



Projet "Berli-Rostock"

**Femmes et métiers de la mer
Promouvoir la culture de l'égalité entre
les femmes et les hommes dans
les métiers portuaires**

Rostock, Allemagne
10 mai 2025



Aperçu des politiques publiques en France et en Allemagne

Contexte

Malgré une volonté affichée de promouvoir l'égalité professionnelle, l'accès des femmes aux métiers maritimes reste encore limité. Si les politiques publiques s'efforcent de corriger cette inégalité, plusieurs obstacles structurels, culturels et organisationnels freinent leur efficacité.

Les métiers de la mer, longtemps considérés comme réservés aux hommes, peinent à se féminiser malgré les efforts engagés par les pouvoirs publics. Si l'objectif d'une meilleure mixité est largement partagé, les résultats sur le terrain restent modestes. Ce rapport propose une analyse des principaux freins rencontrés par les politiques publiques dans cette démarche.

1 - Des stéréotypes de genre persistants

Les politiques d'égalité se heurtent à des représentations sociales tenaces :

- Les métiers maritimes sont encore associés à des qualités dites "masculines" : force physique, endurance, disponibilité totale.
- Les jeunes filles sont peu encouragées à envisager des carrières maritimes.
- Les campagnes d'orientation restent souvent génériques, sans cibler spécifiquement le secteur de la mer.

2 - Une sous-représentation dans les formations professionnelles

L'accès aux métiers maritimes passe souvent par des filières techniques, encore peu féminisées :

- Moins de 15 % de femmes dans certaines formations de navigation ou de maintenance navale.
- Manque de dispositifs incitatifs ciblant les jeunes femmes (stages, mentorat, aides financières).

3 - Des conditions de travail dissuasives

Les politiques publiques peinent à transformer en profondeur les conditions d'exercice des métiers maritimes :

- Vie à bord peu compatible avec les contraintes familiales ou la recherche d'équilibre vie professionnelle / vie personnelle.
- Infrastructures parfois inadaptées (logement, sanitaires mixtes).
- Cas de harcèlement sexiste ou sexuel insuffisamment pris en compte ou signalés.

4 - Manque de données et d'évaluation ciblée

- Faible disponibilité de données sexuées sur les effectifs, les accès à la formation, les évolutions de carrière.
- Difficulté à mesurer les effets réels des dispositifs publics.
- Absence de coordination entre les ministères concernés (Mer, Travail, Éducation).

5 - Politiques trop génériques ou peu adaptées au contexte maritime

- Les plans d'égalité professionnels restent souvent déconnectés des réalités à bord des navires ou dans les zones portuaires.
- Peu d'acteurs spécifiques impliqués dans la co-construction des mesures (entreprises maritimes, syndicats du secteur, femmes marins).

6 - Éléments de comparaison : la situation en Allemagne

L'Allemagne, tout comme la France, a engagé des efforts pour favoriser l'accès des femmes aux métiers maritimes. Toutefois, certaines différences méritent d'être soulignées :

- La proportion de femmes dans la marine marchande allemande reste modeste, mais elle bénéficie d'un encadrement plus structurant, notamment grâce à des programmes de mentorat et à une meilleure visibilité des parcours féminins.
- Le système de formation dual allemand, combinant formation en entreprise et en centre, favorise une insertion professionnelle plus progressive, ce qui peut aider à lever certains freins à l'accès des femmes.
- Des partenariats entre écoles maritimes, entreprises et associations permettent de mieux cibler les actions en faveur de l'égalité, notamment via des stages dédiés ou des plateformes de recrutement orientées vers la mixité.

Bien que les chiffres globaux restent comparables, l'approche allemande apparaît comme plus coordonnée et intégrée, ce qui pourrait inspirer certaines adaptations en France.

Recommandations

1. Renforcer la visibilité des femmes dans les métiers de la mer par des campagnes ciblées et la valorisation de parcours inspirants.
2. Développer des dispositifs de soutien concrets : bourses pour les étudiantes, tutorat, aménagements pour les mères de famille.
3. Adapter les infrastructures et conditions de travail pour garantir un cadre professionnel sûr et équitable.
4. Créer un observatoire national de la féminisation des métiers maritimes.
5. Favoriser la concertation intersectorielle pour des mesures mieux adaptées aux spécificités du secteur.

Conclusion

L'accès des femmes aux métiers de la mer est un enjeu d'égalité mais aussi de dynamisme pour un secteur confronté à des besoins en compétences. Les politiques publiques doivent être plus ciblées, mieux évaluées, et construites en lien avec les actrices et acteurs du monde marin.

Une initiative du Parlement de la mer d'Occitanie

Attractivité^[1] et féminisation des métiers des gens de mer Insertion des femmes dans les métiers portuaires

1 - La mise en œuvre d'une préconisation du CESER Occitanie

Le Parlement de la Mer met en œuvre une préconisation forte du Conseil économique, social et environnemental (CESER Occitanie), « Promouvoir les métiers de l'économie bleue en tant que nouvelles opportunités professionnelles pour les femmes » (Avis du CESER Occitanie « Pour une économie bleue, en Occitanie, avril 2022, cf Annexe 1). L'Institution maritime de la Région répond ainsi à deux de ses missions : institutionnelle et politique^[2].

Le Parlement de la Mer après avoir instauré dans ses rangs une égalité de représentation entre les femmes^[3] et les hommes franchit un nouveau pas. Il vise la transformation d'un deuxième engagement républicain en action, en inscrivant cette fois dans son programme de travail le partage des responsabilités dans la vie professionnelle^[4].

Ainsi, le Parlement de la Mer parie et sur les « métiers d'avenir de l'économie bleue et (sur) le doublement des emplois maritimes en vingt ans »^[5] ; il vise l'accès des femmes aux métiers de la mer qui ont du sens et de la valeur ajoutée.

Le projet cible les métiers portuaires d'Occitanie. Il s'appuie sur le retour d'expérience du Port de la Réunion ; aujourd'hui, une dizaine d'ouvrières travaillent sur les quais parmi les 110 dockers du grand port de l'île. ([Le Monde, 20 octobre 2021, A La Réunion, quand les femmes s'imposent sur les docks](#))

Pour mémoire, les femmes ne représentent que 1,2% de la main d'œuvre mondiale des gens de mer, et en 2025, les ports européens sont pour l'essentiel des espaces masculins, tant dans la composition de la main d'œuvre que dans les représentations sociales.

2 - Développement de l'action

L'action vise les métiers portuaires et est localisée dans les trois Port directement administrés par la Région Occitanie :

- Sète (Hérault)
- Port la Nouvelle (Aude)
- Le Grau du Roi (Gard)

Dès lors, l'ambition du projet, forcément limitée, recherche l'innovation et l'expérimentation ; rien ne s'opposera qu'elle soit par la suite dupliquée.

[1] Par « féminisation », on désigne la croissance du nombre de femmes dans une activité identifiée initialement comme masculine.

[2] Pour mémoire, le CESER émet des avis, par lesquels il participe à l'administration de la Région.

[3] Cf Acte III du Parlement de la Mer 12 mai 2022, Sète.

[4] Article 1^{er} de la Constitution de 1958 « la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales. »

[5] Audition de M. Thierry Lemerle, Directeur régional de Pôle emploi par Le CESER Occitanie du 18 avril 2023 à Montpellier.

Le Parlement de la mer propose d'avancer selon deux étapes :

Etape 1 : proposition de 12 métiers dans le champ de l'activité portuaire

- 1) Avitailleur.e-soutage : ils (elles) approvisionnent les navires en vivres, équipements et combustibles ;
- 2) Lamaneur.e : ils, elles sont en charge des opérations d'amarrage et de démarrage des navires en escale dans un port : amarrage -largage- déplacement du navire à quai...
- 3) Entrepreneur.e de manutention : ils, elles, sont chargé.es de toutes les opérations de mise à bord et du débarquement des marchandises en provenance ou à destination de la voie maritime. L'activité a recours au travail des dockers ;
- 4) Ouvrier.ère docker : cette activité s'exerce au sein d'entreprises portuaires en contact avec divers intervenants (portiqueurs , grutiers ...) ;
- 5) Pilotage : le pilote assiste obligatoirement le capitaine du navire à l'entrée et à la sortie du port ;
- 6) Remorquage : le remorquage consiste à assister le navire ;
- 7) Conducteur, conductrice de grue : c'est un.e technicien.ne de chantier qualifié.e dans la conduite et la manœuvre d'engins de levage en hauteur ;
- 8) Master plan et pointeur.e : il, elle, effectue le suivi informatiquement du navire ;
- 9) Gestionnaire de parc : il, elle, assure la logistique du parc et fait place pour les navires selon le nombre de conteneur à décharger. ;
- 10) Consignataire de navire : organise l'escale des navires au port et le transport des marchandises. Il s'agit d'une mission commerciale, administrative et technique ;
- 11) Transitaires : ils, elles dédouanement des exportations et importations ;
- 12) Logisticien.nes : ils, elles assurent la gestion des conteneurs

Etape 2 : Saisine des Présidents des Ports de Sète, Port la Nouvelle, et du Grau du Roi

Une saisine officielle des trois présidents de ports administrés par la Région Occitanie devra déboucher, site par site :

- D'une part sur la réalisation d'un Etat des lieux sur la présence (ou l'absence ?) des femmes dans ces métiers (ou sont les femmes ?)
- D'autre part sur des propositions à traduire par des embauches,
- Enfin sur les moyens à déployer et les initiatives à mettre œuvre pour valoriser et promouvoir auprès des publics féminins l'attractivité des 12 métiers identifiés (voir supra § 2 Développement de l'action / Etape 2)

Annexe 1

CESER Occitanie : Avis « Pour une l'économie bleue, en Occitanie, avril 2022 (Extrait)

« Avec 45 000 emplois, l'économie bleue arrive en 2^e place au palmarès des grandes filières régionales, derrière le secteur aéronautique et spatial, il en concentre près de trois fois plus (130 000), et se place largement devant l'agriculture qui en dénombre 26 000.

Si la filière composée de très petites entreprises (TPE) constitue un fort enjeu d'avenir, les métiers rencontrent des difficultés de recrutement tant du point de vue de la formation que de l'emploi.

A ce stade, le CESER établit que la part des femmes reste faible dans la catégorie d'emploi visée par ses travaux (marine marchande, pêche, conchyliculture, entreprises des ports hors métiers du tertiaire ...) ; leur taux d'activité (hors secteur du tourisme et du thermalisme) est en Occitanie, généralement inférieur à celui des hommes. Des écarts plus importants existent dans les départements du littoral.

Dans ce contexte, l'opportunité d'une meilleure intégration du travail des femmes à cet « enjeu d'avenir » - notamment caractérisé par l'économie bleue - sous-tend l'exigence de promouvoir et de valoriser leur employabilité.

L'établissement Public Régional Port Sud de France, pleinement engagé dans une démarche d'égalité femmes - hommes projette d'ici la fin de l'année la signature d'un accord avec les organisations syndicales afin d'identifier les actions au bénéfice réel du principe d'égalité professionnelle (cf article 1^{er} de la Constitution de 1958) et les indicateurs pour suivre leur réalisation.

A cet égard, le CESER Occitanie attire son attention sur la politique volontariste du Port de la Réunion ; depuis 2007, une dizaine d'ouvrières sur un peu plus de 110 dockers sont employées à des manœuvres sous palan, lors de l'arrimage ou de désarrimage des conteneurs ou des chargements.

Il propose aussi au Lycée de la Mer, de fortement diversifier, promouvoir et renforcer la mixité dans ses recrutements ».



Observatoire régional de la parité d'Occitanie

<https://observatoire-parite-occitanie.fr>

Contact :

Geneviève Tapié, Présidente

emc.tapie.genevieve@wanadoo.fr

