well on board. In total 3 women, 1 apprentice officer, and 2 cadets."*

4.3.1.2 Analyse

Tableau 3 : Etiez-vous la seule femme à bord lors de votre premier embarquement ?

Oui	6
Non	6

4.3.1.3 Synthèse

Lors de leur premier embarquement, la moitié des femmes interrogées étaient l'unique représentante de leur genre à bord.

4.3.1.4 Discussion

Parmi les interviewées ayant répondu ne pas avoir été la seule femme, lors de leur premier embarquement. Deux d'entre elles ont précisé que les femmes qui travaillaient à bord n'étaient pas du personnel responsable de la navigation du navire. - "Yes, there was a stewardess on board.", "Only the wife of the 1st mate". Comme nous l'avons écrit précédemment, les chiffres sont parfois trompeurs. La mixité augmente à bord des navires, mais ne correspond pas nécessairement à une augmentation du nombre de femmes à des postes de responsabilités.⁵⁰

4.3.2 Lors de vos premiers stages comment s'est déroulée votre intégration à bord ? Cela a-t-il changé avec l'expérience ? L'intégration est-elle plus facile en présence d'autres femmes à bord ? (Question 14)

4.3.2.1 Résultats

A- "Difficult question, every ship and crew reacts differently, some good and some bad.

Another woman on board is no guaranty for a good atmosphere but it makes more chance. The more experience I got as a sailor/officer, the more respect I gained. But the first 2 – 3 years were rather hard!"

B- *"A female cadet was o/b before me, and we were always compared by the crew.*

Integration went smoothly because of my character, I do not mind dirty jobs, and when they where doing jokes, I wasn't offended, and I was laughing with them, and they really appreciate that."

At the beginning though it is very strange. People are cold and distant. I was eating slow and people were gone before I was over. But after a while they started to know me and stayed with me to chat until I was done. The 2nd officer was distant at first, he told me: - "when I told my wife I was about to do my watch with a young girl cadet, she wasn't happy at all".

The Russian crew members taught me some dirty Russian words. There were doing that with the male cadet and I joined even if as they said, normally they don't do that in front of girls but they also add that I was a seafarer so you could handle it.

During my first internship, I was on board with two male cadets, and someone where showing us our cabin. When we arrived at my cabin the Belgian bosun told me I did not need any cabin as I will be sleeping in his bed. Because we were on board since only 20 minutes it was an awkward situation. However, I laughed and the two other cadets where more chocked than I was about it."

C- "I was accepted into the group relatively quickly. As the only woman on board a lot of people wanted to talk to me, so it was easy to get to know everybody"

D- "No, I never had problems with integration. Another female crew member did not make any difference."

E- "No."

⁵⁰ DELANOË, GOSSEAUME, et PODEVIN., « A l'attention de L'Observatoire Prospectif des Métiers et Qualifications du secteur du transport maritime ».

F- *"We were 10 crewmembers, all Dutch speaking. The company was not used to have cadets on board. I knew my officer from the school which made the integration lot easier. In my case having another woman on board would not have change anything."*

G- *"Tous mes embarquement (trois) ce sont très bien passés, j'ai su trouver ma place et m'intégrer facilement. Je n'ai pas trouvé de grande différence en termes d'intégration entre mon embarquement sur le navire avec la mécanicienne et sur les autres où j'étais la seule femme. On était traité d'égal à égal et on ne me traitait pas particulièrement différemment. »*

H- *"Despite the presence of another woman on board, there were still some typical jokes everyday coming from the crew members. As a cadet you must ask yourself how you are going to react, because you know there will always be some jokes. Being prepare to it make you integration easier I think.*

I- *"I was on board with another cadet from Belgium, with who I took the plane and stayed in an hotel for 2 days with 5 other guys from the crew, so I bounded with him. It was nice to know some persons before arriving on board. Because I already knew someone another woman on board would not have change anything."*

J- *"I integrated very well. No special issues, I was treated like anybody else. (Belgian Captain and Belgian officers – Polish sailors)."*

K- *"I arrived with the chief o/b so, it might have helped everyone to be super friendly. Having another woman on board can help you to bound with someone. Of course, it depends of the woman. I have heard good experiences about solidarity between women on board. But I do not think it's a need to have two women on board."*

L- *"The integration was quiet difficult, in the way that you have to find your place, the ship is new, the compagnie is new, plus when you finish your 1st year at the Antwerp maritime Academy, you don't have a lot of knowledge yet. Coming on board the ship was exciting but there are so many things you have to adapt to; in the beginning it was difficult. However, there were a lot of events organised on board, which helped to bound with everyone. The crew was really social and engaging.*

I think integration changes with experience, because the more experience you get, the less close you are from the crew, otherwise it become difficult to give them orders."

4.3.2.2 Analyse

La grande majorité d'entre-elles (10 femmes sur 12) n'a pas rencontré de difficultés pour s'intégrer pendant le premier embarquement. *« Integration went smoothly because of my character, », « Tous mes embarquement (trois) se sont très bien passés, j'ai su trouver ma place et m'intégrer facilement. », « I integrated very well. »*

Seulement deux participantes fournissent une réponse à la question sur l'évolution de l'intégration avec l'expérience. L'une traduisant un respect grandissant, avec l'expérience : *« The more experience I got as a sailor/officer, the more respect I gained. »* ; la seconde exprime un éloignement avec l'équipage acquis avec l'expérience : *« I think integration changes with experience, because the more experience you get, the less close you are from the crew, otherwise it become difficult to give them orders. ».*

Au total, 6 participantes disent que la présence d'une autre femme à bord n'aurait rien changé à leur intégration sur les 7 à avoir formulé une opinion sur ce point.

4.3.2.3 Synthèse

Lors de leur premier embarquement, les participantes de l'enquête n'ont pas éprouvé de difficultés d'adaptation en lien avec leur genre. Cependant elles expliquent qu'il faut parfois faire preuve de bonne volonté, et accepter certains commentaires sexistes exprimés sous le couvert de l'humour. Si la présence d'une autre femme à bord ne semble pas représenter un facteur facilitant l'intégration, le fait de connaître certains membres de l'équipage avant d'embarquer joue un rôle dans l'intégration de plusieurs d'entre elles.

4.3.2.4 Discussion

Un premier embarquement représente une épreuve excitante et intimidante pour beaucoup d'étudiants, et ce, quel que soit leur genre. En fonction du caractère de chacun et de l'équipage avec lequel on embarque, on peut avoir plus ou moins de facilités à se sentir intégré. Cependant contrairement aux étudiantes, les garçons n'auront pas à subir de sexisme. S'il faut faire preuve de souplesse et démontrer une capacité à s'adapter à la vie à bord, les filles doivent de surcroît faire face à commentaires désobligeants. Face à ce genre de comportements, les garçons sont souvent plus choqués que les filles. Une participante rapporte "(...)the Belgian bosun told me I did not need any cabin as I will be sleeping in his bed.(...), I laughed and the two other cadets where more chocked than I was about it." L'inexpérience et la jeunesse des cadets lors des premiers embarquements leur confèrent un statut particulier. Ils sont plus vulnérables, car le cadre hiérarchique et la volonté de s'intégrer facilement ne permettent pas toujours d'exprimer leur désapprobation. Un cadet adressera difficilement un reproche à un officier sur son comportement sexiste. Une participante explique que si les premières années à bord sont difficiles, c'est en accumulant de l'expérience que l'on gagne le respect de l'équipage.

Si la solidarité féminine est parfois citée comme un rempart contre la domination masculine,⁵¹ dans le cadre d'un embarquement cela dépend surtout des personnalités des femmes qui se trouvent à bord, explique une participante ; elle ajoute que de fixer un quota minimum de deux femmes par navire n'est donc pas nécessaire.

⁵¹ Saint-Martin, Boisclair, et Bisson, "Feminin/masculin dans l'œuvre d'Anne Hébert".

4.3.3 En tant que femme à bord, aviez-vous l'impression d'avoir un statut spécial, de manière positive ou négative ? (Question 15)

4.3.3.1 Résultats

A- "In the beginning I did (positive and negative), but if you want respect from 'the guys' you must adapt your attitude. The most difficult is the beginning when you sign on, but later and with fixed crews it changes for the good because they know and trust you after all these times"

B- *"Once I've been asked to help the Bosun but he refused that I helped, because I had to carry heavy supply to the ship fridge. The male cadet was helping, so I insisted to help, but at the end he used his authority to send me back to the bridge. "*

C- "The crew was very protective of me. When people from the shore came on board, they did look after me. Most definitely during the Suez transit, when Egyptians stayed on board, some crew members always escorted me past them, and would defend me if one of the Egyptians made an uncalled-for remark.

All cadets on board had to work a lot on deck. The bosun was the one responsible for assigning tasks during that time. I never got any demanding physical or dirty work. The deck crew called me 'princess'. Overall, I didn't really mind this, but sometimes it felt as though they thought I wasn't strong enough to carry out the task. Which was slightly annoying."

D- "The Filipino ratings did treat me differently, they were nice to me, tried to help me with many things."

E- "No

F- "No"

G- "On ne m'épargnait pas le travail parce que j'étais une femme et on ne remettait pas en question ma capacité à faire des choses ni ma force.

Ils faisaient en revanche attention à respecter mon intimité. Sur un des bateaux sur lequel j'étais il n'y avait qu'un endroit commun pour se changer, qui était un couloir passant. Il était interdit de se promener dans le bateau en bleu de travail. J'ai eu une exemption sur cette règle pour ne pas avoir à me déshabiller devant les hommes.

Donc c'était une adaptation positive et respectueuse. »

H- *"I was treated very well; I had same opportunities, and sometime more opportunities than the male cadets."*

I- *"They had trouble to let me do the dirty job at first. But after they saw I could do physical stuff they accepted that I could do the same than a man. "*

J- "No, I was treated like anybody else – I also performed the dirty tasks."

K- *"My first captain was nice, but when I first arrived on board he was afraid that I would do something wrong. I couldn't do much because for him I was first a cadet plus a woman. So, for exemple I could not go to the engine room because he was afraid, I will do something wrong there. However, after a while he understood I was there for a reason, being a sailor. "*

L- *"Definitely, especially if you are in a crew with only one woman on board. You have a special status because you are the girl, you are their girl, especially with Filipinos, they want to take care of you because there is only one woman on board. You always have a special status on board, but in the end everybody as a special status because everybody has different rank, all person has different characters. Only on the fact that you are a woman, they will emphasis more. And sometimes they will consider you weaker. Because of this they are willing to take more job from you than their male colleague. But if you get well along with them the fact that you are a woman is a plus."*

4.3.3.2 Analyse

Toutes les participantes de l'enquête se sont exprimées. Neuf expriment avoir auparavant possédé un statut particulier à bord. Ce statut particulier est ressenti de manière positive comme négative, par les participantes. Ce traitement particulier se traduit parfois par une surprotection, ou par une considération spécifique. « The crew was very protective of me. », *“They had trouble to let me do the dirty job at first.”*, *“they want to take care of you because there is only one woman on board.”* Ou encore prendre la forme d'une attention particulière comme le rapporte une des participantes : « Ils faisaient en revanche attention à respecter mon intimité. Sur un des bateaux sur lequel j'étais, il n'y avait qu'un endroit commun pour se changer, qui était un couloir passant. Il était interdit de se promener dans le bateau en bleu de travail. J'ai eu une exemption sur cette règle pour ne pas avoir à me déshabiller devant les hommes. Donc c'était une adaptation positive et respectueuse. »

Trois participantes affirment avoir été traitées indistinctement de leur genre et ne pas avoir bénéficié d'un statut particulier.

4.3.3.3 Synthèse

À bord, il n'est pas rare qu'une femme acquiert un statut particulier. Ce statut dépend le plus généralement de l'équipage et parfois du capitaine. Dépendant des situations, ce statut sera vécu selon les cas comme une bonne ou une mauvaise expérience par les femmes.

4.3.3.4 Discussion

Les hommes et les femmes ne sont pas égaux face à ce traitement spécifique. Il est commun d'entendre parmi les stéréotypes de genre, que les femmes sont plus fragiles que les hommes. Dans l'environnement virilisé qu'est la marine, les hommes forts y auraient plus leur place que leurs collègues féminins. Les femmes sont prises au piège par la représentation du masculin et du féminin, ce qui est très courant dans les professions dites plutôt masculines, comme la marine marchande ou encore les professions du bâtiment.⁵² Ainsi parce qu'elles sont des femmes, certaines participantes au contraire de leurs homologues masculins se voient mises à l'écart quand il s'agit d'effectuer un travail physique. *“Once I've been asked to help the Bosun, but he refused that I helped, because I had to carry heavy supply to the ship fridge. The male cadet was helping, so I insisted to help, but at the end he used his authority to send me back to the bridge. “*

⁵² Gallioz, « Force physique et féminisation des métiers du bâtiment ».

Cette discrimination devient positive, quand les hommes à bord jouent un rôle protecteur, faisant transparaître un rejet moins violent des aptitudes des femmes à performer dans un travail physique. Dans son livre, Sabine Fortino décrit le traitement spécifique dont peuvent bénéficier les femmes, quand elles sont comme dans un équipage, l'unique représentante de la gent féminine. « The deck crew called me 'princess'. », *"You have a special status because you are the girl, you are their girl, especially with Filipinos, they want to take care of you because there is only one woman on board."* Cette représentation de l'unique femme à bord s'applique volontiers à l'analyse de Sabine Fortino qui parle de la femme devenant mascotte du groupe et bénéficiant ainsi d'un statut particulier. ⁵³

Dans son travail de fin d'étude en 2002, Anne-Pascale Mornard posait cette question : « As-tu rencontré à bord un problème quelconque (où aurais-tu pu le rencontrer), physique, morphologique, "psychologique" ou autre, qui venait du fait de ne pas être un homme ? ». A cette question plusieurs participantes répondaient qu'à cause de la différence de force physique entre hommes et femmes, elles devaient travailler deux fois plus dur de façon à faire leurs preuves. « Ik ondervond dat je als vrouw jezelf dubbel zo hard moest bewijzen, als vrouw werd je werk dubbel zo hard gecontroleerd dan bij mannelijke collega's »⁵⁴, « ik heb wel de indruk dat een vrouw zich meer moet bewijzen aan boord om "goed" bevonden te worden dan een man »⁵⁵. Dans notre enquête, ce besoin de devoir faire plus ses preuves que ses collègues masculins n'a pas été relevé. Si la différence de force physique est soulignée par les femmes navigantes en 2020, c'est seulement parce qu'elle est utilisée comme justification par certains hommes pour épargner les femmes marins de certaines tâches considérées comme trop physiques.

4.3.4 Dans ce nouvel environnement, avez-vous adopté une nouvelle stratégie de communication dans vos relations avec l'équipage ? (Question 16)

4.3.4.1 Résultats

A- "Yes, but it's difficult to explain. It needs some notice of psychology I guess."

B- "No nothing that I can think of"

C- "I did have to be more direct in my communication. The men were not good at reading non-verbal clues, like facial expressions or body language. So, if something was amiss, I had to tell up front. "

D- "Yes, I tried to keep my distance from some people, as otherwise they easily got the wrong idea."

⁵³ Fortino, La Mixité au travail.

⁵⁴ « J'ai découvert qu'en tant que femme, vous deviez travailler deux fois plus dur pour faire vos preuves, qu'en tant que femme, votre travail était vérifié deux fois plus qu'avec des collègues masculins »

⁵⁵ « J'ai l'impression qu'une femme doit davantage faire ses preuves à bord pour être considérée comme aussi "bonne" qu'un homme. »

E- "No, my goal was respect for everybody"

F- "No, I was myself"

G- "Pas particulièrement, j'ai été moi-même. »

H- *"First thing a man told me when he saw me coming on board was -"Oh little girl, come and sit on my laps!". At this moment you must decide how you will react, and I decided to answer back rather than adopt a shy attitude as they maybe expected me to have. So, I answered them that we had to keep things professional and they were really surprised.*

During my internship I started to know the crew better and our interactions improved. The guys liked me in a respectful way. Because the captain was not comfortable with women on board I could not eat at his table, and because I didn't want to eat alone at the cadet table, I started eating with the crew. I shared more moment with them. Once you got to know them better, you notice that it's always the same guys doing the jokes and the rest of the group follow. But When those guys are not here everyone is very respectful.

The most extreme behaviour I experienced was during bunkering operations, there was a guy on the dock in his 50'. We were left alone with me standing on the ship and him on the dock, he was doing boobs shape with his hands while looking at me. I was offended and pissed off. Later this guy came on board and we walk on each other in a corridor, I stayed in front of him and really stared at him, but he did not dare to say anything.

I- "None that I'm aware of"

J- "I chose to be open and honest. If I taught a remark was out of place, then I told them. It happened only once."

K- *"Yes but against my will, at first I was friendly with everybody officers and crew but after two weeks my officers said I shouldn't be that friendly with everyone because they could get the wrong idea. Because I am a woman, they are drawing a line between being friendly and being too friendly. Apparently, I crossed this line without really noticing it. So, I had to step back in my interactions with the crewmembers.*

L- *"I've more experience with Filipinos crew and officers. They are really interested in your civil status; they ask if you are married if you have a boyfriend or a girlfriend. —:" What is your situation at home? Do you live alone? Do you live with your family?". They are really into your private life. At the beginning I found that quiet offending and I didn't like to reply but, with the experience I learned that the best way to stop them asking questions is just to be honest and answer the questions of one of them who will spread it to the rest of the crew like a gossip. After that they won't bother you anymore with private questions because they know what they wanted to know. I do not know if it is related to the fact that I am a girl but, to be honest I don't think so, they are just curious to know more about you as a seafarer. I adopted new communication strategy especially toward the nationalities I'm working with. I have worked with Russian crew, Spanish crew, Chilean crew, Filipino crew and in general they require a different approach. The way you are managing people depend mainly on their personality but also a bit on their nationality and culture. In that way you need to have some communication strategies. I tend to be more soft than my male colleagues. And sometimes I have to make adjustment, like with the Russian crew I was more tuff with them than my male colleagues. You must adapt some communication strategies in relation to the crew but it's not always so straight forward and you have to try what's working and what's not."*

4.3.4.2 Analyse

Tableau 4 : Stratégie de communication à bord

Oui	7
Non	5

La majorité des femmes estiment avoir dû adopter une stratégie de communication à bord et cela de plusieurs manières différentes. Une participante dit être simplement plus directe pour être mieux comprise de ses interlocuteurs masculins. Une autre garde des distances professionnelles lors de ses interactions avec les membres de l'équipage.

Si certaines choisissent de prendre plus de distances, une participante opte pour la franchise, en étant ouverte et honnête quand elle constate une remarque ou un comportement déplacé.

Si ces styles de communications sont de la propre initiative des participantes, ce n'est pas le cas de l'une d'elles à qui, on a explicitement demandé d'être moins sociable lors de ses interactions avec les matelots.

Enfin 5 participantes, qui n'adoptaient pas de stratégie de communication à l'école, n'en appliquent pas, non plus sur le bateau.

4.3.4.3 Synthèse

Le contexte socioculturel à bord n'est plus le même qu'à l'école. Certaines femmes qui avec leurs camarades n'adaptaient pas leur communication, le font désormais à bord. Ces stratégies de communication prennent des formes variées et ne sont pas systématiquement de l'initiative des femmes embarquées. Face à ce changement de contexte, d'autres enquêtées n'adoptent aucune stratégie de communication.

4.3.4.4 Discussion

On a observé dans la question 08 (section 4.2.5), qu'aucune stratégie de communication n'était adoptée par la très grande majorité des participantes. Ici, la même question est posée, mais le contexte est différent. Au lieu du centre de formation et des camarades de classe, on parle de la vie à bord et de l'équipage.

Peut-on rester soi-même quand on adopte une manière de parler différente avec ces collègues de travail ? Plusieurs participantes affirment ne pas avoir adopté de stratégie de communication et être restées elles-mêmes. « Pas particulièrement, j'ai été moi-même. » « *No, I was myself* ».

Si changer sa façon de communiquer avec certaines personnes ce n'est pas être soi-même, alors la mixité influe le profil de communicateur de certaines des participantes. C'est le cas de celles qui dans leurs relations interpersonnelles, choisissent une façon de répondre qui n'est pas forcément celle qu'elles auraient adoptée dans un contexte différent.

Nous adaptons notre communication à chaque fois à notre interlocuteur. Dans les banlieues, des enseignants font parfois face à des classes où professeurs et élèves ne communiquent plus avec le même langage. Les enseignants pour remplir leur rôle d'éducateur s'adaptent à l'auditoire, sans cependant changer ses valeurs et sans en adopter les codes.⁵⁶ Ces changements ne sont que des variations de nos façons de communiquer et non un réel changement dans le profil du communicateur. Comme les femmes dans la marine marchande, adapter sa communication ne veut pas dire que l'on renonce à son identité de femme, mais plutôt que l'on s'approprie les codes d'un nouvel environnement pour mieux en faire partie.

Peut-être que le mot « stratégie » est-il un peu fort ou pas tout à fait bien choisi. Une stratégie de communication suppose une réflexion anticipée et l'adoption choisie d'un comportement donné. Les choses se font peut-être de façon moins consciente et plus spontanée.

4.3.5 Avez-vous ressenti le besoin de mettre moins l'accent sur votre féminité à bord ? (Question 17)

4.3.5.1 Résultats

A- "Off course"

B- "*I usually don't dress too feminine, so I would say no.*"

C- "Not really. I still did my hair, wore earrings, dressed nicely (although I did always wore covering clothes), sometimes even put on perfume. The crew did not judge me for that. They did sometimes wonder why someone as 'girly' as me would choose to be a sailor. But they noticed that this did not affect my motivation, nor the work I carried out."

D- "Yes, however I considered it normal, that's not the place to run around in nice dresses, you're there to work, not to dress up."

E- "No"

⁵⁶ Buda, « Enseignement : s'adapter aux publics est indispensable ; s'adapter aux langages est absurde ».

F- *"No because I usually don't put too much emphasis on it in the daily life"*

G- *"Je l'ai fait assez naturellement, sans m'y sentir obligée. Mais travaillant en salle des machines, il n'est pas vraiment question de se maquiller et de porter des bijoux. Quant aux temps de repos c'est en général jogging et vieux t-shirt, je ne fais pas vraiment d'effort. »*

H- *" /*

I- *"No but I wasn't putting emphasis on my femininity before either. "*

J- *"No. But I wanted to be treated as a crew member, not as a woman."*

K- *"It's the woman responsibility to not provoke desire apparently."*

L- *"Yes sometimes I definitely wanted to put less emphasis on the fact that I am a woman. It happened to me that I said to the crew and the officers "do never judge me in the fact that I am a woman, judge me as an officer and on the job I'm doing." But, I really doubt it had any effects. Actually now it's the first time since I started sailing (first internship 2017) that I'm really feeling that they are treating me as an officer and not as a girl but the difference remains and you can do whatever you like they will still emphasised, especially if you have quite a female look, they will discuss it. It is not necessary a problem if you're not making a problem out of it yourself. So, I tried to put less emphasis on it, but so far, I never find any means to make it work. "*

4.3.5.2 Analyse

Tableau 5 : Avez-vous ressenti le besoin de mettre moins l'accent sur votre féminité à bord ?

Oui	5
Non	6

Parmi les cinq femmes n'ayant pas ressenti le besoin de se déféminiser, trois disent ne pas avoir pour habitude de mettre l'accent sur leur féminité au quotidien. *"No but I wasn't putting emphasis on my femininity before either. ", "No because I usually don't put too much emphasis on it in the daily life", "I usually don't dress too feminine, so I would say no."*

Éprouver le besoin de mettre moins en avant sa féminité dans cet environnement masculin, c'est normal et se fait naturellement pour deux participantes.

Une autre dit avec ironie qu'à bord, c'est la responsabilité des femmes de ne pas provoquer le désir masculin. *"It's the woman responsibility to not provoke desire apparently."*

Enfin, une dernière explique que malgré les efforts déployés à ne pas susciter l'attention, elle n'y est jamais parvenue. *" So, I tried to put less emphasis on it, but so far I never find any means to make it work."*

4.3.5.3 Synthèse

À travers, les réponses des femmes ayant participé à l'enquête, on constate que si le besoin de se déféminiser n'est pas systématique, il est tout de même éprouvé par certaines d'entre elles.

4.3.5.4 Discussion

Un des objectifs de notre recherche est d'observer quelles influences, la mixité peut avoir sur le profil des protagonistes des relations interpersonnelles à bord. Les stéréotypes envers les femmes, altèrent la façon dont elles sont vues par leurs collègues masculins. Au sein d'un milieu professionnel, les apparences jouent un rôle capital dans le rapport entre les genres⁵⁷. Ce rôle est encore plus notable dans la marine marchande. Être embarqué sur un navire, c'est vivre dans un contexte particulier où l'on vit en permanence sur son lieu de travail et avec ses collègues de travail, mais où la vie sociale continue, et où l'on est libre d'avoir des loisirs.

La nécessité de se vêtir s'adapte aux situations. Mis à part sur les bateaux de croisières, où le port de l'uniforme est réglementé pour distinguer les passagers des membres de l'équipage, sur les autres navires, les marins sont libres d'adopter leur tenue vestimentaire. S'ils possèdent un uniforme pour les visites officielles à bord, ils choisissent le reste de leurs vêtements en fonction, de leur travail à bord, qu'il soit à la machine ou au pont, mais aussi de leurs loisirs, de leurs goûts, et des escales. Ce dernier semble plus compliqué pour les femmes qui sont contraintes plus ou moins explicitement d'adapter leur apparence, pour ne pas provoquer le désir de leurs collègues masculins.

4.3.6 Adaptez-vous spécifiquement votre tenue / apparence à votre condition de femme pendant le travail ? Était-ce pour se conformer à des règles formelles ou informelles ? Imposé par qui ? Comment ? Pourquoi ? (Question 18)

4.3.6.1 Résultats

A- "Not imposed, and first I didn't realize clothing was important towards the crew but soon enough I got the picture and adapted my clothing in order not to attract attention. But honestly, it was not so easy because I am a real woman and I don't like wearing man clothing."

B- "I had a talk with the captain, who told me not to wear any décolleté, or any clothes that were showing more than necessary. Because I don't usually wear that kind of clothes it wasn't a problem for me. He also asked us (me and the other male cadet) to close our cabin door at night and during the day when we were not in it.

⁵⁷ Garner-Moyer, « Le poids de l'apparence physique dans la décision d'embauche ».

Once a Russian guy from the crew came to me and asked me why I was not wearing any make up, they were surprised that I didn't."

C- "It was very warm during my internship, over 30°C. Normally I would wear shorts or skirts or dresses. I had not packed any skirts or dresses, because I thought wearing would be inappropriate and inconvenient. I did have some shorts, but the first week I did not feel comfortable wearing them. Only after I had gotten to everyone onboard, and those Egyptians had left, did I start wearing the shorts.

I also never wore any shirts with a deep neckline. I generally never wore anything too revealing, as to not "

D- "I adapted my outfit to the job, irrespective of being male or female. So comfortable shoes, ..."

E- "I went only in the bar when I was invited or for a special occasion. I had no problems with that."

F- *"I received no special instructions; I just wore my casual clothes."*

G- "Pour la salle de sport il est vrai que je fais en général attention à avoir un look peu attrayant, mettant de côté les leggings moulants et petits tops. Je suis là pour travailler, pas pour plaire et je n'ai pas envie d'attirer l'attention sur ma féminité et sur mes formes. Certains marins sont à bord 6 mois, rien ne sert de se pavaner devant eux et de leur donner des idées. »

H- "/"

I- *"The chief officer on board told me not to wear shorts that were stopping above the knee or any décolleté. Once I was late to take my breakfast, so I just went straight from bed to the kitchen, unfortunately I was in legging. Later the chief came to me and asked me to be careful because it could attract attention on my body. The Chief also asked me to not walk in front of the guys in the stairs otherwise they would check on my ass. Even if you are wearing an overall. They could not even see if I were a woman or a guy, but I had to according to him.*

I accepted it because I understood them in a way. "

J- "Outfit = boiler suit for 75% of the time. Otherwise very casual on the bridge. "

K- *"The 2nd officer told me to not dress too short, they also told me that once the captain almost faint because I was wearing a short."*

I was really offended at first, that someone tell me what to wear or not to wear but, at the end I adapt. On my 2nd internship I only took casual clothes. During the night you cannot go out in pyjama even if it's just to grab something in the kitchen you have to wear something decent to take something in the kitchen. You have to be careful 24/7 unfortunately.

L- *"Yes of course you have to adapt your outfit appearance. There are some unwritten rules that girls should know. I think it is very important to have covering clothes at all time. For example when I'm on board I always wear long pants, I never wear dress or skirt. I can do it on exceptional circumstances like Christmas or new year's eve but, in general I wear a pant with a t shirt or a top that is not showing any breast or whatever. It's not that I dress myself abeam, no, but I think you have to adjust especially when you know that some men are here for six, seven, eight month on board. You should be aware of the needs of persons and adjust accordingly. I have been working for a cruise company, and there of course you have rules of how to dress up, and you have to comply with it. But on other merchant marine vessels there are no rules. Maybe the captain will ask you to put the uniform when the pilot is on board but that basically it. For the rest you can wear whatever you like, and look whatever you like. So, I choose my clothes myself accordingly to the rules that I impose to myself. Nobody ever gave me any comments or instructions, I've been sailing in tropical areas, where it was almost impossible to wear long pants, and even there I was wearing very light long pants. On very exceptional circumstances I could wear shorts. It's not that anybody imposed this rule to me, it is just the way I do it."*

4.3.6.2 Analyse

Tableau 6 : Changez-vous vos habitudes vestimentaires à bord ?

Oui	10
Non	1

La grande majorité des participantes interrogées (10/11) change ses habitudes vestimentaires en arrivant à bord.

Si pour plusieurs femmes, ce changement est spontané : "It's not that anybody imposed this rule to me, it is just the way I do it.", "I had not packed any skirts or dresses, because I thought wearing would be inappropriate and inconvenient." ; pour trois d'entre elles, il a été suggéré par un supérieur hiérarchique : *"The 2nd officer told me to not dress too short, they also told me that once the captain almost faint because I was wearing a short."*, *"The chief officer on board told me not to wear shorts that were stopping above the knee or any décolleté."*, *"I had a talk with the captain, who told me not to wear any décolleté, or any clothes that were showing more than necessary."*

Changer son style vestimentaire pour des raisons pratiques : une participante explique que si elle a opté pour des habits agréables à porter, c'est parce qu'ils correspondaient mieux à son environnement de travail, indépendamment du fait d'être une femme.

"I adapted my outfit to the job, irrespective of being male or female. So comfortable shoes..."

Une participante précise également que la confiance et un temps d'acclimatation sont des éléments clefs pour se sentir suffisamment à l'aise et oser porter des vêtements qu'elle arborerait naturellement à terre, comme un short. « Only after I had gotten to everyone onboard, and those Egyptians had left, did I start wearing the shorts."

4.3.6.3 Synthèse

Si de nombreuses participantes changent leurs habitudes vestimentaires en arrivant à bord, ce n'est pas toutes, pour les mêmes raisons. Ce changement dans l'apparence des femmes à bord est spontané et accepté comme quelque chose de naturel, mais parfois lorsqu'il est imposé, ce changement peut blesser.

4.3.6.4 Discussion

Il est clair que la vie à bord, ne correspond pas à la vie à terre. Il faut donc s'adapter à son lieu de travail, et indistinctement du genre, on adaptera ses habitudes vestimentaires. Les hommes ne portent

pas de costumes cravates, et les femmes ne portent pas de tailleurs. Cependant en mer, la mixité a plus d'influence sur la présentation vestimentaire des femmes que sur celle des hommes. Cette influence peut être due au rapport des genres à bord. L'effectif majoritairement masculin d'un équipage, peut solliciter une femme à choisir des vêtements qui révéleront moins sa féminité. Ceci pour mieux s'adapter ou encore pour se protéger de certains comportements. Que ce soit par volonté d'intégration, ou comme moyen de protection, leur identité vestimentaire change plus que celle des hommes en arrivant sur un navire.

Ce changement est accepté, et peut sembler naturel et logique. Il paraît en effet évident qu'en situation professionnelle, aucune d'entre elles aura le réflexe de se mettre en robe avec des chaussures à talons, et pourtant, on leur conseille tout de même de faire attention à ne rien porter de trop court, ou à ne pas porter de décolletés. C'est sous couvert d'en faire des marins comme les autres et de préserver la « paix » dans l'équipage, qu'il leur est demandé ou conseillé d'adapter leur façon de s'habiller à l'équipage et à la vie à bord. Être trop féminine serait associé à de la séduction, voire de la provocation "Certains marins sont à bord 6 mois, rien ne sert de se pavaner devant eux et de leur donner des idées."

D'un autre côté, on observe paradoxalement, des remarques faites aux femmes sur leur manque de féminité, "Once a Russian guy from the crew came to me and asked me why I was not wearing any make up, they were surprised that I didn't." Comme à l'armée, les femmes officiers de la marine marchande sont plongées dans une certaine confusion identitaire où elles doivent se déféminiser, au risque de passer pour des garçons manqués.⁵⁸ Ces situations peuvent être source de conflit identitaire pour certaines femmes, comme témoigne l'une des participantes : "But honestly, it was not so easy because I am a real woman and I don't like wearing man clothing." A bord aucune règle explicite existe et il est laissé aux marins la liberté de s'habiller comme ils l'entendent. Face à cette tolérance, hommes et femmes ne sont pas égaux et ceci rappelle que les navigantes sont perçues comme des femmes et non pas toujours comme des professionnelles.

4.3.7 En tant que femme à bord, y a-t-il des mots ou des choses que vous ne pouvez pas faire ou dire ? (Question 19)

4.3.7.1 Résultats

A- "Not words but behaviour had to change."

B- *"During six weeks and more you cannot put a real distance with everybody. Moreover, when the captain do the effort to mix everyone, you start to know everyone after a while, and they become kind of your family. I was close to everybody but in a friendly way. I was just as close as the guy cadet was from everyone."*

⁵⁸ Héas et al., « Dualité identitaire des femmes élèves officiers des Ecoles militaires de Coëtquidan ».

- C- "I never brought up any 'sexual' topic. The crew themselves also tried to steer clear of those kinds of conversations. I also never mentioned female hygiene, like showering or my period.
- I also never went to the gym. I found my work-out clothes to be too revealing, and I was afraid to be judged by the others. Neither did I make use of the swimming pool, I didn't really want to go walking around in a bikini."
- D- "Be carefull not to get drunk. However mainly the same as would apply for men."
- E- "No"
- F- *"Not that I can think of."*
- G- "Pas que je sache. J'essaie de ne pas participer aux blagues ambiguës et aux grivoiseries, restant observatrice et neutre. Participer pourrait je pense les inviter à prendre des initiatives et des libertés que je n'accepterais pas. Rien ne sert de tenter le diable. Mais c'est ma façon de me comporter à terre également, ayant grandi dans un milieu d'hommes, de marin et ayant servi au bar du village. »
- H- "/"
- I- "/"
- J- "No, no barriers."
- K- *"No but I can tell that it's very hard to know if you are being too friendly or not. I mean it's hard to know where the line is. Because I can tell you, I wasn't being more friendly than the male cadet was with the crew. But just because you're a girl, some guys like to make up stories."*
- L- *"I think it's wise for a woman on board not to talk too much about your boyfriend or husband or your sexual preferences however it seems like a subject that they really like to talk about and they are mostly interested in that. I think it is pity because there is much more to talk about in life. Personally, I try not to speak to much about my private life by avoiding the questions but at the end everyone gets curious, and it's just maybe better to be open. For the rest I would not say that there are certain things you cannot do or say. "*

4.3.7.2 Analyse

Une participante rapporte qu'à bord, ce ne sont pas tellement les mots qui changent, mais plutôt l'attitude.

Une autre dit qu'il est compliqué de garder ses distances pendant 6 semaines. L'environnement pouvant être très social, on peut se sentir très proche de l'équipage.

Cependant aborder des sujets, en rapport avec le sexe ou avec l'hygiène féminine (menstruations, épilation, douche, etc.) est évité, précisent deux participantes. L'une d'elles s'est également interdit d'aller à la piscine ou à la salle de sport du navire qui sont des lieux qui selon elle, l'exposeraient trop à ses collègues.

Abuser de l'alcool à bord est quelque chose qui ne doit pas arriver et qui s'applique également aux hommes, explique une enquêtée.

Une étudiante témoigne qu'il faut être amicale, mais sans trop l'être ce qui est, parfois, difficile, car la limite n'est pas toujours claire.

4.3.7.3 Synthèse

À travers les entretiens, toutes les participantes disent qu'à bord, il n'y a rien que l'on ne puisse dire ou ne pas faire. Cependant des règles implicites semblent exister. Ces règles de conduite émanent des femmes, elles-mêmes, mais représentent la conséquence directe de l'environnement masculin à bord.

4.3.7.4 Discussion

L'environnement social à bord peut susciter une grande intensité relationnelle, qui n'existerait pas à terre avec les mêmes personnes. Le fait d'être isolés en mer rapproche les membres de l'équipage, au point de former parfois une « famille » (*you start to know everyone after a while, and they become kind of your family.*)

Malgré cette singularité des relations interpersonnelles à bord des navires marchands, les femmes mettent une distance entre leur intimité et les hommes de l'équipage.

4.3.8 Comment vous, décririez-vous à bord, par rapport à la personne à terre ? (Question 20)

4.3.8.1 Résultats

A- "On board, stronger language and less female behaviour"

B- "The same, I think"

C- "I don't think I am much different on board compared to ashore. I have a very quiet personality. I have always been the quiet person, analysing every situation before committing to anything. In new environments or social groups, I always need some time to open up and feel comfortable."

D- "In work modus, never in party modus."

E- "The same."

F- "The same."

G- "Je crois que je suis assez fidèle à moi-même en termes de personnalité et de comportement. Sur le plan physique je fais abstraction de ma féminité. »

H- "/"

I- "

J- "The same »

K- *“On board I was acting with more reserve than I would have done on land. I felt I had to step back from my friendship with the crew and that I had to bound with the officers instead.*

L- *‘I think it largely depends on the shipyard and the crew you are with. There are crew where I could really be my self and other where it was impossible to be the woman I am in the daily life. Let say on board I am less feminine, but it is not the case of everyone, I am currently sailing with another girl who is very feminine, but she does not occupy marine functions so it might be more accepted. For me it is an equilibrium you have to find between being yourself and being accepted. So, it is always a little bit seeing how the crew react or your colleagues react and if you feel that they are fine, you can go ahead. Then I start to put more feminine clothes, take care of my hair, sometimes put some make up. Just because I like it and I am a woman. But with some crew it is just out of mind especially in some sectors of activity like dredging, there I really paid attention of not being too girly. I was doing my best to look like the boys. At the end on board you are generally more serious than you are on shore but, right now, I’m feeling really good with my crew and I can say that I’m pretty much the same person that I would be on land. It depends of a lot of things, it can be different from contract to contract, from crew change, or the sector of activity you’re in.”*

4.3.8.2 Analyse

Sur les 10 réponses recueillies, 5 participantes disent être restées la même personne à terre et en mer.

Parmi les 5 autres réponses : 3 participantes expliquent être moins féminines en mer qu'à terre « On board, stronger language and less female behaviour », « *on board I am less feminine* », « Sur le plan physique je fais abstraction de ma féminité. »

Le fait d'être plus réservée à bord est aussi mentionné par trois d'entre elles. « *On board I was acting with more reserve than I would have done on land.* ”

Il est constaté par plusieurs femmes, un besoin de se masculiniser. « *I was doing my best to look like the boys.* ” « On board, stronger language ».

Il est aussi évoqué que chaque situation est différente d'un embarquement à l'autre, les équipages n'étant pas identiques. Après une période d'adaptation, des participantes disent se sentir plus à l'aise.

4.3.8.3 Synthèse

Les réponses se partagent équitablement entre les navigantes qui disent être la même personne à terre et en mer, et celles qui expliquent changer certaines de leurs habitudes. Si ces dernières sont parfois plus réservées qu'à terre, elles ressentent également un besoin de se déféminiser voir de se masculiniser.

4.3.8.4 Discussion

Une femme, change-t-elle d'identité en montant à bord d'un navire ? Les répondantes disent pour la plupart, être restées fidèles à elles-mêmes. Cependant on a observé dans la littérature que des conflits identitaires pouvaient exister au sein de certaines professions.^{59, 60} S'adapter à son lieu de travail peut sembler naturel, mais il est important de mettre en avant la singularité de la profession d'officier de la marine marchande. En effet, là où un travail à terre permet de rentrer chez soi tous les soirs et de retrouver ainsi un comportement plus naturel, le quotidien sur un navire est une réalité tout autre. À bord, on partage son intimité avec ses collègues. Lorsqu'on ne travaille pas, on reste présent à bord avec les autres membres de l'équipage. Il pourrait être intéressant d'élargir l'étude de cette question, à un plus grand nombre de participantes, pour déterminer si ce besoin d'adopter une identité différente en mer, s'applique à un plus grand nombre de femmes travaillant sur des bateaux. Si la question était également posée au personnel masculin, on pourrait également mettre en avant les contrastes ou les similarités qui sont ressenties par les deux genres. Ceci pourrait aider à mieux comprendre la mixité et la complexité du rapport des sexes dans le contexte du bord où l'on partage vie sociale et vie professionnelle.

4.3.9 Adaptez-vous une communication et une apparence différentes en dehors de votre environnement de travail? (Question 21)

4.3.9.1 Résultats

A- "Not anymore, it's a little different as a pilot"

B- "No I don't think so

C- "I have always been the quiet person, but with people I know I won't have to ask myself if my clothes are inappropriate. I use less nonverbal clues and formulate more direct shorter sentences. If I do not, there is more chance of misinterpretation and miscommunication with male colleagues. So, I do it to save time, and avoid creating possibly dangerous situations. As my appearance, I do not really change that. I still do my hair, wear my necklace and earrings, dress nicely...

D- "Yes, however that is the same for an office job."

E- "No"

F- "I'm just wearing clothes adapted to my work environment. I usually don't wear makeup so I don't do it either on board."

⁵⁹ Héas et al.

⁶⁰ Pruvost, "Profession : policier. Sexe : féminin".

G- "Je pense que l'on s'adapte toujours d'une certaine manière à notre environnement. Si je vais faire mes courses à l'épicerie du village ou si je vais passer un entretien à La Défense à Paris je ne m'habillerais pas de la même façon, et n'utiliserais pas du même langage. »

H- "/"

I- "/"

J - "No, I have always remained the same."

K- *"I am less reserved on land."*

L- *'Yes but I guess it's the same for everyone, and not especially for women working on board ships.'*

4.3.9.2 Analyse

Si elle a dû utiliser un style de communication ou une apparence différente pour son poste d'officier, une participante explique qu'aujourd'hui en tant que pilote, ce n'est plus le cas.

Pour une étudiante qui précise être de nature réservée, il est clair qu'avec des personnes qu'elle connaît, elle ne se pose pas la question de savoir si sa tenue est appropriée. Sur son style de communication à bord, elle décrit être plus directe quand elle s'adresse aux hommes.

Pour trois participantes, cette différence entre la vie à bord et la vie à terre est normale. Dans l'exercice d'une profession à terre, elles adapteraient également leur apparence ou leur langage.

Pour deux enquêtées, il n'existe aucune différence dans l'apparence ou le style de communication qu'elles utilisent à bord, ou à terre.

4.3.9.3 Synthèse

Adapter son attitude à son lieu de travail semble normal pour les travailleurs qu'ils soient en mer ou à terre. Pour la majorité des participantes, elles sont restées les mêmes personnes pendant leurs embarquements. Cependant lors de leur retour à terre, les femmes officiers ne gardent pas la même attitude de réserve.

4.3.9.4 Discussion

Sur les changements adoptés entre terre et mer, la communication fait partie des choses qui évoluent. La communication devient plus directe et concise à bord.

4.3.10 Avez-vous eu l'impression d'avoir déjà reçu un traitement spécifique de la part de la compagnie ? (Question 22)

4.3.10.1 Résultats

A- "Absolutely not"

B- "not really"

C- "Yes. I got my own cabin, shower, and toilet. I was given contact details of someone I could always reach if anything went wrong on board. The company also ensured that I did not travel alone to and from the ship."

D- "No."

E- "No."

F- "Not from the company."

G- "Non"

H- "/"

I- "

J- "Yes. I met my husband on board. We were not allowed to sail together on the same ship"

K- "No"

L- *"In some way, yes, because the managers ashore where either fan of girls or not. So, in this way I always got special attentions. Also, not from the compagnie but sometimes from pilot boarding you can hear "Ho! You have a girl, so nice! And it's a beautiful one, congratulations.". Such remarks are common. On the cruise compagnie I was in they wanted to have more female bridge team, so they were more promoting girls. For the rest no I never received special treatment from any compagnies."*

4.3.10.2 Analyse

Tableau 7 : Pensez-vous avoir reçu un traitement particulier de la part de la compagnie ?

Oui	3
Non	9

4.3.10.3 Synthèse

Si la grande majorité des participantes n'a jamais eu l'impression d'avoir un statut particulier auprès de la compagnie, c'est cependant le cas de trois d'entre elles. Ce traitement spécifique peut prendre la forme d'une attention particulière, en lien avec leur statut de femme à bord. Et dans certaines situations exceptionnelles, cela n'a pas de lien avec le genre, comme le cas de cette participante « I met my husband on board. We were not allowed to sail together on the same ship. "

4.3.10.4 Discussion

“Yes. I got my own cabin, shower, and toilet. I was given contact details of someone I could always reach if anything went wrong on board. The company also ensured that I did not travel alone to and from the ship.”

Le harcèlement sexuel est une réalité pour beaucoup de femmes dans la marine marchande. Comme à terre, certaines femmes hésitent à engager des actions pénales par crainte des conséquences sociales et professionnelles et décident d'affronter seules les comportements sexistes, en prenant des précautions voire en s'isolant.⁶¹

Il serait intéressant de recenser les actions mises en œuvre par les principales compagnies contre le harcèlement sexuel. Quel est le niveau de priorité de l'élimination des stéréotypes de genre et du sexisme au sein des compagnies recrutant les élèves de l'ESNA ? En s'engageant efficacement les compagnies contribueraient à ce que leur personnel féminin, se sente en confiance. Cet engagement pourrait être une campagne de prévention lors de la formation des salariés, en décrivant les comportements inacceptables à bord et en informant sur les sanctions disciplinaires internes. Pour une des femmes interviewées, sa compagnie l'a informée des procédures mises en place, et à préciser le nom de la personne à contacter en cas de problème. Il est donc possible qu'un tel système de prévention et de sensibilisation soit déjà en place dans certaines compagnies maritimes.

4.3.11 Avez-vous déjà joué un rôle de confidente en répondant aux demandes psychologiques de membres de l'équipage ? (Question 23)

4.3.11.1 Résultats

A- “Yes, involuntarily because I am not suited for this role”

B- “No, maybe because it was my first internship. I was most likely the one to need a confidant.”

C- “No.”

D- “yes”

E- “No.”

F- “No”

G- “non”

H- “Yes, Some guys started to tell me private thing about their troubles at home for example. I was flattered that they trusted me enough to ask me for advices. We had real conversations about life experience. They really liked to exchange.

I- “No”

⁶¹ International Labour Organization “Rapport du Directeur général sur l'évolution du secteur maritime”.

J- "Yes, but this is maybe more related to my personality then to the fact of being a woman.

K- "Yes I gave relationship advise.."

L- "Yes, because on a cargo ship I was mainly most of the time the only girl and I was appreciated by the crew, they were some time talking with me about trouble at home or confessing me the way they were feeling. But I am open and if I saw someone down for several time I go and see him to know why they are not doing well. It is also related to the fact that I was also the medical officer on board, so it was my duty to make sure that everyone was fine. But it's also in my personality to care about people especially if I'm working with them."

4.3.11.2 Analyse

Tableau 8 : Avez-vous déjà eu un rôle de confidente à bord ?

Oui	6
Non	6

4.3.11.3 Synthèse

La moitié des participantes interrogées a déjà joué le rôle de confidente à bord.

4.3.11.4 Discussion

Les officiers de la marine marchande reçoivent une formation médicale pour administrer les premiers soins et établir un diagnostic lorsqu'un marin est souffrant. Cette formation fait partie du STCW et doit être renouvelée tous les 5 ans pour le capitaine, le second capitaine et toutes les personnes indiquées à bord pour la responsabilité des soins médicaux ⁶². Un navire est un environnement à huis clos dans lequel les marins vivent parfois quelques mois. Pour que chacun s'y sente bien, une bonne atmosphère est nécessaire. Lorsqu'un marin est victime d'un dommage : corporel, psychique, moral, social..., il est de coutume de se référer au capitaine ou au second capitaine qui sont les représentants de l'autorité à bord et doivent maintenir une bonne atmosphère de travail.

On constate à travers les résultats que les réponses ne sont pas homogènes. Des cadettes ont été sollicitées pour répondre aux confidences de certains hommes, tout comme l'ont été des femmes officiers plus expérimentées. Mais l'inverse est également observé des cadettes, tout comme des femmes officiers n'ont quant à elles pas été sollicitées pour assumer un rôle de confidente. Il serait intéressant d'élargir la taille de l'échantillon et de comparer les résultats entre les élèves officiers, et les

⁶² « Brevets de qualification maritime STCW | SPF Mobilité ».

femmes officiers, pour peut-être déterminer si l'expérience professionnelle joue un rôle dans l'attribution de ce statut de confidente.

"No, maybe because it was my first internship. I was most likely the one to need a confident." Ici le manque d'expérience de la participante lui a fait ressentir le besoin de se confier. Il a été observé dans les paragraphes 4.3.7 et 4.3.8 que certaines femmes étaient plus réservées à bord qu'à terre. Dans le paragraphe 4.3.4, il est mentionné par une participante, la rapidité de diffusion des informations personnelles à bord. Par souci de se protéger, il est possible que les femmes ne trouvent personne à qui se confier, pour ne pas exposer leur vie privée à tout l'équipage.

4.3.12 Pensez-vous qu'être une femme a tendance à faciliter ce type de comportement ? (Question 24)

4.3.12.1 Résultats

A- "Unfortunately yes"

B- "N/A"

C- "I suppose women are seen as gentler and understanding, better listeners. So, I would understand that for psychological and emotional subjects the men would prefer to talk with women."

D- "Yes, I do feel other crewmembers easier confide in you on emotional matters because you're a woman."

E- "No"

F- "N/A"

G- "non"

H- *"I don't know if they would have done the same with male cadet, maybe if it was a close friend. They trusted me."*

I- "N/A"

J- "no"

K- *"Yes I think so, they might see you as a confident because they think you are more sensitive character. But it doesn't come out of the blue you have to be close from them at first."*

L- *"I don't think it's always related to the fact that you are a woman, but more to the fact that you are a person of trust, and it's really an added value to the ship to have someone people can go to on board. "*

4.3.12.2 Analyse

Tableau 9 : Pensez-vous qu'être une femme facilite ce type de comportement ?

Oui	4
Non	4

Les femmes sont perçues comme ayant des qualités définissant une meilleure aptitude à l'écoute, expliquent plusieurs des participantes. *"I suppose women are seen as gentler and understanding, better listeners."*, *"Yes I think so, they might see you as a confident because they think you are more sensitive character."*

Une relation de confiance est nécessaire, et la personnalité du confident joue un rôle indépendamment de son genre pour 3 participantes *"I don't think it's always related to the fact that you are a woman, but more to the fact that you are a person of trust,"*, *"this is maybe more related to my personality then to the fact of being a woman."*, *"They trusted me."*

4.3.12.3 Synthèse

Il est possible que les femmes soient perçues comme possédant une meilleure faculté d'écoute par leurs collègues masculins, cependant pour certaines cela dépend avant tout d'une relation de confiance entre les individus et de la personnalité de chacun.

4.3.12.4 Discussion

Ce lien de cause à effet de la femme perçue comme une meilleure psychologue parce que naturellement dotée d'un meilleur sens de l'écoute, à auparavant été évoqué dans plusieurs études.^{63 64} Il renvoie à une idée développée par Jacqueline Laufer qui oppose deux styles de management, l'un directif et hiérarchique associé fréquemment à un type de management dit masculin, et un autre plus participatif et coopératif fréquemment lié au management féminin.

4.3.13 Quelle attitude avez-vous adoptée? Acceptation ou refus ? Pourquoi? (Question 25)

4.3.13.1 Résultats

A- "Diplomatic escape"

B- "N/A"

C- "N/A"

D- "Acceptance, it's in my nature. I like it when they confide in me."

⁶³ Stevanovic, « *La longue traversée des officières de la marine marchande* », s. d.

⁶⁴ Grövel et Stevanovic, « *Attention : femmes à bord ! Périls de la féminisation chez les officiers de la Marine marchande* ».

E- "N/A"

F- "N/A"

G- "N/A"

H- *"Acceptance and refusal, it's in my personality to listen and help people however a guy was talking about his sex life and showing pictures of his naked girlfriend, and that I did not accept. Later I discovered that he was showing those pictures to everybody on board."*

I- "N/A"

J- "Acceptance. It is good to be able to help people."

K- "Acceptance"

L- *'Acceptance with a positive attitude. And that something my captain explicitly said to me during my evaluation. That he really appreciates that I was a person of confidentiality for everyone on board and that I was able to distinguish what to transfer to the him or not.*

4.3.13.2 Analyse

Tableau 19 : Quelle attitude avez-vous adoptée ?

Acceptation	4
Refus	1
Cela dépend	1

4.3.13.3 Synthèse

Si ce rôle de confidente est parfois subit par les femmes dans la marine marchande, car elles ne l'ont pas sollicité « I am not suited for this rôle », d'autres l'acceptent, car c'est dans leur personnalité et répondent à ces sollicitations par l'acceptation ou le refus au cas par cas.

4.3.13.4 Discussion

"That he really appreciates that I was a person of confidentiality for everyone on board and that I was able to distinguish what to transfer to the him or not."

"Acceptance and refusal, it's in my personality to listen and help people however a guy was talking about his sex life and showing pictures of his naked girlfriend, and that I did not accept. Later I discovered that he was showing those pictures to everybody on board."

Dans son rôle de confidente, une participante explique être un lien étroit avec les responsables hiérarchiques du navire et les hommes de l'équipage. Pendant l'entretien, selon la gravité des confidences, elle précise se sentir responsable d'en informer le capitaine afin qu'il choisisse des mesures adaptées. Elle rapporte qu'un marin présentait des signes de dépression en raison de la complexité de sa situation familiale, affectant ses aptitudes à travailler convenablement.

Le capitaine est responsable du management de son équipage. S'il est informé, il peut adapter sa communication. Cependant, il peut être difficile pour un subalterne de confier un problème personnel à son supérieur hiérarchique. Alors, un collègue qualifié et volontaire pourrait sur chaque navire incarner ce rôle de confident. Il représenterait l'équipage et transmettrait au capitaine les informations nécessaires au bon exercice de sa fonction de manager. Cette disposition existe sur certains navires mais aucun texte officiel n'a été publié sur ce sujet.

4.3.14 Comment les hommes de l'équipage réagissent-ils à votre présence à bord ? Pouvez-vous me dire s'il existe des différences notables entre les réactions des officiers et le reste de l'équipage ? (Question 26)

4.3.14.1 Résultats

A- "Every crew reacted differently. No differences between officers and other crew, but difference due to other nationality/mentality."

B- *Once a Russian guy from the crew came to me and asked me why I was not wearing any make up, they were surprised that I didn't.*

"There was a guy an able seaman who was telling me I was a special girl, a special cadet.

I told an officer, during a small party on board, and they started to text him back from my phone. They probably should not have done that it created an awkward situation. Maybe It was not the proper time neither the proper atmosphere to tell my officers about this guy, but because we were close, I figured I could show them the messages. In a more serious context, they would have reacted differently for sure. On board it is difficult because your mixing social time within your professional environment.

Once the apprentice officer was on my watch, it was early in the morning and he asked for a morning cuddle.

Because I was tired and surprised, I gave him a friendly cuddle without thinking. He asked that another time after I helped him, but this time I said no and went to bed after locking my door.

I talked about it to the 3rd officer because it was a funny story, and all the ship knew about it by the next day. And then all the officer started to laugh about it asks me for morning cuddles. However, my 3rd officer was at first concerned. He only laughed because he saw that I was not taking it seriously."

C- "One of the officers told me that the crew was behaving better with me around. (taking more care of hygiene, no dirty talk, dressing better, ...) The officers were all European, so they behaved as normal. The ratings, however, were all Filipino. They were shy, and it took them while before they dared to talk to me."

D "Ratings mainly were extra nice. Few officers (only very few) thought I'd be willing to sleep with them to get promoted more easily. They thought being of higher rank give them some privileges."

E- "/"

F- *"Once the captain, before lunch, asked me to go back to my cabin and change into proper clothes because I was in overall. Even if everybody else was wearing their overall or their working clothes I was the only one that had to change clothes. He only asked it to me. I went to my room and I changed my overall into regular clothes. He asked me this only once but since that I was doing it every time. Now that I think about it, I think it is logical to change yourself before eating."*

G- "Ils faisaient plus attention à ce qu'ils disaient et aux blagues qu'ils faisaient, c'est eux-mêmes qui me l'ont dit. Ils estimaient sans doute que j'avais des petites oreilles fragiles et faisaient le tri dans leur blagues un peu trop osées.

A part ça je n'ai rien remarqué de particulier.

J'ai également navigué sur un navire dont une bonne partie de l'équipage était issu du métier de la pêche à l'origine. Et étonnamment, c'est ceux avec lesquels la vie à bord s'est passé le plus naturellement. J'en ai presque oublié que j'étais une femme à leur côté. Ils ne faisaient pas la moindre différence et ne me traitaient aucunement différemment, ne me prenant pas avec des pincettes ni faisant des allusions quant au fait que j'étais une femme. (Sur les autres bateaux ça s'est toujours bien passé mais dans une discussion on me demandait « comment feras-tu quand tu voudras avoir des enfant ?.. » rien de méchant ni de sexiste donc, mais on soulignait ma situation de femme.) »

H- *"Sometimes on [REDACTED], the polish crew members preferred to ask help from male coaches rather than the girl, but it was maybe just a feeling. But at [REDACTED] it was a different story, people were really surprised to see a woman, even for a Belgium crew."*

I- *"The captain (55) put me on the watch with the 2nd officer who was married with children rather than with the 3rd officer who was single. (it's the third officer who told me that, so I'm not sure about the validity of the information) "*

J- "No, not really."

K- *"They were surprised that a woman was coming o/b because in some documents Raphaëlle was written Raphael, so they thought a male cadet was coming on board. (name has been changed)*

Some Ukrainian guys thought I should be at home take care of children. Would it have been diff with a Belgian crew I'm not sure some old Belgian seafarers act like this too so it's more about personalities rather than culture.

Officers had a problem with me being too friendly with the crew.

For me it was important to spend a lot of time with them because I wanted to bound with them. If I ever find myself in difficulty, I know I will be to rely on them, that they will help me because we have good relationships.

There was a male cadet with me on board who was going crazy with the crew where I had to step back.

All of this is because I think, woman o/b can have a reputation easily, there were some false story going on, so I've been asked to step out. Most of the time those stories come from someone who saw you being friendly with a crew member and then making up a story out of nothing. It is a gossip, and teenager world."

L- *"No, and it's not with mean what I will say. Most of the time they are very surprised to see girls on board and then they add that they are really surprised to see girl like me on board and well I cannot be so positive about this because there is a lot of jokes, asking if I'm married, if I have a boyfriend, if I have children.. If you allow them, they will really go into checking if you are available, if you are free for a potential relationship or for a flirt with them. I*

think, officially, you can call that sexual harassment even though, I never do so. I'm used to it already now but no there are no difference or a very slight like the level of English which is better from the officer. In my opinion most of them are very impolite and ask inappropriate questions and keep asking even when you tell them they are being rude. "

4.3.14.2 Analyse

Pour quatre femmes, il n'y a pas de différence de réactions entre l'équipage et les officiers à proprement dit. Si celle-ci existe, se sera dans le cas où équipage et officiers ne sont pas de même nationalité et réagissent donc différemment.

Les réactions en présence d'une femme à bord sont diverses et peuvent être différentes, à chaque embarquement.

En présence d'une femme, les hommes disent être plus soigneux de leur apparence physique ou verbale : « Ils faisaient plus attention à ce qu'ils disaient et aux blagues qu'ils faisaient c'est eux-mêmes qui me l'ont dit. », « One of the officers told me that the crew was behaving better with me around. (taking more care of hygiene, no dirty talk, dressing better...)»

Beaucoup de marins sont surpris qu'une femme embrasse une carrière de marin de commerce qui est, à leur avis, incompatible avec leur futur rôle de mère.

Les femmes font face à des questions d'ordre privé : "asking if I'm married, if I have a boyfriend, if I have children.. If you allow them, they will really go into checking if you are available, if you are free for a potential relationship or for a flirt with them. Few officers (only very few) thought I'd be willing to sleep with them to get promoted more easily. They thought being of higher rank give them some privileges."

Une participante explique que sur un navire de pêche, l'équipage la traitait si naturellement qu'elle en a quasiment oublié son statut de seule femme à bord.

4.3.14.3 Synthèse

A bord, les femmes officiers suscitent rarement l'indifférence. Certaines réactions influent positivement sur le comportement du groupe en améliorant l'hygiène générale et en favorisant une atmosphère moins sujette aux blagues sexistes. Des réactions sont aussi déclenchées par l'environnement interculturel des navires. Les participantes expliquent que selon les nationalités, les équipages réagissent différemment à leur présence à bord. Plus gravement, certaines ont été victimes de manières qui peuvent être associées à du harcèlement sexuel.

4.3.14.4 Discussion

Code pénal Article 222-33

Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur-e des faits ou au profit d'un tiers.

Code du travail Article L.1153-1 Modifié par Loi n°2012-954 du 6 août 2012 - art. 7

Aucun salarié ne doit subir des faits :

1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés 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 ;

2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.⁶⁵

Malgré l'existence d'un cadre juridique, dans la marine marchande comme dans d'autres secteurs professionnels, les violences à caractère sexuel, s'expriment sous différentes formes. Cela peut aller du simple affichage pornographique dans les espaces communs du navire aux blagues sexistes, des plaisanteries salaces aux suggestions déplacées, jusqu'aux sollicitations à caractère sexuel. Ces violences sont majoritairement dirigées contre les femmes et très minoritairement envers les hommes si on compare les chiffres⁶⁶. Dans notre étude, les violences à caractère sexuel se limitent aux communications verbale et non verbale. Aucune des participantes n'a rapporté avoir été victime de violence physique ou agression à caractère sexuel. Cependant ces violences, prenant parfois la forme d'attouchements, existent et sont quantifiées dans un travail de recherche réalisé par Angèle Grövel et Jasmina Stevanovic.⁶⁷ Elles rappellent d'ailleurs que l'objectif de leur étude n'est pas de hiérarchiser ni les violences à caractère sexuel, ni les personnes qui en sont victimes, mais de rappeler que ces phénomènes affectent de façon largement plus conséquente les femmes.

⁶⁵ LOI n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel.

⁶⁶ « GROVEL, et STEVANOVIC. « Travailler à bord des navires de la Marine marchande ».

⁶⁷ « GROVEL, et STEVANOVIC. « Travailler à bord des navires de la Marine marchande ».

On ne constate pas de différence majeure entre les réactions de l'équipage, de celles des officiers. Cependant, les participantes constatent une différence de réaction, liée à la nationalité de l'équipage et des officiers. Cette hétérogénéité socioculturelle au sein des équipages internationaux confronte les femmes embarquées à un panel de réactions très diversifié. Une des participantes s'interroge avec rétrospection sur les hommes de sa propre culture et leur façon de réagir face à la mixité. Elle estime alors que la personnalité des individus joue un rôle plus important que leur origine culturelle. Il semble difficile de déterminer la part d'influence que peut avoir notre environnement culturel sur notre vision de la mixité.

Il y a 18 ans dans son enquête sur les femmes dans le monde maritime belge, Anne Pascale Mornard recueillait des témoignages mentionnant la responsabilité des différences culturelles dans certaines réactions sexistes. Elle écrivait aussi qu'au sein de la même culture (femme officier et équipage belges), des hommes d'une génération plus âgée, contribuaient à perpétuer des stéréotypes sexistes. Dans notre enquête, certaines répondantes confirment que le sexisme est encore véhiculé par des hommes de leur nationalité et plus âgés que la moyenne. Cette attitude aurait pu disparaître avec la nouvelle génération d'officiers, cependant cela ne semble pas être le cas. En presque deux décennies, les mentalités ont peu évolué. Les femmes sont confrontées, comme en 2002, à la même réaction de surprise quant à leur décision d'entreprendre une carrière dans la marine marchande, surtout de la part des cultures non occidentales. Il s'avère également qu'elles sont toujours confrontées au scepticisme de leurs collègues masculins quant à leur capacité à performer dans certaines tâches, notamment physiques.

4.3.15 En termes de linguistique, adaptez-vous votre conduite en formulant vos ordres et instructions d'une manière différentes ? (Question 27)

4.3.15.1 Résultats

A- "No"

B- "N/A"

C- "Give short and precise instructions, no beating around the bush."

D- "No"

E- "No I was always treated with respect to all crewmembers"

F- "N/A"

G- "N/A"

H- "N/A"

I- "N/A"

J- "No, nothing special."

K- "N/A"

L- *"I adapt my English into the English they understand if we have different level of English."*

4.3.15.2 Analyse

Pour 6 étudiantes cette question n'était pas applicable car elles n'ont pas eu à donner d'ordres ou d'instructions pendant leurs embarquements.

Aucune des personnes interrogées (6) n'a répondu positivement à cette question, tout au moins dans le sens d'une adaptation du fait du rapport femme/homme. Une personne souligne l'adaptation de son anglais à la compréhension des hommes de l'équipage.

4.3.15.3 Synthèse

La formulation des ordres à l'équipage ne tient pas compte du rapport femme/homme. Le langage peut, si besoin, être adapté en fonction de la maîtrise de l'anglais par l'équipage.

4.3.15.4 Discussion

La manière de délivrer les ordres ne semble pas modifiée par le rapport de commandement femme/homme. L'objectif est surtout que l'équipage comprenne les ordres: "I adapt my English into the English they understand"; "Give short and precise instructions". Il semble *a priori* que les rapports homme/femme aient peu d'impact dans le fonctionnement de l'équipage. Comme si cette différenciation, lorsqu'elle se manifeste, se produisait en dehors de la sphère professionnelle. Être "femme" et disposer d'une autorité à bord, ne sont pas incompatibles et n'impliquent pas de manifestation particulière dans l'exercice de cette autorité.

4.3.16 Dans un contexte interculturel à bord, avez-vous déjà rencontré des problèmes pour parler avec des membres d'équipage d'une culture différente? (Question 28)

4.3.16.1 Résultats

A- "Yes, but you would be surprised how some (patriarchal) nationalities welcomed me more than my own country man."

B- *"No, on the contrary I felt that I was able to ask a lot of questions that a man could not ask. I started to ask loaded questions to the Ukrainians. Like: - "if your son comes home and tell you he is gay how would you react?" It was a cultural exchange, and opinion exchanges that maybe a man would not have been able to perform without knowing them good. They were very receptive, and okay to talk about it even though they had completely different opinions"*

C- "It is more difficult to communicate with the Filipino crewmembers. They would never start the conversation, and I had to put in a lot of effort to keep it going."

D- "No"

E- "No"

F- *"N/A BELGIAN crew"*

G- "Sur le premier navire sur lequel j'étais, une moitié de l'équipage (matelots, bosco, graisseurs et cook) étaient philippins. Ils étaient très respectueux envers moi et même très encourageant dans le métier envers lequel je me destinais. Ils m'encourageaient et me disaient que c'était vraiment bien que des femmes se tournent vers ce métier. Ma présence à bord les a simplement rendus très sportifs. S'étant rendu compte que j'allais à la salle de sport tous les soirs, les effectifs de sportifs ont drastiquement augmenté ; ce qui a beaucoup fait rire les officiers et le bosco qui était un habitué de la salle et qui ne voyaient pas tant de monde en temps normal. »

H- *"A male cadet and I were on a ship with a pilot from the Schelde, for an observation internship. The captain of the ship was Russian and excepted for shaking my hand to say hello and goodbye (and even there he did not look at me in the eyes) he just ignored me. I was left asid while he was talking with the pilot and asking questions to the male cadet about his future career. I really thought it was disrespectful from him."*

I- *"Filipino were really impressed to see a woman on board., the Ukrainians were just fine with that."*

J- "No. You can feel that some of them are less at ease at the beginning. But once they know you, no problem."

K- *"I"*

L- *"Yes, with a bosun from a Muslim culture I encounter trouble to show my authority towards them because they just did not accept it. It came to the point that the captain had to intervene. "*

4.3.16.2 Analyse

Sur les 10 personnes interrogées, 4 n'ont pas rencontré de problème particulier (ou simplement, passager) de communication. Trois jeunes femmes disent au contraire avoir vécu leur condition de femme positivement. Elles ont, par exemple, été l'objet d'une attention particulière (discrimination positive). Elles ont aussi, grâce à leur condition de femme de culture différente, tenu des conversations ouvertes. Echanges qui n'auraient pas eu lieu autrement, et d'une certaine manière, elles ont accédé à

un statut de confidente. Une autre souligne, comment sa pratique du sport à bord a paru exemplaire, et influencé positivement l'équipage.

Les trois autres personnes ont été confrontées à des expériences plus malheureuses : refus de subordination à l'autorité d'une femme, indifférence ciblée, communication unilatérale.

4.3.16.3 Discussion

Le plus souvent, les femmes à bord ne laissent pas indifférent, et leur présence induit des attitudes positives ou négatives. Les comportements positifs pourraient, peut-être d'une certaine manière, s'apparenter au rapport mère/enfant et renvoyer aux qualités féminines. L'exemplarité de la "mère" suscite l'adhésion dans l'équipage : "les effectifs de sportifs ont drastiquement augmenté", (les motivations étant sans doute pour une part guidées par des raisons plus "physiques"). Les qualités d'écoute permettent d'aborder tous les sujets : "They were very receptive, and okay to talk about it even though they had completely different opinions". L'autre attitude positive rencontrée, peut être rapprochée du lien protecteur père/enfant (paternalisme) : "Ils m'encourageaient et me disaient que c'était vraiment bien"

S'agissant des comportements négatifs, ils peuvent être très clairement à l'origine de dysfonctionnements graves. Ils peuvent même compromettre la sécurité à bord. Le refus de subordination, l'indifférence ciblée (considérée comme une forme de violence passive), la communication unilatérale (refus ou inaptitude à adresser la parole à une femme) sont les trois exemples de vécu et la preuve que la neutralité dans les rapports homme/femme n'est pas une donnée acceptée ou acquise. Des comportements peuvent dans certains cas toucher au fait religieux (ce qui est plausible, mais pas nécessairement le cas dans notre enquête). Pour mémoire, le ministère du travail en France, a publié un "Guide pratique du fait religieux dans les entreprises privées"⁶⁸. Ce type d'attitude y est clairement condamnée : "peut être sanctionnée toute attitude ayant pour objet ou pour effet d'ignorer une personne ou de lui manifester une forme de mépris en raison de son sexe, de sa religion, de ses convictions".

En définitive, la "neutralité" homme/femme ne représente que 4 des 10 témoignages recueillis. Cela ne signifie pas pour autant, que les discriminations homme/femme sont rencontrées au quotidien pour les 6 autres femmes. Mais cette discrimination est rapportée, et donc, est présente à bord.

⁶⁸ Ministère du Travail, République Française « Guide pratique du fait religieux dans les entreprises privées ».

4.3.17 Existe-t-il des installations qui rendraient la mixité plus facile à vivre à bord ? Lesquelles ? (Question 29)

4.3.17.1 Résultats

A- "Sanitary towels! No joke"

B- *"Having your own shower, own cabin own toilets are a must have during long stay."*

C- "Perhaps there could be some portable weights, and a few gym mats which you could take to your cabin. This way you could stay active by doing some workouts in your own cabin, if you do not feel comfortable going to the gym."

D- "Not that I can think of"

E- "Nothing"

F- *"I had my own cabin with bathroom, the guys had to share the bathroom"*

G- "Avoir des sanitaires individuels et un espace où se changer je pense est important. Les sanitaires individuels sont maintenant monnaie courante sur la plupart des bateaux, mais il n'y a qu'un vestiaire commun en général. »

H- "

I- *"Officer laundry, and crew laundry separated."*

J- "Not really – a separate bathroom would be a must (was not the case in my first assignments as apprentice officer)"

K- "/"

L- *"Toilets for women, so you don't always have to go back to your own cabin toilets, when you want to have clean toilets. "*

4.3.17.2 Analyse

Trois femmes sur dix ne voient pas quels nouveaux équipements faciliteraient la mixité à bord. L'une d'elles mentionne qu'elle dispose déjà de sa propre salle de bains. Sept autres suggèrent des aménagements pour préserver leur intimité et améliorer leur confort : "Toilets for women", "avoir des sanitaires", "individuels", "Officer laundry and crew laundry separated", "doing some workouts in your own cabin", "sanitary towels [on board]"...

4.3.17.3 Synthèse

La grande majorité des femmes à bord partage les équipements sanitaires avec les hommes. Ce point apparaît comme le point le plus sensible. Une minorité des témoignages signale la prise en compte à bord de la mixité, par la mise à disposition d'équipements spécifiques ou individuels.

4.3.17.4 Discussion

Tout indique que les aménagements à bord ont été conçus par des hommes pour des hommes, sans tenir compte de l'éventuelle présence de femmes. Cette absence de prise en compte, se traduit principalement par l'absence d'équipements sanitaires séparés (ou individuels) entre hommes et femmes, alors que le droit international du travail précise depuis les années 1970, la nécessité d'installer des sanitaires séparés pour les hommes et les femmes (C133 - Accommodation of Crews (Supplementary Provisions) Convention, 1970 (No. 133); article 8).⁶⁹ Compte tenu de l'âge moyen des bateaux (tableau 20), cette question des aménagements à bord liés à la mixité aurait déjà dû, être appliquée lors de la construction des navires, et être désormais généralisée par les états pavillons. Le droit maritime international (MLC 2006) confirme et renforce cette disposition. Il précise les obligations en termes d'aménagements pour l'équipage homme/femme. Celui-ci n'est cependant entré en vigueur qu'en 2013.⁷⁰ On peut penser que les raisons de ce manquement sont principalement financières : plus de toilettes... c'est aussi moins d'espace et des dépenses supplémentaires absolument non lucratives. L'évolution récente de la réglementation maritime internationale devrait logiquement accélérer la mise en œuvre de cette disposition.

Tableau 20 : Âge moyen des navires dans les différentes catégories selon les états du pavillon

	Pétroliers	Vraquiers	Porte-conteneurs	Cargos classiques	Autres	Moyenne générale
Pays développés éco. de marché	8,5	12,3	9,4	17,5	14,2	10,5
Pays de libre immatriculation	10,2	12,6	9,2	16,4	15,5	11,8
Europe centrale et orientale	18,3	22,9	18,1	20,8	20,0	20,5
Pays socialistes d'Asie	15,8	18,4	12,3	20,9	13,4	16,8
Autres pays en développement	11,5	13,3	9,3	18,6	16,9	13,1
Moyenne mondiale	10,3	13,0	9,4	17,5	15,6	12,3

Source : Le Pensec L. et Pinon H., Analyse stratégique : âge et durée de vie des navires, 2007

⁶⁹ Art.8 : 1. A bord de tout navire, il y aura lieu de prévoir, en un endroit approprié pour les officiers et pour le personnel subalterne, au minimum un water-closet ainsi qu'une baignoire et/ou une douche pour chaque groupe de six personnes ou moins qui ne disposent pas d'installations sanitaires conformément aux paragraphes 2 à 4 ci-dessous. **Lorsque des femmes sont employées à bord d'un navire, des installations sanitaires séparées seront prévues à leur intention.**

⁷⁰ « Maritime Labour Convention 2006 ».

4.3.18 Seriez-vous attirée par le fait de naviguer à bord d'un navire où l'équipage serait entièrement féminin ? (Question 30)

4.3.18.1 Résultats

A- "Absolutely not."

B- *"Yes, why not but it's not going to happen on a tanker very soon I think."*

C- "No, not at all. I get along with men much better than with women. I would only want to sail with women with whom I am friends. Because, putting women who dislike each other on such a confined space as ship, is food for disaster. If there is some form of animosity between two women, it will most definitely influence the mood on board more than it would if it would be between a woman and a man.

A male crew, even though they are required to work together, will not form as close of a group as an all women crew would. Any disruption in the group will surely be felt. If there is a conflict, it will probably lead to picking sides. This will make teamwork more difficult. There is just a big possibility for drama."

D- "No, definitely not."

E- "No I prefer to work with men they are not jealous, and they are right to the point."

F- *"Not really, if it happened it happens but it is not necessary for me."*

G- "Cela pourrait être très intéressant et enrichissant. Mais je ne pense pas que ce soit le but global ni la solution. Je pense que la mixité est vraiment le but que nous devons viser. Mais un équipage entièrement féminin peut être une bonne publicité pour les femmes hésitant à faire ce métier, cela peut en encourager plus d'une, ça nous donne une visibilité. Et il y a sans doute beaucoup à apprendre d'une telle expérience. "

H- *"Yes, as a life experience but I don't think it is preferable to a mixed crew."*

I- *"No, I like to work with men because they are so straightforward, and you know what they think. I can work with woman as well, but it is not necessary to do an all-female crew."*

J- "Not sure – maybe. I have never sailed with another women, so difficult to say."

K- "No."

L- *"Yes, I would be attracted to sail on an all-female crew vessel, my previous company actually, they realised it but, only for the bridge and hotel department not engine department."*

4.3.18.2 Analyse

Quatre femmes sur onze sont prêtes à naviguer en compagnie d'un équipage exclusivement féminin, en reconnaissant pour deux d'entre elles, qu'il s'agirait plutôt d'une expérience de vie ponctuelle, plutôt que de remédier ainsi aux "difficultés" de la mixité à bord : "Cela pourrait être très intéressant et enrichissant. Mais je ne pense pas que ce soit le but global ni la solution" ; "Yes as a life experience but I don't think it is preferable to a mixed crew".

Les sept autres préfèrent la mixité. Elles soulignent, parfois les risques de tension, voire de “dramas” qui pourraient se manifester dans un équipage entièrement féminin : “If there is some form of animosity between two women, it will most definitely influence the mood on board” ; “No I prefer to work with men they are not jealous”.

4.3.18.3 Synthèse

Un équipage féminin, s’il est une expérience de vie intéressante ou un moyen de communiquer pour faire évoluer l’image du métier, n’est pas considéré comme une direction souhaitable par les participantes.

4.3.18.4 Discussion

Les personnes interrogées expriment majoritairement leur refus de travailler en équipage féminin. Les raisons invoquées touchent à la psychologie féminine. Certaines adhèrent ouvertement au cliché assez commun, qui affirme que les femmes sont généralement moins franches que les hommes en matière de communication et qu’un groupe féminin dans un espace clos pourrait être conflictuel.

L’une des personnes favorables à une expérience d’équipage féminin, souligne son intérêt comme action de communication, avec pour objectifs de faire connaître le métier de marin et de le faire évoluer vers plus de mixité en y attirant plus de jeunes femmes. Des opérations de ce type ont déjà eu lieu, notamment lors de la Journée internationale des femmes en 2020.⁷¹

4.3.19 À votre avis, quels sont les avantages de la mixité à bord ? (Question 31)

4.3.19.1 Résultats

A- “Hygiene is better when women are around”

B- “Nice to have another point of view.”

C- “Women on board would likely lead to a more well-behaved crew”

D- “It’s a normal situation, like ashore.”

E- “Different kind of approach and thinking.”

F- “Men and women, have a separate way of thinking, and if you mix it then you have the benefice of both sides.

There is not much of a difference to be honest it just depends of the personality of the people.”

⁷¹ Le Celebrity Edge, un méga-paquebot de luxe, affrété par la compagnie maritime américaine Celebrity Cruises, a pris la mer le 8 mars 2020 à l’occasion de la Journée internationale des femmes, avec à son bord, un équipage exclusivement féminin.

G- "Je pense que chacun a une façon très différente de travailler. Et la différence homme-femme existe bel et bien. Etant biologiquement plus petites et moins musclées (même s'il y a des exceptions) on est souvent poussées à devoir trouver des solutions pour faire le travail différemment. Je pense qu'à cause de cela on fait souvent les choses de façon plus réfléchies et moins physiques. On aborde le travail selon un autre aspect. L'union fait donc la force. Pour les travaux très physiques il est intéressant d'avoir quelqu'un de fort mais il est aussi intéressant d'avoir quelqu'un capable de proposer une solution qui permette de soulager la charge ou de travailler dans des conditions moins risquées. Etant une femme de 1m60, c'est aussi une caractéristique pratique pour se faufiler dans des endroits exigus de la machine. Mais pour des travaux en hauteur, quelqu'un de 1m90 est intéressant. Tout ça pour dire qu'on a tous quelque chose à apporter, et que la diversité est une force, chacun apportant sa pierre à l'édifice."

H- *"I don't think a perfectly even crew with an equal number of women equal to a number of men is a solution. It wouldn't make any sense but as Tracy Edward said during the conference at school, you need to bring the best from both genders."*

I- /

J- *"It is representing the world on shore – normal relations between colleagues."*

K- *"For sure men and women think differently. In an emergency and stressful situation, we can bring different strategy so we can complement each other. There are stupid guy and stupid girl. But it's good to have some mix because it's acting on the general atmosphere on board. People are behaving well, taking shower, making efforts. "*

L- *"It calms down sometimes the macho behaviour of some men; it seems that there is more equilibrium on a ship when there are girls. I don't know exactly why. What I do know is that boys are putting more emphasis on their hygiene they use more parfum they shower more often, and the ship is cleaner. But on the other hand, I have never been on a ship without any woman on board because obviously I'm a girl so I can't really experience it by myself."*

4.3.19.2 Analyse

Les intéressées (5/11) listent les bénéfices de la mixité en soulignant les différences entre les deux sexes et l'intérêt d'en tirer parti (2/11). Les hommes et les femmes ont des aptitudes physiques, des façons de voir, de penser, de réagir ou de travailler différentes.

Un autre point souligné (3/11), touche à l'ambiance et au comportement (notamment à l'hygiène) améliorés, lorsque des femmes sont présentes : *"People are behaving well, taking shower, making efforts » ; « Hygiene is better when women are around » ; « Women on board would likely lead to a more well-behaved crew », « What I do know is that boys are putting more emphasis on their hygiene they use more parfum they shower more often, and the ship is cleaner ».*

Deux personnes éludent la question en affirmant que les bénéfices de la mixité ne sont pas différents de ceux que l'on peut rencontrer à terre.

4.3.19.3 Synthèse

En plus des bénéfices liés à la mixité que l'on constate à terre comme à bord, il semble que la présence de femmes dans l'équipage ait des effets bénéfiques sur le comportement des hommes et notamment quand il s'agit de la propreté (hygiène personnelle ou entretien du navire)

4.3.19.4 Discussion

Selon une enquête IFOP (Institut français de l'opinion publique) de février 2020 pour *le Parisien*, les hommes seraient « moins propres » que les femmes⁷². Selon François Kraus, directeur du pôle Genre, Sexualité et Santé Sexuelle à l'IFOP, cette différence s'explique par des variables sociales. « La sociabilité et la perception du regard des autres sont ainsi les critères principaux qui déterminent le niveau d'hygiène d'une personne. Le fait que les hommes soient moins à cheval sur l'hygiène que les femmes, pourrait donc s'expliquer par le fait que ces derniers accordent moins d'importance au regard que portent les autres sur leur propreté ». Ainsi les hommes entre eux, isolés en mer, attacheraient moins d'importance à leur propreté, mais exposés au regard d'une femme y prêteront davantage de soins. L'isolement en mer, ne faisant ici que renforcer par l'absence de socialisation, une tendance observée également à terre.

Cette observation semble également valable pour le comportement : « *People are behaving well* » ; « *Women on board would likely lead to a more well-behaved crew* ».

4.3.20 Que faudrait-il pour que les choses évoluent? (Question 32)

4.3.20.1 Résultats

A- "No clue, I am not a feminist: every good sailor (M/F) deserves a chance to proof him/herself on board."

B- "I think it has already nicely evolved"

C- "I do not believe in quota. I believe that you only should get the job if you are capable. You should not be taken on or promoted just because the company needs x number of women to work for them.

Instead of quota, I think the industry should focus on getting young girls interested in a nautical career. Many do not even know such an option exists.

Once more and more women do pursue a maritime career, this mixity will quickly evolve for the better. The maritime sector will have no choice but to embrace it."

D- "I think it already evolved strongly."

E- "RESPECT"

⁷² « Équipements sanitaires - Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale ».

F- “/

G- “Je pense que le temps est la clef.

Mais il faut aussi encourager les femmes à se diriger vers ce métier. Leur parler de ce métier et de la formation. Leur montrer que d’autres femmes le font, et le font bien. Que les jeunes femmes aient des modèles de femme marins sur lesquelles s’appuyer et tirer leur motivation.

L’exemple du navire 100% féminin marche dans ce sens. Ce projet a offert une visibilité aux femmes marins importante et qui peut donc en inspirer d’autres. La plupart de nous (élèves français) avons été inspiré par l’émission Thalassa, par exemple. Alors avoir un documentaire sur des femmes marins pourrait aider.

Il faudrait aussi abolir cette image du marin masculin qui a « une femme dans chaque port » qui est absent de long mois. De nos jours on peut très bien être marin et être chez soit toutes les semaines en étant au ferry par exemple. Ce que beaucoup de gens ne réalisent pas non plus c’est que la reconversion est facile dans notre métier. Beaucoup de gens s’imaginent que se lancer là-dedans signifiera être marin toute sa vie. Donc forcément, des femmes qui veulent fonder une famille ne sauteront pas le pas. Or, il est tout à fait possible de commencer une carrière de marin, de naviguer une dizaine d’années ou moins, et pour finir de se reconverter à terre afin de pouvoir avoir des enfants. “

H- “/

I- “/

J- “As long as other more strict cultures do not change their view on women in the work society, the issue will always remain the same.”

K- “/

L- *“I think unfortunately we cannot do much about it and I think time will do its effect. One hundred years ago it was impossible to imagine that girl would be allowed into army or even in high political function, so it is just a matter of time and perseverance. “*

4.3.20.2 Analyse

A cette question relative aux conditions nécessaires à une évolution, deux personnes sur huit considèrent que les conditions de vie à bord pour les femmes ont déjà beaucoup progressé.

Deux autres considèrent qu’il faudra du temps.

Deux autres qu’il faut faire connaître le métier et qu’inexorablement en évoluant vers plus de mixité, les habitudes changeront.

Une personne considère qu’il faudra que les cultures les plus rigoristes évoluent, pour assister à une transformation.

Une personne sans suggestion.

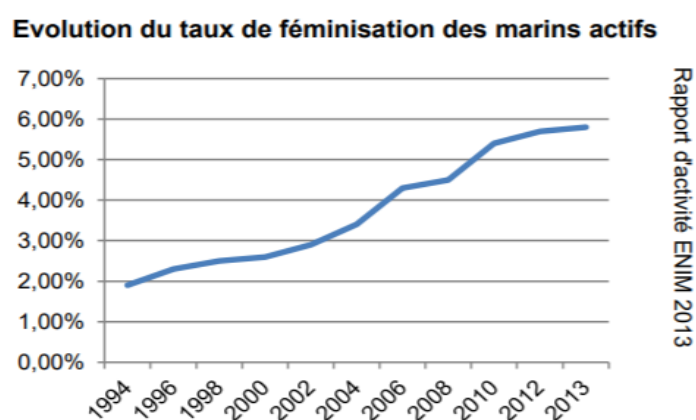
4.3.20.3 Synthèse

Les conditions de travail des femmes ont déjà évolué favorablement vers davantage de mixité. Il faudra encore du temps, mais elles continueront à progresser, surtout si l'on fait mieux connaître le métier de marin et si l'on en assure la promotion auprès des femmes.

4.3.20.4 Discussion

La méconnaissance des activités maritimes, ainsi que le poids des traditions socioculturelles qui animent les métiers de la mer, considérés comme des bastions masculins, expliquent la faible mixité de ce secteur professionnel. Mais la réalité évolue rapidement, comme l'ont souligné les femmes interrogées. Selon l'Institut Supérieur d'Economie Maritime, en 2013, sur 32 491 marins français actifs affiliés à l'ENIM (Etablissement National des Invalides de la Marine), près de 6 % sont des femmes. En 1994, elles étaient 3 fois moins.⁷³ Et la féminisation du secteur se poursuit, puisqu'en Belgique, le taux de féminisation à l'ESNA avoisine les 15% depuis 2017 et en France, celui de l'Ecole Nationale Supérieure Maritime (ENSM) en France avoisine les 8 %.

Figure 7 : Evolution de l'effectif féminin dans la marine marchande de 1994 à 2013



Source : ISEMAR - « La place de la femme dans le monde maritime français »

Trois fois plus de femmes travaillent en mer en 2013 par rapport à 1994.

⁷³ DEBREIL, "La place de la femme dans le monde maritime français".

4.3.21 En tant que femme, si vous pouviez donner un conseil à une jeune cadette débutant sa carrière, quel serait-il? (Question 33)

4.3.21.1 Résultats

A- "Don't be afraid to call somebody for advice (I didn't had anybody to guide me and I missed that)

And do not try to proof yourself too much among men, be yourself and just try to be 'one of the guys' in a comfortable way .

Be and take your responsibilities in your job, in order to gain respect.

And do not give the man wrong impressions about their feelings.

There is no difference if you are a man or woman, everyone who is a 'little different' is a kind of target in a small community like a ship. Some can handle it, some not. And if not, then sailing is not your thing then, because it is part of the job.

You (M/F) just need a strong character!"

B- *"I think I was lucky with my crew.*

The best thing at the beginning would be to wait and see. It is better to keep your distance. But in general, being a good cadet is a good start, show that you are interested, maybe you will have to show them more because you are a girl. Keep your friendly interactions on one side and professional interactions on the other side even though it is difficult on board. "

C- "Don't be afraid. Don't be afraid to stand up for yourself when needed. Men will always be men. If they see an opportunity, they will try and make advances. As long as you make clear you're not interested, nothing more will happen.

Do not be afraid of the responsibility either. You won't be master as soon as you graduate. With each new rank you get more and more responsibility, slowly making you get used to it all. When in doubt, ask. The others will surely be ready to help you out. Most senior officers even appreciate a keen learner."

D- "Try to do it for about 5 years, then you will have plenty of interesting jobs to choose from ashore."

E- "Physical and mental power."

F- *"Don't take anything personal, it's a male industry."*

G- "Fais ce qui te plait, et ne laisse personne te dire ce que tu peux faire ou non en fonction de ton sexe. Soit toi-même surtout, naturelle. N'essaie pas d'impressionner en faisant le bonhomme ou la femme forte et indépendante qui ne se laisse pas marcher sur les pieds, Il ne faut pas surjouer. J'en connais des femmes qui en font des caisses pour avoir l'air autoritaires, et ce sont les moins respectées car elles en deviennent ridicules à jouer quelqu'un qu'elles ne sont pas. Il faut juste rester fidèle à soi-même, c'est la meilleure façon de se faire respecter je pense. "

H- *"Be prepared for the jokes, don't make a drama, but know you limit, start to joke back about how perfects all the men are. "*

I- *"Be ready to do some sacrifice if they want you to not wear leggings then don't wear leggings, it would be useless to provoke them by wearing a legging anyway. Try to fit in as much as you can, and be a good cadet, do the dirty job, do not let them overprotect you. "*

J- "Be yourself. Do not change your behaviour towards the others. As officer, be decisive without being hard. They will more easily accept you as one of them."

K- *"Be friendly but not too friendly because apparently there is a limit. Be careful with your words because it can be interpreted differently O/B than on land. Feel the crew, read the crew.*

But you better have some friend other wise 3 months it going to be long."

L- *"To stay strong, to try to not to fall in love with the first guy you meet on board because I've seen it and it can really ruin your career. It was not my case, but I've seen that happen to other girls. Be very much aware of the situation that you might encounter as a woman. Take always care if you feel that a man is coming to close. Clearly put a distance. Clearly indicate that you don't like his intention and that you are here for professional purpose. Say for example that you have a boyfriend or girlfriend or whatever. Be psychologically prepared for it and keep up in your mind that even in difficult moment, you will get through it. So, girls you can do it, stay smart and do not get caught in the web of the men because it's like a spider up in my opinion, you really have to take care.*

Stereotypes still do exist, but I think it is a task for women sailor to conquer the stereotype because in my experience the stereotype is less valid in the western world. In all other nations as far as I experienced, it is still there, and it will not change easily. It will take time. It will take efforts and a lot of girls in the world they don't have the possibility to become a sailor or any other professions that they would like so the way to go to have an equal world is still very long. There is still a lot to change and accomplish."

4.3.21.2 Analyse

Cinq femmes sur onze insistent sur la nécessité de conserver ses distances et de les faire respecter : "Clearly put a distance"; "try to not to fall in love with the first guy you meet on board" ; "Be friendly but no too friendly" ; "do not let them overprotect you."; "Keep your friendly interactions on one side and professional interactions on the other side"; « It is better to keep your distance"; "Don't take anything personal ».

Cinq femmes sur onze recommandent d'être sincère, fidèle à soi-même : « be yourself » ; « do not give the man wrong impressions » ; « As long as you make clear you're not interested, nothing more will happen » ; « Soit toi-même surtout, naturelle. » ; « Be yourself. Do not change your behaviour towards the others ».

Cinq témoignages convergent et soulignent l'intérêt d'être préparée psychologiquement, ou d'être forte physiquement et psychologiquement et d'en faire la démonstration si besoin : « *Physical and mental power* » ; « *Fais ce qui te plait, et ne laisse personne te dire ce que tu peux faire ou non en fonction de ton sexe* », « *Be prepared for the jokes* » ; « *know you limit* » ; « *To stay strong...* » ; « *Be psychologically prepared* ».

Enfin, le professionnalisme est mentionné à quatre reprises pour susciter le respect des pairs : « *Be and take your responsibilities in your job* » ; « *being a good cadet is a good start* » ; « *Most senior officers even appreciate a keen learner* » ; « *be a good cadet* ».

4.3.21.3 *Synthèse*

Les témoignages recueillis formulent des recommandations principalement dans quatre registres : la distance et l'authenticité dans le rapport aux autres, la force de caractère, le professionnalisme.

4.3.21.4 *Discussion*

La question de la distance dans la relation aux autres à bord apparaît comme un point majeur. Il est sous-entendu que la distance avec les hommes doit être suffisante et la limite de la sphère personnelle doit être suffisamment claire pour éviter tout risque d'intrusion. Une des personnes interrogées recommande d'ailleurs ne pas emporter à bord des objets personnels, pour éviter sans doute toute intrusion dans la sphère intime. Le réglage de la distance est sans aucun doute une affaire personnelle, mais la plupart des témoignages conseillent de « prendre ses distances ».

Un autre point majeur concerne l'authenticité de la relation aux autres, l'affirmation de soi ou encore la fidélité à soi-même. Il y a en effet des conséquences à ne pas s'affirmer. S'affirmer, c'est par exemple savoir dire « non » à une demande quand elle ne convient pas, exprimer une opinion différente. Un manque d'affirmation, à la longue, peut générer un mal-être, une perte de confiance en soi.

Le troisième conseil touche à la préparation « psychologique ». Un « homme [une femme] averti [e] en vaut deux » dit une expression française. Il s'agit d'un conseil de prudence qui vise à rester sur la défensive, ou si besoin, de réagir de façon adaptée.

Le dernier conseil touche au professionnalisme. Une femme qui réussit, surtout dans un milieu d'hommes inspire le respect. Donald Trump a, par exemple, choisi une femme comme architecte pour construire la Trump Tower, misant sur le fait qu'être une femme parvenue à ce niveau de réussite dans un univers dominé par les hommes était un gage d'excellence. L'excellence professionnelle est donc une des voies de reconnaissance.

Ces conseils n'ont rien de spécifique à la marine marchande et auraient pu s'appliquer à l'entrée dans la vie professionnelle dans d'autres secteurs. Il se dégage cependant que les qualités requises sont davantage personnelles, que professionnelles et que leur niveau d'exigence est particulièrement élevé pour s'immerger avec aisance dans un microcosme masculin.

Conclusion

Ce travail a pour ambition de mettre en lumière l'impact de la mixité sur la communication dans la marine marchande. Dans le cadre de nos relations interpersonnelles, nous utilisons différentes façons de communiquer à travers des canaux différents. La façon que nous avons de nous habiller, l'intonation de notre voix, nos silences, nos expressions, nos regards, notre attitude, nos gestes...soutiennent nos messages. Ils en constituent parfois la totalité. Leur contenu à bord est d'abord professionnel, mais pas seulement. Dans tous les cas, il fait appel à ce que nous sommes, notre personnalité, nos émotions, notre culture. La mixité récente de la marine marchande génère des situations particulières où hommes et femmes travaillent ensemble dans un environnement confiné. Afin de déterminer si la mixité influence la communication nous avons fait une enquête pour recueillir l'opinion des femmes officiers et futures officiers. À travers les témoignages collectés, nous avons tenté d'apprécier plus finement l'influence de la mixité sur les relations homme/femme à bord mais également à l'Ecole Supérieure de Navigation d'Anvers et tirer les conclusions suivantes :

L'École Supérieure de Navigation d'Anvers fournit une formation complète et exigeante à ses élèves offrant les mêmes chances à chacun(e), sans distinction entre les genres. L'environnement créé au sein de l'école est propice aux échanges et à la création de solides liens d'amitié entre les étudiants. La très grande majorité d'étudiants masculins dans l'école de navigation n'est pas un obstacle à l'épanouissement des étudiantes. Aucune ne nous a dit y avoir éprouvée des difficultés d'adaptation. Toutes ou presque se sont intégrées sans effort, naturellement, ou simplement parce qu'elles étaient déjà pré-adaptées à un environnement masculin. Une seule personne exprime avoir modifié consciemment son comportement à certaines occasions, en ajustant ses sujets de conversation à ses interlocuteurs masculins. On peut conclure que dans la plupart des cas aucune stratégie de communication n'a été adoptée de manière délibérée par les étudiantes du fait de leur environnement à dominante masculine.

Lors du recrutement, il est intéressant de constater que, face à l'attitude notoirement discriminatoire de certaines compagnies, certaines femmes renoncent à y postuler et se privent d'elles-mêmes de certaines opportunités.

En revanche, il en va différemment du côté de la vie à bord. Nous nous demandions si la communication y était influencée par la mixité et dans une certaine mesure par les stéréotypes de genre. Il s'avère qu'à bord une femme acquiert fréquemment un statut particulier ; la neutralité ou la parfaite égalité de traitement sont encore loin d'être la règle. Ce statut dépend généralement de l'équipage et parfois du capitaine. Il sera vécu selon les cas comme une bonne ou une mauvaise expérience. Le contexte socioculturel à bord est différent de celui de l'école. Certaines femmes qui avec

leurs camarades n'adaptaient pas leur communication, le font désormais à bord. Ces stratégies de communication, induites par la « pression » du masculin, prennent des formes variées qui se résume le plus souvent à un changement d'attitude (davantage défensive) et à une prise (et maintien) de distance. Mais certaines navigantes ne changent rien à leur manière d'être. S'il n'y a rien que les femmes ne puissent pas dire ou ne pas faire à bord, il semble tout de même exister des règles implicites. Ces règles de conduite (sujets et comportement/activité tabous) émanent généralement des femmes elles-mêmes, mais sont la conséquence directe de l'environnement masculin à bord. On observe aussi un besoin/tendance à se « déféminiser », voire de se viriliser. Nombreuses sont celles qui changent leurs habitudes vestimentaires en arrivant à bord (parfois uniquement pour des raisons pratiques). Ce changement dans l'apparence est spontané et accepté comme quelque chose de naturel pour la plupart des navigantes. Elles ont en effet parfaitement conscience des limites du contexte masculin dans lequel elles évoluent, nécessitant le maintien continu d'une plus grande réserve. Cette discrimination peut être parfois « blessante » et le maintien obligatoire d'une réserve nécessiter de coûteux efforts, dans un contexte propice à la camaraderie et à la familiarité.

Notez que toutes les navigantes ne se sentent pas concernées au même degré. Leur attitude de communication semble varier différemment entre la vie à terre et la vie en mer. Les réponses se partagent équitablement entre les navigantes qui disent être restées la même personne à terre et en mer, et celles qui expliquent changer certaines de leurs habitudes.

Les femmes à bord se voient parfois attribuer un rôle de confidente car elles sont perçues, semble-t-il, comme possédant une meilleure faculté d'écoute par leurs collègues masculins. Ce rôle, certaines l'acceptent, car faisant partie intégrante de leur personnalité, alors que d'autres le subissent car elles ne l'ont pas sollicité.

Si certaines femmes changent d'attitude en mer, leur présence à bord suscitent rarement l'indifférence. Elle influe positivement sur le comportement du groupe en améliorant l'hygiène générale et en favorisant plus de tenue dans le langage. Des réactions sont aussi déclenchées par l'environnement multiculturel des navires. Les participantes expliquent que selon les personnalités, les nationalités, les cultures, les équipages réagissent différemment à leur présence. Certaines attitudes (rares) pouvant avoir des conséquences sur le fonctionnement du navire. Plus gravement, certaines navigantes ont été victimes de manières qui peuvent être rapprochées d'un harcèlement sexuel.

Ainsi, l'on constate bien que la mixité influence la façon d'être (et de parler à bord) et ce quel que soit notre genre. Cet impact sur notre façon de communiquer est plus ou moins important selon les personnes et dépend de notre personnalité, de notre éducation et de notre culture. L'augmentation de la mixité ne paraît pas à elle seule, une réponse suffisante pour lutter contre les stéréotypes de genre. Et si elle engendre parfois des difficultés, il serait dommageable de ne pas chercher à la

préserver. Des solutions sont à rechercher ailleurs pour faire évoluer certaines mentalités face à la mixité. Il en va du rôle de chaque compagnie maritime et des centres de formation des gens de mer de prendre leur part de responsabilité en sensibilisant et en éduquant. L'Ecole Supérieure de Navigation d'Anvers est déjà engagée dans cette voie. Nous avons fait quelques suggestions pour accentuer cet effort pour une plus grande sensibilisation à cette question du genre, qui devient plus aiguë en situation de confinement.

Dans l'ensemble, notre enquête nous a conduit à constater que les femmes avaient un retour positif quant à leur profession, et ce malgré les conditions singulières imposées par le partage d'une vie professionnelle et d'une vie sociale à huis clos. La mixité apporte de nombreux bénéfices et il a été observé à travers plusieurs témoignages qu'hommes et femmes travaillent ensemble et forment un seul et même équipage.

En tant qu'étudiant à l'Ecole Supérieure de Navigation d'Anvers, il m'a été donné la possibilité d'agir à mon échelle en réalisant une enquête d'opinion sur la mixité dans la marine marchande afin de mieux y comprendre les enjeux de la mixité et son influence sur nos relations interpersonnelles. Conscient de la taille de mon échantillon, ce travail n'a pas pour vocation d'établir des vérités mais plutôt de proposer ou d'élargir des pistes de travail. Une enquête quantitative menée sur une plus grande population de navigantes, permettrait certainement de pondérer nos conclusions. Ce travail peut également servir de base aux étudiants qui seraient désireux de prolonger la réflexion sur le déploiement de la mixité à bord.

Bibliographie

- « *Brevets de qualification maritime STCW | SPF Mobilité* ». https://mobilit.belgium.be/fr/navigation/marine_marchande/stcw.
- « *Contre vents et marées — Wiktionnaire* ». Consulté le 15 mai 2019. https://fr.wiktionary.org/wiki/contre_vents_et_mar%C3%A9es.
- « *Culture, Error, and Crew Resource Management* ». Consulté le 10 mai 2020. <https://pdfs.semanticscholar.org/4774/aa3e3ef2283638ff41a96cb864115e1f94bf.pdf>.
- « *Équipements sanitaires - Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale* ». Consulté le 9 mai 2020. <https://emploi.belgique.be/fr/themes/bien-etre-au-travail/lieux-de-travail/equipements-sociaux/equipements-sanitaires>.
- « *Maritime Labour Convention* », (2016). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_090250.pdf.
- Armateurs de France. « *Accord égalité professionnelle personnels navigants* » (2016). <https://www.ecologiquesolidaire.gouv.fr/sites/default/files/Accord%20%C3%A9galit%C3%A9%20professionnelle%20personnels%20navigants.pdf>.
- AUGER, Barbara. « *Les figures de proue zoomorphes dans l'iconographie médiévale chrétienne : rhétorique de l'Incarnation* ». IRIS : Hommage à Gilbert Durand 34 (2013): 147–62.
- Bard, Christine. « *La jupe en révolution* ». *La Vie des idées*, 13 avril 2009. <http://www.laviedesidees.fr/La-jupe-en-revolution.html>.
- BUDA, Rodolphe. « *Enseignement : s'adapter aux publics est indispensable ; s'adapter aux langages est absurde* ». *Communication & Langages* 116, no 1 (1998) : 116-18. <https://doi.org/10.3406/colan.1998.2856>.
- DEBREIL Alix, HAROPA, NOIROT Flore, Armateurs de France, VALERO Camille, ISEMAR "La place de la femme dans le monde maritime français", (2018). <https://www.isemar.fr/wp-content/uploads/2018/06/note-de-synth%C3%A8se-201-la-place-de-la-femme-dans-le-monde-maritime-fran%C3%A7ais.pdf>.
- DEBREIL Alix, HAROPA, NOIROT Flore, Armateurs de France, VALERO Camille, ISEMAR "La place de la femme dans le monde maritime français", (2018). <https://www.isemar.fr/wp-content/uploads/2018/06/note-de-synth%C3%A8se-201-la-place-de-la-femme-dans-le-monde-maritime-fran%C3%A7ais.pdf>.
- DELANOË, Anne, GOSSEAUME, Valérie, et PODEVIN, Gérard. « *A l'attention de L'Observatoire Prospectif des Métiers et Qualifications du secteur du transport maritime* », s. d., 130 pages. https://www.formationmaritime.fr/images/stories/emploi/Rapport%20final%20OPMQ_CEREQ.pdf.
- DELLINGER, Kirsten. « *Women Seafarers: Global Employment Policies and Practices* – By Phillip Belcher, Helen Sampson, Michelle Thomas, Jaime Veiga and Minghua Zhao ». *Gender, Work & Organization* 15, no 4 (juillet 2008): 413-15. https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2008.00410_1.x.

- Dimension-Ingénieur.com. « *Classement 2012 des écoles d'ingénieurs les plus féminisées* ». Consulté le 16 mai 2020. <https://www.dimension-ingenieur.com/classement-2012-ecoles-ingenieurs-les-plus-feminisees/675>.
- DONIOL-SHAW, Ghislaine, et LE DOUARIN, Laurence. « *L'accès des femmes aux emplois supérieurs dans la fonction publique : avancées et résistances* ». *Revue française d'administration publique* no116, no 4 (2005): 671-86.
- Epiphane, Dominique, Irène Jonas, et Virginie Mora. « *Dire ou ne pas dire... les discriminations* ». *Agora débats/jeunesses* N° 57, n° 1 (24 décembre 2011): 91-106.
- FORTINO, Sabine. *"La Mixité au travail"*. La Dispute (24 avril 2002). Le genre du monde, 2002.
- GALLIOZ, Stéphanie. « *Force physique et féminisation des métiers du bâtiment* ». *Travail, genre et sociétés* N° 16, no 2 (2006): 97-114.
- GARNER-MOYER, Hélène. « *Le poids de l'apparence physique dans la décision d'embauche* ». *Le Journal des psychologues* n° 257, no 4 (2008): 53-57.
- GRÖVEL, Angèle, et STEVANOVIC Jasmina. « *Attention : femmes à bord !: Périls de la féminisation chez les officiers de la Marine marchande* ». *Travail, genre et sociétés* n° 36, no 2 (2016): 79. <https://doi.org/10.3917/tgs.036.0079>.
- GROVEL, Angèle, STEVANOVIC, Jasmina. « *Travailler à bord des navires de la Marine marchande* », (2017). Étude sociologique des risques et des violences physiques, psychologiques ou à caractère sexuel-CERLIS.
- GRÖVEL, Angèle. « *Les officiers de la Marine Marchande un groupe professionnel dans la tempête?* », s. d., 537.
- HEAS, Stéphane, KERGOAT Ronan, WEBER Claude, et HADDAD Saïd. « *Dualité identitaire des femmes élèves officiers des Ecoles militaires de Coëtquidan : féminité préservée ou masculinité recherchée ?* » *Socio-logos*. *Revue de l'association française de sociologie*, no 2 (19 mars 2007). <http://journals.openedition.org/socio-logos/152>.
- HERITIER, Françoise. « *Il faut anéantir l'idée d'un désir masculin irrépressible* », 5 novembre 2017. https://www.lemonde.fr/societe/article/2017/11/05/francoise-heritier-j-ai-toujours-dit-a-mes-etudiantes-osez-foncez_5210397_3224.html.
- HOGERE ZEEVAARTSCHOOL. « *Règlement de l'enseignement et des examens BAMA (année académique 2019-2020)* », (2019).
- HOLE, Christina. « *Superstitions and Beliefs of the Sea* ». *Folklore* 78, no 3 (septembre 1967): 184-89. <https://doi.org/10.1080/0015587X.1967.9717092>.
- International Labour Organization *"Rapport du Directeur général sur l'évolution du secteur maritime"*, 2005.
- LACOMBE, Philippe. « *La féminisation de la Marine nationale, entre évidences et questionnement sociologique* ». *Les Champs de Mars* N° 17, no 1 (2005): 135-64.
- LAUFER, Jacqueline. « *La construction du plafond de verre : le cas des femmes cadres à potentiel* », s. d., 14.

- Le Monde.fr. « *Armée française : les femmes autorisées à bord des sous-marins* », 15 avril 2014.
https://www.lemonde.fr/societe/article/2014/04/15/armee-francaise-les-femmes-autorisees-a-bord-des-sous-marins_4401351_3224.html.
- Le Monde.fr. « *La trop lente féminisation de l'armée française* », 7 mars 2019.
https://www.lemonde.fr/idees/article/2019/03/07/la-trop-lente-feminisation-de-l-armee-francaise_5432494_3232.html.
- LE PENSEC, Louis, et PINON, Henri. "*Analyse Stratégique : Age & durée de vie des navires*", (2007).
<http://temis.documentation.developpementdurable.gouv.fr/docs/Temis/0059/Temis-0059645/16826.pdf>.
- LEMIERE, Séverine. « *Les inégalités salariales entre hommes et femmes.* », Le Monde, 8 novembre 2016.
https://www.lemonde.fr/societe/article/2016/11/08/a-meme-emploi-meme-temps-de-travail-l-ecart-de-salaire-entre-hommes-et-femmes-est-d-environ-9_5027455_3224.html.
- Les Inrocks. « *Quels pays autorisent les femmes à monter à bord de sous-marins ?* », 22 avril 2014.
<https://www.lesinrocks.com/2014/04/22/actualite/actualite/quels-pays-autorisent-les-femmes-monter-bord-de-marins/>.
- LOI n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel, 2012-954 § (2012).
- LOPEZ, Alberto, et PERSONNAZ, Elsa. « *Femmes dans des métiers d'hommes : entre contraintes et déni de légitimité* », s. d.
- MALTZ, Daniel N., et BORKER, Ruth A.. « *A Cultural Approach to Male–Female Miscommunication* ». In *Language and Social Identity*, édité par John J. Gumperz, 196-216. Cambridge: Cambridge University Press, 1983. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511620836.013>.
- Ministère du Travail, République Française « *Guide pratique du fait religieux dans les entreprises privées* », s. d.
https://travailemploi.gouv.fr/IMG/pdf/guide_candidats_salaries_majfevrier2018valide.pdf.
- MONNEY, Vanessa, FILLIEULE Olivier, et AVANZA Martina. « *Les souffrances de la femme-quota* ». *Travail, genre et sociétés* n° 30, no 2 (28 octobre 2013): 33-51.
- MORNARD, Anne-Pascale. « *Vrouwen in de Belgische Maritieme Wereld: een onderzoek* », (2002).
- MORNARD, Anne-Pascale. « *Vrouwen in de Belgische Maritieme Wereld: een onderzoek* », (2002).
- OMI. « *Phrases normalisées de l'OMI pour les communications maritimes* », (2002).
- PROUTIERE Gwenaële, MAULION Helen, GUICHARD-CLAUDIC Yvonne, BIGOT Jean - François, COUDERC-MORANDEAU Stéphanie, et al.. "*La mer au féminin : Essai pluridisciplinaire sur l'évolution du rôle et du statut des femmes dans les activités maritimes.*" [Rapport de recherche] Université de Nantes. 2016. ffhalshts-01405310f.
- PRUVOST, Geneviève. "*Profession : policier. Sexe : féminin*". Les Editions de la MSH, 2007.
- ROCCI, Andrea, DE GRUYTER, Walter et DE SAUSSURE, Louis. "*Verbal Communication*", 2016.
- SAINT-MARTIN, Lori, BOISCLAIR Isabelle, et BISSON Christiane. "*Feminin/masculin dans l'œuvre d'Anne Hébert*". Les Editions Fides, 2008.

- SAINT-MICHEL, Sarah, et WIELHORSKI Nouchka. « *Style de leadership, LMX et engagement organisationnel des salariés : le genre du leader a-t-il un impact ?* » @GRH n°1, no 1 (19 octobre 2011): 13-38.
- SCHWARTZ, Olivier. *"Le monde privé des ouvriers"*, (2012).
- SERODES, Aude. « *Le rôle de co-équipier de l'IBODE à l'épreuve du bruit* », s. d., 50.
- Sports+, DH Les. « *Femmes à bord de sous-marins : des précédents* ». Consulté le 9 mai 2020.
<https://www.dhnet.be/dernieres-depeches/afp/femmes-a-bord-de-sous-marins-des-precedents-534d47b23570d35ee3eeadc5>.
- STEVANOVIC, Jasmina. « *La longue traversée des officières de la marine marchande* », s. d., 431.
- STEVANOVIC, Jasmina. « *La longue traversée des officières de la marine marchande* », s. d., 431.
- TOURAILLE Priscille. « *Taille* ». In Encyclopédie critique du genre, 752. Hors collection Sciences Humaines. La découverte, 2016.
- UCCIANI, Sylvie. *"La transmission des stéréotypes de sexe"*. Biennale internationale de l'éducation, de la formation et des pratiques professionnelles, Jul 2012, Paris, France. ffhalshs-00766917f
- VAN CAMPENHOUDT, Luc, MARQUET Jacques et QUIVY Raymond. *"Manuel de recherche en sciences sociales."* Dunod, 2017.
- VAN SON, Ludwina. *"Cours de Communication générale et interculturelle"*, s. d.
- VIDARD, Mathieu. « *Pourquoi les femmes sont plus petites que les hommes ?* » L'édito carré, 16 novembre 2017. <https://www.franceinter.fr/emissions/l-edito-carre/l-edito-carre-16-novembre-2017>.
- WAUTERS, Bea. « *Overview Female Students HZS - Thesis Gabriel Maumené* », 2020.
- Wikipédia. « *Albert Mehrabian* », s. d.
https://fr.wikipedia.org/w/index.php?title=Albert_Mehrabian&oldid=152961800.
- WOOD, Julia T., et INMAN Christopher C.. « *In a Different Mode: Masculine Styles of Communicating Closeness* ». Journal of Applied Communication Research 21, no 3 (août 1993): 279-95.
<https://doi.org/10.1080/00909889309365372>.
- ZHAO Minghua, Lijuan ZHAO, Pengfei ZHANG, Jianjun WU, Kate PIKE, et Emma BROADHURST. « *Chinese Women Seafarers: A Case Study of the Women Cadets in Shanghai* ». Marine Policy 83 (septembre 2017): 40-47. <https://doi.org/10.1016/j.marpol.2017.05.027>.
- ZHAO, Minghua. « *Women in English Fisheries: Roles, Contributions, Barriers and Prospects* ». In Social Issues in Sustainable Fisheries Management, pp 233-254.

ANNEXE 1 : Questionnaire



Gabriel Maumené,

Email: gabriel.maumene@gmail.com

GSM: [REDACTED]

Introduction

Français:

Dans le cadre d'un travail de recherche pour mon mémoire de master en Science Nautique à l'Ecole Supérieure de Navigation d'Anvers, je collecte des témoignages sur les expériences de femmes ayant navigué au sein de la marine marchande.

Ma recherche porte sur la communication interpersonnelle, et la qualité des relations entre individus des deux sexes, et plus généralement sur l'impact de la mixité à bord des navires de la marine marchande.

Mon sujet : Influence de la mixité sur la communication à bord.

English:

As part of a research work for my master's thesis in Nautical Science at the Antwerp Maritime Academy, I would like to collect as much information as possible about the experiences of women having sailed on board of merchant ships.

My research focuses particularly on interpersonal communication, and the relational aspect between individuals on board merchant ships.

My subject: Influence of feminization on the communication on board.

Data privacy:

My thesis will be on the database of the school. This is only accessible by the VPN of the school. All the thesis can be downloaded or are available in the library of the Antwerp Maritime Academy. At your request the interview can be conducted anonymously

Questionnaire, Master thesis

“Influence of gender diversity on Communication in the Merchant Navy”

Name		Age	
Current Profession		Sailing period :	Enter the period within which you sailed (from 19XX to XXXX)
Remarks:			

For the answers there is no limitation in length, feel free to adapt the space under the questions. I am at your disposal to answer any question and to provide any extra information about the questionnaire. Do not hesitate to add your remarks or suggestions if you have any.

I would like to thank you for the time you took to consider my request, and to fill in this questionnaire.

Would you like the answers of this interview to be anonymous?

Profile

1 How did you get to study at the Antwerp Maritime Academy?

2 How did your family react to the fact that you wanted to be a sailor?

(Supportive, neutral, dissuasive.)

3 Does there are sailors in your family?

Formation

-
- 4 Can you tell me how you experienced your years of training at school?
-
- 5 How many women were there with you in your first academic year?
-
- 6 The maritime school was and is still mostly composed of male students. Did you adapt to this environment? How?
-
- 7 As a woman did you have to adopt certain communication strategies towards your classmates.
-
- 8 In terms of dress code, did you have to comply with formal or informal rules? Imposed by whom? On what special occasions?
-
- 9 Have you witnessed sexism and stereotypes against women during your training?
-
- 10 As a woman, did you encounter barrier to find an internship?
-
- 11 How did you experience your first interview to find an internship?
-
- 12 Do you think mixity on board is a subject that should be addressed during officers training?
-

Life O/B

-
- 13 During your first internship were there any woman with you on board?
-
- 14 During your first internships how was your integration on board? Did it change with experience? Is integration easier in presence of other female crew members on board?
-
- 15 As a woman on board, did you feel like you had a special status, in a positive or negative way?
-
- 16 In this new environment, have you adopted a new communication strategy in your relations with the crew?
-

-
- 17 Have you felt the need to put less emphasis on your femininity on board?
-
- 18 Do you specifically adapt your outfit / appearance to your condition as a woman during work? Was it to comply with formal or informal rules? Imposed by whom? How? Why?
-
- 19 As a woman on board, does there are words or things you can't do or say?
-
- 20 How would you describe yourself o/b as compared to the person you are on land?
-
- 21 Would you adapt a different communication and appearance outside of your work environment?
-
- 22 Did you feel that you ever received any specific treatment from the company?
-
- 23 Have you ever played the role of confidant, responding to psychological requests from the crew member?
-
- 24 Do you think that being a woman tends to facilitate this type of behaviour?
-
- 25 What attitude did you adopt? Acceptance or refusal? Why?
-
- 26 How do the men of the crew react to your presence o/b? Can you tell me if there are notable differences between the officers' reactions and the rest of the crew?
-
- 27 In terms of language, do you adapt your conduct by formulating your orders and instructions in a particular way?
-
- 28 In an intercultural context on board, did you ever encounter any trouble to speak with crewmembers from a different culture?
-
- 29 Are there any facilities that would make mixity easier to live on board? Which?
-
- 30 Would you be attracted to sail on-board an all-female crew vessel?
-

31 In your opinion what are the benefices of mixity on board?

32 What would it take for things to evolve?

33 As a woman, if you could give a young cadet starting her career one piece of advice, what would that be?

34 Would you like to add something else?

Thank you for your time.

Gabriel Maumené

gabriel.maumene@gmail.com

Gsm:

