

Travailler à bord des navires de la Marine marchande

Étude sociologique des risques et des violences physiques,
psychologiques ou à caractère sexuel

Chargées de recherche :

Angèle Grövel et Jasmina Stevanovic

Direction scientifique :

Margaret Maruani

Travailler à bord des navires de la Marine marchande

Étude sociologique des risques et des violences physiques,
psychologiques ou à caractère sexuel



Chargées de recherche
Angèle Grövel et Jasmina Stevanovic

Direction scientifique
Margaret Maruani

Laboratoire du Cerlis
(Centre de recherche sur les liens sociaux)
UMR 8070 – Université Paris Descartes/CNRS

cerlis



Sommaire

Remerciements	7
Présentation de la recherche	9
1. Contexte de la recherche	9
2. Problématique et hypothèses	10
3. Méthodologie de la recherche	14
La phase quantitative	15
La phase qualitative	16
Une démarche ethnographique	16
4. Le profil des marins interrogés.....	17
Sexe	18
Âge	18
Répartition par catégories de personnel.....	19
Genre de navigation.....	22
Pavillon du navire.....	23
Temps de travail	24
Nombre de jours embarqués	25
Ancienneté dans le métier	26
Mobilité à l'égard du lieu d'exercice de l'activité	26
Mobilité à l'égard de l'employeur	27
Brevets	28
Statut d'emploi.....	29
Statut conjugal.....	31
Profession du conjoint.....	31
Temps de travail du conjoint	32
Origine sociale des répondants et lien au maritime.....	33
Engagement syndical	35
Première partie • Influence des facteurs environnementaux et organisationnels sur les risques psychosociaux au travail	37
5. Un environnement physique de travail mouvant.....	39
Variations météorologiques et ambiances thermiques	39
Nuisances sonores et vibrations mécaniques.....	42
Les risques chimiques : enjeux sur l'équilibre écologique et la santé des marins	44
Des routes maritimes à risque : le cas des attaques de pirates	47

6. Les risques d'accident : une vigilance soutenue qui entraîne fatigue et stress	53
Des manœuvres délicates exigeant expérience et maîtrise de soi	53
Des risques de collision avec d'autres navires	58
Les accidents du travail maritime et l'éloignement sanitaire	59
Les conditions à réunir selon les marins pour assurer un sentiment de sécurité	61
7. Des contraintes physiques marquées : tâches, rythmes d'activité et organisation des temps de travail	65
Des tâches qui restent pénibles physiquement	65
Des temps d'activité professionnelle condensés.....	67
Horaires fractionnés et travail de nuit : les impacts sur le sommeil et sur la vie sociale	70
8. Intensification des rythmes de travail à bord des navires de commerce.....	79
Accélération des cadences de travail : des rythmes en flux tendu	79
Des temps d'urgence et des temps d'attente : une alternance spécifique	83
Extension de la disponibilité temporelle à bord	88
9. Exigences réglementaires, injonctions paradoxales et redéfinition du métier.....	93
Des charges administratives particulièrement pesantes	93
Des injonctions contradictoires et des moyens matériels jugés insuffisants.....	98
10.Des rythmes de travail problématiques pour la vie familiale et personnelle.....	105
Des moyens de communication qui réduisent la distance avec les proches	105
Des plannings variables qui perturbent la vie personnelle et familiale	107
Des décalages avec les proches, sources potentielles de mal-être	112
Des projets de reconversion liés à l'éloignement familial	118

Deuxième partie • Les violences physiques et psychologiques à l'œuvre dans la marine marchande et phénomènes d'addiction..... 123

1. Tensions et agressions verbales et physiques au sein du collectif de travail	127
Nature des agressions verbales.....	128
Origine des agressions verbales	138
Les agressions physiques	146
Agressions sexuelles, attouchements sexuels, viols	151
2. Le mal-être et ses conséquences	163
Mal-être au travail, le facteur clé qui conduit à l'épuisement professionnel	164
Relation de travail et mal-être	168
Les réorganisations stratégiques : une violence insidieuse propice à l'émergence du mal-être .	169
De nouveaux modèles managériaux : une autre explication des phénomènes de mal-être et d'épuisement professionnel	171
Harcèlement moral.....	174

3. Alcool et substances psychoactives	197
Alcool et navigation	199
Généraliser les navires secs ?	202
Moments de consommation d'alcool	205
Fréquence de consommation d'alcool.....	206
Lieu de consommation à bord.....	206
Interprétation de la consommation d'alcool.....	207
Dépendance à l'alcool	209
4. Substances illicites	211
Fréquence de consommation de substances illicites	211
Consommation à bord de substances illicites	213
Dépendances aux substances illicites.....	213
5. Alimentation à bord des navires	215
La qualité des aliments consommés	216
Le surpoids	218
Conclusion générale et recommandations	223
Recommandation n° 1 — Renforcer la prévention des risques chimiques	223
Recommandation n° 2 — Mise à disposition d'un soutien psychologique pour les marins qui traversent des zones de piraterie maritime	224
Recommandation n° 3 — Analyser de manière approfondie les risques des rythmes de travail en horaires décalés et/ou de nuit.....	225
Recommandation n° 4 — Veiller au respect des heures de travail et des heures de repos en renforçant les moyens humains	226
Recommandation n° 5 — Renforcer les moyens matériels afin de limiter les risques d'accident ..	227
Recommandation n° 6 — Faire reconnaître et s'appuyer sur la compétence des professionnels dans des situations d'urgence.....	227
Recommandation n° 7 — Veiller au respect des dates d'embarquement et de débarquement ; améliorer la visibilité sur les temps de congés (personnels de service général essentiellement)	228
Recommandation n° 8 — Réduire les facteurs de mal-être au travail en remplaçant l'humain au cœur de l'organisation de travail	229
Recommandation n° 9 — Proposer des formations spécifiques pour les salariés au contact des passagers (et ce, à tous les échelons professionnels)	229
Recommandation n° 10 — Favoriser le dialogue entre l'armement et l'ensemble des salariés du bord	230
Recommandation n° 11 — Améliorer les conditions d'égalité entre les sexes	231
Recommandation n° 12 — Encourager à alerter et communiquer sur les sanctions encourues en cas d'agressions physiques, psychologiques ou à caractère sexuel.....	232
Recommandation n° 13 — Alerter sur les risques d'addiction et sur les effets de l'alimentation sur le développement des maladies cardiovasculaires.	233
Bibliographie	237

Annexes.....	245
Tableau des enquêtés.....	245
Questionnaire adressé aux marins	245

Remerciements

La réalisation de ce rapport d'étude a été possible grâce au concours de plusieurs institutions ou personnes à qui nous souhaiterions témoigner notre reconnaissance. Tout d'abord, nous souhaitons adresser notre gratitude à l'ensemble des médecins du Service de Santé des Gens de Mer, en particulier à Thierry Sauvage, chef de service, et Anne-Sylvie Beaucher, médecin des gens de mer au Havre. La diffusion du questionnaire au sein des différents services répartis sur le littoral français nous a permis d'accéder à des données essentielles et riches d'enseignements. Notre reconnaissance va également à Émile Provendier qui a réalisé avec soins et professionnalisme, une partie du traitement des données statistiques. Nous remercions également les compagnies — La Méridionale et Boluda — pour avoir accepté et facilité notre venue à bord. Les observations et les interviews issues de ces enquêtes de terrain ont largement enrichi les résultats de l'étude. Marc Loriol, chercheur au CNRS et spécialiste des questions de la santé au travail, nous a accompagnées lors d'un voyage et a participé au travail d'enquête. Ses observations, son expérience, ses suggestions pour l'écriture de ce rapport nous ont été fort utiles, nous l'en remercions. Merci également à l'Institut maritime de prévention (IMP) à Lorient pour son accueil chaleureux. L'organisation de ce travail a été grandement facilitée par Julie L'Azou, gestionnaire du laboratoire CERLIS à l'Université Paris Descartes. Nous lui témoignons toute notre gratitude. Le concours de Margaret Maruani, directrice scientifique du projet, nous a été indispensable à la réalisation de cette étude, merci à elle. Nous remercions également Fabrice Pruvost, notre conseiller technique à l'IRES, pour sa collaboration et son soutien logistique ainsi que Jean-Philippe Chateil dont l'aide a été essentielle pour cette enquête. Enfin, nous adressons nos remerciements à l'ensemble des marins ayant participé de près ou de loin à l'enquête, nous leur souhaitons « bon vent ».

Cette recherche a été réalisée dans le cadre de la convention d'études conclue pour l'année 2015 (projet n° 2) entre l'Institut de recherches économiques et sociales (Ires) « au service des organisations représentatives de travailleurs » et la Confédération générale du travail (CGT).

Présentation de la recherche

1. Contexte de la recherche

Le secteur de la marine marchande (transport de marchandises ou de personnes, services portuaires) et le métier de marin ont connu depuis trente ans de profondes mutations économiques, sociodémographiques et culturelles. L'intensification du travail, les contraintes commerciales, les exigences managériales et l'éclatement des conditions d'emploi des marins — notamment selon les nationalités — pèsent sur l'organisation et les rapports sociaux à bord. Les spécificités de l'activité navigante (poids de la hiérarchie, surreprésentation masculine, travail de nuit, temporalité des embarquements, éloignement familial, exigüité du lieu de travail, enfermement...) constitueraient des facteurs exposant sensiblement les marins à des risques psychosociaux et favoriseraient l'expression de différentes formes de harcèlement (moral, sexuel, managérial). La pénibilité au travail, particulièrement forte dans cet univers clos et potentiellement dangereux (incendie, collision, naufrage, attaques de pirate), est d'ailleurs, avec l'impératif familial, un des motifs très souvent évoqués par les anciens navigants pour justifier leur reconversion relativement rapide (avant 35 ans) à terre (GRÖVEL A., 2013).

Si elle constitue un enjeu de taille pour les salariés et pour les entreprises, la question du harcèlement et des violences au travail au sein de la marine marchande n'a pas fait l'objet d'un traitement approfondi. Le projet Femmar (Femmes dans le secteur maritime)¹ qui s'intéresse aux enjeux liés à la mixité dans le secteur maritime fournit exclusivement des données quantitatives sur les formes de harcèlement dans différents secteurs (marine nationale, marine marchande, pêche, conchyliculture) à l'instar de l'enquête « Women Seafarers » menée par le Centre international de recherche des marins (BELCHER P., SAMPSON H., THOMAS M., VEIGA J., ZHAO M., 2003). Pourtant, les syndicats sont de plus en plus fréquemment sollicités par des salariés de la marine marchande — et notamment par des femmes — pour des situations de violence et de harcèlement

¹ L'objectif du projet Femmar, initié par la région des Pays de la Loire, est d'identifier les conséquences sociologiques, économiques et réglementaires de l'implication des femmes dans les activités maritimes professionnelles. Cette étude qui se déroule sur la période 2009-2011 a été confiée à plusieurs laboratoires de recherche des universités de Nantes, du Pays basque espagnol, de La Corogne et de Greenwich. Un ouvrage présentant les résultats de cette étude est en cours d'élaboration.

sexuel. Intégrant un milieu de travail culturellement marqué par une forte tradition virile, ces femmes marins, mais également certains de leurs homologues masculins (personnel subalterne notamment), formeraient une population de salariés potentiellement exposée à ces risques. Au-delà du caractère sexuel des violences au travail, il nous est apparu urgent, en vue de préserver le bien-être des marins, de réaliser un état des lieux des risques psychosociaux à bord des navires, jusqu'à pouvoir proposer des actions préventives et correctives.

2. Problématique et hypothèses

En France, le nombre de marins de la marine marchande s'élevait, en 2014, à 16 060 (DELANOE A., PODEVIN G., 2015). Selon la Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement (CNUCED), c'est près de trois fois moins que ce qu'en comptait le secteur il y a soixante ans, alors même que l'activité maritime a largement progressé. Plusieurs facteurs conjugués, intervenus après la Seconde guerre mondiale, expliquent cette forte diminution du nombre de marins français : une concurrence accrue du fait de l'arrivée de nouveaux pays sur le marché du transport maritime ; la fin de monopoles coloniaux qui diminue sensiblement les échanges commerciaux avec les anciennes colonies, la modernisation des navires et des appareils portuaires qui nécessitent moins de personnel, la conteneurisation qui standardise la logistique, le gigantisme des nouveaux navires, la mécanisation... autant de nouveaux éléments qui réduisent considérablement les besoins en main-d'œuvre et transforment l'activité. À cela s'ajoute — tout en étant une conséquence des phénomènes précédemment cités — le développement des pavillons de complaisance qui autorise les armateurs à recruter à l'étranger une main-d'œuvre bon marché, réduisant symétriquement le recours à une main-d'œuvre française.

L'unité des conditions d'emploi et de travail a éclaté au sein de chaque catégorie de personnel (officiers, personnel d'équipage) cédant ainsi la place à la « flexibilisation » du rapport salarial. Aujourd'hui, à chaque nationalité correspond un statut d'emploi différent. Leur employeur, leur régime de protection sociale, la nature de leurs contrats, le temps de leur embarquement et la durée de leurs congés, leur niveau de rémunération et leurs possibilités de promotion professionnelle et de représentation syndicale diffèrent de ceux des marins français. Ces statuts sont régulés par des normes internationales (convention 2006 de l'OIT) notamment en termes de salaire (500 dollars par mois au minimum). Les valeurs de « rentabilité » ne sont pourtant pas nouvelles dans « la première in-

dustrie historiquement internationalisée » (LILLE F., BAUMLER R., 2005). Ce qui semble nouveau réside, d'une part, dans l'accélération des logiques de productivité, marquée par une intensification des cadences et la réduction progressive des « coûts » des équipages et, d'autre part, dans les moyens mis en œuvre pour atteindre ces objectifs de rentabilité. Les injonctions à l'efficacité et à l'efficience prennent différentes formes : contrôle du travail et évaluation, éthique de la qualité, formalisation de l'organisation du travail (procédures, référentiels, codes, instruments de mesure), impulsion d'une nouvelle figure professionnelle (GRÖVEL A., 2013)² ayant le sens de la « performance ». Les navigants de la marine marchande vivent au quotidien cette logique de flux tendu et de rationalisation managériale de leur activité, d'autant qu'ils sont désignés comme les premiers « garants » ou « porteurs » de leur mise en œuvre (FLÉCHER C., 2015)³.

² Dans sa thèse, Angèle Grövel montre qu'entre la figure de l'officier spécialisé (pont ou machine) et celle de l'officier polyvalent (formé au pont comme à la machine), émerge depuis quelques années la figure de l'« officier manager » qui se caractérise par la détention de savoirs polyvalents (pont et machine) et un savoir-faire de gestionnaire pouvant à la fois gérer les ressources du navire autant que le collectif du bord (GRÖVEL A., 2013).

³ En effet, les injonctions à la qualité et la sécurité totale se traduisent dans l'activité par la multiplication des procédures et, plus généralement, du travail bureaucratique pour les marins qui sont censés, à travers cette documentation, participer à l'amélioration du système qualité.

Après la dérégulation, un processus de re-régulation internationale ?

L'ouverture des marchés nationaux du travail, la généralisation des pavillons de complaisance ou encore le développement de petits armateurs opérant hors des ententes⁴ entre armateurs ont accéléré la dérégulation du secteur à tel point que ce dernier apparaît comme une « avant-garde » du capitalisme dérégulé (BAUMLER R., 2009).

Pourtant, depuis plus de quarante ans, un autre mouvement de re-régulation peut s'observer à travers la mise en place de réglementations internationales adoptées sous l'égide de l'OMI (Organisation Maritime Internationale), agence de l'ONU, et destinées à dompter une concurrence qui serait, sans cela, dévastatrice.

De nos jours, le secteur du transport maritime est ainsi réglementé par quatre conventions :

- La convention SOLAS (Safety of Life at Sea), adoptée en 1974, qui harmonise les dispositifs techniques et matériels de sécurité des individus et des installations à bord ;
- La convention MARPOL (Marine pollution), 1973, réglemente les risques de pollution et émissions potentiellement polluantes des navires ;
- La STCW (Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers), constitue un pas important vers l'ouverture des marchés nationaux du travail. Adoptée en 1975, cette convention pose des standards et équivalences internationales pour pouvoir former et disposer de marins de nationalités variées ;
- La MLC (Maritime Labour Convention) constitue le dernier pilier de cet ensemble. Adopté en 2006, rendu obligatoire en 2013, ce texte pose des standards minima destinés à garantir un « travail décent », quelle que soit la nationalité des marins et de l'armateur. Il peut s'assimiler à un code du travail international, quand bien même il n'annule pas les codes du travail maritime nationaux, lorsque ces derniers existent.

Cet ensemble réglementaire constitue un cadre structurant le travail à bord et le quotidien des marins.

Parallèlement à ces évolutions, la composition genrée des équipages a évolué dans le sens d'une mixité toute relative et ségréguée selon les types de navigation. En 2014, le taux de féminisation du métier de marin de la marine marchande française s'élevait à 9,5 % (DELANOE A., PODEVIN G., *op. cit.*), toutes catégories de personnel confondues (officiers et marins d'équipage). La féminisation de la profession a néanmoins augmenté

⁴ Les ententes ou les conférences maritimes sont des accords passés entre armateurs lors desquels ces derniers se mettent d'accord sur les taux de fret ou se répartissent les zones maritimes de manière à adoucir la concurrence entre eux.

depuis 2009 passant de 7 % à 9,5 % en 2014. Comme l'indiquent les auteurs, cette hausse du nombre de femmes concerne principalement la catégorie des personnels d'exécution (Pex) où elles représentent 14 %. Les femmes occupent principalement, au sein cette catégorie de personnel, des fonctions d'hôtellerie-restauration. La catégorie des officiers est très peu féminisée : seulement 3,4 % d'entre eux sont des femmes.

Du fait de leur rareté et de la domination masculine en vigueur à bord, les femmes constitueraient une population davantage exposée à des formes de violence, tant morale que physique. Elles sont confrontées à un ordre social du bord qui continue à valoriser des manières d'être attribuées au masculin (force physique, courage, virilité). Cette norme et les stéréotypes qui y sont associés s'immiscent, durant les embarquements, tant dans les territoires du travail que ceux du privé (STEVANOVIC J., 2014). Elles subissent différents types de pression, allant de la blague machiste à l'agression sexuelle.

L'ensemble de ces phénomènes isolés ou conjugués nous amène à interroger la façon dont se manifestent (pratiques, fréquence, intensité) les risques psychosociaux dans le secteur de la marine marchande. Dans quelles mesures les conditions d'exposition à ces risques varient-elles selon le type de navigation, la composition de l'équipage, le mode de management à bord et à terre, les accords d'entreprise, etc. ? Qui sont les publics les plus exposés et quels sont les impacts de ces risques sur la santé physique et mentale des salariés ? Quels sont les indices objectifs et subjectifs des pénibilités et différentes formes de souffrance au travail ? Quelles sont les mesures prises par le secteur (CHSCT, médecins du travail, psychologues, armements, direction des affaires maritimes, service social maritime) pour endiguer ce phénomène social ?

Cette recherche s'articule autour de trois axes principaux :

- L'étude de l'expression des risques psychosociaux à bord des navires (fatigue physique, usure mentale, stress, violences internes entre collègues ou externes car provenant de passagers ou de pirates) et leurs conséquences sur la santé mentale et physique des navigants : il s'agit d'en examiner le caractère sexué et l'influence du genre dans l'exposition aux facteurs de risque ;
- L'identification des facteurs de risque (individuels, organisationnels, collectifs) de l'activité navigante et les critères de variation des pénibilités au travail ;
- L'état des lieux des violences sexistes et à caractère genré dans ce milieu professionnel où les femmes sont sous-représentées.

3. Méthodologie de la recherche

La diversité d'une population

Étudier la population rassemblée sous l'étiquette de « gens de mer » présente un défi majeur, celui de devoir affronter la difficulté à définir le groupe professionnel offrant une large diversité de fonctions et de métiers. Les nombreuses restructurations que la profession a connues depuis cinquante ans, la multiplication des niveaux de qualification (diplôme et brevet), des statuts (CDI, CDD, free-lance), des pratiques professionnelles (accroissement des procédures, impositions de normes tant nationales qu'internationales) contribuent à accentuer l'opacité des frontières de la profession. Afin d'offrir une description de ce groupe professionnel, nous avons ciblé de façon relativement ouverte les personnes présentant les caractéristiques communes suivantes : celles d'être immatriculées à l'Enim et d'exercer dans la marine de commerce⁵. Les personnes qui ont répondu à cette recherche travaillent par conséquent sur des navires de commerce, au service pont, au service machine, au service général ou encore au service hôtelier.

Diversifier les méthodes d'analyse

Pour cerner au plus près cette diversité des situations professionnelles et les risques psychosociaux qui y sont attachés, nous avons eu recours aux méthodes d'enquêtes qualitatives et quantitatives. Celles-ci nous ont permis de collecter des matériaux de différentes natures (questionnaires, entretiens, documents).

L'enquête s'est déroulée en deux temps principaux :

1. Une phase d'investigation par questionnaire — l'objectif a été de dresser un panorama quantifié des pénibilités au travail ;
2. Une phase d'investigation par entretiens — l'objectif consistait à cerner le vécu et les expériences sensibles de ces pénibilités et des formes de violence subies.

⁵ Ont été écartées des résultats de cette enquête les personnes exerçant à la pêche et à la plaisance ou exploitant des cultures maritimes.

Les données rassemblées ont été complétées d'observations ethnographiques à bord de navires. Ces données de terrain offrent une vue sur l'exercice du travail en train de se faire. De cette manière, il nous a été possible d'appréhender (une partie de) la variété des pénibilités et des risques auxquels les marins sont exposés, mais également les risques qu'ils produisent eux-mêmes sur leurs collègues.

La phase quantitative

Le volet quantitatif de cette étude a consisté en l'élaboration d'un questionnaire à destination des marins de la marine marchande. Ce questionnaire totalise 163 questions et alterne entre questions ouvertes et questions fermées. Il a été bâti autour de douze thématiques permettant de cerner les situations propres à la marine marchande tout en offrant la possibilité de comparer les résultats avec d'autres études portant sur les risques psychosociaux dans le cadre du travail. Les thématiques investiguées ont permis de recueillir des éléments sur le profil social du répondant, les indices de satisfaction ou d'insatisfaction au travail, l'appréciation de son autonomie au travail, la compréhension des rythmes et des exigences du travail, l'identification des pénibilités et des risques physiques auxquels le répondant est exposé, son rapport à l'alcool et aux substances psychoactives dans le cadre du travail, les exigences émotionnelles qu'implique son activité ; ses relations de travail et les éventuelles violences auxquelles il/elle est exposé-e ; ses perspectives de mobilité, la sécurité dans l'emploi et enfin, l'articulation de son travail à sa vie familiale.

Diffusé courant 2016, ce questionnaire a été distribué exclusivement auprès des marins de commerce inscrits à l'Enim (personnel du service général compris). En accord avec l'administration des Affaires maritimes et en collaboration directe avec la Médecine des gens de mer, ce questionnaire a été proposé aux marins lors de leur visite médicale annuelle. L'ensemble des services médicaux des gens de mer ont fait l'objet de l'enquête par questionnaire. Sur la base du volontariat, ce questionnaire auto-administré, d'une durée de passation d'environ 45 minutes, était disponible soit en format papier soit directement en ligne sur le web. L'anonymat des enquêtés et la confidentialité des réponses ont été respectés.

La phase qualitative

Lors de la phase qualitative de cette enquête, nous avons mobilisé plusieurs techniques propres à la sociologie : l'entretien individuel (semi-directif ou compréhensif), l'entretien collectif et les observations.

Nous avons réalisé une série de 26 entretiens dont trois sont collectifs. Au total, ce sont donc plus de 40 personnes qui ont été interviewées.

Sur les 26 entretiens individuels, cinq ont été réalisés auprès de femmes et 21 auprès d'hommes.

Qu'ils soient individuels ou collectifs, ces entretiens ont été menés au cours de l'année 2016, avec plusieurs catégories de personnes : des navigant-e-s et ancien-ne-s navigant-e-s de la marine marchande, des responsables des services RH de secteurs variés (remorquage, portuaire, ferries et navires escalant en France), des responsables syndicaux. Au final, une large variété d'acteurs aux fonctions différentes a été interrogée⁶ :

- Officiers (commandant, seconds, lieutenants, commissaire) ;
- Marins d'équipage (pont, machine) ;
- Personnel hôtelier (barman, serveurs, cuisinier) ;
- Capitaines d'armement et représentants CHSCT ;
- Médecins des gens de mer (l'ensemble des médecins Pays de la Loire Bretagne).

Une démarche ethnographique

Afin de compléter nos données, nous avons eu recours aux méthodes ethnographiques. Envisagées comme une phase de « ré-imprégnation »⁷, les observations réalisées permettent d'enrichir le matériau empirique rassemblé jusqu'alors, et elles soutiennent une saisie affinée de la variabilité des pénibilités et des risques selon les contextes et les situations. Il n'était donc pas simplement question de « récolter » le discours des acteurs... : notre

⁶ La liste des personnes interviewées est disponible en annexe.

⁷ Nous rappelons ici que les auteures de ce rapport ont réalisé de nombreuses observations à bord des navires dans le cadre de leur thèse respective.

intention était bien de pouvoir confronter les « dires » recueillis aux situations observées à bord.

Nous avons donc réalisé trois embarquements et participé à une session de formation :

- Un embarquement à bord d'un navire de la compagnie La Méridionale ;
- Deux embarquements à bord de deux remorqueurs (l'un au Havre, l'autre à Saint-Nazaire) de la compagnie Boluda ;
- La participation de deux jours à une session de formation à l'Institut Maritime de Prévention (IMP) des risques professionnels à Lorient.

L'ensemble de cette recherche a été complété par la réalisation d'une revue de littérature scientifique sur l'objet de recherche, précisément sur les conditions de travail dans la marine marchande et sur les risques psychosociaux dans le champ des sciences sociales (cf. bibliographie).

4. Le profil des marins interrogés

L'enquête quantitative a réuni 745 questionnaires exploitables⁸. L'analyse de ces résultats met en lumière la diversité des profils sociaux des marins en renseignant les grandes variables sociodémographiques de cette population et celles — plus spécifiques — relevant des caractéristiques de leur travail. Le portrait qui se dessine de cette population étudiée montre que les gens de mer se distinguent sur plusieurs points : leurs formations (monovalentes ou polyvalentes), leurs conditions d'emploi, le pavillon sous lequel leur navire navigue (pavillon national, pavillon RIF (Registre International Français), le type de navigation. L'analyse de ces données contribue à offrir une lecture plus fine de cette population.

⁸ Le questionnaire ayant été adressé aux marins par différents moyens (2000 formulaires imprimés et distribués, voie d'affichage avec adresse du questionnaire disponible en ligne, mailing-list avec accès direct au questionnaire sur le web), il est difficile d'établir un taux de retour tenant compte de toutes les voies de diffusion. Finalement, 191 questionnaires nous sont parvenus via notre dispositif en ligne et 554 sous la forme de questionnaires papier.

De façon générale, et avant d'entrer dans le détail des caractéristiques de cette population, nous pouvons d'ores et déjà signifier qu'ils sont, à l'exception de cinq individus, tous de nationalité française.

Sexe

La répartition par sexe de notre échantillon est à l'image de cette profession masculinisée : très fortement déséquilibrée. Notre échantillon compte 686 hommes et 55 femmes (quatre questionnaires ne sont pas renseignés), soit 7,4 % de femmes pour 92,6 % d'hommes. Ce résultat est relativement concordant avec la démographie des marins rapportée par le Céreq à propos des personnels navigants (DELANOE A. PODEVIN G., *op. cit.*). Rappelons que, selon ce rapport réalisé en 2014, la population de marins inscrits à l'Enim était composée de 9,5 % de femmes contre 90,5 % d'hommes, résultat en progression pour la catégorie des personnels d'exécution, mais qui stagne pour celle des officières.

	Effectifs	%
Un homme	686	92,6 %
Une femme	55	7,4 %
Total	741	100,0 %

Tableau 1 — Répartition par sexe des effectifs interrogés

Âge

La moyenne d'âge des répondants est de 37,4 ans, avec un minimum de 18 ans pour un maximum de 68 ans. Le Céreq ayant établi une moyenne d'âge de 39,25 ans pour la profession, nous pouvons avancer que notre échantillon est relativement plus jeune que la population globale des navigants. Cependant, ce constat est à pondérer en raison du fort taux d'abstention des répondants concernant cette question. En effet, un tiers de l'échantillon n'a pas renseigné son âge.

La classe d'âge la plus représentée est celle des 25 à 34 ans et ce, que l'on soit un homme ou une femme (35,0 % des répondants), suivie de celle des 35 à 44 ans (29,1 %

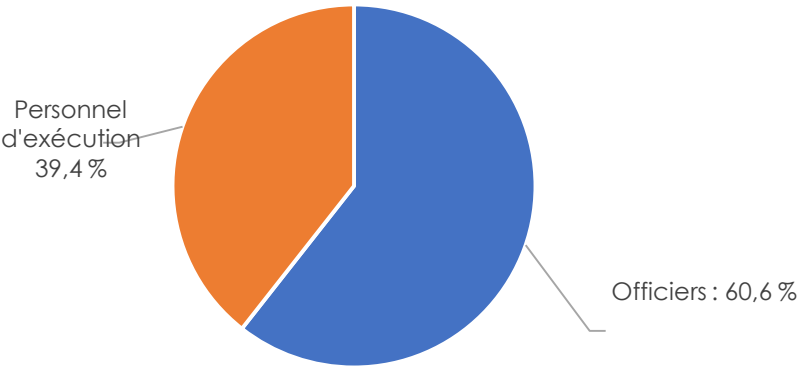
des répondants). À elles deux, ces deux classes d'âge représentent plus de la moitié de l'échantillon.

	Homme	Femme	Officiers	Pex
Moins de 25 ans	8,5 %	24,5 %	8,6 %	12,6 %
De 25 ans à 34 ans	33,5 %	36,7 %	37,9 %	31,7 %
De 35 ans à 44 ans	28,5 %	32,7 %	28,6 %	26,8 %
De 45 ans à 54 ans	24,4 %	4,1 %	18,3 %	26,8 %
55 ans et plus	5,2 %	2,0 %	6,6 %	2,2 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Tableau 2 | Répartition par classes d'âge

Répartition par catégories de personnel

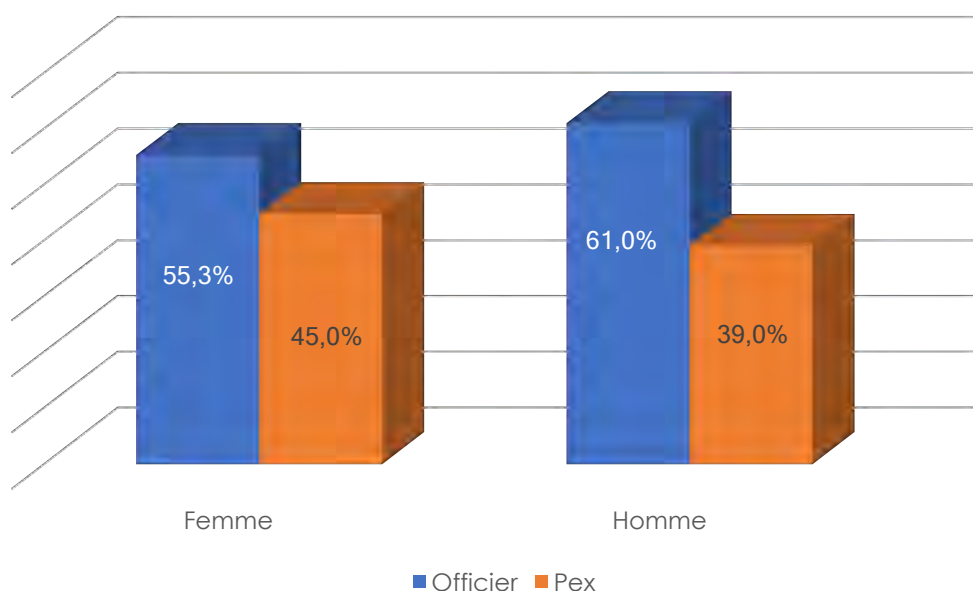
La répartition par catégories de personnel est différente si on la compare à celle de la population globale des personnels navigants pour l'année 2014. Les chiffres du Céreq ont montré que 57,5 % des personnels navigants appartenaient à la catégorie des personnels d'exécution et 42,6 % appartenaient à la catégorie des officiers. Notre échantillon fait apparaître une répartition entre officiers et personnel d'exécution quasiment inversée. Ainsi, ce sont 60,6 % des personnes ayant répondu à notre enquête qui sont des officiers et 39,4 % qui appartiennent à la catégorie des personnels d'exécution. Ce résultat témoigne d'une plus forte mobilisation des officiers pour notre enquête.



Graphique 1 | Répartition des effectifs par catégorie de personnel

Aussi faut-il noter que dans la plupart des enquêtes sociologiques concernant des populations hétérogènes du point de vue des diplômes et des niveaux de responsabilité professionnelle, les acteurs les plus qualifiés et positionnés les plus hauts dans les hiérarchies de métier se révèlent les plus disposés à répondre à des questions relatives à leurs activités et expériences. En effet, le parcours d'étude et le statut d'emploi influent sur les compétences que s'auto-accordent les acteurs « à parler d'eux ». Dès lors, les individus les moins qualifiés et occupant des positions subalternes tendent à moins répondre aux enquêtes, non du fait qu'ils n'y perçoivent pas d'intérêt, mais parce qu'ils jugent leurs dires « moins intéressants ». C'est là une des explications du plus faible taux de répondant observable chez les personnels d'exécution.

Notre étude s'étant largement intéressée aux différentes formes (hiérarchiques, sociales, sexuelles) de la division du travail, nous avons axé notre analyse sur les critères sexués du travail. Il apparaît que comparativement aux hommes, les femmes occupent davantage le bas de la hiérarchie professionnelle. Rapporté à la population globale des navigantes, notre échantillon témoigne, par conséquent, d'une surreprésentation des officières. Elles constituent 55,30 % de notre échantillon féminin alors que le Céreq fait état de la répartition suivante : 15,26 % des femmes exerçant en tant qu'officières et 84,74 % exerçant dans la catégorie Pex.



Graphique 2 | Répartition des marins interrogés par sexe selon la catégorie de personnel

Afin de mettre au jour les éventuels effets du genre sur la division du travail et sur l'exposition aux risques psychosociaux, nous avons proposé aux répondants de renseigner leur position professionnelle parmi les quatre services suivants : pont ; machine ; service général ; hôtellerie/restauration. La féminisation du métier varie selon la catégorie de personnel. Si la répartition est quasiment identique pour les hommes comme pour les femmes concernant les postes du service général ou de l'hôtellerie-restauration (90 % d'hommes contre 10 % de femmes), on observe une nette différence pour les postes techniques. Au service pont, les femmes occupent davantage des fonctions d'officiers que des postes destinés au personnel d'exécution. L'écart s'accroît encore davantage pour le service machine.

	Femme		Homme	
	Officier	Pex	Officier	Pex
Service pont	86,7 %	13,3 %	71,8 %	28,2 %
Service machine	90,9 %	9,1 %	71,1 %	27,9 %
Service général	10,0 %	90,0 %	10,0 %	90,0 %
Hôtellerie/restauration	14,3 %	85,7 %	14,8 %	85,2 %

Tableau 3 | Services selon le sexe et selon la catégorie de personnel

Les représentations sociales attachées à l'exercice des métiers d'exécution au pont ou à la machine (et malgré les progrès techniques considérables) continuent à soutenir une certaine division du travail en fonction du sexe. Nos travaux ont montré que les activités dites « techniques », comme celles liées à l'entretien et à la réparation de machines ou encore à l'amarrage des navires, sont considérées comme masculines, autrement dit, réservées aux hommes (GRÖVEL A., 2013 ; STEVANOVIC J., 2014). Les différences physiologiques entre les sexes — et celle notamment de la force physique — ont longtemps servi d'appui pour expliquer l'absence des femmes dans les métiers (dits) d'homme, démontrant l'enjeu joué par le corps dans la définition sexuée des compétences. Par-delà l'automatisation du métier qui tend à remettre en cause cet argument de la force physique, la fameuse « loi de la nature » reste souvent mobilisée dans les argumentaires d'exclusion des femmes. Ainsi, les femmes qui cherchent à entrer dans ces métiers rencontrent des difficultés « dues à la fois aux représentations des hommes sur les femmes à

travers un modèle de l'éternel féminin, et à la perception de la présence des femmes dans le secteur comme une transgression de normes sociales» (GALLIOZ S., 2008).

La distribution des postes à la machine est emblématique de ce processus. Selon les représentations des navigants, travailler à la machine est considéré comme relevant symboliquement du domaine de compétence des hommes. Les femmes qui accèdent à ces positions professionnelles sont généralement mieux acceptées par les hommes si elles y accèdent par la « porte du haut », soit par la catégorie des officiers (STEVANOVIC J., 2014). Ce mécanisme a aussi été constaté par Geneviève Pruvost qui montre, dans ses travaux à propos des policiers, qu'il est mieux accepté, par les hommes, de lever le monopole du commandement que celui de la force (PRUVOST G., 2007).

Genre de navigation

Nous avons restreint les genres de navigation des répondants à trois principales catégories : navigation au long cours ; transport de passagers ; activités portuaires. Les réponses ne relevant pas de ces genres de navigation ont été rassemblées dans la catégorie autre.

	Homme	Femme	Officiers	Pex
Navigation au long cours	39,5 %	38,2 %	54,6 %	21,4 %
Transport de passagers (ferry, transbordeurs, etc.)	37,2 %	58,2 %	25,3 %	57,7 %
Activités portuaires	22,3 %	5,5 %	19,3 %	21,4 %
Autres (pêches, sédentaires temporaires, culture marines, plaisance)	3,2 %	0,0 %	2,1 %	3,8 %
Total/répondants	102,2 %	101,9 %	101,3 %	104,3 %

Tableau 4 | Genre de navigation selon le sexe et la catégorie de personnel

Comparativement aux hommes, les femmes sont plus nombreuses à exercer dans le secteur du transport de passagers : 58,2 % contre 37,20 % chez les hommes. Ce même constat est observé pour la catégorie de personnel d'exécution, ce qui apparaît logique

puisque les femmes interrogées font majoritairement partie de cette catégorie. Plusieurs facteurs expliquent ce constat : l'instauration du pavillon RIF qui autorise les armateurs à trouver à l'étranger une main-d'œuvre exécutive « meilleur marché ». Par opposition, le maintien du pavillon national dans le secteur des transports de passagers en France permet à ce secteur d'aspirer la grande majorité des personnels d'exécution immatriculé à l'Enim. Par ailleurs, l'organisation de l'alternance entre périodes travaillées et périodes de repos offre (davantage que dans la navigation au long cours) la possibilité de mieux articuler vie privée et vie professionnelle. En cela, il est généralement perçu comme un secteur répondant davantage aux possibilités d'investissement de travail des femmes, lesquelles prennent encore principalement en charge la vie familiale et domestique.

Notons que nos chiffres montrent que les marins ont coché plusieurs modes de navigation. Cela s'explique par le fait que certains d'entre eux exercent plusieurs activités. L'étude qualitative a montré que, sur leurs temps de repos à terre, certains marins ont une activité complémentaire dans le secteur maritime (généralement à la pêche). Les personnes appartenant à la catégorie Pex sont davantage concernées par ce phénomène de double activité. Ils y voient notamment la possibilité d'augmenter leurs revenus.

Pavillon du navire

Le pavillon du navire sous lequel exercent les répondants corrobore notre analyse précédente. Ainsi, la majorité des personnels d'exécution (82 %) exercent leur activité sous pavillon national, confirmant ainsi que ces navires constituent quasiment le seul débouché possible pour cette catégorie de personnel.

	Homme	Femme	Officiers	Pex
Pavillon national	61,7 %	68,2 %	46,3 %	82,0 %
Pavillon RIF	30,6 %	31,8 %	43,6 %	15,1 %
Autre pavillon	7,7 %	0,0 %	10,1 %	2,9 %
Total/répondants	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Tableau 5 | Pavillons du navire selon le sexe et selon la catégorie de personnel

Si les officiers exercent davantage sous pavillon national (46,3 %), ils sont aussi les plus nombreux à exercer sous pavillon RIF (43,6 %). Rappelons que les perspectives de carrière sur les navires immatriculés RIF sont généralement considérées plus ouvertes et plus dynamiques. La rapidité de la montée en hiérarchie est une des raisons du motif d'engagement des officiers dans ces modes de navigations au long cours.

Temps de travail

Étant donné la nature de l'activité, il n'est pas surprenant de constater que la majorité des répondants exercent à temps plein. Ainsi, 96,4 % des hommes et 86,8 % des femmes ayant répondu à l'enquête exercent leur activité à plein temps.

	Homme	Femme
Temps plein	96,4 %	86,8 %
Temps partiel (+ de 50 % ETP⁹)	1,0 %	3,8 %
Temps partiel (= à 50 % ETP)	0,9 %	7,5 %
Temps partiel (– de 50 % ETP)	0,1 %	0,0 %
Autre, précisez	1,6 %	1,9 %
Total	100,0 %	100,0 %

Tableau 6 | Temps de travail selon le sexe

À l'instar de ce que nous pouvons observer dans la population active française, les femmes sont davantage concernées par les formes d'emploi à temps partiel : elles sont près de 10 % à exercer à temps partiel contre 3 % chez les hommes. Fruit d'un effort des organisations de travail pour inclure plus facilement des femmes dans leurs effectifs et répondre ainsi aux objectifs de parité, cela montre que ce secteur professionnel tente de trouver des modes d'organisation alternatifs.

⁹ ETP = Équivalent temps plein.

Nombre de jours embarqués

La population des officiers est celle qui embarque le plus longtemps ; ils sont deux fois plus nombreux que les Pex à naviguer plus de 183 jours. Dans ce cas de figure, cette situation est partagée presque autant par les hommes (35 %) que par les femmes (33,1 %).

	Homme	Femme	Officier	Pex
Moins de 100 jours	23,5 %	33,3 %	19,0 %	32,0 %
Entre 100 et 183 jours	40,0 %	30,3 %	35,7 %	45,3 %
Plus de 183 jours	35,0 %	33,3 %	43,1 %	21,1 %
Autre réponse	1,5 %	3,1 %	2,2 %	1,6 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Tableau 7 | Nombre de jours embarqués selon le sexe et selon la catégorie de personnel

La population la plus concernée par la plus faible quantité de jours embarqués appartient à la catégorie des personnels d'exécution. Il s'agit, pour notre échantillon, de la population qui est aussi la plus fortement touchée par les CDD (cf. point suivant sur le statut d'emploi). Par conséquent, on peut émettre l'hypothèse que ce temps de travail est davantage subi que choisi.

Ancienneté dans le métier

Concernant l'ancienneté dans le métier, il n'apparaît pas de différence significative selon que l'on appartienne à la catégorie des officiers ou à celle des personnels d'exécution.

	Femme	Homme
Moins de 3 mois	3,6 %	0,5 %
Entre 3 mois et 2 ans	18,2 %	4,7 %
Entre 3 ans et 5 ans	32,7 %	16,8 %
Entre 6 ans et 10 ans	20,0 %	16,8 %
Entre 11 ans et 20 ans	18,2 %	32,0 %
Plus de 20 ans	7,3 %	29,2 %
Total	100,0 %	100,0 %

Tableau 8 | Ancienneté dans le métier selon le sexe

Le critère clé de différenciation en matière d'ancienneté est lié à l'appartenance de sexe. La disparité en fonction de ce critère est notable puisque les hommes sont près de deux fois plus nombreux que les femmes à déclarer une ancienneté supérieure à 11 ans et près de quatre fois plus nombreux à déclarer une ancienneté de plus de 20 ans. Cela s'explique par une féminisation de la profession récente, lente, et dont on a perçu les premiers effets de régularité à partir du milieu des années 2000. Les chiffres du Céreq à ce sujet ont révélé une certaine stabilité des effectifs féminins et, en creux, l'absence d'avancée significative.

Mobilité à l'égard du lieu d'exercice de l'activité

Nous avons souhaité connaître quelles étaient les formes de sédentarité constatées à propos des lieux d'exercice du travail. En effet, les études menées à ce sujet montrent

qu'il existe un lien tangible entre l'absence de repères fixes (notamment celui de l'environnement de travail) et le stress au travail (LINHART D., 2015). Ainsi, la familiarité au lieu d'exercice favoriserait davantage le bien-être au travail.

	Femme	Homme
Toujours sur le même navire	25,9 %	34,6 %
Vous changez de temps en temps	35,2 %	38,2 %
Vous changez fréquemment	22,2 %	16,8 %
Vous changez tout le temps	16,7 %	8,9 %
Autre, précisez	1,9 %	1,9 %
Total/répondants	101,9 %	100,4 %

Tableau 9 | Lieu d'exercice selon le sexe

Les résultats à cette question montrent que les femmes sont les plus nombreuses à changer fréquemment et tout le temps de navire : 38,9 % contre 25,7 % chez les hommes. Ces derniers sont, par conséquent, plus nombreux que les femmes à exercer leur profession dans leur « zone de confort », c'est-à-dire dans un environnement de travail qui leur est familier.

Mobilité à l'égard de l'employeur

On le sait, la mobilité professionnelle, au même titre que la « performance » et la disponibilité, fait partie des normes d'investissement attendues implicitement par les employeurs pour faire carrière. Ainsi, dans la marine marchande comme dans les autres secteurs professionnels, le cumul d'expériences dans différents secteurs de navigation est un critère implicite favorisant l'ascension hiérarchique.

	Femme	Homme	Officier	Pex
Une seule compagnie	38,9 %	22,9 %	16,4 %	36,8 %
De 2 à 5 compagnies	55,6 %	64,1 %	70,4 %	52,5 %
Plus de 5 compagnies	5,5 %	11,8 %	12,9 %	9,0 %
Autre	0,0 %	1,2 %	0,3 %	1,7 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Tableau 10 | Mobilité à l'égard de l'employeur selon le sexe et la catégorie de personnel

D'avantage concernés par les mobilités professionnelles, ce sont les officiers qui ont le plus diversifié leurs expériences au sein de compagnies maritimes. Ils ont, à plus de 83 %, exercé leur profession pour plus de deux compagnies maritimes (contre 61,5 % pour la catégorie des personnels d'exécution).

Brevets

Dans le contexte particulier de la marine marchande française qui délivre un brevet polyvalent, il nous a semblé intéressant de repérer, pour la population des officiers, le pourcentage de personnes ayant réussi à maintenir « valides » leurs deux brevets (brevet pont et brevet machine). Rappelons que, conformément aux normes internationales de formation et de qualification STCW¹⁰ édictées par l'Organisation maritime internationale, les brevets sont valables cinq années. Dans le cas où le temps de navigation dans l'un ou l'autre service ne serait pas suffisant, le marin perd son droit d'exercer dans ce service.

¹⁰ Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers.

	Femme	Homme
Oui	28,0 %	26,5 %
Non	72,0 %	73,5 %
Total	100,0 %	100,0 %

Tableau 11 | Perte d'un des deux brevets selon le sexe

Il apparaît qu'hommes et femmes marins ont un résultat quasiment identique. Ainsi, un quart des effectifs déclare avoir perdu l'un de ses deux brevets.

Statut d'emploi

Le type juridique du contrat des répondants nous éclaire sur les formes de précarité d'emploi rencontrées selon que l'on soit homme, femme, officier ou personnel d'exécution. La lecture des résultats met très nettement en lumière le fait que les femmes occupent, davantage que les hommes, des emplois en CDD (50,0 % contre 15,8 %, soit un écart de 24,2 points). La moitié d'entre elles s'écartent ou sont écartées, de la norme de l'emploi en CDI, en vigueur dans le secteur de la marine marchande. Nous avons soulevé dans nos travaux (GRÖVEL A., STEVANOVIC J., 2016), la réticence d'une partie des employeurs à faire progresser les carrières des officières, car ils anticipent pour elles et sans leur consentement, les futurs besoins d'articulation entre vie privée/vie professionnelle — et c'est bien là une forme « douce » d'exercice d'une certaine violence. Ils préféreraient donc miser sur les carrières masculines, considérant ces dernières plus protégées que les carrières féminines d'éventuelles contraintes familiales et domestiques.

	Femme	Homme
CDI	42,6 %	76,5 %
CDD	50,0 %	15,8 %
Free-Lance	1,9 %	4,3 %
Élève	9,3 %	2,4 %
Stagiaire	1,9 %	0,4 %
Autre	0,0 %	2,2 %
Total/répondants	105,7 %*	101,6 %*

* Plusieurs statuts sont cumulables.

Tableau 12 | Statuts d'emploi selon le sexe

Les résultats montrent aussi que les officières, comparativement aux femmes attachées à la catégorie de personnel d'exécution, sont les plus nombreuses à occuper des CDI.

	CDI		CDD		Free-Lance		Élève		Stagiaire	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
Off	27,7 %	45,8 %	23,4 %	7,4 %	0,0 %	4,0 %	4,3 %	1,8 %	0,0 %	1,4 %
Pex	17,0 %	29,4 %	27,7 %	7,6 %	0,0 %	0,4 %	0,0 %	0,2 %	0,0 %	0,9 %
Autre	0,0 %	0,4 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,2 %	0,0 %	0,2 %	0,0 %	0,0 %
Total	44,7 %	75,6 %	51,1 %	15,0 %	0,0 %	4,6 %	4,3 %	2,2 %	0,0 %	2,3 %

Tableau 13 | Statut dans l'emploi en fonction de la position professionnelle et du sexe

C'est donc dans la catégorie personnel d'exécution que l'on trouve les formes d'emploi les plus instables. Les femmes attachées à ce service, et dont on sait qu'elles représentent une large majorité de la population des navigantes, sont donc en première ligne de la précarité. Au final, on observe une véritable bipolarisation du personnel féminin (MARUANI M. 2011) avec, d'une part, des officières, en CDI, entrant par la porte du haut,

mais occupant majoritairement le bas de la hiérarchie des officiers ; et, d'autre part, les femmes les moins qualifiées, en CDD, occupant les emplois les plus précaires.

Statut conjugal

38,1 % des navigants se déclarent mariés. En additionnant les personnes se déclarant pacsées ou vivant en union libre, la proportion de personnes déclarant être en couple est de 69,4 %. Les sous-populations « homme » et « femme » en matière de statut conjugal présentent des caractéristiques différentes. Les femmes sont près de deux fois plus célibataires que les hommes : 44,4 % contre 26,1 % chez les hommes. Elles sont aussi plus nombreuses à se déclarer pacsées ou en union libre : 38,9 % chez les femmes contre 30,5 % chez les hommes. Notons que les entretiens ont soulevé, davantage chez les femmes que chez les hommes, la difficulté à nouer des relations durables quand les exigences professionnelles imposent une absence fréquente et régulière.

	Célibataire	Marié-e	Pacsé-e	Union libre	Veuf/veuve	Autre	Total
Homme	26,1 %	39,7 %	9,0 %	21,5 %	0,3 %	3,4 %	100,0 %
Femme	44,4 %	16,7 %	13,0 %	25,9 %	0,0 %	0,0 %	100,0 %
Total	27,5 %	38,0 %	9,3 %	21,8 %	0,3 %	3,1 %	100,0 %

Tableau 14 | Statut matrimonial en fonction du sexe

Un autre facteur explicatif est lié à l'âge des répondantes. Plus jeunes que leurs homologues masculins, elles sont à un âge de la vie où les probabilités sont plus fortes de ne pas être engagé dans une relation conjugale stabilisée.

Profession du conjoint

Pour les personnes se déclarant en couple (soit un effectif de 442 personnes composé de 34 femmes et de 407 hommes), une importante disparité est observée selon le sexe ou encore selon la catégorie de personnel.

	Femme	Homme	Officier	Pex
Agricultrice	0,0 %	0,2 %	0,4 %	0,0 %
Artisan, commerçant, chef d'entreprise	2,9 %	5,1 %	5,2 %	3,2 %
Cadre et profession intellectuelle supérieure	47,1 %	17,0 %	24,2 %	8,9 %
Profession intermédiaire	5,9 %	29,1 %	32,3 %	18,5 %
Employé	41,2 %	31,7 %	22,7 %	52,4 %
Sans activité professionnelle	0,0 %	16,7 %	15,2 %	16,9 %
Autre	0,0 %	0,2 %	0,0 %	0,8 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Tableau 15 | Profession du conjoint selon le sexe et la catégorie de personnel

Le résultat le plus significatif est celui qui concerne les femmes officiers. La sous population que nous avons constituée montre que 30 % d'entre elles déclarent avoir un conjoint ayant un statut professionnel équivalent au leur. Cette proportion est nettement plus faible chez les hommes officiers puisqu'ils sont deux fois moins nombreux à avoir une conjointe avec un statut équivalent au leur (15,4 %). Ils sont aussi les plus nombreux que leurs homologues féminins à avoir des conjointes n'exerçant aucune activité professionnelle.

Temps de travail du conjoint

Étant donné la nature de l'activité des navigants (absence du foyer régulière et plus ou moins longue), nous avons souhaité connaître le temps que consacraient les conjoints à leur activité professionnelle. En effet, dans la mesure où il incombe plus généralement au conjoint du navigant de prendre en charge les contraintes familiales et domestiques, nous avons supposé que ces derniers étaient davantage exposés au temps partiel.

	Femme	Homme	Officier	Pex
Temps plein	81,8 %	57,3 %	58,2 %	65,2 %
Temps partiel plus de 50 %	6,1 %	14,0 %	13,5 %	12,1 %
Temps partiel égal à 50 %	6,1 %	5,5 %	5,3 %	5,0 %
Temps partiel inférieur à 50 %	6,1 %	4,2 %	5,0 %	0,0 %
Il ou elle ne travaille pas	6,1 %	19,7 %	18,1 %	18,4 %
Total/répondants	106,2 %	100,7 %	100,1 %	100,7 %

Tableau 16 | Temps de travail du conjoint selon le sexe et la catégorie de personnel

Cette question nous a permis, par ailleurs, d'affiner la situation d'emploi des conjoints des répondants. En effet, il apparaît assez nettement que pour près de 20,0 % d'entre elles, les conjointes des officiers et personnels d'exécution n'exercent aucune activité professionnelle. Cette situation est bien moins importante pour les conjoints des femmes puisqu'ils sont seulement 6,0 % à se trouver sans emploi. Ces chiffres révèlent en creux la permanence d'une distribution traditionnelle des rôles au sein de la sphère familiale domestique.

Origine sociale des répondants et lien au maritime

Dans le cadre de cette étude, nous analysons le contexte social dans lequel les répondants ont accédé à leurs métiers. Il s'agissait pour nous de mettre au jour d'éventuels effets d'endo-reproduction (soit la part d'hérédité professionnelle). C'est dans la catégorie des officiers que l'on trouve le plus d'enfants de cadres et professions intellectuelles supérieures, avec 45 % d'individus déclarant avoir un père cadre. L'analyse par appartenance de sexe montre que les femmes ont, davantage que les hommes, un père et une mère cadre (deux fois plus que les hommes concernant la mère).

	Femme		Homme		Officiers		Pex	
	Père	Mère	Père	Mère	Père	Mère	Père	Mère
Agriculteur	4,3 %	0,0 %	1,2 %	1,0 %	1,2 %	0,9 %	0,6 %	0,6 %
Artisan, commerçant, chefs d'entreprise	10,6 %	0,0 %	9,4 %	4,4 %	10,2 %	3,6 %	8,8 %	5,5 %
Cadres et professions intellectuelles supérieures	38,3 %	20,1 %	33,4 %	11,3 %	45,0 %	16,9 %	15,7 %	3,6 %
Professions intermédiaires	10,6 %	24,4 %	9,0 %	24,2 %	10,3 %	31,7 %	8,8 %	12,7 %
Employés	8,5 %	40,0 %	12,7 %	30,3 %	9,9 %	23,6 %	17,0 %	44,8 %
Ouvriers	27,7 %	2,2 %	32,0 %	1,3 %	22,2 %	0,9 %	45,9 %	2,4 %
Sans activité professionnelle	0,0 %	13,3 %	0,0 %	26,0 %	0,0 %	21,5 %	0,0 %	29,2 %
Autres	0,0 %	0,0 %	2,3 %	1,5 %	1,2 %	0,9 %	3,2 %	1,2 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Tableau 17 | CSP des parents selon le sexe et la catégorie de personnel

Ce résultat peut être un facteur explicatif de l'engagement de ces officières dans une profession réputée peu accessible aux femmes. Une socialisation à la carrière professionnelle basée sur un modèle parental où le père et la mère occupent une position équivalente peut jouer de façon favorable sur les leviers de l'engagement professionnel — l'effet d'exemple est en effet très puissant, ainsi que le montre notamment la sociologie de l'école. Dès lors que cela a été possible, nous avons classifié les professions des parents selon que leurs métiers évoquaient un lien à l'univers maritime : pêche, marine nationale, lamineur, etc.).

	Femme		Homme		Officier		Pex	
	Père	Mère	Père	Mère	Père	Mère	Père	Mère
Lien avec le secteur maritime	17,0 %	0,0 %	29,5 %	0,6 %	26,1 %	0,3 %	34,0 %	0,6 %
Pas de lien avec le secteur maritime	83,0 %	100,0 %	70,5 %	99,4 %	73,9 %	99,7 %	66,0 %	99,4 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Tableau 18 | Lien au maritime selon le sexe et la catégorie de personnel

Il apparaît de façon très nette que la filiation à ce milieu professionnel est essentiellement paternelle. Le lien avec un métier maritime exercé par la mère est quasiment inexistant, et ce, pour l'ensemble de l'échantillon.

Ce sont les personnes appartenant à la catégorie Pex qui déclarent le plus de liens au secteur maritime : 34,0 % contre 26,1 % chez les officiers. De façon relativement surprenante, les femmes, dans notre échantillon, déclarent presque deux fois moins que les hommes avoir un lien avec le secteur maritime : 17,0 % contre 29,50 %. Cet héritage reste cependant important si on le compare, à titre d'exemple, aux enseignants, corps professionnel présentant déjà un très fort taux d'hérédité professionnelle.

Engagement syndical

Il nous a semblé intéressant de mesurer l'engagement syndical des répondants. La lecture de notre tableau montre que les personnes appartenant à la catégorie des personnels d'exécution sont les plus syndiquées : 34,6 % contre 30,1 % chez les officiers. Par ailleurs, il s'agit aussi de la catégorie qui a le plus souvent renoncé à se syndiquer après en avoir fait l'expérience : 19,5 % pour le personnel d'exécution contre 10,8 % chez les officiers.

	Hommes	Femmes	Officiers	Pex
Oui, depuis longtemps	28,6 %	22,5 %	26,8 %	27,8 %
Oui, depuis moins d'un an	5,0 %	6,1 %	3,3 %	6,8 %
Non, mais je l'ai déjà été	15,0 %	0,0 %	10,8 %	19,5 %
Non, je ne l'ai jamais été	51,4 %	71,4 %	59,1 %	45,9 %
Total/répondants	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Tableau 19 | Engagement syndical selon le sexe et la catégorie de personnel

De façon générale, les hommes sont plus syndiqués que les femmes : 33,6 % contre 28,6 %. Soulignons encore qu'elles sont 71,4 % à n'avoir jamais été syndiquées contre 51,4 % chez les hommes. Ce résultat fait écho aux travaux menés sur ce sujet (GUILLAUME C., POCHIC S., SILVERA R., 2015) où il apparaît que, de façon historique, les femmes sont sous-représentées dans les espaces militants et syndicaux. La sociologie du militantisme a bien établi que la propension à s'engager est en partie liée à la compétence que s'auto-accordent les individus à « entrer en politique » ou « en militance » et que cette compétence auto-accordée est déterminée, aussi, par des stéréotypes de genre incorporés par les individus (BOURDIEU P., 2001). Ainsi, les femmes tendent à se considérer moins compétentes et légitimes en matière de politique — aussi parce qu'elles sont déjugées, tendanciellement, par leurs homologues masculins. Conséquemment, elles se syndiquent moins. Finalement, dans la marine marchande comme dans le syndicalisme français, l'égalité entre hommes et femmes en matière d'engagement syndical demeure un défi majeur.

Première partie



Influence des facteurs environnementaux et organisationnels sur les risques psychosociaux au travail

Réalisée par Angèle Grövel

Les facteurs de risques professionnels regroupent les contraintes physiques (manutentions manuelles, postures pénibles, variations mécaniques) et les pénibilités liées à un environnement physique agressif (bruit, températures extrêmes, chaud à la machine, froid à l'extérieur). Ces « facteurs d'ambiance matérielle », s'ils ne sont pas à l'origine première de risques psychosociaux, constituent toutefois un facteur aggravant (GOLLAC M., 2011, p. 94) et forment des vecteurs intrinsèques de « stress ». Il revient dans un premier temps d'en faire état avant d'étudier les facteurs liés à l'organisation et au temps de travail.

5. Un environnement physique de travail mouvant

Variations météorologiques et ambiances thermiques

Les conditions climatiques auxquelles les navires sont exposés composeraient *a priori* un des générateurs de risque « physique » majeurs. Quand bien même les outils météorologiques installés permettent à l'équipage de l'anticiper et éventuellement de l'éviter ou de réduire son impact (en modifiant sa vitesse par exemple), le mauvais temps fait partie de l'univers des embarcations (LILLE F., BAUMLER R., 2005). Il n'en reste pas moins que les marins n'ont pas ou peu d'emprise sur la météo. En effet, malgré la conception de navires toujours plus solides et plus sécuritaires¹¹, le temps joue un rôle crucial dans le bon déroulement de l'expédition maritime : de lui dépend, d'une part, le respect des délais d'acheminement des marchandises à « bon port » ; d'autre part, une mauvaise météo peut provoquer d'importants dommages matériels (chutes ou casse d'objets ou d'outils de travail) et de plus ou moins graves accidents de travail. Les intempéries compliquent ainsi les tâches quotidiennes : le manque de stabilité et la visibilité réduite rendent difficiles les manœuvres ; l'entretien des machines et les « coups de roulis » tendent à confiner les marins à l'intérieur. Enfin et surtout, une mer capricieuse impacte plus ou moins fortement la condition physique et mentale des navigants : un peu moins de deux répondants sur cinq (voir tableau ci-dessous) déclarent que « le mal de mer » relève bien d'une des pénibilités de leur travail.

¹¹ Si, globalement, les navires sont plus sûrs, il n'en reste pas moins qu'émerge une nouvelle catégorie de risques liée, d'une part, à l'intensification du travail (empilement de containers entraîne des risques d'effondrement sinon, dans les cas extrêmes, de chavirage) et d'autre part, au piratage de l'informatique embarquée.

	Officiers	Pex
Non-réponse	1,3 %	7,1 %
Tout à fait	4,3 %	4,6 %
Un peu	12,5 %	12,0 %
Pas vraiment	29,1 %	17,8 %
Pas du tout	52,8 %	58,5 %
Total	100,0 %	100,0 %

Tableau 20 | Exposition au mal de mer

La diminution et l'altération du sommeil, de l'appétit et de l'humeur (irritabilité, motivation) sont les premières conséquences des variations météorologiques, comme l'exprime Raphaël, second capitaine sur un cargo roulier :

« Quand vous vous prenez trois jours de mer, vous ne dormez pas, ce n'est pas possible. Vous êtes dans votre bannette, vous roulez d'un bord, vous roulez de l'autre... votre journée de travail, elle n'est pas comme d'habitude, on fait pas le même travail parce que ça roule de trop, quand vous dormez pas pendant trois jours, je peux vous dire qu'à la fin en escale, vous êtes sur les rotules. Faut faire le boulot, y a la fatigue physique. Certains, même si ça fait quelques années qu'ils naviguent, et bien ils ont plus très faim parce qu'ils ont le mal de mer. Donc, vous mettez ça par-dessus, les types, ils sont fatigués. Quand bien même vous arrivez à dormir, c'est difficile. »

Raphaël, second capitaine, transport de matériels roulants

« Ah ben si, je suis partie avec force 10 quand même, j'ai cru que j'allais mourir les premières nuits. Je n'ai absolument pas été malade et je n'ai encore jamais été malade à bord. Mais les autres étaient malades. C'est marrant, parce que tout le monde était dégouté, personne ne dormait parce que ça bougeait dans tous les sens. J'avais la chance d'avoir un grand lit, donc une grande bannette, et il fallait mettre des couvertures en dessous, de chaque côté, pour dormir

comme dans un couffin. Du coup, j'avais fait ça et je dormais comme un bébé. Tous les matins, j'arrivais en machine, les gars étaient crevés, avaient des cernes et tout, "alors t'as bien dormi?", et moi "ouais, trop bien", tout le monde était dégouté, c'était génial. Une nuit, j'ai flippé parce que ça bougeait vachement, j'entendais craquer. Je me disais "mais ne t'en fais pas, ils viendront te sauver si ça ne va pas, si on coule. Tu es la seule fille à bord, ils viendront t'aider, ce n'est pas possible, il n'y a pas de problème". Mais bizarre quand même, spécial, force 10, ce n'est pas mal.

Tout le monde avait peur ?

Non, mais tout le monde était stressé parce qu'ils ne dormaient pas. Mais flippé, non, je ne crois pas. »

Élisa, 33 ans, lieutenant navigation, porte-conteneurs

De même, la récupération de la fatigue par le sommeil est rendue problématique par l'amplitude des mouvements du navire (tangage, roulis), notamment pour ceux dont la cabine est située au-dessus de la ligne de flottaison : *« Ils ne se plaignent pas contre le mal de mer, sauf quand ils ont une cabine qui est en haut et qu'il y a un peu de gîte »*, rapporte un des médecins des gens de mer interrogés.

N'ayant pas ou peu de prise sur le mal de mer, cette perturbation physiologique est généralement « acceptée » par les marins : elle est très souvent perçue comme une des caractéristiques de leur métier — *« cela fait partie des conditions dans lesquelles on travaille »*, dit Thierry, cuisinier sur les porte-conteneurs. Considéré comme « inévitable », chaque marin y est, à des degrés divers, exposé au cours de sa vie professionnelle. Par contre, faut-il noter, le mal de mer entraîne un effet inattendu, celui d'être vecteur d'égalisation des conditions de navigants. En effet, il peut mettre en suspens les rapports hiérarchiques puisque, comme le dit Alain, un de nos interviewés : *« Même le commandant a le mal de mer ! »*

Les contraintes thermiques sont également à la source de pénibilités physiques. Travailler sous la chaleur, le froid ou sous la pluie battante présente un risque pour la santé des marins (fatigue, perte de dextérité) ; ces conditions favorisent l'arrivée d'accidents tels que les chutes ou glissades sur sols mouillés. À ce titre, lorsqu'on interroge les marins sur les motifs d'accidents de travail, ce sont les trébuchements, les glissades, les chutes et

heurts qui arrivent en premier lieu. L'appareil locomoteur est en priorité atteint par ces accidents, ce qui confirme largement les résultats du rapport d'enquête du Bureau d'études des accidents (BEA) en mer (2015).

	Effectifs	Fréquence
Non-réponse	41	5,5 %
Tout à fait	108	14,5 %
Un peu	222	29,8 %
Pas vraiment	198	26,6 %
Pas du tout	176	23,6 %
Total	745	100,0 %

Tableau 21 | Pénibilité des changements de température

De même, travailler dans un espace clos où les températures sont particulièrement élevées — comme c'est le cas dans la salle des machines ou la cuisine — peut être également facteur de pénibilité et de risques physiques importants (fatigue, maux de tête, sueurs, déshydratation, baisse de vigilance). Ces variations extrêmes de température sont considérées comme « tout à fait » pénibles et « un peu » pénibles par respectivement 14,5 % et 29,8 % des marins interrogés.

Nuisances sonores et vibrations mécaniques

Les risques physiques de la navigation au commerce maritime incluent également les nuisances sonores induites en grande partie par les vibrations du navire : le bruit des machines, des hélices en sont à l'origine. Sur l'ensemble de la population interrogée, 27,5 % et 31,2 % considèrent respectivement que ces nuisances sont « tout à fait » et « un peu » pénibles. Ce résultat démontre le poids considérable de ces perturbations sonores sur la santé physique des marins, et ce malgré le port de casques ou de bouchons d'oreille moulés sur mesure.

	Effectifs	Fréquence
Non-réponse	30	4,0 %
Tout à fait	205	27,5 %
Un peu	263	35,3 %
Pas vraiment	151	20,3 %
Pas du tout	96	12,9 %
Total	745	100,0 %

Tableau 22 | Pénibilité des nuisances sonores et vibrations mécaniques à bord des navires

Ces nuisances sont susceptibles de générer tout à la fois du stress, de l'hypertension (MONOD H., KAPITANIAK B., 2003) et des altérations de l'acuité auditive (JEGADEN D., 2010, p. 48), des douleurs lombalgiques ou encore des microtraumatismes de la colonne vertébrale plus ou moins réversibles. Un officier chef de quart interrogé *via* notre questionnaire souligne à cet égard que les « *sièges de la passerelle sont sans amortis, du coup, c'est la colonne vertébrale qui absorbe les chocs* ». Davantage, ces nuisances peuvent occasionner des réveils intempestifs, chahutant de fait le repos des marins. Un des navigateurs ayant répondu au questionnaire déclare que les « *vibrations et les nuisances sonores sont les deux points à surveiller pour espérer se reposer correctement* ».

L'accumulation d'interruptions de sommeil tout au long de l'embarquement diminue la vigilance et les « performances » des marins au travail (TIRILLY G., 2005). Cette pénibilité physique continuerait même d'être ressentie par certaines et certains à terre lors des périodes de repos, comme s'exclame ironiquement Magali, troisième mécanicien sur un navire à passagers : « *Sur ce bateau-là, nous on arrive à la maison et on a l'impression que le lit vibre encore !* » Enfin, il est remarquable que la surexposition au bruit affaiblisse la qualité de la communication à bord, les marins communiquant alors avec des signes (mains et visage). Un chef mécanicien estimait même que la multiculturalité des équipages ne posait aucun problème de communication dans la mesure où le bruit était tel que le seul moyen de se faire comprendre à bord était les mains : « *Et ça, tout le monde peut comprendre !* » Le bruit altère la vigilance et exige des efforts de concentration en particulier en salle des machines où le niveau d'exposition sonore est particulièrement élevé. Il est à noter que ces pénibilités dépendent de l'état et des types de navires : les

cargos et les pétroliers puis les porte-conteneurs seraient les navires les plus bruyants au commerce maritime.

Les risques chimiques : enjeux sur l'équilibre écologique et la santé des marins

Le transport maritime est un des secteurs d'activité particulièrement exposés aux risques chimiques. Certains navires transportent des matières dangereuses (pétrole, gaz) susceptibles d'engendrer des pollutions des atmosphères confinées du bord, en plus de possibles incendies et explosions. En cas d'accidents générant des avaries, ces pollutions sont également ravageuses pour la faune et la flore marines — il n'y aurait pas assez de pages dans ce rapport pour en dresser la liste.

Travailler sur des pétroliers, des chimiquiers ou des gaziers présente donc des risques de dégradation sanitaire. Ces risques augmentant, selon les marins interrogés à ce sujet, au moment des arrêts techniques et lors du chargement et du déchargement des hydrocarbures. Accentués sur ces navires spécialisés, les risques chimiques existent néanmoins sur tous types de navires : au quotidien, et malgré la présence de détecteurs et le port d'équipement de protection individuelle, le contact (cutané) avec des produits nettoyants corrosifs ou l'inhalation des fluides toxiques (gaz H₂S, fluides frigorigènes), de vapeurs de pétrole, de gaz d'échappement de voitures ou encore d'odeurs dégagées par exemple par les matériaux dragués ou par les déchets accumulés à bord, sont vécus par les marins comme un facteur de risque physique. À ce titre, pour deux marins sur cinq, l'exposition à ces produits toxiques constitue une pénibilité quotidienne ou régulière.

	Effectifs	Fréquence
Cela arrive en permanence	73	10,2 %
Cela arrive régulièrement	211	29,4 %
Cela est arrivé de façon accidentelle	199	27,8 %
Cela n'est jamais arrivé	218	30,4 %
Autre (précisez)	16	2,2 %
Total/réponses	717	100,0 %

Tableau 23 | Fréquence d'exposition à des risques chimiques

Les vertiges, les somnolences et maux de tête causés par l'inhalation de gaz sont fréquents, comme en témoigne ce navigant interrogé lors de l'enquête par questionnaire : *« Même si on a des détecteurs à bord, on inhale finalement assez fréquemment des gaz. Cela engendre souvent des maux de tête de temps en temps, rien de plus, mais cela peut être fatigant à la longue. »* La gravité des dommages physiques dépend de l'agent toxique, mais également de la nature (contact, inhalation) et de la durée d'exposition à ce dernier. Remarquons que l'amiante et ses risques cancérogènes — les matelas d'amiante recouvrant moteurs, chaudières, et collecteurs d'incendie sont encore légion — reviennent fréquemment parmi les exemples cités par les marins ; et il n'est pas rare que certains se plaignent de « sa » non-reconnaissance en tant que risque professionnel. Enfin, l'exposition à ces risques chimiques peut être aussi accidentelle. C'est d'ailleurs le cas pour 27,8 % des marins ayant répondu à cette question.

Les équipements de protection individuelle et les stages de formation composent les principaux moyens de prévention existants. Plusieurs enquêtés rapportent toutefois que les règles et mesures de prévention des risques chimiques ne sont pas toujours appliquées. L'expérience de ce marin, ayant le statut d'élève au moment des faits, est, à ce titre, particulièrement révélatrice de la non-observance de certaines prescriptions :

« Lorsque j'étais élève, il m'a été demandé d'aller écoper un amalgame d'eau de mer et de HFO dans un espace réduit (duct keel) en compagnie de deux membres d'équipage philippins. Nous baignions jusqu'aux cuisses dans cet amalgame et durant les quinze jours suivant, j'avais une trace noire incrustée sur l'ensemble de chaque cuisse. Je ne sais pas quelles peuvent être les conséquences d'une telle exposition à long terme sur ma santé. »

Répondant au questionnaire

Un autre navigant relate comment l'équipe mécanicienne fut exposée, sur un roulier mixte, aux nuisances liées à la décomposition de l'huile thermique, certains mécaniciens se plaignant de fortes douleurs au ventre :

« Pendant plus d'un an (de fin 2003 à fin 2004), sur un navire roulier mixte, et suite à un défaut de fonctionnement d'une chaudière de récupération, le personnel machine était exposé aux conséquences d'une décomposition de l'huile thermique qui se transformait en "solvant" et donc le point d'éclair chutait de

façon catastrophique jusqu'à une trentaine de degrés voire moins (analyses huile Exxon-Mobil). Pour remettre le navire dans une condition d'exploitation correcte nous étions contraints de purger et de souffler tout le circuit afin de remplacer la charge d'huile et ceci tous les six semaines environ. Durant ces travaux devenus périodiques, plusieurs personnes se sont plaintes de maux de ventre et sortaient "vomir". Le port autonome de Marseille ayant refusé que ce type de travaux se fasse à quai (dû au risque important d'explosion) et ayant demandé de sortir en rade, les travaux ont été finalement effectués "clandestinement" sans autorisation officielle.»

Répondant au questionnaire

Un autre enquêté s'est alarmé que l'huile ait autant envahi son corps, à un point tel qu'elle semblait se substituer à ses fluides corporels naturels :

«C'est le problème du contact avec l'huile, la graisse et tout ça. Moi, je me souviens avoir fait des visites de carters, de moteur au Golfe Persique parce que je bossais au Golfe persique, la nuit pour qu'il fasse un tout petit peu moins chaud. Et on était baigné d'huile. Et je transpirais l'huile pendant deux jours. Même en changeant mes vêtements, pendant deux jours mes vêtements étaient imbibés d'huile. Je travaillais dans une ambiance où l'huile me pleuvait dessus. Mon corps ne rejetait que de l'huile. Je me suis demandé combien de temps ça allait durer.»

Yannick, chef mécanicien, remorquage

Ces prises de risque — imposées dans la plupart des cas et dommageables à la santé des marins — pourraient être bien entendu évitées en respectant *a minima* les règles en matière de protection de la santé, de sécurité et de prévention des accidents. Contraints de parer une organisation défaillante pour s'assurer des conditions d'exploitation correctes, le non remplacement d'équipements ou de matériels oblige les marins à réaliser clandestinement des réparations.

Des routes maritimes à risque : le cas des attaques de pirates

Directement liée à la crise sociale et politique que traversent certains pays d'Afrique, la piraterie maritime est un phénomène qui ne cesse de se développer malgré l'importance des outils de lutte déployés ces dernières années (PROUTIERE-MAULION G., 2013) : présence de militaires sur les zones portuaires à risque, présence d'équipes de protection embarquées (EPE) ou sociétés privées de sécurité sur certains bateaux, réalisation de nombreux exercices de sécurité, équipements (barbelés, citadelles, gilets par balles et casques lourds au pont). En 2016, le Bureau maritime international comptait 191 actes de piraterie ou de brigandage. Parmi ces attaques, il est dénombré trois fois plus d'enlèvements qu'en 2012, atteignant un nombre encore jamais atteint. Du pillage des cargaisons au kidnapping en passant par des tirs ciblés, ces attaques, qui ont lieu dans des zones littorales (points de mouillage ou sur des plates-formes pétrolières) ou en pleine mer, prennent pour cibles les navires de commerce ou de plaisance.

Une partie des navigants interrogés traverse ces routes maritimes fréquentées par des pirates maritimes (Corne de l'Afrique, golfe d'Aden et du Bénin, Nigéria, Asie du Sud-Est, détroit de Malacca, etc.). Nous avons recueilli plusieurs témoignages de marins faisant l'expérience soit de la « petite piraterie » — portuaire essentiellement et peu structurée — soit de la « grande piraterie » ayant lieu en haute mer et organisée en flottilles d'attaque équipées d'armes sophistiquées (DROBENKO B., 2015, p. 2).

Clémentine, commandante à la retraite, nous raconte que, lorsqu'elle était stagiaire puis officière au début des années 1980, son navire fut l'objet à répétition, au Nigéria puis en Guinée équatoriale, d'opérations de brigandage plus ou moins dangereuses selon la zone fréquentée. Très souvent, ces attaques — ici essentiellement des vols — viennent de populations locales démunies, à la recherche de matières de premières (riz, sucre...) pour leur usage propre ou négociables rapidement sur le marché :

« Les actes de piraterie aujourd'hui sont un peu plus rudes... »

Oui, moi j'ai eu affaire à des gens qui volaient dans la cale des colis de biens, des dons humanitaires en Guinée équatoriale, un pays très pauvre qui venait de s'ouvrir au commerce en 86, le dictateur avait volé le pays, tué les opposants, les gens qui volaient se volaient eux-mêmes, c'étaient des colis humanitaires qui étaient volés par les dockers. On essayait un peu de faire régner...

Je suis tombée sur quelqu'un qui avait pris un stéthoscope dans un colis humanitaire, je lui ai dit "non, tu me le donnes, c'est pour un médecin, toi tu n'en feras rien du tout", il me l'a rendu et je suis allée l'apporter à l'hôpital [...].

Quand on est marin, on voit aussi ce genre de situations d'extrême pauvreté, de misère économique. En tous cas, dans ces zones-là.

Oui, notre présence suffit à diminuer le vol, mais on ne va pas passer notre temps à se battre avec des gens qui ont faim, donc... on faisait acte de présence sur le pont et je savais très bien que si j'avais le dos tourné, il y avait les sacs de sucre qui étaient percés.

En tous cas, ils ne vous attaquaient pas directement avec des fusils ?

Non, non. À part au Nigeria où c'était vraiment dangereux, il fallait vraiment se défendre. Les gens pouvaient être blessés au couteau. Sur le pont, on était armé. À l'époque, on avait encore le droit d'avoir des armes à bord et les matelots étaient armés parce qu'il y avait à se défendre, pour moi c'était...

Donc, les moyens de défense, les armes et...

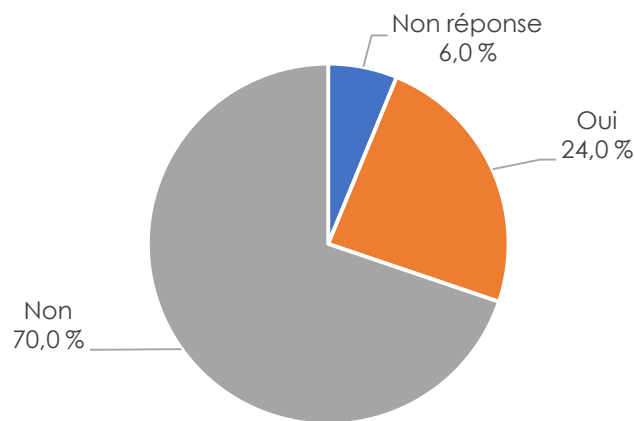
Uniquement les armes et fermer le navire, et attendre que ça passe. »

Clémentine, ancienne commandante, transport de conteneurs

Équipés en armes et en matériels de plus en plus sophistiqués, les marins ne redoutent pas moins ces situations de stress intense lors du passage ou du stationnement dans ces zones à risque. D'après l'enquête par questionnaire, 24,0 % de notre population affirme que la piraterie est un facteur de stress. Cette proportion paraît faible, mais si l'on considère le nombre restreint de marins traversant ces zones à risques, cette part est relativement élevée. Un des marins interrogés par questionnaire nous confie à ce sujet :

« J'aimerais être certain que je ne subirais pas d'acte de piraterie et savoir que je n'aurai pas à survivre à un enlèvement. »

Répondant au questionnaire



Graphique 3 | Piraterie comme facteur de stress

Certains navires, et notamment ceux qui transportent du matériel militaire, sont surexposés à ces attaques, les pirates pouvant voir dans la prise de contrôle de ces marchandises d'État un moyen de pression et une opportunité de négociation supplémentaires. Ces navires spécifiques disposent de moyens de défense plus importants que les autres : l'équipage compte parmi ses effectifs des militaires « *là pour surveiller le chargement ou palier tout dysfonctionnement* », nous dit Raphaël, second capitaine sur ce type de navires. De même, le navire en question bénéficie d'une réserve de propulsion pour traverser rapidement ces zones en cas d'attaque. Enfin, il arrive qu'une frégate de la Marine nationale accompagne le navire le long des côtes jugées à risque. La profusion de moyens de protection (fusils, casque, gilet par balles, etc.) indique, en outre, la dangerosité des zones traversées par les navires de commerce. Avec un ton relativement détaché — cette distance peut être interprétée comme une stratégie de défense contre la souffrance vécue au travail (DEJOURS C., 1998) —, Raphaël raconte que son bateau fait régulièrement l'objet de tirs, attaques semant naturellement un vent de panique au sein de l'équipage :

« C'est une charge ça ?

C'est une charge lorsqu'on se fait tirer dessus quoi.

C'est déjà arrivé ?

Ah oui !

Ah bon !

Pas que nous. Dans les zones de piraterie, ça arrive souvent. J'ai des collègues qui étaient chez Bourbon, on leur a tiré dans la passerelle et tout a explosé. Sa femme, je me souviens, elle ne voulait plus qu'il navigue, hein. Il a été obligé de changer de zone géographique parce qu'elle ne voulait plus qu'il navigue en Afrique. Y'a des marins qui se sont fait prendre en otage. [...] Moi, ça m'est arrivé aussi. Dans ces cas-là, vous prenez les dispositions à bord pour pouvoir éviter qu'eux puissent monter. Ce n'est pas un moment qui est forcément évident... On fait des exercices pour ça, des exercices de sûreté.

Les réactions des gens sont différentes dans ces situations-là.

Ah oui. Disons qu'en fait, moi, je n'ai pas de bol, parce que je me retrouve à la passerelle avec un gilet par balles et un casque. Bon, vous vous dîtes que si ça vous tombe dessus, ça vous tombe dessus quoi, vous pouvez rien y faire.

On peut paniquer ?

Ça paraît logique non ?

Bien sûr. »

Raphaël, second capitaine, transport de matériels roulants

L'exposition à ces risques qui menacent directement l'intégrité physique des marins est d'autant plus forte que ces derniers peuvent traverser cette zone durant cinq à six jours, prolongeant de fait la tension psychique sur une longue durée. Chaque marin ne semble pas disposer des mêmes ressources ni des mêmes appuis pour faire face à ces attaques : « Il y en a d'autres qui sont un petit peu plus sensibles à ça... et puis tant qu'on ne le vit pas, on ne sait pas comment on va réagir... », explique ce second capitaine. Quoi qu'il en soit, aucun secours psychologique, hormis le soutien hiérarchique ou les discussions entre collègues, n'est proposé. L'épreuve à laquelle les navigants sont confrontés est pourtant susceptible de laisser des traces même si, pour Raphaël, cela ne l'empêche pas de trouver le sommeil. La verbalisation des inquiétudes sinon des souffrances liées à ces événements semble être empêchée par une logique de l'honneur masculin enracinée dans un code viril selon lequel un « homme n'exprime pas ses émotions », et ce,

d'autant moins à son supérieur hiérarchique (« Après, il y a peut-être des gens plus vulnérables et qui auront un petit peu peur et qui, eux, ne dormiront pas. Ils ne le diront pas... Ah, ça ne se dit pas et ça se dit rarement aux supérieurs », dit Raphaël).

« Y'a une cellule psychologique ?

C'est nous la cellule psychologique !

Faut avoir les épaules quand même pour faire ce rôle. Faut avoir les outils pour encadrer...

Certainement, parce que l'on n'est pas psychologues. On vit la même chose donc on peut comprendre, mais ça s'apprend. Nous, on est marins, on n'est pas psychologues, y'a une façon de faire. En fonction des gens, vous n'allez pas apporter la même réponse, mais bon... c'est le travail des officiers.

Y'a pas de débriefing à la compagnie ?

Non. Aucun. [...] C'est sûr que l'on va prendre nos dispositions, on va être plus tranquille quand on a dépassé cette zone-là, après on n'est pas angoissé au point de ne pas dormir la nuit, enfin ce n'est pas mon cas. Après, il y a peut-être des gens plus vulnérables et qui auront un petit peu peur et qui, eux, ne dormiront pas. Ils ne le diront pas.

On est dans un collectif masculin et du coup les peurs, ça ne se dit pas, ou moins.

Ah ça ne se dit pas et ça se dit rarement aux supérieurs. Nous, on a une relation avec les Philippins à bord, ce sont des gens que l'on connaît depuis quelques années, ils viennent parfois nous parler sans retenue, sans problème, mais y'a d'autres marins qui ne voudraient pas dire, un, pour ne pas montrer sa faiblesse entre parenthèses et deux parce qu'il y a ce grade hiérarchique qui fait que, bah voilà... ce n'est pas forcément simple à gérer. »

Raphaël, second capitaine, transport de matériels roulants

Faire part de ses sentiments témoignerait d'une faille virile qui n'aurait pas sa place dans la professionnalité traditionnelle des marins (GRÖVEL A., STEVANOVIC J., op. cit., p. 86). Aussi, les officiers, à qui revient la gestion des ressources humaines, ne sont pas formés à

endosser le rôle de « psychologue ». Raphaël résume ainsi : « *Nous, on est marins, on n'est pas des psychologues !* », laissant entendre, par là, la charge mentale que représente cette gestion des traumatismes psychologiques. Prenant officiellement en charge les « besoins » psychologiques du bord — officieusement, il apparaît que ce sont souvent les femmes marins qui endossent le rôle de la confidente dès lors qu'elles sont présentes à bord (*ibid.*) — le personnel d'encadrement ne bénéficie pas de ce soutien *a priori* disponible pour l'équipage, alors même qu'il est aux premières loges de ces attaques. Au final, cette solitude contrainte par les responsabilités de la fonction, caractéristique propre aux cadres supérieurs plus généralement, tend à peser sur leur moral et sur leurs capacités de travail (« *le commandant, il est très seul, il n'a personne à qui se confier* », s'exprime Raphaël).

6. Les risques d'accident :

une vigilance soutenue qui entraîne fatigue et stress

Si la sécurisation des conditions de travail s'est fortement amplifiée à partir des années 1960, tant du point de vue des installations techniques et des procédures d'urgence qu'au niveau de la qualification des équipages, il n'en reste pas moins que les risques d'accident restent importants et impriment en profondeur les représentations et les pratiques professionnelles. Engageant tout à la fois les équipages, le navire et les cargaisons, les risques d'accident sont particulièrement redoutés par les navigants. Certaines situations sont particulièrement périlleuses et nécessitent un surcroît de vigilance, comme nous allons le voir.

Des manœuvres délicates exigeant expérience et maîtrise de soi

Commençons par les dangers liés aux manœuvres. Au remorquage par exemple, les manœuvres — réalisées systématiquement en doublure par ailleurs — sont délicates et engagent un stress important (et communicatif), notamment lors de l'« accroche » du navire remorqué par le remorqueur, comme l'explique Nicolas, chef mécanicien :

« Stressant, certaines manœuvres peuvent l'être un peu plus que d'autres. Mais, ce n'est pas non plus... Surtout que X [la patronne] ce n'est pas forcément quelqu'un de très stressée. Parce que le stress peut se communiquer. Sinon, pendant les manœuvres, on est tous les deux à la passerelle et le stress est communicatif. »

Nicolas, chef mécanicien, remorquage portuaire

La situation est d'autant plus périlleuse pour le remorqueur qui « travaille » devant le navire remorqué. Ici, le remorqueur doit se placer, sans contact physique, sous les « trafs » du navire remorqué alors même que ce dernier avance à une vitesse de 8 à 9 nœuds¹², renseigne Gilles, patron de remorqueur au Havre. L'opération s'avère plus difficile en-

¹² L'équivalent de 15 à 16 km/h.

core lorsque le remorqueur se positionne en parallèle du remorqué afin de passer la remorque sur le côté du bateau. Cette mise en contact (push-pull) est spécialement anxiogène lorsque les conditions météorologiques sont mauvaises. Dans tous les cas, et même quand la météo est favorable, ces opérations réclament toute l'attention du patron et de sa doublure (le chef mécanicien ici) : *« Ça demande de la vigilance, de l'attention, de la technique, de l'expérience, oui c'est un métier dangereux »*, dit Gilles.

Lors de nos embarquements sur deux remorqueurs différents, l'un au Havre, l'autre à Saint-Nazaire, la tension est à son comble au moment des manœuvres. Le silence gagne la passerelle, seules les instructions communiquées par la radio rompent ce dernier. Les efforts de concentration requis par ces manœuvres n'empêchent pas la survenue d'accidents. Les imprévus — une panne mécanique, une soudaine météo mauvaise, la casse d'un matériel — causent des sinistres, parfois mortels, comme c'est le cas d'un marin à la station de Rouen en 2016 à l'entreprise Thomas. Ce fait tragique rappelle, s'il en est besoin, à l'ensemble des équipages armés au remorquage la dangerosité de leur métier : *« On n'est pas là pour y laisser sa peau quoi ! »*, s'exclame Gilles.

Dans le secteur du transport de passagers, les manœuvres d'accostage des ferries sont également délicates. L'enjeu de cette « prouesse » technique (GRÖVEL A., STEVANOVIC J., *op. cit.*) est considérable : la sécurité des passagers et des équipages en dépend. De même, de la difficulté des manœuvres, les marins peuvent retirer des bénéfices symboliques sous formes de fierté professionnelle. En effet, la réalisation de ces gestes techniques de métier fait l'objet d'une mise en scène parfois théâtralisée, les membres de l'équipage étant invités à ce spectacle professionnel. Ces moments sont aussi l'occasion d'éprouver le collectif de travail et de (re)définir des normes professionnelles (les postures face aux risques, les gestes et les ficelles du métier par exemples).

Notre embarquement à bord d'un ferry assurant la liaison entre Marseille et la Corse fut l'occasion d'éprouver avec l'équipage passerelle les émotions (tension, concentration, stress) générées par de telles opérations. La casse n'est pas rare : un des commandants du navire où nous embarquons a d'ailleurs brisé le bulbe d'un ferry qu'il barrait engageant des frais considérables pour sa compagnie. Au deuxième jour de notre voyage, l'appontage à Marseille est effectué par le second capitaine s'essayant pour la première fois à la manœuvre sur ce navire récent et dont la prise en main s'avère particulièrement difficile (*« Les réglages machines sur ce bateau ne sont pas ce que l'on fait de mieux. Comme c'est moi qui avais été chercher le bateau à Split, j'avais eu un peu plus de temps pour le prendre en main »*, relate Hervé, le commandant). Au cours de l'opération,

le second manque de peu son demi-tour, contraignant son supérieur à intervenir d'urgence pour éviter le contact avec le quai. Telle une leçon donnée par un mentor à son élève, le commandant s'adresse à son adjoint en insistant sur la notion de « confiance en soi » :

« Tu vois, tu étais bien parti, et puis, à un moment, tu as arrêté de te faire confiance, de faire confiance en ce que tu voyais et tu as voulu changer sans recul, et c'est à ce moment-là que ça a merdé, tu n'avais plus de repères. Tu ne t'es pas fait assez confiance, dans tes repères. »

Hervé, commandant, transport de conteneurs

Notes de terrain de Marc Lorient

Ces extraits d'entretien — en plus de pointer l'importance accordée par la profession à l'idée de maîtrise virile de soi, de ses émotions et de ses sens, laquelle est génératrice d'injonctions à l'autocontrôle particulièrement exigeantes, et donc potentiellement pathogènes du point de vue psychologique — révèlent en creux la place de l'expérience dans la « bonne » gestion des situations à risque, du moins dans la prévention d'« erreurs bêtes », tel que l'exprime Alan, maître d'équipage sur un porte-conteneurs :

« Il y a un autre truc qui est hyper important, c'est l'expérience, les gens n'ont plus beaucoup d'expérience donc ils font des erreurs bêtes et du coup on suit des logiques de bulles, mais l'expérience fait que... »

Alan, maître équipage, transport de conteneurs

L'apprentissage du métier de marin est une forme de « socialisation aux risques » (CAUDAL M., 2009) : les jeunes navigants « apprennent à juguler l'appréhension qu'ils ont de la mer toujours potentiellement dangereuse » (DUVAL M., 1988, p.122). Si les marins acquièrent idéalement en formation les capacités à faire face, de manière rationnelle,

aux risques liés à la mer et à la navigation¹³, c'est la confrontation réelle avec les situations périlleuses qui permet aux néophytes de maîtriser leur stress et de poursuivre plus sereinement leur activité :

« Au début, c'est un peu impressionnant.

Le métier de marin, ça fait que l'on a des responsabilités super jeunes. On sort de l'école et à 22 ans, on est chefs de quart. On est sur un ferry et là, il y a 1 000 passagers, ce n'est pas rien quoi, c'est des responsabilités quand même. Si on embarque en se mettant en plus du stress et de la pression, ce n'est pas la peine quoi. On peut avoir des appréhensions. Ne pas en avoir, c'est aussi un manque, les choses ne vont pas non plus, si on se dit "Je suis balèze", ça ne va pas non plus, il faut trouver le juste milieu quoi. »

Gilles, patron, remorquage portuaire

Avec le temps, les jeunes marins acquièrent des automatismes. Chemin faisant, ils parviennent à « dédramatiser » les situations de travail périlleuses. Car, comme en témoigne Gilles, patron sur un remorqueur, un stress chronique empêcherait l'exercice du métier : *« Si je dois naviguer stressé et embarquer la boule au ventre, ce n'est pas la peine. »* Pourtant, parmi la population interrogée par questionnaire, 54,6 % déclarent se sentir stressés par la peur de l'accident, ce qui est une part considérable.

	Effectifs	Fréquence
Non-réponse	30	4,0 %
Oui	30	54,6 %
Non	65	41,4 %
Total	312	100,0 %

Tableau 24 | Peur de l'accident comme facteur de stress

¹³ Aussi, cette socialisation à risques s'effectue de manière anticipée (avant l'entrée dans la profession) par la pratique d'activités nautiques de loisirs potentiellement risquées (voile, surf) : les marins y acquièrent un goût pour l'action et un rapport au risque spécifique (GRÖVEL A., *op. cit.*).

À l'inverse, un excès de confiance (« si on se dit je suis balèze, ça ne va pas non plus ») est potentiellement dangereux et va à contre-courant de l'éthique professionnelle et des valeurs de sécurité et de responsabilité revendiquées par les marins – le « bon » équilibre entre confiance/maîtrise en/de soi, d'un côté, et réflexivité/prudence/autocritique, de l'autre, n'est pas simple à établir ! Ce dosage subtil ne va pas de soi dans un environnement majoritairement masculin, où le défi avec soi-même et la compétition avec les autres sont toujours susceptibles de perturber les régulations rationnelles du groupe. À l'instar d'autres organisations fermées où les risques sont importants (prisons, casernes, navires militaires, hôpitaux), « l'impératif sécuritaire justifie la mise en jeu de stéréotypes de genre classiques » (MALOCHET G., 2007, p. 118).

La configuration traditionnelle de l'activité (environnement dangereux, autarcique et masculin) a participé à définir historiquement la figure sociale et virile du « marin aventurier » bravant les éléments contre vents et marées (GRÖVEL A., STEVANOVIC J., *op. cit.*, p. 79). De cette façon, la virilité tend à façonner les conduites à risques : dans certains cas, et notamment dans les activités hors travail (voir partie sur les addictions et les sociabilités), les marins peuvent démontrer parfois, dans un esprit de dérision, un comportement de défi face au danger. Les contraintes pathogènes de la navigation (nuisances sonores, huis clos, éloignement, horaires décalés) et la composition quasi exclusivement masculine de l'équipage favorisent le foisonnement d'activités de « coulisse », c'est-à-dire « interdites par le règlement » (GOFFMAN E., 1973 ; PRUVOST G., 2007A).

L'arrivée d'une génération d'officiers développant des modes de sociabilité plus solitaires que leurs aînés [GRÖVEL A., *op. cit.*] et les règlements récents sur la consommation d'alcool et de drogues à bord ont limité les débordements. Mais ces évolutions ne sont pas parvenues à endiguer pleinement les expressions de convivialité qui, de la fête à l'ivresse, sont toujours susceptibles de générer brimades, bagarres et incapacités de travail. Lors d'événements festifs, la consommation d'alcool peut, au-delà des restrictions ou des interdictions officielles, être autorisée ou du moins non sanctionnée. Un « bon » marin est donc celui qui effectue son métier en sécurité tout en sachant, dans les moments de décompression, être un « bon » collègue, ce qui implique une forme de distance aux prérogatives professionnelles officielles. S'exposer aux dangers, sinon les provoquer permettrait aussi de lutter contre l'ennui ou d'autres formes de pénibilité du travail (DEJOURS C., *op. cit.*). Dans les situations de travail, la responsabilité des marins à assurer la sécurité des équipages, des marchandises et du navire, prime.

Des risques de collision avec d'autres navires

Que ce soit en pleine mer ou à proximité des points de mouillage, la navigation nécessite une veille visuelle et auditive et sollicite des efforts de concentration engendrant fatigue et stress. La conduite du navire dans des zones où le trafic maritime portuaire est particulièrement dense accroît l'intensité du stress ressenti chez les personnels de quart à la passerelle. Lors de notre embarquement sur un navire à passagers au départ de Marseille, un petit bateau d'amateurs de pêche se retrouva très proche de la coque avant du cargo. Un puissant coup de corne alarma en urgence les plaisanciers. L'embarcation imprudente fut une seconde fois secouée par le ressac du ferry. Si les risques majeurs ne concernent pas ici le navire de commerce, il n'en demeure pas moins que cette potentielle collision génère du stress. Dans d'autres situations, le stress lié au risque de collision varie en fonction de la visibilité¹⁴, des conditions météorologiques, de la densité du trafic, mais aussi selon l'expérience de l'équipage. En pleine mer, le relevé à intervalle régulier d'un navire approchant, la régulation de vitesse du bateau et la prudence des marins à la passerelle permettent de diminuer les risques de collision. À proximité des ports, la circulation tous azimuts des navires est autrement plus complexe. Cette commandante d'un porte-conteneurs déplore le caractère anarchique de certaines conditions de navigation à l'arrivée des ports chinois, zone fréquentée par une foule de navires avec lesquels la communication est difficile, les équipages ne parlant pas la même langue :

« Vous qualifiez votre travail de stressant ? Vous vous sentiez stressée ?

Il y a des moments empoisonnants. On se sent stressés par les conditions de navigation dans des zones vraiment très difficiles [...] Quand tout est bien organisé, il n'y a pas de problèmes, mais quand c'est l'anarchie, on peut avoir des accidents, des collisions, le stress vient de là, les traversées de Malacca ou l'arrivée dans les ports chinois où il y a tout le temps de la brume, des navires qui font n'importe quoi, qui ne parlent pas anglais, avec qui on ne peut pas communiquer, et bien ça, c'est au niveau mondial qu'il faudrait pouvoir bouger ça. »

Clémentine, commandante, transport de conteneurs

¹⁴ Particulièrement mauvaise en cas de brouillard ou en navigation de nuit.

Selon cette commandante, cette situation, qui engendre un stress intense, pourrait être évitée en régulant de manière plus approfondie les règles de circulation dans certaines zones à risque.

Les accidents du travail maritime et l'éloignement sanitaire

Quand bien même les mesures de sécurité et le port d'équipements sanitaires diminuent les nuisances de l'activité sur le corps des marins, il n'en reste pas moins que le travail, effectué dans un espace clos, mouvant, et soumis aux intempéries, reste principalement à l'origine d'accidents de travail (entorses, luxations, douleurs musculaires, etc.) et de maladies professionnelles (troubles musculo-squelettiques, lombalgies). Comme d'autres professions à risque, les accidents dans la marine marchande résultent d'une « combinaison de plusieurs facteurs de natures différentes (environnementaux, matériels, individuels et collectifs) qui occasionne une perturbation du mouvement entraînant une lésion : une tâche urgente, un espace étroit, un matériel inadapté » (INRS)¹⁵. Il est notable que parmi la population interrogée, 30,4 % des officiers et 47,7 % des personnels d'exécution ont déjà déclaré un accident du travail, démontrant la prégnance de risques liés à l'activité physique, chez le personnel non-officier notamment.

	Non-réponse	Oui	Non	Total
Officiers	1,3 %	30,4 %	68,3 %	100,0 %
Personnels d'exécution	6,2 %	47,7 %	46,1 %	100,0 %
Autre	0,0 %	33,3 %	66,7 %	100,0 %
Total	3,2 %	37,2 %	59,6 %	100,0 %

Tableau 25 | Accidents de travail selon la catégorie de personnel

Rappelons que le nombre d'accidents de travail maritime est de 3 000 par an pour environ 30 000 marins tous secteurs confondus (marine marchande et pêche), faisant de

¹⁵ Voir le dossier de l'INRS intitulé « heurts, glissades et autres perturbations du mouvement au travail ».

ce métier, le métier le plus risqué avec celui de bûcheron — gare aux brumes et aux grumes ! Au commerce maritime spécifiquement, en 2014, sur 1 000 marins de commerce, on relève 48 accidents de travail contre 34 chez les salariés des autres secteurs d'activité¹⁶.

L'éloignement sanitaire constitue une autre pénibilité du métier. En cas d'accident, l'accès restreint, voire impossible, à un poste de secours proche est une source supplémentaire de risque. L'impossibilité d'évacuer rapidement un malade peut constituer « un risque vital, ou tout au moins provoquer une perte de chance de traitement majeure »¹⁷. C'est en substance l'histoire de ce marin, à l'époque marin-pêcheur sur un navire à la grande pêche, qui se fait soigner par un navire militaire navigant près de leur zone de pêche située au large de Saint-Pierre et Miquelon :

« Oui j'ai eu un tendon de coupé avec un couteau. Moi, c'est toujours les tendons. Ils m'ont recousu, mais par contre, ils ont essayé de me rattraper le tendon avec un hameçon. À vif. C'était un bateau assistance de la marine nationale. C'était le Centaure ou le Malabar, je ne sais plus. Ils avaient essayé en pleine mer, mais finalement, ils n'avaient pas réussi et ils m'ont recousu comme ça. Et finalement quand je suis rentré à Fécamp, ils m'ont opéré au bout d'un mois. Alors que normalement ils auraient dû me débarquer.

Et ils ont pu le récupérer ?

Oui, oui, le tendon ne s'était pas rétracté et finalement, il était resté là. J'ai eu de la chance. C'était en 1984 ou 1985.

Tu prends toujours des médicaments ?

Ça m'arrive de temps en temps de reprendre des cachets, mais ça va, c'est pas tout le temps, et puis je n'ai plus besoin de piqûre. »

Thierry, maître machine, remorqueur

¹⁶ « Accidents de travail et maladies professionnelles maritimes. Bilan 2014 », ministère de l'Écologie, du Développement durable et de l'Énergie, 2015.

¹⁷ Recommandations relatives aux contre-indications médicales aux embarquements concernant les personnels professionnels à statut non-marin : http://www.ifremer.fr/umsflotte/data/documentsmodeles+/reglementation/apptitude_medicale/fr/guide_contre_indic_embarquement.pdf

La présence d'un matériel de soins à bord, la formation médicale des marins aux premiers secours ainsi que l'assistance à distance assurée par un médecin permettent de pallier — tout ou partie — l'éloignement sanitaire. Toutefois, il est remarquable que cet isolement s'avère être un facteur de stress, notamment pour les commandants qui occupent la fonction de responsable de soins. Tandis que certains intègrent bien ce rôle, d'autres rencontrent, selon un des médecins des gens de mer interrogés, plus de difficultés à assumer cette prérogative, d'autant que ces tâches sont éloignées de leur « cœur de métier » :

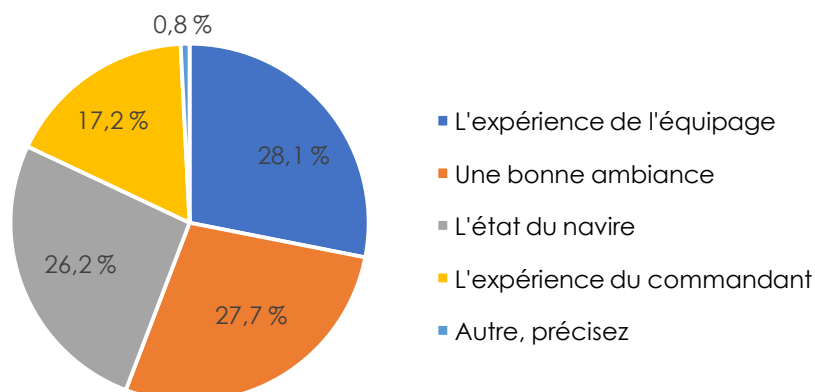
« L'éloignement sanitaire, je pense que c'est vraiment un élément important, ça dépend des marins, mais en gros, sur les pétroliers, vous êtes à 10 jours du premier secours, disons 8 à 10 jours des secours en détournant le navire et en faisant venir un moyen de secours. C'est aussi une source de stress pour les commandants [...] Ils sont venus à l'hydro pour visiter des îles du Pacifique, pas du tout pour soigner des marins qui ont mal aux dents ! »

Médecin des gens de mer

Après avoir évoqué les facteurs de risques professionnels liés à l'environnement physique dans lequel évoluent les marins, il nous est apparu pertinent d'interroger quelles sont, selon eux, les conditions à réunir pour se sentir en sécurité à bord.

Les conditions à réunir selon les marins pour assurer un sentiment de sécurité

Plus haut, nous avons évoqué le critère de l'expérience comme une condition fondamentale (et minimale) de sécurisation de l'activité. L'enquête par questionnaire confirme ce résultat. En effet, lorsque nous demandons aux marins de notre population dans quelles conditions ils se sentent en sécurité, c'est l'expérience de l'équipage (28,1 %) et du commandant (17,2 %) qui priment, avant l'ambiance (27,7 %) et l'état du navire (26,2 %).



Graphique 4 | Conditions à réunir pour se sentir en sécurité à bord

D'autres soulignent que le poids de la charge de travail exigée par les compagnies d'armement est un facteur de risque. La fatigue des navigants générée par un rythme trop intense menacerait la sécurité des équipages et du navire :

« Il est important que l'armement ait conscience des missions demandées et de la charge de travail qui pèse sur l'équipage. C'est l'armement qui régule la charge de travail et donc l'état de fatigue. Un équipage fatigué est un équipage dangereux. »

Répondant au questionnaire

Dans la même perspective, un autre enquêté insiste sur l'insuffisance des temps de repos des navigants : l'obligation légale de respecter un minimum de six heures de repos sur vingt-quatre heures travaillées est régulièrement entravée — nous le verrons un peu plus loin. L'excès de charge de travail est d'autant plus risqué que les effectifs semblent, pour certains embarquements, bien insuffisants pour répondre aux exigences de flux.

Également, il est souligné à plusieurs reprises la diminution des budgets « sécurité » et l'obsolescence de certains matériels : « Que l'armateur arrête de réduire les budgets sécurité, que l'armateur fournisse les moyens d'entretenir correctement le navire », s'exclame un répondant au questionnaire. « Un armement donnant les moyens de bien travailler à bord », dit un autre.

Autre élément avancé par les répondants à l'enquête par questionnaire : la communication entre membres de l'équipage. Elle est considérée comme la clé de voûte de la sécurité au travail à bord des navires. Des équipages ne parlant pas ou mal l'anglais constituent selon eux une source de dangers potentiels. Notons également que beaucoup s'accordent sur la nécessité d'une cohésion et de solidarité entre les membres de l'équipage, l'encadrement ayant, ici comme ailleurs, un rôle déterminant : *« Un bon "team building", ce qui est pour moi le principal. Pour ça, le commandant et les officiers supérieurs y contribuent beaucoup. »* Enfin, remarquent certains, la consommation de drogues et d'alcool est une menace pour la sécurité. La prohibition est revendiquée haut et fort : *« Zéro alcool et zéro drogue ! »*, s'écrie un marin interrogé par questionnaire.

En plus d'évoluer dans un environnement exigeant et potentiellement dangereux, le travail des marins est marqué par de fortes contraintes physiques engendrées par les caractéristiques de l'activité (et non plus seulement par le cadre de l'activité), et dont il revient maintenant de faire état. Certaines tâches, les rythmes, l'organisation des temps de travail, et notamment celui de nuit, constituent des pénibilités fortes à l'origine de la fatigue physique et mentale de nombre de navigants.

7. Des contraintes physiques marquées : tâches, rythmes d'activité et organisation des temps de travail

Des tâches qui restent pénibles physiquement

Si l'automatisation des navires a permis de décharger les marins des tâches les plus dures, la nature de l'activité navigante reste physique. D'ailleurs, à la suite des travaux de M. Gollac et de S. Volkoff, il est remarquable de noter que *« pas plus que la pénibilité, le risque ne disparaît pas du fait de l'automatisation. Il est même souvent accru parce qu'une bonne partie du travail consiste à intervenir sur des machines qui fonctionnent mal »* (GOLLAC M., VOLKOFF S., 1996, p. 55). À ce titre, lorsque l'on questionne les navigants à ce sujet, seulement 26,8 % des marins interrogés affirment que l'activité n'exige que rarement ou jamais d'efforts physiques intenses.

	Effectifs	Fréquence
Non-réponse	17	2,3 %
Fréquemment	175	23,5 %
Cela arrive quelquefois	357	47,9 %
Cela arrive rarement	170	22,8 %
Cela n'arrive jamais	26	3,5 %
Total	745	100,0 %

Tableau 26 | Fréquence des efforts physiques intenses

Le degré d'exigence physique de l'activité varie selon la catégorie de personnel : l'activité des personnels d'exécution sollicite davantage que chez les officiers (17,9 % contre 31,1 %) des niveaux d'efforts et de gestuelles corporels contraints et répétitifs. Une partie du travail des marins, et *a fortiori*, celui des personnels d'exécution, n'est qu'en partie « dématérialisée » par le progrès technique : les mécaniciens continuent à se « baisser, à grimper avec un sceau rempli d'huile, s'allonger sur le sol avec une lampe-torche, enjambrer ou se faufiler dans les tuyaux [...] ; les marins d'équipage, de leur côté, doivent

toujours se « baisser, se mettre à genoux, sur la pointe des pieds, s'accroupir, aller dans le peack avant pour préparer la peinture » (ibid, p. 127). Au pont comme à la machine, la manutention, le port de charges lourdes, la conduite d'engins, les nombreux déplacements dans un milieu restreint et mouvant et enfin l'usage d'outils, de machines ou d'équipements professionnels sollicitent des gestes, des postures, et des efforts à intensité physique inégale. Ces tâches ne comportent pas de réels risques sanitaires sauf si elles sont répétitives et réalisées dans le cadre d'une contrainte temporelle astreignante. Mais, en mobilisant plus ou moins intensément l'organisme humain et, en premier chef l'appareil locomoteur, elles génèrent chez les navigants de la fatigue physique.

	Non-réponse	Fréquemment	Cela arrive quelquefois	Cela arrive rarement	Cela n'arrive jamais	Total
Officiers	0,5 %	17,9 %	46,9 %	30,2 %	4,5 %	100,0 %
Pex	4,6 %	31,1 %	47,3 %	15,3 %	1,7 %	100,0 %
Autre	33,3 %	0,0 %	66,7 %	0,0 %	0,0 %	100,0 %
Total	2,3 %	22,9 %	47,2 %	24,2 %	3,4 %	100,0 %

Tableau 27 | Travail exigeant des efforts physiques intenses selon catégorie de personnel

Chez les personnels de service général, également, les contraintes de déplacement à un rythme particulièrement intense pendant les périodes de service, engendrent fatigue et pression temporelle. Les barmans, par exemple, sont astreints à une obligation de résultats dans un temps réduit, comme nous l'explique l'un d'eux, interrogé sur un navire à passagers :

« Vous disiez que vous étiez aussi fatigué physiquement ?

Oui, on fait beaucoup de pas, que ce soit en salle ou derrière le comptoir, se déplacer pour servir, la plonge. Et puis, en fait, après on va faire par exemple une recette de 2000 euros, notre temps pour le faire est très court alors qu'un autre bar va devoir le faire dans la journée peut-être, donc c'est assez intense. Il faut les faire pour nous en deux heures, deux heures et demie, donc c'est assez intense du coup. »

Tanguy, barman, transport de passagers

Ces situations de travail, si elles sont exigeantes physiquement, sont potentiellement pathogènes lorsqu'il existe une discordance objective et subjective entre les objectifs donnés (« faire sa recette ») et les moyens (techniques, matériels ou humains) dont disposent ces derniers les poursuivre. Nous développerons ce point un peu plus loin.

Des temps d'activité professionnelle condensés

L'activité des navigants alterne entre périodes travaillées en mer et périodes de repos à terre. Cette alternance se réalise sur des durées plus ou moins longues selon les secteurs de navigation. En effet, alors qu'au long cours, les temps d'embarquement peuvent aller jusqu'à trois mois et demi/quatre mois — sur des pétroliers par exemple — ces périodes embarquées sont relativement réduites dans d'autres secteurs, variant de quelques jours pour le remorquage, par exemple, à un mois au transport de passagers¹⁸. Rappelons qu'une grande partie des marins interrogés navigue majoritairement dans le secteur du transport de passagers (37,6 %) et au sein des activités portuaires (20,6 %), ce qui est représentatif de la répartition générale de la population navigante.

Pour une majorité d'entre eux donc, leur période d'embarquement n'excède pas un mois (56 %). D'après nos résultats d'enquête, la durée du séjour à bord influence directement le niveau de fatigue. Notons, à partir du tableau ci-dessous, qu'un tiers des marins au long cours déclarent être « fréquemment » fatigués de manière intense contre 22,9 % et 15,8 % des marins naviguant respectivement dans le secteur du transport de passagers et des activités portuaires. Notons que, tous secteurs d'activité confondus, la moitié des marins interrogés indique éprouver « quelquefois » une fatigue physique intense, ce qui est un taux considérable.

¹⁸ Certaines compagnies de ferry alternent 15 jours en mer/15 jours à terre ou 7 jours en mer/7 jours à terre.

	Navigation au long cours	Transport de passagers	Activités portuaires	Total
Fréquemment	33,7 %	22,9 %	15,8 %	25,7 %
Cela arrive quelquefois	50,2 %	51,6 %	49,3 %	50,7 %
Cela arrive rarement	12,6 %	19,8 %	27,1 %	18,5 %
Cela n'arrive jamais	2,5 %	4,3 %	3,9 %	3,4 %
Non-réponse	1,0 %	1,4 %	3,9 %	1,7 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Tableau 28 | Fatigue physique ressentie intensément selon le type de navigation

Lorsque l'on s'intéresse de plus près à la corrélation entre le rythme d'activité et la fatigue ressentie, on remarque que ce sont les marins qui naviguent moins d'un mois d'affilée qui déclarent ressentir le moins fréquemment de fatigue physique intense. Il semble donc que ce rythme de travail, inférieur ou égal à un mois, soit davantage adapté au rythme biologique des marins.

	Moins de 2 jours d'affilée	1 semaine en mer/ 1 semaine à terre	2 semaines en mer/ 2 semaines à terre	1 mois en mer/ 1 mois à terre	2 mois en mer/ 2 mois à terre	Plus de 2 mois d'affilée
Fréquem- ment	21,5 %	24,5 %	19,4 %	25,9 %	33,8 %	30,7 %
Cela arrive quelquefois	45,6 %	50,0 %	53,5 %	57,4 %	49,3 %	52,3 %
Sous-total	67,1 %	74,5 %	72,9 %	83,3 %	83,1 %	83 %
Cela arrive rarement	25,3 %	22,7 %	20,9 %	14,8 %	13,2 %	15,0 %
Cela n'arrive jamais	7,6 %	1,9 %	4,7 %	1,9 %	2,9 %	1,3 %
Sous-total	32,9 %	24,6 %	25,6 %	16,7 %	16,1 %	16,3 %
Non-réponse	0,0 %	0,9 %	1,5 %	0,0 %	0,8 %	0,7 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Tableau 29 | Fatigue physique ressentie intensément selon le type de navigation

Au-delà de cette période, et notamment chez les marins au long cours, le sentiment d'une fatigue générale — cette impression de « torpeur moyenne » pour reprendre l'expression de Pierre, commandant sur un porte-conteneurs — tend à s'installer au fil du séjour en mer, les capacités de travail diminuant progressivement dans un environnement de travail et de vie qualifié par ce dernier de « légèrement agressif » :

« Vous vous sentez fatigué quand vous êtes embarqués ?

J'ai l'impression de vivre dans une torpeur moyenne, on n'est pas forcément à 100 % de nos capacités, l'alimentation peut jouer aussi, parce que les vibrations, la chaleur, les bruits, donc en fait on est dans un milieu qui est légèrement agressif, alors ce n'est pas insupportable, mais c'est constant et c'est 24 h sur 24, de jour, de nuit, tout l'ensemble crée un milieu légèrement agressif, pendant deux, trois, quatre mois. »

Pierre, commandant, transport de conteneurs

Embarquer sur une durée relativement courte (un mois), comme dans le secteur du transport de passagers par exemple, peut également mobiliser physiquement les marins de manière intense, comme en témoigne Magali :

« Et ce qui vous plaît le moins, qu'est-ce que vous diriez ?

Le rythme est un peu raide. Bon après on ne le fait que sur un mois donc on tient sur un mois mais si après on devait le faire plus longtemps... »

Magali, troisième mécanicienne, transport de passagers

L'intensité de l'activité professionnelle sur une plus ou moins longue période, allant de quelques jours à plusieurs mois, est d'autant plus génératrice de fatigue que le travail à bord est organisé par quarts (périodes de travail de quatre heures) sur la plupart des navires et s'effectue de nuit pour une partie d'entre eux. Ces horaires fractionnés et décalés constituent des pénibilités physiques majeures.

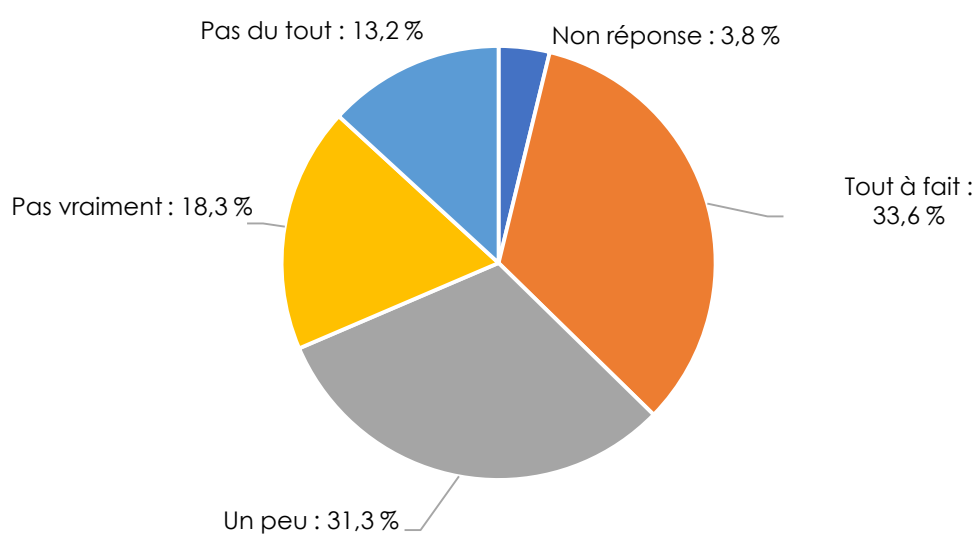
Horaires fractionnés et travail de nuit : les impacts sur le sommeil et sur la vie sociale

Sur une grande majorité des navires de commerce, du fait d'une obligation de veille permanente, les journées sont organisées en six quarts (quatre heures) par tranche de vingt-quatre heures, et les marins alternent les phases d'activité avec les phases de repos. L'organisation temporelle du travail varie selon les services. Tandis que le travail à la machine et sur le pont s'exerce principalement à la journée sur douze heures (sauf sur les ferries où les mécaniciens effectuent, eux aussi, des quarts de nuit), le travail à la passerelle se réalise sur vingt-quatre heures. À la passerelle donc, les marins effectuent deux quarts sur vingt-quatre heures, généralement sur le rythme « 4-on/8-off ». Claire Flécher (2015), qui étudie le travail à bord des navires marchands, a synthétisé dans le tableau suivant la répartition du travail par quarts selon les fonctions et les tâches des marins exerçant à la passerelle. Notons toutefois avec elle que cette organisation varie selon les navires et la taille de l'équipage.

Horaire du quart	Rang et responsabilités
Minuit — 4 heures	Premier lieutenant/Chief Mate Également en charge du passage planning.
4 heures — 8 heures	Second capitaine/Chief Officer Responsable de l'opération commerciale, du service pont et de l'équipage, de l'organisation de la maintenance pont et des exercices de sécurité.
8 heures — Midi	Lieutenant/Third Mate Lieutenant sécurité, et souvent radio, sauf lorsqu'un quatrième lieutenant est à bord.
Midi — 16 heures	Premier lieutenant/Chief Mate
16 heures — 20 heures	Second capitaine/Chief Officer
20 heures — Minuit	Lieutenant/Third Mate

Tableau 30 | Organisation et répartition des quarts (FLÉCHER C., 2015, p. 381)

Comme l'indique le graphique suivant, c'est seulement pour un tiers des répondants, que ces horaires décalés ne constituent pas ou « pas vraiment » une pénibilité importante de leur métier.



Graphique 5 | Pénibilité des horaires de travail décalés

Ces horaires alternant travail et repos exigent une « adaptation relativement souple de l'organisme » (SENNEGON B., 2009). Le rythme de travail par quart est souvent associé à une diminution et à un fractionnement du sommeil en plusieurs épisodes, notamment chez les marins réalisant un quart de nuit. La désynchronisation des temps de sommeil, de veille, d'activité — selon l'horloge circadienne — arrive relativement rapidement dans ce contexte, comme l'exprime Nicolas, chef mécanicien sur un remorqueur :

« Alors, fatigant, oui. Parce que quand on enchaîne des quarts, on a des nuits pourries. C'est dur de récupérer même dans les quarante-huit heures qui suivent. C'est pas forcément évident de reprendre le rythme, parce qu'on rate une nuit sur trois. Donc fatigant, oui. »

Nicolas, chef mécanicien, remorquage portuaire

Certaines fonctions sont plus concernées que d'autres par ce fractionnement des temps de travail et de repos. La fonction de second capitaine par exemple, que ce soit sur les ferries ou les porte-conteneurs, est très exposée au morcellement des heures de sommeil notamment au cours des opérations commerciales, période au cours de laquelle l'activité est particulièrement intense et où le rôle du second capitaine est prépondérant. Endormi à 22 h et réveillé à 3 h 30 du matin pour assurer la relève, Raphaël, second capitaine sur un cargo, ne dispose que d'environ cinq heures à cinq heures et demie maximum d'heures de sommeil par nuit :

« À 19 heures, vous remontez à la passerelle ?

À 19 heures, je remonte à la passerelle. Je fais les papiers qu'il faut et voilà, je briefe le lieut' qui est de quart sur le chargement, des remorques, des animaux s'il y en a, un peu des bêtises et après là j'ai fini vers 19 h 30-20 h. Hier soir, j'ai un peu plus traîné 20 h 10. Après on mange à 20 h 30 et à 21 h 10, je m'en vais parce que je suis crevé.

Vraiment crevé ?

Ah ouais, second, c'est kaput. Parce que réveil 3 h 30.

Du coup, ça vous fait combien de temps de sommeil ?

Bah j'estime mes heures de sommeil à 5 h, 5 h 30. Après, c'est facile de dire "tu rentres dans ta cabine, tu dors", mais non, ce n'est pas comme ça que ça se passe. C'est un petit sommeil donc ! »

Raphaël, second capitaine, transport de matériels roulants

Rythme identique pour Christophe, second capitaine sur un ferry reliant Marseille à la Corse. Il est contraint de se coucher relativement tôt et de réaliser au cours de l'après-midi une sieste d'une heure et demie pour recouvrer sa force de travail :

« Du coup, ça fait assez de sommeil ?

Le soir, pour rien vous cacher, je ne reste pas jusqu'à minuit avec les autres au carré quoi, enfin je suis fatigué. Je monte vers 21 heures, comme j'aime bien lire un petit peu, je dors à 22 heures. Je dois dormir cinq heures d'affilée, plus l'après-midi, je dois dormir 1 heure et demie. En escale, c'est différent, parce que le quart du matin vous l'avez à 4 heures, vous arrivez sur place et comme le second, c'est celui qui est responsable du chargement et du déchargement, vous y passez la journée, et sur certaines escales, même un petit peu plus que la journée donc ça fait des grosses escales. »

Christophe, second capitaine, transport de passagers

Comme d'autres marins, Christophe et Raphaël affirment avoir des difficultés à trouver rapidement le sommeil, l'agitation de la journée de travail ne permettant pas toujours de trouver facilement le repos, repos pourtant essentiel pour lutter contre le stress de la journée. Certains peuvent avoir recours à la solution médicamenteuse — légère ici — pour s'assurer d'un endormissement (quasi) immédiat, comme c'est le cas de Jean-Louis, barman :

« Pour gérer la fatigue, le stress, qu'est-ce que vous faites ?

Dormir, dormir, dormir... je prends un cachet pour dormir.

Vous avez du mal à dormir ?

Ben on n'a que 4 h, faut dormir très vite, et comme il y a le stress du boulot tout ça, et la douche, on ne peut pas dormir tout de suite, mais il faut... là, à ce poste, je vais manger tôt, à 9 h jusqu'à 10 h... mais quand vous finissez à 22 h, là vous allez manger, après la douche et après on va se coucher pour que le matin à 5 h... moi, si je fais pas ça, je ne dors pas assez, je dors le jour... c'est pas des gros cachets tout ça, c'est des petits cachets sinon c'est dur de se réveiller. »

Jean-Louis, barman, transport de passagers

La récupération de la fatigue devient alors capitale pour affronter des rythmes de travail exigeants physiologiquement et moralement, comme l'affirme Magali, troisième mécanicienne à bord d'un ferry :

« Qu'est-ce que vous faites pour essayer de gérer votre fatigue ? Votre stress ?

Je fais la sieste. À Marseille, je dors entre 2 h et 3 h la journée. Il faut que je dorme. »

Magali, troisième mécanicienne, transport de passagers

Or il s'avère que se reposer dans sa cabine au cours de la journée n'est pas toujours bien perçu par l'équipage. Comme si la fatigue, ou du moins sa démonstration par certains signes, représentait une faille virile au sein d'une culture professionnelle fondée traditionnellement sur des valeurs de vaillance physique et morale à toute épreuve. Le récit d'Ariane, patronne de remorqueur et dont l'activité s'effectue sur quatorze heures de jour comme de nuit, témoigne bien cette injonction à la vaillance, injonction particulièrement stérile puisqu'elle affaiblit les capacités à faire réellement face lors de la survenue de dangers éventuels (au cours d'une manœuvre par exemple) :

« Mais là, je n'hésite pas, j'ai même plus de honte, j'ai une heure, ben je vais me coucher. Même le jour, de nuit, n'importe quoi, j'y vais. »

Parce qu'avant c'était un peu une question d'orgueil de pas aller dormir ?

Ben disons que, je me disais dans la journée, ça ne le fait pas, quoi. Ce n'est pas bien. Ben si le patron va se coucher, ça ne fait pas très... en pleine journée, alors que les autres, ils bossent à la machine, l'autre, il bosse à la cuisine, et l'autre il bosse sur le pont. Ça fait un peu genre : "Écoutez les gars ! Je vous fais confiance, moi". Mais maintenant, j'ai plus aucun scrupule. Et un jour, je leur ai dit, parce que je sentais bien l'espèce de... Je leur ai dit : "Écoutez les gars, c'est pour votre bien-être, cette nuit". C'est-à-dire que là, je prends de l'avance. Au moins, je ne m'épuise pas pour que cette nuit, je sois vaillante jusqu'au bout. Parce qu'eux, en fait, pendant que tu manœuvres, je veux dire, eux, ils sont assez, ce qui n'est pas facile à mon avis, ils sont très statiques. T'as le chef qui est à côté de toi, qui attend. Les deux autres, qui sont en bas, en train de regarder et qui attendent. Y a que toi, qui, bon. Le chef, il reprend un peu le treuil et tout ça. Mais y a que toi qui manœuvre ! »

Anne, ancienne patronne, remorquage portuaire

Cette transgression de l'ordre viril et de l'éthique professionnelle — soit le fait ici d'aller se reposer au cours de la journée pour assurer sa condition physique pour le travail de nuit — est d'autant plus contraignante pour une femme. En effet, les femmes marins, quelle que soit leur place dans la hiérarchie, sont davantage tenues que leurs homologues masculins à faire la preuve (auprès de ces derniers et auprès d'elles-mêmes) de leur légitimité à exercer un métier traditionnellement réservé aux hommes. Toutefois, il n'en est pas de même sur l'ensemble des navires armés au remorquage portuaire puisque, comme l'affirme Marc, patron sur un remorqueur, il est institué par ce dernier une « culture de la sieste [...] qu'il ne faut pas prendre à la légère » et ce, par-delà les critiques auxquelles s'exposent les marins face à une telle pratique :

« Tu arrives à dormir combien d'heures sur une journée de 24 h ?

Dans l'entreprise, il y a la culture de la sieste, donc ça peut choquer les gens, mais faut surtout pas. Au départ, c'est vrai que l'on entend "Les gars, ils sont sur leur lieu de travail et en plus, ils font la sieste". Au contraire, il ne faut pas prendre ça à la légère. Cette sieste, quand on peut la faire, elle est vraiment importante dans la récupération et la prise de repos en fait. »

Gilles, patron, remorquage portuaire

Les aléas du trafic portuaire (« ça va, ça vient ») ne permettent pas toujours aux marins de se reposer durant six heures consécutives, conformément aux obligations de la Convention du travail maritime (CTM) instaurée en 2006. Dans ce cadre, la sieste devient alors une manière de corriger l'excès d'activité et de prévenir la fatigue occasionnée par des nuits ponctuées de trois ou quatre manœuvres, opérations potentiellement risquées (« c'est un métier dangereux. On est deux navires en mouvement qui doivent venir au contact l'un avec l'autre ») qui nécessitent toute la vigilance de l'équipage et du patron. Aussi, remarquons que l'environnement de repos correspondant à l'environnement de travail, la qualité du sommeil à bord n'est pas la même qu'à terre, car perturbée par les bruits et les mouvements de navire, même quand celui-ci est à quai :

« Tu arrives à dormir à bord ?

C'est moins bien qu'à la maison forcément. On est sur le bateau. Le plus, c'est que l'on est sur courant, donc il n'y a pas de groupe électrogène, il n'y a pas de bruit à bord. Par contre, bah s'il y'a du clapot, le bateau va bouger des bruits de pneus, des bruits de chaîne, des bruits extérieurs, de couinements, de pontons. »

Gilles, patron, remorquage portuaire

Pour ceux et celles qui ne bénéficient pas de réels moments de récupération, la fatigue, accumulée par des nuits (trop) courtes, pose de sérieux problèmes de vigilance et amoindrit les capacités des marins à assurer, en toute sécurité, le bon déroulement de l'expédition maritime, notamment lors des situations d'urgence : « Ce que je veux dire par là, face à une situation d'urgence, faut décider vite. Pour décider vite, faut que t'aies ta tête. Pour que t'aies ta tête, il faut avoir dormi », affirme Anne.

L'organisation des temps de travail par quarts n'est pas le mode unique de fonctionnement à bord des navires. Nous avons vu par exemple que, dans le secteur du remorquage, les marins travaillent quatorze heures sur vingt-quatre heures embarquées avant de disposer de 48 heures de congés à terre¹⁹. Sur certains bateaux armés à l'offshore, les

¹⁹ Dans d'autres entreprises de remorquage portuaire ou au sein de la même entreprise mais dans un port différent, les marins travaillent huit heures par jour par semaine et sont d'astreinte le soir et le week-end.

marins alternent douze heures de travail avec douze heures de repos. La concentration de l'activité sur une période de douze heures, et en particulier la nuit (« *tous les quarts ne se valent pas* ») affirment les marins interrogés), fatigue physiquement et psychologiquement les marins. C'est ce dont témoigne ce navigant interrogé par questionnaire : « *La pénibilité est liée pour mon cas aux horaires de travail/minuit midi, douze heures d'affilée, avec parfois le fait d'attaquer le travail de suite après des vols long-courriers sans pouvoir se reposer.* » Ces propos sont corroborés par ceux d'un médecin des gens de mer qui affirme recevoir en consultation des marins épuisés et amaigris par ce rythme d'alternance des temps de travail et de repos sur les navires armés à l'offshore. Sans compter que, nous le développerons un peu plus loin, soumis à un cumul de contraintes et de tâches, les marins dépassent très souvent le cadre réglementaire sur les heures de travail :

*« Les journées de travail là-bas, c'est 12 heures de boulot, 12 heures de repos.
Alors une fois une semaine, c'est majoritairement de jour, et l'autre semaine,
c'est majoritairement de nuit et l'embarquement dure six à sept semaines.
Quand ils ont fini leur shift, ils sont lessivés, ils ont perdu quelques kilos. »*

Médecin des gens de mer

Au final, c'est l'organisme du marin dans son entier — des troubles du sommeil aux troubles digestifs en passant par des troubles cognitifs (mémoire, langage) — qui est malmené par ces horaires décalés et atypiques. La santé psychologique est elle aussi touchée : les altérations du rythme circadien sont « une cause de stress et ce stress est susceptible de créer des troubles dépressifs et anxieux » (GOLLAC M., *op. cit.*, p. 102). Les extraits d'entretien cités au-dessus soulèvent un autre enjeu posé par le travail fractionné et le travail de nuit : la déconnexion avec les temps de la vie sociale à bord. En effet, il existe pour ceux qui travaillent la nuit (à partir de 20 h), un désajustement des heures de repos avec l'organisation de la vie sociale à bord (TIRILLY G., *op. cit.*, p. 12). Ces marins manquent une grande partie des moments collectifs de vie du bord gravitant essentiellement autour de la prise de repas. Cette participation aux temps de sociabilités est pourtant essentielle à leur intégration et à leur bien-être psychologique. L'interférence des temps de travail avec les temps de la vie collective ferait « intervenir des phénomènes psychiques » relativement importants (GOLLAC M., *op. cit.*, p. 100) prenant la forme d'une sorte d'anomie circonstancielle génératrice de lassitude. Notons aussi que les marins travaillant la nuit subissent un double déphasage : en plus d'être en partie

déconnectés des temps forts de la vie collective, ils sont décalés avec les heures possibles de communication avec leur famille.

Enfin, parmi les pénibilités liées au temps de travail, notons celles relatives aux décalages horaires. Les marins qui naviguent au long cours sur certaines lignes de trafic maritime sont concernés par ces décalages. En effet, il arrive que ces derniers traversent, à plusieurs reprises au cours du même embarquement, différents fuseaux horaires. La fatigue, et davantage encore le sentiment d'une désorientation physique et psychologique (« il y a un moment, on sait plus où l'on habite », dit Magali à propos d'un récent embarquement sur un porte-conteneurs) en est la conséquence première :

« Et après, chez X, c'était les changements d'heures trop réguliers. Les décalages horaires. Il y a des lignes où on faisait plus de 40 heures en deux mois. On avait une ligne où on partait de France et on allait côte ouest des États-Unis. Donc là, on prenait déjà 10 heures. Donc moi, je prenais l'avion et j'allais prendre le bateau à San Francisco, et là on allait en Chine puis retour à Los Angeles, puis San Francisco, puis re la Chine, puis retour Los Angeles et re l'avion pour la France. Il y a un moment on ne sait plus où on habite. On essaie de se recaler avec les repas, mais il y a des moments où à 4 h du matin on tourne en rond et où à 16 h on s'endort. »

Magali, officière mécanicienne, transport de passagers

En plus d'évoluer dans un environnement physique hostile et mouvant, les rythmes d'activité et les horaires de travail atypiques (travail de nuit, horaires fractionnés, décalés) constituent les principaux facteurs d'« usure » physique chez les marins de commerce. À ces facteurs s'associent, à intensité inégale, nous l'avons vu, des pénibilités mentales. L'augmentation des cadences des navires en recherche d'économies d'échelle est vectrice de fortes contraintes psychologiques. Il revient désormais de les recenser.

8. Intensification des rythmes de travail à bord des navires de commerce

Accélération des cadences de travail : des rythmes en flux tendu

L'impératif de productivité et de rentabilité économique est un mot d'ordre puissamment respecté dans la marine marchande. Chaque expédition maritime engage une véritable course contre la montre et les pertes de temps sont des pertes d'argent... La traque aux temps morts (FLÉCHER C., *op. cit.*) — les temps passés à quai en constituent spécifiquement, car ils génèrent de fortes dépenses portuaires — est un des aspects de cette recherche de flux tendu dans le transport maritime. Le navire, sa route et son allure font désormais l'objet d'un contrôle à distance par l'intermédiaire de moyens de communication toujours plus développés entre la terre (armement, clients, affréteurs) et le bord. Pour éviter de potentiels retards et réduire les contretemps liés, par exemple, à des conditions météorologiques défavorables, les directions de route sont données à l'avance ou en temps réel par l'armement et par les affréteurs²⁰. L'interdépendance immédiate entre le « bord » et la « terre » est menée au nom d'un principe d'hyper concurrence avec d'autres compagnies : un client non satisfait des délais d'acheminement est susceptible de se tourner vers d'autres entreprises maritimes. De même que les temps passés à quai, les retards des navires sont autant d'argent perdu puisque « chaque minute de trop peut correspondre à plusieurs milliers de dollars perdus » (*ibid.*, p. 309). Les armements sont particulièrement attentifs à ce que les navires partent et arrivent à l'heure. Un départ retardé signifie une consommation supplémentaire en carburant, poste très important de dépense des armements.

²⁰ Il était fréquent qu'un commandant décide, par exemple, à cause de la brume, d'immobiliser le navire jusqu'à ce que le temps s'éclaircisse et la visibilité augmente. Aujourd'hui, les officiers de la passerelle reçoivent des prévisions de trajectoire optimisées. Les aides à la navigation (GPS, radars, systèmes de positionnement, cartes électroniques) assistent le commandant.

« C'est très important de partir à l'heure ?

Ouais, parce que ça impacte sur la consommation et que nous on est contre sur la surconsommation. Pour rattraper le retard, on consomme plus et ça, ça ne nous plaît pas. On a des retards acceptables de 10 minutes. »

Christophe, second capitaine, transport de passagers

Le raccourcissement des temps dévolus au chargement et au déchargement des marchandises (et des passagers dans le cas des ferries) soutient ce processus d'accélération des rythmes de travail. En vue d'éviter toute dépense portuaire, certains navires vont même jusqu'à charger et décharger leurs marchandises au large. Au large ou au port, la rapidité des escales effectuées par les navires donne à voir la valeur accordée au temps au sein du transport maritime, comme dans bien d'autres domaines (Ibid.). Pour plus des trois quarts d'entre eux, la durée des opérations au port varie de quelques heures à une journée, tel que l'indique le tableau suivant.

	Fréquence
Quelques heures	47,1 %
Une journée	27,5 %
Deux jours	12,2 %
Plus de trois jours	10,8 %
Autre	2,4 %
Total/réponses	100 %

Tableau 31 | Durée des escales

La réduction du temps d'escale participe de l'appauvrissement de la vie collective à bord. Auparavant longues et fédératrices, les escales ne permettent plus aux marins « d'échapper aux trépignements et aux nuisances mécaniques et naturelles auxquelles ils sont exposés continuellement » (LILLE F., BAUMLER R., *op. cit.*, p. 31). La modernisation des équipements portuaires (les portiques à conteneurs notamment) accélère la cadence des opérations commerciales, de sorte que les escales constituent de moins en moins « une éclaircie, un moment de repos revendiqué comme faisant partie du pactole du marin » (DUFOULON S., SAGLIO J, TROMPETTE P., 1995, p. 135) :

«Après, ce n'est plus comme avant, hein, on restait beaucoup plus de temps en escale, y'a toute une génération qui est partie maintenant il y a quatre ou cinq ans et qui eux ont connu les longues escales, le plaisir d'aller à terre se promener, c'est quelque chose que l'on ne peut plus faire aujourd'hui.»

Raphaël, second capitaine, transport de matériels roulants

Quand bien même les marins ont l'opportunité de franchir la coupée du navire, certains déclarent préférer rester à bord. Plusieurs raisons participent à muer les sorties à terre en une expédition plus éprouvante qu'épanouissante. Premièrement, quand bien même la durée de l'escale permet de mettre pied à terre, les centres urbains sont souvent éloignés des ports en expansion constante²¹. Deuxièmement, il est nécessaire d'obtenir l'accord des autorités locales d'immigration pour sortir du terminal portuaire, l'entrée en vigueur du code ISPS²² ayant par ailleurs accentué cette restriction d'accès. Troisièmement, les interdictions sont parfois liées à la dangerosité de certains pays. Par exemple, au Nigeria, les risques de kidnapping prohibent toute possibilité de sortie. Aussi, ces restrictions peuvent aussi être le fait de commandant consignait son équipage à bord suite aux consommations abusives d'alcool de certains membres d'équipage en escale :

«Les escales sont la plupart du temps sur bouée au large. Et les rares fois où l'on touche la terre, très souvent on est éloigné de tout. Mis à part en Chine, je dirais que dans 99 % des cas on reste à bord. Surtout si on ajoute maintenant certains commandants qui ne laissent sortir personne pour les heures de repos et aussi éviter des déviances d'alcool au cas où (quelques rares cas dans d'autres compagnies ont fait payer tous les autres).»

Répondant au questionnaire

Enfin et surtout, les opérations commerciales, particulièrement intenses et assurées en service continu (24 heures sur 24 heures), exigent la mobilisation des effectifs — toujours

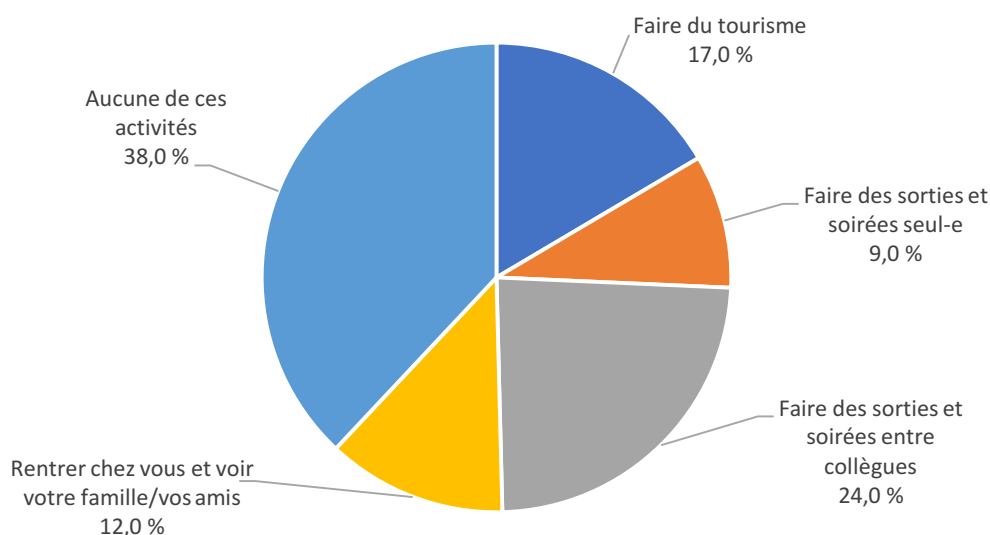
²¹ Les ports de Hong Kong et de Shanghai font par exemple plus de dix kilomètres de long.

²² International Ship and Port Security, c'est-à-dire, en français, « Code international pour la sûreté des navires et des installations portuaires ».

plus limités par ailleurs — pour répondre à des cadences toujours plus soutenues. Ainsi, et pour toutes les raisons évoquées plus haut, 38 % des marins interrogés et, dans une plus grande proportion pour ceux qui naviguent au long cours, n'ont pas la possibilité de débarquer. Ce confinement prolongé à bord tend à augmenter le « sentiment d'enfermement » sinon le mal-être claustrophobique que ressentent certains marins au cours de leur embarquement :

« On est obligés de vivre à l'intérieur du navire, on ne peut plus du tout penser à des escales, on n'arrive plus à sortir, c'est ça le problème, ça vient des porte-conteneurs. »

Clémentine, commandante, transport de conteneurs



Graphique 6 | Types d'activités en escale

Néanmoins, remarquons que sur les ferries opérant sur des lignes entre le continent et la Corse, les temps à quai restent des occasions, pour les personnels qui ne sont pas mobilisés lors des opérations commerciales, de rejoindre leur famille et leurs amis ou de se promener seul ou entre collègues. Toutefois, le stationnement à quai s'avérant être de plus en plus court, les possibilités de s'évader d'un quotidien de travail parfois exigeant restent limitées.

Des temps d'urgence et des temps d'attente : une alternance spécifique

La primauté donnée à cette logique marchande contraint et intensifie les rythmes de travail lors des opérations commerciales : afin d'arriver à l'heure et de répondre aux exigences multiples (réglementaires, administratives, marchandes) les navigants — dont le travail est par ailleurs chronométré pendant l'escale (FLÉCHER C., *op. cit.*) — travaillent régulièrement dans l'urgence. Lorsque nous interrogeons les marins à ce sujet, ils sont 77,7 % à déclarer que « cela leur arrive quelquefois ». 11,2 % des répondants affirment « systématiquement » travailler dans l'urgence.

	Effectifs	Fréquence
Systématiquement	82	11,2 %
Cela arrive quelquefois	571	77,7 %
Cela arrive rarement	73	9,9 %
Cela n'arrive jamais	9	1,2 %
Total	735	100,0 %

Tableau 32 | Fréquence du travail dans l'urgence

L'augmentation de la charge de travail à réaliser dans un temps réduit — en bref, ce que recouvre la définition de l'intensification du travail (CULTIAUX J., 2014, p. 406) — ne leur permet pas toujours de « prendre du recul, d'assimiler des informations qui permettraient, par la suite, de ne pas se dépêcher » (GOLLAC M., 2011, p. 198). Pour les personnels de service général, répondre à plusieurs tâches dans un temps limité crée une perception d'intensification, de submersion subjective et, partant, un stress, comme l'affirme Didier, barman sur un ferry :

« Est-ce que vous trouvez que votre travail est stressant ? »

« Ça dépend des jours; quand vous êtes chef de rang, je prends l'exemple du bateau X, vous avez la caisse là, et tout le restaurant qui est là. Vous avez à gérer le restaurant et vous avez les clients derrière vous qui attendent pour rentrer, vous leur dites d'attendre un petit peu et là ça pousse fort, et vous

essayer de temporiser les gens qui sont là, écoutez je ne peux pas sortir les gens qui sont en train de manger, là y'a la pression, la pression elle est là. »

Tanguy, barman, transport de passagers

L'enchaînement des opérations commerciales sur une longue période (quinze jours dans le cas présent), comme lors d'une « tournée chinoise » pour reprendre l'exemple de Magali est particulièrement éreintant :

« Oui, quand il y a des avaries. Quand au moment du départ, il y a un moteur qui ne part pas alors qu'il faut absolument qu'il parte. Donc là, oui, il y a des pics d'intensité. Mais sur ces bateaux-là, moins que chez (nom de compagnie X), parce que chez (nom de compagnie X), on avait trois semaines voire un mois de transit et après on avait 15 jours de tournée chinoise non-stop. Et donc là, c'est vrai que pendant la tournée chinoise c'était beaucoup plus intense que pendant la traversée. Alors que là, c'est vrai qu'on fait la même ligne et les contraintes sont les mêmes tout le temps. »

Magali, officière mécanicienne, transport de passagers

Travailler dans l'urgence est à même de provoquer un stress intense. En fonction de leur fréquence, de leur intensité et de la « latitude décisionnelle » dont bénéficient les marins dans leurs choix, ces situations de forte intensité de travail peuvent générer des tensions psychiques, voire même dans les cas les plus extrêmes des maladies cardiovasculaires (KARASEK R. A., 1979).

Les rythmes de travail des marins sont très inégaux et très variables. Aux périodes de forte intensité professionnelle où les urgences se répètent, succèdent des périodes d'activité où le rythme de travail est « ralenti », en particulier lors des traversées transocéaniques (celles-ci peuvent être supérieures à cinq jours). Au cours de ces trajets en pleine mer où l'activité principale consiste à réaliser essentiellement des opérations de surveillance et de maintenance des machines (pour la plupart automatisées), il peut se développer, selon l'ambiance du navire elle-même très liée à la personnalité du commandant, un sentiment de confinement extrême (« on est enfermés sur une boîte en ferraille », dit Magali). Magali ayant navigué quelques années au long cours raconte :

« Est-ce que cela pesait sur votre moral ?

Oui, à la fin, oui. L'embarquement était bizarre. Déjà, à la base au niveau de l'ambiance. Personne n'avait envie d'embarquer. Le commandant, sa femme venait juste de faire une dépression et elle en sortait juste et du coup il n'avait pas du tout envie d'être là. Et après, c'est vrai que l'ambiance sur un bateau dépend de beaucoup de choses et en même temps de peu de choses. Si une personne change, toute l'ambiance peut changer. Et c'est encore plus flagrant sur les bateaux au long cours où on est enfermés sur une boîte en ferraille. Là, ici, tous les deux jours, tout le monde rentre chez lui et on a tous Internet. On n'a pas besoin de vivre les uns avec les autres. On peut ne pas discuter avec personne et ce n'est pas grave parce qu'on a quand même de la vie sociale à côté. »

Magali, officière mécanicienne, transport de passagers

En navigation de nuit et lorsque le trafic est nul, les marins de quart à la passerelle peuvent être facilement gagnés par la lassitude (*« De faire huit heures par jour à regarder la mer sans voir un bateau, c'est... »*, dit Magali), sorte de bore out circonstanciel. De même, lorsque le navire « attend » un client ou stationne en mer pour des raisons météorologiques, l'activité est freinée, ce qui tend à générer une forme de torpeur psychologique plus ou moins forte (JEGADEN D., 2010 ; FLÉCHER C., op. cit). L'attente peut s'avérer longue également chez les remorqueurs entre deux manœuvres (*« Faut apprendre un peu la patience au remorquage, il y a des périodes d'inactivité et des moments de coups de bourre où là faut y aller »* nous dit Gilles, patron sur un remorqueur au Havre). Pour d'autres, l'ennui s'installe surtout en dehors des périodes de travail. Le dimanche, jour de repos pour Jean-Louis, barman sur un ferry, le temps lui semble long. Lorsque le navire est à quai à Marseille, alors même qu'il réside en Corse, ce dernier peine à trouver des occupations :

« Ça vous arrive de vous ennuyer ?

Le dimanche, vous êtes à Marseille, qu'est-ce que vous voulez faire ? Vous vous ennuyez, et pour nous les Corses, le pire, c'est d'embarquer sur le navire X. Vous perdez de l'argent déjà. Vous êtes les week-ends à Marseille, qu'est-ce que vous faites le week-end à Marseille ? Tout est fermé, vous allez manger

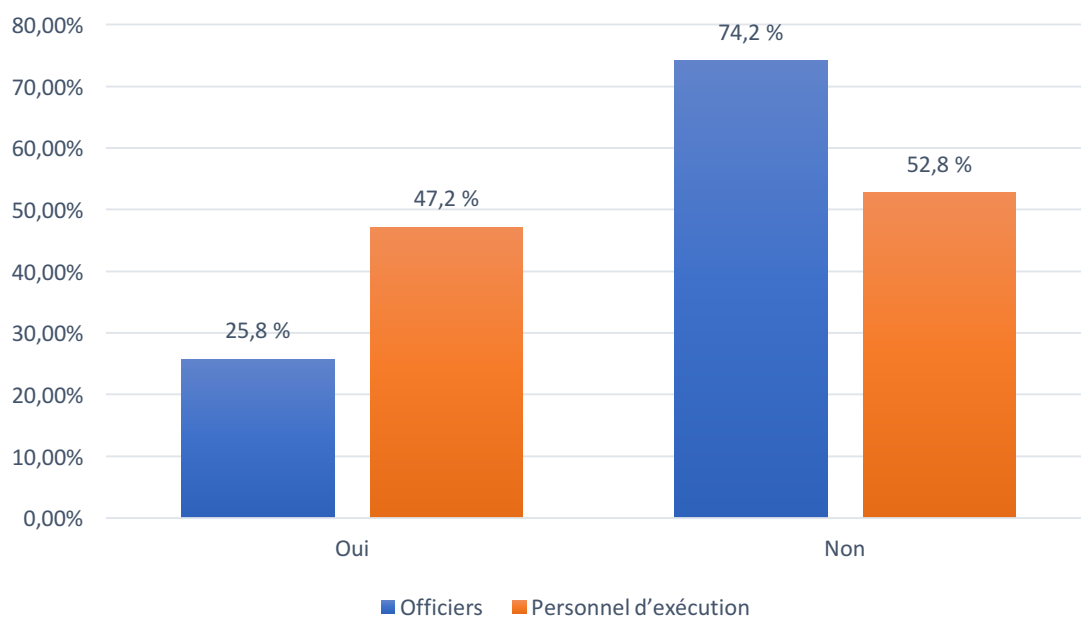
peut-être au resto, tout ça et c'est une dépense. Boire un coup, c'est une dépense... Moi je suis là, c'est pour travailler, pas pour passer les dimanches à Marseille. Là vous vous ennuyez...

Ça pèse sur le moral ?

Oui, vous êtes dans votre chambre et vous n'avez rien à faire, quoi. Internet, ça va une heure ou deux, mais... »

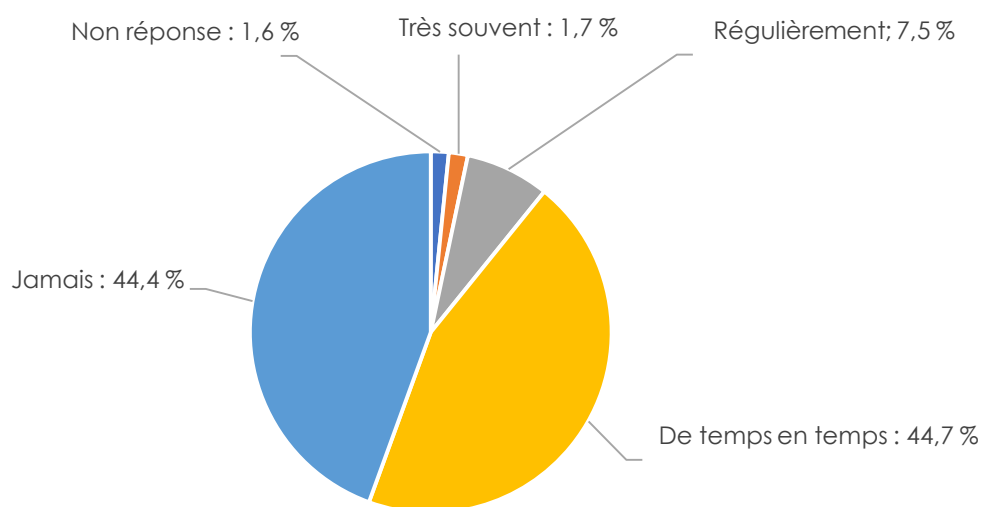
Jean-Louis, barman, transport de passagers

Aussi, l'ennui peut être associé au caractère routinier de certaines tâches jugées « répétitives et monotones ». C'est le cas pour un tiers des marins interrogés (33,8 %). Ce résultat est largement à nuancer si l'on prend en considération la catégorie de personnel : en effet, les personnels d'exécution effectuant des tâches moins qualifiées que celles des personnels d'encadrement, sont près de la moitié à utiliser ces deux qualificatifs pour qualifier leur travail (contre 25,8 %, soit un écart de près de vingt points).



Graphique 7 | Travail répétitif et monotone selon la catégorie de personnel

Lorsqu'il se répète ou se prolonge sur plusieurs jours, ce sentiment d'ennui peut provoquer tout à la fois « des troubles de l'attention et du sommeil » (JEGADEN D., *op. cit.*) et une baisse de motivation. Il est remarquable que 44,7 % des marins interrogés déclarent s'ennuyer de « temps en temps » dans leur travail et 7,5 % « régulièrement », démontrant que l'ennui au travail est loin d'être phénomène isolé.



Graphique 8 | Fréquence de l'ennui dans le travail

Pour plus d'un tiers des répondants (39,7 %), cet ennui est associé aux diminutions d'activité. Notons toutefois qu'il survient pour 28,5 % des marins interrogés pendant les temps de travail, avant les temps de repos à bord (21,2 %).

	Effectifs	Fréquence
Pendant mes temps de travail	143	28,5 %
Pendant mes temps de repos en escale	53	10,6 %
Lors des baisses d'activité	199	39,7 %
Pendant les temps de repos à bord	106	21,2 %
Total/réponses	501	100,0 %

Tableau 33 | Moments d'ennui à bord des navires

Toutefois, alors même que ces périodes d'attente invitent au repos ou à la distraction individuelle ou collective, les marins doivent, malgré tout, rester vigilants et réactifs en cas d'imprévu : les dangers pouvant survenir aussi au cours de ces moments de lassitude.

Extension de la disponibilité temporelle à bord

La Convention du travail maritime (MLC 2006) de l'Organisation internationale du travail (OIT), appliquée en 2013, institue une norme de travail de huit heures par jour travaillées et d'un jour de congé par semaine. Comme le remarque C. Flécher, cette convention « en raison des imprévus et des incertitudes [...] a mis en place une approche compréhensive de cette norme » (op. cit., p. 322). L'adaptation législative à la flexibilité du travail se traduit par la fixation d'un nombre maximal d'heures de travail à quatorze heures par période de vingt-quatre heures et à soixante-douze heures par période de sept jours. Aussi, le nombre d'heures de repos ne peut être inférieur à dix heures par période de vingt-quatre heures, et de soixante-dix-sept heures par période de sept jours. De même, cette convention introduit l'obligation de tenir quotidiennement à jour un registre des heures quotidiennes de travail ou de repos, cahier vérifié notamment par l'Inspection du travail maritime (ITM).

Malgré cet instrument international contraignant, l'alternance entre temps de travail et temps de repos n'est pas toujours respectée : la surcharge de travail réalisé en effectifs réduits lors des opérations de chargement et de déchargement des marchandises notamment conduit les navigants à effectuer régulièrement des heures supplémentaires. Mécaniquement, l'excès d'heures travaillées grignote leur temps de repos. Pour ce second capitaine évoluant sur un ferry, responsable de la conduite des opérations commerciales et de la sécurité, ce dépassement des heures réglementaires est quotidien et est jugé « inévitable » :

« Donc, en fait, vous faites des heures en plus ?

[Gêne] Je n'ai pas le droit de le faire, mais voilà... c'est pas possible de respecter les heures de repos. Je n'ai jamais connu de second qui finissait à 10 h 30... Je pense que j'en connaîtrai jamais, c'est pas possible. En fait, pour être vraiment bien, les gars ils finissent à 11 heures. Donc déjà, un second qui se barre à 10 h alors que ses gars sont toujours en train de bosser, déjà moi je trouve que ce n'est pas très logique même si ça se comprend parce qu'il y a une histoire d'horaires. Mais manager des équipes sans être sur le terrain, c'est pas possible. Les gens s'ils savent que vous êtes en train de dormir... après il y en a qui le font. Souvent on se rend compte que ça lève le pied... et puis les mecs ils ont besoin que... »

Christophe, second capitaine, transport de passagers

Comme indiqué dans le témoignage de Christophe, le respect des heures de repos vient concurrencer le principe de contrôle opéré par le second sur son équipe. Le ralentissement supposé ou réel de l'activité des marins d'équipage en l'absence du chef de service empêche ce dernier de prendre du repos et le contraint à transgresser les réglementations en vigueur. Cette extension de la disponibilité temporelle du second capitaine au service de ses équipes est associée plus largement à une culture professionnelle des « cadres » ayant tendance à « travailler sans compter » (BOUFFARTIGUE P., BOCCHINO M., 1998) puisque, comme nous le confie Raphaël, « il faut bien qu'on fasse avancer le navire ». De la sorte, ces cadres supérieurs de la navigation et, en première ligne les officiers de la passerelle, se déclarent être très souvent « dans le rouge » :

« On est dans le rouge, ça nous arrive. Moi, ça m'arrive très souvent parce que je commence très tôt le matin, donc forcément, quand la journée s'enchaîne avec les escales et autres, je suis tout le temps dans le rouge dans ces périodes-là. Après, on essaye de récupérer comme on peut, ce n'est pas facile forcément, le travail par saccades parce que même si vous êtes en temps de repos, ce n'est pas pour autant que vous dormez ou si vous dormez deux ou trois heures, c'est pas forcément récupérateur non plus, mais des fois, on n'a pas le choix parce qu'il faut bien qu'on fasse avancer le navire. »

Raphaël, second capitaine, secteur du transport de matériels roulants

Il arrive également que les personnels mécaniciens se retrouvant d'astreinte la nuit effectuent des heures supplémentaires. Mais, contrairement au personnel d'encadrement du service passerelle, ce dépassement serait, dans le cas des mécaniciens, moins régulier. L'excès d'heures de travail est davantage lié à la survenue conjoncturelle d'avaries qu'aux contraintes structurelles de flux :

« Dans quel type de situations ?

Les alarmes de nuit. Quand on a tous les frigos qui sont en train de s'envoyer en l'air en bas et qu'on va perdre toute la cargaison, dans ce cas-là, on ne compte pas les heures et si on finit à 3 h du matin, ce n'est pas grave.

Ça arrive souvent ?

Ça arrive. Bon, ça c'est un exemple parmi d'autres, mais des avaries, ça a dû arriver à peu près une fois par semaine pendant mon mois d'embarquement.

Est-ce que c'est trop ?

Par moment, oui, quand il y a des avaries sur beaucoup de choses ça peut être étouffant, mais après on a été formés pour et au fur et à mesure, du fait d'apprendre on s'en sort de mieux en mieux. »

Magali, troisième mécanicienne, transport de passagers

Un marin interrogé par questionnaire estime le nombre d'heures de travail supplémentaires par jour à deux heures, atteignant quatorze heures par journée de travail. Sur une année, il situe sa durée moyenne travaillée par semaine à quatre-vingts heures, ce qui produit inévitablement une fatigue qui se serait, selon lui, « institutionnalisée » :

« La fatigue est institutionnalisée. Un lieutenant a 8 h de quart par jour. À cela s'ajoutent des tâches qui ne sont pas réalisables pendant ces périodes. Il y a au moins 2 h de travail supplémentaire par jour. On peut atteindre 14 h de travail par jour lors des escales quand il faut préparer le voyage retour, les cartes, etc. J'avais fait un calcul de mes heures. Sur une année, en prenant l'hypothèse d'une navigation 6 mois de l'année, j'étais entre 39 h et 40 h par semaine en une année. Sauf que nous le réalisons sur 6 mois et 7 jours sur 7. Je pense qu'on peut facilement voir les conséquences de l'annualisation des heures de travail. Ça se traduit en fatigue. »

Répondant au questionnaire

Plusieurs marins interrogés indiquent qu'il n'est pas rare que ces heures supplémentaires soient « maquillées », c'est-à-dire non déclarées dans le registre des heures travaillées. Ces contrefaçons de documents « officiels » les protégeraient, nous dit ce marin, des critiques de l'armement quant à la « bonne » gestion de leur temps de travail :

« On les maquille pour éviter les retours de bâton de l'armement qui nous explique systématiquement que nous ne savons pas gérer nos heures. »

Répondant au questionnaire

Contrevenir aux obligations réglementaires est loin d'être un phénomène isolé. En effet, harassés par des exigences administratives, les marins se voient contraints, pour effectuer en temps et heure les tâches qu'ils jugent prioritaires et se préserver d'un surmenage potentiellement menaçant pour eux-mêmes et pour la sécurité de l'équipage, de transgresser certaines obligations de papier. Nous allons voir que ce sont les charges administratives issues du management sécuritaire qui sont principalement en cause dans le dépassement des horaires prescrits. De même, ces nouvelles tâches tendent à redéfinir le travail des navigants (dans le contenu et dans la forme) et le sens que lui donnent ceux qui en sont en charge, soit les officiers.

9. Exigences réglementaires, injonctions paradoxales et redéfinition du métier

Des charges administratives particulièrement pesantes

Les risques de la navigation (cf. point 2.) ont favorisé l'élaboration de réglementations sur la sécurité et la sûreté des navires. Depuis 2002, deux codes internationaux ont été mis en place par l'Organisation maritime internationale (OMI). Le premier code — le code ISM²³ — vise à diminuer les erreurs humaines à l'origine d'accidents et de pollutions maritimes²⁴. La mise en vigueur de ce code a produit une forte normalisation du travail : cela se traduit par un puissant formalisme constitué de normes, de consignes et de procédures à suivre en situation normale ou en situation d'urgence. Cette traçabilité réclame l'usage systématique d'un vocabulaire professionnel codifié. Les navigants ont rebaptisé ce vocabulaire de façon imagée et péjorative, le « VOMI » (vocabulaire de l'OMI) (GRÖVEL A., 2013). Le second — le code ISPS²⁵ — a été mis en place suite aux attentats du 11 septembre 2001 et à la hausse du nombre d'actes de piraterie : il vise à assurer la sûreté des marins et, sur les ferries, des passagers à bord des navires.

Partant d'une volonté de rationaliser l'organisation et les moyens tout en réduisant les risques liés au facteur humain, ces guides des « bonnes pratiques » à suivre en fonction d'une situation donnée contraignent très fortement l'activité navigante. En effet, puisqu'« il s'agit d'écrire ce que l'on fait, et de faire ce que l'on a dit » (BAUMLER R., LILLE F., *op. cit.*, p. 250), cela engendre une forte production bureaucratique : les formulaires, les prévisions d'arrêt technique, les rapports d'activité ou d'inspection suite aux visites et différents audits abondent et envahissent le quotidien des navigants. En effet, ces tâches viennent s'ajouter à leurs obligations et responsabilités de base. Le temps supplémentaire dévolu à ce management sécuritaire peut aller d'une à plusieurs heures par jour

²³ International Safety Management, c'est-à-dire en français « Code international pour la gestion de la Sécurité de l'exploitation et la prévention de la pollution ».

²⁴ 75 % des accidents maritimes seraient dus à des erreurs humaines.

²⁵ International Ship and Port Security, c'est-à-dire en français « Code international pour la sûreté des navires et des installations portuaires ».

selon que le navire soit ou non en opérations commerciales. Il arrive même, comme nous l'explique Raphaël, second capitaine, que le personnel d'encadrement accorde des journées entières à ces tâches administratives :

« Par exemple, sur une journée de travail, vous passez combien de temps à faire de la paperasse ?

Je ne sais pas, c'est assez variable, mais j'ai bien trois heures de papier, c'est très très long.

Trois heures par jour et en escale ?

En escale, c'est plus long, ça dépend ce que vous allez avoir derrière, s'il y a un arrêt technique à préparer ou des interventions.

Donc là, on monte à 5 heures ?

Ouais, parfois, je fais des journées entières. »

Raphaël, second capitaine, transport industriel spécialisé

Clémentine, ancienne commandante sur les porte-conteneurs, confirme les propos de Raphaël. Bien qu'un lieutenant administratif soit chargé de ces tâches, il n'en demeure pas moins qu'elle est contrainte de surveiller si « les choses sont bien faites ». Ce travail de contrôle vient en supplément des charges administratives qui lui incombent. En pleine mer, dit-elle, elle peut consacrer huit à dix heures à « faire de l'administratif ». Davantage, ce travail de reporting tend à rivaliser sinon à reléguer au second plan les tâches opérationnelles liées par exemple à la conduite et à l'entretien du navire ou encore celles liées à la formation, tâches pourtant indispensables à la sécurité et au renouvellement des savoirs. La multiplication des charges à réaliser dans un temps réduit et en effectifs de plus en plus restreints, tend à provoquer du stress, comme nous l'explique ce marin ayant répondu au questionnaire :

« Autre forme de stress lié au fait de recevoir des courriels des services administratifs, principalement techniques, armement ou opération demandant des renseignements, études, comités prenant beaucoup de temps de préparation, voire d'exécution et de rédaction. Il semble que la conduite et l'entretien courant du navire soient passés sur un second plan face aux nouvelles demandes administratives. »

Répondant au questionnaire

Cet arsenal de réglementations qui se gonfle à mesure des années — tout incident provoque une nouvelle règle, à l'instar de ce qui prévaut dans le transport aérien — a des effets insidieux sur le vécu subjectif du travail des marins. En effet, comme nous le dit Clémentine, la charge administrative est telle qu'elle ne parvient pas à répondre à l'ensemble des exigences, créant un sentiment d'inachèvement, une impression de « mal faire son travail »²⁶ quand bien même la priorité de celui-ci est d'abord de mener en toute sécurité l'expédition maritime :

« Oui, malheureusement, et on se sent, quand on n'a pas fait son travail administratif, c'est que l'on a été appelé par la partie maritime alors que l'on devrait avoir la partie maritime à gérer et pas du tout la partie administrative. On a l'impression que l'on n'a pas fait son travail quand on n'a pas fait sa partie administrative alors que notre travail c'est de vérifier que l'expédition maritime se passe bien, c'est-à-dire que le navire et l'équipage arrivent à bon port et que le chargement soit en bon état. »

Clémentine, ancienne commandante, transport de conteneurs

En plus de l'éloignement du cœur de métier généré par la prolifération du travail bureaucratique, celui-ci conduirait, selon les marins interrogés, non seulement à appauvrir le quotidien, mais à diminuer sensiblement l'autonomie au travail dont ils bénéficiaient par ailleurs, toute décision devant être aujourd'hui impérativement justifiée par écrit et formulaires soit auprès des armements, des clients ou des autorités (pavillon, port). Cette situation de double contrainte est particulièrement pathogène lorsque la « latitude décisionnelle » (KARASEK R. A, *op. cit.*) est faible, c'est-à-dire quand le personnel ne dispose que très peu ou pas de marge de manœuvre dans les prises de décision. En effet, rappelle Claire Flécher, « dès lors qu'un imprévu survient, ils [les donneurs d'ordre] interviennent et demandent des comptes aux navigants » (2015, p. 394).

²⁶ Ce sentiment de « mal faire » son travail et d'inachèvement est précisément l'un des facteurs qui empêchent les travailleurs de transformer certaines des souffrances éprouvées au cours de leur activité en plaisir et en gains subjectifs. (DEJOURS C., 1988)

L'isolement du navire et l'autonomie dont bénéficiaient traditionnellement les navigants dans l'organisation de leur travail sont largement remis en question par l'emprise croissante d'acteurs extérieurs sur l'expédition maritime. Le lien avec la terre n'étant jamais rompu, la « relation de confiance » qui unissait le commandant à son armement se mue parfois en une « méfiance chronique » (LILLE F., BAUMLER R., 2005, p. 30). Le commandant, autrefois « seul maître à bord après Dieu », bénéficie aujourd'hui d'une autonomie relativement faible : bien que responsable de l'expédition maritime, il doit nécessairement justifier ses choix auprès de l'armement et des clients, en particulier lorsque ses prises de décision ne correspondent pas aux injonctions :

« Il y a 20 ou 30 ans, l'impression que j'ai, c'est que le commandant décidait quand il était prêt à appareiller et à amorcer l'expédition maritime. Actuellement, le commandant, il reçoit les informations de la logistique de son entreprise qui lui dit à quelle heure il va partir, on a des choses comme les communications des navires qui maintenant sont suivies comme un avion quoi, la vitesse à temps réel, si on s'arrête pour faire une réparation particulière, on va tout de suite avoir à expliquer ces choses-là. »

Médecin des gens de mer

Sans compter que le commandant voit, à travers ces directives venues de l'extérieur, son expertise technique mise en question et concurrencée par d'autres, ces transformations pouvant entraîner « un sentiment de dépossession et de perte de contrôle sur le processus de travail » (FLÉCHER C., *op. cit.*, p. 327). Même en situation normale, l'attention des marins est requise pour affronter d'éventuels dangers. Cela est particulièrement vrai pour les activités de surveillance de nuit effectuées à la machine comme à la passerelle. En effet, pour reprendre les propos exprimés par le médecin des gens de mer, D. Jegaden, « chez certains, même si tout va bien, il peut persister l'idée que, si une avarie survient, ils ne sont pas sûrs de pouvoir la maîtriser. D'où un état de stress sous le nom de "syndrome de l'attente de l'alarme", générant inquiétude, insomnie, anxiété » (JEGADEN D., *op. cit.*, p. 51).

Certaines fonctions semblent être plus exposées au stress que d'autres. La variété des tâches à accomplir, la charge de travail et la dépendance hiérarchique constituent des critères pertinents pour évaluer l'exposition au stress. La fonction de second capitaine remplit, à première vue, tous ces critères. Adjoint du commandant, il gère l'équipage

« pont » (et ses difficultés éventuelles), supervise les opérations commerciales et est souvent responsable de la sécurité et de la sûreté en mer, ce qui le contraint à un travail administratif réglementaire particulièrement volumineux. Ses responsabilités sont fortes, mais sa latitude décisionnelle est moindre. D'ailleurs, le sobriquet de « chien de bord » qui lui est familièrement attribué par l'équipage est un indicateur de la pénibilité de la fonction, comme nous l'explique Christophe :

« Vous êtes complètement polyvalents ? Il faut déployer pas mal de compétences ? »

Oui, oui, d'où l'expression "Chien du bord" parce qu'en fait, on fait tout, on touche à tout. Ça va du côté technique aux côtés "social", "sécurité", "SSM", beaucoup, beaucoup de choses à gérer. »

Christophe, second capitaine, transport de passagers

La multiplication des tâches à réaliser dans un temps réduit, et surtout la part du temps accordé au traitement administratif (gestion des mails, administration des formulaires), ne leur permet pas de prendre le temps pourtant requis pour traiter des dossiers jugés importants, ce qui tend à générer de l'insatisfaction et le sentiment d'être « en retard » :

« Donc les principales contraintes de ce métier, c'est de devoir gérer plusieurs choses à la fois. »

Oui, c'est ça. C'est intéressant, mais après on a du mal, parce que moi je suis encore jeune dans cette fonction-là, beaucoup de mal à faire du long terme, à faire des dossiers. Pour traiter des dossiers sur du long terme, il nous faudrait quelqu'un de plus. Voilà, parce qu'allez, hop, on répond à un mail, après je vais autre part, je répare quelque chose, enfin je n'ai pas le temps de réparer, mais je constate des choses, je mets un peu la machine en marche pour que ce soit réparé. Et en fait, au final, j'ai traité les mails de la journée, mais j'ai pas le temps de continuer mon dossier qui est en cours. »

Christophe, second capitaine, transport de passagers

Très demandé par l'équipage, le second capitaine est très souvent interrompu dans son travail par tel ou tel marin, requérant son avis sur un volet technique de l'activité par

exemple. Ces interruptions, en plus d'intensifier l'activité (car elles représentent une charge supplémentaire à traiter), exigent une capacité à permuter d'un objet à l'autre, aptitude sollicitant une attention forte et une plasticité à toute épreuve... laquelle, au fil du temps, risque toutefois de s'écailler.

Des injonctions contradictoires et des moyens matériels jugés insuffisants

Au cours de ces pics d'intensité que constituent, par exemple, les escales, les marins sont tenus d'exécuter une multitude de tâches — assurer la sécurité du navire, recevoir les autorités du port et du pavillon, gérer les délais, administrer les formulaires — à même d'engendrer des erreurs. Répondre aux exigences quantitatives, elles-mêmes enserrées par des contraintes temporelles fortes — c'est-à-dire faire davantage dans un temps plus court — peut exiger des marins qu'ils transgressent les consignes (y compris celles de sécurité) et prennent des risques multipliant les [mal] « chances » de survenue d'accidents de travail. En effet, parce que le respect *stricto sensu* des normes de sécurité peut s'avérer risqué, les marins sont parfois amenés à transgresser les procédures (ou à les différer dans le temps) pour se protéger d'une menace imminente. Claire Flécher (2015) relate à cet égard le cas d'un second capitaine qui, détectant une possible fuite d'eau dans le ballast aux conséquences plus ou moins dramatiques, juge préférable d'inspecter et de réparer directement l'avarie avant d'administrer les documents, quand bien même les procédures de sécurité obligent au procédé inverse.

Le témoignage de ce répondant au questionnaire illustre bien les contradictions entre l'obligation des marins de respecter les règles et procédures en vue d'assurer la sécurité et la réponse immédiate à donner face à une situation dangereuse, plaçant continuellement ces derniers en situation d'infraction et de faute professionnelle :

« Le “confort” de travail qui a disparu : le carcan de règles imposées et issues des normes, règlements externes et directives internes est tel que PERSONNE ne peut plus être assuré de respecter TOUTES les règles à chaque instant. En d’autres termes, TOUT LE MONDE est coupable d’avoir transgressé une procédure ou un règlement ou une norme à un moment ou un autre... Ce phénomène non fortuit et certainement non spécifique à la marine marchande permet aux directions de sévir à leur guise contre tout contrevenant. »

Répondant au questionnaire

Plusieurs cas d'injonctions contradictoires nous ont été racontés par les marins interrogés. Par exemple, pour arriver à l'heure et donc respecter les délais, il n'est pas rare qu'il soit demandé à l'équipage — de la part de l'armement ou de l'affrètement — d'accélérer la vitesse du navire alors même que les conditions météorologiques rendent problématiques l'entrée au port ou l'appareillage. Le témoignage de Clémentine, ancienne commandante sur les porte-conteneurs, illustre bien à cet égard ces exigences paradoxales :

« Est-ce qu'au niveau commercial, est-ce que vous vous êtes sentie mise sous pression pour tenir les délais ? »

« Ça, les mises sous pression pour tenir les délais, ça existe aussi, là c'est pareil, c'est le commandant qui décide en dernier recours. Un commandant à qui on a reproché d'avoir perdu 48 heures parce qu'il a contourné un typhon, il a répondu « j'ai perdu 48 heures, mais je suis arrivé. Je ne suis pas passé au milieu du typhon avec risque de perdre la moitié de ma cargaison. » »

Clémentine, commandante, transport de conteneurs

Le commandant doit assumer seul(e) la responsabilité de telle ou telle décision et s'accommoder d'un sentiment désagréable lié au non-respect des instructions formulées par les donneurs d'ordre :

« Alors que vous aviez des ordres différents de la terre ? »

« Ils ne peuvent pas donner des ordres parce que l'on écrit "Monsieur, je contourne un typhon, donnez-moi l'ordre de ne pas passer par là", comme ça on ne prend pas la responsabilité ! Non, ils essayent de jouer sur l'égo "Mais enfin, commandant, vous n'allez pas avoir peur d'un petit vent !" Mais si, on a peur ! On a un équipage et un chargement à sécuriser, oui. Le commandant est là pour que, justement, tout se passe bien. On a de l'aide par les stations météo, si les gens ne suivent pas les météo... »

Clémentine, commandante, transport de conteneurs

Autre exemple, il peut arriver que les donneurs d'ordre décident de ne pas stopper le navire quand bien même son état nécessiterait l'attente de pièces de rechange :

« Non-compréhension et non-décision d'arrêter le navire. Quand par exemple le navire présente un crack sur le bordé évoluant vers la ligne de flottaison et que la pompe d'assèchement ne fonctionne plus et que l'on attend les pièces en urgence. »

Répondant au questionnaire

Tenir les délais commerciaux entre en contradiction ici avec la sécurité du navire, de l'équipage et de la cargaison. Le cumul de contraintes marchandes, c'est-à-dire les contraintes « de dépendance immédiate à la demande ou en contact avec les clients, le public » (GOLLAC M., 2011, p. 201) et de contraintes de sécurité expose le personnel d'encadrement supérieur à une tension difficile à gérer. Les insuffisances en moyens humains ou matériels l'obligent à se « battre pour faire correctement leur travail », tel que l'expriment ces deux enquêtés ayant répondu aux questionnaires :

« Quand on connaît parfaitement son navire, et que l'on sait l'entretien qu'il réclame, le manque de moyens qui lui sont affectés est aussi une grande source d'inquiétude... »

Répondant au questionnaire

« Aucune vision à long terme de l'entretien du navire de la part de l'armement, qualité du travail personnel dégradé et aucune satisfaction dans le résultat. Très souvent obligé de se battre pour simplement faire correctement son travail... »

Répondant au questionnaire

En effet, pour « parer ce que l'organisation ne leur fournit pas », il est nécessaire « de réaliser des efforts importants et de prendre sur eux, ce qui entraîne charge mentale, fatigue pouvant aller jusqu'à l'épuisement » (CARTRON D., GUASPARE C., 2012, p. 70). La gestion

de ces injonctions paradoxales est source de pénibilités psychologiques chez les navigants. Choisir un impératif, un type de contraintes au détriment de l'autre, tend à générer chez ces derniers le sentiment de ne pas faire correctement son travail (UGHETTO P., RAVEYRE M., 2002). Dans ce cas, l'organisation, incapable de « cohérence interne » (GOLLAC M., *op. cit.*, p. 205), délègue au personnel la prise en charge de cette équation insoluble entre « faire bien » et « faire vite ». Cette prise en charge est susceptible de générer, à un niveau individuel, des nuisances psychologiques et, à un niveau collectif, des conflits entre l'équipage et les services à terre ou entre collègues à bord. Ainsi, la montée d'exigences quantitatives se réalise parfois au détriment d'un « travail de qualité » (CLOT Y., 2015). La « saveur d'un travail bien fait » (*ibid.*), accompli en toute sécurité et avec le temps requis pour maîtriser le processus de (son) travail, se dilue à mesure d'injonctions à l'efficacité, comme l'indique ce marin dans le cadre de l'enquête par questionnaire :

« Très difficile de faire son travail avec un objectif dissonant du sien propre : pas de satisfaction du travail bien fait. »

Répondant au questionnaire

Le tableau suivant donne à voir que ces conflits éthiques ne sont pas rares : en effet, seulement 22,8 % de notre population estime que cela n'arrive jamais.

	Effectifs	Fréquence
Systématiquement	50	6,9 %
Cela arrive quelquefois	271	37,3 %
Cela arrive rarement	240	33,0 %
Cela n'arrive jamais	166	22,8 %
Total	727	100,0 %

Tableau 34 | Fréquence des décisions et des pratiques qui vont à l'encontre de leurs valeurs

La mise sous pression des équipages par un management intermédiaire — soit par les chefs de service — est un autre exemple de conflit entre les valeurs portées par les marins

et les pratiques de gestion dictées par les armements. C'est le sens du témoignage de Viviane, commissaire sur un ferry reliant Marseille à la Corse :

« J'ai juste un peu la sensation de mettre de côté, de plus en plus souvent de mettre de côté, heu... on me demande de mettre de côté les valeurs que je pouvais avoir... Après je ne suis pas là pour donner mon avis non plus... On me demande de mettre en place des organisations, j'adhère, il faut que j'adhère. Au niveau de l'organisation du travail, au niveau relations avec le personnel, voilà. Faire passer des messages qui ne sont pas forcément en accord avec [...] À partir du moment où on est cadre, on a affaire à ce genre de dilemme... se dire, est-ce que je vais au bout ou pas ? De toute façon, on n'a pas le choix.

De mettre un peu de pression par exemple.

Voilà exactement. Mais bon...

Faire passer les changements...

Voilà, faire passer les changements. Pendant une formation on m'a expliqué que le management c'était pas de la manipulation, mais j'ai du mal à le voir différemment quoi...

Comment faire passer la pilule sans avoir l'air de le faire.

Donc... Voilà je fais, j'essaie au mieux d'appliquer les directives qu'on me donne, les décisions de la direction, etc. Mais pour ce faire, j'utilise souvent des manières... voilà... C'est du management, mais pour moi c'est plutôt oui, de la manipulation. »

Viviane, commissaire, transport de passagers

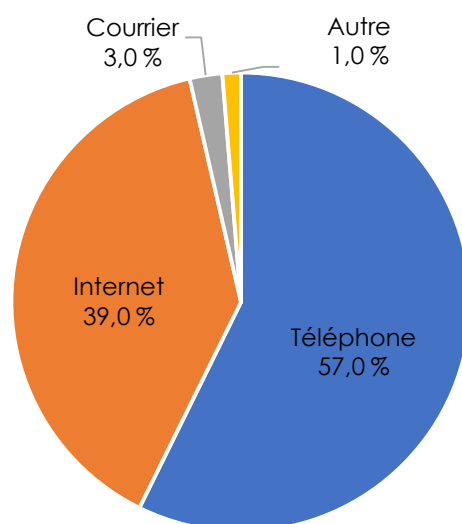
En désaccord avec les convictions personnelles, l'adhésion « forcée » des cadres de l'expédition maritime aux nouvelles pratiques de management est susceptible de créer chez ces derniers de forts dilemmes éthiques. La dépendance hiérarchique des personnels de direction aux donneurs d'ordre à terre rend difficiles une mise à distance et le maintien d'« arrangements tacites et informels auxquels sont parvenus les salariés » (CARTRON D., GUASPARE C., *op. cit.*, p. 73).

Le dépassement des heures supplémentaires provoqué par la multiplication des tâches n'est qu'une des modalités d'expression des exigences de travail (GOLLAC M., 2011, p.104). L'allongement de la durée de travail, soit du temps d'embarquement, en est une autre. Les répercussions du prolongement du temps embarqué sont sanitaires, psychologiques et conjugales.

10. Des rythmes de travail problématiques pour la vie familiale et personnelle

Des moyens de communication qui réduisent la distance avec les proches

L'absence répétée et prolongée du foyer est une des caractéristiques du métier de marin. Souvent mal vécue par les marins et/ou par leurs proches, elle est néanmoins « connue » sinon « anticipée » par les futurs navigants comme une contrainte faisant partie intégrante de l'activité. La compensation de ce temps de travail plus ou moins long par un temps de congés quasi équivalent atténue le sentiment d'un sacrifice personnel. De même, les moyens de communication actuels permettent de réduire la distance avec les proches. À ce titre, 57 % des marins interrogés utilisent le téléphone (quand cela est possible), et ce, avant Internet (39,1 %) et le courrier postal, pour communiquer avec leur famille et/ou leurs amis.



Graphique 9 | Moyens de communication avec les proches

S'ils le souhaitent — certains s'astreignent toutefois à un mail ou à un appel par semaine —, les marins peuvent être tenus informés en temps réel, sauf en cas d'horaires décalés, d'absence et/ou de tarifs élevés de réseau Internet, du quotidien familial, des bonnes comme des mauvaises nouvelles. Critiqués parce qu'ils tendent à distendre les liens collectifs — chacun ayant tendance à préférer la solitude de sa cabine que la convivialité

des espaces communs — et qu'ils brouillent les frontières avec le travail, il n'en reste pas moins que les marins interrogés sont très favorables (76,6 %) à l'évolution de ces outils de communication.

	Effectifs	Fréquence
C'est une très bonne chose	518	76,2 %
C'est plutôt une bonne chose	140	20,6 %
Ce n'est pas une très bonne chose	21	3,1 %
Ce n'est pas une bonne chose du tout	1	0,1 %
Total/réponses	680	100,0 %

Tableau 35 | Avis concernant la communication avec sa famille/amis

« Et pendant ce mois d'embarquement, vous pensez souvent à la terre ?

Si, bien sûr. Parce que l'on est au téléphone en permanence. Je préfère avoir des nouvelles, je veux savoir. Il y a ce côté, c'est un avantage des ferries et on est très souvent à terre, il faut pouvoir profiter d'appeler. Il y a juste les moments de la traversée où ce n'est pas possible quoi. Mais bon, c'est pas gênant parce qu'on part le soir. On appelle le soir avant de partir et à midi et voilà ça fait les deux coups de fil de la journée donc ça c'est bien. »

Christophe, second capitaine, transport de passagers

L'amélioration des moyens de communication avec les proches n'empêche néanmoins pas de développer l'impression d'une déconnexion avec la vie sociale, médiatique, politique (« d'être coincés dans une boîte en ferraille ») notamment chez les marins du long cours. Symétriquement, et c'est là un effet collatéral bénéfique inattendu, ce sentiment tend à renforcer l'identité professionnelle et à produire une forme de distinction avec les autres, les sédentaires :

« C'est vrai que quand on était chez X et qu'on débarquait au bout de 3 mois, on est complètement déconnectés, on ne comprend pas de quoi les gens parlent. Un exemple stupide : l'histoire de Nabila et de son "Allo, quoi"; nous, quand on a débarqué, on ne comprenait pas. La vie, elle continue, mais nous on part pendant 3 mois. On est vraiment coincés sur une boîte en ferraille. Bon, maintenant, on commence à avoir Internet alors c'est un peu moins marqué, mais ça reste encore... »

Magali, officière mécanicienne, transport de passagers

S'ils font de « nécessité vertu », c'est-à-dire transforment les pénibilités de leur travail — l'absence — en support commun d'identification professionnelle et d'élaboration des solidarités de métier, il n'en demeure pas moins que les marins interrogés ont tendance à de moins en moins bien supporter les rythmes de l'activité professionnelle. Ces derniers sont d'autant plus difficiles à vivre lorsque le séjour en mer se prolonge de quelques jours à plusieurs semaines.

Des plannings variables qui perturbent la vie personnelle et familiale

La variabilité des plannings de débarquement, caractéristique de l'extension de cette disponibilité temporelle et des exigences quantitatives des armements, est relativement mal vécue par les marins. La part des marins concernés par ces aléas est au sein de notre population relativement élevée. En effet, lorsqu'on les interroge à ce sujet, seulement 13,3 % des marins affirment que « rester embarqué au-delà des dates prévues du planning » n'est jamais arrivé.

	Effectifs	Fréquence
Systématiquement	61	8,5 %
Cela arrive quelquefois	322	45,0 %
Cela arrive rarement	238	33,2 %
Cela n'arrive jamais	95	13,3 %
Total	716	100,0 %

Tableau 36 | Fréquence d'embarquement durant au-delà des dates prévues dans le planning

L'allongement de la durée d'embarquement, et davantage son caractère imprévisible, est tout à la fois problématique pour l'état physique et mental des marins et pour la gestion du temps familial et domestique. Rester en mer au-delà des dates prévues contrevient à la flexibilité temporelle hors travail, raison parmi d'autres pour laquelle les marins s'engagent dans ce métier. En effet, la durée des congés est un motif d'entrée dans les écoles de la marine marchande (GRÖVEL A., 2013) et est perçue par les navigants comme un élément compensatoire à la pénibilité du travail. Débarquer en retard fait croître le risque de « rater » des événements prévus de longue date ou retarde tout simplement le moment, tant attendu, de retrouver ses proches. À ce titre, Raphaël raconte :

« Et vous êtes toujours prévenus à l'avance par l'armement sur vos dates d'embarquement et de débarquement ? »

Non, non [rires]. Chez nous, ça ne se passe pas trop comme ça ! Et encore depuis que l'on navigue en deux mois/deux mois et en binôme, on sait à peu près quand est ce que l'on doit débarquer et puis en fonction des escales, on voit à peu près. On préfère toujours débarquer en France que dans un endroit qui est très loin. S'il faut faire dix jours de plus, bon, pourquoi pas. »

Raphaël, second capitaine, transport de matériels roulants

Les non titulaires de leur poste (« S'ils veulent t'embaucher, bah tu ne peux pas refuser », s'exclame un matelot fraîchement embauché sur un porte-conteneurs) ou ceux qui nourrissent l'ambition d'accéder à un poste supérieur semblent être concernés en premier chef par ces modifications de calendrier : l'espoir d'une titularisation ou d'une promotion, ou tout simplement l'appréhension d'un licenciement, rend les marins plus flexibles sinon « dociles » face aux demandes des compagnies. Il arrive que le temps d'embarquement soit doublé. Un médecin des gens de mer relate le cas d'un second capitaine sur un porte-conteneurs qui, ayant navigué six mois au lieu de trois mois comme initialement prévu, est sorti épuisé de son embarquement.

« Là, j'ai un commandant en second qui est à la X, ça faisait six mois qu'il n'était pas rentré. »

Il n'avait pas dû beaucoup toucher la terre.

Ah bah c'était uniquement décharger, repartir : six mois !

Il est sorti épuisé de cet embarquement ?

Il ne recommencera pas. »

Médecin des gens de mer

Le manque de prévisibilité concerne également les dates d'embarquement et les plannings de congés, ce qui rend difficile la planification de la vie personnelle et familiale. Les personnels de service général seraient plus concernés que les personnels navigants car ils travaillent souvent sur plusieurs navires. Pour obtenir les congés souhaités, il leur est obligatoire de faire une demande à l'armement, ce dernier se réservant le droit de refuser cette requête. Jean-Louis, barman sur un ferry, entre ironie et désarroi, exprime son mécontentement concernant la gestion des temps de travail et de repos par la compagnie qui l'emploie (« C'est vous qui gérez ma vie »).

« Pour les congés, le seul inconvénient que je trouverais c'est que vous ne savez pas, voilà. Par exemple, j'ai vécu 10 ans avec mon ex-femme, et elle voulait poser des congés, on va dire par exemple pour le mois d'août, je sais pas quand c'est, je peux pas vous dire; là, j'ai pris la feuille de congés de ma femme, suis monté à l'entreprise et j'ai dit voilà, c'est les congés pour ma femme pour savoir quand on peut aller en congés, parce moi je ne sais pas, c'est vous qui gérez ma vie; leur réponse c'est tout le temps ça : faites une lettre, une demande, alors si vous voulez prendre un congé l'été faut faire une lettre, pour aller à la neige faut faire une lettre, vous voulez voir un spectacle, un cinéma, un concert, faites une lettre... Mais on ne sait pas ! Là je sais que normalement on doit débarquer le 27, mais je sais pas quand je rembarque, en juin, mais quand ? Vous allez prendre un rendez-vous chez le docteur, l'ophtalmo, qu'est-ce que vous faites ? Vous faites une lettre : est-ce que je peux prendre rendez-vous chez l'ophtalmo, est-ce que je peux l'accepter ou pas ? »

Jean-Louis, barman, transport de passagers

La séparation avec son ex-compagne est en partie liée, nous confiera-t-il, au caractère non prévisible des congés. Les compagnies ont en partie délégué cette gestion des emplois du temps en mettant en place un système de binômes alternant travail et congés.

Les arrangements se font de manière informelle au sein du binôme, sous réserve de validation de la compagnie. Mais ce fonctionnement n'offre pas de réelle garantie de pouvoir débarquer au moment voulu. Quand bien même le navigant s'est entendu avec sa doublure pour être remplacé, il arrive que cet arrangement « tombe à l'eau », comme nous l'explique Raphaël, second capitaine :

« Bah, ils disent qu'ils essayent d'arranger les gens, mais dans la pratique, quand on s'entend un peu tous les uns et les autres, on s'aperçoit que quand on demande un petit aménagement qui est entre deux personnes, quand bien même c'est seulement quelques jours, c'est non. Bon, c'est un peu dommage quand même. »

Ça a pu être embêtant sur la vie familiale ?

Oui, ça a pu être embêtant sur la vie familiale, surtout quand deux personnes sont d'accord. Je devais passer un examen, le TOIC, en février. Du coup, j'ai posé la question à mon remplaçant de savoir est-ce que ça le dérangerait de faire trois jours de plus. Ils étaient en escale à Marseille, on était en stand-by. Il m'a dit qu'il n'y avait pas de problème. J'en informe la compagnie qui a mis un peu de temps à me répondre. Et du coup, au final, ils n'ont pas pu m'arranger. Je ne leur jette pas la pierre... mais à partir d'un moment on s'aperçoit que c'est très récurrent, et bah il y a une petite incompréhension de la part des marins.

Si c'est des questions de mariage, de maternité...

Pour débarquer, que ma femme était enceinte et que l'on m'a dit que le deuxième allait arriver plus tôt que prévu, ça a été très compliqué pour que je puisse débarquer quelques jours avant le débarquement qu'ils m'avaient prévu. Finalement, ça a été possible, mais ça s'est fait avec des difficultés qui n'auraient pas eu forcément lieu d'être. Après, on ne peut pas leur rejeter la faute tout le temps parce que ce ne serait pas juste. Mais on s'aperçoit que la tendance, tout est plutôt à être ferme sur les décisions qui sont prises et l'aménagement est difficile quoi. »

Raphaël, second capitaine, transport de matériels roulants

Le caractère informel de ces arrangements entre binômes est plus ou moins avantageux : alors que certains s'échangent régulièrement des services, d'autres ne parviennent pas à s'entendre, souvent « parce que tout le monde veut les mêmes congés », comme le dit Ronan, maître d'équipage, ou parce qu'un des deux binômes refuse, pour des raisons légitimes le plus souvent (lui-même ayant programmé des événements), de débarquer pour permettre à son homologue d'être à terre pour une naissance, un mariage... Le binôme de Ronan n'a pas accepté d'embarquer afin que ce dernier puisse être à terre au moment de la naissance de son premier enfant. Suite à ce refus, Ronan demande à changer de navire, révélant la place déterminante accordée, chez la plus jeune génération notamment, à la vie familiale :

« Vous faites vous-même vos plannings, ce n'est pas mal en fait...

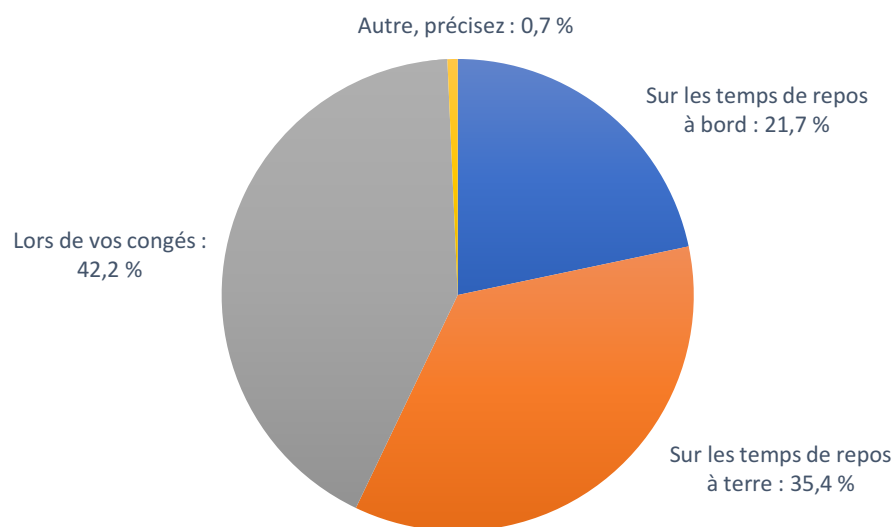
C'est un peu compliqué aussi parce que tout le monde veut les mêmes dates, congés, t'as toujours des gens qui donnent des excuses un peu bidon, donc t'as toujours un qui se fait toujours plus ou moins looser. Pour la naissance du petit, je n'ai pas réussi à m'arranger avec mon remplaçant donc bah j'ai dit « bah je me tire, je change de bateau.

Lui n'a pas compris ça ?

Bah non il avait des projets, il avait peut-être prévu des vacances, je n'en sais rien ! Après des fois, tu t'entends. »

Ronan, maître équipage, transport de conteneurs

L'allongement du temps d'embarquement tout comme la variabilité des dates de congés sont très préoccupants si l'on considère leurs enjeux sur la santé des marins et leurs possibilités de renouvellement de leur force de travail. La fatigue accumulée lors des expéditions maritimes est difficilement récupérée sur le temps de l'embarquement.



Graphique 10 | Moments de la récupération de la fatigue

En effet, comme l'expose le tableau ci-dessus, la récupération est pour plus des trois quarts des marins (77,6 %) se fait à terre pendant les temps de congés. Reporter la date de débarquement revient à différer le repos et donc à puiser d'autant plus dans des réserves en partie asséchées par un travail qui s'avère, nous l'avons vu, particulièrement astreignant.

Des décalages avec les proches, sources potentielles de mal-être

La désynchronisation des rythmes de sommeil et de veille liée à l'activité de travail à bord poursuit ses effets à terre lors des périodes de congés. Décalés en mer, les rythmes des navigants le restent parfois à terre (CHARRIERE C., 2010) : leur sommeil est perturbé et certains mettent plusieurs jours, voire plusieurs semaines à recouvrer un rythme physiologique « normal », d'autant plus lorsqu'ils subissent un décalage horaire plus ou moins fort :

« Vous vous sentez fatigué ?

À la fin des deux mois, je suis rincé. Je mets quatre-cinq jours à me remettre un peu, je suis carrément décalé, je ne dors pas.

Comment ça décalé ?

Bah déjà, en fonction d'où j'ai débarqué... mais quand vous commencez tous les jours à quatre heures du matin, quand vous arrivez chez vous, vous ne vous réveillez pas à 9 heures, à 4 heures vous êtes debout. Et puis le fait que la pression s'arrête d'un coup, que le travail n'ait plus cette continuité, on n'est plus dans une logique où l'on fonce tout le temps, on est dans une logique où l'on essaye de se poser, et bien en fait cette cassure, c'est fatigant, c'est difficile à gérer, enfin c'est mon cas. Après, ça dure cinq jours...

Pour certains, ça dure plus longtemps

Ça dure plus longtemps chez certains. Il y a des gros soucis de sommeil chez les marins. »

Raphaël, second capitaine, secteur du transport de matériels roulants

La rupture avec la pression au travail au moment du retour à la maison — « *le travail n'est plus cette continuité, on n'est plus dans cette logique où l'on fonce tout le temps* », nous dit Raphaël — peut être perturbante. Le basculement entre deux temporalités, l'une marquée par le flux tendu, la contrainte, l'autre par le relâchement et le repos, nécessite une adaptation de l'organisme plus importante que chez les travailleurs « ordinaires » et pour lesquels ces temporalités coexistent dans une même journée. La cassure entre deux rythmes appartenant respectivement au monde professionnel et au monde privé est d'autant moins bien digérée par les marins qu'ils doivent regagner un espace, celui du foyer, dont ils n'ont pas ou peu la maîtrise alors même qu'ils occupent, au moins pour les officiers, des postes à responsabilité à bord et des métiers traditionnellement masculins. La compétition entre les conjoint-e-s et les navigants semble, du point de vue de la gestion familiale et domestique, perdue d'avance (« *S'il y a deux patrons, ça ne marche pas !* », dit Raphaël) :

« Et puis aussi, parce que l'on occupe des postes à responsabilité, et que l'on aime que les choses soient faites comme on veut, et du coup, si on applique le même principe à la maison face à quelqu'un qui a dû aussi prendre des responsabilités et faire des choix d'aménagement au sein du milieu familial, à un moment donné, ça ne colle pas. S'il y a deux patrons, ça ne marche pas. »

Tout est à recommencer.

Il y en a beaucoup qui disent « Je commande à bord, mais je ne commande pas à la maison. » [Rires]

Raphaël, second capitaine, secteur du transport de matériels roulants

Physiquement épuisés et psychologiquement décalés au sortir de leur embarquement, les marins réintègrent la sphère familiale dont l'organisation s'est faite sans eux pendant quelques semaines, voire plusieurs mois. Le retour à la terre n'est pas sans poser quelques réajustements (GUICHARD-CLAUDIC C., 1999) qu'ils soient physiologiques ou conjugaux : l'arrivée du marin tend en effet à perturber les routines et les habitudes de vie mises en place par le ou la conjointe et les enfants. C'est le sens des propos de Faustine, patronne de remorqueur et dont le mari est navigant, et qui en l'absence de ce dernier est « parée au moindre grain de sable » concernant l'organisation familiale et domestique :

« Mais tu sais, lui, quand il arrive, les trois-quatre premiers jours, il est complètement explosé ! avec le décalage horaire, si tu veux, lui il faut qu'il retrouve ses repères, sa place dans la maison, qu'il se remette dans le bain. Si tu veux, lui, quand il arrive, il perturbe plein de choses, dans le bon sens comme dans le mauvais sens du terme, parce que moi j'ai mon organisation, je suis parée au moindre grain de sable, faut que ça roule, faut que ça aille vite, que ça avance et bien lui quand il arrive, il est l'élément perturbateur. Il faut tout remettre en place, il y a tout qui s'écroule, ce n'est pas forcément évident au début, ça crée des tensions des fois.

Des tensions ?

Bah oui, on est super contents qu'il rentre, mais il est déphasé. Les premiers temps où il arrive, ce n'est pas deux enfants que j'ai à la maison, mais trois, quoi ! Je t'assure, mais le temps qu'il se remette dans le bain "Mais ça c'est où ? Où tu as rangé ça ?" Donc, je perds du temps à lui montrer où sont les affaires, donc tu vois, je perds plus de temps, les premiers temps qu'il débarque, parce que je suis obligée de refaire tout en double quasiment, mais bon, après ça revient, ce n'est pas de sa faute, lui, il le comprend [...] ».

Faustine, patronne, remorquage portuaire

« Élément perturbateur », comme le qualifie Faustine, le marin revenu à terre trouve difficilement sa place. C'est le cas également de Viviane dont le mari gère la vie familiale durant son absence. Dès lors, qu'elle est en congés, elle tente de réimposer ses propres marques, différentes de celles de son mari.

« C'est vrai que quand je débarque j'ai la semaine d'adaptation [...] j'aime bien être chez moi, reprendre mes marques dans la maison, d'autant plus depuis que j'ai ma fille. Parce que j'ai l'impression qu'il faut que je rattrape le temps que je n'ai pas passé chez moi. Il faut que je le rattrape. Et donc je passe mes congés à la maison²⁷ et c'est vrai que, quand mes congés commencent à dépasser 30 jours, ça commence à... bon, c'est pas pesant, mais moi, je me dis vivement que je rembarque. Parce que bon, moi, j'ai mes habitudes. Les biberons, par exemple, moi je les mets à tel endroit et je n'aime pas les monter déjà préparés parce que j'estime que ce n'est pas top. Et mon mari, ça ne lui plaît pas trop. Et bien la veille où je rembarque, mon mari avait remonté tous les biberons. Je lui dis : "Je vois qu'à peine le dos tourné..." il me dit : "Écoute, tu t'en vas demain, je reprends mes habitudes." »

Viviane, commissaire, navire à passagers

Le chavirement entre deux temporalités — le bord et la terre — est aussi celui entre deux rôles : bien qu'ils n'échappent pas aux (éventuelles) responsabilités familiales pendant le temps de l'embarquement, en franchissant la coupée du navire, ils passent de navigants à conjoint(e) et à parent (lorsque c'est le cas), rendossant les attributions attachées à ces « rôles » (« Lui par contre il s'est mis sur pause pendant deux mois, donc il faut se remettre dans le truc. Il faut qu'il raccroche les wagons », raconte Faustine). Raphaël ironise sur le fait que son épouse lui a préparé pendant son absence une liste de tâches à effectuer lors de son retour à terre, sans compter la prise en charge des enfants :

²⁷ Dans son cas, l'alternance est de 1 mois de navigation/1 mois de congés.

« Vous retrouvez votre pleine forme physique au bout de quatre jours ?

Non, non. Ça dépend, hein, parce qu'en général ma femme elle m'a fait une liste de travaux assez conséquente, dont certains qui sont très urgents... ça dépend si on peut se permettre avec les enfants, à savoir si ce sont les vacances ou autre. »

Raphaël, second capitaine, transport de matériels roulants

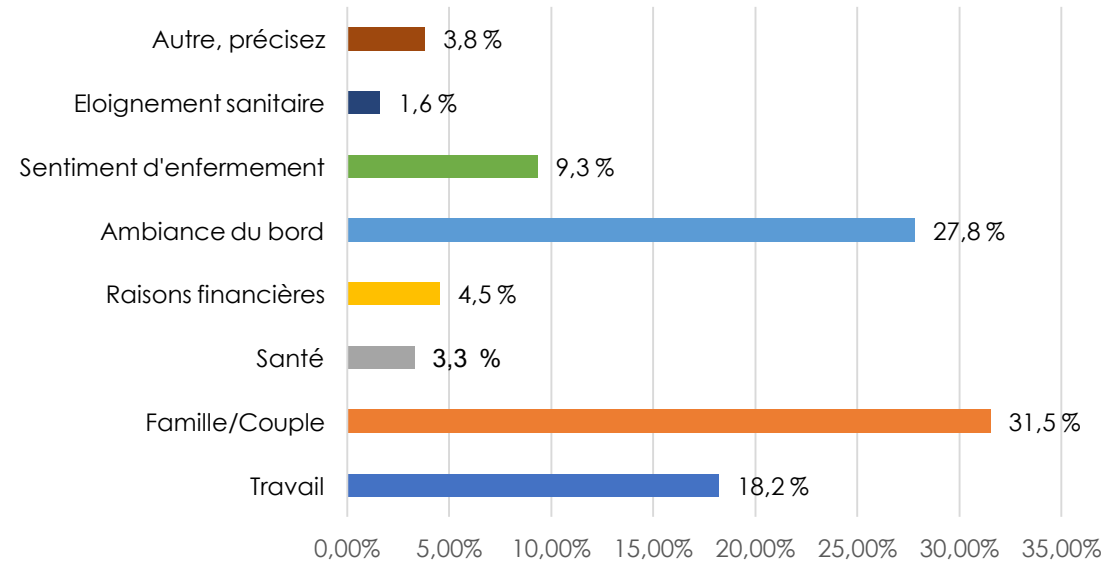
Les attentes légitimes des conjoint-e-s des navigants à ce que leurs compagnes ou compagnons participent aux tâches domestiques et familiales ne se voient pas toujours honorées, du moins dans l'immédiateté du retour à terre. La disponibilité temporelle retrouvée tend à ne pas correspondre à la disponibilité psychique, créant d'éventuelles tensions conjugales. Sources de pénibilités physiques et morales, ces décalages vécus tout à la fois en mer et à terre peuvent être à l'origine de souffrances plus profondes. Parmi les interrogés par questionnaire, moins d'un tiers (30,2 %) déclare n'avoir jamais ressenti de mal-être à bord. Ce mal-être n'est pas ressenti avec la même intensité chez les marins d'équipage que chez les officiers (21,8 % contre 46,1 %). Cet écart peut s'expliquer par le fait que les premiers subissent moins de pression que les seconds ou, du fait d'une culture de classe valorisant une virilité traditionnelle où l'expression des émotions est stigmatisée, qu'ils verbalisent moins leurs souffrances que leurs supérieurs.

	Fréquemment	Cela arrive quelquefois	Cela arrive rarement	Cela n'arrive jamais	Total
Officiers	4,6 %	30,7 %	42,9 %	21,8 %	100,0 %
Pex	4,3 %	20,7 %	28,9 %	46,1 %	100,0 %
Autre	0,0 %	50,0 %	50,0 %	0,0 %	100,0 %
Total	4,5 %	26,9 %	37,5 %	31,1 %	100,0 %

Tableau 37 | Fréquence du ressenti d'un mal-être à bord

Lorsqu'ils sont embarqués, certains marins expriment un mal-être lié à l'absence de la sphère familiale : en effet, selon nos résultats de l'enquête par questionnaire, 31,5 % des

répondants affirment que ce mal-être est lié à des questions de « famille et de couple » avant les raisons liées à l'ambiance du bord (27,8 %) et au travail (18,2 %) :



Graphique 11 | Raisons du mal-être ressenti à bord

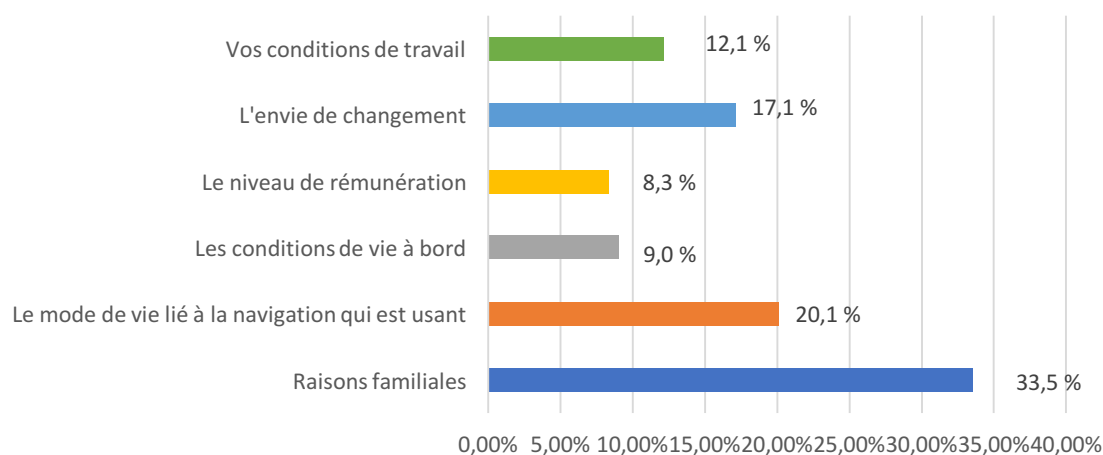
Dans un tel contexte d'accélération des rythmes et d'intensification des pressions au travail, tel que nous l'avons décrit plus haut, il n'est pas difficile de comprendre comment certains, du fait des difficultés à récupérer de leur fatigue à bord ou à terre, peinent à trouver un équilibre entre leurs temps de vie professionnelle et leurs temps de vie familiale ; c'est d'ailleurs le cas pour 27,1 % des répondants au questionnaire qui déclarent ne pas y être parvenus. 5,9 % d'entre eux estiment ne pas parvenir à cet équilibre.

	Effectifs	Fréquence
D'être parvenu à trouver un équilibre satisfaisant entre votre travail et votre vie privée	470	72,9 %
De ne pas y être parvenu tout en pensant y arriver	137	21,2 %
De ne pas y être parvenu tout en pensant ne pas y arriver	38	5,9 %
Total/réponses	645	100,0 %

Tableau 38 | Équilibre vie professionnelle/vie privée

Des projets de reconversion liés à l'éloignement familial

« Rater » des moments familiaux importants, tels que les mariages, naissances, enterrements ou des fêtes de famille ou entre amis, ou tout simplement être absent du quotidien, pèse pour 17 % des interrogés. Sous influence d'un modèle égalitaire entre les sexes, une partie des navigants aspire à s'investir davantage dans l'éducation de leurs enfants. De leur côté, les officiers ressemblent aux jeunes médecins âgés de 30 à 35 ans (ROBELET M. ; LAPEYRE N, ZOLELIO E., 2006) en ce qu'ils développent, par rapport aux anciennes générations, un éthos professionnel marqué par une gestion du temps de travail qui tient largement compte du temps familial et de la place laissée aux loisirs. La perspective de ne pas « voir grandir ses enfants » — cette expression qui revient souvent dans les témoignages — conduit les navigants à formuler des aspirations de carrière embarquée relativement courte. La reconversion à terre ou la réorientation vers des secteurs dont les rythmes sont jugés plus compatibles avec la vie de famille ont tendance à être préférées que la carrière longue. En effet, parmi les raisons qui pousseraient les navigants à se reconvertir, le facteur familial et le mode de vie lié à la navigation sont les deux premiers facteurs avancés (respectivement 33,5 et 20,1 %) avant le facteur des conditions de travail (12,1 %) et de vie (9 %) à bord, et de la rémunération (8,3 %) :



Graphique 12 | Raisons de la reconversion

Martin, lieutenant de navigation, a fait le choix de s'orienter vers le secteur du transport de passagers pour être plus proche de sa conjointe et plus souvent à terre. Cette dernière attendant un enfant, il envisage une évolution de carrière à terre, sans pression familiale dit-il puisque sa conjointe lui offre son soutien dans la poursuite de son métier :

« Parce que pour moi, ce n'est vraiment pas un souci d'être embarqué. Après, je suis encore jeune, j'ai 31... je vais sur 31 ans, donc c'est encore jeune, plutôt jeune. Je vais être papa, là, mi-juillet, donc ça va peut-être de nature à faire évoluer la situation. Mais moi, j'ai une femme pour qui... pour qui ce n'est pas un problème. Alors effectivement, ça n'est pas simple tous les jours, c'est clair, mais en tout cas, elle ne m'a jamais mis de bâton dans les roues par rapport au fait de naviguer. »

Martin, lieutenant pont, transport de passagers

Thierry, ancien pêcheur au large, a opté pour le remorquage portuaire afin de dégager plus de la disponibilité pour ses enfants. Embarquant quatre-vingt-dix jours par an, il se félicite d'avoir « eu le temps de voir grandir ses enfants [...] de les voir vivre au quotidien ». Les pressions à la reconversion pèsent davantage chez les navigantes que chez les navigants. L'image traditionnelle de la maternité selon laquelle une mère « doit rester auprès de ses enfants pour assurer leur éducation et leurs soins » bride les possibilités de carrière en mer. « Quand c'est la maman qui part », tel que l'exprime Magali, il lui est plus difficile d'articuler travail et famille, les choix sont largement plus restreints que pour leurs homologues masculins :

« Moi je vois deux possibilités : si je trouve un boulot où je peux continuer à naviguer tout en ayant des enfants et une vie de famille correcte, je préférerais pouvoir naviguer. Après, si ce n'est vraiment pas possible, oui je ferai une conversion à terre, en essayant de rester dans le maritime. Mais je pense que je privilégierai le fait d'avoir une vie de famille plutôt que de continuer à naviguer. Enfin, mon père partait naviguer quand j'étais petite, je ne l'ai presque pas vu pendant deux ans, ça ne m'a pas traumatisée parce que je ne m'en souviens pas, mais après, quand c'est la maman qui part, je ne sais pas trop comment ça se passe. »

Magali, officière mécanicienne, transport de passagers

Lorsqu'elles poursuivent leur carrière embarquée après avoir eu un ou plusieurs enfants, la sanction sociale, qu'elle soit issue de l'entourage familial ou des enfants eux-mêmes, agit comme une force de rappel de l'ordre du genre. Vivianne, commissaire sur un ferry,

a deux enfants de dix et cinq ans. Les réprobations morales et symboliques sur son « rôle » de mère et davantage sur celui de son conjoint qui, n'ayant pas d'emploi, s'occupe des enfants sont très culpabilisantes :

« Alors, ma fille, jusqu'à l'âge de huit ans, elle l'a très bien vécu, elle était habituée, pour elle c'était normal et là ça fait deux ans qu'elle me fait comprendre que c'est trop lourd pour elle. Elle me demande pourquoi je ne fais pas un métier normal, pourquoi je ne suis pas une maman comme les autres pourquoi je ne suis jamais là. J'ai beau lui expliquer que... "Pour quelle raison t'as choisi ce métier, tu savais que tu ne serais plus là"... Elle le vit très mal, et son frère qui au départ le vivait très bien, lui il est influencé par sa sœur, maintenant à chaque escale j'ai droit aux larmes.

Donc là de devoir avoir le regard social de tout le monde... Est-ce que c'est quelque chose qui est maintenant bien ancré ?

Non, c'est toujours un extra-terrestre, malgré les dix ans écoulés. On a l'impression que les gens n'ont pas compris exactement ce que je faisais, le rythme de vie que j'avais... »

Vivianne, commissaire, transport de passagers

Les choix de carrière sont d'autant plus difficiles à effectuer chez les couples de navigants. Cette configuration n'est pas rare, les rencontres conjugales s'effectuant à l'école (au lycée maritime ou à l'École nationale supérieure maritime concernant les personnels techniques navigants) ou dans le cadre professionnel. Lorsque c'est le cas, ce sont en grande majorité les femmes marins qui s'arrêtent ou envisagent de s'arrêter. L'épouse de Gilles, ancienne navigante sur les ferries, s'est reclassée relativement rapidement à terre après ses études pour devenir shiplanner dans un armement. Aujourd'hui, elle est également enseignante dans une école maritime. Ce type de configuration est fréquent. Tout se passe comme si, même dans les couples homogames professionnellement, l'assignation des tâches domestiques et familiales incombait prioritairement aux femmes. Par contre, au sein des couples de navigants où les femmes ont une fonction supérieure à leurs conjoints, les rôles de genre sont moins traditionnels (du fait de l'asymétrie des positions sociales). L'investissement que ces dernières ont fourni pour accéder à un poste d'encadrement supérieur les conduit à ne pas renoncer « trop vite » à une carrière embarquée.

Magali, officière mécanicienne, est en couple avec un ouvrier mécanicien naviguant sur les porte-conteneurs. Sur une année, il leur est arrivé de se voir seulement trois mois, sans que cela soit jugé problématique, car compensé par une totale disponibilité (« Quand on est ensemble à la maison, on est vraiment ensemble et on fait ce qu'on veut », dit-elle). Passionnée par son métier et ayant un niveau de vie plus élevé que celui de son conjoint, elle estime qu'il s'arrêtera de naviguer avant elle. La reconversion n'est pas sans produire chez certaines un sentiment d'amertume, d'autant lorsque le conjoint a poursuivi la navigation après l'arrivée des enfants. Ariane, ancienne navigante au long cours puis au remorquage, est aujourd'hui enseignante dans une école nationale supérieure maritime. Son mari est pilote. Elle vit cette bifurcation comme un sacrifice, voire comme une injustice liée à son appartenance de sexe. La subordination de son « choix » de carrière à celui de son mari lui est difficilement supportable. Son passé d'ancienne navigante et mécanicienne — et son statut d'exception de femme dans un collectif d'hommes — tend à être oublié par ses proches :

« Tiens un exemple à la con. Mon père, un jour, me dit, on était dans la voiture, il regarde : mon niveau d'huile était bas. Il me dit : "Ah, t'as le niveau, tu sais que ça peut être grave ! Enfin, tu le diras à ton mari, il saura quoi faire." »
[Elle rit.]

Ton père, il te dit ça, alors qu'il sait...

Non, mais il avait oublié que j'étais mécanicienne. [Elle rit] Et t'es là, tu te dis : "Il se fout de ma gueule" [...] C'est une réalité, ben oui, parce que d'un côté, c'est nous qui élevons les enfants. Enfin, tu vois, G. était prêt, avant qu'il soit pilote, il m'avait toujours dit : "Moi, je veux bien rester à la maison. Toi, tu navigues au long cours". Une fois qu'il est passé pilote, je l'ai supplié plusieurs fois, là, de lui dire, que si tu veux qu'on sauve notre famille, moi, faut que je navigue. Si je ne navigue pas, je vais mourir, là. Enfin, mourir dans le sens où je m'étouffe. Donc, si tu arrêtes d'être pilote, et que moi je repars naviguer, et que tu t'occupes des gosses, ça peut peut-être faire. Je n'en sais rien non plus, mais....

Et il a refusé ?

Il m'a dit : "Non". Là, j'ai qu'une seule envie, c'est de repartir au long cours ! Ah oui, oui, oui ! Si je n'avais pas ma gosse qui a dix ans, je serais repartie là. »

Ariane, enseignante, ancienne patronne de remorqueur

La vie sédentaire tend à apporter un lot de désillusions générées par l'expérience routinière d'un travail « ordinaire ». Le discours des anciennes navigantes notamment a tendance à opposer la « vie de bureau » et ses rythmes « lancinants » à l'expérience trépidante et extraordinaire de la navigation. La culture professionnelle navigante est tellement totalisante que certains parviennent difficilement à s'approprier l'espace domestique et conjugal et finissent par exprimer l'envie de repartir naviguer, démontrant l'ambiguïté du rapport à l'absence. Viviane exprime, par exemple, un besoin de solitude, les séjours en mer étant perçus comme un moyen de régulation conjugale et familiale :

« C'est comme hier je disais : mes enfants je les adore hein, mon mari aussi, mais... là par exemple aujourd'hui j'étais relativement fatiguée, je suis rentrée, les cris, les caprices je ne les supporte pas quoi, j'avais presque hâte de revenir à bord pour évacuer... Enfin évacuer... pour voir autre chose, quoi... Pourtant j'en revenais... Mais alors, c'est à la fois un mélange, j'ai besoin de solitude [...] Alors j'étais contente, je faisais des activités avec mes enfants, mais en même temps j'avais hâte de repartir. On s'entend quand c'est à juste dose. Un mois sur deux. »

Viviane, commissaire, transport de passagers

Après avoir examiné plus en détails les questions liées à l'articulation des temps de vie qui, nous l'avons vu, sont directement liés à celles de rythmes de travail et à l'usure que ces derniers produisent chez les navigants, il reviendra d'étudier, dans la deuxième partie du présent rapport, les formes d'agressions verbales et sexuelles subies par notre population.

Deuxième partie



Les violences physiques et psychologiques à l'œuvre dans la marine marchande et phénomènes d'addiction

Réalisée par Jasmina Stevanovic

Le caractère subjectif de ce qui fait violence au travail ainsi que la variabilité des situations où elle se déploie – violences physique ou morale – sont deux éléments qui contribuent à rendre cet objet d'étude difficile à délimiter. Les contours de la violence sont flous pour plusieurs raisons : les situations de violence ne sont pas toutes identifiées comme telles par les différents acteurs ; elles peuvent être vécues de façon individuelle ou collectives ; elles peuvent faire référence au physique et/ou au psychologique. Par ailleurs, les liens, souvent avérés entre les organisations de travail et l'émergence des violences sont souvent délaissés au profit d'explications liées avant tout aux propriétés individuelles de chaque travailleur (LORIOU M., 2013). Pour comprendre ces violences, c'est l'approche psychologisante qui est alors mobilisée par les employeurs, masquant ainsi les autres facteurs explicatifs. Un consensus cependant peut être avancé : la violence est, au même titre que le stress ou l'épuisement professionnel, une notion qui complète l'ensemble des risques psychosociaux vécus par les salariés dans le monde du travail.

Dès lors que l'on investit le secteur de la marine marchande, chercher à objectiver ce qui fait violence dans le cadre du travail et tenter de comprendre l'impact de ces violences sur la santé des salariés constitue un angle d'analyse primordial. Une façon d'aborder cette thématique de recherche est de se référer à la définition proposée par le Bureau international du Travail (BIT) : *« Une violence au travail se produit lorsqu'un ou plusieurs salariés sont agressés dans des circonstances liées au travail. Elle va du manque de respect à la manifestation de la volonté de nuire, de détruire, de l'incivilité, à l'agression physique. Elle peut prendre la forme d'une agression verbale, comportementale, notamment sexiste ou d'une agression physique. »*

Cette définition nous propose d'aborder la violence par plusieurs angles. Elle évoque en filigrane les violences internes, potentiellement produites par des collègues de travail. Dans ce cas, les tensions constatées sont le fait de rapports hiérarchiques ou horizontaux posant problème. Elle propose aussi de considérer les violences exercées par des tiers. Par exemple, dans le secteur de la marine marchande, le transport de passagers induit une relation à l'usager potentiellement source de conflits, voire dans les cas les plus extrêmes, comme celui des attaques de pirates (vues dans la première partie de ce rapport), de violences pouvant attenter à l'intégrité physique des salariés.

En plus de tenter de repérer les provenances de ces violences, nous nous sommes employés, dans cette étude, à considérer autant les violences concrètes — agressions physiques et verbales (harcèlement moral ou sexuel, coups, agressions, insultes, etc.) — que les violences d'ordres plus symboliques et psychologiques (absence de reconnaissance, isolement du salarié, etc.).

Les caractéristiques des violences au travail dans la marine marchande

À l'instar de nombreux milieux professionnels, la marine marchande a connu de profondes mutations et de nombreux bouleversements organisationnels (modernisation des navires, standardisation de la logistique par la conteneurisation, intensification de la productivité). Ces transformations organisationnelles ont été, à différentes échelles, source de tensions humaines et ont favorisé les phénomènes de violence, dont celles ayant trait aux harcèlements moral et sexuel. Par ailleurs, le fait de travailler et de vivre dans un espace clos et confiné, pour une durée plus ou moins longue, est généralement présenté comme un facteur accentuant le risque que ces phénomènes surviennent : « Les souffrances du bord, la vie fragmentée et les dangers liés à l'environnement aggravent singulièrement les conditions de navigation et soumettent les marins à de vives tensions. Aussi n'est-il pas surprenant que la navigation soit émaillée de rixes individuelles et d'incidents collectifs, d'incidents au sein d'une même bordée ou de frictions contre les supérieurs hiérarchiques. » (CABANTOUS A., 1995, p. 148). En effet, l'isolement en mer de longue durée, combiné au fait de vivre avec des individus n'ayant pas des modes de vie et des cultures similaires et entretenant, par ailleurs, des rapports différents à la violence et aux relations de travail (LORIOU M., 2016), présente un risque objectif de conflit professionnel ou interpersonnel. Par ailleurs, l'éclatement des normes d'emploi des marins de nationalités différentes lié au dépavillonnement des navires constitue une menace latente de dislocation du collectif de vie et de travail, accentuant là encore les

risques de conflits dans le cas de la navigation sous pavillon RIF. (FLÉCHER C., *op. cit.*, 2015)

C'est donc à partir de ces différents constats que nous exposons ici des résultats témoignant à la fois de situations de violences morales et/ou physiques incluant les formes de harcèlement moral et sexuel.

1. Tensions et agressions verbales et physiques au sein du collectif de travail

Dans le cadre de notre recherche, nous avons souhaité investiguer les différentes dimensions de la violence au travail. L'une des premières catégorisations que nous avons proposées dans le questionnaire concernait les agressions verbales au travail. Selon le Bureau international du Travail, cela concerne «*toute action, tout incident ou tout comportement qui s'écarte d'une attitude raisonnable par lesquels une personne est attaquée, menacée, lésée ou blessée, dans le cadre du travail ou du fait direct de son travail*» (BIT, 2003). Il peut s'agir de menaces proférées avec des objets menaçants ou des formes de dévalorisation liée à la capacité de l'individu à exercer son métier. Depuis plusieurs années, la question des agressions verbales est devenue centrale dans les recherches portant sur les conditions de travail. L'enquête DARES publiée en 2016 montre qu'en 2013, 13 % des salariés déclarent avoir été victimes, dans le cadre de leur travail, d'agressions verbales provenant de leurs collègues ou de leurs supérieurs tandis que 18,3 % déclarent avoir été victimes d'agression provenant du public (DARES, 2016).

Concernant la marine marchande, les résultats de notre enquête quantitative montrent que de façon globale, les hommes et les femmes se déclarent exposés aux agressions verbales de manière quasi comparable, voire dans une moindre mesure pour les femmes. Les hommes sont 35,7 % à déclarer avoir fait l'objet d'agressions verbales contre 30,2 % de femmes.

	Femme	Homme
Oui	30,2 %	35,7 %
Non	69,8 %	64,3 %

Tableau 39 | Exposition aux agressions verbales en fonction du sexe

Les réponses ouvertes du questionnaire concernant les formes prises par ces agressions puisent dans plusieurs registres. On y trouve des remarques dévalorisantes de collègues qui mettent en cause la capacité à exercer l'activité : «*tu n'es pas fait pour être marin*» ; «*tu n'as pas la carrure de l'emploi*» ; «*tu ne sais pas t'affirmer*». Précisons ici que ces

remarques sont présentées par les répondants comme des agressions visant à les dévaloriser et non comme des conseils qui leur permettraient de mieux s'intégrer dans ce milieu professionnel. D'autres remarques prennent source dans le registre des insultes et dans le cadre de notre enquête, elles ont un caractère éminemment genré. Il s'agit, pour les hommes, d'insultes mettant en cause leur virilité : « *tu as la force d'une fillette* » ; « *tu n'as pas de couilles* » ; tandis que pour les femmes, il peut s'agir d'insultes liées à leur probité sexuelle : « *salope* » ; « *tu dois bien passer sous la table pour tailler des pipes* ». Par ailleurs, et nous reviendrons dessus, les femmes sont particulièrement concernées par les agressions verbales liées à leur présence dans cet espace social : « *une femme n'a rien à faire sur un navire* » ; « *une femme, ça doit être à la maison* ».

En affinant la lecture de ces chiffres, nous découvrons que la position professionnelle est un facteur accentuant de façon très nette les risques d'exposition aux agressions verbales. Les résultats montrent que les officiers se déclarent près de deux fois plus exposés que leurs collègues appartenant à la catégorie des personnels d'exécution.

	Officiers	Pex
Oui	41,8 %	23,9 %
Non	58,2 %	76,1 %

Tableau 40 | Exposition aux agressions verbales en fonction de la position professionnelle

La comparaison de ces chiffres avec les résultats de l'enquête SUMER (DARES, 2016) à propos des agressions verbales dans le secteur hospitalier montre que la marine marchande est fortement exposée si on la compare aux autres travailleurs. En effet, alors que les salariés du milieu hospitalier se déclarent à 18 % agressés verbalement (contre 11 % pour l'ensemble des salariés français), on observe près du double dans notre enquête.

Nature des agressions verbales

Afin de mieux comprendre la nature de ces agressions verbales, nous avons proposé des items permettant de qualifier plus précisément le sens et l'intention de ces violences. Nous avons donc établi cinq formes différentes d'agressions verbales qui semblaient à

la fois nous offrir des éléments de comparaison avec d'autres enquêtes réalisées sur ce même sujet, mais aussi restituer efficacement le discours de nos enquêtés :

- Critiques excessives de votre travail ;
- Critiques de vos compétences techniques ;
- Critiques de votre implication dans le travail ;
- Critiques de votre attitude vis-à-vis de vos supérieurs ou de vos subalternes ;
- Critiques de vos capacités managériales (donner des ordres, diriger une équipe, capacités à souder une équipe, etc.).

L'analyse des réponses montre que, comparativement aux femmes, les hommes déclarent à chaque fois une plus forte exposition aux différentes formes d'agressions. Nous porterons donc une attention particulière à la lecture des écarts entre les hommes et les femmes pour cette analyse.

Critiques excessives du travail

Le premier item proposé concernait les critiques excessives du travail. On remarque un écart de plus de 12 % entre les hommes et les femmes dès lors que l'on compare les réponses positives à cet item (très souvent, souvent, quelquefois, une fois). Cependant, l'addition des items qui concernent la fréquence (soit très souvent, et souvent) montre que ce sont les femmes qui font le plus souvent l'objet de critiques excessives, près de deux fois plus que les hommes : 10,3 % pour la population féminine contre 5,9 % pour la population masculine.

	Femme	Homme	Officiers	Pex
Très souvent	3,4 %	1,6 %	1,9 %	1,6 %
Souvent	6,9 %	4,3 %	2,9 %	3,2 %
Quelquefois	17,2 %	26,9 %	32,1 %	18,3 %
Une fois	10,3 %	16,5 %	19,1 %	12,7 %
Jamais	62,1 %	50,7 %	44,0 %	64,3 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Tableau 41 | Critique excessive de votre travail selon le sexe et la catégorie de personnel

Par ailleurs, l'étude croisée de ces agressions avec la position professionnelle confirme le caractère aggravant de la place dans la hiérarchie : 41,1 % des officiers²⁸ déclarent avoir fait l'objet d'agressions verbales, contre 22,4 % de la catégorie personnel d'exécution²⁹. Ce résultat rend tangible la pression hiérarchique dont font l'objet ces professionnels encadrants (CHAUVEL., 2006). Précisons que la fonction considérée comme étant la plus exposée est celle du second capitaine, communément surnommé, comme nous l'avons vu dans la première partie de « chien du bord ». L'autorité qu'il exerce à bord, la multiplicité des acteurs avec lesquels il entre en interaction, mais aussi la densité de sa fonction³⁰ expliquent ce surnom :

« Le second, malheureusement, il peut être mis à rude épreuve. »

²⁸ Effectif Officier N = 375.

²⁹ Effectif Pex N = 241.

³⁰ Extrait de la fiche de poste d'un second capitaine. « Le second capitaine assure le quart en passerelle selon les horaires définis par le capitaine. Il est le chef du service pont et AD SG. Il est en charge de faire respecter les horaires de travail du personnel pont et de contrôler la bonne exécution des tâches demandées. Il en fait de même pour le Service général, assisté du lieutenant-commissaire. Il tient à jour un cahier journalier récapitulant les heures de travail. Il rédige en fin de mois un état des heures supplémentaires qu'il présente au capitaine. Il est responsable de la sécurité et du plan d'entretien du navire (hormis la partie technique relevant des compétences du chef mécanicien). Il organise et affiche les rôles de sécurité. Il planifie les exercices de préparation aux situations d'urgence (abandon, incendie, sureté). Pour la partie le concernant, il assure le suivi des essais périodiques des équipements critiques. Il contrôle avant l'appareillage, puis au cours du voyage, les critères de stabilité du navire. En relation avec le service machine, il gère le ballastage et la production d'eau douce. Il tient à jour le registre de ballastage sous l'autorité du capitaine. Il est responsable du respect des procédures relatives au plan de gestion des ordures. Assisté du maître de manœuvre, il contrôle périodiquement le bon fonctionnement de tous les appareils assurant la sécurité du navire (détection incendie, moyens d'extinction incendie, radeaux de survie, matériel de sauvetage). Il rédige les demandes de visite du matériel de sécurité. Assisté du maître d'équipage, il définit les travaux à effectuer par le personnel pont (hors travaux océanographiques) pour maintenir le navire en bon état. Il gère, par inventaires et commandes, le matériel nécessaire à l'exécution de ces différents travaux. Pour la partie le concernant, il assure : – la rédaction des demandes de travaux, – en escale ou en arrêt technique, le suivi de ces travaux, – la rédaction des historiques. En l'absence de médecin, il est en charge de l'infirmerie (soins, gestion du stock). À quai, il participe au tour de garde, contrôle le débarquement/l'embarquement du matériel bord et scientifique. »

Parce qu'il est dans une position spéciale ?

Il doit faire tourner le navire au niveau du chargement, du commercial, parfois, il n'a pas toujours les bons adjoints parmi les lieutenants. On lui demande énormément de choses.»

Clémentine, commandante, transport de conteneurs

Leur surcharge de rôle³¹ (CODO S., 2013/2) a pour conséquence de générer un climat de stress particulièrement intense. Il doit à la fois subir la pression hiérarchique, mais aussi en être le relais auprès des autres encadrants de l'équipage. Il s'agit donc d'une fonction particulièrement exposée aux conflits qui peuvent à la fois provenir de leurs supérieurs hiérarchiques, de leurs subalternes, mais aussi des autorités portuaires avec lesquelles ils sont directement en contact. Conséquemment, il s'agit d'une population particulièrement exposée car exerçant dans un climat de tension particulièrement fort.

Critiques des compétences techniques

La marine marchande française présente une caractéristique particulière, celle d'exiger, pour ses officiers, la double compétence pont/machine et de nombreux marins, hommes et femmes ayant répondu au questionnaire, sont des officiers polyvalents. Pourtant les représentations sociales en termes de distribution du travail continuent à opérer en fonction des sexes (FORTINO, 2000) et dans la marine marchande comme dans les métiers du bâtiment étudiés par Stéphanie Gallioz « la femme apparaît moins forte que l'homme, étrangère à la technique au contraire de l'homme, moins prédisposée à travailler dans les métiers salissants du fait de sa coquetterie naturelle » (GALLIOZ, 2008, p. 326). Dans cette même logique et au nom d'une préemption des hommes sur la technique, il est souvent avancé, dans les discours des marins, que les femmes seraient davantage à leur place au pont qu'à la machine :

³¹ La surcharge de rôle renvoie à la perception des exigences professionnelles quantitativement élevées et à l'incapacité de les satisfaire dans un délai très court.

«Moi je pense que pour une femme, ce qui est dur, c'est parce qu'à l'heure actuelle, avec la polyvalence des diplômes, c'est de naviguer à la machine pour une femme. Parce que déjà, ce n'est pas facile pour nous. Dans le bruit, dans la chaleur, ça aussi c'est un handicap. Parce que ce n'est quand même pas un environnement de bureau. Pour le pont, ça passe à peu près. Ça passe bien, même. Mais à la machine, c'est quand même plus dur.»

Jean-Jacques, chef mécanicien, navire à passagers
(extrait thèse Jasmina Stevanovic)

Ainsi l'environnement de travail au pont serait jugé plus adapté et plus conforme aux femmes. Les réticences exprimées ici par ce chef mécanicien sont explicites : une femme ne devrait pas exercer à la machine. À partir de ce constat, nous pouvions supposer que ces résistances se traduiraient également dans les critiques à l'égard de leurs compétences techniques. Or il n'en est rien et, comparativement aux hommes, les femmes déclarent avoir moins fait l'objet de critiques à propos de leurs compétences techniques.

	Femme	Homme	Officiers	Pex
Très souvent	0,0 %	1,4 %	1,0 %	1,6 %
Souvent	0,0 %	2,7 %	0,5 %	2,4 %
Quelquefois	13,8 %	20,3 %	24,0 %	12,0 %
Une fois	17,2 %	14,9 %	17,2 %	14,4 %
Jamais	69,0 %	60,8 %	57,4 %	69,6 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Tableau 42 | Critiques liées aux compétences techniques
en fonction du sexe et de la catégorie de personnel

Ces résultats corroborent l'idée selon laquelle les femmes investissant les milieux professionnels masculins seraient davantage mises en cause sur leur savoir-être que sur leurs savoir-faire. Dans nos propres recherches, nous avons aussi mentionné la difficulté de

renvoyer les femmes à leurs incompétences techniques dans la mesure où elles ont obtenu les mêmes diplômes que leurs collègues masculins. Interroger leurs compétences techniques signifierait remettre en question la formation qu'elles ont reçue, ce qui reviendrait à mettre en cause également les compétences d'hommes ayant suivi la même formation. Par ailleurs, et dans la logique de naturalisation des qualités habituellement observée dans les bastions masculins (ZOLESIO E., 2012 ; GALLIOZ S. *op. cit.*, 2008), les représentations stéréotypées autour des compétences des femmes jouent parfois en leur faveur : considérées plus minutieuses, elles répondraient, selon les capitaines d'armement, aux compétences exigées de la fonction qu'elles incarneraient par une plus grande attention portée aux détails techniques. Une autre hypothèse, développée par Valérie Boussard, Marc Lorient et Sandrine Caroly lors de leur recherche portant sur les policières, va dans le sens d'une moindre exigence de travail demandé aux femmes, ces dernières acceptant que leur rôle soit considéré comme « inférieur » dans la division sociale du travail (BOUSSARD V., LORIENT M., CAROLY S., 2007)

Critique des capacités managériales

De façon relativement surprenante, on observe le même type d'écart entre les hommes et les femmes concernant les critiques relatives aux capacités managériales, soit environ 10 % entre les deux sexes ; les hommes se considérant davantage critiqués que leurs homologues féminines.

	Femme	Homme	Officiers	Pex
Très souvent	0,0 %	0,5 %	0,5 %	0,8 %
Souvent	0,0 %	4,1 %	4,4 %	1,6 %
Quelquefois	7,4 %	16,2 %	19,9 %	9,8 %
Une fois	18,5 %	13,2 %	18,9 %	6,5 %
Jamais	74,1 %	65,9 %	56,3 %	81,3 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Tableau 43 | Critiques des capacités managériales en fonction du sexe et de la catégorie de personnel

Ce résultat vient contredire un constat de nos entretiens qui faisait état de doutes de la part des hommes quant aux capacités des femmes à pouvoir exercer leur autorité, ou plus simplement à encadrer une multitude de professionnels aux profils socioculturels très différents :

« Les filles, ça va quand c'est des bateaux français, mais quand elles doivent encadrer des mecs philippins, africains, ou pire, ceux du golf, et ben là, c'est une autre paire de manches. Ces mecs-là, ils supportent pas de se faire commander par une femme. Déjà nous, on a du mal, alors les nanas... »

Yannick, chef mécanicien, remorquage

Finalement, et comparativement aux hommes, les femmes ne se déclarent pas les plus touchées par les critiques à l'égard de leurs capacités managériales. Plus précisément, aucune d'entre elles ne considère être souvent critiquée à l'inverse de 4,1 % des hommes de notre échantillon.

Dans la mesure où ils sont les principaux à assurer les fonctions d'encadrement, c'est la catégorie des officiers qui se dit la plus exposée sur ces aspects.

Le plus souvent, le lien entre implication au travail et satisfaction au travail est avéré. Le fait d'entretenir un rapport positif à son travail entraînerait, *de facto*, une plus forte implication. Cette lecture masque un phénomène pourtant central dans le monde du travail, celui de l'exigence implicite du management d'adopter des conduites spécifiques en matière d'implication et d'attitude. En effet, montée en hiérarchie, obtention d'un poste convoité, meilleures conditions de travail, augmentation de salaire ou simple besoin d'être accepté en tant que minorité... autant de situations concrètes exigeant les indices d'une implication visible. La lecture de nos résultats sur ces questions montre que l'écart se creuse nettement entre les hommes et les femmes concernant les critiques qui ont trait à leur implication et leur attitude dans le travail. On peut supposer que le surinvestissement des femmes joue en leur faveur sur cet aspect.

	Femme	Homme	Officiers	Pex
Très souvent	0,0 %	1,4 %	2,0 %	0,8 %
Souvent	0,0 %	2,5 %	1,5 %	2,4 %
Quelquefois	7,1 %	16,4 %	18,3 %	8,9 %
Une fois	7,1 %	13,7 %	13,9 %	11,3 %
Jamais	85,7 %	66,1 %	64,4 %	76,6 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Tableau 44 | Critiques de l'implication au travail en fonction du sexe et de la catégorie de personnel

Ces résultats valident le processus informel qui caractérise les attentes à l'égard des femmes qui investissent des bastions masculins, celui de l'implication visible (STEVANOVIC, J. *op. cit.*, 2014). 14,2 % des femmes déclarent avoir fait, quelquefois ou une fois, l'objet de critiques concernant leur implication au travail contre 34 % des hommes (addition de « très souvent », « souvent », « quelquefois », « une fois »). Stratégies nécessaires ou stigmatisation particulière, les femmes éprouvent la nécessité d'en faire davantage en montrant des signes ostensibles d'implication, ainsi que nos entretiens ont pu le montrer :

« Le gros problème des filles à bord, c'est qu'on a plus à prouver pour se faire accepter que n'importe quel autre mec. Donc, c'est un peu le souci : il faut d'abord faire de gros efforts et surtout s'accrocher avant de pouvoir... pas forcément être intégrée, mais disons acceptée professionnellement. »

Aude, 31 ans, second mécanicien, Paris

Nous pouvons noter par ailleurs que la population des officiers reste la catégorie la plus concernée par ce phénomène.

Ce constat se traduit également dans les critiques de l'attitude au travail :

	Femme	Homme	Officiers	Pex
Très souvent	3,4 %	1,6 %	1,4 %	0,8 %
Souvent	0,0 %	2,9 %	2,9 %	3,2 %
Quelquefois	3,4 %	22,2 %	23,6 %	14,3 %
Une fois	20,7 %	19,3 %	24,5 %	13,5 %
Jamais	72,4 %	54,0 %	47,6 %	68,3 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Tableau 45 | Critique de votre attitude au travail selon le sexe et la catégorie de personnel

Cette différence très significative entre les hommes et les femmes est confirmée par ce commandant :

« Les femmes à bord, elles sont tellement décriées qu'elles se surpassent, on le voit bien qu'elles se surpassent, elles vont quelquefois jusqu'à l'épuisement, la plupart du temps, elles vont aller jusqu'au bout d'elles-mêmes et ça, on ne l'aura pas avec les hommes, on n'aura pas la même chose. »

Patrick, commandant, pétrolier

Cette contribution, cette implication, ce « don de soi » à bord, peuvent être considérés comme indispensables aux métiers de la mer et comme la garantie d'une meilleure intégration dans le milieu professionnel. Par ailleurs, l'attitude des femmes, souvent déclarée comme plus docile, peut aussi expliquer qu'elles subissent moins de critiques que les hommes à propos de leur attitude au travail. Une autre hypothèse, développée par Valérie Boussard, Marc Loriol et Sandrine Caroly lors de leur recherche portant sur les policières, va dans le sens d'une moindre exigence de travail à l'égard des femmes, ces dernières acceptant que leur rôle soit considéré comme « inférieur » dans la division sociale du travail (BOUSSARD V., LORIOL M., CAROLY S., 2007).

Concernant la population générale étudiée, une des critiques la plus souvent rapportée concerne les commentaires de collègues remettant en cause la qualité du travail réalisé alors même qu'ils ne font pas partie du même service. Du jeune matelot en interaction avec un maître machine ou d'un commandant évaluant la qualité du travail d'un barman, tous vivent avec difficultés ces jugements émis sur leurs compétences :

« Tu as un vrai problème, toi, pour lancer la touline. Tu t'y prends mal. »

Christian, maître-machine, porte-conteneurs

« Moi je me suis pris une réflexion par le commandant et le commissaire parce que l'on avait des "offerts", c'était 250 francs à l'époque, on m'a fait la réflexion parce que j'ai offert 280 francs de consommation, donc j'ai trouvé ça un peu mesquin. Il ne faut pas couper les gens dans leur élan. Moi, j'aime mon métier donc je m'en fous de tout ça, mais sur le coup, ça m'a déçu. D'ailleurs, je ne me suis pas gêné pour leur dire "ne vous inquiétez pas, si vous voulez, je ne dépasse pas les 250, mais le plus vous l'oubliez". Je pense que, vu le pourcentage supérieur que j'ai fait, automatiquement, ça va avec, surtout que c'était moi qui avais imposé cet "offert" aux passagers, comme ça se fait de partout, quelqu'un qui va énormément consommer, on offre et ça relance la consommation et c'est un remerciement, ça veut dire "merci". »

Jean-Louis, barman, transport de passagers

Dans l'exemple ci-dessus, Jean-Louis estime répondre aux objectifs définis par sa hiérarchie, et donc son collectif de travail, c'est-à-dire augmenter le chiffre d'affaires du bar même si cela a pour conséquence de faire dépasser le plafond des « offerts ». Selon lui, la situation ne peut être résumée au seul critère de la limite financière. Il défend son analyse et explique que ce jeu de don/contre don est une exigence inhérente au métier lui-même. Les remarques de sa hiérarchie sont pour lui révélatrices d'une interprétation déconnectée des exigences réelles du travail de bar (COUSIN, 2002) et témoignent de l'absence de reconnaissance dont il fait l'objet.

Origine des agressions verbales

Le cadre des relations de travail des marins exerçant dans la marine marchande ne saurait être uniformisé. Du navire de marchandises au ferry, de l'ouvrier machine au barman, d'un collectif de travail restreint à quelques personnes, à celui incluant plusieurs centaines de personnes ; il existe une multiplicité de configurations encadrant les relations de travail des marins ayant répondu à l'enquête. Nous avons cependant cherché à connaître la façon dont ils qualifiaient les origines des agressions verbales dont ils estiment avoir été victimes.

	Femme	Homme	Officiers	Pex
Supérieurs hiérarchiques à bord	25,6 %	27,9 %	33,3 %	18,2 %
Supérieurs hiérarchiques à terre	2,6 %	9,9 %	13,1 %	5,0 %
Collègues au même rang hiérarchique	17,9 %	16,0 %	12,2 %	15,1 %
Collègues subalternes	7,7 %	18,7 %	24 %	8,2 %
Passagers-clients	12,8 %	10,3 %	9,0 %	11,3 %
Cela ne m'est jamais arrivé	43,6 %	35,1 %	29,4 %	50,3 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Tableau 46 | Origine des agressions verbales selon le sexe et la catégorie de personnel

On le constate à la lecture de ce tableau, les agressions verbales proviennent — selon les personnes qui en sont victimes — le plus souvent des supérieurs hiérarchiques du bord et ce, que l'on soit un homme, une femme, que l'on appartienne à la catégorie des personnels d'exécution ou à celle des officiers. On remarque également que les femmes déclarent moins d'agressions émanant de leurs subalternes. Ce résultat infirme l'hypothèse selon laquelle elles auraient plus de mal à se faire respecter, hypothèse fréquemment mise en avant par les personnes émettant des réserves sur la capacité des femmes à exercer à un niveau managérial à bord des navires.

Agressions provenant des supérieurs hiérarchiques

Si l'on croise les victimes de ces agressions avec les auteurs de ces agressions verbales, on constate que ce sont les officiers qui sont les plus exposés. Le positionnement hiérarchique est déterminant et ce sont les encadrants techniques (soit les encadrants intermédiaires comme les lieutenants ou les seconds) qui déclarent le plus subir des agressions verbales en provenance de la hiérarchie supérieure. Il s'agit aussi de la catégorie qui absorbe le plus les agressions venues de leurs subalternes. Acteurs clés dans l'organisation du travail à bord, ces professionnels sont particulièrement exposés car ils sont chargés d'appliquer de façon concrète les directives émanant de leur hiérarchie sans bénéficier pour autant d'une grande autonomie pour appliquer ces directives.

La place du commandant dans la hiérarchie et le caractère autoritaire dont il peut faire preuve dans les décisions qu'il prend ou qu'il souhaite voir opérer par ses subalternes sont parfois considérés comme des agressions et non plus comme un droit à exercer l'autorité, à l'exemple du cas rapporté par un de nos enquêtés :

« Donc là, on avait la vanne de vidange des citernes qui était flinguée. Donc il fallait monter dedans pour aller la visiter, la démonter et remettre le truc en service. Donc, nous, on avait mis notre truc en place, avec les mécanos. Les deux plus jeunes, c'était nous qu'ils voulaient envoyer dans la citerne, en disant, voilà on met les équipements respiratoires puisque c'est sous une atmosphère gaz et qu'il reste des produits au fond. Puis, le commandant nous a fait : "Non, c'est hors de question que vous mettiez les appareils respiratoires. Ils sont prévus pour la lutte contre l'incendie. Ils ne serviront pas à rentrer dans une citerne, na na na na na... Donc, vous descendez comme ça". On a dit : "Ben non, c'est gazé". Et il nous a menacés de nous faire virer, de nous faire licencier si on n'y allait pas. Enfin, bon.

Lui, il considérait que c'était de la coquetterie de mettre des masques ?

Ouais, voilà. Donc voilà, ça, ça a duré quelques jours, un truc comme ça. Ça s'est terminé par, ils nous ont fait changé de bateau. Mais, on n'a pas été viré pour autant. »

Yannick, chef mécanicien, remorquage

Dans ce cas, ces jeunes officiers ont résisté à l'autorité et l'on peut supposer que c'est en raison de leurs ressources liées à la fois à leur place dans la hiérarchie des officiers, mais aussi aux capitaux (sociaux et culturels) dont ils disposent. De façon générale, ces mises en danger des salariés assorties de menaces sur leur emploi sont davantage adressées à des personnes moins dotées en moyens de résistance, à l'instar des équipages d'origine étrangère (WALLRAFF G., 1985). Leur position dans l'emploi plus ou moins vulnérable les rend parfois impuissants à s'élever contre l'autorité du commandant, à l'instar de l'exemple rapporté ci-dessous au cours de notre recherche doctorale :

«Le commandant, passionné de kitesurf, avait fait mettre le zodiac à l'eau pour pouvoir s'exercer à ce sport. Ce surcroît de travail (la mise à l'eau de l'embarcation et son retour à bord) avait suscité quelques commentaires de la part d'un équipage exclusivement d'origine africaine. Les commentaires avaient été rapportés au commandant en question. Ce dernier, un Français de trente-deux ans, donna l'ordre de mettre l'équipage au riz et à l'eau durant trois jours afin, disait-il, de faire passer l'envie à l'équipage de s'autoriser des commentaires sur ses pratiques : "C'est la seule manière de leur faire comprendre aux Africains qui était le patron", aurait-il dit. »

Extrait de carnet de terrain

Thèse Jasmina Stevanovic, p. 66

Finalement, dans une profession historiquement fortement hiérarchisée, il semble perdurer une forme d'autorité qui permet que ces agressions se déroulent principalement à sens unique. On peut aussi émettre l'hypothèse que la récurrence des discours autour des objectifs de rentabilité légitime le recours aux agressions verbales et les banalise.

Agressions provenant de l'armement

La lecture de nos résultats montre que l'armement à terre est relativement peu impliqué dans les agressions verbales subies par l'équipage. Il s'agit de l'item le moins retenu par les répondants. Pour autant, il ne s'agit pas de minimiser leur rôle dans la pression exercée par l'armement sur le bord. Même si cela ne se traduit pas nécessairement par des agressions verbales, d'autres formes de violences sont régulièrement mobilisées pour exercer une certaine pression sur l'équipage. Nous en reparlerons dans le point consacré aux violences psychologiques.

Finalement, nous retiendrons que la population des officiers semble être la catégorie la plus exposée de notre échantillon, dès lors qu'il s'agit de subir des agressions verbales émanant à la fois de leurs hiérarchies et de leurs subalternes. Cependant, il convient de rappeler deux choses : d'une part, notre population d'officiers est surreprésentée dans cette enquête, cela signifie qu'un redressement de l'échantillon serait susceptible de faire diminuer ce chiffre. D'autre part, le personnel étranger n'ayant pas été investigué dans cette étude, nous ne sommes pas en mesure d'évaluer les agressions verbales ou physiques dont ces personnes de nationalités différentes ont pu faire l'objet.

Agressions verbales provenant de passagers

Le transport de passagers est un secteur de navigation fortement concurrentiel et l'une des stratégies principales des armements qui gèrent ces navires est de mettre au centre la satisfaction de ses clients afin de pouvoir mieux les fidéliser. Dans notre enquête, de nombreux marins, en relation directe avec les passagers des ferries reliant le continent aux différentes îles françaises ou européennes, sont susceptibles de développer des relations de tensions avec les clients, lesquelles se traduisent généralement par des agressions verbales, voire physiques, ayant pour conséquence d'impacter la santé de ces salariés. Les personnes principalement concernées par ces interactions sont au niveau des officiers, les commissaires de bord, et, à un autre niveau hiérarchique, les professionnels ayant une formation en hôtellerie (agents d'accueil, personnel de restauration, agents de nettoyage, vendeurs). Sur le navire, ces personnels sont tenus de satisfaire les clients en prenant en compte leurs doléances. Cette centralité de l'exigence des clients qu'il conviendrait de satisfaire place ces derniers dans une posture de « client-roi » à l'origine de la relation asymétrique qui existe entre lui et le salarié. Cette relation spécifique peut occasionner un coût important sur leur rapport au travail, car elle place bien souvent le salarié en position d'infériorité (JEANTET, 2003), notamment parce qu'ils disposent de peu de moyens d'action pour contrôler les éventuels abus. Les entretiens réalisés nous ont confirmé qu'ils étaient tenus de supporter de nombreux incidents allant de « petites brutalités » (BARBIER, P, 2012) aux agressions verbales ou physiques.

Concernant les agressions verbales, dans la majorité des cas, les personnels navigants attachés au service hôtelier rapportent le manque de considération dont ils font l'objet. La consommation excessive d'alcool de certains clients peut se traduire par des remarques déguisées ou des insultes :

« Ha bah c'est sûr que les gens disent ne pas toujours bonjour ou merci quand on les sert. »

Tanguy, barman, navire à passagers

« Quand vous êtes au bar, c'est les ivrognes, quand vous dites stop on ne vous sert plus c'est bon, ils nous jettent les billets comme ça, au visage : tu vas me servir, tu vas me servir ! »

Jean-Louis, barman, navire à passagers

Malgré ces pressions de la clientèle, le plus souvent, ces salariés n'entrent pas en conflit ouvert et ne se sentent pas affectés par la situation. Ils font « avec », prennent sur eux sans pour autant le prendre pour eux (*Ibid.*). Ils déploient même des stratégies pour contenir l'émergence de ces agressions :

« Ça arrive que ça ne se passe pas bien ?

Oui, ça arrive. Des gens ronchons, des gens saouls, déjà saouls arrivés ici, saouls ici.

Et quand vous voyez que ça monte, l'alcool, qu'est-ce que vous faites ?

J'essaye de gérer ça, mais ce qu'il y a, c'est que quand on lui stoppe sa boisson, c'est là que ça ne va plus, donc moi j'essaye de gérer différemment, d'oublier un peu ses commandes, de le faire attendre, et souvent quand ils sont saouls et qu'ils n'ont pas mangé... je sais que si on leur donne à manger, le corps réagit au sucre. De manger un sandwich, un truc comme ça, ça les casse. Mais il est arrivé des fois d'envoyer le garçon lui chercher à manger parce que la personne ne veut pas partir et veut rester pour boire. Justement, si je lui dis "ne sers plus", c'est là qu'il y a conflit. »

Tanguy, barman, navire à passagers

« Les types en état d'ivresse ? Vous ne parlez pas aux gens qui sont pleins, quoi, faut les laisser dessaouler... »

Jean-Louis, barman, navire à passagers

Ils tolèrent les écarts, revendiquent même des formes de détachement face à ce qu'ils considèrent relever de la routine :

« Ouais, ouais, c'est sûr que... « violence verbale », ça a pu arriver, effectivement. Mais c'est quand même exceptionnel. Après, il y a quand même une grosse partie de bluff. Ça monte dans les tours, ça gueule, sans vraiment être vulgaire, sans vraiment injurier, mais y a un peu de bluff dans tout ça, pour tenter de s'imposer, c'est quand même un peu ça. C'est un peu le quotidien ça, c'est quand même souvent quoi, ça arrive souvent. »

Martin, lieutenant navigation, navire à passagers

« Faire avec » ne signifie pas pour autant que ces salariés sont indifférents à la situation. Certains rapportent la difficulté qu'ils ont à assumer les contraintes de la fonction :

« Vous avez déjà été exposé à des agressions verbales ? »

Des passagers, oui, qui me traitent d'incapable. « Sortez-le d'ici, il sait pas travailler, pourquoi est-ce que vous l'avez embauché ? » Il faut encaisser. »

Jean-Louis, barman, navire à passagers

L'accumulation peut devenir intolérable à gérer. Elle conduit à attendre de l'organisation de travail, ici de l'armement, une prise en charge psychologique de cette pénibilité.

« Il faudrait que tout le personnel ait un rapport avec les passagers. Parce qu'il n'y a pas que le commissaire. On a tous des moments où on se fait insulter. Il faudrait avoir la possibilité de rencontrer quelqu'un et de parler, tout ça. D'évacuer. Parce que le garder pour soi, on emmagasine. Pour moi, c'était le cas. Je garde, je garde, je garde et ça sortira pas. Et à un moment ou un autre, il y a l'événement qui fait que, et il y a tout qui ressort. Pour éviter ce genre de situation parce que mine de rien, voilà, quand on a peu de monde sur un bateau, bon, il y a pas de règles, mais on va dire qu'on a moins de chances de tomber sur un cas gênant. Mais là quand on arrive en saison, moi je trouve que c'est important de pouvoir parler, d'évacuer tout ça quoi... »

Viviane, commissaire, navire à passagers

On le voit, cette demande de soutien traduit une certaine souffrance. Ces salariés recherchent une façon d'extérioriser ces interactions négatives et des « remèdes » centrés avant tout sur une réparation individuelle, davantage que sur des préconisations qui viseraient à améliorer collectivement leurs situations de travail. Finalement, ils traduisent, par ces réactions, la psychologisation des rapports sociaux qui irrigue les différents espaces sociaux et notamment celui du travail. Face à l'absence de dispositifs leur permettant d'affronter avec sérénité ces relations conflictuelles avec les clients, ils développent, par défaut, des compétences spécifiques individuelles afin de résister à ces situations.

Des agressions centrées sur la qualité du travail fourni

De façon générale, nos entretiens témoignent, comme nous pouvons le constater avec l'exemple précédent, de situations où le client met en cause publiquement le travail du salarié. La stratégie consiste à dégrader, devant témoins, l'image du professionnel. Il s'agit donc d'offenser le salarié de façon intentionnelle :

« La personne a fait un début d'infarctus, qu'on n'a pas vu... On a fait Purpan³². On a fait le bilan, tout était clair et au final, le monsieur il a fait un début d'infarctus. On s'est donné les moyens de, voilà. J'ai rien, ni moi, ni le commandant à me reprocher. Après, c'est une question humaine, quoi. J'aurais pu et j'ai pas pu, en même temps on n'est pas médecins.

T'aurais pu faire quoi ?

Je ne sais pas, j' imagine que j'aurais peut-être pu le voir... je sais pas...

Mais il est décédé... ?

Non, il n'est pas décédé, mais il est parti en soins intensifs. Il a eu triple pontage, en fait. Il ne faisait pas attention à sa santé, ni rien. Et si tu veux, une semaine après l'incident, sa femme est passée à bord et là, j'ai eu droit à des insultes et des menaces devant tout le monde. Et là, je me suis dit : "c'est pas possible..." Du coup, c'est vrai que j'appréhende, je me dis : "est-ce que je fais

³² L'hôpital Purpan est situé à Toulouse abrite le Centre de consultation médicale maritime (CCMM).

bien les choses ?” Maîtriser, contrôler, oui, mais là, je suis pas médecin et là, je pouvais pas faire grand-chose d’autre... »

Viviane, commissaire, navire à passagers

Cette situation d'urgence médicale occasionne chez cette commissaire un état de stress intense et rétrospectivement elle se demande si elle a disposé des ressources nécessaires pour faire face à la situation. L'accusation de négligence dont elle fait l'objet montre aussi la façon dont les clients s'autorisent à juger la qualité du travail fourni. Or ce que réfute la commissaire, c'est la nature même du travail : soigner les passagers (malgré leur formation poussée aux premiers secours) ne fait pas partie de son champ de compétences. Par contre, le fait de recueillir les éléments principaux pour un diagnostic à distance en fait partie et de ce point de vue, elle considère avoir correctement effectué son travail et obtient le soutien de son supérieur hiérarchique :

«Passager qui a fait une crise cardiaque : Valérie s’en est occupée, a décrit tous les symptômes par téléphone au médecin à l’hôpital de Marseille qui n’a pas pris la mesure de la gravité, n’a pas voulu dérouter le bateau, a fait envoyer à l’arrivée au port une simple ambulance. Le passager n’est pas mort, mais ça aurait pu beaucoup plus mal se passer. Son épouse s’en est pris à Valérie qui l’a très mal pris et ne l’a pas encore digéré “Dis-toi que tu n’as rien à te reprocher; il faut vider le seau”, lui dit le commandant. »

Notes de terrain de Marc Lorient

Sa hiérarchie préconise donc le détachement et propose une réponse individuelle en encourageant l'intéressée à puiser dans ses propres ressources pour affronter la situation. Cependant, on le constate, l'exigence émotionnelle (HOCHSCHILD, 1985) requise pour affronter ce type d'agressions en public est considérable et demande des outils spécifiques pour en contrôler les effets néfastes.

De façon générale, les personnels hôteliers de la marine marchande mettent volontiers en avant la dimension relationnelle de leur fonction. Ils la présentent comme un aspect positif de leur métier ; davantage, ils tendent même à la considérer comme étant même la partie la plus intéressante de leur travail (JANTET A., 2003). Pourtant, cette dimension relationnelle n'est pas toujours de bonne qualité et peut se transformer en contraintes

comme nous avons pu l'observer précédemment. Des petites brutalités aux agressions verbales, le quotidien de ces personnels est maillé d'interactions plus ou moins conflictuelles. Le plus souvent, ils développent des stratégies défensives pour gérer au mieux ces pénibilités, à l'exemple du détachement préconisé par la hiérarchie dans le cas examiné précédemment. Cependant, la possibilité de se détacher de ces brutalités ou agressions peut aussi être influencée par une variété d'autres facteurs : la longueur d'un embarquement, l'affluence saisonnière, les conditions climatiques ou encore le soutien des collègues. Dans certains cas, ces émotions se cumulent et se superposent et peuvent mener au « burn-out », situation où le travailleur, épuisé, est contraint de ne plus pouvoir exercer son activité professionnelle comme nous le verrons dans le point qui est consacré à ce phénomène.

Les agressions physiques

La dernière enquête de l'European Foundation for the Improvement of living de 2013³³ montre qu'approximativement 4 % des travailleurs européens ont fait l'expérience de violences physiques au travail. Selon cette enquête, la France arrive en première position, et ce, pour les trois formes de violences investiguées : violence physique, harcèlement sexuel et harcèlement moral. Une hypothèse des chercheurs est d'attribuer ce résultat à une volonté plus affirmée des pouvoirs publics (comparativement aux autres pays) de faire état de ces violences. Une autre hypothèse, proposée par Philippe d'Iribarne, sert l'idée selon laquelle les hiérarchies sociales dans le travail sont plus affirmées en France et qu'elles entrent, par voie de conséquence, en contradiction avec l'idéal égalitaire (D'IRIBARNE P., 2006).

Dans le secteur de la marine marchande, nous ne disposons pas d'éléments nous permettant de mesurer, sur le long terme, l'évolution des actes de violences physiques sur le lieu de travail. Notre enquête présente ainsi, pour la population des marins français, un premier repère chiffré sur l'état des violences physiques à bord des navires.

³³ https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1381en.pdf

Bagarres et coups

La population la plus touchée pour ce qui concerne les bagarres et les coups est celle appartenant à la catégorie des personnels d'exécution. Les actes de violence physique y sont deux fois plus nombreux que pour la catégorie des officiers.

	Femme	Homme	Officiers	Pex
Très souvent	0,0 %	0,2 %	0,0 %	0,0 %
Souvent	0,0 %	0,3 %	0,6 %	0,0 %
Quelquefois	0,0 %	2,0 %	0,3 %	3,4 %
Une fois	2,2 %	5,0 %	3,1 %	6,9 %
Jamais	97,8 %	92,5 %	96 %	89,7 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Tableau 47 | Victimes d'agressions physiques : bagarres

	Femme	Homme	Officiers	Pex
Très souvent	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Souvent	0,0 %	0,5 %	0,6 %	0,0 %
Quelquefois	0,0 %	1,3 %	0,3 %	2,0 %
Une fois	4,3 %	2,9 %	1,7 %	5,0 %
Jamais	95,7%	95,3%	97,4%	93,1%
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Tableau 48 | Victime d'agression physiques : coups

Rappelons que l'ethos professionnel des marins est historiquement construit autour d'un modèle de virilité constitué de trois valeurs essentielles : force physique, courage, puissance sexuelle (CORBIN A., COURTELINE J-J., VIGARELLO G., 2011). Érigé en contre-mo-

dèle de la femme, mais aussi comme principe de domination entre hommes, il peut générer, particulièrement chez les classes populaires dont est issue une majorité des salariés appartenant à la catégorie des personnels d'exécution, une matrice de comportements, décomplexant le recours à la violence physique ainsi qu'en témoignent les deux extraits suivants :

« J'ai été un an au chômage parce que je me suis fait viré parce que j'avais des problèmes avec l'autorité. Je me suis bagarré à bord avec un chef [mécanicien] et j'ai voulu casser la gueule au second capitaine parce qu'ils se sont mêlés d'un truc que j'avais fait à terre, bon mais moi je suis un impulsif. »

Thierry, maître machine, remorquage

« Moi, on ne m'a pas fait de cadeau et quand j'ai quelque chose à dire, je le dis. Et si ça fini mal, et ben c'est pas plus mal. Des fois, vaut mieux ça que des beaux discours. »

Philippe, maître pont, remorquage

On le voit dans cet exemple, le recours à la violence physique est considéré comme un mode de régulation des rapports sociaux. Il est banalisé, voire même valorisé au détriment du dialogue, lequel est assimilé à une perte de temps. Avoir recours à la violence physique façonne en partie l'identité virile car, on le sait, « les attributs sociaux associés aux hommes et au masculin : la force, la puissance, le courage, la capacité à se battre, le "droit" à la violence et aux privilèges associés à la domination de celles, et ceux qui ne sont pas, et ne peuvent pas être virils : femmes, enfants, handicapés. » (WELZER-LANG D, MOLINIER P., 2000). Faire état qu'on n'hésiterait pas à avoir recours à la violence, permet de signifier sa virilité.

Les résultats montrent également que les femmes sont nettement moins nombreuses que les hommes à avoir été impliquées dans une bagarre, et lorsqu'elles le sont, elles ne l'ont été qu'une seule fois : 2,2 % contre 7,5 % chez les hommes (addition des items très souvent, souvent, quelquefois, une fois). Elles sont également sensiblement moins nombreuses que leurs homologues masculins à avoir reçu des coups (4,3 % pour la population féminine contre 4,7 % pour la population masculine).

Violences provenant des passagers

La population entretenant des relations avec des passagers / clients est particulièrement impactée par les scènes de violence physique et de nombreux exemples nous ont été signalés au cours de l'enquête. Ces actes de violence revêtent un caractère particulièrement brutal, mettant en danger l'intégrité physique (et morale) des individus chargés de contrôler ces écarts :

« Les clients, le plus que j'ai eu, c'est un qui se prenait pour un démon. Il a sorti le sabre, il voulait tous nous tuer. On a appelé les collègues, on a pris des fauteuils pour se protéger, on l'a jeté dans une lingerie. Le lendemain, ils sont venus le chercher... Il avait un sabre sur lui ! Et là, plus de clients pour nous aider, on pouvait compter que sur nous-mêmes. »

Jean-Louis, barman, navire à passagers

Ce type d'actes génère un stress intense, soit dans l'immédiat, soit dans le prolongement de ces incidents :

« Une fois, le commandant s'est fait mordre au sang au doigt et à l'épaule par une adolescente de 16 ans qui avait fait une fugue avec son éducateur et avait couché pendant la traversée avec deux transporteurs. « À l'hôpital, ils m'ont demandé si je voulais une trithérapie préventive : soit je prenais le risque d'avoir le SIDA, soit je prenais un médicament qui pouvait me flinguer le foie. J'avais cinq minutes pour décider. Pas facile ! Et puis après, comment expliquer ça à ma femme ! »

Notes de terrain de Marc Lorient

Face à ces publics aux comportements imprévisibles sous l'emprise d'alcool et de stupéfiants, les personnels navigants soulignent leur manque de formations qui leur permettraient de gérer plus efficacement ce type de situations :

« Un passager qui a pris de la drogue importune des femmes et d'autres passagers au bar, il faut plusieurs hommes d'équipage costauds pour le maîtriser (très violemment, semble-t-il) avec l'aide d'un policier présent à bord. "On n'est pas formé à ça comme les policiers." Le lendemain, au poste de police, le

passager s'excuse avec une petite voix : "J'ai fait du mal à quelqu'un ?" Son histoire est qu'il allait à Marseille pour chercher sa future épouse venue du bled et que, pour calmer son angoisse, il avait pris une trop forte dose de psychotropes. »

Notes de terrain de Marc Lorient

Ces exemples soulignent en creux la contradiction qui existe entre les intérêts de la compagnie centrés sur la consommation des passagers et la façon dont sont exposés les personnels chargés d'exécuter les tâches inhérentes à cette activité.

Gestes déplacés

La création d'une catégorie regroupant ce qui a trait aux « gestes déplacés » au sein du questionnaire nous a semblé pertinente pour mieux appréhender la diversité des violences et ses formes sexuées d'expression. L'analyse des réponses à cet égard est riche d'enseignements puisque l'on constate qu'elle est fortement indexée à l'appartenance de sexe. Ainsi, dès lors que nous avons demandé aux hommes et aux femmes de décrire les gestes déplacés dont ils avaient été l'objet, le champ lexical proposé est radicalement différent : pour les femmes, ces derniers relevaient davantage de gestes à caractère sexuel, tels que « main aux fesses », « tentative de frottement », « vol de dessous féminins dans la laverie », « exhibitionnisme ». Chez les hommes, le registre mobilisé est tout autre : ces gestes déplacés relèvent « des tentatives d'intimidation », « de bousculades » ou encore « des tentatives d'étranglement ».

	Femme	Homme	Officiers	Pex
Très souvent	0,0 %	0,2 %	0,0 %	0,0 %
Souvent	0,0 %	0,7 %	0,6 %	0,5 %
Quelquefois	6,3 %	3,3 %	1,7 %	5,0 %
Une fois	29,2 %	5,8 %	9,4 %	4,5 %
Jamais	64,5 %	90,0 %	88,3 %	90,1 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Tableau 49 | Fréquence des gestes déplacés selon le sexe et la catégorie de personnel

En tenant compte du caractère genré de ces actes, ce sont les femmes qui déclarent, et ce de façon nettement supérieure que les hommes, le plus avoir fait l'objet de gestes déplacés : 35,5 % chez les femmes (addition des réponses positives à la question) contre 10 % chez les hommes.

Agressions sexuelles, attouchements sexuels, viols

L'éventail de délits, voire des crimes, qui concerne les violences à caractère sexuel est relativement large et fait généralement l'objet d'une première catégorisation proposée par le Code pénal : elle distingue le viol qui est un crime, et les agressions sexuelles (autre que le viol) qui constituent un délit. La définition du harcèlement sexuel est, quant à elle, plus difficile à cerner. Il existe des définitions juridiques telle que celle du Code pénal ou celle figurant dans le Code du travail :

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.

Malgré ce cadre juridique, le terme est couramment utilisé pour désigner autant les situations de harcèlement que celles d'agressions liées au sexe de la personne en faisant l'objet. En sociologie, il est réalisé une distinction de ces violences sexuelles selon des critères de gravité et de fréquence : « L'analyse sociologique distingue les formes moins graves, les atteintes sexuelles, des formes plus graves, les agressions sexuelles, les tentatives de viol et les viols ; le harcèlement sexuel, dans la mesure où il est répété, se situe dans un autre registre.[...] Dans le cadre du travail ou dans les lieux publics, les violences sexuelles comprennent les attouchements du sexe, les tentatives de rapports forcés et les rapports forcés. Les atteintes sexuelles répertoriées sont le pelotage non désiré, l'exhibitionnisme et le voyeurisme. Le « harcèlement sexuel » correspond aux avances, aux attentions importunes et à l'imposition d'images pornographiques. » (JASPARD M., 2017)

L'enquête Virage, qui intervient près de quinze années après l'enquête ENVEFF (Enquête nationale sur les violences envers les femmes en France), s'attache depuis plusieurs années à dresser un portrait statistique de ce type de violences en portant une attention particulière aux contextes et aux conséquences subies par les personnes qui en sont victimes. Comme l'ont montré les chercheuses de l'INED qui ont dirigé l'enquête (HAMEL C., DEBAUCHE A., BROWN E., LEBUGLE A., LEJBOWICZ T., MAZUY M., CHARRUAULT A., CROMER S., DUPUIS J., 2016), les violences à caractère sexuel, au cours de la vie, sont susceptibles de survenir dans différents espaces : école, famille, travail. Les chiffres 2015 montrent que toutes violences sexuelles confondues (y compris viols et tentatives de viols, et hors harcèlement sexuel et exhibitionnisme), 1,79 % de femmes ont été victimes de violences sexuelles au cours de leur vie dans le cadre du travail contre 0,57 % d'hommes. On constate sans surprise que ce sont donc les femmes, comparativement aux hommes, qui se trouvent les plus exposées à ces violences.

Dans la marine marchande comme dans bien d'autres secteurs professionnels, l'expression des violences à caractère sexuel, peut prendre de multiples formes. De l'affichage d'images à caractère pornographique dans les différents espaces du bord aux blagues sexistes, des plaisanteries salaces aux mains aventureuses, des provocations physiques à l'exhibitionnisme, des tentatives de viols aux actes de viol, ces violences sont le plus souvent dirigées contre les femmes et ce, de façon nettement supérieure si on compare les chiffres à la population masculine (GROVEL A., 2013 ; STEVANOVIC J., 2014).

Dans la marine marchande comme ailleurs, une très nette exposition des femmes à ce type de violence

Dans notre propre échantillon, on relève, à l'instar de ce qui apparaît dans l'enquête Virage, une très nette exposition des femmes aux agressions sexuelles. Les chiffres sont éloquentes : 35,5 % des femmes ont déclaré avoir fait l'objet d'agressions sexuelles soit plus d'un tiers des répondantes. Notons, et c'est aussi un résultat qui apparaît dans l'enquête Virage, que les hommes exerçant dans la marine marchande ne sont pas exempts de ce type d'agressions et ce sont 10 % d'entre eux qui déclarent avoir fait l'objet d'agressions sexuelles dans le cadre du travail.

Les manifestations d'atteintes à caractère sexuel ne se limitent pas au verbal ou au non verbal. Elles peuvent être parfois très explicites et prendre la forme d'attouchements. Le tableau ci-contre montre que 8,4 % des femmes et 1,3 % des hommes déclarent avoir fait l'objet d'attouchements dans le cadre de leur vie à bord. Les entretiens réalisés sur ce sujet ont révélé que les moments de convivialité du bord étaient particulièrement propices à la survenue de ce type d'agissements :

« Avez-vous déjà été exposé à des agressions verbales ?

Verbales non mais physique oui un peu. Des mains au cul. Des mecs qui veulent se mettre sur la gueule parce qu'ils veulent se prendre en photo avec moi le jour de Noël. Des trucs débiles, mais qui mettent très mal à l'aise. »

Magali, officier machine, transport à passagers

Les moments de convivialité à bord sont particulièrement propices au déploiement de ces situations et souvent, les femmes s'appliquent à trouver la juste mesure entre la distance physique et la proximité. À titre d'exemple, nous avons été amenées à partager au cours de nos enquêtes de nombreux moments collectifs à bord des navires et nos observations nous ont montré que les femmes étaient particulièrement incitées à participer à ces réunions. Elles se doivent alors de trouver la juste mesure dans la distance qu'elles entretiennent avec leurs collègues. Comment interpréter une main trop appuyée sur une épaule au moment d'une danse ? Comment tenir à distance un corps qui tente de trop se rapprocher ? Certaines femmes préfèrent n'accepter aucune familiarité et refusent catégoriquement le contact physique : *« Moi je serre la main le matin, je ne fais pas la bise. »* D'autres anticipent les interprétations susceptibles de survenir et jugent

peu adéquate cette manière radicale de gérer les rapports sociaux de sexe : « *Après, ils croient qu'on les prend de haut ou alors qu'on les considère que comme des obsédés sexuels.* » De façon plus générale, ces femmes gèrent au cas par cas, en fonction du profil des individus avec qui elles sont en interaction.

	Femme	Homme	Officiers	Pex
Très souvent	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Souvent	0,0 %	0,5 %	0,6 %	0,0 %
Quelquefois	2,1 %	0,0 %	0,0 %	0,5 %
Une fois	6,3 %	0,8 %	0,9 %	1,5 %
Jamais	91,6 %	98,7 %	98,6 %	98,0 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Tableau 50 | Fréquence des attouchements selon le sexe et la catégorie de personnel

Nous avons demandé aux répondants s'ils avaient été victimes de viol dans le cadre du travail. À cette question, aucune femme ne déclare en avoir fait l'objet tandis que trois hommes affirment en avoir été victime. L'un est âgé de 25 à 34 ans, un autre âgé de 44 à 54 ans et enfin un homme âgé de plus de 54 ans. Nous n'avons pas proposé de variables permettant de déterminer à quel moment de la vie s'était produit cet événement et aussi nous manquons d'indicateurs permettant de mesurer si le facteur de l'âge est déterminant (la jeunesse étant généralement associée à la vulnérabilité, elle est présentée comme un facteur aggravant). Par ailleurs, on le remarque, la population concernée est essentiellement celle d'hommes officiers. Ce résultat est relativement surprenant, car dans l'enquête Virage aucun homme, sur les quelques 11 500 interrogés, ne déclarent avoir fait l'objet d'un viol dans le cadre du travail. Ce résultat de trois viols pour un échantillon de 645 hommes semble donc assez inédit et relativement inquiétant. En conclusion, il apparaît que loin d'être exclusivement un problème qui concernerait uniquement les femmes, les agressions sexuelles concernent également les hommes.

L'objectif n'est pas ici de hiérarchiser les violences à caractère sexuel ni les personnes qui en sont victimes, néanmoins, il convient de rappeler que ces phénomènes affectent de façon largement plus conséquente les femmes.

Les atteintes sexuelles : un constat banalisé

Les atteintes sexuelles perpétrées à l'encontre des femmes sont récurrentes. Formes d'expression du sexisme ambiant, les atteintes sexuelles sont nombreuses dans le cas de la marine marchande ce qui semble faire écho à l'analyse de Maryse Jaspard qui souligne que les comportements sexistes concernent particulièrement les femmes en charge d'emplois traditionnellement réservés aux hommes. « Ceci est, pour partie, la résultante de la culture masculine, voire virile, de ces emplois ; la mixité du milieu de travail réduit la proportion des atteintes » (JASPARD M., 2017, *op. cit.*, p. 36).

La lecture du tableau ci-dessous montre que près de 30 % d'entre elles estiment avoir été victimes d'une agression liée à leur appartenance de sexe contre à peine 1 % chez les hommes. Ces femmes appartiennent à parts quasi égales à la catégorie des officiers ou à celle des personnels d'exécution.

	Femme	Homme	Officiers	Pex
Oui	29,6 %	0,8 %	3,0 %	2,7 %
Non	70,4 %	99,2 %	97,0 %	97,3 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Tableau 51 | Agressions liées à votre appartenance de sexe
selon le sexe et la catégorie de personnel

Dans un collectif de travail historiquement dominé par les hommes, les atteintes sexuelles prennent généralement des formes verbales : plaisanteries connotées, remarques sur le physique, commentaires à propos de l'abstinence sexuelle imposée par la vie en mer, propositions explicites, etc. Les atteintes sexuelles peuvent également prendre des formes non verbales. On compte parmi elles, de façon courante, les photographies pornographiques sur les fonds d'écran d'ordinateur ou des calendriers de femmes dénudées affichés dans les espaces de travail, au PC machine ou à la passerelle, comme en témoigne cette femme ayant répondu au questionnaire :

« Je n'ai jamais subi ni violence ni agression verbale. Cependant, les allusions sexuelles sont quasi permanentes à bord : calendriers de femmes dénudées affichés un peu partout en machine, y compris sur les écrans d'ordinateur ;

blagues d'un goût douteux plus ou moins récurrentes et insistantes... Ces coutumes bien installées ne visent personne en particulier, mais elles sont là. On doit les subir ou les accepter. Personnellement, j'essaie de ne pas y prêter beaucoup d'attention, parfois j'en ris même un peu. Quelle importance après tout ? Lors d'un embarquement, l'électronicien – avec beaucoup d'humour – a inséré une photo d'un gars dénudé un jour par semaine sur les ordi dans l'idée de correspondre au quota hommes-femmes de l'équipe machine. La majorité de l'équipe machine l'a super mal pris et la photo a disparu aussitôt. J'ai personnellement été un peu blessée par l'hostilité de cette réaction, car elle présume une grande inégalité de traitement. »

Répondant au questionnaire

Ici, on constate que l'affichage pornographique se déroule à sens unique. La tentative de répliquer à cette pratique est mal tolérée par les hommes sinon rejetée. La transgression d'un ordre du genre masculin prédominant à bord des navires – lequel détermine, à l'appui de représentations stéréotypées, le référentiel des manières d'être à adopter en matière de sexualité – est à l'origine de ces réactions hostiles.

Le caractère non verbal des atteintes sexuelles ne se résume pas à ces images. Les regards insistants sont courants et particulièrement redondants dans la mesure où le collectif de travail partage sa vie en mer. En effet, tant dans les moments de travail que dans ceux de repos (à l'exemple des repas au carré), ces situations embarrassantes sont susceptibles de se prolonger à toute la durée de l'embarquement.

« Ouais, moi, pendant qu'on mangeait, pendant que je parlais au gars, les yeux dans les yeux, lui il ne regardait que ma poitrine, c'était hyper gênant. »

Ariane, capitaine, remorquage

Un autre comportement très particulier au milieu professionnel de la marine marchande peut être considéré comme une atteinte à caractère sexuel vis-à-vis des femmes exerçant dans ce secteur : celui du vol de sous-vêtements féminins.

« Par exemple, on a une machine à laver à bord. Pour rester dans les problèmes vraiment simples. On va laver son petit linge. On roule tout en boule, les chemises, les tee-shirts, les culottes, et allez, je mets tout dedans. Et le temps que la machine se fasse, moi j'allais bosser. Je repassais vers midi pour chercher mon linge, mais bien sûr, entre-temps quelqu'un était passé et avait étendu mon linge et notamment les sous-vêtements et tout ça [...] Une fois, il me manquait quelques sous-vêtements.

Tu te faisais piquer tes culottes ?

Oui, obligée d'aller en racheter. C'est pénible ça. Ça m'est peut-être arrivé une ou deux fois. Après terminé, du coup, je lavais dans ma cabine. »

Valérie, second capitaine, pétrolier

La laverie à bord des navires est partagée par les hommes et les femmes. Le personnel féminin rapporte en entretien, de manière quasiment systématique, des anecdotes concernant des vols de sous-vêtements, obligeant ces dernières à mettre en place des stratégies particulières :

« Le petit souci, c'est qu'une fois que la machine est terminée, il faut que tu sois là pour le mettre dans le sèche-linge et ensuite dans ta cabine, parce que j'ai eu une expérience je n'ai pas retrouvé mes culottes. J'ai été obligée d'aller à Monoprix pour racheter toute une gamme de culottes Petit bateau. J'ai apprécié. »

Viviane, commissaire, navire à passagers

Le vol de sous-vêtements ne sert pas qu'à satisfaire certains fantasmes sexuels. Il est également utile pour rappeler que l'espace du bord est avant tout un territoire masculin et que la présence du féminin et les symboles qui y sont attachés (tels que les sous-vêtements féminins) sont susceptibles d'être tournés en dérision :

« Ma copine Véra me dit : "Il y a le cuistot qui est en train de se balader avec un soutif, j'ai vérifié ce n'est pas à moi" – "Ah putain, merde". Je vais dans mes affaires, je regarde, en effet, il me manquait un soutif et en plus le plus moche,

une espèce de soutif sport dégueulasse. Bon, alors qu'est-ce que je fais ? Je vais au carré, je le cherche, il n'est pas là. Je vais dans sa cabine, je le trouve avec un mec et je lui dis : "Véra m'a dit que tu as mon soutif." Et là, il ouvre sa blouse, il avait mon soutif sur lui, mais dégueulasse. Maintenant je le trouve répugnant, ce mec. Je lui dis : "Enlève ça tout de suite, rends-le-moi". Il a dû l'enlever et me le rendre tout de suite. »

Joséphine, lieutenant sécurité, pétrolier

Carine a vécu le même type d'expériences que Joséphine :

«C'était un truc qui était convenu. C'était l'ouvrier mécanicien de l'officier mécanicien qui s'occupait du linge des deux, et donc moi, au début, je m'étais dit : non je vais m'en occuper, et puis en fait, après, je me suis dit : c'est bon... ils savent ce que c'est qu'une femme, c'est pas une culotte ou un soutif... Sur ce type de bateaux, c'était peut-être une erreur parce que, normalement, il y avait soit l'un soit l'autre à la machine. Donc, quand lui était au linge, moi j'étais à la machine et je ne pouvais pas quitter la machine. Une fois, je ne sais plus pourquoi, le chef mécanicien m'a remplacée et j'ai retrouvé mon ouvrier avec le mécanicien en train de faire le clown avec une de mes culottes. »

Carine, capitaine, remorquage portuaire

Ces expériences autour du linge révèlent les mécanismes qui consistent à redévoiler les stéréotypes féminins dans ses aspects les plus caricaturaux et, si l'on recentre ces réflexions aux questions de hiérarchies, l'espace commun de la laverie symbolise dans ces exemples la hiérarchie de sexe en vigueur à bord. Notons cependant que les rappels à «l'ordre du bord» peuvent puiser dans d'autres registres, notamment dans les stéréotypes attachés aux rôles féminins et masculins :

«C'était un second capitaine, quand j'étais lieutenant. Je venais d'avoir ma fille. Il me disait que j'étais plus une femme qu'un officier, et que ma place était plus à la maison. Il m'en a fait baver...

Concrètement, ça veut dire quoi en faire baver ?

Il m'a fait des évaluations qui m'ont bloquée dans mon avancement. Et puis après, il me faisait aller du garage au pont supérieur à pied sans jamais prendre l'ascenseur. Il était toujours derrière moi à me traquer, me faire des tâches pas humiliantes, mais, voilà, c'est mon travail, me faire porter des poids. Il savait très bien que ça serait plus difficile pour moi. Et voilà, il en rajoutait...»

Viviane, commissaire, navire à passagers

(extrait de thèse de Jasmina Stevanovic)

On le constate dans cet exemple, ces rappels à «l'ordre du genre» en vigueur à bord peuvent se transformer en harcèlement moral, ce dont nous reparlerons dans le point consacré à ces violences particulières.

Réactions d'autocensure face à ces violences

Le rapport des femmes à ces différentes formes d'atteintes ou agressions sexuelles est ambivalent. Conscientes d'une histoire professionnelle masculine et d'un territoire qui le reste tout autant, les femmes tentent de tenir compte du contexte à la fois physique et culturel qui induit la question de l'abstinence sexuelle dans le cadre du navire. Ainsi, l'une de leurs premières réactions peut aller dans le sens d'une compréhension de ces actes :

« Des fois, ils ne touchent pas terre pendant trois mois parce qu'ils déchargent sur barges. Bon, c'est vrai : on comprend que ça peut être vachement frustrant pour les mecs. »

Justine, second machine, navire à passagers

(extrait de thèse de Jasmina Stevanovic)

Certaines d'entre elles vont même jusqu'à ne pas considérer ces actes comme des agressions :

« Bon, il a eu la main qui se baladait un peu, mais c'était pas méchant. Mais bon, ça m'a pas empêché quand même de le remettre à sa place. »

Valérie, second capitaine, pétrolier

Elles mettent alors en avant des circonstances atténuantes allant jusqu'à endosser un sentiment de responsabilité qui peut les amener à neutraliser leur féminité (GUICHARD-CLAUDIC Y., VILBROD A., 2008 ; STEVANOVIC op. cit., 2014) :

« Chez X (Nom de la compagnie), le débardeur décolleté, ça m'est arrivé d'en mettre, mais en escale, pas à bord. Les robes, les jupes, tout compte à bord. Les sous-vêtements, on fait presque attention à ne pas en prendre des jolis. Parce que moi ça, m'est arrivé de trouver un Philippin en train de regarder mes culottes tourner. »

Magali, troisième mécanicien, transport de passagers

« Dès que j'ai vu le bateau, alors j'étais harnachée, j'étais habillée comme un garçon. Là, j'avoue que j'avais vraiment insisté sur l'habillement pour qu'il n'y ait aucune attirance féminine possible et imaginable. D'ailleurs, c'était trop parce que maintenant, quand je vois les photos, ça me fait rire. C'était à un tel point que ça en était ridicule. Mais bon, j'avais décidé de passer, de ne pas me faire remarquer et je crois que ça a marché. »

Ariane, capitaine, remorquage

(extrait de thèse de Jasmina Stevanovic)

Cependant, toutes ne considèrent pas cette technique de neutralisation des signes extérieurs de féminité comme allant de soi. Loin d'abandonner la sexualité aux hommes, certaines d'entre elles font part, elles aussi, de la pénibilité liée à l'abstinence sexuelle :

« Je me souviens, il y a un lieutenant, on était en soirée à terre et il m'a dit : "Ariane, il faut qu'on te dise quand même. Tu te rends compte ? Nous ça fait quatre mois qu'on est embarqués et il n'y a qu'une seule femme à bord et tu te mets à la piscine en maillots de bain. Je ne sais pas si tu te rends compte." Et moi, là je ne me sentais pas du tout coupable et je lui avais répondu : "Mais dis donc toi ; tu vois une femme, c'est très bien, ça fait quatre mois que tu es embarqué, mais moi aussi ça fait quatre mois que je suis embarquée et moi

c'est pas un mec, c'est seize que j'en vois en maillot de bain autour de la piscine. Alors, ou c'est tout le monde, ou c'est personne. Et en plus, ne me dis pas que j'aguiche parce que c'est pas vrai."»

Ariane, capitaine, remorquage

Ce type de discours demeure cependant très rare et, dans le cas de la marine marchande, la domination numérique des hommes provoque plus généralement chez les femmes des comportements qui visent à atténuer le plus possible les effets réels ou potentiels de leur présence.

Elles sont contraintes plus ou moins explicitement à intégrer par le vêtement, la coiffure et le corps, la posture que les marins hommes attendent d'elles. Sans pour autant leur imposer une manière de se tenir ou de s'habiller, les hommes donnent, dans leur discours sur cette question, les limites conformes à leur vision de l'ordre social, provoquant dans la plupart des cas des comportements d'autocensure de la part des femmes.

2. Le mal-être et ses conséquences

Les enjeux autour de la qualité de vie au travail des salariés et les indicateurs permettant de la mesurer ont fait l'objet depuis une vingtaine d'années en France, d'une appropriation intellectuelle, tant de la part des organisations (entreprises et syndicats) que des salariés. Dans la liste des risques psychosociaux régulièrement associés au monde du travail et qui retiennent l'attention de tous ces acteurs, le burn-out, l'épuisement professionnel, le mal-être au travail, ou encore le fait d'être confronté à des comportements hostiles tiennent une place prépondérante. Autrement appelé « violences psychologiques » (POILPOT-ROCABOY G., 2010) parce qu'occasionnant une souffrance importante, ce « concentré » d'émotions négatives se traduit selon plusieurs auteurs par « la perte de sens du travail, la dissolution du lien social et l'affaiblissement des formes spontanées de régulation sociale » (DROZDA-SENKOWSKA E., COUDIN G., ALEXOPOULOS T., COLLANGE J., KRAUTH-GRUBER S., 2010). À ce titre, et pour toutes ces raisons, les violences psychologiques indiquent des risques majeurs de troubles dépressifs (NIEDHAMMER I., 2006).

En dehors de ces conséquences, d'autres chercheurs ont centré leur réflexion sur le rôle des systèmes de gestion et ses dysfonctionnements dans l'explication de ces phénomènes, et ce, dans l'objectif de décentrer le regard des considérations exclusivement psychologiques (DE GAULEJAC V., MERCIER A., 2012 ; DEJOURS C., 1993).

La DARES avance que la population française concernée par les violences psychologiques dans le cadre du travail s'élève à plus de 22 % (Enquête Sumer 2010)³⁴. L'analyse du tableau ci-après montre que ce score n'est pas supérieur dans la marine marchande. Il est quasiment égal pour la population féminine et nettement inférieur pour la population masculine.

³⁴ https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/statistiques/Hors_collection/dares-2014-044.pdf

	Femme	Homme	Officiers	Pex
Oui	21,6 %	11,5 %	13,1 %	10,3 %
Non	74,5 %	87,9 %	86,3 %	87,7 %
Autre	3,9 %	0,7 %	0,6 %	2,0 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Tableau 52 | Faire l'objet de violence psychologique au travail

Comparativement aux hommes, les femmes se déclarent près de deux fois plus touchées par les violences psychologiques : 21,6 % contre 11,5 %. Ce constat n'est pas surprenant puisque dans la marine marchande, comme dans tous les milieux professionnels, les femmes sont généralement davantage exposées aux comportements hostiles. Nous constatons également que les officiers sont plus exposés que leurs collègues appartenant à la catégorie « personnel d'exécution » : 13,1 % contre 10,3 %.

Mal-être au travail, le facteur clé qui conduit à l'épuisement professionnel

Le thème du mal-être est complexe à aborder car de nombreux facteurs contribuent à son développement : il peut être déclenché en raison d'un stress trop important, de relations de travail insatisfaisantes, de liens familiaux empêchés. Par ailleurs, les degrés d'intensité permettant de le mesurer varient d'un individu à l'autre et plus encore, d'un collectif de travail à l'autre. Enfin, sa traduction dans le comportement de salariés est elle aussi multiple : l'absentéisme présentiel ou moral, les symptômes de dépression (repli sur soi, pleurs, perte d'appétit), troubles du sommeil en sont quelques exemples sans que cette liste soit exhaustive.

	Femme	Homme	Officiers	Pex
Souvent	5,6 %	4,8 %	4,6 %	4,3 %
Régulièrement	31,5 %	25,8 %	30,7 %	20,7 %
De temps en temps	37 %	37,0 %	42,9 %	28,9 %
Jamais	25,9 %	32,4 %	21,8 %	46,1 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Tableau 53 | Dans votre travail, vous arrive-t-il de ressentir un certain mal-être ?

L'addition des réponses positives à cette question (souvent, régulièrement, de temps en temps) montre que les femmes sont 74,1 % à ressentir un certain mal-être au travail. Chez les hommes, ce même chiffre s'élève à 67,6 %. Ce sont les officiers qui sont les plus concernés par ce phénomène ; ils sont 78,2 % à déclarer une réponse positive à cette question contre 53,9 % pour la catégorie des personnels d'exécution. Notons qu'il est possible d'expliquer ces écarts en raison des façons différentes d'exprimer ses difficultés selon le genre ou encore la catégorie socio professionnelle d'appartenance.

	Femme	Homme	Officiers	Pex
Travail	30,0 %	27,9 %	30,8 %	21,6 %
Famille/Couple	40,0 %	48,9 %	47,0 %	48,0 %
Santé	5,0 %	5,1 %	3,0 %	7,4 %
Raisons financières	2,5 %	7,3 %	2,6 %	14,9 %
Ambiance du bord	40,0 %	43,0 %	46,4 %	35,8 %
Sentiment d'enfermement	20,0 %	13,8 %	14,2 %	16,2 %
Éloignement sanitaire	0,0 %	2,6 %	2,6 %	2,7 %
Autres	2,5 %	6,1 %	6,6 %	5,4 %
Total	140,0 %	154,7%	153,2 %	152,0 %

Tableau 54 | La dernière fois, quelle était la raison de ce mal-être ?
(plusieurs réponses possibles)

L'ensemble des réponses figurant dans ce tableau montre une relative cohérence des résultats entre les différentes catégories des répondants. Il n'existe pas d'écart flagrant, et ce, pour toutes les situations proposées. Une lecture plus fine de ces résultats nous apprend néanmoins qu'il existe certaines disparités directement corrélées à l'appartenance de sexe, mais aussi aux propriétés sociales des répondants. À propos du mal-être mettant en cause le travail, on constate que les personnes appartenant à la catégorie des personnels d'exécution sont les moins impactées par ce phénomène (21,6 % contre 30,8 % chez les officiers, soit un écart de près de 10 points entre les deux catégories).

Mal-être lié à la famille, au couple

Le mal-être lié à la famille et au couple est l'item qui a été le plus choisi par toutes les catégories investiguées. Ce phénomène impacte davantage les hommes que les femmes (48,9 % pour les hommes et 40,0 % pour les femmes) et de façon quasiment identique les officiers et le personnel d'exécution (respectivement 47 % et 48 %). On peut avancer l'hypothèse que nous avons déjà présentée dans nos travaux, à savoir que le plus souvent, ces femmes sont en situation d'homogamie socioprofessionnelle (KAUFMANN 2010), c'est-à-dire qu'elles ont des conjoints partageant la même situation professionnelle. Cela signifie que le couple a appris, en subissant des contraintes équivalentes et en les acceptant, à gérer alternativement leur investissement professionnel et leur éloignement de la sphère domestique.

Mal-être lié à la santé

Sans qu'il fasse l'objet d'un choix abondant par les répondants, l'item du mal-être lié à la santé préoccupe davantage les personnels d'exécution que toutes les autres catégories présentées. Ils sont 7,4 % à déclarer éprouver un mal-être lié à leur santé contre 3,0 % chez les officiers. Les catégories hommes et femmes sont, quant à elles, à égalité, puisqu'ils ont chacun choisi à 5 % cet item.

Mal-être lié à la situation financière

La situation financière expliquant le mal-être au travail concerne principalement les personnels d'exécution. Plus de 12 points les séparent de la catégorie des officiers (14,9 % pour les personnels d'exécution contre 2,6 % pour les officiers). Ce résultat fait sens puisque ces marins sont ceux disposant des ressources économiques les plus faibles. Ils ont donc plus de chances de se trouver confrontés à des contraintes financières. Les

femmes sont celles qui choisissent le moins cet item : 2,5 % déclarent ressentir un mal-être en raison de problèmes financiers contre 7,3 % chez les hommes.

Mal-être lié à l'ambiance à bord

Le mal-être survenant en raison de l'ambiance du bord affecte moins les personnels d'exécution que les officiers (35,8 % des personnels d'exécution déclarent ressentir un mal-être en raison de l'ambiance à bord contre 46,4 % chez les officiers). Ce chiffre semble considérable puisque presque la moitié de l'échantillon attribue son mal-être à l'ambiance de travail. Globalement, hommes et femmes se situent à la même échelle dans le choix de cet item puisqu'on relève seulement trois points d'écart entre les deux sexes : 40 % chez les femmes et 43 % chez les hommes.

Mal-être lié au travail

Le mal-être lié au travail arrive en troisième position du choix des répondants. Ainsi 30,0% de femmes et 27,9 % d'hommes attribuent leur sentiment de mal-être à leur travail. Ici encore, ce sont les officiers qui semblent les plus affectés par la situation de mal-être liée au travail : 30,8 % des officiers ont choisi ce thème contre 28,6 % des personnels d'exécution.

Mal-être lié au sentiment d'enfermement

Le mal-être lié au sentiment d'enfermement concerne davantage les femmes que les hommes. On relève environ 6 points d'écart entre les deux sexes (20 % chez les femmes contre 13,8 % chez les hommes). L'exiguïté du lieu d'exercice et la longueur de l'embarquement influencent de façon très probable ces résultats. On notera également que ce sentiment d'enfermement pèse davantage sur le personnel d'exécution que sur les officiers, 16,2 % pour le personnel d'exécution contre 14,2 % chez les officiers.

Mal-être lié à l'éloignement sanitaire

L'éloignement sanitaire est l'item qui a été le moins choisi pour désigner le mal-être au travail. Aucune femme n'a choisi cet item et seulement 2,6 % d'hommes ont considéré que ce facteur pouvait influencer sur leur sentiment de mal-être.

Pour terminer, les réponses *Autres* figurant dans le tableau ci-dessus qui ont été argumentées par les répondants proposent trois types de raisons pour expliquer le sentiment de mal-être : les situations de harcèlement, la pression exercée par la hiérarchie ; l'épuisement lié à la longueur des embarquements. Il s'agit donc à chaque fois de facteurs liés à l'organisation du travail.

Relation de travail et mal-être

Nous remarquons que les marins sont particulièrement attentifs à la survenue de situations de mal-être chez leurs collègues. En effet, parce que leurs conditions de travail et leur environnement d'exercice (promiscuité physique, isolement géographique) sont spécifiques, ils semblent exposés davantage que dans d'autres milieux professionnels, et ce, tant de façon individuelle que collective.

	Femme	Homme	Officiers	Pex
Fréquemment	10,4 %	8,2 %	9,2 %	7,1 %
Cela arrive quelquefois	43,8 %	47,3 %	52,5 %	43,3 %
Cela arrive rarement	41,7 %	36,7 %	35,3 %	39,3 %
Cela n'arrive jamais	4,2 %	8,2 %	3,6 %	10,5 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Tableau 55 | Vous arrive-t-il d'être au contact de personnes en situation de mal-être ?

Sur le navire, les entretiens nous ont appris que les femmes sont fréquemment sollicitées pour gérer les situations de mal-être. Le stéréotype du « sens de l'écoute » des femmes est largement exploité pour leur déléguer les tâches ayant trait aux soins psychologiques. Ce mécanisme explique probablement le fait qu'elles sont plus nombreuses que les hommes à déclarer être au contact de personnes en situation de mal-être. Ainsi, 95,9 % d'entre elles apportent une réponse positive à cette question contre 92,2 % des hommes. Un autre facteur semble déterminant dans le fait de se trouver au contact de personnes en situation de mal-être, celui de la position professionnelle : 97 % des officiers contre

89,7 % pour la catégorie des personnels d'exécution déclarent être au contact de personnes en situation de mal-être. On peut supposer que leur rôle d'encadrants les amène à davantage côtoyer ces individus.

Les réorganisations stratégiques : une violence insidieuse propice à l'émergence du mal-être

Nous l'avons déjà évoqué dans la première partie de ce rapport, le stress est particulièrement présent dans le secteur de la marine marchande, et ce, dans de nombreuses situations : manœuvres, intempéries, naufrage, collisions... Le stress peut également se déployer en raison d'arbitrages organisationnels à l'exemple des temps d'escale raccourcis ou de l'augmentation importante des trafics maritimes. Un autre facteur est celui qui est lié aux réorganisations stratégiques des entreprises : licenciements, réduction de l'activité en raison de fortes concurrences, recentrage de l'activité autour du seul critère économique, vente de la compagnie, etc. Ces situations génèrent incertitude et inquiétude, et viennent peser sur le climat social du bord, expliquant bien souvent le stress et le mal-être des salariés.

Au cours de notre enquête, nous avons pu vérifier la façon dont les réorganisations stratégiques, qu'elles soient voulues ou non par les armements, pouvaient peser de façon brutale sur la santé mentale des salariés et fragiliser le collectif entier de travail. Sans qu'il s'agisse d'une violence directe, elle est néanmoins vécue comme telle par les salariés. Un exemple particulièrement emblématique est celui auquel a été confrontée une compagnie maritime que nous avons choisi d'investiguer à propos du renouvellement de leur mandat de service public :

*« Le plaisir de naviguer et de faire mon métier est toujours là. Après il y a le contexte actuel qui est toujours délicat avec la délégation de service public. [...] au mois de janvier, il y a eu un petit épisode avec la concurrence. On avait le consortium, un groupement de patrons [...] qui ont voulu reprendre la "****" qui n'a pas été repris. Du coup, ils ont affrété des navires, ils ont mis des équipages européens. C'était quand même un risque pour nous, on s'est senti un peu, même beaucoup menacés... on a été rassurés, mais pas suffisamment non plus, donc voilà il y avait un climat, oui, de tension, de pression, d'incertitude qui a fait qu'on était tous un peu, pas très bien quoi.*

Vous avez l'impression qu'on ne vous dit pas tout ?

Ils ont fait l'effort de venir nous rencontrer à bord, de rencontrer les équipes, de discuter, mais bon, ça répond jamais... ils n'en savent pas plus que nous quoi... l'avenir... c'est vrai que la DSP on l'aura, on l'aura pas... on n'en sait rien. On nous rassure dans ce sens, mais après l'avenir personnel fait qu'on sait pas, quoi...

Quand est-ce que ça va se dénouer ?

Normalement, on devrait déjà avoir, sauf erreur, le cahier des charges de la nouvelle DSP. Nous, on est toujours pour sûr délégataires jusqu'au mois d'octobre et il y aurait une prolongation jusqu'en septembre 2017 sauf erreur. Donc il y a cette phase d'incertitude de négociation du nouvel appel d'offres, et on sera vraiment fixés sur notre sort déjà quand on aura le cahier des charges, savoir un peu les subventions, savoirs les besoins [...], et si on peut répondre ou pas au cahier des charges.

Qu'est-ce qui va se passer si vous n'obtenez pas cette délégation ?

Alors là, la direction est assez claire en nous disant que s'il n'y a pas la délégation de service public, ben on ferme... Après on n'a pas plus de détails... voilà... c'est très risqué pour nous. [...] Après, attention, voilà, c'est ce qu'on entend, c'est pour ça qu'il y a une... incertitude et la peur de perdre son boulot.»

Viviane, commissaire, navire à passagers

Cet entretien témoigne d'un climat social particulièrement tendu en raison de l'incertitude qui pèse sur l'avenir de la compagnie. Le manque de visibilité, l'absence d'informations claires laissent toute latitude aux hypothèses pour se déployer et agir comme des facteurs de stress aggravants. Ces incertitudes menacent l'équilibre psychologique de ces salariés autant que leur équilibre social. Cet extrait nous renseigne également sur l'ambivalence des salariés à l'égard de leur situation. Si dans notre cas de figure cette salariée déclare continuer à aimer son métier et entretient un rapport positif à son travail, son rapport à l'emploi est quant à lui négatif et explique le mal-être qu'elle ressent. Pour définir ce type de situations, Serge Paugam parle « d'intégration incertaine » qu'il oppose à « l'intégration idéale » où le salarié entretiendrait un rapport positif à ces deux dimensions fondamentales qui définissent les salariés et leur travail (PAUGAM S., 2007). En dépit

d'un collectif de travail relativement fort, puisque dans notre cas, direction et exécutif sont soudés par la situation, cette incertitude fragilise et affaiblit les ressources de l'équipe et est à l'origine, pour nombre des marins, du mal-être qu'ils éprouvent à l'égard de leur situation professionnelle.

De nouveaux modèles managériaux : une autre explication des phénomènes de mal-être et d'épuisement professionnel

Nous évoquons à l'instant un collectif de travail soudé, car réuni autour d'une même situation de tension extrême. Il convient ici de rappeler que le plus souvent l'exécutif n'est pas mis au fait des arbitrages effectués par leur direction. Généralement, ceux-ci sont réalisés dans l'urgence par les armements provoquant chez les marins le sentiment de voir leur avenir soumis aux décideurs à terre, totalement déconnectés de leur réalité de terrain et désintéressés par leur situation. Il s'agit là d'une autre façon de générer chez les salariés un certain mal-être qui dans ses aspects extrêmes pourra prendre des tournures beaucoup plus pathogènes, jusqu'à aboutir au burn-out ou au suicide.

Pour expliquer ces situations, les marins évoquent une généralisation de ce que Vincent de Gaulejac et Antoine Mercier nomment « la nouvelle gouvernance managériale » (DE GAULEJAC V., MERCIER A., *op. cit.*, 2012). Celle-ci se caractérise par plusieurs éléments dont l'intensification du travail, l'évaluation systématique et l'instrumentalisation des salariés (il parle notamment du culte de l'urgence, de travail empêché ou d'injonctions paradoxales). Ces nouveaux modes de management donnent plus de responsabilités aux salariés tout en réduisant leurs marges de manœuvre et leur latitude décisionnelle. Cette contradiction est source de stress et est vécue comme un manque de reconnaissance de leur professionnalisme. Il s'ensuit, pour ces salariés, une déperdition du sens donné à leur travail et par conséquent un détachement affectif vis-à-vis de leur métier.

Ce changement de modèle vient totalement remettre en cause la socialisation professionnelle traditionnelle des marins forgée au sein d'entreprises organisées selon des modèles familiaux. Il s'agissait de compagnies à taille humaine entretenant des relations privilégiées avec leurs salariés. *In fine*, il s'agissait d'entreprises parées des atouts du paternalisme (SAINSAULIEU R. 1988).

« Oui, beaucoup de situations de stress. Il n'y a plus d'armateurs comme les armateurs avant. C'était la personne amoureuse de ces bateaux, pour qui ces bateaux étaient importants. On était un peu une famille. Aujourd'hui le bateau c'est du capital. C'est ça le truc.[...] C'est du pognon. Ils se rendent bien compte que c'est du pognon ils ne se rendent plus compte que c'est un bateau. »

Patrick, commandant, pétrolier.

Que ce souvenir soit fantasmé ou bien réel, un pilier de ce modèle reposait sur la délégation de pouvoir : le navire et sa marchandise étaient confiés aux marins signifiant que le lien unissant l'armateur et son équipage était subordonné à la confiance. Les travaux de Nicklas Luhmann ont montré le rôle de cette notion de « confiance » dans la stabilité de la vie sociale, notamment dans le cadre du travail. En abordant ses effets et les conditions dans lesquelles elle peut émerger, il analyse la confiance comme un dispositif de réduction de l'incertitude et du risque (LHUMANN N., 2006). Cette analyse est en somme proche de celle d'Anthony Giddens qui décrit la confiance comme un processus engagé par des acteurs pour surmonter leurs peurs, de manière à ce que celles-ci ne les paralysent pas lorsqu'il leur faut, notamment, assurer leur survie (GIDDENS A., 1987). Et le navire est justement un espace social autarcique où les marins ne peuvent compter que sur leurs propres ressources. L'intrusion de la compagnie dans l'univers de bord au moyen des nouvelles technologies, comme nous l'avons déjà évoqué dans la première partie, bouleverse profondément les habitudes professionnelles de ces marins qui bénéficiaient jusqu'à peu d'une large autonomie en matière décisionnelle. L'examen des données qualitatives recueillies via notre questionnaire témoigne de manière récurrente de ce délitement du lien de confiance :

« Un changement de direction a mis en place une mauvaise ambiance entre l'armement et le bord. Plus aucune confiance ne règne entre le bord et l'armement. »

Répondant au questionnaire

« Tâches administratives standardisées sous contrôle permanent, contrôle effectué par des gens qui n'ont souvent ni compétences ni légitimité, sans respect pour les officiers supérieurs. »

Répondant au questionnaire

« L'armement nous surveille tout le temps. Maintenant, on ne peut plus prendre une décision sans en parler avec eux. »

Répondant au questionnaire

« L'armement veut être en permanence au courant de ce qu'il se passe à bord, il nous pointe du doigt et nous retourne la faute dès qu'il se passe quelque chose. »

Répondant au questionnaire

« La consultation est systématique, mais la décision est régaliennne et rarement argumentée autrement que par "décision de la DG c'est non négociable". Le commandant n'est plus celui en qui l'armement confiait l'expédition maritime. »

Répondant au questionnaire

L'absence de dialogue et de concertation entre décideurs et exécutif se traduit parfois dans des actes qui viennent heurter la déontologie professionnelle des marins. Les salariés ont le sentiment de se voir imposer des décisions qui vont à l'encontre de leur éthique professionnelle puisqu'ils déclarent être fréquemment soumis à des injonctions contradictoires qui vont jusqu'à les obliger à opérer des arrangements illégaux (FLÉCHER C., 2015, *op. cit.* p. 379). Plusieurs réponses qualitatives au questionnaire font état de « gaspillage de matériaux » ; « d'annulation de la maintenance préventive » ou encore « de suppression illégale d'heures supplémentaires ». Le plus souvent pourtant, ce sont les préoccupations d'ordre écologique qui sont rapportées. L'impact sur l'environnement occasionné par leur activité de travail est au cœur de leurs réflexions ainsi qu'en témoignent les réponses ouvertes issues du questionnaire à propos des décisions prises qui vont à l'encontre de leurs valeurs :

« Rejet à la mer de substances polluantes. »

Répondant au questionnaire

«Essentiellement écologiques : sentiment de ne pas préserver le milieu sur lequel on travaille voire d'être acteur, à mon échelle, de sa pollution...»

Répondant au questionnaire

Ces pratiques imposées par la hiérarchie occasionnent des pénibilités psychologiques relevant selon Christophe Dejours de la souffrance éthique (DEJOURS C. *op. cit.* 1998). Le sentiment d'impuissance et le fait de ne pas disposer de moyens d'action pour aller à l'encontre de ces décisions sollicitent fortement les réserves d'endurance des marins et peuvent être la source de leur mal-être au travail ; un mal-être qui se traduit par un « ras-le-bol » général et qui peut conduire à l'absentéisme moral. Cette forme de repli sur soi peut être considérée ici comme un acte de résistance qui se donne pour objectif de ne pas cautionner le collectif de travail et œuvre, par là même, à sa désagrégation.

Harcèlement moral

En France, la première définition du harcèlement moral revient à M.-F. Hirigoyen qui l'a formulée en 1998 dans son ouvrage consacré à ce sujet. Il s'agit de « toute conduite abusive se manifestant notamment par des comportements, des paroles, des actes, des gestes, des écrits, pouvant porter atteinte à la personnalité, à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychique d'une personne, mettre en péril l'emploi de celle-ci ou dégrader le climat de travail » (HIRIGOYEN M-F, 1998, p. 55). Cette définition, proposée dans son premier ouvrage consacré à ce sujet, a inspiré celle qui marque désormais le cadre juridique de ce phénomène dans le cadre professionnel :

«Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.»

Article L.1152-1 du nouveau Code du travail

Les interprétations de ces définitions sont multiples et subjectives. Le travail qu'a consacré Leila Salah-Eddine à ce sujet nous invite à réserver une certaine prudence dans l'analyse des phénomènes de harcèlement. « Ce que l'on met derrière la plainte "Je suis harcelé(e) moralement" diffère d'une personne à une autre. Il n'y a pas un harcèlement moral, mais des harcèlements moraux. Par ailleurs, le terme apparaît d'une appropriation large et aisée, sans exclusive d'un genre, d'un âge, d'une origine sociale ou ethnique. » (SALAH-EDDINE L., 2008, p. 434) À titre d'exemple, différents travaux ont montré que les Français se déclareraient être moins victimes de harcèlement que leurs voisins européens. On peut émettre l'hypothèse que la difficulté à caractériser une telle situation résulte de la subjectivité d'interprétation de ce phénomène, des conséquences juridiques associées à ce type de faits mais également du fait que les termes d'harcèlement moral, de mobbing ou de bullying ne sont pas définis de la même façon, invalidant par là-même toute idée de comparaison.

Si l'interprétation de situations de harcèlement est subjective, on ne doit pas pour autant occulter la réalité de leur existence, voire de leur ampleur, particulièrement dans le cadre des entreprises évoluant dans des sphères fortement concurrentielles (comme c'est le cas pour le secteur de la marine marchande). Gwénaëlle Poilpot-Rocaboy a montré que ce type de phénomène impactait de façon considérable la santé des salariés, mais aussi la performance des entreprises dans la mesure où ces phénomènes répétés engendraient des coûts directs et indirects importants à prendre en charge pour l'entreprise : *« Des coûts directs liés à l'absence, au congé pour maladie ou invalidité, au turnover [...] Des coûts liés au recours en justice [...] des frais liés à la requalification d'un départ volontaire en licenciement. [...] Enfin, des coûts liés à la dégradation de l'image et de la réputation de l'organisation sont aussi à considérer. Ces conséquences organisationnelles suggèrent qu'au-delà du seul respect et de désir de bien-être de l'individu, combattre le harcèlement est une décision de gestion sensée. »* (POILPOT-ROCABOY G., 2010/1)

Dans la marine marchande, comme dans bien d'autres univers professionnels, la qualification d'actes en harcèlement moral s'est répandue (notons que certains préfèrent adopter le terme de harcèlement psychologique (*Ibid.*) Les conditions particulières d'exercice influencent de façon probable l'interprétation de ces violences psychologiques. En effet, tant dans le cadre de l'exercice de travail, qu'aux moments des repos, le marin se trouve engagé « corps et âme » dans sa situation de travail. Il est en relation quasi permanente avec ses collègues et le sentiment d'agression, les marques d'hostilité,

l'absence de considération, les humiliations ont de nombreuses occasions de se manifester. Par ailleurs, et du côté des personnes qui en sont victimes, l'interprétation en termes de gravité de ces violences psychologiques peut être fortement influencée par d'autres facteurs, à l'exemple de la longueur de l'embarquement, de l'ambiance du bord ou encore des liens que l'individu réussit ou non à entretenir avec sa famille.

Harcèlement moral : quand il vient du management

Les contraintes qui pèsent sur le management et notamment la quête de rentabilité, devenue centrale dans l'organisation de travail (LE GOFF, 2000), expliquent en grande partie la pression exercée sur les marins. Les logiques de financement des compagnies qui croisent intérêts des armateurs et des affréteurs, mais qui font intervenir également de multiples autres acteurs [douanes, autorités portuaires, assureurs] sont à l'origine des tensions entre management et équipage. En effet, il existe une véritable opposition entre la centralité donnée à la rentabilité économique du navire et la culture professionnelle qui a été transmise aux marins notamment durant leur formation. À titre d'exemple, les élèves officiers sont tenus durant leur formation de traverser un certain nombre d'épreuves ritualisées (GRÖVEL A., *op. cit.*, 2013, STEVANOVIC J. *op. cit.*, 2014) qui ont pour objectif de leur transmettre les normes et les valeurs valorisées traditionnellement par le groupe professionnel. Si notre société s'interroge sur le sens des rites et tend à les évincer des organismes de formation, ils restent encore très présents dans l'École de la marine marchande. Entre bizutage et parrainage, ces rites entendent accompagner les nouveaux venus dans leur conversion professionnelle. Les rites dans la marine marchande jouent donc encore un rôle pour la communauté de marins, car ils sont l'expression du lien symbolique qui les unit. Pourtant, cette socialisation spécifique tend à entrer en contradiction avec les intérêts des compagnies gravitant principalement autour de leur rentabilité économique :

« Le vécu qualitatif de leur métier, ce qu'on leur transmet à travers leur formation et leur qualification, est complètement à l'opposé avec les objectifs purement financiers avec les armateurs et les donneurs d'ordre et il est clair qu'un marin français coûtera plus cher que deux marins pakistanais. Donc, voilà, la messe est dite. »

Médecin des gens de mer

L'analyse de ce médecin fait écho à celle des marins qui évoquent de façon récurrente un chantage exercé à leur encontre en tant que marins français. Selon eux, le management ne cesserait de leur rappeler le poids financier qu'ils représentent pour la compagnie et les renverrait constamment au caractère aisément interchangeable de leurs compétences, ajouté au moindre coût que représenterait une nouvelle main-d'œuvre recrutée à l'étranger. Ces pressions peuvent se traduire par des agressions verbales comme vues plus haut. Dès lors que ces agressions prennent un caractère répétitif, elles rejoignent la catégorie du harcèlement moral :

« Notre armateur est dans une démarche de contrôle total, le sentiment de harcèlement a été régulièrement signalé. »

Répondant au questionnaire

Dans cet exemple, le contrôle exercé par la hiérarchie est vécu comme une brimade et comme une absence totale de considération à l'égard des compétences professionnelles.

Les différentes catégories d'agissement du harcèlement moral

Dans notre questionnaire, nous nous sommes intéressées à ces différentes catégories en proposant plusieurs items parmi les quarante-cinq agissements répertoriés comme étant constitutifs du mobbing par Heinz Leymann³⁵. Ce choix d'items nous offre un cadre d'analyse permettant d'être comparé avec l'enquête Sumer conduite par la DARES sur les conditions de travail³⁶.

³⁵ Heinz Leymann, « Les 45 agissements constitutifs du mobbing », in La persécution au travail, Paris, Seuil, 1996, pp. 42- 43. Notons que le paramètre défini par Leyman pour qualifier de mobbing, à savoir « un seul de ces agissements (sur les 45) à raison d'une fois par semaine durant 6 mois au moins », ne peut être appliqué au cas de ma marine marchande en raison des interruptions liées aux congés.

³⁶ https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/statistiques/Hors_collection/dares-2014-044.pdf

Tableau 1
Les comportements hostiles subis au travail

En %

<i>Au cours des douze derniers mois, vous est-il arrivé de vivre au travail les situations difficiles suivantes ? Une personne (ou plusieurs) se comporte systématiquement avec vous de la façon suivante : (plusieurs réponses possibles)</i>	Femmes	Hommes	Ensemble
Vous ignore, fait comme si vous n'étiez pas là.....	21	18	19
Vous empêche de vous exprimer.....	13	10	11
Vous ridiculise en public	8	6	7
Vous fait des blagues blessantes ou de mauvais goût, se moque de vous	7	6	7
Comportements méprisants.....	28	24	26
Critique injustement votre travail.....	21	20	20
Vous charge de tâches inutiles ou dégradantes.....	8	9	8
Sabote votre travail, vous empêche de travailler correctement.....	8	8	8
Déni de reconnaissance du travail	25	24	24
Laisse entendre que vous êtes mentalement dérangé	3	3	3
Vous dit des choses obscènes ou dégradantes	5	4	4
Vous fait des propositions à caractère sexuel de façon insistante	2	1	1
Atteintes dégradantes.....	7	6	6
Au moins un comportement hostile	36	33	35

Lecture : 21 % des femmes en emploi disent avoir subi de façon répétée au cours de l'année écoulée des critiques injustes concernant leur travail et 21 % qu'une ou plusieurs personnes les ignorent, font comme si elles n'étaient pas là. Au total, 36 % des femmes en emploi déclarent subir au moins une de ces formes de comportements hostiles.

Champ : personnes en emploi, France entière.

Source : enquête Conditions de travail 2013, Dares-Drees-DGA-FP-Insee.

Imiter pour ridiculiser

Un des agissements appartenant au répertoire des comportements hostiles consiste à imiter pour ridiculiser. Plusieurs commentaires nous ont été transmis pour nous signifier que cet agissement était généralement réalisé en l'absence de la personne concernée. De ce fait, il confiait leur difficulté à savoir s'ils avaient été victimes ou non de cette situation. Pour ceux qui ont répondu, il apparaît le résultat suivant : 19,5 % de femmes et 15,9 % d'hommes ont une réponse positive à cet item. Dans l'enquête DARES, 8 % de femmes et 6 % d'hommes déclarent une réponse positive à cet item.

	Femme	Homme	Officiers	Pex
Très souvent	0,0 %	0,2 %	0,0 %	0,5 %
Souvent	3,9 %	0,8 %	0,3 %	0,5 %
Quelquefois	7,8 %	7,8 %	7,3 %	7,3 %
Une fois	7,8 %	7,1 %	8,2 %	5,5 %
Jamais	80,4 %	84,2 %	84,2 %	86,2 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Tableau 56 | Imiter pour ridiculiser

Les femmes restent par conséquent plus impactées que leurs collègues masculins par ce type de comportements même si l'écart semble être moins important que pour les autres items de comportements hostiles. Rappelons que nos entretiens ont montré que les femmes étaient victimes d'agissements censés ridiculiser leur présence dans l'espace social du navire. Le cas de marins (cités précédemment) volant des sous-vêtements féminins afin de s'en parer est un exemple éloquent de déconsidération à l'égard des femmes.

Être considéré comme psychiquement malade

Un autre agissement qui vise à discréditer professionnellement une personne, notamment à l'égard de ces collègues, consiste à la déclarer psychiquement malade.

	Femme	Homme	Officiers	Pex
Très souvent	0,0 %	0,2 %	0,0 %	0,0 %
Souvent	0,0 %	0,5 %	0,0 %	0,9 %
Quelquefois	0,0 %	1,6 %	1,4 %	1,8 %
Une fois	2,0 %	2,2 %	3,0 %	0,5 %
Jamais	98,0 %	95,7 %	95,7 %	96,8 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Tableau 57 | On vous a accusé d'être psychiquement malade

Les résultats montrent pour la première fois que cette forme de harcèlement moral touche un peu plus les hommes que les femmes (dans l'enquête Sumer, les scores entre les hommes et les femmes sont à égalité). Ils sont 4,5 % à apporter une réponse positive à cet item contre 2 % chez les femmes. La différence entre la catégorie des officiers et celle des personnels d'exécution s'élève quant à elle à 1,1 point. D'un point de vue quantitatif, ces résultats sont relativement proches de ceux de l'enquête DARES où l'on peut observer que femmes et hommes ont un résultat similaire.

Propager des fausses rumeurs

Une autre manière d'atteindre l'intégrité psychique et la personnalité des victimes consiste à propager de fausses rumeurs. Les résultats montrent que pour la première fois dans les tableaux consacrés aux violences physiques, psychologiques et verbales, le caractère systématique de ces rumeurs est plus répandu, et ce de façon nettement supérieure pour la catégorie des personnels d'exécution que pour la catégorie des officiers :

	Femme	Homme	Officiers	Pex
Systématiquement	5,9 %	0,6 %	0,6 %	5,6 %
Quelquefois	11,8 %	24,2 %	24,5 %	22,2 %
Rarement	35,3 %	18,6 %	19,4 %	11,1 %
Jamais	47,1 %	56,5 %	55,5 %	61,1 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Tableau 58 | Propager de fausses rumeurs

Les résultats montrent également que les femmes sont plus fréquemment exposées que les hommes à cette forme de harcèlement moral. Elles sont 53 % à se prononcer positivement à cette question contre 43,4 % chez les hommes. Nos entretiens qualitatifs ont révélé que, dès l'instant où elles sont dirigées contre les femmes, les rumeurs ont souvent un rapport avec leur sexualité :

« Il y a eu une histoire avec une fille qui a été embarquée comme élève, mais je ne sais pas si c'est vrai, mais en tout cas la rumeur a circulé qu'elle était »

sortie avec quelqu'un et ça avait créé une jalousie. Et, en fait, l'armateur avait décidé de la débarquer, elle — les deux gars avaient dû se battre —, donc de la débarquer, elle, plutôt que les deux officiers qui s'étaient battus.»

Valérie, second capitaine, pétrolier

«Parce que ce que j'ai entendu c'est quand même très fort : il y a eu des rancars comme quoi j'aurais réussi à me faire deux mecs dans une cabine à moi. Alors là, bravo, riche expérience... Pas mal, quand même.»

Joséphine, lieutenant sécurité, pétrolier

Un autre exemple particulièrement parlant est celui d'une officière qui n'autorisait plus le garçon chargé de l'entretien des cabines des officiers à réaliser le ménage dans sa cabine, puisque ce dernier avait propagé la rumeur selon laquelle elle étendait intentionnellement ses sous-vêtements dans sa salle de bain afin de le provoquer sexuellement. Rappelons que les femmes embarquées que nous avons rencontrées s'obligent souvent à laver elles-mêmes leurs sous-vêtements en raison des vols dans la laverie.

Isolement professionnel

L'isolement professionnel est une forme de violence psychologique fréquemment utilisée pour signifier la mise à l'écart du collectif de travail. Cet isolement peut être stratégique et viser la démission de celui ou celle qui en est victime. C'est isolement peut-être intentionnel, mais le plus souvent il est de circonstance, en raison notamment de l'absence de liens culturels avec le groupe (notamment dans le cas des équipages multiculturels). Le sentiment d'abandon doublé de l'impossibilité de s'échapper de la situation en raison des limites physiques du navire peut provoquer des états dépressifs, voire dans les cas les plus graves mener à des comportements suicidaires.

L'analyse de notre tableau consacré à l'isolement systématique montre que 5,9 % des femmes et 5,4 % des hommes déclarent en avoir fait au moins une fois l'expérience. Les officiers se déclarent sensiblement plus victimes de cette situation que les personnels d'exécution : 5,4 % contre 3,7 %.

	Femme	Homme	Officiers	Pex
Très souvent	0,0 %	0,2 %	0,0 %	0,0 %
Souvent	0,0 %	0,2 %	0,0 %	0,0 %
Quelquefois	3,9 %	1,9 %	1,6 %	1,4 %
Une fois	2,0 %	3,1 %	3,8 %	2,3 %
Jamais	94,1 %	94,7 %	94,6 %	96,3 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Tableau 59 | On vous a isolé systématiquement

Les résultats du tableau ci-dessous révèlent que l'agissement qui consiste à ne pas adresser la parole a été vécu par de nombreux marins. Dans le champ des actes que nous avons proposés dans le questionnaire et qui définissent l'isolement professionnel, il s'agit de celui qui est le plus fréquemment vécu par les marins.

	Femme	Homme	Officiers	Pex
Très souvent	0,0 %	0,3 %	0,0 %	0,5 %
Souvent	0,0 %	0,5 %	0,0 %	0,0 %
Quelquefois	11,5 %	5,9 %	6,5 %	5,0 %
Une fois	9,6 %	10,5 %	14,1 %	5,9 %
Jamais	78,8 %	82,9 %	79,4 %	88,6 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Tableau 60 | On ne vous adressait pas la parole

21,1 % des femmes déclarent avoir vécu cette situation contre 17,2 % des hommes. C'est la catégorie des officiers qui se trouve être la plus touchée par ce phénomène : 20,6 % des officiers contre 11,4 % pour la catégorie des personnels d'exécution.

Les résultats montrent que, dans la situation où l'on signifie de façon explicite que l'« on ne souhaite pas être abordé par vous », femmes et hommes sont quasiment à égalité et ils ont vécu à près de 10 % cette forme de violence. Une fois encore, ce sont les officiers qui se déclarent davantage touchés que les personnels d'exécution.

	Femme	Homme	Officiers	Pex
Très souvent	0,0 %	0,3 %	0,0 %	0,0 %
Souvent	0,0 %	0,2 %	0,0 %	0,0 %
Quelquefois	5,8 %	4,0 %	5,4 %	2,8 %
Une fois	3,8 %	5,4 %	6,8 %	3,7 %
Jamais	90,4 %	90,1 %	87,8 %	93,6 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Tableau 61 | On ne voulait pas être abordé par vous

Le fait d'interdire de parler à une personne est le cas le moins fréquemment rapporté par les répondants. Notons que les hommes et les femmes sont à égalité dans cette situation (légèrement supérieure pour les hommes que pour les femmes : 9,9 % contre 9,6 %).

	Femme	Homme	Officiers	Pex
Très souvent	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Souvent	0,0 %	0,3 %	0,0 %	0,0 %
Quelquefois	1,9 %	1,4 %	1,4 %	1,4 %
Une fois	0,0 %	2,6 %	2,4 %	2,3 %
Jamais	98,1 %	95,7 %	96,2 %	96,3 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Tableau 62 | On a interdit de vous parler

Agir comme si la personne n'existait pas est une expérience qui a été vécue de façon quasiment identique par les hommes et les femmes : 13,4 % des femmes apportent une réponse positive à cet item contre 12 % d'hommes. Ce sont les officiers qui sont le plus touchés par ce phénomène puisqu'on relève un écart de près de cinq points entre officiers et personnel d'exécution.

	Femme	Homme	Officiers	Pex
Très souvent	0,0 %	0,3 %	0,0 %	0,5 %
Souvent	0,0 %	0,3 %	0,0 %	0,5 %
Quelquefois	1,9 %	4,8 %	5,1 %	3,2 %
Une fois	11,5 %	6,6 %	8,7 %	4,1 %
Jamais	86,5 %	88,0 %	86,2 %	91,8 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %

Tableau 63 | Vous n'existiez pas

Enfin, et pour clore les actes qui consistent à isoler les salariés, le fait de s'adresser à une personne uniquement par écrit concerne ici davantage les hommes que les femmes : 6,2 % contre 1,9 %. La catégorie des officiers est la plus touchée : 8,1 % contre 1,4 % pour la catégorie des personnels d'exécution.

	Femme	Homme	Officiers	Pex
Très souvent	0,0 %	0,3 %	0,5 %	0,0 %
Souvent	0,0 %	0,5 %	0,5 %	0,0 %
Quelquefois	0,0 %	1,2 %	1,9 %	0,0 %
Une fois	1,9 %	4,2 %	5,2 %	1,4 %
Jamais	98,1 %	93,8 %	91,8 %	98,6 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Tableau 64 | On s'adressait à vous par écrit

L'analyse des agissements évoquant les situations d'isolement professionnel montre qu'ils sont vécus par de nombreux professionnels. L'interprétation que ces salariés ont de ces actes semble souvent converger vers l'hypothèse d'une stratégie visant à les faire démissionner de leur poste. 25 % des femmes et 21,4 % des hommes (soit dans les deux cas, plus d'une personne sur cinq) déclarent avoir été confrontés à des comportements hostiles ayant pour objectif de les pousser à partir. Les officiers sont les plus impactés par ce phénomène : 25,9 % contre 16,4 % pour la catégorie des personnels d'exécution.

	Femme	Homme	Officiers	Pex
Oui, tout à fait	12,5 %	10,7 %	11,8 %	11,9 %
Oui, un peu	12,5 %	10,7 %	14,1 %	4,5 %
Non, pas vraiment	6,3 %	16,1 %	17,6 %	7,5 %
Non, pas du tout	68,8 %	62,5 %	56,5 %	76,1 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Tableau 65 | On a eu des comportements hostiles pour vous pousser à partir

Le rôle de ces violences psychologiques sur les risques de troubles dépressifs est majeur. L'accumulation de comportements méprisants, le déni de reconnaissance du travail accompli, la perte de confiance orchestrée par l'isolement professionnel sont autant d'actes forts qui peuvent générer une souffrance telle que pour s'en libérer, l'individu opte pour des solutions extrêmes telles que le suicide. C'est le cas dramatique qui nous a été rapporté et qui cumule, tout en les superposant, plusieurs formes d'agissements de harcèlement moral.

«Ce monsieur a été désavoué par la direction alors qu'il n'a rien fait. Il a eu la gentillesse qu'un de ses lieutenants débarque pour qu'il puisse passer Noël à la maison, et il a gardé un jeune lieutenant qui n'avait pas d'expérience, il l'a gardé sans doublure à la passerelle, une doublure suffisante, il pensait que, pour quelques jours, ça irait et en fait le jeune a complètement merdé et il est allé percuter une barge, un bateau fluvio-maritime et en fait il n'avait pas compris que le pilote automatique fonctionnait différemment des autres navires et la barge a été percutée, personne n'a été blessé, la barge a coulé, peut-être

même pas. Le commandant a été en accusation parce que c'est toujours le commandant qui est responsable, alors que le commandant était descendu quelques minutes pour envoyer un message administratif. Une fois de plus, l'administratif qui nous emmerde. Il était descendu de la passerelle parce qu'on ne mettait pas d'ordinateur à la passerelle pour que les lieutenants ne jouent pas avec pendant qu'ils faisaient leur quart, du coup le commandant était obligé de descendre de la passerelle pour envoyer un message administratif pour annoncer son arrivée, du coup le peu de temps qu'il est resté dans son bureau, ça a suffi pour que la barge soit percutée et il a été complètement mis au placard, on lui a fait honte, des gens qui ne connaissent rien à rien, qui travaillent à terre et qui ont du pouvoir et qui l'ont démolé moralement, et voilà, il n'a pas supporté que son image de commandant soit ternie.»

Clémentine, commandante, transport de conteneurs

Isolement professionnel, humiliations, déni de compétences, etc. Sans que nous puissions évaluer, à la lecture de ce témoignage, si d'autres facteurs personnels ont pu influencer dans la prise de décision, il semble néanmoins que le management a joué dans ce cas précis un rôle important dans la dégradation de l'état psychique de ce commandant.

Épuisement professionnel et burn-out

Le cas d'une intention de suicide nous a été également rapporté. Cette fois, les éléments de description témoignent de l'épuisement professionnel du travailleur embarqué. Christophe Dejourns rappelle qu'« à partir d'un certain niveau d'intensité et de durée de cette surcharge de travail, ce sont les défenses de l'individu qui s'effondrent. La personne n'est plus en mesure de se défendre contre les effets délétères de l'épuisement. Entre la surcharge d'un côté et des objectifs inatteignables de l'autre, les capacités d'inventer des stratégies pour supporter la situation ou la contourner sont hors-jeu et la personne ne trouve pas d'autre issue que le suicide pour sortir de la situation où elle est plongée » (DEJOURS, 2000). La fatigue occasionnée par un long embarquement et des conditions de travail particulièrement intenses a manifestement fortement contribué à ce que cet individu fasse part de son intention de se suicider :

« Il y avait un pote qui était DJ (navire de croisière) et il m'avait appelé au milieu de la nuit à la passerelle en me disant : "Je t'appelle pour te dire adieu." Je dis : "Je ne comprends pas." Il me dit : "Voilà, je vais mettre fin à mes jours et je voulais te dire au revoir." Et je sentais qu'il avait un peu bu et ça ne me plaisait pas trop. Surtout que je voyais qu'il était déjà un peu dépressif depuis un bout de temps. Mais disons que c'était son caractère. Mais là, quand même, je sentais la limite. Il y avait une limite. Et ça faisait longtemps qu'il était embarqué et qu'il était très fatigué. Il avait beaucoup de mal à avoir du recul sur lui-même. La connerie était possible. [...] Et il m'a dit qu'il avait préparé une corde. Oh le stress, c'est très rapide une corde. J'ai tout de suite alerté mes supérieurs pour qu'ils aillent le chercher parce que moi j'étais bloquée à la passerelle. J'ai été convoquée par les officiers supérieurs qui m'ont dit : "Qu'est-ce qu'il t'a dit ? Est-ce qu'il t'a dit : je vais mettre fin à mes jours ?" Et moi je savais que si je disais oui ou non il débarquait. Et j'ai dit la vérité, j'ai dit oui. Et si jamais j'avais dit non et qu'il était resté à bord et que deux jours après il se suicidait ? Donc je leur ai dit et ce sont eux qui ont pris la décision de le débarquer. Mais bon, après ça, le gars, il était grillé pour revenir. »

Valérie, second capitaine, pétrolier

Si dans le cas présent, il n'y a pas eu de passage à l'acte, la souffrance psychique a été vécue à la fois par la personne candidate au suicide, mais aussi par celle qui a dû prendre la décision de faire débarquer son ami qu'elle a « diagnostiqué » épuisé. Dans le cas présent, cela a signifié, pour cet individu, la perte de son emploi, soit une réponse de l'organisation de travail qui consiste à se séparer du salarié sans que l'on puisse mesurer si des mesures en termes organisationnels ont pu être prises pour empêcher ce type de situations de se reproduire.

Le burn-out

Les cas d'épuisement professionnel autrement qualifiés de burn-out désignent généralement : « Un état d'épuisement physique, émotionnel et mental causé par l'implication à long terme dans des situations qui sont exigeantes émotionnellement. » (PINES et ARONSON, 1988). Ariane a vécu cette expérience, qui résulte d'un épuisement professionnel en raison de nombreuses manœuvres à effectuer, cumulé au déficit de sommeil.

À cela s'ajoute la charge émotionnelle occasionnée par deux décès de ses collègues dont elle a organisé en partie les obsèques.

« Alors, le burn-out, je l'ai fait. Je courais énormément. Je courais pour aller au boulot, je courais pour rentrer. Mais comme on avait des nuits blanches pas possibles à bord. En fait, beaucoup de gens m'ont dit : "Tu devrais pas faire ça ." Mais moi, je me disais, j'ai besoin de ça pour évacuer. Sinon, j'ai pas... Quand j'arrivais au boulot, si j'avais pas fait ça, je me sentais mal. C'est une drogue, en fait. Et de ça, quoi. Bon, y a certainement eu ça. Et puis, j'ai perdu deux de mes gars de l'équipage en six mois d'affilés, dont un, mon graisseur attiré que j'avais depuis cinq ans, d'un cancer généralisé. Ça a été très vite. Et c'est moi qu'il l'ait forcé à aller à l'hôpital, sinon il n'y serait pas allé. [...] Ben là, le mec, il avait 55 ans et j'étais comme sa maman. Le jour où il est décédé, on devait faire un concert, il devait venir à un concert. Le médecin avait dit : "Bon, phase terminale. Tu prends le taxi. Tu vas à ton concert, tu reviens." Et donc, ce jour-là, ce soir-là, ben il m'avait appelée, mais comme je réponds jamais au téléphone, j'ai pas vu. Je l'ai pas eu une dernière fois et j'ai vachement mal vécu ça. Et puis, quelques mois après, re. Alors, un mec, un autre gars, bosco. Là, je ne l'ai pas suivi à l'hôpital, ni rien parce que là, je me sentais pas. Et puis, il avait une famille, lui. [...] Bon et puis alors les deux mises à l'eau des cendres, les deux organisations... Ça a été particulièrement dur, je m'en suis pas rendu compte sur le coup, mais après... [...] Donc un jour, je me suis levée, et j'ai fait "boum". Je suis tombée. »

Ariane, capitaine, remorquage

Ariane décrit ici une succession d'événements à forte charge émotionnelle. D'abord, l'exigence de son travail l'a conduite à une période longue d'insomnie. Ensuite, ce sont les liens qui l'unissent à ses collègues qui la mènent à s'investir intensément auprès d'eux, d'abord dans l'accompagnement de la maladie, mais aussi après leur décès (notamment dans l'organisation des obsèques). L'accumulation du stress et de la charge émotionnelle est à l'origine de son épuisement professionnel.

Un autre mécanisme peut conduire au burn-out, celui du rejet de son travail. Cette situation est vécue par le salarié comme un moyen de défense face au mal-être mais elle

provoque une perte d'accomplissement professionnel. Le processus agit ici comme un cercle vicieux qui, s'il n'est pas arrêté, peut conduire à la dépression.

Le cas des passagers

Nous avons déjà évoqué précédemment le fait que le travail relationnel (notamment lorsqu'il s'agit de clients) exigeait des compétences spécifiques. Il s'agit tout à la fois de satisfaire le client tout en maintenant un certain cadre de comportement. Si le salarié tire du crédit de cette relation, elle comporte aussi régulièrement des risques en raison de l'imprévisibilité de l'attitude des clients. Tendus entre l'injonction qui consiste à satisfaire les clients et celle de maintenir certaines limites, les salariés qui sont au contact du public accomplissent en permanence un travail de régulation, particulièrement dans les cas où cette relation devient conflictuelle. Les tensions sont quasiment inévitables dans le cas des navires transportant des passagers et peuvent prendre une tournure particulièrement violente avec des conséquences importantes sur la santé des salariés. Ainsi, Viviane s'est fait agresser en tentant de faire respecter le règlement à une passagère qui n'acceptait pas de mettre son animal au chenil du bord.

« Il y a un règlement à respecter, j'y suis allée avec tout le respect qui se doit et la personne a été très agressive, j'ai eu droit à des menaces, ça été fait de telle sorte que j'ai basculé, comment dire vite... paralysée par rapport à la situation. J'ai été débarquée, j'ai porté plainte. Voilà, j'ai eu droit à cinq jours d'arrêt, j'ai été suivie par une psychologue... Ça a été très traumatisant pour moi.

Pourquoi en fait ?

Ben c'est-à-dire que je suis restée scotchée par l'ampleur de la réaction qui pour moi était disproportionnée par rapport à la situation... [...] J'ai eu droit à des insultes, je passe sur les détails, ensuite au final j'ai appelé le commandant qui est venu, elle a fini par mettre son animal au chenil toute la traversée quand elle me croisait j'avais droit à des insultes. Jusque-là je me disais... pas que c'était normal, mais, parle toujours, on s'en fout... Mais le summum, ça été le lendemain matin au moment du débarquement où il y avait à peu près deux cents personnes à l'accueil je l'ai vue arriver de l'autre côté. Là elle a commencé à me traiter de capo, elle a avancé en me montrant son bras en disant à tout le monde, voyez, j'ai des marques... Elle avait rien, hein... » Elle

m'a frappé », ça a été très loin quoi. Dieu merci, je n'ai jamais été seule, j'étais toujours accompagnée donc, parce que j'ai eu le soutien de mon équipe. Je n'ai rien à dire, le maître d'hôtel, les garçons m'ont toujours soutenue, accompagnée, je ne suis jamais restée seule avec. Je suis restée scotchée, mais qu'est-ce qu'elle raconte ? Et tout ça par esprit de vengeance, je ne sais pas ce qui lui est passé par la tête, et tout ça devant tous les passagers... Là c'est trop, je me suis sentie menacée. »

Viviane, commissaire, navire à passagers

Cette commissaire ressort traumatisée par cette situation notamment parce qu'elle n'a pas su trouver les moyens d'agir pour contenir la situation d'agression. Humiliée en public, dont on a déjà vu qu'il s'agissait d'une situation particulièrement paralysante, elle est partagée entre la nécessité de prendre sur elle tout en contrôlant l'agression.

Face à la multiplication de ce type de situations, il a été soulevé par les salariés ou leurs représentants, le manque de formation leur permettant de gérer de façon plus sereine ce type d'évènements. Les rapporteurs du collège d'expertise sur les risques psychosociaux recommandent d'ailleurs des formations spécifiques des personnels en lien avec des clients ou usagers : « La pression croissante des demandes et exigences des clients étant à l'origine d'une recrudescence des agressions sur les lieux de travail, les salariés en contact avec le public devraient [...] pouvoir suivre des formations adaptées en vue de les aider à faire face aux incivilités émanant du public et des usagers. » (LAVIOLETTE S., 2014). Plusieurs organisations professionnelles (secteur bancaire et secteur des transports notamment) tentent de plus en plus d'intégrer cette dimension dans la formation de leurs salariés.

Une alerte du burn-out : le « burn-in »

Le « burn-in » est considéré comme une sorte de lanceur d'alerte qui permet de détecter les signes annonciateurs du burn-out. Le burn-in désigne les cas de « présence abusive sur le lieu de travail menant à un état pathologique de surmenage » (OLIGNY, 2009). Autrement qualifié de présentéisme, il signifie en filigrane « de travailler alors qu'on aurait des raisons de santé pour être en arrêt maladie ». C'est ce que ce médecin des gens de mer a pu détecter lors d'une visite médicale d'un marin :

«Après, à l'inverse, il y a des marins qui nous donnent tous les éléments pour continuer à naviguer en demandant au médecin. "Prescrivez-moi un traitement de cheval parce que je ne dois absolument pas m'arrêter." Et qui va donner tout un tas d'arguments qui fait que le médecin n'a pas d'autres choix de lui dire : "Il faut absolument vous arrêter."»

Médecin des gens de mer

Le mécanisme se met en place de façon progressive sans que le salarié s'en aperçoive nécessairement. Tout en tirant une satisfaction de son investissement professionnel, le salarié s'épuise et l'excès se détecte souvent tardivement. Viviane impute rétrospectivement son burn-out à ces signes annonciateurs qui auraient, selon elle, dû l'alerter :

«Au fur et à mesure des séances, je lui ai parlé de la pression que je ressentais. Que je me mettais seule, que je me suis aperçue que ça n'allait pas.

Que tu avais un rapport au travail qui...

... qui n'était pas clair. Voilà, je vivais que pour mon travail, il y en avait que pour mon travail. En allant en congé, je ne décrochais pas et ça me rongait, j'y pensais tout le temps. Le moindre reproche qu'on pouvait me faire sur je sais pas, "tu aurais dû mettre comme ça et pas comme ça", c'était tout amplifié. Je prenais tout de travers quoi.»

Viviane, commissaire, navire à passagers

Sans que sa hiérarchie n'exerce sur elle de pression explicite, Viviane affirme s'investir au-delà du nécessaire sans qu'elle puisse s'en empêcher. Cela est vrai lorsqu'elle est à bord et se prolonge même lorsqu'elle est en congés. Les chercheurs ont émis plusieurs hypothèses pour expliquer ce type de phénomènes parmi lesquelles on trouve l'absence de perspectives claires, le besoin de reconnaissance ou encore la surcharge de travail.

Harcèlement sexuel (ou en raison de l'orientation sexuelle)

La notion de harcèlement sexuel est particulièrement complexe à traiter dans l'univers de la marine marchande. La complexité n'est pas liée à l'identification des personnes

qui en sont victimes puisqu'à de rares exceptions près, il s'agit exclusivement de femmes, comme le montre la lecture du tableau suivant.

	Femme	Homme	Officiers	Pex
Oui, tout à fait	35,3 %	3,6 %	6,0 %	8,8 %
Oui, un peu	17,6 %	7,8 %	8,4 %	2,9 %
Non, pas vraiment	5,9 %	12,0 %	12,0 %	10,3 %
Non, pas du tout	41,2 %	76,5 %	73,5 %	77,9 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Tableau 66 | Comportement hostiles

À travers cette question, nous cherchions à déterminer ce qui, au sens des répondants, pouvait être à l'origine des différents comportements hostiles à leur égard. Les femmes ont répondu près de cinq fois plus que les hommes que l'origine se trouvait être leur appartenance de sexe : 52,9 % d'entre elles déclarent avoir subi un comportement hostile en raison de leur appartenance de sexe contre 11,4 % des hommes (addition des réponses oui, tout à fait et oui un peu). Si ici il ne s'agissait de se prononcer sur le harcèlement sexuel, ces résultats donnent un indice de la population qui pourrait en être victime.

Les raisons de cet écart particulièrement important sont à corrélérer avec l'espace social particulier que représente le navire, et ce sont plusieurs facteurs qui méritent d'être considérés pour comprendre la façon dont les phénomènes de harcèlement sexuel sont susceptibles de se déployer dans ce secteur professionnel.

En premier lieu, l'environnement physique du navire présente des caractéristiques propices à la survenue de tels phénomènes. L'exiguïté du lieu de travail associé au fait de partager vie privée et vie professionnelle de façon prolongée multiplie les possibilités d'interactions. Au travail, dans les coursives, au carré ou dans les salles dédiées au repos (salle de cinéma, salle de sport, piscine du bord), à la laverie... il est quasiment impossible de ne pas croiser ses collègues et particulièrement ceux qui sont susceptibles d'être les auteurs d'agressions à caractère sexuel.

On peut aussi compter avec une culture professionnelle dont l'une des caractéristiques est de valoriser les comportements virils. Cela a pour conséquence de multiplier, au cœur de l'environnement de travail, les remarques à caractère sexiste. Leur répétition crée une sorte de « climat lexical » banalisé, rappelant en permanence que l'abstinence sexuelle à bord est davantage subie que choisie. Rappelons également que ce phénomène peut être fortement accentué en fonction du contexte culturel du bord. En effet, la figure de la femme n'a pas une place équivalente dans toutes les cultures, et dans le contexte d'équipages multinationaux, ces phénomènes peuvent devenir plus ou moins fréquents en fonction des propriétés sociales des individus.

Les agressions ou phénomènes de harcèlement à caractère sexuel peuvent s'expliquer également en raison de plusieurs autres facteurs, notamment celui de l'âge et celui de la position professionnelle. Plus le rapport de domination est avéré (soit en âge, soit par la position professionnelle), plus les femmes auront des difficultés à tenir à distance ce type d'agissements.

« Et bien, il y a des gens qui — c'est difficile à expliquer — qui vont réagir un peu bizarrement par rapport aux autres, qui vont dire des choses spéciales. Par exemple, en première année, c'était au long cours, j'ai fait un embarquement, et apparemment il y avait un chef mécanicien qui m'appréciait bien. Donc, il avait 40 ans et moi j'en avais 18. Et il était vachement proche de moi, il me collait tout le temps. J'étais vachement naïve à cette époque-là, moi je ne me rendais compte de rien. Et au bout d'un moment, il a commencé à être de plus en plus insistant, à me faire des propositions. Et quand j'ai débarqué, il a appelé chez mes parents. Genre : "Est-ce que Joséphine est là ? – Non, elle est à l'école à Marseille." Et il continuait la conversation. Pas en disant "vous me donnez son numéro de portable et je vais l'appeler". Rien du tout. Il a dit, "la vie est super difficile à bord. Au niveau sexuel on est en manque. C'est super difficile. Vous savez moi, Joséphine, je l'aime beaucoup, Joséphine était très présente à bord." »

Joséphine, lieutenant sécurité, pétrolier

Une autre caractéristique de la culture professionnelle des marins est celle d'aller dans le sens d'une rétention des informations concernant les problèmes qui surviennent à

bord. Érigée sur le principe de «ce qui se passe à bord reste à bord», la réticence des différents acteurs à relater les différentes agressions explique en grande partie le manque de soutien aux personnes qui sont victimes de harcèlement ou de discriminations. Il s'agit ici de maintenir à tout prix le collectif de travail et les solutions pour y parvenir peuvent aller vers une préférence à isoler la victime plutôt que le harceleur. En effet, il semble plus facile d'isoler la minorité (ici les femmes) que le collectif tout entier. C'est d'ailleurs la raison pour laquelle de nombreux cas rencontrés se sont soldés par le débarquement de la victime ou sa réaffectation à un autre navire.

Du côté des femmes, on remarque que, à l'exemple du cas relaté ci-dessus où Joséphine, dans son bilan rétrospectif, se reproche d'avoir été trop naïve, les femmes tendent à prendre en charge la responsabilité de ces actes : elles se sentent responsables, voire coupables de la situation. Partagées entre la prise en compte d'une culture virile et la nécessité de poursuivre une carrière dans un environnement masculin, elles minimisent parfois les agissements dont elles sont victimes. Par ailleurs, elles font souvent part de leur difficulté à hiérarchiser les faits et à acter de leur gravité.

L'ensemble de ces caractéristiques isolées ou cumulées expliquent en grande partie que le plus souvent les parties préfèrent ne pas recourir au juridique, mais plutôt d'attendre jusqu'à la fin de l'embarquement où de façon radicale, ces violences cesseront d'elles-mêmes. Pourtant, un cadre juridique existe et les travaux de Gwenaëlle Proutière-Maulion sur le rôle du commandant dans la gestion des situations de harcèlement moral et sexuel montrent que c'est à lui qu'incombe la responsabilité de gérer ce type de situations en tant que délégué de l'employeur (s'il n'est pas lui-même le harceleur), « Autorité de bord, il est, en effet, responsable du comportement des membres de l'équipage à bord du navire et doit à ce titre faire cesser tout comportement illicite. Dès lors que son inaction porte préjudice à la victime, il y a là indubitablement délit de non-assistance à personne en danger tel que réprimé par l'article 223-6 du Code pénal, justifiant que soient engagées à l'encontre du capitaine des poursuites pénales. Par ailleurs, le capitaine, représentant de l'armement à bord, est également investi d'une délégation générale en matière de sécurité. Il lui appartient donc à ce titre, non seulement d'informer l'employeur de l'existence de pratiques de harcèlement, mais également de prendre toute mesure de nature à faire cesser le risque. » (PROUTIERE-MAULION, 2009)

Avant de refermer ce point sur le harcèlement sexuel, il convient également de soulever que l'orientation sexuelle des personnes peut générer des comportements de harcèlement. L'homophobie, particulièrement tabou dans un univers professionnel hétéronormé

tel que la marine marchande, provoque des comportements hostiles. Les homosexuels ne sont pas seulement tenus de taire leur vie privée dans un contexte où pourtant la sexualité est abondamment abordée (FLACQZ C., 2014), il leur faut encore subir des injures et des blagues à caractère homophobe.

« Vous parlez du racisme et du sexisme, mais pour l'avoir vécu, l'homophobie est extrêmement présente sur les navires, surtout au long court. Après, cela dépend beaucoup de l'équipage et des meneurs. J'ai eu la chance à plusieurs reprises d'avoir des leaders d'opinion qui me protégeaient, mais d'autres fois, j'ai été la cible de beaucoup de harcèlement à bord. »

Répondant au questionnaire

Ces insultes peuvent se transformer en harcèlement et en dehors d'un préjudice moral certain, ou physique dans les cas extrêmes, elles sont souvent à l'origine de comportements discriminatoires. Il peut s'agir à titre d'exemple de l'absence de recommandations nécessaires à la montée en hiérarchie.

3. Alcool et substances psychoactives

La consommation d'alcool, de tabac et de substances psychoactives dans le cadre du travail reste un enjeu majeur de santé publique, et ce pour tous les secteurs professionnels. Incitées par les pouvoirs publics à se responsabiliser face à cet enjeu, les organisations de travail s'attachent de plus en plus à développer des indicateurs permettant de mieux observer ces consommations (dépistage notamment) et dans certains cas d'en organiser la prévention. Dans ce contexte, il apparaît que le secteur des transports est particulièrement touché par les problèmes liés à l'usage d'alcool et de substances psychoactives et dans la marine marchande, comme dans le transport routier ou ferroviaire (LEMAITRE F., 2012), les personnels semblent davantage exposés à ce type de conduites. L'éloignement de la sphère privée ajoutée à la mise en présence de groupes sociaux relayant certaines normes de consommation expliquent en partie ces comportements considérés comme dangereux. S'ils font l'objet d'une attention particulière c'est non seulement parce qu'ils peuvent avoir un impact à l'échelle individuelle du consommateur et affecter ainsi sa capacité au travail, mais également, parce que ces conduites sont susceptibles de porter atteinte au collectif de travail, tant à sa sécurité qu'à sa rentabilité économique.

La navigation au long cours présente une caractéristique singulière : celle de devoir affirmer une culture de la sécurité exigeante tout en offrant un cadre de vie aux marins le moins éloigné possible des modes de convivialité généralement observés dans la vie privée. Cela signifie qu'à l'exception des substances considérées comme illicites (cannabis, cocaïne, etc..) l'accès à l'alcool et au tabac est prévu, mais encadré dans l'avitaillement du navire par l'organisation professionnelle (sauf sur les navires secs). C'est donc bien une injonction contradictoire que l'on peut observer ici : celle de voir l'organisation de travail pourvoir aux « plaisirs » et aux sociabilités du bord tout en en organisant sa prévention voire son interdiction.

En France, l'enquête intitulée « Alcohol and nicotine dependence in French seafarers », a montré que les marins français présentaient de forts taux de dépendance à l'alcool et au tabac. Ils soulignent d'ailleurs la corrélation entre l'accès à bas coût de ces produits vendus à bord et l'importance de leur consommation. Davantage, l'enquête soulève le problème de la codépendance à ces deux substances puisqu'ils ont observé que ces deux addictions étaient souvent simultanées (FORT E., MASSARDIER-PILONCHERY A., BERGET A., 2009).

Dans la plupart des cas, les marins reconnaissent la légitimité des risques engendrés par l'usage des substances psychoactives et tous admettent le lien existant entre la consommation de ces substances et les risques pour l'organisation ou pour eux-mêmes. Cependant, le franchissement des limites entre usage raisonné et celui pouvant présenter des risques pour soi ou pour le collectif de travail reste subjectif. L'exemple de l'usage de l'alcool est révélateur de cette logique de seuil à l'œuvre. Façonnée en partie par une culture professionnelle qui valorise le savoir-boire, la capacité à absorber de l'alcool fait partie de la matrice de comportements signifiant l'adhésion au modèle viril du marin : « L'alcool joue souvent (...) un rôle d'affirmation virile de soi et de soutien à la prise de risques, il contribue à brouiller l'estimation du danger et à favoriser l'engagement dans les comportements périlleux surtout si le regard des autres interdit de reculer. On boit alors "pour se donner du courage élargir le sentiment de soi, libérer ses inhibitions" (LE BRETON D., 2014). Ce savoir-boire est également favorisé par les conditions d'exercice de la navigation dont nous avons vu que danger, stress, ennui représentaient autant de facteurs opérants dans le quotidien des marins. Il s'intègre donc à des pratiques collectives de sociabilité particulièrement difficiles, dans ce contexte, à rejeter.

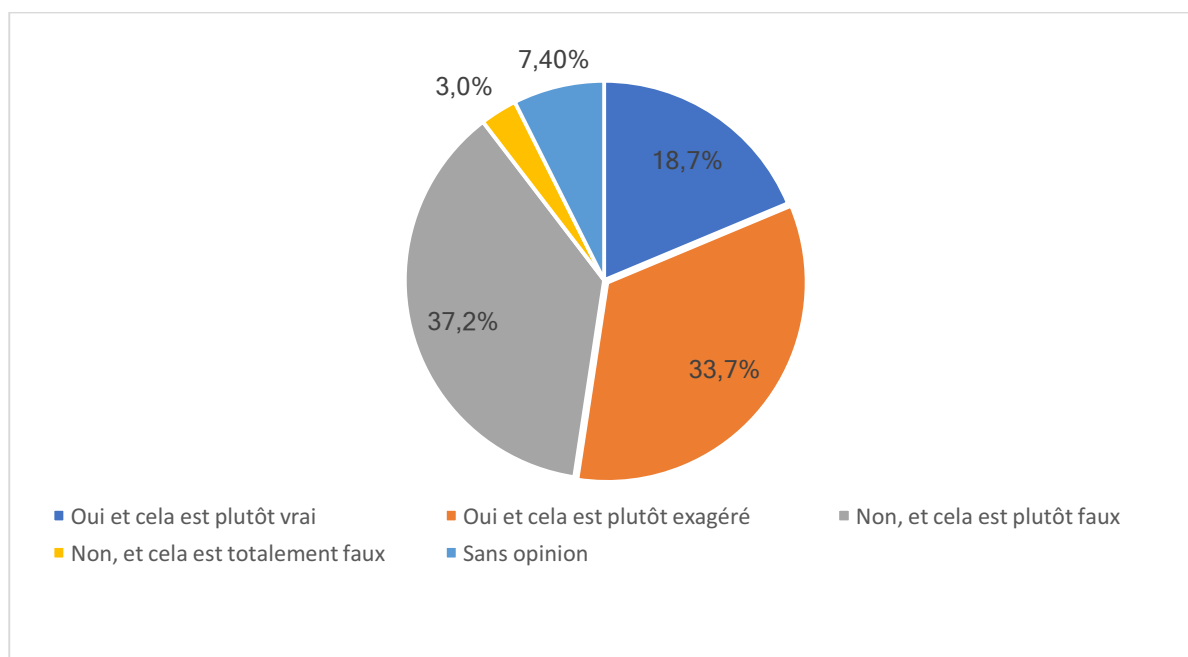
Ces consommations participent à cimenter l'ensemble de la vie collective du bord, tant pour ritualiser les relations sociales (pause, avant-repas, repas, après repas, etc.) que pour combler les longs moments de latence générés par la vie en mer. La répétition de ces interstices situés à la frontière du travail et du hors travail ou les moments peu intenses comme le sont les temps de traversée par exemple, peuvent être facteur d'ennui et de lassitude et influencer fortement sur la chronicité des consommations comme l'indique G. Minguet : « L'ennui organisationnel se traduit par des conduites reconnues : avoir fait le tour de la situation voir les mêmes visages et refaire les mêmes tâches, ne plus rien découvrir d'inédit, l'individu développe (...) la consommation compulsive de nourriture ou les addictions tabac, alcool, médicament, drogues diverses, pornographie, sport, etc.. , ce sont autant d'échappatoires et de compensation au mal vivre en organisation. » (MINGUET G., 2014)

Au-delà de la satisfaction qu'il peut procurer, consommer de l'alcool ou d'autres psychotropes peut également être motivé par la recherche d'un état : il peut, dans certains cas, favoriser le sommeil, notamment pour les personnes travaillant en horaires décalés et ayant des rythmes de sommeil désynchronisés.

Dans le cadre de notre enquête, nous avons souhaité sonder les marins à propos des représentations sociales relatives à leur consommation d'alcool et/ou de substances psychoactives. Par ailleurs, nous avons abordé, tant dans le questionnaire qu'au cours des entretiens menés auprès des marins, le sens qu'ils attribuaient à leurs modes de consommation. Rappelons que les résultats reposent essentiellement sur du déclaratif sans que nous ayons la possibilité de mesurer le degré d'écart qu'il peut exister entre les pratiques réelles et les pratiques déclarées.

Alcool et navigation

De manière générale, les résultats montrent qu'à propos de l'alcool, 18,7 % des répondants considèrent vraie, l'affirmation selon laquelle « les marins seraient de bons buveurs ». 33,7 % d'entre eux considèrent cette réputation « plutôt exagérée » ; ils sont seulement 3 % à considérer cette affirmation fausse.



Graphique n° 13 | Les marins auraient la réputation d'être de bons buveurs.

En vue de mieux saisir les liens entre l'usage d'alcool et la navigation, nous avons souhaité identifier le contexte dans lequel les marins évoluaient (limitation/interdiction de consommation), tout en explorant le sens qu'ils donnaient aux logiques de restriction observées dans les compagnies.

	Effectif	Pourcentage
Un navire sec	373	51,6 %
Un navire où l'alcool est autorisé avec restriction	280	38,7 %
Un navire où l'alcool est autorisé sans restriction particulière	71	9,7 %
Total/répondants	721	100,0 %

Tableau 67 | Concernant l'alcool, le navire sur lequel vous naviguez est... ?

Les réponses à cette question montrent que dans une large majorité des cas, l'alcool fait l'objet d'un contrôle particulier et c'est la moitié des répondants qui déclarent naviguer sur un navire dit « sec », c'est à dire où l'alcool est interdit à bord. 38,8 % de notre échantillon navigue sur des navires où l'alcool est autorisé, mais avec certaines restrictions. Enfin, ce sont 10 % des répondants qui déclarent naviguer sur des navires où l'alcool est autorisé sans restriction particulière.

Lorsque l'alcool est autorisé, on observe de fortes disparités dans les moyens d'en contrôler leur consommation. Entre confiance donnée à l'autogestion et tentatives de régulation par l'édiction de règles, la tolérance reste subjective et varie d'un navire à l'autre. Les indicateurs définissant le seuil d'autorisation et le seuil de transgression sont parfois calqués sur le modèle routier ou, le plus souvent, laissés à l'appréciation du plus gradé, dont la propre consommation influera sur les critères retenus, comme l'expriment ces enquêtés :

« Comment ça se passe la consommation d'alcool ? »

On est limité comme pour conduire une voiture. C'est 0,5 mg par litre d'alcool.

Vous avez des contrôles ?

On n'a pas de contrôle mais dans ma cabine, j'ai un éthylotest électronique, mais après ça se fait avec intelligence. »

Jean-Louis, barman, transport de passagers

« À bord on peut boire un ou deux verres, mais pas plus parce vous avez un rôle de sécurité quand même »

Répondant au questionnaire

« Là par exemple, samedi, j'ai bu un verre à bord. J'essaye qu'il n'y ait pas ça la semaine par contre, du lundi au vendredi, je ne suis pas trop fan quoi.

C'est toi qui décides là-dessus pour ton équipe ?

J'essaye. Déjà pas d'alcool fort. Une bouteille de rosé, une bouteille de rouge, mais je ne veux pas qu'il y ait d'alcool lourd genre du Ricard, whisky, tout ça... si les gens ne savent pas se contrôler, il peut il y avoir des excès. »

Yannick, chef mécanicien, remorquage

" La consommation d'alcool à bord est limitée à deux bières par jour et par personne. Cela permet de conserver un regroupement après la journée de travail. »

Répondant au questionnaire

Les exemples ci-dessus révèlent qu'à aucun moment il ne s'agit d'encourager des pratiques de consommation excessives. L'objectif est davantage de réguler l'usage de l'alcool en le mettant au service du collectif de travail. En renforçant la cohésion de groupe, l'alcool sert également à témoigner de la capacité d'autorégulation de ce même collectif et sa responsabilité face aux enjeux de sécurité. Cependant, notons que les représentations autour des effets de l'alcool sur la santé, mais également sur les capacités de chacun, n'ont pas été abordées dans ce questionnaire. Nous ne sommes donc pas en capacité de mesurer le degré de connaissances des marins à l'égard des dangers de la prise d'alcool même si ces derniers la considèrent modérée.

Généraliser les navires secs ?

	Femme	Homme	Officier	Pex
Tout à fait d'accord	28,8 %	30,3 %	22,4 %	38,0 %
Plutôt d'accord	30,8 %	27,4 %	28,8 %	27,1 %
Plutôt pas d'accord	26,9 %	26,7 %	30,5 %	23,1 %
Pas du tout d'accord	13,5 %	15,6 %	18,3 %	11,8 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Tableau 69 | Pensez-vous qu'il faudrait généraliser les navires secs ?

Si l'on additionne les réponses positives de la question relative à la généralisation des navires secs, on observe que la majorité des répondants sont favorables à cette mesure, les femmes l'étant plus que les hommes (59,6 % chez les femmes contre 57,7 % chez les hommes). L'écart est nettement plus important si l'on examine la variable de l'appartenance hiérarchique et ici, c'est la catégorie des personnels d'exécution qui se trouve être nettement plus favorable à cette mesure comparativement aux officiers : 65,1 % contre 51,2 %, soit près de 15 points d'écart. Il apparaît donc très nettement que ce sont les personnels appartenant au bas de la hiérarchie professionnelle qui sont les plus disposés à ce que l'alcool soit interdit à bord des navires. Ce résultat fait écho au constat de Michel Pialoux, qui dans son article consacré aux ouvriers d'usine, remet en cause l'idée selon laquelle il existerait d'un lien spécifique des classes populaires à l'alcool (PIALOUX M., 1992). Davantage, ces chiffres semblent témoigner de l'éloignement des nouvelles générations d'un certain modèle où l'usage de l'alcool signifiait l'appartenance au groupe social. Les travaux de Marc Lorient montrent que les jeunes gens appartenant aux classes populaires développeraient d'autres modes de consommations — cannabis, notamment — tout en les réservant à la sphère du hors — travail, délaissant ainsi le cercle des sociabilités professionnelles. (LORIENT, M., 2017).

En dépit de cette adhésion majoritaire à la généralisation des navires secs, ils sont nombreux à considérer cette mesure comme peu efficiente.

	Femme	Homme	Officier	Pex
Tout à fait d'accord	30,0 %	22,9 %	24,1 %	22,1 %
Plutôt d'accord	48,0 %	37,0 %	40,9 %	34,7 %
Plutôt pas d'accord	16,0 %	23,1 %	20,4 %	25,2 %
Pas du tout d'accord	6,0 %	17,0 %	14,6 %	18,0 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Tableau 70 | Pensez-vous que même sur les navires secs, l'alcool est un problème ?

Les réponses à cette question montrent que le « navire sec » est loin de convaincre par son efficacité, puisque 78 % des femmes et 59,9 % des hommes affirment que même sur les navires où il est interdit, l'alcool reste un problème (addition des réponses positives tout à fait d'accord et plutôt d'accord). Selon les répondants, la logique d'un individu présentant les symptômes de l'addiction ne saurait être contrôlée, même sur un navire sec :

« De toute façon, c'est simple, si tu veux t'en mettre une, le mec qui a besoin de ça, il trouvera toujours une solution pour en trouver. Mais après, il peut aller à terre chercher ce qu'il faut même si c'est interdit. Le mec, qui en a besoin, il le fera. »

Ronan, maître équipage, transport de conteneurs

Plusieurs répondants affirment avoir observé la mise en place de trafic d'alcool, transgression qui, dans certains cas, serait tolérée par l'autorité du bord :

« Sur les bateaux secs, il y a du trafic, mais tant que cela ne se voit pas, la compagnie laisse »

Répondant au questionnaire

« Tu vis en petit comité, et t'as toujours moyen de récupérer de la bibine même si tu n'as pas le droit normalement. Quand tu prends deux bouteilles de sky à

quatre à l'apéro... je n'ai pas l'impression de dire des conneries quand je dis ça. Après c'est trop parce que c'est tous les jours même le midi des fois. Sur le « nom du bateau », c'est interdit, mais tout le monde s'en fout, c'est une catastrophe.

Thierry, cuisinier, transport de conteneurs

Les marins interrogés ont également observé que l'interdiction de l'alcool à bord pouvait donner lieu à des débordements en escale ; comportement qu'ils expliqueraient par la nécessité de compenser cette privation :

« Lors des escales des navires secs l'équipage se "rattrape" et va boire à terre, ce qui pose un problème de sécurité lors des opérations commerciales ou de manœuvre. »

Répondant au questionnaire

« Les bateaux "secs" entraînent une surconsommation d'alcool systématique lors de sorties à terre qui existent moins sur les navires non "secs", comme s'il fallait se rattraper d'une privation ! »

Répondant au questionnaire

Au cours de nos entretiens, l'exemple de la fabrication artisanale d'alcool à l'aide d'alambics permettant de distiller des jus de fruits nous a été signalé montrant les ressources dont font preuve les marins pour contourner l'interdiction. Si cet exemple révèle l'existence de pratiques déviantes, notons également qu'ils soulignent le caractère collectif de la transgression, paramètre dont on peut faire l'hypothèse qu'il participe à cimenter les relations de travail. Tout se passe comme si la transgression réaffirmait la solidarité du collectif de travail, s'opposant par là même, à un usage de l'alcool qui serait seulement solitaire, consommé caché et dont on devrait avoir honte.

Moments de consommation d'alcool

Sans surprise c'est lorsqu'ils sont à terre que les marins déclarent consommer le plus. Parmi ceux qui déclarent boire le plus lorsqu'ils sont à bord, c'est la population des officiers qui semble être la plus concernée : 2,9 % contre 1,7 % pour les personnels d'exécution. Aucune femme ne se déclare concernée parmi les répondants à cette question.

	Femme	Homme	Officier	Pex
Lorsque vous êtes à terre	90,2 %	82,5 %	77,9 %	77,2 %
Lorsque vous êtes à bord	0,0 %	2,5 %	2,9 %	1,7 %
Lorsque vous êtes en escale	11,8 %	13,9 %	17,6 %	7,1 %
De la même façon terre/bord/escale	3,9 %	6,9 %	5,9 %	5,8 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %

Tableau 71 | À quel moment consommez-vous le plus d'alcool ?

Lors des escales, ce sont encore les officiers qui déclarent le plus consommer de l'alcool et ce sont près de 10 points qui les séparent des modes de consommation déclarés par les personnels d'exécution. Rappelons cependant que les sorties en escales peuvent être coûteuses et le critère financier est une variable à prendre en considération dès lors que le choix se pose entre sortir durant l'escale ou rester à bord. La place dans la stratification sociale agit ici comme un marqueur potentiellement excluant pour la catégorie des personnels d'exécution moins dotée économiquement que les officiers.

Fréquence de consommation d'alcool

Si la majorité des marins déclare ne jamais boire d'alcool à bord (54,7 % des femmes et 57,1 % des hommes), 22,9 % des hommes déclarent en consommer une à deux fois par semaine (18,9 % chez les femmes).

	Femme	Homme	Officier	Pex
Tous les jours	1,9 %	3,6 %	3,0 %	3,4 %
Une à deux fois par semaine	18,9 %	22,9 %	27,3 %	17,2 %
Deux à trois fois par mois	24,5 %	16,4 %	18,2 %	18,1 %
Jamais	54,7 %	57,1 %	51,4 %	61,2 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Tableau 72 | Fréquence de consommation d'alcool selon le sexe et la catégorie de personnel

Notons qu'à cette question, ce sont les officiers qui déclarent le plus consommer d'alcool comparativement aux personnels d'exécution. Près de 10 points les séparent si l'on additionne les réponses positives à cette question 48,5 % des officiers contre 38,7 % des personnes d'exécution.

Lieu de consommation à bord

Si femmes et hommes déclarent de façon quasi égale consommer de l'alcool lorsqu'ils sont à table (29,4 % chez les femmes et 30 % chez les hommes), on observe un net écart entre les officiers et les personnels d'exécution concernant les lieux de consommation :

	Femme	Homme	Officier	Pex
À table	29,4 %	30,0 %	39,7 %	19,2 %
Dans les cabines (la vôtre ou celle de collègues)	5,9 %	6,9 %	5,6 %	8,0 %
Dans d'autres lieux du bord	19,6 %	9,5 %	11,4 %	8,9 %
Je ne suis pas concerné par cette question	56,9 %	60,2 %	51,9 %	67,9 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Tableau 73 | Lieu de consommation d'alcool à bord

Près de 20 points séparent ces deux catégories : 39,7 % des officiers déclarent boire à table contre 19,2 % chez les personnels d'exécution. On note également que ces derniers sont les plus nombreux à déclarer boire dans les cabines (8,0 % d'entre eux contre 5,6 % des officiers). Il semble donc que les modes de consommation sont clivés en fonction de la catégorie sociale d'appartenance : les officiers boivent davantage et ce, de façon visible, tandis que les personnels d'exécution déclarent moins consommer d'alcool à table mais davantage dans les espaces privés du bord.

Interprétation de la consommation d'alcool

Si 50 % des officiers et 74,7 % des personnes d'exécution déclarent ne jamais consommer d'alcool à bord, les réponses à cette question montrent que les femmes, plus que les hommes, consomment de l'alcool lorsqu'elles sont embarquées « *parce que cela fait partie de la convivialité du bord* » (53,1 % contre 39,5 %). On peut faire l'hypothèse, comme nous avons déjà pu l'observer dans nos propres travaux, qu'elles sont davantage sollicitées à participer aux moments collectifs. Elles sont d'ailleurs les plus nombreuses à déclarer consommer de l'alcool « *parce que les collègues m'incitent à le faire* » : 4,1 % chez les femmes contre 0,7 % chez les hommes. Leur engagement à se

montrer conviviales fonctionnerait comme une garantie de leur volonté de s'intégrer dans ce milieu professionnel.

	Femme	Homme	Officier	Pex
Par habitude	2,0 %	3,5 %	4,1 %	1,0 %
Parce que je me sens seul	0,0 %	0,5 %	0,6 %	0,5 %
Parce que cela fait partie de la convivialité à bord	53,1 %	39,5 %	49,4 %	31,8 %
Parce que les collègues m'incitent à le faire	4,1 %	0,7 %	0,9 %	1,0 %
Parce que j'ai du mal à m'en passer	0,0 %	0,7 %	0,3 %	1,0 %
Parce que je m'ennuie	0,0 %	0,7 %	1,2 %	0,0 %
Parce que je me sens stressé	2,0 %	1,3 %	1,2 %	1,5 %
Je ne consomme jamais d'alcool à bord	46,9 %	58,3 %	50,0 %	64,7 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Tableau 74 | Interprétation de la consommation à bord

L'alcool est présenté ici comme l'ingrédient essentiel à la convivialité du bord. À l'instar des ouvriers décrits par Michel Pialoux, il s'agit de boire ensemble pour affirmer le collectif de travail : « Boire ensemble, c'est affirmer que l'on fait partie du même monde, un monde fraternel et viril, un monde de valeurs partagées et où l'on parle la même langue » (PIALOUX M., 1992, *op. cit.*). Les conditions autarciques de la vie du bord font que ce collectif est une source forte de cohésion sociale et tous les moments permettant de lui donner du sens sont exploités. C'est d'ailleurs la répétition de ces moments qualifiés

de conviviaux, leur chronicité, qui accentuent le risque de basculer dans la dépendance.

Dépendance à l'alcool

La majorité des répondants estiment ne pas avoir de problème de dépendance à l'alcool. Lorsque les personnes interrogées apportent une réponse positive à cette question, on constate que ce sont les hommes qui déclarent le plus entretenir un lien de dépendance à l'alcool : 3,6 % chez les hommes contre à 0 % chez les femmes.

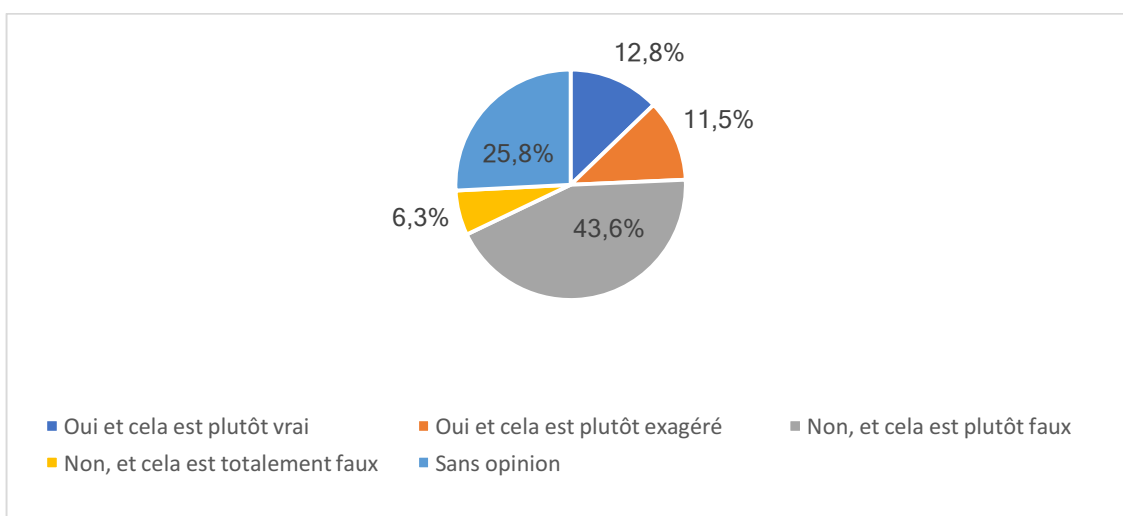
	Femme	Homme	Officier	Pex
Oui, tout à fait	0,0 %	0,6 %	0,8 %	0,4 %
Oui, un peu	0,0 %	3,0 %	4,3 %	0,9 %
Non, pas vraiment	20,4 %	31,7 %	30,6 %	30,0 %
Je ne suis pas concerné par cette question	79,6 %	65,5 %	64,9 %	69,1 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Tableau 75 | Pensez-vous avoir des problèmes de dépendance à l'alcool ?

Notons que près d'un tiers des hommes et un cinquième des femmes déclarent ne « pas vraiment avoir de problème de dépendance à l'alcool ». La latitude interprétative de cet item amène à s'interroger sur la façon d'objectiver ce résultat important. Une étude plus approfondie permettrait très certainement d'expliquer ce résultat.

4. Substances illicites

Concernant l'usage de substances illicites (cannabis, cocaïne, etc.), les marins que nous avons interrogés sont 12,8 % à considérer vraie l'affirmation selon laquelle « les marins useraient beaucoup de substances psychoactives comme le cannabis ou la cocaïne », tandis qu'ils sont 37,2 % à considérer cela plutôt faux. À l'instar des représentations autour des consommations d'alcool, ils sont 3 % à considérer cette affirmation totalement fausse.



Graphique n° 14 | | Les marins useraient beaucoup de substances psychoactives
Qu'en pensez-vous ?

Finalement, ils sont près d'un quart à apporter une réponse positive à cette question et un autre quart à ne pas exprimer d'opinion sur ce sujet.

Fréquence de consommation de substances illicites

En plus de l'analyse consacrée à l'alcool et au tabac, l'enquête citée précédemment « Alcohol and nicotine dependence in French seafarers », a montré que 45,6 % des marins avaient déjà expérimenté du cannabis contre 38,6 % dans la population générale française (FORT E., et al., *op. cit.*). Deux autres études, l'une réalisée en 2007 et l'autre en 2013 par le Service de Santé des Gens de Mer et l'Université de Lyon ont montré que 28 % des marins testés pour le cannabis et 4,5 % pour la cocaïne étaient positifs. Dans ces deux enquêtes, la population des moins de 35 ans était particulièrement exposée puisque 46 % d'entre eux étaient positifs au cannabis et 8 % à la cocaïne.

Dans notre étude, la lecture des réponses portant sur les consommations de substances illicites effectuées au cours des trois dernières années offre des résultats inférieurs à ceux constatés dans les enquêtes précédemment citées, laissant supposer une tendance à la sous déclaration de la part de notre échantillon.

	Femme	Homme	Officier	Pex
Oui, fréquemment	0,0 %	0,7 %	0,8 %	0,4 %
Oui, occasionnellement	3,7 %	6,0 %	6,5 %	6,5 %
Non, même si cela m'est déjà arrivé une ou deux fois	14,8 %	16,8 %	15,7 %	18,5 %
Non, cela ne m'est jamais arrivé	81,5 %	76,5 %	77,0 %	74,6 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Tableau 76 | Consommation à terre au cours des trois dernières années

Rappelons que les circonstances de la passation du questionnaire (majoritairement en salle d'attente des locaux des Services de Santé des Gens de Mer, pour des marins se rendant à leur visite médicale annuelle) peuvent avoir influencé négativement les réponses. On peut aisément imaginer, malgré la garantie d'anonymat des données d'enquête, les réticences des marins à compléter ce type de renseignement dans un lieu incarnant l'autorité et le contrôle d'aptitude ou d'inaptitude à la navigation. Nous faisons l'hypothèse selon laquelle il existe, concernant cette question, un biais conduisant à une sous déclaration par la population étudiée de la consommation de produits illicites.

Une lecture plus fine de ces résultats nous apprend également que les femmes déclarent moins de réponses positives à cette question (18,5 % de réponses positives chez les femmes contre 23,5 % chez les hommes). L'appartenance à la position hiérarchique opère là aussi comme un critère de différenciation puisqu'on observe un peu plus de deux points d'écart entre la catégorie des officiers (23 % de réponses positives) et celle des personnels d'exécution (25,4 % de réponses positives).

Consommation à bord de substances illicites

La très large majorité des marins déclare ne pas consommer de substances psychoactives lorsqu'ils sont à bord des navires (les femmes davantage que les hommes 94,4 % contre 91,5 %). Chez les personnes ayant répondu positivement à cette question (addition de « oui fréquemment », « oui occasionnellement », « déjà arrivé une ou deux fois »), ce sont les personnels d'exécution qui arrivent en tête avec 9,2 % de réponses positives contre 8,1 % chez les officiers.

	Femme	Homme	Officier	Pex
Oui, fréquemment	0,0 %	0,1 %	0,0 %	0,1 %
Oui, occasionnellement	0,0 %	0,9 %	0,8 %	0,9 %
Non, même si cela m'est déjà arrivé une ou deux fois	5,6 %	7,5 %	7,3 %	8,2 %
Non, cela ne m'est jamais arrivé	94,4 %	91,5 %	91,9 %	90,8 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Tableau 77 | Consommation des substances psychoactives à bord (médicaments, marijuana, haschich...)

Dépendances aux substances illicites

La large majorité des répondants, toutes catégories confondues, déclarent n'avoir aucune dépendance aux substances psychoactives illicites. Si l'on additionne les réponses positives (« oui tout à fait », « oui un peu »), on remarque que seuls 0,3 % des officiers se déclarent concernés par une dépendance à l'égard de ces substances.

	Femme	Homme	Officier	Pex
Oui, tout à fait	0,0 %	0,1 %	0,1 %	0,0 %
Oui, un peu	0,0 %	0,1 %	0,2 %	0,0 %
Non, pas vraiment	1,9 %	1,5 %	1,9 %	1,3 %
Non, pas du tout	37,0 %	32,4 %	38,1 %	28,0 %
Je ne me sens pas concerné par cette question	61,1 %	65,8 %	59,8 %	70,7 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Tableau 78 | Problèmes de dépendance aux substances psychoactives

Si ces chiffres paraissent anecdotiques au regard de la population concernée, les entretiens menés auprès des marins ont pourtant révélé qu'ils étaient régulièrement en contact avec des collègues présentant des problèmes d'addiction à des substances illicites :

« Moi, des fois je leur dis de ne pas faire ça avant l'embarquement, pas quand tu travailles quoi, des fois ils arrivent avec des yeux comme ça... »

Et ils font ça pour quoi à votre avis, ils ne sont pas bien dans leur vie ou... ?

Non, c'est l'habitude, le chichon... c'est comme quelqu'un qui fume une cigarette, moi je ne fume pas, ni cigarette ni rien, et bien lui, il fume son pétard... j'aimerais bien que ça avance ça, quand vous embarquez, un test, ça serait très bien

Jean-Louis, barman, transport de passagers

Par ailleurs, les observations réalisées à bord ont confirmé le caractère relativement banal de la présence de cannabis à bord des navires, même si cela concernait principalement des personnes n'ayant pas à assurer des responsabilités dans la conduite des navires. Cependant, aucune de ces observations ne nous permet de déterminer le degré de dépendance de ces personnes.

5. Alimentation à bord des navires

Tant dans le volet qualitatif de l'étude que dans sa phase quantitative, les remarques des marins relatives à leur alimentation à bord des navires ont été nombreuses. Le sujet de l'alimentation ayant été abordé par eux de façon spontanée — aucune question n'avait été prévue initialement sur ce sujet dans le dispositif d'enquête — il nous paraît indispensable de l'évoquer avant de clore ce rapport.

Rappelons que nos observations nous ont permis de constater que l'organisation des repas à bord reste calquée sur un modèle normatif «à la française» articulé autour de trois repas principaux par jour (petit-déjeuner, déjeuner, dîner). En plus des trois temps forts consacrés à l'alimentation, les marins ont accès en permanence (souvent au carré) à des encas présentés sous diverses formes (pain, fromage, sucreries). Ainsi, loin de la frugalité des repas des siècles passés où le marin était rationné parfois drastiquement, c'est très souvent la quantité, à défaut de la qualité, qui prime dans l'alimentation des marins. À cet égard, le mode d'alimentation à bord des navires ne suit pas la tendance actuelle relevée dans la société française quant à la simplification des repas principaux (POULAIN J.-P., 2012), même si certains marins ont tendance à la réclamer. Pourtant une forme de rationalisation peut être observée : le modèle historique de distribution des repas, basé sur des carrés séparés avec service à table laisse, dans certains cas, place à des dispositifs de self-service où les carrés, autrefois séparés selon la catégorie de personnel (officiers, personnels), sont ici réunis.

Les conditions autarciques de la vie en mer contribuent de façon évidente à ce que les pauses repas soient un élément essentiel des sociabilités des marins. Moments fédérateurs, symbolisant les frontières entre travail et hors travail, ils sont également l'occasion de réaffirmer le collectif et de consolider le lien social. S'ils sont aussi l'occasion de nouer des liens en fonction des affinités, nous pouvons aussi relever que les marqueurs sociaux attachés aux individus s'effacent en partie du fait que la prise en charge économique est assurée par l'organisation de travail. Ici, il n'existe pas de pudeur à prendre ses repas avec des collègues susceptibles de préférer d'autres types de restaurants comme cela peut se produire en escale.

L'importance qu'accordent les marins aux repas a été soulignée par Maurice Duval qui rappelle, dans son ouvrage ethnographique consacré à la navigation au long cours, que la nourriture est un sujet particulièrement central dans les conversations des marins (DUVAL, M., 1998, *op. cit.*). Sa qualité et son abondance est encore souvent présentée

comme une façon de compenser la rupture avec la vie à terre, une forme de consolation pouvant même apaiser les éventuelles tensions du bord ou les raviver si la nourriture fait défaut. Pourtant, si les marins continuent à accorder une importance marquée à leur alimentation à bord, en la considérant comme un plaisir essentiel, les discours recueillis au cours de cette enquête reflètent des préoccupations plus générales sur la qualité des aliments consommés et les effets de leur consommation sur leur santé.

La qualité des aliments consommés

La qualité des aliments consommés à bord des navires préoccupe, en premier lieu, le cuisinier chargé de les transformer. Particulièrement dans le cas de la navigation au long cours, le fait de devoir s'avitailer dans plusieurs régions du globe provoque régulièrement des problèmes sanitaires liés à la qualité des produits embarqués :

« Sur ces lignes-là, je fais mes vivres en Corée du Sud et à Los Angeles. L'autre fois, c'était Hong-Kong, encore ça va. Mais Manzanillo, au Mexique c'est une catastrophe. Toute la viande que l'on a reçue, elle avait décongelé. C'est la catastrophe. Le thermomètre, tout dans le positif. »

Thierry, cuisinier, transport de conteneurs

Ces épisodes récurrents ont lieu dans un contexte de société marqué par de nombreux fléaux alimentaires (vache folle, œufs contaminés, grippe aviaire). L'ingestion de nourriture de basse qualité voire même, dans le cas évoqué ci-dessus, présentant un danger de contamination bactérienne, expose les marins à des risques d'intoxication. Ces risques sont d'autant moins bien supportés que la société tend, de plus en plus à valoriser une culture du « bien manger ».

En tant qu'autorité du bord, les commandants se sentent également concernés par ces risques sanitaires et certains d'entre eux dénoncent les tentatives de profits réalisés par le shiplander tout en déplorant l'absence de recours possible pour les aider à mieux contrôler ce type de dérives :

« Ce n'est pas le pire : quand je vois du saumon qui est marqué « Water added »... en fait tu décongèles ton saumon, chaque pièce fait 1,2 kilos, tu récupères 500 à 600 grammes d'eau, 400 grammes de poisson et tu vois sur ton

poisson tous les trous qui ont servi à l'injection d'eau, de manière à le faire gonfler de l'eau, donc tu payes très cher de l'eau et ton saumon une fois décongelé, c'est de la boue... mais la viande, le poisson, c'est comme ça tous les jours. Et comme on embarque 5 ou 6 tonnes de nourriture d'un seul coup, rapidement, en quelques heures de temps d'escale, on n'a pas le temps d'aller vérifier chacun des lots. Tous les lots de poulets, de viande, de fruits... Les fruits soi-disant qui sont frais alors qu'au bout de 24 ou 48 heures, il y a la moitié qui sont déjà pourris ou abîmés... et on est soumis à ça... et puis on peut faire des recours, mais comme on revient au bout de deux mois, deux mois et demi, le shipchandler il a déjà vendu une tonne de machins et tu ne reviens pas avec tes courgettes... donc on se fait avoir là-dessus et on n'a aucun contrôle sur ces gens-là et ils le savent, ils en profitent. Un coup, ils vont t'avoir sur le poulet, la fois suivante c'est sur le bœuf... »

Pierre, commandant, transport de conteneurs

Les propos de ce commandant sont également relayés par ce cuisinier :

« On a des shipchandlers, on a un mec, on se fait défoncer... tous les fruits pourris qu'on balance, ils seraient invendables sur un marché.

À ce point-là ?

Ouais.

Qu'est-ce qui se passe dans ces cas-là ?

Le bateau prend du retard, tu commandes 5 kilos de viande pour faire un service et que sur les 5 kilos quand tu les sors, il y a trois kilos qui sont de la viande et qu'il y a deux kilos de gras et d'os. Pour le même nombre de personnes, il ne te reste plus que trois kilos sur les cinq, tu fais quoi alors ? Au lieu de mettre tes 120 grammes dans l'assiette, tu mets tes 70 grammes, ça va un temps, mais à partir d'un moment, pour faire des repas complets, consistants, tu n'as plus assez de stock pour finir ton voyage. »

Thierry, cuisinier, transport de conteneurs

Ainsi, se pose, en premier lieu, et particulièrement pour la marine au long cours, la difficulté d'accéder à des produits de qualité. Dans ces conditions, suivre les recommandations édictées par les pouvoirs publics tel que l'encouragement de la consommation de cinq fruits et légumes par jour, laitages, poisson, etc. semble difficile à envisager de façon régulière.

Le surpoids

Les enquêtes menées à ce sujet et présentées notamment dans le *Traité de médecine maritime* (LODDÉ B., JEGADEN D., DEWITTE J.-D., MISERY L., 2015)) convergent toutes vers un même résultat : les marins de la Marine marchande présentent, plus que dans d'autres milieux professionnels, de forts taux de surpoids et de troubles lipidiques : « À l'heure actuelle toutes les causes de l'obésité et des troubles lipidiques n'ont pas entièrement été déterminées. Cependant, une ingestion pendant une période suffisamment longue d'aliments apportant trop de calories, une dépense de trop peu de calories et une canalisation préférentielle des calories vers une mise en graisse et les facteurs environnementaux du bord ont un impact dans cette genèse. Et nous allons voir que chez les gens de mer, en parallèle d'une alimentation délétère, les troubles métaboliques et le surpoids s'avèrent bien trop fréquents » (ESQUIROL Y., LODDÉ B., in LODDÉ et al. 2015). La faible dépense énergétique de la plupart des marins est expliquée par le fait qu'ils occupent des postes à faibles déplacements (surveillance à la passerelle par exemple) et que leurs postures de travail mobilisent le plus souvent leurs membres supérieurs plutôt que leurs membres inférieurs. Par ailleurs ils sont évidemment contraints au périmètre étroit du navire pour l'ensemble de leurs déplacements. L'addition de ces facteurs favorise les risques d'apparition de maladies cardiovasculaires et tend à rendre indispensable L'installation d'équipements sportifs sur certains navires afin de prévenir le plus possible, ces risques liés tout à la fois à une sédentarité professionnelle et à une alimentation « dérégulée ».

Si les comportements alimentaires conduisant au surpoids peuvent être également favorisés par les éléments stressants constitutifs de la vie du bord déjà abordés dans ce rapport (travail en horaires décalés, pression, ennui, etc.), ils sont, le plus souvent, présentés comme relevant de la seule responsabilité du marin. En quelque sorte, tout se passe comme si le marin « pêchait » par excès de gourmandise, ou par son absence de volonté à résister aux aliments qui lui font plaisir, lesquels sont gras, salés et/ou sucrés. Plusieurs de nos entretiens montrent que ces comportements alimentaires sont liés avant

tout à l'absence d'une alternative qui leur permettrait de mieux gérer leur consommation. Conscients de prendre du poids à bord, ils dénoncent l'absence de variété des produits qui leur sont proposés :

« Oui j'essaie de faire attention. À bord, on mange beaucoup et gras. C'est pénible. Quand on nous sert du steak frites tous les soirs, c'est long. On a une visite médicale tous les ans, et tous les ans on nous dit : attention vous avez encore grossi et là on leur dit oui, mais si on arrêta de nous servir des steaks frites à bord, ce serait bien aussi. Et on nous répond : « et bien il faut demander des haricots verts ». Bon je ne les ai pas attendus pour demander ça, mais ils ne se rendent pas compte qu'on ne peut pas. Et encore ici, ça va on a des légumes frais, on a des salades, des tomates, quand on est chez (XXX — au long cours —) et qu'on a fait les vivres à 3 mois, à part les poivrons, il ne reste plus grand-chose en légumes. Moi d'ailleurs, j'ai développé des allergies alimentaires. Je ne peux plus manger de poivrons et ça c'est clairement dû au fait qu'on m'en a fait manger à bord.

Magali, troisième mécanicienne, transport de passagers

Au-delà des goûts alimentaires des marins, la façon de transformer ces aliments est également liée aux propriétés sociales du cuisinier. Dans un contexte de recrutement de marins à l'étranger, certains cuisiniers sont formés dans des pays dont la culture les invite à privilégier des produits à teneur plus élevée en graisse et en sucre. Ces types d'alimentation sont non seulement hyper caloriques, mais ils ne correspondent pas nécessairement aux besoins nutritifs des marins, pas plus qu'à leur goût. Certains marins se trouvent alors dans une posture inconfortable, celle de devoir émettre des jugements de valeur sur les pratiques professionnelles de cuisinier ne partageant pas nécessairement les mêmes connaissances sur les teneurs nutritionnelles des aliments.

« On essaye beaucoup de se battre nous, car ce sont des cuisiniers qui sont Philippins, ils mangent différemment de nous et ils cuisinent très très gras. Ça se voit, moi je prends quatre kilos à chaque fois que je suis en mer.

Comment vous faites alors ?

On essaye d'aller les voir quand on a le temps pour pouvoir leur montrer que l'on peut faire les choses différemment, que l'on peut cuisiner différemment avec des produits différents. On n'est pas obligés de faire cuire du poisson dans cinq centimètres d'huile, bon y'en a qui comprennent et d'autres qui comprennent moins et du coup, faut bien qu'on mange à un moment donné donc... même si la nourriture, elle est très grasse, faut bien manger quand même... »

Raphaël, second capitaine, transport de matériels roulants

Cependant, il serait réducteur d'affirmer que seuls les cuisiniers étrangers ne sauraient porter un regard diététique sur la façon d'accommoder les aliments. La prise de poids concerne également les marins français navigants sous pavillon national. À cet égard, les navires à passagers offre une alimentation élaborée, diversifiée et potentiellement riche en calories en raison de l'abondance des plats proposés :

« Disons, eh ben... que les marins, des fois, ils mangent mieux que les passagers (rires)... Non je veux dire que les marins, des fois, ils sont habitués à bien manger, donc, c'est vrai qu'on mange très bien, on mange même très, très bien...

Oui, je l'ai constaté !

On mange même mieux qu'à la maison, souvent... Il faut le dire, hein !, parce que c'est aussi notre... notre petit plaisir, notre petit moment qu'on passe un peu de façon conviviale, où on se ressource un peu, quoi ! Voilà. Mais c'est vrai aussi que les passagers, s'ils ne le sont pas aussi... Ils sont gâtés, aussi. »

Nicolas, pâtissier, transport de passagers

Leur sens professionnel invite les cuisiniers à satisfaire les goûts des marins, à combler leurs attentes en matière de plats salés ou sucrés.

« Des fois aussi, les matelots, ils me disent, tiens je mangerais bien un... Un Paris-Brest, par exemple, alors je fais un Paris-Brest... Un autre qui me dit : tiens, tu nous ferais pas une charlotte ? Bon alors je fais la charlotte... de toute façon, je dois faire un dessert tous les deux jours pour l'équipage, et aussi tous les midis en Corse. Et donc, après, s'il y en a un qui veut manger la tarte aux pommes, je fais la tarte aux pommes, et voilà... Après je fais... on fait ce qu'on a envie de faire... »

C'est vrai qu'ici on mange très bien, trop bien peut-être parce que si on reste longtemps, on risque peut-être de prendre un petit peu de poids...

Ah bas c'est sûr, après, c'est un dessert. S'il en mange deux, s'il en mange trois... S'il en mange un le matin, s'il en mange un le soir et s'il en remange un le lendemain parce qu'il s'est régalé, forcément... Il va prendre du poids ! Maintenant, si vous en mangez un avec plaisir, parce qu'il est bon, normalement, ça ne doit pas vous faire grossir ! Normalement, si vous mangez entrée, plat, dessert aux repas et que vous ne mangez rien en dehors, c'est bon. Maintenant, si toute la journée, vous passez au carré, paf : vous prenez un bout de pain, vous prenez un bout de fromage, vous prenez un bout de ci, un bout de ça... »

Nicolas, pâtissier, transport de passagers

Enfin, nous ajouterons que toutes les observations que nous avons faites au cours de nos embarquements (long cours, cabotage, portuaire) vont dans le sens de la prodigalité de la nourriture à bord. Les entretiens menés à ce sujet avec les différents cuisiniers sont révélateurs de leur absence de formation à l'égard des grands principes diététiques. Et si certains d'entre eux les connaissent, ils les rejettent en les considérant comme inopérants pour les marins de la Marine marchande. La perspective d'un changement de menus, davantage tourné vers l'équilibre calorique, est perçue, par les cuisiniers, comme de futurs troubles des rapports sociaux à bord. Ils anticipent la « grogne » des marins et objectent que leur mécontentement est susceptible de fragiliser la paix sociale à bord.

Conclusion générale et recommandations

En conclusion, nous avons vu, dans une première partie de l'étude que les marins, quels que soient leur corps de métier (personnel technique navigant, personnel de service général), leur catégorie de personnel (officiers, personnels d'exécution), leurs caractéristiques sociales (sexe, origine sociale et géographique, formation...), sont exposés sans distinction aux risques liés directement à leur environnement physique d'activité. Travailler en mer suppose d'affronter des conditions matérielles et naturelles d'exercice *bien* spécifiques : les nuisances « objectives » — le mal de mer, les vibrations mécaniques, les variations thermiques, les bruits, les pollutions, les risques d'accident, la piraterie — composent ainsi une partie de leur quotidien (ordinaire ou extraordinaire) de travail. Ces conditions de navigation tendent à être considérées par la plupart des marins comme incompressibles à leur activité (« *ça fait partie de notre métier* », disent-ils). Chez certains, il souffle même un vent de fatalisme sinon de résignation, comme s'il demeurerait impossible d'améliorer la vie et l'activité en mer. Or, l'analyse des facteurs environnementaux ayant un impact direct ou indirect sur la santé physique (et mentale) des navigants nous a conduits à repérer certaines pistes d'améliorations possibles et à établir des recommandations :

Recommandation n° 1 — Renforcer la prévention des risques chimiques

Les résultats chiffrés et les témoignages des marins relatant leurs expériences dangereuses au cours desquelles ils ont été en contact ou ont inhalé des produits solvants toxiques et des vapeurs nuisibles (gaz, poussière, aérosol) indiquent l'urgence d'une prise en charge collégiale (employeurs et salariés) de cette question. Ces expositions risquées (d'autant que leurs effets sur la santé sont difficilement tangibles *hic et nunc*) auraient pu être évitées, nous l'avons vu, par simple précaution de l'encadrement et/ou par l'utilisation d'équipement de protection individuelle (EPI). Il s'agit dès lors de :

- Informer l'armement et les marins sur la gravité des risques encourus (en particulier les effets cancérogènes de certains produits ou matériaux) ;
- Évaluer les risques présents sur les navires armés par la compagnie ;
- Contraindre les compagnies à consigner dans le document unique — mis à disposition des médecins des gens de mer et des responsables du CHSCT — les produits et matériaux risqués embarqués sur les navires et présents dans les habitacles.

Ces trois mesures simples pourraient constituer une étape préalable à la substitution/suppression des produits dont l'exposition est nocive à la santé des marins. La formation des salariés sur les mesures de protection collective et l'usage des matériels de protection — nécessairement renouvelés pour en assurer l'efficacité — paraît également indispensable. Enfin, un suivi médical des individus exposés compléterait cette démarche de prévention des risques chimiques.

Recommandation n° 2 — Mise à disposition d'un soutien psychologique pour les marins qui traversent des zones de piraterie maritime

S'entretenir avec des marins effectuant ou ayant effectué des traversées dans des lieux fréquentés par les pirates maritimes nous a permis de montrer combien ces situations, si redoutées par notre population d'enquête, sont anxiogènes. Ces trafics commerciaux illégaux et scélérats perturbent sinon dégradent les conditions de travail et de vie à bord des navires. Davantage, ces rencontres inopportunes laissent des traces (sinon des traumatismes) psychologiques plus ou moins fortes. Les pénibilités psychologiques liées à la piraterie semblent à première vue bien peu prises en considération par les armements. Si les soutiens logistiques en matière de défense sont assurés (moyens militaires divers), il n'en va pas de même du point de vue de l'appui psychologique déployé par la hiérarchie, par les pairs ou, par défaut, par les proches. En effet, ces derniers ne sont pas formés à la prise en charge (travail d'écoute) des souffrances de leurs collègues liés à ces événements (rappelons que certains ont essuyé des tirs directs de la part de pirates). La culture virile du bord, selon laquelle les émotions masculines ne peuvent ou ne doivent pas s'exprimer, constitue un facteur aggravant dans la gestion de ces émotions douloureuses, trop souvent vectrices de pathologies cachées, mais non moins effectives !

Réaliser, en partenariat avec les médecins des gens de mer et des psychologues spécialistes, un travail d'identification de ces souffrances pourrait constituer un premier pas avant d'imaginer, par exemple, la formation d'officiers supérieurs concernés par ces événements à la prise en charge rapide (travail d'écoute) d'un traumatisme, ou encore la réalisation de stages courts de marins exposés régulièrement à ces situations d'urgence. De même, à notre connaissance, il n'existe pas d'étude ni sur l'impact de ces actes malveillants sur la santé mentale des navigants ni sur les dispositifs de suivi à mettre en place pour les accompagner, alors même que les problématiques liées à la prise en charge des troubles post-traumatiques sont à l'agenda de nombreuses professions à risque, militaires et pompiers en tête.

Le second volet de cette première partie consistait à faire état des facteurs organisationnels générateurs de risques psychosociaux. De cette étude, il ressort que l'organisation des temps de travail — travail condensé sur une plus ou moins longue période, horaires décalés et travail de nuit, alternance de 12 heures de travail et de repos — est à l'origine de pénibilités physiques et mentales inévitablement liées : la fatigue physique accumulée tout au long de l'embarquement, menant parfois à un épuisement de l'organisme, entraîne quasi inévitablement des souffrances psychologiques plus ou moins graves et réversibles. Il ressort sans surprise que le sommeil (en quantité et en qualité), clé de voûte d'une bonne santé physique et mentale, est le premier à être touché par ces horaires atypiques. Non seulement perturbé par les vibrations mécaniques et les variations météorologiques, le sommeil des marins est aussi entrecoupé, grignoté, morcelé par des charges de travail toujours plus fortes. Les déficits cumulés de sommeil aboutissant à une dette chronique (et en prolongement à une désynchronisation des rythmes biologiques) augmentent de fait le risque de somnolence durant la période d'activité. Ces dérégulations physiologiques présentent de forts enjeux sur la sécurité de l'équipage, du navire et des marchandises, sans compter les risques individuels de développement de maladies cardiovasculaires et de troubles anxio-dépressifs et digestifs. Nous ne pouvons qu'encourager les employeurs à assurer une veille technologique sur les nouveaux dispositifs permettant de réduire les nuisances sonores (Neutralisateurs de bruits notamment), et ce dans l'objectif de préserver de façon optimale la qualité de sommeil des marins.

Recommandation n° 3 — Analyser de manière approfondie les risques des rythmes de travail en horaires décalés et/ou de nuit

Certains horaires, notamment les quarts de nuit ou les prises de poste très tôt le matin, semblent, *a priori*, les plus pénibles. Les risques professionnels qu'engendre cette organisation des temps de travail semblent être insuffisamment pris en compte par les armements. Il pourrait être imaginé, à l'instar des initiatives réalisées dans le secteur aéronautique (GUIDEZ B., BELLEC J.M, DESERT F., MONCLUS C., PUYGRENIER-AUROY B., 2014), un travail d'identification des pénibilités des horaires décalés en vue de proposer des recommandations, et modifier l'organisation des plannings horaires en fonction de celles-ci. Informer au préalable les armements (DRH) et les salariés (CHSCT) des effets néfastes des horaires atypiques (même s'ils sont indispensables pour le fonctionnement du navire, il est crucial d'en minimiser les effets) pourrait constituer une première étape à envisager en collaboration avec les médecins des gens de mer. De même, en plus de réaliser une

étude approfondie sur le sommeil des marins, il semble opportun d'encourager les salariés à respecter les temps de pause et aussi de pouvoir s'accorder un temps de sieste durant les heures de repos. En effet, nous avons vu qu'une partie des marins, et notamment les personnels d'encadrement ne s'accordent pas ces temps de récupération — catégorisées comme une marque de faiblesse dans un collectif masculin — alors même qu'ils sont bénéfiques pour la santé et la sécurité des équipages. Offrir aux personnels navigants au commerce des stages d'apprentissage au sommeil fractionné, comme peuvent en bénéficier les régatiers, pourrait aider ces derniers à mieux récupérer leur fatigue.

Nous avons vu que les dépassements d'horaires sont liés en grande partie, pour la catégorie des officiers notamment, aux injonctions de « papier » issues des réglementations sur la sécurité et la sûreté des navires. Cette surcharge de travail entraîne des effets directs sur les capacités physiques des navigants — l'excès de travail n'étant pas toujours récupéré en repos — mais aussi sur leurs ressources mentales et sur le sens donné à leur profession. L'éloignement de leur cœur de métier, généré par un management de sécurité invasif qui s'ajoute aux tâches de routine, provoque une forte insatisfaction des personnels concernés — sans compter leurs effets sur l'implication dans le travail — et est susceptible de peser dans leurs aspirations de reclassement à terre.

Recommandation n° 4 — Veiller au respect des heures de travail et des heures de repos en renforçant les moyens humains

Étant donné les fréquentes transgressions aux réglementations (pourtant bien) en vigueur en matière de temps de repos (6 heures de repos consécutif toutes les 24 heures ou 77 h pour 7 jours), les dégradations sanitaires et les problématiques de sécurité qu'elles induisent, il paraît essentiel d'ouvrir le dialogue social sur cette question. La non-déclaration des heures supplémentaires dans le logiciel *ad hoc* afin d'« être dans les clous » auprès des armements (et ne pas immobiliser le navire), est particulièrement inquiétante et témoigne bien de la nécessité de traiter collectivement le dépassement du temps de travail. Plus que de renforcer le contrôle, il nous semblerait plus pertinent de mettre à disposition davantage de moyens humains en augmentant les effectifs des équipages et en formant notamment ces derniers à la prise en charge, par délégation des officiers, de ce travail administratif notamment.

Recommandation n° 5 — Renforcer les moyens matériels afin de limiter les risques d'accident

Contraints de parer une organisation défaillante pour s'assurer des conditions d'exploitation correctes, le non-remplacement d'équipements ou de matériels oblige les marins, nous l'avons vu, à réaliser clandestinement des réparations. La question des moyens matériels et techniques mis à disposition par l'armement pour l'entretien du navire et la sécurité des personnels est récurrente dans l'analyse des résultats des questionnaires. De même, une partie des marins interrogés en entretien expriment la nécessité d'augmenter le budget sécurité afin de mener l'expédition maritime dans des conditions satisfaisantes.

Recommandation n° 6 — Faire reconnaître et s'appuyer sur la compétence des professionnels dans des situations d'urgence

L'enquête a mis au jour que, dans certaines situations, les marins sont contraints de transgresser certaines consignes ou normes de sécurité pour répondre à un besoin immédiat, une urgence. En optant pour la solution qu'ils considèrent la plus adéquate aux circonstances exceptionnelles, ils peuvent se retrouver en porte à faux vis-à-vis des règlements en vigueur à bord ou vis à vis de l'autorité hiérarchique à terre. Par exemple, il a été vu comment les contraintes marchandes peuvent entrer en conflit avec les contraintes de sécurité. Ce dilemme éthique peut être difficile à gérer et placer les marins dans une forte tension. Dans d'autres secteurs de transport, et notamment à RATP, il a été instauré un principe de « présomption de justesse » afin de reconnaître que les professionnels sont, dans certaines situations (et notamment face aux infractions des clients) les mieux placés pour évaluer les besoins et les décisions. Il nous paraît opportun, au vu de la fréquence des situations rencontrées, de réfléchir collectivement sur l'adaptation de ce principe aux spécificités du métier de marin de la Marine marchande.

Le dernier volet de la première partie a été consacré à l'étude des risques psycho sociaux générés par la difficulté à équilibrer les temps de la vie professionnelle et les temps de la vie privée.

Recommandation n° 7 — Veiller au respect des dates d'embarquement et de débarquement ; améliorer la visibilité sur les temps de congés (personnels de service général essentiellement)

L'absence régulière et prolongée du foyer est une composante de l'activité des marins. Face à cette contrainte spécifique, les marins n'ont d'autres choix que de s'adapter, sauf à s'orienter vers des secteurs de navigation dont les rythmes d'alternance sont plus compatibles avec l'organisation de la vie familiale et privée, ou à se reclasser à terre. Pourtant, certains retirent de ces rythmes d'activité de fortes satisfactions personnelles. Le temps de congés à terre est l'occasion de voyages, de loisirs, ou représente l'opportunité d'un investissement parental plus conséquent. La prévisibilité des temps de travail et des temps de congés est la garantie d'un « bon » équilibre des temps sociaux. Connaître à l'avance les dates d'embarquement et de débarquement soutient ce fragile équilibre. Or, une partie des marins interrogés témoigne du caractère imprévisible de leur durée d'embarquement et d'autres indiquent qu'ils n'ont pas connaissance de leurs congés mettant à mal l'organisation de la vie privée. L'allongement du temps embarqué, mais plus encore la variabilité aléatoire (sinon erratique) des dates de congés sont très préoccupantes si l'on considère leurs enjeux sur la santé des marins et leurs possibilités de renouvellement de leur force de travail. La fatigue accumulée lors des expéditions maritimes, déjà difficilement récupérée à terre, comme nous l'avons constaté, ne peut être qu'aggravée par les extensions et l'imprévisibilité relative de la durée de travail.

En conclusion de la seconde partie consacrée au mal-être et aux violences physiques et psychologiques, nous avons pu constater que les marins étaient, comme dans bien d'autres secteurs professionnels, impactés par ces différents phénomènes et parfois même avec plus d'intensité qu'ailleurs. La nature de ces violences est multiple : agressions verbales, critiques excessives à propos de l'attitude ou du travail, agressions à caractère sexuel ou encore homophobie ; elles émanent soit des collègues soit de clients. Elles sont par ailleurs accentuées par l'environnement de travail particulier des marins. En effet, les caractéristiques inhérentes à l'activité maritime (promiscuité, éloignement géographique, durée des embarquements, minorité féminine) favorisent l'apparition de ces violences.

Nos résultats rejoignent ceux de l'enquête Sumer à bien des endroits et témoignent également d'une surexposition des femmes dans les différentes formes de violences examinées. Le poids des stéréotypes sexués et les résistances masculines encore à l'œuvre

continuent donc de caractériser cet environnement de travail et à le rendre hostile à sa féminisation. La catégorie des officiers a semblé également particulièrement impactée par ces phénomènes. Tout en tenant compte du fait qu'ils sont plus à même de caractériser les situations de violences que leurs homologues appartenant à la catégorie des personnels d'exécution, ils ont fait état, à plusieurs reprises, d'une surexposition aux violences susceptibles de se produire dans le cadre du travail, que celles-ci proviennent de leurs supérieurs hiérarchiques, de leurs subalternes ou de clients.

Ces différents constats nous amènent à formuler différentes préconisations susceptibles de réduire l'émergence de ces violences.

Recommandation n° 8 — Réduire les facteurs de mal-être au travail en replaçant l'humain au cœur de l'organisation de travail

Il s'agit ici de comprendre que le mal-être lié à des facteurs organisationnels ou individuels a non seulement un impact sur la santé des salariés, mais qu'il pèse également, par voie de conséquence, sur la performance de l'entreprise. Cela signifie qu'il est particulièrement important de veiller à neutraliser ce qui contribue à son émergence dans le cadre du travail. Il est donc nécessaire (en se dotant de dispositifs de mesure adéquats) de porter une attention particulière au stress professionnel, mais également à l'ambiance du collectif de travail dont on a vu que s'il était dégradé il contribuait à l'émergence des conflits et au mal-être.

Il conviendrait également de recentrer la réflexion autour du facteur humain en tenant compte du fait que le salarié ne peut être performant en permanence. Il s'agit donc de considérer ses éventuelles vulnérabilités notamment lorsqu'il est mis face à certaines (sur) charges de travail. Dans ce cas précis, il est essentiel de s'assurer que ce dernier dispose bien des ressources nécessaires pour faire face à sa situation de travail.

Recommandation n° 9 — Proposer des formations spécifiques pour les salariés au contact des passagers (et ce, à tous les échelons professionnels)

Étant donné la fréquence et la récurrence des phénomènes de tensions avec les clients, nous avons évoqué l'importance de proposer des formations adaptées aux salariés qui sont au contact avec le public. Nous avons relevé que l'aspect relationnel de ces fonctions nécessitait des compétences spécifiques, dont le salarié n'est pas nécessairement

doté de façon naturelle. En suivant des formations de qualité, ils seront davantage en mesure d'acquiescer ou de compléter ces compétences. Ils apprendront à mieux gérer (pour leur propre équilibre) les altercations avec les passagers, sans que ces situations ne viennent mettre à mal leur intégrité psychique. Il peut être également envisagé de tenir un journal de ces altercations afin de disposer d'un outil de mesure permettant d'évaluer la diminution, la stabilité ou l'éventuelle augmentation de ce type de pénibilités. Ce simple dispositif présenterait également l'avantage de montrer que l'armement a pris en compte ce phénomène et qu'il lui porte une attention particulière.

Recommandation n° 10 — Favoriser le dialogue entre l'armement et l'ensemble des salariés du bord

Afin de réduire la distance entre l'entreprise à terre et l'univers du bord, il semble primordial de développer les capacités d'écoute de l'armement vis-à-vis de ses salariés.

Une des premières mesures pourrait consister à engager, à l'aide des encadrants, une démarche d'analyse du travail de chaque salarié en opérant une distinction entre la tâche prescrite (celle prévue à sa fiche de poste) et la tâche réelle, celle qui correspond effectivement au travail effectué par le marin. Une simple description de la façon dont ces tâches sont réalisées au quotidien (leur ordre dans la journée, leur fréquence, etc.) permettrait de mettre au jour les éventuels manques de l'organisation (absence ou non de moyens matériels ou humains pour accomplir la tâche.)

Une autre façon de replacer au centre le collectif de travail (en y incluant l'armement) serait d'organiser régulièrement des réunions collectives (par visioconférence par exemple). Ces réunions pourraient se tenir à l'issue du débriefing des exercices de sécurité par exemple, moment où tous les salariés sont généralement réunis. Ces temps d'échanges viseraient à définir les orientations de l'entreprise de façons claires et réalistes. Ils serviraient également à lister les principaux problèmes rencontrés par les salariés et leur impact sur leurs conditions de travail. L'objectif collectif serait d'engager une réflexion commune sur les pénibilités qui pèsent sur les salariés (physiquement ou moralement), mais également de déceler d'éventuelles inégalités dans le partage des tâches. Enfin, en donnant la parole aux salariés, ces derniers pourraient proposer à l'armement leurs propres solutions de remédiation.

Recommandation n° 11 — Améliorer les conditions d'égalité entre les sexes

Au niveau des carrières

Les enjeux autour de l'égalité professionnelle doivent être au cœur des préoccupations de l'entreprise. Il convient par conséquent de rester attentif aux conditions de promotion et aux déroulements des carrières féminines. En plus de veiller à ce qu'elles puissent dépasser le plafond de verre (c'est-à-dire franchir les obstacles invisibles qui les séparent du sommet de la hiérarchie), il conviendrait de se doter de chiffres précis à propos des déroulements de carrière habituellement observés à l'échelle de l'entreprise. Il suffirait ensuite de vérifier que les carrières féminines et masculines, à profil égal, sont bien équivalentes.

Dans la marine marchande, le travail à temps partiel est possible dans certaines compagnies. Bien entendu, ce temps partiel n'est pas indexé sur une durée quotidienne, mais sur une durée propre au mode d'alternance de la compagnie. En cela, il peut être présenté comme une solution permettant de davantage réguler les obligations familiales qui pèsent sur les hommes et sur les femmes (mais généralement plus fortement sur ces dernières). Cependant, une forte vigilance est à observer concernant les effets pervers du recours au temps partiel. En effet, l'encouragement des pouvoirs publics dans les années 80 à l'égard du recours au travail à temps partiel a non seulement précarisé davantage les femmes, les maintenant dans ce que Margaret Maruani a nommé une situation de sous-emploi (MARUANI M., 2011) mais il a également accentué le phénomène d'exclusion de carrière pour les femmes. En 2010, les enquêtes réalisées sur ce sujet ont montré que 30 % de femmes contre 6,4 % d'hommes étaient concernés par le temps partiel (MINNI C., 2012), dévoilant la persistance du modèle de « femme-mère » plutôt que celui de « femme-professionnelle ». En tenant compte de ces effets, il pourrait être néanmoins intéressant de développer les possibilités de recours au temps partiel en restant attentifs à ce que tant les hommes que les femmes se saisissent de ce dispositif. En leur en offrant des rythmes d'alternance adéquats, ces salariés pourraient, à certaines étapes de leur vie, davantage s'investir dans leur sphère familiale sans pour autant être dans l'obligation de quitter leur profession. Cela permettrait très probablement de diminuer l'important turn-over des entreprises puisque ces salariés seraient davantage en mesure de poursuivre leurs carrières professionnelles notamment en maintenant valides leurs brevets.

Au niveau de l'espace de travail

Nous avons vu au travers différents exemples que les espaces du bord demeureraient fortement imprégnés d'une culture dite « masculine ». Cette norme de la territorialisation des espaces au masculin oblige généralement les femmes à adopter des comportements spécifiques (neutralisation de la féminité notamment). Afin de favoriser l'égalité des territoires du navire, nous ne recommandons pas des espaces spécifiques à destination des femmes, mais au contraire des espaces mixtes et neutres, non étiquetés par défaut comme masculins. En gommant le caractère sexé de ces espaces et en leur redonnant leur place d'espace professionnel neutre, il s'agirait de veiller à retirer **des espaces communs de travail** toute image ou objet à caractère sexuel rappelant sans cesse le caractère masculin et sexué de ces espaces (calendriers, fonds d'écrans des ordinateurs communs ou objets suggestifs). Ceux-ci devront être exclusivement réservés aux espaces privés des cabines,

Recommandation n° 12 — Encourager à alerter et communiquer sur les sanctions encourues en cas d'agressions physiques, psychologiques ou à caractère sexuel.

Un des premiers moyens d'intervention consiste à sensibiliser les personnels sur les violences et les discriminations dont ils peuvent faire l'objet dans le cadre du travail, mais aussi, pour les marins, durant les temps dédiés au repos. Cela peut passer par le rappel des violences pouvant faire l'objet de sanctions et de leurs définitions. Ces rappels pourraient être intégrés dans le règlement intérieur du bord et affichés dans chaque cabine des salariés.

Un autre moyen consisterait à proposer des actions de formation sensibilisant non seulement les salariés à ce que sont les agressions à caractère sexuelles (sexisme ordinaire, agression, harcèlement), mais aussi à leurs éventuelles conséquences juridiques. La diffusion de vidéos pédagogiques expliquant ces phénomènes pourrait être envisagée. Dans le prolongement de cette mesure, il conviendrait de mener également des actions de sensibilisation aux stéréotypes habituellement observés dans le monde du travail (sexisme, racisme, homophobie, etc.). Une fois encore le débriefe des exercices incendies peut servir de point de rencontre pour la diffusion rapide de petits clips vidéo thématiques (voir à ce sujet, le clip réalisé par le BIT sur les stéréotypes).

Une autre mesure consisterait à proposer à bord, mais aussi à l'armement, des personnes référentes vers qui se tourner en cas d'agression. Il convient de faciliter la démarche de signalement des faits, tout en l'encourageant. Pour cela, il est nécessaire d'offrir au salarié qui en fait la démarche, les garanties que tous les acteurs impliqués soient sanctionnés efficacement. En plus de l'employeur, le rôle dans la prise en compte de ces agressions des différentes organisations professionnelles (CHSCT, syndicats), mais également des autorités légales (police notamment) est lui aussi essentiel.

Recommandation n° 13 — Alerter sur les risques d'addiction et sur les effets de l'alimentation sur le développement des maladies cardiovasculaires.

Concernant les consommations à bord de substances psychoactives (tabac, alcool, cannabis, médicament, etc.,) nous ne pouvons qu'encourager la poursuite du travail de sensibilisation déjà engagé par le Service de Santé des Gens de Mer à ce sujet. Par ailleurs, il apparaît dans nos entretiens que la mise à disposition d'outils permettant de mesurer les consommations (alcool notamment) est accueillie favorablement par les marins. Il s'agirait donc d'encourager ces formes d'(auto) contrôle. Concernant l'alcool spécifiquement, ajoutons que le seuil de recommandation proposé dans la convention STCW95 pour les marins assurant des quarts de surveillance (0,5 g par litre sang et aucune prise d'alcool dans les 4 h précédant la prise de service) pourrait être généralisé à l'ensemble des postes de travail du bord.

À propos de l'alimentation à bord des navires, il conviendrait, en plus de s'assurer d'une qualité minimale des produits (et de leur conservation), de former davantage les personnes en charge de la cuisine aux bases de la diététique. Au besoin, les compagnies pourraient s'adjoindre les compétences de diététiciens pour élaborer diverses propositions de menus à confier aux cuisiniers. Ces menus devront bien évidemment tenir compte des problématiques d'avitaillement des navires au long cours. Par ailleurs, afin de sensibiliser plus efficacement les marins à leur consommation calorique, il pourrait être rappelé par voie d'affichage (et en permanence) les valeurs nutritionnelles des aliments proposés (soit sur les menus, soit à côté des aliments dans le cas des self-services). Cette mesure concrète pourrait être encore plus efficace si les marins étaient informés sur leurs besoins énergétiques en plus de ceux associés à leur poste de travail. À ce sujet, il est possible de se référer au mode de calcul proposé par Yolande Esquirol et Brice Loddé

dans le Traité de médecine maritime qui reprend la formule de Harris et Benedict³⁷ pour calculer les besoins du métabolisme en fonction des différents postes du bord (ESQUIROL Y., LODDÉ B., *op. cit.*). Il conviendrait également de communiquer plus intensément (par voie d'affichage, mail, vidéos, etc.,) sur les effets d'une alimentation trop riche et sur les risques cardiovasculaires encourus.

Enfin, la mise en place d'équipements sportifs à bord des navires, associée à des propositions d'exercices concrets élaborés en concertation avec des médecins tenant compte des spécificités de la vie du bord, pourrait compléter l'ensemble de ces mesures.

Enfin, et avant de proposer quelques pistes d'approfondissement, soulignons le caractère novateur de cette étude. À notre connaissance, aucune recherche n'a été menée qui établisse un état des lieux aussi précis et détaillé des risques et pénibilités du travail et de la vie à bord des navires (physiques et mentales) de la Marine marchande. L'attention portée aux facteurs générateurs (nature du travail, rythmes d'activité, organisation du travail, collectif masculin...) des diverses souffrances est, elle aussi, tout à fait originale. Il ne s'agit pas de se féliciter naïvement : il est bien davantage question de (faire) reconnaître les apports scientifiques et pratiques de cette étude en ce qu'elle puisse *effectivement* servir à l'amélioration des conditions de travail et de vie des marins de commerce. En pointant les difficultés, sinon les hostilités, que rencontrent certains marins et en particulier les femmes dans ce milieu professionnel, cette enquête est susceptible de réveiller les consciences des responsables et administrateurs du secteur sur un problème non ou peu traité, voire volontairement oublié. Tantôt discriminées à l'embauche, tantôt stigmatisées dans le travail, parfois harcelées, et ayant toujours à (re) faire la preuve de leurs compétences, les femmes marins constituent une main-d'œuvre qualifiée et rare qu'il semble urgent de considérer. D'autres secteurs traditionnellement masculins et dont

³⁷ Formule de Harris et Benedict (1919) :

$$\text{Homme} = 13,7516 \times \text{Poids(kg)} + 500,33 \times \text{Taille(m)} - 6,7550 \times \text{Age(an)} + 66,473$$

$$\text{Femme} = 9,5634 \times \text{Poids(kg)} + 184,96 \times \text{Taille(m)} - 4,6756 \times \text{Age(an)} + 655,0955$$

Yolande Esquirol et Brice Loddé proposent de multiplier le résultat obtenu par 1,6 à 1,7 pour un poste à la passerelle, par 1,8 à 1,9 pour un poste en cuisine ou en salle des machines, par 2,2 à 2,4 pour un poste sur le pont.

les caractéristiques de l'activité sont semblables à celles des marins (marine nationale, aéronautique) ont pris en considération les obstacles à l'intégration sociale et professionnelle des effectifs féminins et mis en place des leviers pour soutenir la féminisation de leur personnel.

Précise et détaillée, cette étude n'a toutefois pas pu éclairer les pénibilités, les risques et les formes d'harcèlement chez les marins étrangers. Cette population, telle que cela avait été défini dans le cahier des charges, était exclue de notre population d'étude. Pourtant, ces personnels composent la grande majorité des effectifs embarqués sur les navires français battant pavillon RIF ou étranger et il paraît donc indispensable d'interroger les caractéristiques objectives (et subjectives) de « leurs » pénibilités. Leurs conditions d'emploi spécifiques et différenciées avec celles du personnel français tant au niveau des rythmes d'activité (embarquement long) qu'au niveau de la rémunération laissent supposer qu'ils sont davantage exposés aux risques professionnels.

Bibliographie

- BARBIER Pascal, 2012, « De "petits" employés d'un "grand" magasin », Enquête sur les employés de la vente au Bazar de l'Opéra, Thèse de doctorat, Université Paris Descartes.
- BAUMLER R., 2009, « La sécurité de marché et son modèle maritime : entre dynamiques du risque et complexité des parades », Thèse de doctorat, Université d'Évry Val d'Essonne.
- BEA-MER (Bureau d'enquêtes sur les événements de mer), 2015, Rapport d'activité 2014, http://www.bea-mer.developpement-durable.gouv.fr/IMG/pdf/BEAMER-FR_rapport-activite_2015.pdf
- BELCHER P., SAMPSON H., THOMAS M., VEIGA J., ZHAO M., 2003, "Women, Seafarers", OIT, Genève.
- BIT (Bureau international du Travail, Groupe d'experts, 2003, « Recueil de directives pratiques sur la violence au travail dans le secteur des services et mesures visant à combattre ce phénomène », Genève, MEVSW/2003/11 http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_112577.pdf
- BOUFFARTIGUE P., 2001, « Les cadres, la fin d'une figure sociale », Paris, La Dispute.
- BOUFFARTIGUE P., BOCCHINO M., 1998, « Travailler sans compter son temps ? Les cadres et leur temps de travail », Travail et emploi, n° 74, pp. 37-50.
- BOURDIEU P., 2001, « Langage et pouvoir symbolique », Paris, Seuil.
- BOUSSARD, V., LORIOU M., et CAROLY S., 2007, « Une féminisation sur fond de segmentation professionnelle genrée : le cas des policières en commissariat », Sociologies pratiques, vol. 14, no. 1, pp. 75-88.
- CABANTOU A., 1995, « Les citoyens du large : les identités maritimes en France, XVII^e siècle - XX^e siècle », Paris, Éditions Aubier.
- CARTRON D., GUASPARE C., 2012, « La perception d'un "désajustement" dans sa situation de travail : les enseignements d'une revue de littérature sur les risques psychosociaux », Travail et Emploi, n° 129, janvier-mars, pp. 67-77.
- CAUDAL M., 2009, « Dresseurs de fauves, une socialisation à risque », in DEMAZIERE D., GADEA C. (dir.), Sociologie des groupes professionnels. Acquis récents et nouveaux défis, Paris, La Découverte, pp. 175-185.

CHARRIERE C., 2010, « Le marin est-il décalé ? », Master 2 recherche, Anthropologie sociale, EHESS.

CHAUVEL L., 2006, « Les classes moyennes à la dérive », Paris, Seuil.

CLOT Y., 2010, « Le travail à cœur. Pour en finir avec les risques psychosociaux », Paris, La Découverte.

CODO S., 2013/2, « Le stress professionnel dans le secteur public, le cas des managers », revue Rlhme, n° 6.

CORBIN Alain, COURTINE Jean-Jacques, VIGARELLO Georges, (dir.), 2011, « Histoire de la virilité » (Tome 1 : L'Invention de la virilité — De l'Antiquité aux Lumières ; tome 2 : Le Triomphe de la virilité — Le XIX^e siècle ; tome 3 : La Virilité en crise ? – XX^e-XXI^e siècle), Paris, Seuil.

COUSIN O., 2002, « Les ambivalences du travail. Les salariés peu qualifiés dans les centres d'appels », Sociologie du Travail, vol. 44, n° 4, p. 499-520.

CULTIAUX J., 2014, « Mal-être au travail (malaise in the work-place) », dans ZAWIEJA P., GUARNIERI F. (dirs.), Dictionnaire des risques psychosociaux, Seuil, p. 444.

DARES, Synthèse. Stat, novembre 2016, « Chiffres clés sur les conditions de travail et la santé au travail », N° 22.

DE GAULEJAC V., MERCIER A., 2012, « Manifeste pour sortir du mal-être au travail », Paris, Desclée de Brouwer.

DEJOURS C., 1998, « Souffrance en France : la banalisation de l'injustice sociale », Paris, Éditions du Seuil.

DEJOURS C., 1993, « Travail, usure mentale », Paris, Bayard.

DELANOE A., PODEVIN G., 2015, « Les emplois et les caractéristiques socio-démographiques du personnel navigant des entreprises du transport maritime : Analyse des données de marins de l'année 2014 pour l'Observatoire Prospectif des Métiers et Qualifications du secteur du transport maritime », CEREQ, Paris.

D'IRIBARNE P., 2006, « L'Étrangeté française », Paris, Seuil.

DROBENKO B., 2015, « La piraterie saisie par le droit », Neptunus, n° 21, pp. 1-9.

DROZDA-SENKOWSKA E., COUDIN G., ALEXOPOULOS T., COLLANGE J., KRAUTH-GRUBER S., 2010, « Comment la violence s'installe au travail...Ses logiques quotidiennes et collectives » n° 296, Humanisme & Entreprise/<http://humanisme-et-entreprise.asso-web.com>

DUFOULON S., SAGLIO J., TROMPETTE P., 1995, « Les marins à bord du Georges Leygues. Analyse sociologique du fonctionnement d'un bâtiment de combat », Paris, Rapport du DRET/CNRS.

DUVAL M., 1998, « Ni morts, ni vivants marins ! Pour une ethnologie du huis clos », Paris, PUF.

ESQUIROL Y., LODDÉ B., « Alimentation à bord : les conséquences sur la santé. Facteurs de risques cardiovasculaires associés et conseils de prévention sur le plan nutritionnel », in LODDÉ B., JÉGADEN D., DEWITTE J.-D., MISERY L., 2015, « Traité de Médecine maritime », collection Traités, Lavoisier Médecine, pp. 119-126.

FLACQZ C., 2014, « Homosexualité », dans ZAWIEJA P., GUARNIERI F. (dirs.), Dictionnaire des risques psychosociaux, Seuil, p. 365.

FLÉCHER C., 2015, « Navigations humaines au gré du flux mondialisé : le travail des marins de commerce sur les navires français de nos jours, » Thèse de doctorat en sociologie, Université Paris X Nanterre-La Défense.

FLÉCHER C., 2014, « Écrire l'incertitude. L'activité des marins de commerce après l'introduction du code ISM », Sociologie du travail, n° 56, p. 40-63.

FLÉCHER C., 2014, « Le travail en mer depuis l'introduction du code ISM », Revue d'histoire maritime, n° 18, p. 291-303, Paris, PUPS. p. 291-303.

FLÉCHER C., 2013, « "Change your mind, be safe !". Mutismes, murmures et prises de parole autour de la gestion de la sécurité des navires de commerce », Variations, n° 18.

FLÉCHER C., 2012, « Des pinoches dans la coque », Variations, n° 17.

FORT E., MASSARDIER-PILONCHERY A., BERGET A., 2009, « Alcohol and nicotine dependence in French seafarers », in International Maritime Health, 60 (1-2), pp. 18-28.

FORTINO Sabine, 2000, « La mixité au travail », Paris, La Dispute.

GALLIOZ S., 2008, « Être femme et entrer dans le secteur du bâtiment : recherche de l'exception ou acte de folie ? », in GUICHARD-CLAUDIC Yvonne, KERGOAT Danièle, VILBROD Alain. (dir.), L'inversion du genre. Quand les métiers masculins se conjuguent au féminin... et réciproquement, Rennes, Presses Universitaires de Rennes.

GIDDENS A., 1987, « La constitution de la société », Paris, Presses Universitaires de France, coll. « Sociologies ».

GOFFMAN E., 1968, « Asiles. Études sur la condition sociale des malades mentaux », Paris, Minuit.

GOLLAC M., COLLÈGE D'EXPERTISE, 2011, « Mesurer les facteurs de risques psychosociaux au travail pour les maîtriser », Rapport au Ministre du travail piloté par l'INSEE.

GOLLAC M., VOLKOFF S., 2000, « Les conditions de travail », Paris, Ed. La Découverte & Syros, Coll. Repères.

GOLLAC M., VOLKOFF S., 1996, « Citius, altius, fortius : L'intensification du travail », Actes de la recherche en sciences sociales, n° 114, pp. 54-67.

GRÖVEL A., 2013, « Un groupe professionnel dans la tempête ? Modalités d'accès, socialisations et carrières des élèves officiers des écoles supérieures maritimes à la fin du 20^e siècle », Thèse de doctorat, Université Paris Nanterre-La Défense.

GRÖVEL A., STEVANOVIC J., 2016, « Attention : Femmes à bord ! Périls de la féminisation chez les officiers de la marine marchande », Travail, Genre et Sociétés, N° 36, pp. 79-96.

GUICHARD-CLAUDIC Y., 1999, « Éloignement conjugal et construction identitaire. Le cas des femmes de marins », Paris, L'Harmattan.

GUICHARD-CLAUDIC Yvonne, KERGOAT Danièle, VILBROD Alain. (dir.), 2008, « L'inversion du genre. Quand les métiers masculins se conjuguent au féminin... et réciproquement », Rennes, Presses Universitaires de Rennes.

GUIDEZ B., BELLEC J.M, DESERT F., MONCLUS C., PUYGRENIER-AUROY B., 2014, « Organisation du travail en horaires décalés et/ou de nuit : outils d'analyse des plannings horaires », Références en santé au travail, n° 138.

GUILLAUME C., POCHIC S., SILVERA R., 2015, « Dans les syndicats : du volontarisme à la contrainte légale », Travail, genre et sociétés, n° 34, pp. 193-198.

HAMEL C., DEBAUCHE A., BROWN E., LEBUGLE A., LEJBOWICZ T., MAZUY M., CHARRUAULT A., CROMER S., DUPUIS J., 2016, « Viols et agressions sexuelles en France : premiers résultats de l'enquête Virage », Population & Sociétés, n° 538, novembre.

HIRIGOYEN M.-F., 1998, « Le harcèlement moral : la violence perverse au quotidien », Éditions La Découverte.

HOCHSCHILD A., 1985, « The managed heart: Commercialization of human feeling », University of California Press.

INRS, 2016, Fiche pratique ED 140 « Heurts, glissades et autres perturbations du mouvement au travail. ». <http://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%20140>

JASPARD M., 2017, « Sociologie des comportements sexuels », collections Repères, La Découverte.

JEANTET Aurélie, 2003, « « À votre service ! » La relation de service comme rapport social », *Sociologie du travail*, 45, 2 : 191-209.

JEGADEN D., 2010, « Le stress et l'ennui chez les marins », *La Revue Maritime*, n° 489, pp. 48-55.

JEGADEN D. 2001, « Le bruit à bord des navires de pêche au large », In *Actes du Colloque Mer & Santé* 20 septembre 2001, Brest.

KARASEK R.A., 1979, « Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign, *Administrative Science Quarterly* », n° 24, pp. 285-308.

KAUFMANN J-C, 2010, « Sociologie du couple », Paris, PUF.

LAVIOLETTE S., 2014, « Violence de tiers », dans ZAWIEJA P., GUARNIERI F. (dirs.), *Dictionnaire des risques psychosociaux*, Seuil, p. 819.

LE BRETON D., 2014, « Conduites à risque au travail », *Dictionnaire des risques psychosociaux*, Seuil, pp. 124-125.

LEMAITRE F., 2012, « L'entreprise comme organisation de santé. Enjeux organisationnels et communicationnels autour du problème des substances psychoactives à la SNCF », *La santé à l'épreuve des reconfigurations organisationnelles et communicationnelles : enjeux, défis et perspectives*, 80^e congrès de l'ACFAS, Montréal, Québec, 7 et 8 mai 2012, actes, p. 87-103.

LE GOFF J-P., 2000, « Les illusions du management. Pour le retour du bon sens », Paris, La Découverte (1^{ère} édition 1996).

LILLE F., BAUMLER R., 2005, « Transport maritime, danger public, bien mondial », Paris, Broché.

LINHART D., 2015, « La comédie humaine du travail. De la déshumanisation taylorienne à la surhumanisation managériale », Paris, Erès.

LODDÉ B., JÉGADEN D., DEWITTE J.-D., MISERY L., 2015, « *Traité de Médecine maritime* », collection *Traités*, Lavoisier Médecine.

LORIOLO M., 2017, « Les régulations collectives du mal-être au travail et la prise de substance psychoactives », in CRESPIN, R., LHUILIER, D. & LUTZ, G. (2017). *Se doper pour travailler*. Toulouse, ERES.

LORIOLO M., 2016, « La médicalisation des difficultés et conflits au travail : le cas du harcèlement moral en France », *Revue Économique et Sociale*, Volume 74, septembre 2016, p 21-32.

LORIOLO M., 2013, « La Violence au travail », *Cahiers Français*, n° 376, pp. 27-31.

LUHMANN N., 2006, « La confiance, un mécanisme de réduction de la complexité sociale », Paris, *Economica*.

MALOCHE G., 2007, « "Des femmes dans la maison des hommes". L'exemple des surveillantes de prison », *Travail, genre et sociétés*, n° 17, pp. 105-121.

MARUANI M., 2011, « Travail et emploi des femmes », Paris, La Découverte.

MINGUET G. 2014, « Ennui organisationnel », *Dictionnaire des risques psychosociaux*, Seuil, pp. 252-253.

MINNI C., 2012, « Les disparités sur le marché du travail entre les femmes et les hommes : une analyse sur une longue période », *Analyses, DARES*, n° 15. 3.

MONOD H., KAPITANIAK B., 2003, « Ergonomie », Paris, Elsevier Masson.

NIEDHAMMER I., DAVID S., DEGIOANNI S. and 143 occupational physicians, 2006, « Association between workplace bullying and depressive symptoms in the French working population », *Journal of Psychosomatic Research*, vol. 61, pp. 251-259.

OLIGNY M., 2009, « Le burn-out ou l'effet d'usure imputable à la régulation permanente d'incidents critiques. L'exemple du milieu policier ». *Revue internationale de Psychologie*, vol. 16, pp. 207-228. In GOLLAC M., COLLÈGE D'EXPERTISE, 2011, « Mesurer les facteurs de risques psychosociaux au travail pour les maîtriser », *Rapport au Ministre du travail piloté par l'INSEE*.

PAUGAM S., juin 2007, « Quand l'intégration professionnelle devient disqualifiante », *Economie & Humanisme*.

PIALOUX M., 1992, « Alcool et politique dans l'atelier. Une usine de carrosserie dans la décennie 1980 », *Genèses*, vol. 7, n°1, pp. 94-128

PINES A., ARONSON E., 1988, « Career Burn-out : Causes and Cures », 2^e édition. New York : Free Press. P. 257.

POILPOT-ROCABOY G., 2010/1, « Comprendre la violence au travail : le cas du harcèlement psychologique », *Humanisme et Entreprise*, n° 296, pp. 9-24.

POULAIN J.-P., 2012, « Dictionnaire des cultures alimentaires », Paris, PUF.

PROUTIERE — MAULION G., 2013, « Mondialisation, développement durable et droits de l'homme : l'exemple de la piraterie maritime », *Neptunus*, n° 19, pp. 1-10.

PROUTIERE-MAULION G., 2009/2, « Le rôle du capitaine de navire dans la prévention et dans la lutte contre les pratiques de harcèlement moral et sexuel à bord », *Neptunus*, n° 15, pp. 1-10.

PRUVOST G., 2007, « Profession : Policier. Sexe : Féminin », Paris, Éditions de la Maison des Sciences de l'Homme.

ROBELET M. ; LAPEYRE N, ZOLELIO E., 2006, « Les pratiques professionnelles des jeunes générations de jeunes médecins. Genre, carrière et gestion des temps sociaux. Le cas de médecins âgés de 30 à 35 ans », Rapport de recherche pour le Conseil national de l'ordre des médecins : GRAPHOS, Université Lyon III et Équipe Simone-SAGESSE, Université Toulouse II, novembre, p. 85.

SAINSAULIEU R., 1988. « L'identité au travail », Paris, Presses de Sciences Po.

SALAH-EDDINE, L., 2008. « Le harcèlement moral au travail : analyse sociologique ». Thèse de l'université Paris Descartes, sous la direction de M. Hirschhorn, Paris.

SENNEGON B., 2009, « Étude ergonomique des processus de fatigue en milieu maritime : analyse comparée de situations professionnelles distinctes », Thèse de doctorat en Sciences et techniques des activités physiques et sportives, Orléans.

STEVANOVIC J., 2014, « La longue traversée des officières de la marine marchande. Ethnographie d'un monde professionnel au prisme du genre ». Thèse de doctorat. Université Paris Descartes.

STEVANOVIC J., 2014, « Les femmes officiers de la marine marchande. Rapports sociaux de sexe, intimité, pouvoir », in MONJARET Anne, PUGEAULT Catherine, *Le sexe de l'enquête. Approches sociologiques et anthropologiques*, Lyon, ENS Éd.

STEVANOVIC J., 2012, « Filmer à bord d'un navire marchand : l'expérience du terrain et l'effet de la camera », in GEHIN Jean-Paul, STEVENS Helene, *Images du travail, travail des images*, PUR, Rennes.

STEVANOVIC J., 2012, « Les règles de mise vestimentaire : mixité professionnelle dans la marine marchande », in *S'habiller pour travailler, Actes du colloque des 30 et 31 mars 2010*. Lyon, Éd. Lyonnaises d'Art et d'Histoire.

TIRILLY G., 2005, « Horaires de travail, sommeil et vigilance chez les marins : quelles incidences sur les risques d'accidents en mer ? », Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé [En ligne], n° 7.

UGHETTO P., RAVEYRE M., 2002, « On est toujours dans l'urgence » : surcroît ou défaut d'organisation dans le sentiment d'intensification au travail », Communication au colloque Organisation, intensité du travail, qualité du travail, Centre d'études de l'emploi, CEPREMAP et LATTS, Paris, 21-23 novembre 2002.

WELZER-LANG D., MOLINIER P., 2000, « Féminité, masculinité, virilité », in HIRATA H., LABORIE F., LE DOUARÉ H., SENOTIER D. (Dir.), Dictionnaire critique du féminisme, PUF, pp. 71-76.

ZOLELIO E., 2012, « Chirurgiens au féminin ? Des femmes dans un métier d'hommes », Rennes, Presses Universitaires de Rennes.

Annexes

Tableau des enquêtes

Questionnaire adressé aux marins

N°	Prénom modifié	Profession	âge	Lieu D'habitation	Formation / Titre	Situation familiale	Avec ou sans enfant	Navigation actuelle	Ancienne télé	Prof des parents	Lien marmar	syndi cat
N°1	Jean-Louis	Poste polyvalent Barman, garçon, maître d'hôtel	45 ans	Corse	BEP Hôtellerie	Célibataire	Sans enfant	Transports Passagers - Ferry	28 ans	Père : ouvrier VVF Mère : au foyer	Grand-père : matelot terrenevein	oui
N°2	Magalie	3 ^{ème} mécanicienne	25 ans	Marseille	DESSM	En couple : conjoint mécanicien	Sans enfant	Transports Passagers - Ferry	1 an	Père : Mécanicien dans la marine nationale Mère : institutrice	Père : mécanicien dans la marine nationale	Non mais veut le faire
N°3	Viviane	Commissaire	39 ans	Corse	DESSM	En couple : conjoint au foyer	2 enfants	Transports Passagers - Ferry	16 ans	Père : Attaché Commercial Mère : au foyer	Grand-père : marin	Oui CFDT
N°4	Philippe	Maître pont	54 ans	Dieppe	BP Pêche	En couple Conjointe employée	4 enfants	Remorquage	3 ans au remorque + 30 ans de pêche	Père : Docker Mère : poissonnière	Grand-père : pêcheur	?

N°5	Thierry	Maître machine		Fécamp	Niveau 750 KW Machine	Marié Conjointe hôtesse de caisse	2 enfants	Remorquage	16 ans	Orphelin		?
N°6	Anne	Capitaine	39 ans	Le Havre	DESSM	Séparée Conjoint : pilote	2 enfants	Remorquage	16 ans	Père : Mère	Père : Voile	
N°7	Nicolas	Chef mécanicien		Le Havre	DESSM	En couple :conjointe douanière	2 enfants	Remorquage	8 ans	Père : Architecte Mère : fonctionnaire territoriale.		L'a été mais ne l'est plus
N°8	Fabien	Bosco	43 ans	Bretagne	CIN	En couple : conjointe : Auxiliaire de vie scolaire	2	Porte conteneur	Plus de 20 ans	Père : maçon Mère :employée		oui
N°9	Remy	Ouvrier Mécanicien	25 ans	Bretagne	Brevet machine marine Bac pro électromécanicien	Célibataire	0	Porte conteneur	Entre 3 et 5 ans	Père : chef d'équipe sécurité Mère : Mère au foyer		Non
N°10	Christian	Maître machine	46 ans	Bretagne	Niveau 750 KW Machine	Célibataire	1	Porte conteneur	Plus de 20 ans	Père : Militaire Mère : traductrice	Oncle	Oui
N°11	Yann	Cuisinier	44 ans	Bretagne	Chef de quart 500	En couple	3	Porte conteneur	Entre 6 et 10 ans	Père : Boucher Mère : Au foyer	Non	Oui
N°12	Ludovic	Lieutenant	33 ans	Bretagne	DESSM	En couple :	0	Navire Scientifique	Entre 6 et	Père : agent de	Non	Non

N°13	Gildas	Maître mécanicien	30 ans	Bretagne	BEP Marin de commerce 3000 kw	Célibataire	0	Porte conteneur	Entre 11 ans et 20 ans	Père : Ingénieur CNRS Mère : Secrétaire CNRS	Frère	Oui
N°14	Martin	Lieutenant navigation	30 ans			En couple : conjointe pharmacienne						
N°15	Antoine	Capitaine d'armement	38 ans	Le Havre	DESSM	En couple						
N°16	Yannick	Chef mécanicien	38 ans	Le Havre	DESSM	En couple conjointe douanière		Remorquage	Entre 11 et 20 ans			
N°17	Alain	Pâtissier										
N°18	Raphael	Second Capitaine	34 ans	Le Havre	DESM	En couple : Conjointe RH	2	Transport de matériels roulants	Entre 10 et 15 ans	Père ; Directeur d'armement ; Mère esthéticienne	Père ancien marin	Non
N°19	Christophe	Second Capitaine	32 ans	Brest	DESM	En couple ; conjointe comédienne	0	Transport de passagers	6 ans	Père : commandant ; Mère : enseignante en anglais	Père ancien marin, parrain et oncle	Non
N°20	Clémentine	Commandante à la retraite	56 ans	Marseille	DESM	Célibataire	0	Transport de conteneurs	35 ans	Père technicien de chauffage	Non	Oui

N°21	Gilles	Patron de remorqueur	36 ans	Le Havre	DESM	Marié, Conjointe : enseignant e à l'hydro	1	Remorquage portuaire	15 ans	Père : agent territorial ; Mère : secrétaire	Non	Non
N°22	André	Médecin des gens de mer										
N°23	Collectif de cinq médecins région Bretagne-Pays de la Loire	Médecins des gens de mer										
N°24	Faustine	Patronne de remorqueur	47 ans	Guérande	DESM	Marié, conjoint commandant			20 ans	Père directeur chantier naval ; Mère secrétaire chantier naval	Oui, père directeur chantier naval	Oui
N°25	Tanguy	Barman	50 ans	Bastia	BEP hôtellerie	En couple, Conjoint barman			30 ans		Non	Oui
N°26	Patrick	Commandant	54 ans	Var	DESM	Marié	3	Pétrolier	28 ans	Père militaire; Mère au foyer	Non	

SANTE AU TRAVAIL ET RISQUES PSYCHOSOCIAUX

LES MARINS DE LA MARINE MARCHANDE

Dans le cadre d'une recherche universitaire sur les risques du travail et la santé physique et mentale des marins de la Marine marchande, nous réalisons une enquête par questionnaire, en collaboration avec le Service de Santé des Gens de mer. Cette enquête est strictement anonyme. En vue d'assurer la validité scientifique de l'étude et dans l'objectif d'améliorer vos conditions de travail, nous vous remercions de remplir ce questionnaire de façon complète. À la fin du questionnaire, vous pouvez nous faire de toutes vos remarques. Vous pouvez également remplir ce questionnaire en ligne à l'adresse suivante : <https://goo.gl/iL5k5z>

Si vous souhaitez réaliser un entretien sur ce thème, n'hésitez pas à nous contacter par téléphone au 0176533579 ou à nous écrire aux adresses suivantes :

etudemarinemarchande2016@gmail.com

ou

Étude sur les marins de la Marine Marchande
CERLIS (Centre de Recherches sur les Liens Sociaux)
Université Paris Descartes
45, rue des Saints-Pères 75006 Paris

1. À propos de vous et de votre travail

1. Vous êtes ?

- ☐ Un homme
- ☐ Une femme

2. Quel est votre âge ?

3. Dans quel secteur maritime exercez-vous ?

- ☐ Transport de conteneurs
- ☐ Transport de passagers (ferry, transbordeurs, etc.)
- ☐ Navire de croisières
- ☐ Vrac liquide (pétrolier, chimiquier, gazier, etc.)
- ☐ Vrac sec (céréaliers, minéraliers, etc.)
- ☐ Pilotage
- ☐ Activités portuaires (Remorquage, dragage, lamanage, etc.)
- ☐ Activités offshore
- ☐ Recherche et service technologique

3 bis. Si autre secteur maritime, précisez

4. Dans quel service exercez-vous ?

- ☐ Service Pont
- ☐ Service Machine
- ☐ Service Général (ADSG)
- ☐ Hôtellerie-Restaurant
- ☐ Poste polyvalent à bord
- ☐ Sédentaire temporaire à l'armement

5. Quel poste de travail occupez-vous exactement (exemple Second Capitaine) ?

5 bis. Si vous êtes élève, quel cursus suivez-vous et en quelle année êtes-vous ?

6. Depuis combien de temps exercez-vous le métier de marin ?

- ☐ Moins de 3 mois
- ☐ Entre 3 mois et 2 ans
- ☐ Entre 3 ans et 5 ans
- ☐ Entre 6 ans et 10 ans
- ☐ Entre 11 ans et 20 ans
- ☐ Plus de 20 ans

7. Depuis combien de temps occupez-vous votre fonction actuelle ?

- ☐ Moins de 3 mois
- ☐ Entre 3 mois et 2 ans
- ☐ Entre 3 ans et 5 ans
- ☐ Entre 6 ans et 10 ans
- ☐ Entre 11 ans et 20 ans
- ☐ Plus de 20 ans

8. En général travaillez-vous ?

- ☐ Toujours sur le même navire
 - ☐ Vous changez de temps en temps
 - ☐ Vous changez fréquemment
 - ☐ Vous changez tout le temps
 - ☐ Autre, précisez :
-

8bis. Si autre réponse, précisez ?

9. Depuis que vous exercez en tant que marin, pour combien de compagnies maritimes différentes avez-vous travaillé ?

10. Quel parcours professionnel Marine marchande avez-vous suivi ?

- ☐ Formation initiale monovalente
- ☐ Formation initiale polyvalente
- ☐ Formation continue monovalente
- ☐ Formation continue polyvalente

11. Quel est le dernier diplôme professionnel maritime que vous avez obtenu ?

12. Quel est le dernier brevet que vous avez obtenu ?

13. Avez-vous perdu un de vos brevets ?

- ☐ Oui
- ☐ Non

13bis. Si oui, lequel ?

14. Quel est le niveau de votre dernier diplôme scolaire ?

- ☐ Sans diplôme
- ☐ Brevet des collèges
- ☐ CAP/BEP
- ☐ Baccalauréat
- ☐ Bac + 2
- ☐ Bac + 3
- ☐ Bac + 4
- ☐ Bac + 5
- ☐ Plus de Bac + 5
- ☐ Autre

15. Quelle est votre nationalité ?

- ☐ Française
 - ☐ Autre, précisez
-

16. Combien de personnes travaillent à bord de votre navire ? (merci d'inclure pont — machine — service général)

17. Quel est le pavillon du navire sur lequel vous naviguez ?

- ☐ Pavillon national
 - ☐ Pavillon Rif
 - ☐ Autre pavillon, précisez
-

18. Si pavillon RIF, combien de nationalités sont présentes à bord ?

- ☐ Une
- ☐ Entre deux et cinq
- ☐ Entre six et dix
- ☐ Plus de dix

19. Si plusieurs nationalités, quelles sont-elles ?

20. La coexistence de plusieurs nationalités et cultures à bord des navires vous semble-t-elle être ?

- ☐ Une grande richesse au quotidien
 - ☐ Une difficulté dans les relations de travail au quotidien
 - ☐ Une source de tension au sein des équipages
 - ☐ Un risque possible d'accident
 - ☐ Autre (précisez) :
-

21. À bord de votre navire, quelle est la langue principale de travail ?

- ☐ Français
 - ☐ Anglais
 - ☐ Autre, précisez :
-

22. Quel est le type juridique de votre contrat ?

- ☐ CDI
 - ☐ CDD
 - ☐ Free-lance
 - ☐ Élève
 - ☐ Stagiaire
 - ☐ Autre, précisez :
-

23. En termes de temps de travail indiqué sur votre contrat, vous exercez à ?

- ☐ Temps plein
 - ☐ Temps partiel (+ de 50 %)
 - ☐ Temps partiel (= à 50 %)
 - ☐ Temps partiel (- de 50 %)
 - ☐ Autre, précisez :
-

2. Satisfaction au travail

24. Concernant votre travail en général, quel degré de satisfaction éprouvez-vous à l'égard de...

	Très satisfait	Assez satisfait	Pas très satisfait	Pas du tout satisfait
De vos perspectives professionnelles?				
Des conditions physiques de travail ?				
De la façon dont vos compétences sont utilisées ?				

25. Les tâches que vous effectuez dans votre travail vous semblent-elles ?

- ☐ Très intéressantes
- ☐ Assez intéressantes
- ☐ Pas très intéressantes
- ☐ Pas du tout intéressantes

26. Les tâches que vous effectuez correspondent-elles à vos attentes ?

- ☐ Oui, tout à fait
- ☐ Oui, à peu près
- ☐ Non, pas vraiment
- ☐ Non, pas du tout

27. Concernant votre travail en général, craignez-vous parfois.... ?

	Souvent	De temps en temps	Pas vraiment	Pas du tout
De perdre votre emploi ?				
De devenir incapable de travailler ?				
D'éprouver des difficultés à trouver un autre emploi, si vous perdiez le vôtre ?				

28. Combien de fois, au cours des 12 derniers mois, avez-vous pensé à... ?

	Souvent	De temps en temps	Rarement	Jamais
Quitter définitivement la navigation et vous reclasser à terre dans le para maritime				
Quitter définitivement la navigation et vous reclasser à terre dans un autre secteur d'activité				
Quitter temporairement la navigation et vous reclasser à terre dans le para maritime				
Quitter temporairement la navigation et vous reclasser à terre dans un autre secteur d'activité				
Rester naviguer, mais changer d'employeur ?				

29. Est ce que pour vous, la concurrence internationale est une menace pour votre emploi ?

- ☐ Oui, tout à fait
- ☐ Oui, à peu près
- ☐ Non, pas vraiment
- ☐ Non, pas du tout

30. Globalement, avez-vous confiance en l'avenir de la Marine marchande française?

- ☐ Oui, tout à fait
- ☐ Oui, à peu près
- ☐ Non, pas vraiment
- ☐ Non, pas du tout

3. Autonomie dans le travail

31. Dans votre travail avez-vous l'occasion d'acquérir de nouvelles compétences?

- ☐ Systématiquement
- ☐ Cela arrive quelquefois
- ☐ Cela arrive rarement
- ☐ Cela n'arrive jamais

32. Votre travail vous demande-t-il d'être créatif ?

- ☐ Systématiquement
- ☐ Cela arrive quelquefois
- ☐ Cela arrive rarement
- ☐ Cela n'arrive jamais

33. Votre travail consiste-t-il à répéter continuellement une même série de gestes ou d'opérations ?

- ☐ Systématiquement
- ☐ Cela arrive quelquefois
- ☐ Cela arrive rarement
- ☐ Cela n'arrive jamais

34. Pouvez-vous interrompre votre travail quand vous le souhaitez pour... ? (les deux réponses sont possibles)

- ☐ Faire une pause
- ☐ Vous consacrer à une autre tâche
- ☐ Autre (précisez) : _____

35. Êtes-vous consulté lorsqu'il y a des changements (techniques ou organisationnels) qui concernent votre travail ?

- ☐ Systématiquement
- ☐ Cela arrive quelquefois
- ☐ Cela arrive rarement
- ☐ Cela n'arrive jamais

36. Exercez-vous votre travail dans le cadre d'un contrôle permanent de votre hiérarchie (celle du bord) ?

- ☐ Systématiquement
- ☐ Cela arrive quelquefois
- ☐ Cela arrive rarement
- ☐ Cela n'arrive jamais

37. Exercez-vous votre travail dans le cadre d'un contrôle permanent de votre armement ?

- ☐ Systématiquement
- ☐ Cela arrive quelquefois
- ☐ Cela arrive rarement
- ☐ Cela n'arrive jamais

38. Votre travail vous permet-il de prendre des décisions vous-même ?

- ☐ Systématiquement
- ☐ Cela arrive quelquefois
- ☐ Cela arrive rarement
- ☐ Cela n'arrive jamais

4. Rythmes et exigences du travail

39. Quel est le rythme d'alternance de vos embarquements ?

- ☐ Vous naviguez moins de deux jours d'affilée
- ☐ Un rythme d'une semaine en mer/une semaine à terre
- ☐ Un rythme de deux semaines en mer/deux semaines à terre
- ☐ Un rythme d'un mois en mer/un mois à terre
- ☐ Un rythme de deux mois en mer/deux mois à terre
- ☐ Vous naviguez plus de deux mois d'affilée

39bis. Autre type d'alternance :

40. Estimez-vous être prévenu suffisamment tôt concernant vos dates d'embarquement?

- ☐ Oui, tout à fait
- ☐ Oui, à peu près
- ☐ Non, pas vraiment
- ☐ Non, pas du tout

41. Êtes-vous contraint à rester embarqué au-delà des dates prévues dans votre planning ?

- ☐ Systématiquement
- ☐ Cela arrive quelquefois
- ☐ Cela arrive rarement
- ☐ Cela n'arrive jamais

42. Combien de jours avez-vous été embarqué au cours des douze derniers mois ?

43. Estimez-vous avoir beaucoup de responsabilités dans votre travail ?

- ☐ Tout à fait d'accord
- ☐ Plutôt d'accord
- ☐ Pas tout à fait d'accord
- ☐ Pas du tout d'accord

44. Avez-vous le sentiment de disposer du temps nécessaire pour exécuter correctement votre travail ?

- ☐ Tout à fait d'accord
- ☐ Plutôt d'accord
- ☐ Pas tout à fait d'accord
- ☐ Pas du tout d'accord

45. Vous arrive-t-il de travailler dans l'urgence ?

- ☐ Systématiquement
- ☐ Cela arrive quelquefois
- ☐ Cela arrive rarement
- ☐ Cela n'arrive jamais

46. Vous arrive-t-il de vous trouver sans rien faire avec du temps devant vous ?

- ☐ Systématiquement
 - ☐ Cela arrive quelquefois
 - ☐ Cela arrive rarement
 - ☐ Cela n'arrive jamais
 - ☐ Autre (précisez à quel moment) :
-

47. Trouvez-vous votre travail répétitif et monotone ?

- ☐ Tout à fait d'accord
- ☐ Plutôt d'accord
- ☐ Pas tout à fait d'accord
- ☐ Pas du tout d'accord

48. Lorsque vous êtes à bord, avez-vous l'impression que le temps passe lentement ?

- ☐ Systématiquement
- ☐ Cela arrive quelquefois
- ☐ Cela arrive rarement
- ☐ Cela n'arrive jamais

49. Vous arrive-t-il de vous ennuyer dans votre travail ?

- ☐ Très souvent
- ☐ Régulièrement
- ☐ De temps en temps
- ☐ Jamais

50. Si oui, à quel moment cela arrive-t-il le plus fréquemment ?

- ☐ Pendant mes temps de travail
- ☐ Pendant mes temps de repos en escale
- ☐ Lors des baisses d'activité
- ☐ Pendant mes temps de repos à bord

51. Autre (précisez) :

52. Votre travail vous demande-t-il des périodes de concentration intense ?

- ☐ Systématiquement
- ☐ Cela arrive quelquefois
- ☐ Cela arrive rarement
- ☐ Cela n'arrive jamais

53. Dans votre travail, constatez-vous des décisions et des pratiques qui vont à l'encontre de vos valeurs personnelles ?

- ☐ Systématiquement
- ☐ Cela arrive quelquefois
- ☐ Cela arrive rarement
- ☐ Cela n'arrive jamais

54. Si vous constatez des décisions et des pratiques qui vont à l'encontre de vos valeurs personnelles, de quelles natures sont-elles ?

55. Éprouvez-vous de la fierté à exercer votre activité professionnelle ?

- ☐ Oui, tout à fait
- ☐ Oui, à peu près
- ☐ Non, pas vraiment
- ☐ Non, pas du tout

5. Pénibilités et risques physiques

56. Considérez-vous que votre travail exige des efforts physiques intenses ?

- ☐ Fréquemment
- ☐ Cela arrive quelquefois
- ☐ Cela arrive rarement
- ☐ Cela n'arrive jamais

57. Durant vos embarquements, vous arrive-t-il d'éprouver une fatigue physique intense ?

- ☐ Fréquemment
- ☐ Cela arrive quelquefois
- ☐ Cela arrive rarement
- ☐ Cela n'arrive jamais

58. Quelles sont pour vous les pénibilités principales associées à votre travail en mer ?

	Tout à fait	Un peu	Pas vraiment	Pas du tout
Mal de mer				
Horaires de travail décalés				
Les décalages horaires au long cours				
Nuisances sonores à bord				
Instabilité du navire				
Le chaud, le froid ou les changements de température				
Le port de charges lourdes, mouvements répétitifs				

58 bis : Si autres types de nuisances, précisez

59. À quels moments avez-vous le sentiment de récupérer de cette fatigue ?

- ☐ Sur les temps de repos à bord
- ☐ Sur les temps de repos à terre
- ☐ Lors de vos congés
- ☐ Autre (précisez) :

60. Ces temps de récupération vous paraissent-ils suffisants ?

- ☐ Oui
- ☐ Non

61. Au cours de votre carrière dans la Marine marchande avez-vous déjà été déclaré en accident du travail ?

- ☐ Oui
- ☐ Non

62. Combien de fois ?

63. Si oui, quelle était la nature du ou des accidents ?

64. Avez-vous déjà été exposé à des risques chimiques (émanations de produits dangereux liées à la cargaison ou liés à la manipulation de produits de nettoyage, de désinfection, peinture, huiles, solvants, carburants, fluides frigorifiques) ?

- ☐ Cela arrive en permanence
- ☐ Cela arrive régulièrement
- ☐ Cela est arrivé de façon accidentelle
- ☐ Cela n'est jamais arrivé
- ☐ Autre (précisez) :

6. Alcools et substances psycho actives

65. Concernant l'alcool, le navire sur lequel vous naviguez est :

- ☐ Un navire sec
- ☐ Un navire où l'alcool est autorisé avec restriction
- ☐ Un navire où l'alcool est autorisé sans restriction particulière

66. Pensez-vous qu'il faudrait généraliser les navires secs ?

- ☐ Tout à fait d'accord
- ☐ Plutôt d'accord
- ☐ Plutôt pas d'accord
- ☐ Pas du tout d'accord

67. Pensez-vous que même sur les navires secs, l'alcool est un problème ?

- ☐ Tout à fait d'accord
- ☐ Plutôt d'accord
- ☐ Plutôt pas d'accord
- ☐ Pas du tout d'accord

68. Les marins auraient la réputation d'être de bons buveurs, qu'en pensez-vous ?

- ☐ Oui et cela est plutôt vrai
- ☐ Oui et cela est plutôt exagéré
- ☐ Non, cela est plutôt faux même s'il y a toujours des exceptions
- ☐ Non, cela est totalement faux
- ☐ Sans opinion

69. Si vous consommez de l'alcool (même occasionnellement) à quels moments pensez-vous consommez le plus ?

- ☐ Lorsque vous êtes à terre
- ☐ Lorsque vous êtes à bord
- ☐ Lorsque vous êtes en escale
- ☐ De la même façon terre/bord/escale

70. Lorsque vous êtes à bord, de façon générale diriez-vous que vous consommez :

- ☐ Tous les jours
- ☐ Une à deux fois par semaine
- ☐ Deux à trois fois par mois
- ☐ Jamais

71. Lorsque vous êtes à bord, où consommez-vous généralement ?

- ☐ À table
- ☐ Dans les cabines (la vôtre ou celle de collègues)
- ☐ Dans d'autres lieux du bord
- ☐ Je ne suis pas concerné par cette question

72. Si oui, vous consommez de l'alcool (même occasionnellement), comment interprétez-vous votre consommation ? (plusieurs réponses possibles)

- ☐ Par habitude
- ☐ Parce que je me sens seul
- ☐ Parce que cela fait partie de la convivialité du bord
- ☐ Parce que les collègues m'incitent à le faire
- ☐ Parce que j'ai du mal à m'en passer
- ☐ Parce que je m'ennuie
- ☐ Parce que je me sens stressé
- ☐ Je ne consomme jamais d'alcool à bord

73. Pensez-vous avoir des problèmes de dépendance à l'alcool ?

- ☐ Oui, tout à fait
- ☐ Oui, un peu
- ☐ Non, pas vraiment
- ☐ Je ne me sens pas concerné par cette question

74. Que pensez-vous de l'affirmation suivante « beaucoup de marins usent de substances psycho actives » (médicaments, marijuana, haschich, cocaïne, etc..) ?

- ☐ Oui et cela est plutôt vrai
- ☐ Oui et cela est plutôt exagéré
- ☐ Non, cela est plutôt faux même s'il y a toujours des exceptions
- ☐ Non, cela est totalement faux
- ☐ Sans opinion

75. A bord, vous arrive-t-il de consommer des substances psycho actives (médicaments, marijuana, haschich, cocaïne, etc.) au cours des 3 dernières années ?

- ☐ Oui, fréquemment
- ☐ Oui, occasionnellement
- ☐ Non, même si cela m'est déjà arrivé une ou deux fois
- ☐ Non cela ne m'est jamais arrivé.

76. Et à terre, au cours des trois dernières années ?

- ☐ Oui, fréquemment
- ☐ Oui, occasionnellement
- ☐ Non, même si cela m'est déjà arrivé une ou deux fois
- ☐ Non cela ne m'est jamais arrivé

77. Pensez-vous avoir des problèmes de dépendance liés à l'usage de substances psycho actives (médicaments, marijuana, haschich, cocaïne, etc..) ?

- ☐ Oui, tout à fait
- ☐ Oui, un peu
- ☐ Non, pas vraiment
- ☐ Non, pas du tout
- ☐ Je ne me sens pas concerné par cette question

78. Que cela soit vis-à-vis de l'alcool ou vis-à-vis de substances psycho actives, pensez-vous avoir besoin d'aide pour mieux gérer cette situation ?

- ☐ Oui, et je sais à qui m'adresser
- ☐ Oui, mais je ne sais pas à qui m'adresser
- ☐ Non, pas vraiment
- ☐ Non, pas du tout
- ☐ Je ne me sens pas concerné par cette question.

7. Exigences émotionnelles

79. Lorsque vous êtes embarqué, vous arrive-t-il de ressentir un certain mal-être à bord ?

- ☐ Fréquemment
- ☐ Cela arrive quelquefois
- ☐ Cela arrive rarement
- ☐ Cela n'arrive jamais

80. La dernière fois que cela est arrivé, quelle était la raison principale de ce mal-être ? (Plusieurs réponses possibles)

- ☐ Travail
- ☐ Famille/Couple
- ☐ Santé
- ☐ Raisons financières
- ☐ Ambiance du bord
- ☐ Sentiment d'enfermement
- ☐ Eloignement sanitaire
- ☐ Autre (précisez)

81. S'il vous arrive de ressentir un mal-être à bord, à quels moments cela arrive-t-il le plus souvent ?

- ☐ Au début de l'embarquement
- ☐ À la fin de l'embarquement
- ☐ À n'importe quel moment de l'embarquement
- ☐ Au milieu de l'embarquement

86. Dans votre travail vous arrive-t-il d'être stressé par ?

	Souvent	Régulièrement	De temps en temps	Jamais
La peur de l'accident (avarie, voie d'eau, incendie, naufrage, etc.)				
La peur de l'accident dû à un acte de piraterie				
La peur de mal faire votre travail				
La peur d'avoir mal compris les consignes, les procédures				
La peur d'être mal évalué/noté				
La peur d'être mal accepté à bord				

86. Autre forme de peur ?

82. Dans votre travail vous arrive-t-il d'être au contact de personnes en situation de mal-être ?

- ☐ Fréquemment
- ☐ Cela arrive quelquefois
- ☐ Cela arrive rarement
- ☐ Cela n'arrive jamais

83. En général quelle est votre réaction ?

84. Dans votre quotidien, quelles sont les conditions principales à réunir pour que vous sentiez en sécurité à bord ? (Plusieurs réponses possibles)

- ☐ L'expérience de l'équipage
- ☐ Une bonne ambiance
- ☐ L'état du navire
- ☐ L'expérience du commandant
- ☐ Autre (précisez)

85. Autres conditions principales à réunir pour que vous sentiez en sécurité à bord ?

8. Relations de travail

88. Dans votre travail, vous exercez principalement ?

- ☐ Avec un collègue en binôme
- ☐ Avec plusieurs collègues
- ☐ Seul
- ☐ Cela dépend

89. Généralement, vous explique-t-on clairement ce que vous avez à faire dans votre travail ?

- ☐ Oui, tout le temps
 - ☐ Oui, la plupart du temps
 - ☐ Non, il arrive parfois que l'on ne m'explique pas clairement ce que j'ai à faire
 - ☐ Non, il arrive fréquemment que l'on ne m'explique pas clairement ce que j'ai à faire
 - ☐ Autre
-

90. Estimez-vous que votre travail est reconnu à sa juste valeur ?

91. Dans votre travail, vous arrive-t-il d'avoir le sentiment d'être exploité ?

- ☐ Fréquemment
- ☐ Cela arrive quelquefois
- ☐ Cela arrive rarement
- ☐ Cela n'arrive jamais

92. Dans votre travail, estimez-vous avoir les moyens de faire un travail de qualité ?

- ☐ Oui, tout à fait
- ☐ Oui, la plupart du temps
- ☐ Non, pas vraiment
- ☐ Non, pas du tout

93. Quelle est votre opinion à propos des affirmations suivantes ?

	Tout à fait d'accord	Plutôt d'accord	Plutôt pas d'accord	Pas du tout d'accord
Les collègues avec qui vous travaillez vous apportent du soutien dans les situations difficiles				
Les collègues avec qui vous travaillez sont des professionnels compétents				
Les collègues avec qui vous travaillez vous manifestent de l'intérêt				
Les collègues avec qui vous travaillez sont amicaux				
Les collègues avec qui vous travaillez vous aident à mener votre tâche				

94. Dans votre travail, quelles relations entretenez-vous avec votre supérieur hiérarchique ?

	Tout à fait d'accord	Plutôt d'accord	Plutôt pas d'accord	Pas du tout d'accord
Mon supérieur prête attention à ce que je dis				
Mon supérieur m'aide à mener ma tâche à bien				
Mon supérieur se sent concerné par le bien-être de ses subordonnés				
Mon supérieur réussit facilement à faire collaborer ses subordonnés				

95. Concernant la feuille de notation établie à la fin de votre embarquement, quelle est la fonction de la personne qui vous évalue ?

96. Estimez-vous que les critères utilisés pour la feuille de notation sont adaptés à vos situations de travail ?

- ☐ Oui, tout à fait
- ☐ Oui, la plupart du temps
- ☐ Non, pas vraiment
- ☐ Non, pas du tout

97. Pouvez-vous expliquer votre réponse ?

98. Avez-vous l'impression que votre progression de carrière est cohérente avec vos évaluations ?

- ☐ Oui, tout à fait
- ☐ Oui, la plupart du temps
- ☐ Non, pas vraiment
- ☐ Non, pas du tout

9. Violences au travail

99. Dans le cadre de votre travail, avez-vous déjà été exposé à des agressions verbales liées à votre attitude ?

- ☐ Oui
- ☐ Non

100. Si oui, de quelles natures ces agressions étaient-elles ?

	Très souvent	Souvent	Quelques fois	Une fois	Jamais
Critiques excessives de votre travail					
Critiques de vos compétences techniques					
Critiques de votre implication dans le travail					
Critiques de votre attitude vis-à-vis de vos supérieurs ou de vos subalternes					
Critiques de vos capacités managériales (donner des ordres, diriger une équipe, capacités à souder une équipe, etc.)					

101. D'où provenaient les agressions verbales liées à votre attitude au travail ? (Plusieurs réponses possibles)

- ☐ De vos supérieurs hiérarchiques à bord
- ☐ De vos supérieurs hiérarchiques à terre
- ☐ De vos collègues ayant le même rang hiérarchique que vous
- ☐ De vos collègues subalternes
- ☐ Cela ne m'est jamais arrivé

102. Autre réponse ?

103. Dans le cadre de votre travail, avez-vous déjà été victime d'agressions physiques dans les situations suivantes ?

	Très souvent	Souvent	Quelques fois	Une fois	Jamais
Bagarres					
Coups					
Gestes déplacés					
Attouchements sexuels					
Viols					

104. Précisez les autres formes d'agressions physiques ?

105. Dans le cadre de votre travail, vous a-t-on déjà accusé d'être l'auteur d'agressions physiques dans les situations suivantes ?

- ☐ Oui
- ☐ Non

106. Précisez si l'on vous a accusé d'être l'auteur d'autres formes d'agressions physiques ?

107. Avez-vous déjà été confronté aux situations suivantes ?

	Très souvent	Souvent	Quelques fois	Une fois	Jamais
On vous a mis à un poste de travail qui vous a isolé des autres					
On ne vous a confié aucune tâche, vous n'aviez pas de travail					
On vous a confié des tâches sans intérêt					
On vous a confié des tâches très inférieures à vos compétences					
On vous a confié des tâches très supérieures à vos compétences					

Suite 107.	Très souvent	Souvent	Quelques fois	Une fois	Jamais
On vous a donné sans cesse de nouvelles tâches sans tenir compte du temps qu'il fallait pour les accomplir					
On ne vous a confié aucune tâche, vous n'aviez pas de travail à accomplir					
On vous a confié des tâches humiliantes ou punitives					

108. Avez-vous déjà été confronté aux situations suivantes ?

	Très souvent	Souvent	Quelques fois	Une fois	Jamais
On a dit du mal dans votre dos (ex : rumeur)					
On s'est moqué d'un handicap ou d'une particularité physique que vous avez					
On a imité votre allure, votre voix, vos gestes afin de vous ridiculiser					
On vous a soupçonné d'être psychologiquement malade					
On vous a isolé systématiquement					
On ne vous adressait pas la parole					
On ne voulait pas être abordé par vous					
On a interdit à vos collègues de vous parler					
On a fait comme si vous n'existiez pas					
On s'est adressé à vous seulement par écrit					

109. Avez-vous le sentiment d'avoir été victime de racisme ? (Plusieurs réponses possibles)

- ☐ Lié à votre origine régionale (en France)
☐ Lié à votre origine étrangère
☐ Non, cela ne m'est jamais arrivé

110. Avez-vous été exposé à des agressions liées à votre appartenance de sexe ?

- ☐ Oui
☐ Non

111. Si oui précisez lesquelles et dans quelles circonstances ?

- ☐ On vous a injurié dans des termes obscènes et dégradants

- ☐ On vous a fait verbalement des allusions sexuelles
☐ On vous a fait verbalement des propositions sexuelles
☐ On vous a agressé sexuellement
☐ Non, cela ne m'est jamais arrivé

112. Êtes-vous aujourd'hui confronté à des situations d'agressions ?

- ☐ Oui, vous y êtes confronté encore aujourd'hui
☐ Non, mais j'y ai été confronté dans l'entreprise où je travaille actuellement
☐ Non, mais j'y ai été confronté dans une entreprise où j'ai travaillé précédemment

113. Quels ont été les auteurs des agressions physiques et verbales ? (Plusieurs réponses possibles)

- ☐ Des collègues occupant une position hiérarchique supérieure à la vôtre
- ☐ Des collègues occupant une position hiérarchique égale à la vôtre
- ☐ Des collègues occupant une position hiérarchique inférieure à la vôtre

114. Quel était le sexe de cette ou ces personnes ?

- ☐ Homme
- ☐ Femme
- ☐ Aussi bien homme que femmes

115. Avez-vous eu une ou des personnes vers qui vous avez pu vous tourner pour parler de ces problèmes ?

- ☐ Oui, des collègues
- ☐ Oui, des supérieurs hiérarchiques
- ☐ Oui, responsable du personnel/des ressources humaines
- ☐ Oui, représentants du personnel, CHSCT, militant syndical
- ☐ Oui, inspection du travail, prud'hommes, avocat
- ☐ Oui, médecin des gens de mer
- ☐ Oui, autre médecin
- ☐ Oui, autre personne du corps médical
- ☐ Oui, assistant-e social-e
- ☐ Oui, amis ou connaissance en dehors de l'entreprise
- ☐ Oui, membres de votre famille, conjoints, parents
- ☐ Non, personne vers qui j'aurais pu me tourner, mais je l'aurais souhaité
- ☐ Non, personne vers qui j'aurais pu me tourner, mais je n'en avais pas besoin
- ☐ Autre

Définition de la violence psychologique au travail :

La violence psychologique au travail peut se définir par une situation où une personne est sujette à des comportements hostiles de la part d'une ou plusieurs personnes de son environnement de travail, qui visent de manière continue et répétée à la blesser, à l'oppresser, à la maltraiter ou encore à l'exclure ou à l'isoler, pendant une longue période de temps.

116. En utilisant la définition ci-dessus, considérez-vous avoir fait l'objet de violence psychologique au travail au cours des 12 derniers mois ?

- ☐ Oui
- ☐ Non
- ☐ Autre

117. Si oui, à quoi attribuez-vous ces comportements hostiles envers vous ?

	Oui, tout à fait	Oui, un peu	Non, pas vraiment	Non, pas du tout
À une mauvaise ambiance au travail				
À une mauvaise organisation du travail				
À des problèmes de management, d'encadrement				
À des problèmes de rivalités dans le travail				
À un conflit ou un différend non résolu				
Parce qu'on voulait vous pousser à partir de cette entreprise				
Du fait de votre âge, de votre sexe, d'un handicap ou de votre nationalité				
Je ne sais pas				

10. Perspectives de mobilité et sécurité de l'emploi

119. Au regard de vos efforts, vos perspectives de promotion vous paraissent-elles satisfaisantes ?

- ☐ Oui, tout à fait
- ☐ Oui, à peu près
- ☐ Non, pas vraiment
- ☐ Non, pas du tout

120. Au regard de vos efforts, votre salaire vous paraît-il satisfaisant ?

- ☐ Oui, tout à fait
- ☐ Oui, à peu près
- ☐ Non, pas vraiment
- ☐ Non, pas du tout

121. Quelle fonction espérez-vous atteindre au plus haut niveau de votre carrière à bord de navires ?

- ☐ Commandant
- ☐ Chef mécanicien
- ☐ Commissaire
- ☐ Second polyvalent
- ☐ Second capitaine
- ☐ Second mécanicien
- ☐ Lieutenant polyvalent
- ☐ Lieutenant Pont
- ☐ Lieutenant Machine
- ☐ Maître d'équipage (bosco)
- ☐ Maître machine
- ☐ Maître électricien
- ☐ 1er cuisinier
- ☐ 2nd cuisinier
- ☐ Ingénieur d'armement
- ☐ Je ne sais pas

122. Autre fonction que vous souhaitez atteindre ?

123. À quel âge pensez-vous y parvenir ?

- ☐ Entre 21 ans et 25 ans
- ☐ Entre 26 ans et 30 ans
- ☐ Entre 31 ans et 35 ans
- ☐ Entre 36 ans et 40 ans
- ☐ Entre 41 ans et 45 ans
- ☐ Entre 46 ans et 50 ans
- ☐ Entre 51 ans et 55 ans
- ☐ Plus de 55 ans

124. Pensez-vous que le chemin à faire pour réaliser vos ambitions va être ?

- ☐ Très facile
- ☐ Facile
- ☐ Difficile
- ☐ Très difficile
- ☐ Je ne sais pas

124bis. Pourquoi ?

125. Envisagez-vous de naviguer toute votre carrière ?

- ☐ Oui
- ☐ Non
- ☐ Je ne sais pas encore

126. Si vous avez coché non, combien de temps pensez-vous encore naviguer ?

- ☐ Moins de 2 ans
- ☐ Entre 3 ans et 5 ans
- ☐ Entre 6 ans et 10 ans
- ☐ Entre 11 ans et 15 ans
- ☐ Entre 16 ans et 20 ans
- ☐ Entre 21 ans et 25 ans
- ☐ Plus de 25 ans
- ☐ Je ne sais pas

127. Pensez-vous à vous reclasser ?

- ☐ Oui
- ☐ Non
- ☐ Je ne sais pas

128. Quelles sont les raisons qui vous amèneraient à vous reconvertir ? (Plusieurs réponses possibles)

- ☐ Raisons familiales
- ☐ Le mode de vie liée à la navigation qui est usant
- ☐ Les conditions de vie à bord
- ☐ Le niveau de rémunération
- ☐ L'envie de changement
- ☐ Vos conditions de travail

129. Autres raisons qui vous amèneraient à vous reconvertir ?

11. Articulation Travail et Famille

130. Quelle est votre situation familiale ?

- ☐ Célibataire
- ☐ Marié-e
- ☐ Pacsé-e
- ☐ Union libre
- ☐ Veuf/Veuve
- ☐ Autre

131. Combien d'enfants avez-vous ?

132. Merci de nous indiquer l'âge de vos enfants :

133. Qui s'occupe de vos enfants lorsque vous êtes embarqué ? (plusieurs réponses possibles)

- ☐ Leur mère (avec laquelle vous vivez)
- ☐ Leur mère (avec laquelle vous êtes séparé)
- ☐ Leur père (avec lequel vous vivez)
- ☐ Leur père (avec lequel vous êtes séparé)
- ☐ Les grands-parents maternels
- ☐ Les grands-parents maternels

134. Qui s'occupe de vos enfants lorsque vous êtes embarqué ? Autre réponse

135. Avez-vous le sentiment de rater des moments importants de votre vie familiale du fait de vos embarquements ?

- ☐ Oui et cela me pèse
 - ☐ Oui mais cela fait partie de mon activité
 - ☐ Non
 - ☐ Autre (précisez) :
-

136. Aujourd'hui, avez-vous le sentiment ?

- ☐ D'être parvenu à trouver un équilibre satisfaisant entre votre travail et votre vie privée
- ☐ De ne pas y être parvenu tout en pensant y arriver
- ☐ De ne pas y être parvenu tout en pensant ne pas y arriver

137. Équilibre entre vie privée et vie professionnelle, autre réponse :

138. Lorsque vous êtes à bord, comment communiquez-vous avec votre famille/vos amis ?

- ☐ Téléphone
- ☐ Internet
- ☐ Courrier
- ☐ Autre

139. Quelles sont les contraintes liées à vos échanges avec votre famille ou vos ami-e-s ?

- ☐ L'absence de confidentialité des vos échanges
 - ☐ Le décalage horaire
 - ☐ La mauvaise qualité du réseau
 - ☐ L'absence d'équipements adaptés
 - ☐ Le fait que cela soit payant
 - ☐ Autre (précisez) :
-

140. Au cours de votre carrière avez-vous connu ? (Plusieurs réponses possibles)

- ☐ Les échanges avec votre famille par courrier
 - ☐ Les échanges par mail
 - ☐ Les échanges par téléphone satellite
-

141. Globalement comment percevez-vous le fait que l'on puisse davantage communiquer avec sa famille durant les embarquements ?

- ☐ C'est une très bonne chose
- ☐ C'est plutôt une bonne chose
- ☐ Ce n'est pas une très bonne chose
- ☐ Ce n'est pas une bonne chose du tout

141bis. Pouvez-vous expliquer en deux mots votre réponse ?

142. Au cours de votre carrière vous est-il déjà arrivé de recevoir une ou des mauvaises nouvelles alors que vous étiez à bord ?

- ☐ Oui, plusieurs fois
- ☐ Oui, une fois
- ☐ Non

142bis. De quelle nature était cette mauvaise nouvelle ?

12. Sociabilités et activités hors travail

143. Comment occupez-vous votre temps libre à bord ? (plusieurs réponses possibles)

- ☐ Vous jouez d'un instrument de musique
- ☐ Vous jouez aux jeux vidéo
- ☐ Vous lisez (roman, bd, journaux...)
- ☐ Vous faites du sport
- ☐ Vous restez discuter avec des collègues
- ☐ Vous fabriquez des choses
- ☐ Autre (précisez) : _____

144. Lors de votre dernier embarquement, l'ambiance à bord vous a-t-elle paru ?

- ☐ Tout à fait bonne
- ☐ Plutôt bonne
- ☐ Plutôt mauvaise
- ☐ Très mauvaise

145. Lorsque vous êtes à bord et en dehors de votre poste de travail ou des temps de sommeil, où passez-vous le plus de temps ?

- ☐ Dans votre cabine
- ☐ Dans les lieux communs dédiés au temps de repos
- ☐ Dans l'espace dédié aux activités physiques
- ☐ Autre (précisez) : _____

146. À bord de votre navire comment sont organisés les repas ?

- ☐ Self
- ☐ Un carré commun
- ☐ Des carrés séparés
- ☐ Autre (précisez) : _____

147. En général, la durée de vos repas est ?

- ☐ Très longue
- ☐ Assez longue
- ☐ Courte
- ☐ Très courte

148. Selon vous, l'ambiance à bord durant les repas s'est ?

- ☐ Grandement améliorée
- ☐ Un peu améliorée
- ☐ Plutôt dégradée
- ☐ Totalement dégradée
- ☐ Identique à ce que vous avez connu

148bis. Comment expliquez-vous votre réponse à propos de l'ambiance des repas ?

149. Si vous naviguez avec des marins étrangers, quelle est la nature de vos relations avec eux ?

- ☐ Tout à fait bonnes
- ☐ Plutôt bonnes
- ☐ Plutôt mauvaises
- ☐ Très mauvaises
- ☐ Inexistantes
- ☐ Autre

150. Si vous naviguez avec des marins étrangers, vos relations avec eux sont-elles ?

- ☐ Très fréquentes
- ☐ Fréquentes
- ☐ Occasionnelles
- ☐ Inexistantes

151. En règle générale, quelle est la durée de vos escales ? (hors escale technique) ?

- ☐ Quelques heures (Moins d'une journée)
- ☐ Une journée
- ☐ Deux jours
- ☐ Plus de trois jours

152. Lors de vos temps d'escale, avez-vous la possibilité de :

- ☐ Faire du tourisme
- ☐ Faire des sorties et soirées seul-e
- ☐ Faire des sorties et soirées entre collègues
- ☐ Rentrer chez vous et de voir votre famille/vos amis
- ☐ Aucune de ces activités

13. Quelques informations complémentaires

153. Si vous êtes en couple, quelle est la profession de votre conjoint-e ?

154. Travaille-t-il / elle à plein temps ?

- ☐ Temps plein
- ☐ Temps partiel + de 50 %
- ☐ Temps partiel = à 50 %
- ☐ Temps partiel – de 50 %
- ☐ Il ou elle ne travaille pas

155. Quel est le niveau de diplôme scolaire de votre conjoint-e ?

- ☐ Sans diplôme
- ☐ Brevet des collèges
- ☐ CAP/BEP
- ☐ Baccalauréat
- ☐ Bac + 2
- ☐ Bac + 3
- ☐ Bac + 4
- ☐ Bac + 5
- ☐ Plus de Bac + 5
- ☐ Autre

156. Si vous êtes séparé ou divorcé pensez-vous que votre profession a joué un rôle dans cette séparation ?

- ☐ Oui, elle a joué un rôle certain
- ☐ Oui, cela a un peu compté, mais ce n'est pas le seul facteur
- ☐ Non, ma séparation n'a rien à voir avec ma profession

157. Quelle est ou était la profession de votre père ?

158. Quel est le niveau de diplôme scolaire de votre père ?

- ☐ Sans diplôme
 - ☐ Brevet des collèges
 - ☐ CAP/BEP
 - ☐ Baccalauréat
 - ☐ Bac + 2
 - ☐ Bac + 3
 - ☐ Bac + 4
 - ☐ Bac + 5
 - ☐ Plus de Bac + 5
 - ☐ Autre (précisez) :
-

159. Quelle est ou était la profession de votre mère ?

160. Quel est le niveau de diplôme scolaire de votre mère ?

- ☐ Sans diplôme
 - ☐ Brevet des collèges
 - ☐ CAP/BEP
 - ☐ Baccalauréat
 - ☐ Bac + 2
 - ☐ Bac + 3
 - ☐ Bac + 4
 - ☐ Bac + 5
 - ☐ Plus de Bac + 5
 - ☐ Autre :
-

161. Êtes-vous syndiqué ?

- ☐ Oui, depuis longtemps
- ☐ Oui, depuis moins d'un an
- ☐ Non, mais je l'ai déjà été
- ☐ Non, je ne l'ai jamais été

162. Avez-vous des proches qui travaillent ou qui ont travaillé dans la marine marchande ?

- ☐ Au moins 1 personne
- ☐ Entre 2 et 3 personnes
- ☐ Entre 4 et 6 personnes
- ☐ Entre 7 et 10 personnes
- ☐ Plus de 10 personnes

163. De qui s'agit-il ?

- ☐ Conjoint
 - ☐ Père
 - ☐ Mère
 - ☐ Frère
 - ☐ Sœur
 - ☐ Oncle, cousin
 - ☐ Tante, cousine
 - ☐ Grand-père paternel
 - ☐ Grand-père maternel
 - ☐ Grand-mère paternelle
 - ☐ Grand-mère maternelle
 - ☐ Amis très proches
 - ☐ Autre (précisez) :
-

N'hésitez pas à nous faire part ici de toutes vos remarques :

**Un grand merci pour votre participation !
Les réponses à vos questions feront l'objet d'un traitement
statistique. Vous pourrez vous informer des résultats via le Service
de Santé des Gens de Mer en 2017.**