

LES DOCUMENTS DU C2SD

LA DIFFERENCE PERDUE
LA FEMINISATION DE L'EQUIPAGE DU
MONTCALM

PASCALE TROMPETTE

JEAN SAGLIO

SERGE DUFOULON

NOVEMBRE 1998

INTRODUCTION :

L'identité est un des éléments forts qui structurent l'économie symbolique des rapports de contribution / rétribution au travers desquels s'élabore le sens du travail pour les individus. L'observation des phénomènes identitaires liés au travail relève d'une ancienne tradition intellectuelle. Longtemps, d'ailleurs cette tradition s'expliquait par le fait qu'il s'agissait par là de comprendre la construction des acteurs collectifs et donc de l'action collective et de la régulation sociale (Thompson 1963, Sewell, 1983, Segrestin, 1985). En associant des préoccupations d'ordre plus psychosociologiques, on s'est également intéressé à la construction des groupes restreints, voire des identités individuelles (Liu, 1981, Sainsaulieu, 1988, Dubar, 1991). L'identité sexuelle est fréquemment un élément central de cette structuration identitaire : les formes les plus anciennes - et les plus profondes - de la division du travail sont d'abord sexuelles et symboliques avant d'être techniques (Polanyi, 1982).

Pour les marins d'État, et plus largement pour l'ensemble du corps militaire, l'identité professionnelle est d'abord, traditionnellement, une identité masculine. Si l'appartenance des femmes à l'institution militaire et à la Marine est relativement ancienne, elle est longtemps restée associée à l'occupation de fonctions non directement opérationnelles (assistance médicale, logistique et secrétariat). Leur présence dans l'institution n'affectait donc pas l'identité masculine de ce qui est considéré habituellement comme le coeur du métier militaire proprement dit.

La politique menée ces dernières années par la Marine Nationale, avec la mise en place de la féminisation des équipages de navires de combat et l'accès des femmes aux concours de recrutement des officiers et à un large éventail de spécialités de sous-officiers, incluant des spécialités opérationnelles a conduit à remettre en cause cet équilibre en instituant une relative homogénéisation des rôles. Accepter que des femmes occupent des postes à n'importe quel niveau et dans n'importe laquelle des spécialités existant sur un navire de combat, ce n'est donc pas seulement augmenter l'espace potentiel de recrutement de la Marine Nationale, c'est aussi prendre le risque de modifier les équilibres identitaires classiques de ces métiers. Cette transformation identitaire impulsée par les responsables de la marine au plus haut niveau, est donc un moment de transformation du sens du travail pour les individus et pour les groupes sociaux concernés.

Cette problématique du sens social du travail a fort peu été étudiée sous l'angle des modes de régulation identitaires et sociaux en situation de travail. De même que l'impact de la féminisation sur les métiers et les identités masculines est un point peu étudié dans les rapports sociaux de sexe, tout au moins dans la sociologie française¹. Il nous semble au contraire particulièrement intéressant d'observer les réaménagements symboliques qui s'opèrent au sein de cette communauté professionnelle à travers la remise en cause de l'un des caractères les plus fondamentaux, même si parfois les moins explicites, de l'identité professionnelle.

¹ La problématique des rapports sociaux de sexe, notamment reliée à l'activité professionnelle, fait l'objet d'une importante littérature dans la sociologie anglo-saxonne.

Les axes de recherche

L'identité masculine constitue traditionnellement un élément structurant de l'identité militaire, en lien avec l'expression d'un honneur professionnel faisant écho au caractère viril de l'activité "guerrière". Notre hypothèse est que la politique de féminisation des équipages produit une forte perturbation de cette identité traditionnelle. On prend donc comme principal axe problématique la transformation de l'identité professionnelle et des régulations sociales du travail induite par l'accès des femmes à l'activité militaire opérationnelle *via* l'embarquement. A partir de cet enjeu central, on a donc produit une série de questionnements de recherche concernant notamment :

- le processus politique de décision ayant conduit à ouvrir l'accès à l'embarquement pour la population féminine ;
- les régulations sociales du travail et de la vie collective, les cultures spécifiques et les formes de sociabilités à bord ;
- les trajectoires professionnelles poursuivies, les positions sur les marchés internes du travail ;
- la construction sociale des formes de contribution/rétribution et les mécanismes socio-symboliques de fonctionnement de l'échange dans la relation de travail militaire.

Méthodologie

Dans la continuité des orientations méthodologiques qui animent notre pratique de recherche², la méthode principale retenue consiste en l'observation directe d'un équipage féminisé. Le choix d'un bâtiment de même gabarit et de même type que le bateau non féminisé sur lequel nous avons travaillé (frégate ASM) offrait les bases d'une approche comparative rigoureuse. La frégate ASM Montcalm, basée à Toulon et féminisée depuis 1993, s'est présentée comme un terrain approprié pour cette étude comparative.

Les techniques d'enquête mobilisées s'appuient principalement sur l'observation directe et l'analyse qualitative des récits et discours des marins (entretiens individuels et collectifs) concernant l'expérience de la féminisation. La prise en compte de données statistiques de base (à partir des FGP de l'équipage du Montcalm) fournit un certain nombre de données d'identification permettant notamment de caractériser la population féminine embarquée par rapport au reste de l'équipage.

Au centre de cette phase empirique de l'enquête, se situe l'analyse des réaménagements sociaux et symboliques qu'amène la féminisation des bâtiments. L'analyse institutionnelle de la politique de féminisation constitue un second niveau d'étude permettant de reconstruire les processus et les modes de décision ayant conduit à la féminisation des équipages.

Le travail de recherche empirique

Nous disposons à ce jour d'un important corpus de données ethnographiques recueillies au cours de plusieurs séjours d'enquête à bord de la frégate féminisée Montcalm³. Ces données sont issues de différentes phases d'investigations réalisées directement dans le cadre de cette recherche mais également lors d'un précédent travail de

² Celles-ci ont été longuement explicitées lors de nos précédents travaux de recherche au sein de la Marine. Pour un complément d'explication, cf. Dufoulon S., Saglio J., Trompette P., (1995) et Dufoulon S., Saglio J., Trompette P., "Marins et sociologues à bord du Georges Leygues : Interactions de recherche", *A paraître in Sociologie du Travail*.

³ Dans la perspective comparative suggérée précédemment, les résultats de recherche issus de la recherche sur le fonctionnement social d'un bâtiment de combat (Georges Leygues) constituent l'arrière-plan de cette étude sur les transformations des régulations sociales et identitaires induites par la féminisation des équipages.

recherche effectué sur la frégate Montcalm concernant le thème du renouvellement des équipages⁴. Celui-ci avait donné lieu à une première série d'observations et d'entretiens abordant la question de la féminisation de façon générale mais également dans ce moment particulier qu'est la rotation du personnel et la formation d'un nouvel équipage. Ce premier matériau de recherche s'est enrichi de nouvelles investigations de terrain.

Plusieurs périodes de séjour à bord ont donc été réalisées de telle façon qu'elles présentent une diversité de lieux et de moments d'observation :

- un premier séjour de deux semaines à quai (fin Août 1997) puis de 8 jours en mer (fin Septembre 1997) : en lien avec la question du renouvellement des équipages, les observations et entretiens étaient centrés sur la prise de fonction à bord du bateau avec, pour certains, l'expérience nouvelle d'un bâtiment féminisé ; pour les femmes, la première expérience d'embarquement et l'intégration à bord ; pour l'équipage nouvellement formé, la construction et la mise à l'épreuve des collectifs de travail à l'occasion d'une mission opérationnelle de plusieurs semaines en Méditerranée.

- une phase d'entretiens collectifs (3 jours - novembre 1997) basés sur la restitution, auprès des différentes catégories du bord⁵, des premières hypothèses de recherche tirées de nos observations concernant, entre autres, la question de la féminisation (transformations des régulations collectives, intégration des femmes et apprentissages des règles de vie, expressions des recompositions identitaires, etc.)

- une nouvelle phase d'entretiens collectifs (3 jours - mars 1998), lors d'une reprise de contact avec l'équipage⁶, a consisté à tester à nouveau les principaux éléments d'interprétation auprès de l'équipage, sur le même mode que précédemment.

- un séjour en mer d'une semaine (avril 1998) a permis de compléter nos observations directes et de réaliser une série d'entretiens individuels de la population féminine.

Plusieurs modes de travail ont ainsi été mis en oeuvre au cours de ce travail empirique :

- observation directe en situation d'interaction,
- les entretiens individuels et collectifs,
- les restitutions, correspondant à la discussion, avec les enquêtés, de synthèses intermédiaires.

Présentation du rapport

Nous traiterons rapidement, dans un chapitre préliminaire, de la question de la gestion institutionnelle de ce changement. Dans l'approche que nous avons privilégiée, cet aspect de la décision est en effet réduit à n'être que l'un des éléments de l'environnement historique et institutionnel du changement. Approfondir cet historique rapide aurait en effet nécessité de mieux appréhender le processus de construction des décisions et notamment de la construction de l'interprétation des expérimentations menées dans les années quatre vingt et le début des années quatre vingt dix. Les approches que nous avons menées jusqu'à maintenant en se centrant sur les fonctionnements des collectifs de travail

⁴ Dufoulon S. Trompette P., Saglio J. 1997.

⁵ Cinq groupes d'une dizaine de personnes ont été constitués sur la base des catégories de statuts (officier, officiers mariniers supérieurs, officiers mariniers, équipage), sauf pour les femmes qui ont été regroupées de façon indifférenciée.

⁶ Dans la mesure où les deux temps d'enquête se sont déroulés à plus d'un an d'intervalle, une partie de l'équipage ne connaissait pas les chercheurs. Un nouveau travail d'explicitation des principes de la recherche et des méthodes d'intervention a donc été nécessaire.

embarqués ne nous permettaient guère de les mener avec les moyens qui nous étaient disponibles.

La seconde partie sera consacrée à l'analyse de la reconstruction des régulations sociales du travail et de la vie collective sur un bateau féminisé. On examine ici dans quelle mesure la féminisation peut induire des changements dans les modes de communication et de sociabilités habituels. On s'attachera plus particulièrement à examiner comment le groupe des femmes mobilise les diverses ressources identitaires (compétences, grades, sexe) pour construire des modes de sociabilité et d'intégration spécifiques et comment ce groupe est intégré dans les régulations locales traditionnelles.

Dans la troisième partie, on abordera plus spécifiquement la question du bouleversement que l'arrivée des femmes introduit dans la gestion des marchés du travail internes à la Marine Nationale. En suivant les problèmes posés aux différentes étapes de la carrière, on verra comment les femmes combinent les différentes ressources dont elles disposent pour articuler les différents enjeux de leurs carrières, tant professionnelles que non professionnelles. On s'interrogera également sur les changements concomitants dans les modes de gestion des carrières masculines.

La conclusion sera l'occasion de revenir sur la question de la gestion de l'identité masculine dans les échanges symboliques autour du travail. L'équilibre actuel, tel que nous avons pu l'observer repose pour une bonne part sur une forme de déni de l'importance de la féminisation permettant aux hommes comme aux femmes de trouver leur place dans "un métier d'homme qui peut être fait par des femmes". On sera amené à s'interroger sur la stabilité d'un tel compromis symbolique face aux changements récents des politiques de recrutement de l'institution.

I - LA DECISION DE FEMINISATION DANS LA MARINE NATIONALE

La décision d'accepter le recrutement de femmes sur la grande majorité des postes dans la Marine est le fruit d'un processus relativement lent. L'ensemble de nos interlocuteurs, et les documents consultés permettent en effet de penser que la première impulsion importante en la matière date du début des années quatre vingt. A l'époque, le Ministre de la Défense aurait fait pression sur les responsables de l'Etat major pour les inciter à aller plus loin dans la politique d'ouverture des carrières militaires aux femmes. Jusque là, en effet, la Marine en était restée à la politique fixée à la Libération : il était possible à des femmes de s'engager dans la Marine, mais même si depuis 1976 elles sont considérées comme des militaires de carrière à part entière, les postes embarqués leur demeuraient interdits et, dans la pratique, elles servaient exclusivement dans des postes à caractère administratif.

Les informateurs que nous avons pu consulter sont donc unanimes sur ce premier point : l'impulsion de départ de la nouvelle politique de féminisation est relativement ancienne, datant du début des années quatre-vingt et elle ne vient pas de l'intérieur de l'institution mais plutôt du monde politique.

1.1. La phase d'expérimentation et d'études

La réponse de l'Etat major à cette première sollicitation se fait selon deux axes différents. En premier lieu, la politique de quotas est modifiée : dès 1983, on fixe un objectif de 5% de recrutements pour les officiers marinières. Ce taux global est décliné en fonction des spécialités, certaines pouvant aller jusqu'à des taux de 30% (secrétaire militaire : 25%, informaticien info générale : 30%, transmetteur : 20%). Cet objectif, confirmé en 1986, sera atteint en 1990. Pour les officiers, les filières directes de recrutement (Ecole navale, Ecole du commissariat) ne sont pas ouvertes aux femmes, par contre les filières indirectes sont aménagées sans toutefois que les femmes officiers puissent avoir accès aux écoles de spécialités⁷.

En second lieu, l'état major décide de mettre le sujet à l'étude : la Marine ne s'oppose pas à une pression politique aussi nette, elle décide plutôt de l'examiner, voire, dans un second temps de la faire sienne. Pendant les années quatre vingt, on assiste donc à une série d'expérimentations partielles, notamment d'embarquement⁸, qui sont analysées dans le détail par des groupes de travail constitués au niveau du commandement. L'un des observateurs de l'époque reprend les termes de l'explication commune "Les premières expérimentations des années quatre vingt ont été imposées à la Marine par le Ministre. Ensuite l'affaire a été reprise de l'intérieur. Et donc traitée comme un dossier normal concernant une décision importante."

Ce "traitement normal" se traduit donc par une nouvelle impulsion, cette fois venant du directeur du personnel militaire de la Marine (DPMM) : à l'époque (mi 1991) le

⁷Source : annexes du rapport de 1992

⁸ Compte tenu des restrictions apportées (bâtiments de surface et non de combat, habitabilité) le nombre de cas est resté relativement limité : de 1983 à 1988, 16 femmes ont occupé des postes d'officiers. Pour les officiers marinières, la restriction de départ aux seules OMS a dû être levée rapidement faute d'un nombre suffisant de candidates à l'embarquement. Au total l'expérience a porté sur 23 embarquements d'OM ou OMS.

vice amiral d'escadre Calmon. Il utilise la procédure habituelle de ce genre de décisions : c'est-à-dire qu'il désigne, parmi les officiers supérieurs considérés comme ayant un bon potentiel d'avenir, un responsable de groupe de travail intitulé féminisation : en l'occurrence le capitaine de vaisseau Béreau. Celui-ci doit mener le dossier technique à son terme, c'est-à-dire préparer l'ensemble des argumentaires de la décision finale. Le mandat confié à ce groupe de travail consiste à préparer le choix entre deux solutions : "renoncer à l'embarquement des femmes" ou "banaliser les carrières des femmes" en l'éclairant à partir de trois types de considérations : un bilan des difficultés rencontrées jusque là, une analyse des expériences étrangères notamment britanniques et américaines et une analyse de la ressource prévisionnelle au recrutement. Pour mener à bien ce travail, le président du groupe de travail⁹ peut notamment mobiliser les différents services techniques de l'Etat major pour élaborer des projets de réponse aux différentes questions du dossier.

La capacité à mener une opération de ce genre est, à ce niveau de la carrière, connue pour constituer un test de compétences permettant de détecter les futurs responsables de haut niveau de la Marine. Dans le cas de la féminisation, les observateurs émettent cependant un doute : la désignation du responsable du groupe semble bien avoir respecté le cadre des responsabilités fonctionnelles. Le président du groupe ne semble donc pas avoir été choisi, comme cela peut se faire pour d'autres dossiers importants, "intuitu personae". Le bénéfice qu'il peut en retirer dans la suite de sa carrière, mais également les risques qu'il court en le prenant en charge, sont donc moindres.

Mais, dans le même temps où ce groupe de travail prépare son rapport, l'action du DPMM consiste à préparer la décision au niveau de l'Etat major proprement dit. Il faut convaincre le Chef d'état major de la Marine (CEMM) qui devra avaliser les décisions définitives. Pour une décision de cette importance, celui-ci ne peut se passer de construire l'adhésion des principaux responsables de la Marine. La procédure, même si elle est pour une part informelle, est cependant parfaitement rodée dans l'institution. Les "grands barons" sont donc consultés, à plusieurs reprises : "D'après ce qu'on a su, nous indique un observateur, cela n'a pas été une vague de fond. Il y a eu des discussions. Mais, à la fin, le CEMM s'est laissé convaincre."

Comment se font les clivages et les positions à ce niveau ? Même si nous n'avons pas disposé d'archives précises sur ces délibérations, nous avons recueilli des opinions tout à fait concordantes de la part de différents observateurs bien placés à l'époque. "Ce sont plutôt des réticences personnelles et culturelles que fonctionnelles qui se sont fait jour. Ces grands chefs sont en quelque sorte les piliers du système. Ce sont les anciens, et cette nouveauté ne doit pas convenir à certains. Quand on occupe de tels postes, on sait qu'on est destiné à devenir major général, voire CEMM. Ils discutent. La discussion est d'autant plus ouverte que cela correspond alors au tempérament du CEMM. Mais c'est plus une discussion de personnes que de fonctions. Surtout sur un sujet tel que celui-là. Le CEMM aurait pu attendre et laisser le dossier en l'état. Mais, après ces discussions, il a préféré trancher."

Une fois acquis l'assentiment des "grands barons", il faut donc préparer la décision dans tous ces détails, peaufiner les argumentaires et les rendre publics comme positions

⁹ Outre le président, le groupe de travail comprend cinq membres et un secrétaire. Ce sont tous des officiers de différents grades (CV, CF, OFC2, LV, EV1, EV2) en poste à la DPMM ou à l'EMM.

arrêtée par le CEMM. C'est le rôle du rapport présenté par le groupe de travail, lequel est diffusé, après une réunion officielle des 14 et 15 mai 1992¹⁰.

Entre-temps l'Etat major avait assoupli progressivement sa position. Tirant un premier bilan des cinq années de réflexion et d'expérimentation limitée, il avait autorisé l'embarquement sur la base du volontariat dès 1988. Par décision du 13 juin 1991, il avait fait connaître les nouveaux objectifs pour de taux pour le corps des officiers marinières : de 5% ceux-ci sont portés à 7,6%.

1.2. Le rapport de mai 1992

Le rapport officiel du groupe de travail peut donc être considéré comme un argumentaire raisonné des décisions à venir. Il avait été précédé par la diffusion plus ou moins restreinte d'un certain nombre de documents. Pour l'essentiel, il semble que ceux-ci¹¹ puissent être considérés comme des versions préalables permettant de circonscrire les débats et les problèmes avant la diffusion de la version définitive. A l'exception toutefois d'un rapport plus complet, concernant le seul personnel officier, daté de décembre 1991, qui restera un fascicule à part présenté dans les annexes du rapport définitif.

L'argumentaire retenu commence par une "Note liminaire" présentant les difficultés auxquelles s'est trouvé confronté le groupe de travail. Celles-ci sont de deux ordres : le premier est "psychologique", le second "technique". Les difficultés techniques tiennent au fait que les données objectives ne sont pas toujours disponibles dans la mesure où les bases de données existantes ne permettent pas toujours une exploitation selon la catégorie de sexe ou ne prennent pas en compte les événements typiquement féminins tels que la maternité. On sent les rédacteurs plus circonspects, et plus mal à l'aise, quand ils abordent les difficultés classées dans l'ordre "psychologique". S'ils reconnaissent que "ce sujet ne laisse personne indifférent", c'est pour immédiatement remarquer que les raisonnements dans ce domaine seraient peu fiables : "Chacun a sa propre opinion, souvent ancrée dans l'irrationnel ; les conceptions sont subjectives, les arguments partiels. La question est plus complexe encore lorsqu'elle se pose dans un milieu comme la marine, marquée par les spécificités d'emploi et par une longue tradition masculine". Pour éviter de si nombreux pièges liés au "poids psychologique" de ces débats, le groupe de travail affirme donc avoir "choisi délibérément de ne pas lui donner de développement particulier, préférant se limiter aux seuls faits tangibles".

Une telle position peut s'expliquer de deux façons : soit effectivement le groupe de travail a estimé ne pas disposer des outils conceptuels pour traiter de questions aussi fortement symboliques, soit il s'agit d'une pure position tactique permettant de disqualifier comme "irrationnelles", purement psychologiques et donc individuelles les positions de principes dans le débat. La bibliographie fournie en annexe de l'étude pourrait faire pencher en faveur de la première hypothèse. Les qualités intellectuelles dont ont fait preuve bon nombre de nos interlocuteurs nous incitent cependant à ne pas disqualifier la seconde aussi rapidement.

Le "rapport" proprement dit est relativement sommaire : seize pages suffisent pour présenter l'essentiel de l'argumentaire, les données complémentaires étant présentées dans six annexes.

¹⁰ Intitulé "Etude sur la féminisation dans la Marine", daté de mai 1992.

¹¹ Ceux auxquels nous avons eu accès, mais nous n'avons pas essayé de refus dans nos demandes.

Les données de contexte, présentées dans une première partie, insistent tout d'abord sur l'intérêt que présenterait une possibilité accrue de recours à la "ressource" féminine, notamment du fait que la qualité des recrutements pourrait alors être nettement améliorée. Les auteurs notent que les pressions de l'extérieur de la marine vont dans le sens d'une plus grande féminisation d'une part parce que "l'antinomie des rôles femme / combattante y est moins forte que par le passé", d'autre part du fait que "le politique pousse à la percée féminine" et enfin parce que se profile à terme l'hypothèse de l'abandon progressif de la conscription. A cette occasion le rapport exprime très clairement une position pragmatique que nous avons retrouvée partagée par bon nombre de nos interlocuteurs : "la marine trouvera toujours son intérêt à proposer d'elle-même les transformations qu'elle estime souhaitables et à garder la maîtrise de leur mise en pratique."

Les auteurs du rapport présentent alors une synthèse des enseignements tirés de l'analyse des expériences de trois marines étrangères (la marine néerlandaise ayant été ajoutée aux deux initialement prévues). La première de ces conclusions est manifestement un argument de poids pour rompre les dernières réticences internes et faire taire les voix discordantes : "les trois marines se sont vu imposer l'embarquement du personnel féminin par le pouvoir politique". Les responsables de la marine pourront donc toujours arguer qu'ils ne sont pas les seuls à devoir ainsi "avalier des couleuvres". Les autres conclusions sont plus techniques :

- dégager les ratios considérés comme optimaux¹² : soit 6 à 10% de l'effectif total et 10 à 20% de l'équipage des bâtiments féminisés
- prendre en compte des "taux de fuite" plus forts pour les femmes que pour les hommes : les durées moyennes de carrière des personnels féminins sont donc brèves
- considérer que les problèmes de vie à bord peuvent être solutionnés de façon satisfaisante pour peu que l'on ait le souci du détail
- prendre en compte la nécessité d'une politique de communication adaptée

La troisième partie du rapport consiste en un examen des possibilités. Deux options radicales sont présentées et analysées de façon à aboutir à une proposition raisonnée. Ces deux options sont le "renoncement" d'une part et la "banalisation" de l'autre. Le renoncement, s'il présente l'avantage de la simplification (les femmes ne font de carrière que dans les postes à terre), risque néanmoins de provoquer l'insatisfaction des politiques d'une part, et des personnels féminins dont les carrières seraient par trop limitées de l'autre. La banalisation est présentée comme une "solution extrémiste" qui perd de vue "l'identité de la femme", entraîne des coûts prohibitifs en matière d'aménagement des bâtiments et risque de capoter du fait de la rotation rapide des personnels féminins. Entre ces écueils, le groupe de travail se prononce donc pour une solution de "banalisation aménagée". Celle-ci est présentée comme faisant jouer à la place du clivage hommes / femmes, le clivage femmes / mères : si les femmes n'auront pas le choix de refuser les embarquements, les mères par contre l'auront. Sur la base de ce principe le rapport se conclut en préconisant les grandes lignes et les principaux thèmes de quelques mesures indispensables.

Ce "rapport" proprement dit est complété par six annexes.

¹² en utilisant au passage l'argument du "seuil sociologique" au dessous duquel il est considéré comme difficile d'intégrer une population minoritaire".

La première fait le point sur la situation de la féminisation dans la marine et, très rapidement, dans les autres armées françaises.

La seconde, intitulée "le contexte" présente un certain nombre de considérations sur l'état des populations féminines : en premier lieu en termes de "ressources" et de qualification moyenne avant engagement, en second lieu sur les personnels féminins engagés dans la marine mettant notamment en lumière les meilleures qualités scolaires des femmes engagées; la troisième partie présente les résultats bruts d'une enquête d'opinion sur l'embarquement effectuée auprès des femmes engagées dans les écoles de maistrance; la quatrième partie fait le point sur la question de l'absentéisme féminin à partir de l'analyse rapide des données disponibles dans la marine; la cinquième partie présente quelques données rapides sur la question de la maternité.

La troisième annexe présente les rapports des études effectuées sur les politiques de féminisation des marines étrangères

La quatrième annexe est un tableau synoptique présentant pour les trois solutions étudiées : les principes retenus, les avantages et les inconvénients et enfin la faisabilité. Bien que présentés sous une forme lapidaire, les arguments sont ici plus nombreux et plus fins que dans le corps du rapport proprement dit. On peut noter que la solution du renoncement est ici présentée comme simple et de faible coût, mais par contre elle présente les inconvénients principaux d'être considérée comme une "régression peu admissible par le politique", de ne pas dégager la possibilité d'augmenter un recrutement féminin de qualité et de présenter le "caractère réactionnaire de l'institution". La solution de la banalisation, si elle présente les avantages de mettre en oeuvre les "valeurs républicaines" et de favoriser des carrières courtes diminuant de ce fait la charge des pensions présente les inconvénients d'un "coût social élevé du travail des femmes embarquées" d'une gestion du personnel plus délicate et de coûts matériels élevés. La solution préconisée est présentée comme n'ayant pour seul inconvénient réel que la difficulté probable de "disposer d'une pyramide harmonieuse de femmes embarquées (probablement nombre limité d'OMS)", le coût des mesures n'étant pas chiffré dans ce cas.

La cinquième annexe examine par type de bâtiment la possibilité d'embarquer, dès 1993 des personnels féminins.

Enfin la sixième annexe détaille une série de propositions dans l'hypothèse de la solution de banalisation aménagée.

1.3. Décisions et mesures d'application

La diffusion du rapport du groupe de travail peut être considérée comme le moment de l'énonciation publique de la décision par les responsables de la marine. Dès le 13 août, le ministère donne officiellement son aval à ce choix sous la forme d'une note au CEMM stipulant que "la condition de volontariat ne s'appliquera plus qu'aux mères de famille et les concours d'entrée aux écoles (...) seront ouverts au personnel féminin qui aura accès à tous les corps de la marine". Le CEMM aura donc en charge de définir notamment "les quotas de féminisation" et "les règles particulières applicables aux mères de famille".

Dès septembre, et sous la signature du DPMM¹³, la marine présente les grandes lignes de cette politique à l'ensemble de ses personnels. L'argument souligné est que la marine "ne pouvait pas négliger une ressource humaine de grande qualité dont elle pouvait tirer un très grand profit". Les mesures envisagées sont présentées sous le double angle du pragmatisme et du réalisme. Les restrictions qui demeurent portent sur les équipages de sous marins, les fusiliers et les pilotes d'avions embarqués. La note annonce encore les types de bâtiment retenus pour une féminisation rapide : la Jeanne d'Arc, les frégates de type F70 et les BCR de type Marne.

1.4. De quelques hypothèses

Cette brève présentation chronologique n'a pas prétention à être une analyse détaillée du processus de décision. Tout au plus permet-elle de préciser quelques unes des hypothèses qui sous-tendent nos analyses ultérieures :

- 1) si l'on peut tenir pour acquit que le facteur déclenchant de la décision est bien externe à la marine et est présentée par celle-ci comme étant du ressort "du politique", c'est bien par contre le processus de décision interne à la marine qui permet d'expliquer le rythme et les modalités de la mise en oeuvre de cette décision. Comme toute décision importante dans une organisation complexe, il s'agit ici d'un processus relativement lent, procédant plus par une succession de choix incrémentaux que par décision binaire et définitive.
- 2) les débats internes à l'institution sont restés soigneusement circonscrits à un petit cercle de "grands barons". On pourrait supposer que ce phénomène est spécifique : dans le cas d'espèce, l'ouverture du débat aurait probablement conduit à reculer la mise en place de la décision et les partisans de la féminisation auraient donc eu intérêt à demeurer dans cette configuration qui leur était plus favorable. Mais il apparaît plus probable que, si les opposants à la décision n'ont pas cherché à élargir l'espace du débat, c'est qu'une telle procédure est trop inhabituelle eu égard au mode de fonctionnement de l'institution. Qui plus est, il est probable, comme nous l'ont suggéré certains de nos interlocuteurs, que ceux qui étaient les plus réticents à la féminisation sont aussi ceux qui sont le plus attachés à ce mode de débat plus limité et plus feutré.
- 3) si les débats ont été limités aux aspects les plus "techniques", c'est aussi que les responsables se sentaient peu assurés de s'aventurer dans les domaines argumentaires qu'ils présentent comme plus "psychologiques". Les références à un mouvement de société historique ou aux "valeurs républicaines" demeurent fort vagues et peu outillées. Les arguments de pure gestion (la "qualité de la ressource") priment ainsi sur les arguments plus "politiques" (par exemple la citoyenneté) ou plus symboliques (par exemple le souci de modernisme) même si ceux-ci sont parfois évoqués en second. On mesure ainsi la contradiction apparente entre l'ampleur du travail symbolique que réalise l'institution, notamment mais pas exclusivement en matière de formation, et la faiblesse de l'outillage conceptuel dont elle dispose pour l'analyser.

¹³ Note N° 211 DEF/DPMM/EG/NP du 11 septembre 1992

II- LES REGULATIONS SOCIALES DU TRAVAIL ET DE LA VIE COLLECTIVE

" Les hommes ont accepté que les filles soient aussi compétentes qu'eux ?
- Voilà, oui, et même sans parler de compétence, qu'elles soient là, tout simplement. Même sans parler de compétence professionnelle, ils ont accepté de croiser des filles tous les jours... au début, rien que de voir une fille, ils se retournaient... Et puis il y avait des filles... quand elles mangeaient avec eux, c'était : "Moi je ne veux pas manger avec une fille", c'était comique, à la limite ! Le petit truc, c'est qu'il faut s'intégrer..." (femme).*

A la fois collectif de travail et lieu de vie, monde clos fermé sur l'extérieur imposant une promiscuité totale entre les personnes, le bateau est une institution totale (Goffman, 1984)¹⁴. De multiples règles régissent et ritualisent les interactions ordinaires. L'art de la palabre et de la négociation, la construction des frontières entre les espaces privés/publics et les modes de gestion de la distance régulent¹⁵ en permanence la densité des échanges et des interactions.

Simultanément, et notamment dans ce moment singulier qu'est le temps de la mission et de la vie en mer, le bateau est - ou était traditionnellement - un univers d'hommes. L'identité masculine constitue un caractère structurant de l'appartenance au métier de marin et de militaire. Elle est aussi fondamentalement au principe des modes "d'être ensemble" de l'équipage embarqué. Ce registre identitaire informe et structure les formes de sociabilités du bord, de la sociabilité la plus banale à l'organisation des rites, des tabous, des moments de transgression rituelle. Il imprègne l'ensemble des registres de relations dans la vie du bord, de la communication ordinaire aux modes de coopération dans le travail et d'affirmation de l'autorité dans les rapports hiérarchiques.

La participation des femmes à la vie embarquée vient inévitablement perturber cet ordre de construction de la sociabilité à bord. La féminisation sous-tend un bouleversement profond, d'ailleurs longtemps redouté par la communauté des marins : un bouleversement dont les rumeurs, les réputations et récits qui circulent à l'extérieur à propos des bâtiments féminisés donnent la mesure, celle de l'appréhension de nombreux marins face à cette échéance.

Pourtant, la réalité que nous rencontrons au cours des séjours successifs à bord de la frégate Montcalm, féminisée depuis 1993, est très éloignée de ce qui hantait l'imaginaire des marins. Dans l'activité quotidienne du bord, les changements induits par la présence des femmes à bord apparaissent à tous plutôt minimes, et en tout cas acceptés par la grande majorité du bord. Qui plus est, du stade quasi-expérimental à la période actuelle, la féminisation est passée du phénomène événementiel à une présence banalisée et acceptée.

Ce constat n'en est, au fond, que plus intéressant. Il nous amène à tenter de saisir comment la communauté des marins du Montcalm a négocié et composé avec cette

¹⁴ Même s'il n'en a pas tous les caractères, notamment en matière de respect de la diversité des individus. Cf. Les marins du Georges Leygues. Analyse sociologique du fonctionnement d'un bâtiment de combat, Rapport de synthèse DRET-CNRS, Décembre 1995.

¹⁵ Au sens de J. D. Reynaud (1997) : ils ne sont pas - ou pas seulement - des contraintes de comportement mais des systèmes de sens.

innovation sociale. A partir des observations, des entretiens, des documents recueillis à bord, on tentera ici d'observer les moments critiques de négociation du changement, de caractériser les processus d'apprentissage mis en jeu, d'examiner les mécanismes institutionnels et sociaux qui nous semblent fonder cette capacité de l'organisation et du groupe professionnel à intégrer un tel changement, *a priori* perçu comme perturbateur pour la cohésion de l'équipage en tant que communauté sociale.

II. 1. La féminisation : une innovation sous contrainte

L'ouverture des postes embarqués aux femmes, on l'a vu, est le fruit d'un processus de décision relativement lent et complexe. En réponse à l'injonction politique, l'institution instruit des argumentations sur la base d'expérimentations, d'expertises et de discussions au sein de cercles restreints de décideurs. Une certaine prudence accompagne la construction du jugement sur l'opportunité de cette innovation, et dans une certaine mesure, elle autorise alors le débat et l'expression d'opinions divergentes.

Mais une fois la décision prise et énoncée publiquement, tout se passe comme si la féminisation sortait définitivement du stade expérimental. Tout est alors mis en œuvre de façon à ce que cette innovation s'impose comme un changement effectif, indiscutable et plus encore réussi. Autrement dit elle n'autorise pas de retour en arrière. La mise en mouvement de l'organisation s'accompagne donc de la construction des conditions et des circonstances de son bon déroulement. A commencer par le choix des "acteurs" de l'opération qui sont, au moins dans une certaine mesure, choisis ou sélectionnés pour leur disposition à entrer dans un rapport positif à ce changement. Si l'on en croit un officier supérieur qui, à l'époque, suivait ce dossier de près, les responsables de la gestion des mutations ont en effet apporté une attention particulière à la sélection des équipages de telle façon que tout se passe pour le mieux. Mais si nous comparons les données disponibles à partir de FGP avec celles comparables, dont nous disposons pour l'équipage du Georges Leygues, cette sélection approfondie ne s'est pas traduites par des distorsions considérables dans les données reportées dans les FGP¹⁶.

Dans la pratique quotidienne, le commandement a manifestement pris à coeur la réussite de l'opération. Le Commandant Célérier, en poste jusqu'à l'automne 1996, avait participé, dans ses fonctions antérieures à l'Etat major, aux travaux de préparation de la décision de féminisation. A d'autres titres, son successeur, le Commandant Mellet, y avait également été impliqué. Pour autant, ils ne s'affirment pas convaincus que cela ait joué dans leur nomination à ce poste. Par contre, il apparaît clairement aux yeux de l'équipage que l'un comme l'autre tenaient à ce que l'opération réussisse et que le Montcalm continue à être considéré comme un "bon bateau".

Une fois l'équipage sélectionné, l'embarquement des femmes à bord de la frégate Montcalm s'effectua avec le même mot d'ordre. Effective au moment de la relève des équipages de l'automne 93, l'arrivée du premier groupe de femmes à bord du Montcalm constituait un véritable événement pour le bord. Mais ce premier épisode de la

¹⁶ *Tout au plus peut-on constater que les marins du Montcalm sont un peu moins nombreux à avoir des enfants (28% contre 34%) mais ce faible écart est peut-être dû à la différence de composition de la population enquêtée, dans la mesure où, pour le Montcalm s'ajoutent aux effectifs présents au 1 juin ceux qui font la relève quelques mois plus tard. De même, si le nombre de ceux qui sont mariés est identique (37%) c'est seulement 3% des marins du Montcalm qui sont enregistrés sur les FGP comme vivant en concubinage alors que ce sont 28% des marins du Georges Leygues qui déclaraient un tel statut, mais il est vrai dans le cadre des réponses à notre questionnaire et non sur les FGP.*

féminisation se déroula de telle façon qu'il ne pouvait constituer un moment critique d'affrontement des intérêts et de résistance au changement qui était en train de se jouer. Les "règles du jeu", telles qu'énoncées par le pacha, porte-parole de l'institution, à l'équipage masculin étaient claires : il s'agissait d'un fait établi avec lequel il faudrait désormais négocier et composer nécessairement. Le commandement a donc joué de son autorité pour imposer un changement qui apparaîtrait à tous comme non-négociable, sinon dans sa mise en oeuvre et son aménagement, au moins dans son aboutissement. Pour les marins du Montcalm, il était un fait acquis que les femmes constituaient désormais une catégorie à part entière de l'équipage, et il était donc préférable pour tous que la cohabitation se passât le mieux possible.

"Déjà, le fait de féminiser un bateau, à l'époque, il ne fallait pas faire de vagues. Il y a quatre ans, quand ça a commencé, on ne disait pas aux gens : "Vous faites un test, si ça ne va pas, dans un an, on les enlève". Non. On faisait l'expérience, mais il fallait que ça marche. Donc de là haut [Etat-Major], il y avait des consignes : "On a embarqué des filles, attention, il y a des filles, ceci, cela" (OMS).

On assiste ici à un mode de régulation de l'innovation sociale relativement spécifique à l'institution militaire. Dans les organisations de travail classiques, la gestion du changement reconnaît également une part de contrainte dans la nécessité de déstabiliser un ordre de fonctionnement établi (Reynaud, 1997, p. 97). Mais la légitimité du changement est aussi davantage éprouvée par l'expression de courants divergents au différents niveaux hiérarchiques et, en cela, indissociable de la construction d'espaces de négociation et de compromis avec les différentes catégories de salariés. Dans le contexte militaire, la "super-règle" (Reynaud¹⁷, 1997) de l'institution, celle de l'autorité traditionnelle constitue une ressource essentielle dans l'exercice de cette contrainte. Dans une certaine mesure, l'Etat-Major se dispense de construire l'adhésion des gens à cette nouvelle composante que sont les femmes à bord. La légitimité d'un tel bouleversement est annexée à la légitimité de celui qui a autorité pour en décider¹⁸. Dans la mesure où il n'existait aucune voie légitime pour

¹⁷C'est-à-dire une règle fondamentale (même si parfois implicite) de l'ordre de "l'idéologie commune" aux acteurs et dont la reconnaissance est une condition de l'appartenance à la communauté.

¹⁸ Cette forte intériorisation de la norme de soumission à l'autorité hiérarchique apparaît clairement dans les entretiens que nous avons réalisés avec l'équipage. Quand nous interrogeons les marins sur la façon dont ils acceptent les changements induits par la féminisation, il répondent presque systématiquement, dans un premier temps, en terme d'obligation ou d'inclination à la décision institutionnelle.

Carré OMS, entretien collectif. La discussion porte sur la place de l'embarquement dans la carrière d'une femme. Les OMS évoquent le problème de la répartition des postes à terre entre hommes et femmes du fait de l'interruption rapide, liée à la vie familiale, de la carrière embarquée pour les femmes.

* Vous, vous en pensez quoi, vous ? Vous avez l'air de dire : "C'est comme ça, on fait avec..."

- Qu'est-ce que vous voulez faire ?

* vous en pensez quoi ?

- On constate...

- Moi, ma grande préoccupation dans les années à venir, c'est... Je pense à tous les gens qui vont rester et qui, à la limite, aimeraient bien souffler, avoir une affectation à terre, et qui n'auront peut-être pas la chance de le faire, à cause de cette féminisation qui va certainement enlever beaucoup de choses (...)

* Ce que je veux savoir, c'est ce que vous, vous pensez, vous en tirez quel bilan ?

- Et bien le bilan, c'est forcément l'acceptation de cet état de fait

* Mais si vous me dites ça, c'est que vous acceptez tout ce qui vous tombe dessus ?

- Attendez ! On accepte, on est bien obligé !

- On compose, on compose

- Ce n'est pas qu'on se soumet !

* Ça ne vous empêche pas d'en penser quelque chose, quand même, vous avez le droit de penser...

- Oui, c'est bien ce qu'on...

exprimer leur désaccord sur la réforme engagée, les hommes du bord n'avaient d'autre choix que de jouer le jeu¹⁹.

L'expérience de la féminisation allait ainsi se dérouler dans l'ordre de l'apprentissage et de l'acculturation, non dans celui de l'expérimentation. Symptomatique de cette période est la mise en garde par le commandant en second à chaque marin nouvellement embarqué. Les plus anciens sur le bateau affirment que c'était le sujet principal, voire unique, abordé par le second au moment où il recevait un nouveau venu à bord.

Notes de terrain - Séjour Aout-Septembre 1996.

Je discute avec un second maître qui est arrivé récemment. Il m'explique que dès son arrivée, le commandant en second l'a reçu dans son bureau et l'a informé des attitudes et des règles à respecter vis-à-vis des femmes à bord. Il raconte l'épisode : "Vous savez que vous n'êtes pas sur un bateau comme les autres ?", commence le second à l'adresse du jeune marin, "Vous venez de la frégate X, vous arrivez sur le Montcalm, quelle est la différence ? Le second maître ne comprend pas l'allusion. Venant d'une frégate anti-aérienne, il répond en désignant la spécialité du bateau (anti-sous-marine). "Non ! non !", s'exclame le commandant, "Vous n'avez pas vu ? Ici, il y a des cheveux longs, il y a des cheveux courts : interdit de faire la bise, interdit d'aller au quartier Juliette, interdit... etc."

Cafétéria - Entretien collectif. Novembre 1997

"Déjà, le commandant en second met les point sur les "I" dès qu'on arrive : "Si tu touches à une femme, tu vires, si tu frappes une femme, tu vires, si tu parles mal à une femme, tu vires".

Carré OM - Entretien collectif. Mars 1998

"- Normalement, quand on arrive sur un bateau, on nous reçoit, on nous parle du bateau, on nous dit ce qu'on attend de nous. Moi, quand je suis arrivé sur le Montcalm, au mois d'août dernier, le commandant en second m'a parlé des filles. Il m'a dit : "c'est le sujet". Il nous dit comment on doit agir avec les filles, on est toujours briefé, c'est clair. Alors, on en tient compte ou pas, chacun fait ce qu'il a à faire. Mais ça m'a surpris : au lieu de nous parler de nous, de nous dire ce que l'on attendait de nous, ou ce que nous, on attendait du bateau, de la marine, ce qu'on faisait avant d'être affecté sur le Montcalm, etc. on nous parle d'autre chose. Encore une fois, on arrive sur un bateau sans a priori, ce sont encore eux qui vous mettent la pression, qui vous mettent la pression, alors que nous, on n'arrive pas pour faire spécialement attention aux filles!"

On peut cependant faire l'hypothèse, bien que nous n'ayons pas eu d'éléments d'information sur ce point, que ce moment particulier que constitue le premier épisode de la féminisation d'un équipage ait fait l'objet, comme sur d'autres frégates féminisées, d'une évaluation spécifique, tout au moins d'un "retour sur expérience". L'énonciation formelle d'un certain nombre de règles de cohabitation établit le contexte d'intégration des femmes à l'équipage plus qu'il ne l'accomplit. En imposant la confrontation à une catégorie d'individus pour une large part étrangère aux formes de socialisation traditionnelle, la féminisation constituait un moment d'apprentissage collectif, c'est-à-dire un moment

- On en revient à votre première question. Pour l'instant, la féminisation se passe bien. Dans un avenir proche, d'ici une dizaine d'années, là, ça va peut être se gâter, notamment pour certains...(...)"

La résistance des OMS, surtout pris collectivement comme ici, à énoncer un jugement qui pourrait être contradictoire avec la position de l'institution est manifeste. La familiarité qu'ils ont avec l'enquêteur (certains étaient déjà sur le Georges Leygues et le passage au fumoir est quasi obligatoire pour les enquêteurs) autorise celui-ci à réitérer la question de manière ferme, sans que cette injonction ne soit ressentie par le groupe comme une obligation absolue.

Pour accéder à leur propre jugement, il faut alors distinguer deux registres de discours :

- celui où l'individu exprime une "disposition dans l'action" vis-à-vis de tel changement ou telle mesure. Ici, le problème de l'adhésion se traduit par la soumission à l'autorité et l'adaptation à la nouvelle donne : on "fait avec", au mieux, on "compose", éventuellement en jouant à la marge.

- celui où l'individu exprime sa propre opinion, sa conception des choses et la mesure de son adhésion : il s'autorise alors à argumenter librement son accord ou son opposition en fonction des enjeux qu'il perçoit.

¹⁹ Ce qui ne signifie pas qu'ils n'aient aucune marge de négociation...

d'invention de nouvelles régulations, notamment dans l'ordre de la sociabilité de vie et de travail au quotidien. On peut donc clairement identifier une première période de la féminisation comme celle qui ouvre à un temps d'apprentissage collectif...

Au fil du renouvellement des équipages, la féminisation se banalise. Étendue à un nombre croissant de bâtiments, elle perd son caractère événementiel. L'extrême mobilité des hommes au sein de l'organisation de la Marine intensifie ce travail d'acculturation à la féminisation. La culture normative propre au bâtiment féminisé se transmet aux marins nouvellement embarqués, y compris au sein de la communauté féminine. Les règles de comportement associées à la présence des femmes font partie du lot d'apprentissages sociaux auxquels est soumis tout marin intégrant un nouvel équipage. Progressivement, les femmes se font une place dans la mémoire du bateau²⁰, et ainsi dans la communauté professionnelle des marins embarqués.

Porteurs de la mémoire de l'histoire de la féminisation, mémoire des événements, des épisodes de tension et des apprentissages liés à l'arrivée des femmes, les "anciens"²¹ du bord ont joué un rôle important dans la transmission des règles d'un équipage à l'autre. Est-ce pour maintenir une certaine continuité dans la diffusion des normes de comportement que certains marins ont été prolongés au delà du temps normal d'affectation ? On peut le penser, notamment s'agissant de personnage clé de la régulation à bord tels que le commandant en second, lors du changement de pacha.

Quatre ans après la première vague de féminisation, l'attention voire le contrôle qui entourait la présence des femmes à bord a presque totalement disparu. Les recommandations du second au nouvel arrivant ne sont apparemment plus systématique. Ceux qui sont arrivés plus récemment, et notamment ceux que nous avons pu interroger au cours de l'hiver 97-98 n'ont pas gardé le souvenir d'une mise en garde aussi nette. Évolution qui peut être significative du souci affirmé du commandement de considérer que la situation était maintenant banalisée.

"Je viens d'arriver", nous informe ce matelot lors d'un entretien collectif, et moi, je n'ai pas eu droit au petit discours du second sur la féminisation. Je savais que cela se faisait sur le Montcalm. Les règles spéciales, de toute façon, on les apprend par les collègues. On sait qu'il y a une plaquette spéciale pour les nouveaux embarqués sur les bateaux féminisés, mais ils ne la distribuent pas. Tout est prévu, mais ce n'est pas utilisé. Ici, je suis arrivé, je ne savais pas que le Montcalm était féminisé. J'ai été reçu par le capitaine de compagnie qui ne m'en a pas parlé. De toute façon, ça ne change pas grand chose pour nous, à partir du moment où on sait qu'on ne doit pas circuler en Juliette²²".

De fait, les femmes ne sont plus stigmatisées comme minorité potentiellement perturbatrice.

"Quand le second m'a reçue, j'étais tout à fait à l'aise. Il me dit : "On va discuter de votre parcours". Je lui ai dit : "De toute façon, moi, je n'attends rien de nouveau dans ce que vous allez me dire, je pense que vous allez me dire "Attention, il ne faut pas aller avec les garçons". Il me répond : "Oui, c'est ça". Je lui dis : "Oui parce que on me l'a dit sur tout mon parcours", je savais que ça n'allait pas changer du jour au lendemain. Mais je lui ai dit : "Pour moi, je pense

²⁰ Cf. Dufoulon S. Trompette P., Saglio J., *La mémoire de la mer. Mobilités des hommes et capitalisation des savoirs sur un bâtiment de combat*, CESSD, Janvier 1997.

²¹ Compte tenu du renouvellement des équipages, il s'agit ici de ceux qui ont vécu la première phase de féminisation du Montcalm en 1993 et qui sont encore présents à bord lors de l'enquête.

²² Le quartier Juliet(te) est le local où sont regroupées les femmes sur les frégates de ce type. Il comporte un poste pour les quartiers-mâîtres (9 places), un poste pour les officiers marinières (9 places) et un poste pour les officiers marinières supérieurs (2 places), ainsi que deux locaux d'hygiène.

qu'aujourd'hui, c'est un bâtiment féminisé, je pense que vous devriez éviter de dire ce genre de choses. On sait que maintenant, c'est comme ça, les filles vont être rodées, elles le seront de plus en plus, ce n'est pas la peine". D'ailleurs aux garçons, a priori, je ne suis renseignée, les derniers garçons embarqués, ils ne font plus ce genre de morale, ils ne le font plus, ils ne le font plus, chose qui existait il y a quand même 2 ans. Mais le nouveau second, a priori, il s'est mis au diapason, il a compris que ça ne servait strictement à rien de faire ça ; il a compris. Non c'est fini, c'est devenu naturel, pour moi c'est devenu naturel, c'est un monde normal" (Femme).

D'autre part, avec la disparition du volontariat pour les femmes embarquées, l'accès à des postes embarqués se normalise. On peut penser que la sélection des femmes - voire celle des hommes - pour constituer l'équipage des fréquences féminisées est moins rigoureuse. Cette évolution est significative du souci, tel qu'aujourd'hui affirmé par le commandement, de considérer que la situation est maintenant banalisée. On se dispense donc de surinvestir symboliquement le phénomène de la féminisation, que ce soit dans les discours ou dans les pratiques.

II. 2. De l'appréhension à l'intégration

La femme ou "le loup dans la bergerie"... A l'aube de la féminisation des équipages, telle était l'image que trahissaient les discours des marins confrontés à l'idée même de la présence de femmes à bord des bâtiments²³. La féminisation constituait alors une menace, celle de l'incursion de la féminité dans un espace réservé aux valeurs masculines. Si elle ne pouvait emprunter aucune voie légitime d'expression face à l'injonction de l'Etat-Major, la sourde contestation des marins trouvait alors d'autres lieux de manifestation : celle, bien connue du microcosme communautaire des marins, de la rumeur. L'imaginaire des marins face à l'ingérence féminine sur leur territoire se répandait en récits, rumeurs, anecdotes ou fables, entourant d'un halo de suspicion les bâtiments déjà "colonisés". Mêlant l'ironie à la contestation, la légende mêlait pêle-mêle l'image des amazones à celle du "lupanar flottant", pour dire ce qui annonçait alors "la fin d'un monde".

"Donc ces gars là, toute leur affectation, ils ont été habitués à vivre entre eux, entre hommes, et puis du jour au lendemain, on leur dit : "voilà vous n'avez plus qu'une semaine, et dans une semaine, c'est fini la liberté, fini ...".

** Ils l'ont vu comme ça, une suppression de liberté ?²⁴*

- Ah oui, ils l'ont vu comme ça, tout à fait, suppression de liberté pour eux, tout à fait, quand on a embarqué, c'était très chaud quand même" (femme, à propos des premières expériences de la féminisation).

A l'abord de la frégate féminisée à laquelle ils viennent d'être affectés, tous les marins transportent avec eux leur lot d'historiettes sur la rencontre entre les femmes et l'univers du bord. La réputation du bateau est alors entièrement consacrée à la gence féminine. Et *a priori*, ce n'est pas de bon augure. S'ils avaient alors eu le choix, évoquent-ils quelques mois ou années plus tard, ils auraient opté pour la version strictement masculine... Mais la question du choix, comme de coutume, n'est pas à l'ordre du jour.

Carré OM. Entretien collectif. La discussion porte sur les changements apportés par la féminisation dans la vie quotidienne du bord.

"- La féminisation, cela c'est relativement bien passé; il a fallu peu de temps. Ça fait combien ? Ça fait trois ans maintenant ; trois ans c'est ça ?

- Septembre 93 c'était le premier embarquement

²³Cf. Dufoulon S., Saglio J., Trompette P., *Les marins du Georges Leygues, analyse du fonctionnement social d'un bâtiment de combat*, op. cit. : Partie II, chapitre 1 : "Marquage social et enjeu de la féminisation".

²⁴Dans la restitution des entretiens, l'astérisque "*" désigne l'enquêteur.

- Je sais que sur les autres bateaux, par contre, c'était... Cela ne se passait pas... Et puis, en fait, après, on s'est aperçu que, d'une bouche à l'autre, ce qui était raconté se déformait, s'amplifiait

* Oui c'est ça, en fait l'image extérieure est beaucoup plus défavorable qu'à l'intérieur?

- Oui surtout au début

- Au début, quand moi je suis venu ici, j'étais content parce que c'était le type de bateau que je voulais. Mais tout de suite, ça a été... On nous rapporte toujours des histoires plus ou moins scabreuses. C'est vrai que moi, quand j'ai su que je venais ici, j'en ai entendu ! Tout le monde voulait me dire sa petite histoire, sa version.

* Et tout le monde en avait à raconter ?

- Et tout le monde en avait à raconter. Et puis, je suis arrivé à bord et en fait, ce que j'ai vu ne correspond pas du tout, ça fait un an et demi que je suis à bord et ce n'est pas du tout ça.

* Vous n'en n'avez pas trouvé à raconter de nouvelles, en fait ?!

- Non, non, mais c'est dommage d'ailleurs parce que parfois, cela alimente les conversations ! Mais non, non !

- C'est vrai que sur les autres unités, le temps que ça arrive, ça se déforme. Une histoire se déforme à une vitesse incroyable et ça arrive, c'est complètement déformé

- Vous parlez tout à l'heure du fait qu'un marin pouvait être précédé d'une réputation en arrivant sur une nouvelle unité, mais quand un marin arrive sur un nouveau bâtiment, il a forcément entendu parlé du bâtiment et il est au courant de la façon dont ça ce passe à bord et c'est forcément déformé avant qu'on arrive sur le bateau

* Mais vous même, même en étant sur un bateau féminisé, vous avez entendu parlé des réputations des autres bateaux féminisés ?

- Oui, aussi

* Et souvent, on entend dire sur d'autres bateaux, ça ne se passe pas très bien mais sur le Montcalm, ça se passe bien ?

- Oui, on entend toujours dire qu'ailleurs, c'est pire qu'ici !

* Oui c'est pire chez les autres ! Mais ça pourrait être la même chose...

- Vu l'expérience que j'en ai eue avec le Montcalm, avant d'y venir... Moi je n'étais pas à bord de ce bateau donc je ne sais pas exactement si c'était vrai ou quoi que ce soit. Parce qu'avant que je vienne, le Montcalm, c'était... oufff ! J'y suis, il n'y a pas de problème avec les filles, ça ce passe relativement bien je pense qu'elles sont bien intégrées... Même si, au départ, c'est un monde d'hommes, la Marine, ça a toujours été un monde d'hommes. Mais la féminisation s'est relativement bien passée, il n'y a pas de problèmes ; c'est pour ça les autres bateaux, on en entend parler, mais on n'est pas dessus. Peut-être que c'est la même chose qu'ici ..."

Bon gré, mal gré, ils ont donc pris possession de leurs quartiers. La réalité qu'ils rencontrèrent en côtoyant quotidiennement cet intrus que représentait potentiellement la femme n'eut bien sûr pas la saveur du fantasme, et n'en était même pas le pâle reflet. La démystification qu'opéra, au jour le jour, la fréquentation des femmes dans l'activité de travail et dans les espaces de vie et de détente ne donnait plus guère de prise à la contestation ; même si elle n'ôtait pas définitivement la menace identitaire, plus fondamentale mais plus indicible.

Carré OMS. Entretien collectif

"Quand on était sur le Georges Leygues, c'est vrai qu'on entendait des bruits sur le Montcalm, sur la féminisation, etc. Beaucoup de bruit pour rien. Quand on arrive ici, on n'a pas trouvé qu'il y ait des problèmes ; d'une façon générale, après au niveau boulot, chaque boulot est particulier mais d'une façon générale, ce n'était pas l'écho qu'on avait de l'extérieur, notamment du Georges Leygues".

La mémoire des marins du Montcalm ne garde pas trace d'événements majeurs ou de problèmes récurrents qui auraient pu conforter cette appréhension première de la féminisation. Les quelques événements marquants mettant en cause des femmes sont pour la plupart considérés comme faisant partie de la vie normale d'un équipage ou n'étant pas spécifiquement imputables au genre féminin... Si tous s'accordent à reconnaître que les femmes ont incontestablement modifié "l'ambiance" du bord, ils ont la plupart du temps fait leur cette évolution des moeurs. La compagnie des femmes à bord ne soulève pas de problème majeur, au contraire, pour certains, elle serait plutôt plaisante. Même les plus récalcitrants à la féminisation ne justifient pas leur point de vue à partir d'argumentations concernant l'activité de travail et la vie sociale, mais plutôt dans le registre de l'identité militaire.

Carré OMS. Entretien collectif.

* Dans l'absolu, est-ce que maintenant, si on vous disait : vous choisissez entre un bateau féminisé et un bateau non féminisé

- On n'a pas le choix

* Si vous pouviez choisir, vous préféreriez quoi ?

- Féminisé, non féminisé, indifférent.

* Indifférent ?

- S'il y avait un autre bateau à faire, on le ferait ... oui, oui, pas d'a priori

* Vous n'avez pas d'a priori ?

- "Plus", on n'a plus d'a priori

- Non, plus maintenant.

* Vous ne regrettez pas ... ?

- Oui mais il faut que ça [la féminisation] reste dans ces proportions là

- Qu'on regrette ou pas de toute façon, il vaut mieux se résigner ;

* Non mais moi, je vous pose des questions : si vous aviez le choix ? Je sais bien que vous ne l'avez pas !

- Il ne vaut mieux pas qu'on ait le choix

- Il y a deux ans, j'aurais eu le choix, je ne prenais pas le Montcalm

* D'accord.

- Aujourd'hui, je prends n'importe quel bateau féminisé sans problème...

- Non mais franchement, il ne vaut mieux pas qu'on ait le choix parce que si on avait eu le choix, à l'époque, tous ceux qui sont ici avaient des a priori. Donc on aurait dit "non". Alors que maintenant qu'on a vécu cette expérience là, on se dit : "Après tout, pourquoi pas ..."

Si, pour les marins du Montcalm, l'épreuve du terrain à rompu le mythe, celui-ci continue à hanter la réputation du bord, comme celle de tout autre bâtiment féminisé. A l'extérieur du bord, les "petites histoires" sur la féminisation ont encore la vie dure. Mais au fond, le mythe est là pour désigner la menace, celle de l'intrusion sacrilège de l'Autre sexe, plus que pour la combattre. Il n'a donc que faire de retour d'expérience²⁵

Quartier Juliette. Entretien individuel. Le thème de la discussion est la réputation des bâtiments féminisés et les rumeurs à leur sujet.

"Une fois, j'ai entendu des officiers qui papotaient [A quai, à l'extérieur du bateau]. Et moi, j'étais là par hasard. Et en fait il y a des rumeurs incroyables... L'officier commence à dire : "Moi j'ai fait une mission sur le Montcalm, vous verriez les nanas, c'est la folie, on a fait un réveillon en mer, à Babrein, le Noël en mer et le réveillon à Babrein". Donc ce qu'il décrivait, c'était la mission en ZMOI qu'on avait fait un an plus tôt, quand j'étais sur le Montcalm. J'étais là, je ne disais rien, j'écoutais. Et là, et il dit : "Vous auriez vu les nanas, toutes à poil dans les carrés, et ça dansait de partout" (rire). Et c'est un officier qui n'avait jamais été à bord ! Après, ça m'a énervée ! Je lui ai dit : "Vous êtes sûr que c'était cette année là ? Il me répond : "Oui oui, je suis rentrée le 22 mars". Je lui dis : "C'est étonnant parce que j'étais sur le Montcalm, et je ne vous ai pas vu" (...)"- (femme)

"*Comment tu vois cette évolution, par rapport à la féminisation, maintenant, on a l'impression que la féminisation est rentrée dans les moeurs ?

- oui

* Tu le ressens comme ça ?

- Oui, je crois... Il faudrait voir sur les bateaux qui ne sont pas féminisés, mais tous les gars qui arrivent là, arrivent avec une appréhension, enfin, une idée de ce que ça va être, et ils ont tous peur que ça se passe mal. Parce qu'il y a encore beaucoup de ragots non fondés, où on dit : "Voilà, sur tel bateau, il y en a une qui a débarqué parce qu'elle était enceinte", "Ah ! Elle est enceinte d'un gars du bord", et ainsi de suite... Alors ça fait une histoire pas possible alors que la fille, elle est mariée, elle est enceinte, et ici, on n'en parle plus" (femme).

²⁵ On se souvient d'ailleurs que sur le Georges Leygues, alors que les récits sur les premiers épisodes de la féminisation allaient bon train, aucun marin n'avait songé à questionner le cuisinier du bord, seul marin à avoir effectivement été confronté à l'expérience de la féminisation dès ses tous débuts, sur le Montcalm.

II. 3. Des professionnelles

Le "temps de l'épreuve", celui des apprentissages pratiques dans la fonction occupée, mêlés au contrôle des dispositions morales du nouvel arrivant, est le lot commun de tout marin embarqué²⁶. Pour les plus jeunes dans la carrière embarquée, il est en fait moins question, dans un premier temps, d'apprentissages techniques, que de marquer l'appartenance à un groupe professionnel. La socialisation traditionnelle joue alors sur d'autres dimensions à part entière du métier, telles que l'acquisition de dispositions physiques et morales permettant d'assumer l'austérité des conditions de vie, l'épreuve de la mer, le rythme de travail à la fois irrégulier et intense, le risque et l'incertitude, etc. Et c'est à travers ces épreuves que, au yeux de ses pairs et "pères"²⁷ le jeune marin naît à l'honneur viril qui s'accomplit dans la manifestation de l'endurance physique, du courage, de la force de domination.

On peut alors comprendre que ce temps initiatique ait été particulièrement difficile pour les femmes, à la fois novices dans la condition de marin embarqué et symboliquement illégitimes dans la prétention à investir un espace professionnel fondamentalement associé à l'affirmation sociale de la masculinité. Pour les pionnières de la féminisation, relever le défi de l'expérimentation, c'est-à-dire construire la légitimité de leur appartenance à cet espace professionnel signifiait en premier lieu conquérir leur reconnaissance dans l'acceptation des contraintes du métier de marin. Face à une communauté alors rétive à l'idée d'une incursion féminine dans l'univers du bord, il n'y avait d'autre issue que de "mettre les bouchées doubles".

Entretien individuel. La discussion porte sur l'une des premières expériences de la féminisation, en 1986.

* *Ce n'était pas dur, quand même ?*

- *Au début, oui c'était dur.*

* *Vous étiez toutes seules en fait ?*

- *Oui, on était toute seule.*

* *Il ne t'est pas arrivé un jour de pleurer, de te dire : "Mais qu'est-ce que je fais dans cette galère ?" Il n'y a pas des filles qui ont craqué ?*

- *Si, si je ne te cache pas, sur les 4 que nous étions, j'ai fini toute seule (...)*

* *Et quand l'affectation s'est terminée ...*

- *Alors à la fin de mon affectation, je m'étais fait des vrais amis, d'ailleurs qui sont partis maintenant de la marine et que je revois toujours dans Toulon, ils me rappellent à chaque fois : "Tu te rappelles, quand on était sur [nom du bâtiment]. Les types étaient enchantés (...)*

* *Donc ton travail les satisfaisait, ta relation*

- *Tout à fait, même moi, je peux te dire en mer, le bateau, c'était un bouchon, je veux dire qu'il y avait des gens qui étaient au tas, moi, pour moi, même si j'étais malade, je restais au bureau parce que je voulais justement faire la preuve que nous, physiquement, on est autant capable que les garçons. Ou parfois, même, on en faisait trop parce que tu avais des gars qui disaient : "Arrêtes, arrêtes, ce n'est pas la peine d'en faire trop", je leur répondais : "Si parce que il faut montrer qu'on est plus capable que les garçons". En fait, c'était notre enjeu, on était là pour ça, donc malgré tout même si*

* *C'était une vraie bagarre ?*

- *C'était une vraie bagarre, oui, c'était une vraie bagarre".*

En 93, légitimité institutionnelle à l'appui, le temps de la conquête se poursuit, mais la voie est déjà tracée. Malgré tout, lorsqu'elles rejoignent le Montcalm, les femmes

²⁶ Cf. *La mémoire de la mer, op. cit., chap. II, §2.*

²⁷ Terme par lequel les matelots et officiers marinières désignent l'OMS "patron" du service. Il souligne cette fonction socialisatrice qu'assument les anciens OMS vis-à-vis de leurs jeunes subordonnés au sein des compagnies.

embarquées n'ont, pour la plupart, aucune expérience de la navigation²⁸. Elles investissent un territoire qui n'est traditionnellement pas le leur, et l'appropriation qu'elles en font est simultanément une conquête pratique et symbolique. Hommes et femmes reconnaîtront unanimement que les jeunes femmes nouvellement arrivées ont fait l'objet de plus d'attention que leurs collègues masculins dans les mêmes circonstances. "Comme toute minorité...", diront certains. Mais exister comme minorité n'est-il pas déjà exister comme "différencié"? Détaillées, sous le feu des regards, mises à l'épreuve de façon plus systématique, sans échapper au lot de corvées et à certains rituels initiatiques, les femmes se sont malgré tout frayées une place au sein de l'équipage.

Entretien individuel. La discussion porte sur l'intégration des femmes dans les premiers temps de la féminisation, en 1993.

"- Le même jour, on a toutes embarquées en même temps. Donc là, ils nous ont fait visiter le bord. Ce qui m'avait marqué, c'est que le jour où on est arrivé, les gars connaissaient déjà notre prénom à toutes. Vu qu'ils n'avaient jamais eu de filles sur un bateau, forcément, vingt filles qui arrivaient, ils avaient tous pris les noms, les photos. Et puis on est arrivé le premier jour, on nous disait : "salut [prénom], salut une telle".

Au départ, ça s'est passé comme ça. Ensuite, on a été testé pendant six mois, parce que vu qu'on était des filles, il fallait qu'on fasse nos preuves

** Dans le travail ?*

- Oui, tout ce qui est travail, mais non seulement le boulot, mais aussi tout ce qui est corvée de vivres, corvée de câble, n'importe quelle corvée. Pour vous donner un exemple, une corvée de vivres, on devait être 30 bonhommes et 10 filles, si, sur les 30, il y en a 15 qui ne viennent pas, ça passe inaperçu, mais si, sur les 10 nanas, il y en a 2 qui ne sont pas là, tout de suite, c'est : "Oui, les filles, elles ne sont jamais là". On est tellement peu nombreuses qu'en fait, tout est ciblé sur nous, alors dès qu'une manque à l'appel, ça se voit tout de suite.

** Donc pendant six mois, vous avez senti que vous avez été un peu plus observées*

- oui voilà, dès qu'il y avait une fille qui faisait un pét de travers, elle était rappelée à l'ordre tout de suite. Donc il y a beaucoup de filles qui ont demandé à débarquer par rapport à ça".

Plus encore pour le premier groupe embarqué mais également à chaque renouvellement, les femmes subissent de façon particulière la vigilance scrutatrice des hommes qui les entourent et sont davantage testées que leurs homologues masculins

"Au début, normal, il valait mieux faire attention, parce que sinon, les réflexions, ça fusait, les gars, ils étaient hyper machos, là dessus, et forcément, quand on faisait une connerie, c'est parce qu'on était une fille, il ne leur venait pas à l'idée qu'un mec aurait pu faire la même connerie" (femme).

"On se sent beaucoup plus observé quand on arrive. Je vous donne un exemple : il y a une semaine, un second maître (homme) est arrivé, je suis sûre que personne ne s'en souvient, il est arrivé, c'est terminé. Si c'était une femme, tout en monde en parlerait à bord, elle serait observée, jaugée par tous" (femme).

On peut cependant observer que ce sont bien cependant, avec une différence d'intensité, les formes traditionnelles d'initiation et d'acculturation professionnelle des nouveaux embarqués qui sont mobilisées dans la rencontre avec ce groupe "étranger". L'anecdote des "prénoms" nous semble significative de ce jeu d'assimilation : novices dans la carrière embarquée, les jeunes femmes marines ne possédaient pas encore de réputation²⁹ mais avaient déjà un prénom.

²⁸ Mises à part certaines OMS qui avaient participé aux différents épisodes expérimentaux de la féminisation. On verra que celles-ci joueront un rôle important dans l'accompagnement des jeunes recrues durant cette phase d'apprentissage et d'acculturation, ainsi que dans la gestion des tensions avec l'équipage masculin.

²⁹ Cf. *La mémoire de la mer*, op. cit., chapitre I. *Quand ils arrivent à bord pour une nouvelle affectation, les marins sont précédés d'une "réputation". Dans bien des cas, il est en effet possible de disposer d'informations via des collègues, à bord ou non, qui ont connu l'individu dans une situation antérieure. La plupart du temps, ces informations sont essentiellement orales. La réputation à une fonction essentiellement régulatrice.*

Dans le contexte de leur apprentissage professionnel, elles furent certes épiées et suspectées de ne pas être adaptées à la fonction à laquelle elles prétendaient. Mais il n'apparaît à aucun moment, d'après celles qui nous ont fait le récit de leur intégration dans les collectifs de travail, qu'on n'ait cherché systématiquement à les mettre en défaut, à les "coincer" sur le plan professionnel de façon à faire la preuve de leur inaptitude. Comme de coutume, l'amatolotage technique fut l'affaire du collectif dans son ensemble : fonctionnement en doublon, échanges de savoir avec les collègues directs, tandis que la hiérarchie interne se portait garante de l'opérationnalité à terme de la jeune recrue. En d'autres termes, les modes de régulation traditionnels de transmission des savoirs et d'acculturation professionnelle du nouvel arrivant ont fonctionné.

*** Mais justement, tu dis qu'il fallait faire ses preuves au départ, mais c'était ta première affectation, tu ne connaissais pas forcément tout, comment tu faisais en fait...*

- il faut se débrouiller, il faut être rusée...

** Tu allais demander à des gens ?*

- oui voilà, s'il y avait des trucs que je ne savais pas faire, ou si je n'avais pas compris ce qu'il m'avait dit, plutôt que de lui demander à lui, parce que j'avais peur du coup de boule³⁰, j'allais voir un gars, je lui disais : "Oh la la, il m'a demandé ça, comment je fais ?". Et puis il me faisait voir... il faut se débrouiller, quoi

** Oui, là les gens, ils ont répondu...*

- oui

** En général, les mecs n'ont pas essayé de te piéger ?*

- disons qu'en général, même dès le départ, il y en avait quelques-uns qui, tout de suite... qui ont tout de suite dit : "Il y a des filles, ce n'est pas plus mal", ils nous ont accepté tout de suite. Les récidivistes, enfin... les plus durs, ils s'y sont fait plus tard, mais au départ, ils n'étaient pas en majorité, il y avait peut être 30% du bateau qui étaient absolument contre les filles et c'était eux qui balançaient les réflexions et qui nous avaient à l'oeil. Mais on n'a pas été reçu méchamment par tout le monde au départ" (femme).

Les OMS, charpente de ce système d'apprentissage, ont assumé leur rôle de "patron", "père", "parrain", souvent dans le style paternaliste qui est culturellement le leur et qui s'est trouvé approprié à la situation. Au fond, on peut penser qu'il était plus important pour eux de maintenir la réputation du service que de mettre en cause la pertinence de la présence des femmes. Cette première confrontation semble donc s'être jouée d'emblée sur le mode de l'intégration professionnelle.

"La façon dont moi, j'ai été reçue, je vous parle de mon entrevue avec mon premier patron en tant qu'embarquée, quand je suis arrivée, on m'a dit : "tu vas être [dans tel service], tu n'as vraiment pas de chance, tu es tombée sur un con, il n'aime pas les filles, il est misogyne. Mais pour l'instant, il est en permission". Je me suis dit : "D'accord, qu'est-ce qui m'attend !". Donc j'attends une semaine, il rentre de permission, et le patron me présente. Il me dit : "[son nom], vous venez d'embarquer sur un bateau féminisé, pas de chance, je n'aime pas les filles. Pour moi, les filles, c'est fait pour être à la maison, ce n'est pas pour être militaire et encore moins sur un bateau. Alors je vous prévient, déjà, je suis très con avec les mecs, mais avec les filles, je vais vous avoir deux fois plus à l'oeil. Les choses, je les dis une fois, je ne les répète pas, et puis si ça ne marche pas, je les coup de bouliste"

** Je quoi ?*

- Je les coup de bouliste, c'est mettre des coups de boule ! Je me dis : "Mais c'est qui, ce fou !" (...) Je commençais à me dire que j'allais passer trois ans galère. Et donc, la semaine qui a suivi, dès qu'il me disait quelque chose, "shffft" (siffle), j'allais le faire, je ne disais rien, je fermais mon clapet, alors que je suis plutôt "du genre à l'ouvrir". Mais là, je me suis dit : "Ne la ramène pas". Et le boulot allait à une vitesse phénoménale. C'est là que je me suis dit : "Je vais faire mes preuves deux fois plus qu'un mec", et quand il me disait quelque chose, je prenais des notes, parce que je me disais "si j'oublie, il va me coup-de-bouliste", j'avais la tronille ! Et en fait, au bout d'une semaine, il m'a dit : "Bon, tu as bien travaillé, je pense que tu as mérité de venir boire un coup avec nous". Donc il m'a invité au fumoir³¹, au bout de quinze jours de bord, j'étais déjà au fumoir. Et maintenant, il me dit : "Qu'est-ce que tu bois ?", je dis : "je ne sais pas, un coca". Il me répond : "Tu te fous de ma gueule !", il avait une grosse voix... Je dis : "Non, je ne sais pas, un oasis"

³⁰ Il s'agit du "coup de boule" du maître principal, sur lequel nous reviendrons dans la citation suivante.

³¹ Sur le Montcalm, le bar OMS est séparé du carré proprement dit et est nommé le fumoir.

- "Tu te fous de moi ? Vert ou rouge ?", vert c'était Heineken, rouge, c'était Kronembourg ! Je réponds : "Non, non, patron, désolée, je ne bois pas", "Si si, tu vas la boire, de toute façon, ça fait partie de ta formation maritime, ça, il faut que tu saches boire, parce que si tu ne veux pas te faire avoir par les mecs, il faut que tu saches boire, il faut que tu boives plus qu'eux!". Je bois ma bière, lui il a eu le temps d'en boire deux ou trois, et puis je la pose, j'allais partir : "Merci patron, c'est gentil" - "Hop, tu restes ici", poum, deuxième bière ! (rire) "Ah non, ça va, je vous remercie"... Et je suis repartie, je suis arrivée chez mes parents : "Yahoo, le bateau, c'est génial"...

* En fait, c'était un brave homme, mais qui ne savait pas du tout, au départ, comment...

- voilà, et en fait, c'est devenu mon "papa"³²... c'est mon premier patron, c'est lui qui m'a appris beaucoup de choses concernant mon boulot, parce qu'on apprend toujours plus sur le tas qu'au cours" (femme).

La plupart des femmes volontaires embarquées se sont employées à faire la preuve de leur pleine capacité à assumer le travail et les contraintes de vie embarquée. Elles ont manifestement montré qu'elles étaient capables de tenir leur poste avec les mêmes qualités techniques et professionnelles que les hommes. Même dans certaines spécialités réputées plus physiques (missilier, manoeuvrier, mécanique), elles ont pleinement assumé les tâches difficiles. Le terrain professionnel, celui de la compétence technique mais également celui des tâches ingrates, de la résistance aux conditions de vie et de travail, de l'endurance physique, fut au fond le meilleur terrain d'intégration des femmes : celui où elles furent défiées dans leurs prétentions à supporter des contraintes jusqu'à présent reliées à des qualités masculines, mais également celui où elles acquièrent la reconnaissance de leur capacité à tenir leur place dans cet espace professionnel spécifique.

Du fait de la motivation dont elles ont fait preuve, il semble que les appréhensions soient peu à peu tombées. On reconnaît couramment que les femmes embarquées ont plutôt tendance à manifester une plus grande implication professionnelle que leurs collègues masculins. Le bilan, aujourd'hui, est quasi-unanime : elles assument parfaitement leur rôle et leur fonction technique. "Pas de femmes, seulement des marins", dit-on à bord, moins par négation de cette catégorie particulière que pour saluer une forme d'intégration réussie.

Cette légitimité n'a encore qu'une assise fragile. Les femmes embarquées sont peu nombreuses, les départs anticipés³³, lorsqu'ils ne semblent pas justifiés aux yeux de l'équipage, réveillent les anciennes récriminations et cristallisent les oppositions. Si le temps de l'épreuve initiatique n'est plus aussi rude que lors des premiers épisodes de la féminisation, les femmes se sentent encore jaugées et mises à l'épreuve de façon plus systématique à leur arrivée à bord.

Femmes épousant une carrière professionnelle fortement connotée comme un métier d'homme, tout se passe comme si cette non conformité originelle à l'ethos professionnel marin pouvait à tout moment leur être rappelée et remettre en question la légitimité de leur appartenance au bord. Pour nombre d'entre elles, tenir leur place embarquée s'inscrit encore dans une "conquête", celle d'un territoire qui est loin de leur être définitivement acquis. En cela, leurs discours sont souvent teintés d'une pointe de défi ou de militantisme : elles portent encore le flambeau de la féminisation et, si elles n'ont pas encore leur place dans la mémoire historique de la marine, elles ont leur propre mémoire, celle des vétérans qui ont ouvert la voie.

³² On voit ici concrètement la référence à la fonction de "père" qu'assument les OMS dans l'activité de socialisation, tant technique que morale, des jeunes marins.

³³ Nous n'avons pas fait de relevé systématique des départs et des motifs de départ. Mais ce que nous avons entendu sur le bateau nous permet de penser qu'ils sont relativement variés : outre les départs réguliers associés à un retour en formation (BAT), on relate des départs pour motifs familiaux (grossesse), maladie et pour inadaptation à la vie embarquée.

Entretien collectif (femmes).

"C'est un peu vrai que ça reste dur à avaler pour eux : ils n'acceptent pas l'évolution et le progrès. Mais c'est comme ça, l'évolution (...) Pour moi, être embarquée, c'est la même chose que la française qui est partie dans l'espace, c'est un événement. (...) C'est vrai que c'est parce que les anciennes se sont battues qu'on a pu en arriver là. C'est le combat de certaines militaires femmes qui a permis aux femmes d'embarquer, elles ont été la clé de contact. C'est la suite du mouvement féministe des années soixante dix".

Entretien individuel (femme).

** Il me semble que par rapport au travail, je veux dire au niveau des compétences, quand je discute avec les gars, ils disent : "Les femmes sont aussi compétentes, sinon plus que nous", tu n'as pas l'impression que malgré tout il y a toujours un petit "surmoi" qui dit : "il faut en faire plus" ?*

- Si, toujours, toujours !

** Même encore maintenant ?*

- Même encore maintenant, même encore maintenant

** Parce que les filles avec lesquelles on discute, en général, leur chef de service en sont contents. Malgré tout, ils me disent, même les hommes me disent : "elles n'arrêtent pas de bosser".*

- oui, parce que justement, on a toujours ce sentiment de se dire: "Si on n'en fait pas plus, malgré tout, on sera critiqué". Et il y a toujours ... il faut continuer à persévérer, continuer à faire ses preuves pour se dire qu'on va plaire au commandement. Parce que la moindre faute, en revanche, la même faute qui sera commise par un garçon sera peut être mieux appréciée par le chef de service que si c'est une fille qui la commet. Tu vois bien les dernières histoires qui se sont passées l'année dernière, les derniers faits qui se sont passés à bord.

** La fille qui s'est fait débarquer³⁴ ?*

- Oui, l'image, elle est restée, elle est restée, on a dit que c'était parce que c'était une fille qu'on l'a débarquée, que pour un garçon, on ne l'aurait jamais fait.(...)

** Mais on a vu des garçons se faire débarquer, "hystériques"³⁵, mais ça... on n'en a pas fait un plat ?*

- Voilà, mais là la fille, elle n'était pas hystérique, attention, une hystérique, il faut faire attention, je connais les hystériques, elle, elle n'a pas joué l'hystérique, elle a tout simplement craqué. Mais c'est vrai, même moi je l'accepte pas, c'est une jeune, elle savait ce qu'elle faisait en embarquant (...)

** Mais ce que tu veux dire, c'est que ça ne remet pas en cause... ça ne devrait pas remettre en cause le jugement que l'on peut porter sur...?*

- Mais ça ne devrait pas remettre en cause l'image des autres filles. Mais malheureusement, ça retentit sur l'image des autres filles. Parce que comme je disais, sur le petit nombre que nous sommes, ça fait quand même beaucoup de cas qu'on retient. Parce que ça s'est déjà dit dans toute la marine : "Ah ! Le Montcalm, tu n'es pas la miss qui nous a pétié un boulon, que vous avez fait débarquer !" (...)

** Donc toujours, quand même, une image à défendre ?*

- Il y a toujours une image à défendre

** Votre place, elle n'est pas acquise en terme d'image, en terme de valeur symbolique de manière définitive ?*

- Non, non

** Il y a toujours de preuves à faire ?*

- Toujours ! Ca malheureusement, je pense que ça va...

** Et le garçon n'a pas de preuves à fournir, il fait son travail, point*

*- Mais le garçon, il n'a pas de preuves à fournir **parce qu'il est dans son milieu.***

** Il est marin depuis des générations.*

- Voilà, c'est tout. On sait que lui, il est fait pour être à bord, donc lui forcément même s'il commet des erreurs, ce n'est pas grave

** C'est pareil, quand vous êtes malade à la mer, quand il y a un coup de tempête ou n'importe quoi, les filles même malades, resteront peut être plus facilement à leur poste que les garçons ?*

- Oui, ah oui

** Ca je l'ai entendu...*

- Ca c'est sûr, parce que moi, je l'ai vu, ça je l'ai vu, des filles monter au quart, et le seau à côté. La petite [nom d'une marinière], elle est encore là, ça se passe bien, mais la dernière mission, la pauvre, elle était.... pour aller jusque là, elle

³⁴ L'histoire, telle qu'elle nous a été relatée par plusieurs marins du bord, est celle d'une jeune femme qui se serait effondrée à l'annonce du départ imminent du Montcalm, après une longue période d'embarquement, pour une nouvelle mission non prévue dans le programme initial du bateau. Suite à cet événement, qui s'est déroulé publiquement dans la coursive centrale, la personne a été envoyée chez le médecin par son chef de service. Le médecin a ordonné son débarquement et elle a été mise en PATC. Nous reviendrons ultérieurement sur cet épisode.

³⁵ "Hystérique" est le terme qui a été associé à l'incident de la coursive : "la fille a fait une crise d'hystérie", raconte-t-on couramment à propos de cette affaire.

était au quart, elle avait son seau à côté ; et puis même, elle a voulu aller vomir et puis le chef de quart n'a pas voulu, enfin, je ne sais pas si c'était avec elle ou avec une autre, mais ... Alors qu'un gars, il va dormir dans sa chambre, on ne lui dira rien. Il ne faut pas non plus pousser à l'extrême parce qu'il y a des garçons qui ne vont rien dire. Mais on aura toujours besoin de faire plus".

II. 4 L'aménagement de la mixité : régulation de contrôle et régulation autonome

II. 4.1. Le cadre prescriptif défini par l'institution

Pour composer avec la promiscuité, l'exiguïté des lieux, mais également la perte d'intimité, le traitement collectif de toute forme d'activité, l'interférence des espaces publics et privés, l'univers du bord n'est pas dépourvu de savoir-faire. La négociation ordinaire y est perpétuelle. Les contacts, quasi-permanents, s'inscrivent immédiatement dans des formes régulées et ritualisées de gestion de la distance. Si la mixité à bord est à l'origine posée comme problème pour l'institution³⁶, on peut pourtant penser que la communauté sociale des marins ne manquait pas de ressources pour gérer cette incursion de l'élément féminin dans cet espace clos.

La gestion de la mixité a cependant fait l'objet d'une attention particulière de la part de l'institution, certainement parce qu'elle cristallisait une grande partie des appréhensions, et constituait ainsi l'un des registres d'argumentation dominants dans l'opposition à la présence des femmes à bord, tant par les marins que par les épouses des marins embarqués. Plus que la femme, c'est ici la féminité qui cristallise l'incertitude, le risque latent de comportements non maîtrisables, au delà la menace à la cohésion de l'équipage. C'est donc le lieu où vont s'exercer une série de règles et dispositifs de contrôle à différents niveaux, de la gestion de l'espace de vie aux règles de bonne conduite à bord.

Sont présentés ici quelques extraits du "Guide d'embarquement à l'égard du personnel féminin", guide conçu dans le contexte de la féminisation, en complément de l'arrêté 140.

"I - Dans les chambres et dans les postes

Ces locaux sont les seuls qui vous soient strictement réservés. Sauf nécessités de service (sécurité, maintenance) ou si vous occupez une chambre-bureau (OMS), le personnel masculin n'y est pas admis. Vous vous comporterez de manière analogue à l'égard des locaux qui lui sont attribués. Veillez à la sobriété de leur décoration. Le caractère féminin des occupants ne doit pas ressortir exagérément (...)

II - Dans les locaux de détente (cafétéria, salle à manger, bar-fumoir)

Les relations avec vos camarades masculins doivent être cordiales mais non marquées par une familiarité excessive.

Un comportement sobre, une attitude neutre dans votre vie sociale seront appréciés. Une poignée de main, un mot aimable lancé à la cantonade remplaceront les embrassades du matin interdites à bord.

Une attitude égalitaire envers chacun garantira la bonne ambiance d'un carré qui s'accommode assez peu de la création de clans.

Bien qu'une discipline collective règne dans ces lieux de détente jusqu'ici réservés aux hommes, certaines circonstances peuvent vous paraître provoquantes. Soyez vigilante, circonspecte, adoptez une attitude réservée, sachez prendre vos distances avec les événements.

La tenue

1. L'uniforme (...)

2. La tenue civile

Même permissionnaire, vous serez observée aussi bien par votre entourage immédiat que par **leurs familles** (en gras dans le texte) : les chemisiers ou tee-shirt particulièrement transparents peuvent être perçus comme une provocation. Une féminité excessive est rarement compatible avec les conditions d'accès à des bâtiments : les mini-jupes ne sont pas adéquates pour descendre ou monter les échelles de coupée. "

³⁶ On évoque couramment le fait que les petits bateaux, type aviso, n'auraient pas été féminisés parce que l'exiguïté des lieux imposaient des contacts "excessifs" (par exemple, on ne peut pas se croiser dans les coursives sans contact corporel) entre les personnes.

Les principaux aménagements qui ont immédiatement précédé l'arrivée des femmes ont donc porté sur la définition d'espaces propres aux différentes catégories. Le compartimentage, on l'a vu³⁷, est l'un des principaux ressorts de la régulation des tensions à bord. On a donc établi, sur ce type de bateau, le quartier des femmes en Juliette³⁸ et séparé leur territoire de celui des hommes en multipliant les interdictions : les hommes n'ont pas accès au quartier Juliette, sauf pour une raison motivée, et alors accompagnés du capitaine d'armes ; les femmes ne pénètrent pas dans les postes masculins, et ne restent pas généralement dans leurs carrés respectifs au delà de 22h le soir. Il est intéressant d'observer la façon dont ces règles pré-établies organisent une répartition des espaces en maintenant un espace public masculin³⁹. Durant la journée, le carré constitue un lieu mixte : la différence de genre est ici secondaire par rapport à l'appartenance professionnelle à une catégorie de statut. La nuit, en revanche, les carrés, à la fois espace public et espace propre, redeviennent des territoires sexués. Des règles de conduite ont été établies lorsque les lieux ne sont pas strictement ségrégués : l'accès aux douches, par exemple, peut supposer pour certains hommes qu'ils traversent la coursive centrale, espace public par excellence. Le peignoir est alors de rigueur. Comme, dans certaines circonstances, le port du tee-shirt...

Carré OM. Entretien collectif.

"Et maintenant, si on parle des inconvénients, il y a l'attitude des gens. Il y a plusieurs choses... Et bien souvent, ça ne vient pas des filles à bord mais de l'attitude des gens par rapport aux filles. Moi, quand je suis arrivé à bord, on partait en mer deux jours après, on avait un gros embarquement de vivres. C'était au mois d'août, il faisait bien chaud, on était sur le quai, j'ai commencé à enlever le tee-shirt pour pouvoir travailler torse nu, on m'a fait une réflexion comme quoi on n'avait pas le droit d'enlever le tee-shirt. Mais ça, ce n'est pas...: je suis sûr il n'y a aucune fille qui m'aurait reprocher de le faire mais l'État Major ne veut pas qu'on le fasse.

- Oui il y a plusieurs petites choses comme ça

*- Ça, ce sont des choses...c'est parce que il y a des gens qui ne savent pas s'y prendre avec les filles, il y a des gens qui ne savent pas comment il faut agir **alors qu'il faudrait qu'on agisse normalement.** Je n'avais pas l'intention de me balader à poil plage arrière, je voulais enlever mon tee-shirt... non mais on est au mois d'août, il fait chaud et...*

- à mon avis, elles vont à la plage l'été et elles voient encore pire donc...

- Il y avait 14 tonnes de vivres qui rentraient... ça m'a fait drôle qu'on me dise ça, c'est la première fois qu'on me disait ça.

Ces "petites règles", en apparence peut conséquentes pour un observateur étranger à la vie du bord, ont cependant une certaine importance pour les marins⁴⁰, il n'est donc pas étonnant qu'on les retrouve au coeur des débats, y compris dans des instances formelles de discussion telles que la CPU. De même que les marins sont extrêmement sensibles à ce que le système de privilèges propre à l'institution, "face" opposée de cet ensemble rigide de contraintes, s'applique de façon équitable entre les catégories de genre, c'est-à-dire en respectant la hiérarchie de préséance.

³⁷ cf. *Les marins du Georges Leygues*, op. cit., Partie I, chap. 3.

³⁸ Le quartier Juliette était initialement réservé aux aéros, du fait de la proximité du hangar hélico qui leur permettait de "décoincer" très rapidement si une intervention d'urgence était nécessaire. L'appellation "Juliette" correspond à la tranche "J" du bâtiment (en toute rigueur orthographiée "Juliet", puisqu'il s'agit de l'alphabet morse) et n'est donc pas liée à la présence des femmes.

³⁹ D'une certaine façon, on retrouve la nuit une division sexuée du monde social dans ses fondements traditionnels, c'est-à-dire basée sur la dichotomie privé-féminin/public-masculin.

⁴⁰ Dans le contexte d'institution "totalitaire", comme le montre E. Goffman, ces multiples règles qui encadrent la vie quotidienne et la cohabitation, même si elles sont établies sur la base de justifications rationnelles, impliquent une perte d'autonomie pour l'individu. On peut donc comprendre la contestation, la négociation ou l'aménagement de ces règles comme le moyen pour les individus de récupérer des marges d'autonomie dans la gestion de la vie courante.

II.4.2. La négociation "en règle"

Il apparaissait donc intéressant pour nous de nous intéresser aux lieux et aux instances où de telles problèmes pouvaient être posés et où d'éventuels ressentiments pouvaient s'exprimer au moins de manière détournée. C'est pour tenter donc d'évaluer de manière rétrospective les comportements et les réticences au moment de la mise en place de la féminisation que nous nous sommes intéressés aux compte rendus des réunions de CPU. Le travail de préparation de la décision de féminisation des équipages a beau avoir été fait avec une grande attention, il n'en reste pas moins, inéluctablement, des détails qui ne pouvaient trouver leurs solutions que sur le terrain. Qui plus est l'équipage est directement concerné par ces changements et peut souhaiter s'exprimer, faire entendre son point de vue, voire faire pression. L'existence d'un lieu de débats ouverts avec le commandement peut donc remplir deux fonctions analytiquement distinctes : d'une part la fonction de retour d'expérience de la part des individus directement concernés, d'autre part une fonction d'expression, voire de soupape de sécurité ou d'avertissement.

Les réunions de CPU sont en effet l'occasion d'évoquer les problèmes du bord et de faire état des préoccupations des différents groupes de l'équipage. Un compte rendu est rédigé, la plupart du temps par un jeune officier (aspirant ou EV2) et contrôlé par le second et le commandant qui le signe. Dans ce compte rendu ne sont pas reportées les discussions et débats en CPU mais seulement les questions posées et les réponses apportées.

Nous avons dépouillé systématiquement tous les compte rendus de CPU depuis 1992, de façon à relever toutes les allusions qui ont pu être faites à la politique de féminisation ou à ses conséquences quand le Montcalm lui-même a été concerné. L'encadré suivant reprend le pointage de chacune de ces interventions, en notant à chaque occasion s'il s'agit d'une information du commandement - apparemment sans question préalable (info) - ou d'une réponse du commandement à une question posée explicitement dans la première partie de la réunion ou par écrit au préalable (rép).

<u>La féminisation abordée en CPU</u>		
16/09/92	(info)	politique de féminisation de la Marine
04/05/93	(info)	choix d'embarquement des femmes
31/08/93	(info)	participation d'une femme à la CPU
11/10/93	1) (rép)	accès zone féminisée pour les officiers de quart
	2) (rép)	logement des OM femmes
	3) (rép)	utilisation de certains locaux hygiène par les femmes
	4) (rép)	inconvenients de la dispersion du personnel aéro
	5) (rép)	douches du plongeur
	6) (rép)	différence de traitement pour les officiers femmes
	7) (rép)	rondes de sécurité des personnels femmes
	8) (rép)	réveil du planton quand c'est une femme
	9) (rép)	tour de ronde dans les zones féminisées
16/11/93	1) (rép)	demande de machine à laver pour les femmes
	2) (rép)	question sur le port du tricorne
14/10/94	(rép)	présence de femmes dans les gardes d'honneur
27/10/95	(rép)	répartition des "zones de bronzage" par sexe

La répartition temporelle des occasions d'aborder les questions de féminisation en CPU est en soi une première information : tant que les femmes ne sont pas arrivées à bord, les questions ne sont pas posées par l'équipage : c'est le commandement du bateau qui prend l'initiative et fait un certain nombre d'informations.

La situation se transforme à partir du moment où des femmes sont embarquées et représentées à la CPU. Ce sont alors toute une série de points de règlement qui sont évoqués, notamment lors de la séance du 11 octobre 1993. On perçoit à la lecture du pourtant très laconique compte rendu que certaines questions dénotent plus ou moins d'opposition de la part de leurs auteurs. Les questions de prestige et d'honneur, notamment quand elles sont de plus liées au confort à bord, peuvent apparaître comme des points sensibles. Ainsi de la deuxième question posée le 11 novembre 1993 : "la fonction d'adjoint technique nécessite un bureau. La féminisation oblige un MP ancien (adjoint technique) à vivre dans une chambre de 4 sans bureau alors que deux PM féminins jeunes habitent dans une chambre de major." La réponse du commandement joue alors sur deux registres : d'une part, rappeler un principe général permettant d'éviter les généralisations abusives : "Le principe est que l'adaptation du bâtiment à la féminisation s'est faite avec les moyens du bord." Mais, d'autre part, le commandement ne laisse pas passer l'occasion de montrer sa bonne connaissance du dossier et son souci de rester dans les débats précis : "Pour le détail, la chambre des 4 OMS dispose d'un bureau (certes plus petit) par personne. Il est envisageable d'ajouter un casier dans cette chambre pour le rangement de la documentation".

Il est probable que le débat finit d'ailleurs par prendre des airs de pinaillage excessif puisque l'un des participants dont le nom est conservé, "trouve que toutes ces questions sont des tortures de l'esprit alors qu'en fait tout semble se passer très bien à bord. Ce sont les textes qui sont trop rigides" Remarque à laquelle le commandant "répond que les textes sont écrits par la marine qui doit prendre en considération la loi des grands nombres. Ils doivent prévoir toutes les situations possibles et prévenir les problèmes. Parfois des adaptations des textes peuvent être faites à bord."

Lors de la réunion suivante, deux nouvelles questions concernant l'organisation de la vie courante à bord sont posées. Mais après cette vague de questions et de problèmes soulevés au moment même de l'arrivée des femmes à bord, le sujet ne réapparaît plus guère dans les préoccupations exprimées des membres de la CPU : il faut ensuite attendre un an pour de nouveau voir apparaître une question se rapportant à la féminisation; puis encore un an pour la suivante.

La CPU a donc manifestement fonctionné comme un lieu où les questions et les problèmes concrets liés à la présence des femmes à bord pouvaient être évoqués et où des réponses tout aussi concrètes étaient apportées par le commandement. Tout en évitant soigneusement tous les débats de principe sur le sujet : le commandement vise à les réduire si une question dérive, mais les marins sont aussi des professionnels expérimentés qui connaissent leur règlement par coeur et savent que ce n'est pas le lieu ni le moment où une contestation radicale pourrait être efficace. On peut donc supposer que le rythme d'apparition de ces questions est donc un bon indicateur de l'attitude des marins du Montcalm face à la féminisation : une fois l'événement arrivé, on peut poser des questions pour signaler son inquiétude, à condition toutefois que ces questions soient justifiables.

Mais très rapidement le rythme de production des questions décline, indication que l'inquiétude disparaît tout aussi rapidement

II.4.3. La régulation autonome

Les instances officielles n'ont pas été la seule voie de construction ou d'aménagement des règles de cohabitation entre hommes et femmes. Dans nombre de cas, cette activité de régulation s'est appuyée sur des formes plus autonomes de concertation et de normalisation. Les femmes elles-mêmes, sous la houlette des "anciennes"⁴¹, ont anticipé certains écueils de la vie communautaire.

"...Il y avait une première maître [nom et spécialité], mais elle avait déjà embarqué, donc elle connaissait déjà..."

** Et elle vous a un peu "briefées", elle vous a dit un peu comment ça se passait ?*

- Voilà, voilà, on a eu beaucoup de réunions au départ

** Elle jouait un peu le rôle de l'ancienne ?*

- oui, voilà, on a eu pas mal de réunions au départ, de l'ordre de deux par semaines, pendant au moins un mois, en salle de réunion, toutes les filles se réunissant, et elle nous disait quel comportement avoir par rapport à tel ou tel problème (...)

** Mais qui l'avait organisé, elle ou le pacha ?*

- Oui c'était elle, c'était elle, mais je ne sais pas si le pacha ne lui avait pas dit...

** Oui, ne lui avait pas dit de prendre en mains...*

- Oui, elle était responsable des filles, donc est-ce que c'est le pacha qui lui a dit : "briefez les". Je pense que ce n'était pas mal ce qu'elle a fait.

** Donc vous avez fait des réunions, comme ça, pendant quelque temps ?*

- oui voilà.

** Par exemple, elle disait quoi ?*

- Des choses banales, mais des trucs auxquels on ne pense pas forcément. Par exemple : "ce n'est pas parce que vous êtes des filles qu'il faut vous laisser marcher sur les pieds, vous êtes au même statut qu'un mec", etc. Pour ce qui est des lessives, les trucs tout bêtes comme "Ne mettez pas vos petites culottes dans les corbeilles à linge, débrouillez vous comme vous voulez, mais vous les lavez à la main, ne les descendez pas en buanderie, il va y avoir des débordements"... Des petits trucs comme ça qui sont tout bêtes, mais auxquels on ne pense pas toujours.

** Toute une série de petits détails pour que ça passe mieux ?*

- voilà, pour qu'on s'intègre mieux" (Femme).

Ces pionnières de la féminisation se sont davantage portées garantes de la "justesse" (Boltanski, Thévenot, 1989) des aménagements mis en oeuvre, en s'efforçant de maintenir un juste équilibre, parfois de l'ordre du compromis, entre les éléments de différenciation/démarcation, préservant certaines frontières entre sexes, et les principes d'équité et de parité, garante de la reconnaissance d'une régulation collective (donc de l'appartenance à un même corps professionnel, supposant des droits et des obligations valables pour tous).

"Le commandant m'avait convoquée à ce sujet, en me disant : "Je vous désigne responsable du personnel féminin, parce que vous êtes la seule OMS, et vous êtes une des plus anciennes". Et là, je lui dis : "Commandant, sachez une chose, c'est que je ne suis pas pour ce genre de pratiques, parce que nous sommes un équipage, un équipage de marins et de marinettes. Lorsqu'un garçon a un problème, il ne va pas s'adresser à un homme désigné par vous, il va s'adresser à son adjudant de compagnie, à son chef de service ou au président de carré, si ça concerne le carré. Donc une fille, quel que soit son grade, elle devra s'adresser par la voie hiérarchique, soit à son adjudant, soit à son chef de service, soit à son président de carré. Pourquoi voulez vous que moi j'intervienne ?" Et là, il me dit : "Si c'est un problème spécifiquement féminin ?". Mais je lui dis : "il ne doit pas y en avoir de problème spécifiquement féminin, et s'il doit y en avoir, quels seraient ces

⁴¹ Le rôle des anciennes, appuyé sur leur expérience de l'embarquement, dans la transmission des règles de comportement aux nouvelles embarquées et la régulation elle-même est important dans les premiers temps. Il est indissociable de la construction d'un "acteur collectif" (Reynaud, 1997) constitué par le groupe des femmes, acteur collectif alors susceptible d'affirmer une capacité de négociation et de régulation dans la gestion de son intégration à bord.

problèmes ?". Et là, du coup, même lui, un peu timide... Parce que là, moi j'avais très bien compris, que c'était soit un problème...

** De grossesse ?*

- Oui voilà, ou morphologique, naturel

** De règles ou des choses comme ça*

- voilà, mais moi je me vois mal aller dire "Commandant, il y a untel, elle a des règles douloureuses ou elle a ci, ou elle a là"... Les filles savent que je suis responsable du personnel féminin, mais leur problème, si elles en ont, il faut respecter, comme l'équipage masculin, il y a une voie hiérarchique, elles vont en parler à leur adjudant ou à leur officier, et voilà" (femme).

Dans ce moment d'aménagement et d'apprentissage des modes de cohabitation, il faut compter aussi avec les multiples ressources de régulation coutumière du bord : l'œil vigilant du commandant en second, intercédant dès l'apparition de la moindre tension associée, de façon justifiée ou non, à la présence des femmes, ou encore la médiation des présidents de carré dans les affaires du carré.

Concernant la vie collective au quotidien, la féminisation a donc produit une modification de certaines règles coutumières de vie à bord. Mais le système de contrôle imposé pour rendre acceptable - aux yeux de l'institution, mais également des familles et des civils - la mixité, dans un contexte de telle promiscuité, s'est atténué au fil du temps. Les règles se sont maintenues, mais elles s'appliquent de façon moins rigide. En dehors d'une compartimentation relativement stricte des postes de vie de l'équipage, la circulation dans les autres espaces se fait plus librement : les femmes ne s'interdisent pas l'accès au carré après 22h, tout en acceptant d'être parfois confrontées à une sociabilité plus fortement référée à l'affirmation de la masculinité, dans la réappropriation "nocturne" de cet espace par les hommes. De même que les hommes se contenteront, en traversant la coursive, d'une tenue estimée par tous suffisamment correcte pour ne pas importuner ou provoquer la gent féminine. Et l'on pourrait encore évoquer de multiples circonstances, telles que celles qui amènent à franchir le seuil d'un poste d'OMS ou d'officier⁴² pour discuter d'un problème de travail, où la gestion de la mixité réfère moins à des frontières strictes et infranchissables qu'au fait de reconnaître et de maintenir, de part et d'autre, une distance "juste". En fait, c'est davantage le surinvestissement symbolique de "l'affaire de la mixité" qui a disparu. Au fil du temps, l'équipage a reconstruit sa propre régulation en même temps que sa cohésion, composant avec les frontières réglementaires mais n'hésitant pas à les aménager à la marge.

Carré OM. Entretien collectif.

"- Il y a des petites libertés qui ont été supprimées, comme enlever le tee-shirt ou quand on va à la douche, mettre le peignoir.

- Il y a des petites contraintes qui sont rajoutées

- Là-bas, en haut, elles ont un local, elles sont enfermées, c'est fermé elles sortent de leur poste, elles sont en petite culotte, ou je ne sais pas dans quelle tenue elles vont aller prendre leur douche. Nous, si on n'a pas la douche dans le poste, normalement c'est le peignoir fermé.

- Moi j'en ai fait complètement abstraction de ça !

** C'est-à-dire ?*

- De toute façon, je ne savais même pas, je n'étais pas au courant !

- Normalement, c'est le peignoir !

- Ce matin encore, en sortant de mon poste, j'avais dix mètres à faire pour aller prendre la douche, en sortant de mon poste, j'ai croisé [nom d'une fille] et j'étais en ... J'avais la serviette autour des épaules et j'étais en caleçon. (...)

** D'accord. Donc vous, ce que vous ressentez comme contrainte, c'est un peu les appréhensions que pourrait avoir ou qu'aurait pu avoir l'état major qui vous dit qui donne un certain nombre de règles supplémentaires comme le tee-shirt, la douche...*

⁴² Rappelons que les postes (ou chambres) des officiers, voire des OMS, servent alternativement de lieu privé et de poste de travail. L'accès y est alors codifié de façon coutumière. Cf. *Les marins du Georges Leygues*, op. cit. 122.

- surtout, il y a quand même des règles, des contraintes qui ont été rajoutées et qui n'ont pas lieu d'être à mon sens...

- oui c'est vrai

* Du genre ?

- du genre le peignoir pour aller à la douche. Les filles, elles vont à la plage en été, elles voient les mecs en maillot de bain, Dieu sait qu'il y en a des courts et des très petits. Je ne vois pas ce qui peut les choquer de voir un mec passer en sandalette et en caleçon avec la serviette sur l'épaule et la bouteille de shampoing dans une main, je veux dire, c'est peu de choses".

II.5. Modes de sociabilité : apprentissage et régulation

Si la conjugaison mixité/promiscuité occupe quelque temps les esprits, notamment à l'extérieur du bord, l'impact de la féminisation est loin de se réduire à ce seul élément. Face visible de l'iceberg, celui-ci donne immédiatement prise aux responsables de l'institution qui s'attachent à le circonscrire et à fixer les limites et les territoires. Certes, cette modification des règles de vie n'est pas insignifiante : elle charge de contraintes supplémentaires un cadre de vie déjà resserré et austère dans le contexte de cohabitation collective au sein d'une institution totale. Mais ce n'est pas le lieu où se joue fondamentalement la transformation des modes de sociabilité communautaire du bord.

En faisant irruption dans l'univers du bord, en allant à la conquête de ce temps du voyage hier encore réservé aux hommes, les femmes pénètrent le quotidien ordinaire avec lequel se tisse l'histoire d'une mission mais aussi l'Histoire fondatrice de la communauté des marins. La féminisation n'est pas seulement affaire de co-habitation, elle impose de composer avec l'intrusion de l'Autre sexe dans un espace de règles inscrivant traditionnellement chaque marin dans un espace d'appartenance et d'identification masculine. Nous suggérons alors d'être attentif aux multiples réaménagements qu'induit la présence de femmes dans l'ordre de la socialité au quotidien, creuset de la socialisation où se joue potentiellement la transformation de la construction symbolique de cet espace-temps comme univers d'hommes.

L'identité masculine se dessine en filigrane dans le jeu de la sociabilité ordinaire dont les carrés sont le territoire d'expression privilégié. Espace de repli, "d'entre-soi", de reconnaissance pour chaque groupe de statut, le carré mêle la trivialité du quotidien (repas, détente, télévision) à la connivence du grade qui est en même temps celle d'une classe d'âge : babillages en tout genre, chahuts collégiaux ou familiarité complice liée à une commune condition. En questionnant "le carré" dans sa rencontre avec les femmes, on piste les déplacements pratiques et symboliques qui se sont joués dans les modes d'existence collective des différents groupes du bord.

D'un carré à l'autre, les femmes n'occupent d'ailleurs pas la même place. Le carré est le théâtre de la rencontre de marins, hommes et femmes, aux itinéraires de vie et aux trajectoires professionnelles différenciés : celle de jeunes quartier-maître, candides face à la tradition marine, ne ressemble guère à celle des "pères" du bord (OMS) avec les vétéran(es) de la féminisation. Des histoires individuelles à l'histoire collective du carré, la reconstruction d'une culture normative se joue au fil d'un processus interactif de co-définition des "règles du jeu" mêlant héritage et invention. En la matière, comme le rappelle J. D. Reynaud, le bricolage communautaire auquel conduit l'intégration de cette

nouvelle catégorie de "travailleurs", les femmes, se nourrit de la matière du passé et des liens communautaires préexistants⁴³.

II.5.1. Les quartiers-mâtres : une communauté distendue

On aperçoit ici l'une des clés de compréhension de l'ambiguïté que manifestent les jeunes matelots à l'égard de la présence féminine. A priori, on aurait imaginé cette classe d'âge, habituée à la mixité, moins enferrée dans la tradition, beaucoup plus positive à l'égard de l'ingérence féminine dans le monde des marins. Paradoxalement, les matelots et quartiers-mâtres se révèlent parmi les plus ambivalents à l'égard de la féminisation.

La cafétéria n'est certes pas un "carré" comme les autres⁴⁴ : elle n'est guère animée que dans le partage de temps et de moyens collectifs (restaurant, télévision), sans qu'une réelle appropriation sociale et symbolique de cet espace ne vienne en détourner la fonctionnalité pour sécréter cette alchimie du lien communautaire que l'on rencontre dans les autres carrés. Mais du Georges Leygues au Montcalm, l'impersonnalité a fait place à la conflictualité latente, comme si la communauté était traversée par une tendance anomique. Les règles de vie sont plus précaires, voire transgressées. L'autorité du "chouf" est affaiblie par sa perte de légitimité.

Entretien collectif. Quartiers-mâtres, femmes.

"Du côté de la cafétéria, c'est un peu le concours de celui qui dira le plus de vannes, c'est l'horreur. En plus, il n'y a pas vraiment de chef. C'est le plus fort ou le plus gonflé qui décide. L'autre jour, j'étais en train de regarder les infos à la télévision, c'est assez rare de pouvoir les regarder. Il y a un gars qui est entré, il a tranquillement mis sa cassette dans le magnétoscope. La musique, c'est pareil. Même le chouf major, il n'a rien à dire. Il n'y a aucune discipline, la cafétéria, tout le monde s'en fout. Du coup, nous, on est plus souvent en Juliette, ça permet de souffler par rapport à cette ambiance".

Il est fort probable que l'arrivée des femmes n'aie pas grand chose à voir avec cette distension du "nous" collectif. Elles sont un élément de complexité additionnel dans une communauté déjà très hétérogène et instable, que les réformes récentes ont contribué à affaiblir dans ses ressorts communautaires : privé des "anciens" ("vieux choufs") par l'accélération de la vitesse de progression dans la carrière, le collectif des matelots est aujourd'hui amputé des appelés. L'action régulatrice et médiatrice des appelés, plus âgés et disposant de ressources culturelles riches et diversifiées, se révèle cruellement dans le reflet de leur absence. Au contraire, les CCM qui les remplacent exigeraient davantage un surcroît de régulation. Qui plus est, la cafétéria est périodiquement un "carré" à géométrie variable en suppléant à la surcharge du carré OM lors des repas. Autant d'épreuves auxquelles doit répondre cette communauté fragile et de plus en plus "improbable".

"Au début, il n'y avait pas du tout la même mentalité que maintenant (...) Je suis très contente de partir, parce que je ne resterais pas un an de plus dans l'ambiance actuelle.

** Qu'est-ce qui a changé ?*

- Il n'y a plus d'appelés, c'est un petit détail pour vous, mais pour nous, je pense, je trouve que... le gars, il était payé 500 francs par mois et il en faisait beaucoup plus que le CCM. Et puis on pouvait discuter. Ce n'est pas comme un gars, typique, il sort de la ZUP, il te dit : "Qu'est-ce que tu as à me regarder comme ça ?", tu ne peux pas discuter avec un mec comme ça (...)

** Tu trouves que l'ambiance s'est dégradée ?*

⁴³Une communauté nouvelle, sauf cas exceptionnel, n'est pas une belle construction cohérente. Elle utilise les pièces et les morceaux hérités du passé, elle retisse comme elle peut le tissu des liens communautaires. Elle est un ravaudage ou un bricolage, réutilisant à des fins nouvelles des morceaux de charpente anciens" (Reynaud, 1997, p. 81).

⁴⁴Cf. Les marins du Georges Leygues, op. cit.

- oui beaucoup, beaucoup. En fait, ça a commencé par le fait qu'il n'y a plus eu d'appelés. Après ils ont séparé la cafétéria en deux, les seconds-mâîtres sont venus manger avec nous, ça a foutu la merde à midi. Parce que nous, on avait l'habitude de mettre la télé à midi, et les OM, ils sont un peu plus mûrs que nous, ils ont dit : "oui, la télé en mangeant, ce n'est pas sérieux" (Quartier-maître).

Au déficit d'âme de la cafétéria répond le surcroît d'investissement des postes de vie, lieux de repli, d'échange, "d'entre-soi", pour les hommes comme pour les femmes. Machine à café, télévision, chaîne hifi : les postes s'apparentent aujourd'hui à des pseudo-carrés, notamment pour les femmes qui, à l'abri des regards masculins, ont fait du quartier Juliette leur "zone franche".

Si l'absence de véritable "carré", comme cadre communautaire collectivement établi, freine et limite la construction d'un acteur collectif, on pourrait cependant faire l'hypothèse que les collectifs de travail peuvent s'interposer comme des espaces intermédiaires de "jeu collectif", dissipant, dans le contexte professionnel, la différence disjonctive entre genre. Ils n'y réussissent qu'en partie : le partage du territoire professionnel fonctionne bien dans les faits, mais n'épuise pas la controverse autour de la présence des femmes à bord. Les points de vue demeurent ici très contrastés : la féminisation est une évolution acceptée pour les uns alors qu'elle heurte la sensibilité des autres. Plusieurs hypothèses interprétatives nous semblent pouvoir être mobilisées par rapport au malaise manifesté par certains matelots. D'une part, les moins gradés sont aujourd'hui les plus sensibles à la concurrence sur les carrières. Qui plus est, les femmes réussissent souvent mieux scolairement que leurs homologues masculins. On voit alors resurgir les récriminations triviales à l'égard des femmes, telles que le soupçon sur leurs atouts féminins en matière de notation. D'autre part, les matelots sont aussi ceux qui subissent avec le plus d'intensité les contraintes de l'institution totale : l'omniprésence du collectif dans la vie quotidienne, l'absence d'éléments de confort, le déficit d'autonomie, l'ingratitude du travail sont plus accentués que pour les autres catégories du bord. En contraste avec cet ensemble rigide, les récompenses, les privilèges ou les faveurs prennent une importance toute particulière. Même s'ils sont dictés par le cadre de vie et la contrainte spatiale, les petits avantages dont bénéficient les femmes⁴⁵ sont systématiquement dénoncés. Là où l'un des éléments clés de la solidarité entre pairs est la "communauté de sort"⁴⁶, les femmes constituent encore une catégorie à part. D'où la difficulté, pour certains, à leur reconnaître une légitimité suffisante pour représenter le collectif des matelots vis-à-vis des autres catégories du bord.

Entretien collectif (matelots)

"Il y a certaines choses qu'on ne donnera jamais à faire à des femmes. Le problème, sur un bateau, c'est que vie et travail, c'est la même chose : on est 24 heures sur 24 au travail. Après cela dépend des spécialités, de qui est adjudant, qui donne le travail. Parce que les tâches difficiles, on ne leur donne pas. Moi, dans mon service, la corvée de détail pour faire la coque, elles ne le font pas. De même, la coursive du commandant en second, on a demandé à deux matelots hommes de la faire et non à des femmes. Même si ce n'est pas spécialement plus physique comme boulot, mais inconsciemment, on le donne plutôt aux hommes qu'aux femmes. Mais dans d'autres situations, ce n'est pas vrai. C'est vrai au niveau de la notre compagnie (cite sa compagnie). (...) C'est la même chose pour la corvée de vivres à descendre en bas, pour la cambuse, elles ne le font pas. Ce n'est pas de la jalousie, mais on ne pourra jamais considérer une femme comme un homme au travail, il y a trop de différences (...)

- Vis-à-vis des femmes, les jugements sont plus durs, mais aussi, on leur passera plus facilement certaines erreurs. On sera plus indulgent pour elles au final. Par exemple, l'OMS, il est toujours plus sur nous que sur elle, il la surveille moins, il lui passera plus facilement une erreur.

⁴⁵ Notamment les quartiers-mâîtres qui occupent en Juliette un poste de 9, c'est-à-dire équivalent à un poste d'OM ; ou encore pour certaines OM anciennes qui ont bénéficié d'un poste OMS.

⁴⁶ Cf. *Les marins du Georges Leygues*, op. cit., Partie II, chap. 1.

- *Au niveau des peines, les comportements sont différents. Moi par exemple, j'ai eu des jours d'arrêt récemment pour une bêtise, je suis sûr que pour une femme, elle n'aurait pas eu les mêmes sanctions. La fille d'à côté, elle est passée au rapport pour une erreur pas énorme non plus ; elle a eu un avertissement, moi j'ai eu des jours d'arrêt pour une erreur qui me paraît tout à fait équivalente. On sera plus indulgent pour les femmes (...)*

(Ce point est discuté par les autres)

H - *Le problème c'est qu'elles vivent toutes dans les mêmes locaux : dans le quartier Juliette, il y a proximité entre elles. Elles ont les mêmes bruits de coursive, qu'elles soient d'équipage, OM ou OMS.*

* *Est-ce que vous concevez qu'une femme pourrait être président ?*

H1- *Non, ce n'est pas possible parce qu'en grande majorité l'équipage est masculin.*

H2- *Moi ça ne me dérangerait pas si elle est compétente, si elle a du poids. Si elle est capable de le faire, qu'elle le fasse. De toute façon c'est le CGS et le commandant en second qui désignent le président. Pour l'équipage, on n'a pas la même procédure de désignation que dans les autres carrés. On est 80 à 90 dans l'équipage, il y a une douzaine de filles, ce ne serait pas représentatif, mais si elle a du poids il faut voir. On ne lui fera pas de cadeaux pour autant. Il y aurait au contraire une certaine méfiance. Le président, c'est lui qui désigne pour les corvées, pour les escales, les cocktails. En plus on penserait que tout se passe d'abord en Juliette, avant que cela se discute à la cafétéria; c'est un risque.*

Malmenés dans un "présent" austère, mais aujourd'hui incertains quant à leur futur professionnel dans la marine, les matelots sont plus directement éprouvés par la façon dont les femmes font incursion dans "leur" univers professionnel. L'austérité des conditions de vie et l'ingratitude des tâches faisaient traditionnellement partie intégrante du système de socialisation du marin, dans un univers professionnel où la condition physique et morale s'érige en honneur de "devenir" un homme. On le voit, l'horizon professionnel est alors doublement obscurci : dans la perte d'évidence de la carrière militaire et dans la rétribution symbolique de ce temps initiatique. Dans leurs discours sur la féminisation, ils ne cessent alors de référer à la tradition, mais ils ont d'autant plus besoin de le faire que cet héritage est pour eux simultanément plus imprécis et plus rassurant.

II.5.2. Les OM convertis à la féminisation...

Apéritif au carré OM. Les murs enserrant étroitement les quelques dizaines de personnes qui se tassent entre le comptoir et la banquette. Une nuage de fumée plane au dessus des têtes, le brouhaha est continu. Les verres se baladent de l'un à l'autre pour atteindre les derniers arrivants. On s'apostrophe : salut amical, boutades en tout genre. Dispersées d'un groupe à l'autre, quelques jeunes femmes participent à la petite fête. Parmi elles, des quartiers-mâtres, invitées pour l'occasion. Les unes et les autres semblent tout à fait à l'aise, déjouant avec aisance les taquinerie continues de ceux qui les entourent. Le tout sur fond d'ambiance de franche camaraderie.

Au carré, les femmes sont chez elles, et plus personne ne trouve quoi que ce soit à redire. Tout au moins peut-on penser que les récalcitrants ont choisi aujourd'hui de se taire. Il n'est pourtant pas si loin le temps où l'idée même de la féminisation était incongrue pour tous, sinon menaçante. Relativement nombreuses⁴⁷, régulièrement présentes au carré, les femmes ont manifestement acquis droit de cité, et leur appartenance au carré est désormais un phénomène banalisé.

Dans le même temps, c'est ici que l'on découvre des transformations visibles dans l'ordre de la sociabilité du carré. Catégorie de statut relativement hétérogène, le carré mêle les anciens OM aux jeunes seconds maîtres, souvent plus véhéments, gouailleurs, parfois même indisciplinés, sur fond de socialisation sur le mode majeur de l'identité masculine et de l'affirmation de la virilité : parler franc, plaisanteries grivoises, cassettes vidéos érotiques projetées en comité restreint. Sur ce terrain pourtant symboliquement fort et constitutif de l'identité de marin, les femmes ont bousculé cet ordre masculin d'existence sociale au carré. Les pionnières l'avaient fait avec une brutalité nécessaire pour se faire entendre. Leurs

⁴⁷ *Si l'on compare notamment au carré OMS ou au carré officiers.*

héritières n'ont parfois pas hésité à jouer le rapport de forces. Mais avec cette fois, dans leur rang, la légitimité institutionnelle et avec elle, le soutien du président de carré, veillant au maintien d'un climat serein au carré. Comme nous l'avons déjà évoqué, l'un des ressorts de la régulation fut la partition des territoires : espace commun durant la journée, le carré est symboliquement réapproprié par les hommes la nuit. De temps à autre, on redéfinit les frontières et on rappelle les limites à ne pas franchir.

"Même les mecs, ils ont fait plein d'efforts. Si les mecs n'avaient pas été... Par exemple, moi, je suis arrivée à bord, le surlendemain où on est parti en mer, il y avait un film de cul au carré au petit déjeuner. J'ai coupé la télé, je me suis fait incendiée, mais ils n'ont pas remis la télé. Ils n'auraient pas fait l'effort de ne plus remettre ça..."

** Et le film de cul au petit déjeuner, à ton avis, c'était pour provoquer ou... ?*

- Ah non, non, ce sont les habitudes, sur plein de bateaux, tu as des films de cul, en boucle, toute la journée. Alors d'accord, j'arrive à minuit au carré, je vais prendre mon quart, il y a un film de cul au carré, je m'en fous, parce que je passe dix minutes. Mais mon petit déjeuner avec un film de cul à la télé, je suis désolée, non. Ce matin, on est arrivé, tu es passée au carré ce matin ? Il y avait toutes les affiches à la con⁴⁸, je trouvais ça complètement déplacé.

** D'ailleurs, elles ne sont pas restées.*

- Non. Mais je trouve ça dommage que les mecs aient l'idée de...

** Oui, à la limite, tu te dis : la nuit, quand il n'y a pas trop de circulation, ils font un peu ce qu'ils veulent*

- oui voilà, il y a un film à 20h30, après ils font ce qu'ils veulent, mais... Mais je ne comprends pas non plus que des mecs qui partent une semaine en mer soient obligés de se passer des films de cul. C'est... on en discutait l'autre jour avec [X], et en fait, c'est l'histoire d'être parti en mer" (femme).

Entretien avec deux femmes.

** Le carré OM, je trouve que c'est un endroit pas forcément... disons, où les plaisanteries, ça y va, c'est quand même plutôt un milieu de mecs... Vous ne le ressentez pas forcément comme ça ?*

I - Ah non, parce qu'ils ont rarement le dernier mot...

N - Oh, il y a des heures où si tu y vas toute seule, tu ressorts vite, moi ça m'est déjà arrivé...

I - Oui, suivant les gens qui y sont, il y en a qui ne sont pas très très intéressants...

N - Suivant à quelle heure tu y vas... moi ça m'est arrivé d'y aller avec quelqu'un, heureusement qu'il y avait la personne, sinon, je ne rentrais pas...

** Tu ne rentrais pas ?*

N - Ah non, ou je rentrais, et je ressortais tout de suite... si c'est pour se faire brancher...

** Parce que tu ne connaissais personne ?*

N - Non mais... C'est parce que je voyais bien qu'on allait... même en se faisant brancher, je ne sais plus qui était avec moi, mais on ne peut pas rester là...

I - c'est suivant l'état des gars en fait, s'il y en a qui arrosent un peu trop, des choses et d'autres...

N - Ça y va gaiement

I - Oh mais les gars sont pareils, je veux dire, quand ils voient des mecs dans cet état là... je pense qu'ils sont comme nous

N - Oui mais à eux, on ne leur dit pas ce qu'on nous dit

I - Enfin moi on ne m'a jamais trop rien dit, je dois avoir du bol

** On vous dit quoi, par exemple, des plaisanteries grivoises, des trucs comme ça ?*

N - Oui, là je n'ai pas d'exemple tout de suite, parce qu'heureusement, ça fait un petit moment que ça ne m'est pas arrivé, c'était aux derniers embarquements...mais... Si il faut traverser le carré pour aller se faire un café, ce n'est pas possible, moi je n'aurais jamais osé...

** Ah oui ?*

N - Ah non, parce qu'ils avaient bu, ils viennent...(??)

** C'était un soir tard...*

N - Un petit peu tard oui...

** Oui, ce n'est pas forcément un lieu où... tu peux être à l'aise en journée, ou suivant les gens qui y sont...*

N - Oui, je veux dire, ça pourrait arriver dans un bar à Toulon, ça peut être exactement pareil, ce n'est pas parce que ce sont des militaires, c'est parce qu'il y en a qui avaient un peu trop bu, il ne faut pas trop cataloguer les gens.

I - ça n'arrive pas trop souvent, ça

⁴⁸ Les affiches en question avaient été conçues par un OM à partir de dessins et de collages. Elles représentaient des scénettes commentées, dont certaines avaient une connotation quelque peu obscène. Placardées au carré la nuit, elles ont été enlevées par le président de carré le matin.

N - oui mais moi j'estime que ça ne devrait pas arriver, ça m'avait... je veux dire : je ne pouvais pas aller prendre un café, je ne trouve pas ça normal".

Mais cet ajustement des registres traditionnels d'interaction et d'expression au carré ne s'est pas construit uniquement dans le rapport de force. Parfois, souvent même, nous y reviendrons, les hommes se sont eux-mêmes fixés d'autres normes relationnelles, en mobilisant leurs propres représentations de la féminité et des comportements appropriés qui lui sied. Les OM évoquent ainsi couramment le fait qu'ils se sont imposés (d'eux-mêmes, parfois sous l'autorité du président ou des plus anciens) une certaine vigilance concernant le langage, les sujets de conversation, les modes de plaisanterie. Au point d'être parfois troublés lorsqu'ils retrouvaient les femmes là où ils les attendaient le moins, sur leur propre terrain, celui des plaisanteries gaillardes ou du langage cru.

Carré OM. Entretien collectif

** Est-ce que vous avez l'impression que finalement ça se passe bien parce qu'elles sont précisément minoritaires, qu'elles comptent peu finalement, elles "pèsent" peu, j'allais dire, y compris au carré, je ne sais combien elles sont...*

- sept ou huit, au carré

- si, si, elles pèsent quand même parce que je suis sûr que au carré par exemple, quand il y a des filles, le comportement n'est pas le même

- oui, le comportement change

- que ce soit au niveau verbal ou...

** c'est-à-dire ?*

- les discussions ! Quand on est avant qu'il est y ait des filles- quand on était entre mecs, c'était...

** Et là vous attendez 22 heures, par exemple, qu'elles aillent...*

(rire)

** Non mais je veux dire...*

- Non, non, mais ce que je veux dire, c'est que ce doit être inconsciemment aussi mais on fait peut être un peu plus attention à ce que l'on dit et ...

- mais c'est pareil ça dépend des filles

- ça dépend des filles, il y a des filles qui vont l'accepter très facilement, qui vont rigoler...

- c'est vrai qu'on fait un peu plus attention".

En fait, la construction de nouveaux modes de sociabilité, de même que celle d'un sens ou savoir partagé sur le "juste" registre d'interaction s'est progressivement mise en forme, par tâtonnement successifs, parfois conflictuels, au fil d'un processus d'interactions et de transactions. On attendait ainsi des femmes qu'elles adoptent une attitude conforme aux attentes implicites du groupe, d'une certaine façon qu'elles "jouent le jeu". Intégrant volontairement un milieu d'hommes, et qui persisterait à se décrire comme tel⁴⁹, les femmes pouvaient certes exiger que l'on compte avec elles, mais à condition de ne pas menacer brutalement un mode d'existence identitaire encore dominant. Jouer sur un registre considéré comme excessivement féminin (de "mijaurée" à "allumeuse") était susceptible de remettre en cause la légitimité de leur appartenance à cet univers professionnel ; adopter une attitude exagérément "masculine" (comme parler vulgairement) revenait à nier l'opposition structurante de l'identité sexuelle. En d'autres termes, si les railleries continuelles font partie du jeu, il faut savoir en respecter l'équilibre rituel : ce qui signifie, pour les femmes, répondre, sans aller jusqu'à faire perdre la face aux jeunes mâles impertinents... ce que certaines jeunes effrontées apprendront à leur dépend.

"Au début, tu es un peu regardée, espionnée, ils te testent, ils te testent énormément.

** Ils t'envoient des petites vannes pour voir comment tu réagis ?*

⁴⁹ Cf. infra : *Echange symbolique et identité masculine.*

- oui oui, pour voir comment tu réagis. Moi je sais qu'au début, vis-à-vis de moi, les gens étaient partagés. Parce qu'on ne peut pas dire que je sois "grande gueule". C'est un peu pour compenser parce que je suis un peu timide et pour compenser... Voilà, et donc j'ai répliqué de suite, dès qu'on me faisait une réflexion, quoi que ce soit... tout en rigolant, quand on me faisait une réflexion, et puis souvent, c'est axé...

* Cul ?

- Oui et comme je ne suis pas la dernière, ça en a choqué certains, donc ils ne savaient pas trop... où se placer... Donc, souvent, on te teste comme ça. Mais j'ai appris à mes dépends qu'il faut fermer ta gueule, mais qu'il faut quand même un peu montrer ton caractère, et te dévoiler au fur et à mesure. Parce qu'au début, ça passe mal, une fille qui ne connaît personne, on lui fait une réflexion, elle va se rebiffer, tout en envoyant une bonne vanne bien placée, au départ, ça ne plaît pas. Maintenant, ça passe inaperçu, parce qu'ils me connaissent, parce que je suis intégrée. Mais c'est vrai qu'au départ, ils ne savaient pas où se placer.

* Tu l'as ressenti ou on te l'a dit ?

- je l'ai ressenti et j'ai eu l'occasion d'en parler plus tard avec certaines personnes.

* Des filles ou des garçons ?

- des garçons

* Ah oui, ils t'ont dit que...

- Ils m'ont dit : "Méfie-toi, il ne faut pas que tu fasses comme ça, vu que tu es jeune dans le bord, il ne faut pas que tu réagisses comme ça". Ils te testent, ils te testent. C'est-à-dire une fille qui vient d'arriver, il faut qu'elle soit un peu mijaurée, mais si elle est trop mijaurée, ça ne va pas, si elle est un peu extravertie, ça ne va pas non plus, c'est-à-dire qu'il faut trouver le juste milieu, ce n'est pas toujours évident".

"C'est vrai qu'au départ, ça s'est carrément mal passé, mais ils se sont vite rendus compte... Parce que j'ai eu la chance aussi, comme j'étais bidounette⁵⁰, j'avais le président derrière moi qui a dit aux mecs : "Écoutez, elle n'est pas méchante, elle fait ça [brancher, avoir de la répartie, "l'ouvrir"], parce qu'elle est comme ça, et qu'elle a l'habitude, etc.", c'est vrai que moi je n'étais pas...

* C'était plus dans le carré ou au travail ?

- ah oui, dans mon service, ils ne m'adressaient pas la parole, ils ont mis six mois avant de me dire un mot.

* Et toi tu estimes que c'est plus eux qui se sont ajustés ou toi ?

- non, c'est moi qui me suis ajustée, enfin, c'est... je me suis ajustée, parce que j'ai aussi vieilli un peu, je me suis rendu compte qu'on ne pouvait pas tout dire, tout faire. Et en plus, ça a été bien toléré après, parce que je commençais à avoir plus de bord, et que les gens se sont vraiment rendus compte que ce n'était pas méchant, je n'avais aucune rancœur, mais j'étais comme ça... Mais moi je me suis beaucoup adoucie, parce que c'est vrai qu'au départ... shfff !!! Mais c'est vrai aussi que j'avais vraiment l'impression qu'il fallait l'ouvrir pour ne pas te faire marcher dessus. Je veux dire que si tu ne l'ouvres pas, tu ramasses toute la journée, alors bon... Alors c'est vrai, quand tu l'ouvres, tu ramasses toute la journée, mais c'est différent ! Ce n'est pas méchant. Parce que les mecs, ils sont vachement méchants aussi, tu n'as pas le droit à l'erreur.

* Dans le boulot ?

- dans le boulot, dans n'importe quoi... on saura bien te faire remarquer que tu as pris cinq kilos, mais que tu en as perdu 5, non, c'est ce genre de connerie, parce que la flatterie, ça ne fait pas partie de la vie des marins" (femme).

Ainsi ont pris forme les règles de conduite qui encadrent les interactions entre hommes et femmes, sur un mode qui maintient la manifestation sociale d'une différence de genre, sans menacer les fondements identitaires de cet univers professionnel. La "voix du milieu" pour les femmes consiste à ne pas prétendre à une similitude des modes de "participation" (pour reprendre une expression goffmaniène) à la vie sociale, sans non plus afficher une féminité susceptible, parce qu'en opposition avec les propriétés fondamentales de l'identité de marin, d'apparaître comme dévalorisant l'identité professionnelle.

Les déplacements pratiques et symboliques dans l'ordre de la sociabilité ordinaire ne se sont pas joués uniquement sur ce mode offensif/défensif. Les OM n'auront ainsi de cesse de rappeler que la "compagnie" des femmes a également été matière à investir des registres d'échanges jusqu'alors peu mobilisés par les hommes, longtemps dépendant de codes exclusivement annexés à la symbolique masculine. Les femmes, avec un passé trop récent pour avoir intégré certaines conventions coutumières ou interdits traditionnels, ont

⁵⁰"Bidou" au féminin : le "bidou" est le benjamin du carré OM ou OMS. C'est un rôle traditionnel investi de certaines responsabilités.

induit d'autres formes d'échange, de complicité. La liberté de parole que leur autorisait leur ignorance, voire leur marginalité, par rapport à l'héritage de tradition, a conduit à une plus grande permissivité dans les sujets de conversation, les lieux prétexte à la rencontre : la famille, les états d'âme, le monde privé ou "à soi" de tout un chacun sont des territoires autrefois étroitement tenus fermés à toute incursion extérieure, auxquels elles ont accès de façon privilégiée.

- Carré OM. Entretien collectif. A propos des changements au carré liés à l'arrivée des femmes.
- Les sujets de conversations changent.
 - Les sujets changent.
 - *Moi je sais que ça m'arrive de discuter, je vais discuter de ma famille, je vais discuter de mes enfants avec des filles, chose que je ferais pas forcément beaucoup avec des gars*
 - * *Vous avez l'impression qu'on discute plus de famille et d'enfants avec elles ?*
 - *oui, je vais pas dire qu'on parle chiffons, mais on parle d'autres choses que de foot et de cul !"*

La confrontation des marins à cette présence étrangère que sont les femmes s'est apparentée à un jeu d'approche progressif où l'on se jauge mutuellement avant que s'élaborent, de façon interactive, des "règles du jeu" communes. Parce qu'ici, à la différence de la cafétéria ou du carré OMS, la confrontation entre hommes et femmes a eu lieu, le carré OM nous offre en quelque sorte le spectacle, "grandeur nature", de la reconstruction singulière d'une culture normative intégrant, sans dissiper la différence, les femmes dans un monde d'hommes.

II.5.3. Le carré OMS : un fief inébranlable

Où sont-elles ? Au carré OMS, les femmes sont rares... A l'intérieur de cette classe d'âge, la charge familiale a fait désertier la plupart des marinettes de la carrière embarquée⁵¹. Les OMS femmes sont différentes de leurs homologues matelots ou OM. Par leur histoire, tout d'abord : pour la plupart, la "mémoire de la mer" fait partie de leur patrimoine, au même titre que leurs homologues masculins. La vie embarquée fut pour elle une véritable conquête et, plus souvent que pour leurs jeunes héritières, un choix de vie. D'une certaine façon, leur alliance avec le bateau s'est jouée dès le départ sur le mode de l'exception, et il se poursuit aujourd'hui sur ce même statut. Pour les OMS, tout se passe comme si la féminisation s'était arrêtée aux portes de leur carré. Quelques rares "phénomènes" ont franchi le seuil, et *a priori*, ils n'ont aucune raison de penser qu'il en sera différemment dans quelques années, même avec la poursuite de la politique de féminisation. Pour les femmes, à ce stade de leur parcours professionnel dans la marine, la concurrence entre carrière militaire et "carrière familiale" est forte.

- Carré OMS. Entretien collectif.
- *** *Il n'y a aucun risque, parce que vous, finalement, vous avez une ou deux femmes ...*
 - *on n'en a qu'une, alors (rires)*
 - * *Donc finalement, elle n'a pas "un poids" suffisant pour ...*
 - *Non, elle n'influence pas la vie du carré*
 - * *Elle n'influence pas la vie du carré ?*
 - *Non, non, non*
 - * *Vous n'attendez pas qu'elle aille se coucher pour pouvoir ...*
 - *Pas du tout, on reste nature*
 - *Elle n'a pas beaucoup d'emprise dans le carré, elle ne vit peut-être pas trop avec le carré.*
 - * *Oui, elle ne vient pas trop au carré non plus*

⁵¹Il y a bien des OMS féminins, quoiqu'en nombre réduit. Mais celles-ci ont commencé leur carrière quand l'embarquement était interdit aux femmes. Elles peuvent aujourd'hui embarquer, mais c'est, pour elles, sur la base du volontariat. Conjugué avec l'âge, et donc la maternité pour certaines, ceci explique leur faible présence dans les carrés OMS des bateaux.

- Donc vous n'avez pas modifié ... Même sur la génération d'avant c'est-à-dire qu'il y en avait combien ?
- il y en avait deux, trois, non deux
- * Donc ça n'a pas modifié l'ambiance du carré ?
- c'est insignifiant
- * C'est insignifiant ?
- Voilà. Et puis ce qu'il faut voir, c'est que nous, au niveau du carré OMS, il n'y en a que deux. Pourquoi ? parce que au niveau de la gestion du personnel, il n'arrive à en trouver que très peu qui, arrivées à leur grade, soient volontaires pour être embarquées. Il y a ça aussi. Et au niveau des logements, on ne peut en avoir que deux.
- * donc vous au carré ça ne modifie pas l'ambiance
- non, ça ne changera rien"

En définitive, le collectif OMS ressort peu perturbé de cette apparition en mode mineur des femmes⁵² au carré. Mais le seul facteur du nombre ne saurait épuiser l'ensemble de l'analyse. D'une part, la distance qui sépare les marinettes des marins n'est pas considérable. Anciennes dans la carrière, parfois un voire plusieurs embarquements à leur actif, coutumières des milieux professionnels masculins qu'elles affectionnent, les femmes, sans se départir de leur ferveur militante, savent composer avec ce monde d'hommes qui leur a fait, bon gré mal gré, une place. Elles reconnaîtront d'ailleurs souvent se sentir davantage "chez elles" au carré OMS qu'en Juliette. De l'autre bord, l'avancée dans la carrière militaire pour ces hommes d'âge mûrs les rend moins soucieux de se parer des atours de la virilité, en quête d'une identité qui se joue davantage dans la référence à la professionnalité. Dans le cours ordinaire de la vie du carré, les femmes ne sauraient alors évoluer à contre-courant des moeurs en vigueur. Leurs comportements, tout en étant relativement différent, épousent assez facilement les contours de la sociabilité coutumière du lieu, sans heurt manifeste. Elles investissent le carré avec modération, rarement présentes en dehors des repas. Parfois, elles accompagneront les hommes dans leurs chahuts collégiaux, donnant quelques leçons aux moins aguerris aux longues veilles nocturnes, surtout lorsqu'elles sont arrosées. Elles seront de la fête lorsqu'un novice fait son entrée au carré en passant par la trappe. Désormais, la "tenue correcte est exigée", mais les femmes, dira-t-on, "ne sont pas les dernières".

Pourtant, le carré OMS est aussi celui où se "cachent" quelques irréductibles opposants à la présence des femmes à bord. Il faut reconnaître que pour ces héritiers de la tradition, "pères" des nouvelles générations embarquées, formés dans une représentation traditionnelle de la division sexuelle des rôles sociaux, la "colonisation" féminine du bord constitue une épreuve forte au niveau symbolique, une menace sur le fondement identitaire le plus informulable. Mais elle est au fond moins perturbante lorsqu'elle porte, avec quelques nuances féminines, les habits de la tradition, comme le font "leurs" filles (celles de leur carré). Ils sont au contraire beaucoup plus réservés à l'égard d'une jeunesse remuante qui bouscule davantage l'édifice solide de leur identité professionnelle. L'oeil critique les décrit alors dans leur fraîche insouciance, un brin délurées, avides d'expérience, mais qui désertent le bord dès que s'agitiera le drapeau du foyer familial.

N'est-ce pas alors le signe que, quelque part, c'est un monde qui disparaît ? Au fond, ne cessent de dire les OMS, la féminisation n'est que le coin d'un tableau qui se dessine aujourd'hui autrement qu'hier. Investis de la mission de transmettre la mémoire professionnelle à leurs ouailles, brandissant l'effigie d'une identité professionnelle qui aurait, "de leur temps", la grandeur du don, du renoncement, de l'appartenance totale et du choix de vie, animés du mythe de l'âge d'or qui regarde le présent comme un pâle reflet du

⁵²C'est en effet plus d'une seule qui sont passées par le carré OMS pendant le temps de notre enquête.

passé glorieux, ils ne voient dans le spectacle des réformes successives et la marine de demain qu'un monde désenchanté.

II.5.4. Entre tradition et obligation : le carré officier

En apparence, rien n'a changé. Au carré officier, le répertoire des modes de "figuration" en société est demeuré à l'identique : une aisance affichée dans l'incorporation d'un statut hiérarchique élevé, contrastant avec les visages encore enfantins de ces jeunes galonnés ; un goût prononcé pour les badinages potaches ; et, simultanément, le surinvestissement symbolique des valeurs traditionnelles de l'institution⁵³ que l'on se doit, au nom du rang que l'on occupe, d'incarner et de manifester, tant vis-à-vis de la communauté militaire que de la société civile. Tous les officiers ne se fondent cependant pas dans ce moule trop parfait. Avec l'expérience et la maturité, les caractères se sont "lissés". Certes, ceux qui maintiennent cet idéal du "tradi" sont souvent ceux qui parlent le plus fort au carré, et en cela, ils entretiennent une même conception des formes légitimes d'appartenance à l'institution militaire. Ceci étant, les plus anciens au carré manifestent une plus grande distance critique par rapport à cette construction homogène de la norme institutionnelle et ne se retrouvent pas nécessairement, même s'ils ne le signifient pas ouvertement au carré, dans le zèle de leur jeunes camarades.

A l'évidence, l'incursion des femmes dans ce fief traditionnellement dévolu à la construction d'un capital symbolique pour les hommes est certainement perturbante pour ces héritiers de la Royale. D'autant plus que les dispositions culturelles valorisées incluent une construction traditionnelle de la division sexuelle des rôles où le partage des territoires s'établit de façon totalement disjonctive : à l'homme, le bateau ; à la femme, le foyer. Mais simultanément, les femmes ont aujourd'hui de leur côté la légitimité que leur confère la parole de l'institution. En bon soldat, l'officier ne saurait non plus déroger à la norme disciplinaire dont il se fait l'incarnation exemplaire. Certains jeunes officiers sont donc partagés entre l'adhésion aux politiques décidées par l'Etat-Major et le sentiment de la perte d'une tradition et d'une identité sociale. Dans le jeu des interactions quotidiennes au carré, l'expression de leur malaise emprunte alors les voies coutumières de manifestation des tensions : railleries fréquentes, mise en boîte parfois excessives, sans que l'on puisse en définitive explicitement départir ce qui relève de l'agression manifeste ou de la taquinerie familière.

En face, les jeunes officiers féminins ne forment pas à proprement parler un "groupe". Intégrant un corps à l'intérieur duquel le mode d'existence social est beaucoup plus individué, elles sont aussi issues de trajectoires sociales et professionnelles très différentes. Qui plus est, la solidarité de corps, structurante de l'identité officier, les maintiennent à distance du "quartier Juliette". C'est ainsi qu'une jeune aspirante, de fait relativement étrangère à cette solidarité traditionnelle de corps, avait spontanément établi des relations amicales avec quelques femmes non officiers et n'hésitait pas à répondre à leur invitation au quartier Juliette. Elle fut assez rapidement "ramenée dans les rangs" par ses collègues masculins⁵⁴. Si de telles relations se maintiennent malgré tout, elles demeurent relativement discrètes à bord et se manifestent davantage sur le mode d'affinités interpersonnelles privilégiées. Au sein du carré, les femmes n'ont donc pas adopté une stratégie offensive consistant à faire reconnaître simultanément leur différence et leur appartenance légitime à la vie embarquée. Coutumières de ces agressions en mode mineur qu'elles ont rencontrées dès leur intégration dans les écoles militaires, elles semblent

⁵³ Cf. *Les marins du Georges Leygues*, op. cit., Partie I, chap. 3.

⁵⁴ Cf. Partie II, § 3. 6.

davantage éviter la dramatisation de ce jeu conflictuel qui mettrait à jour les oppositions implicites mais directement menaçantes pour la cohésion du carré. Banaliser l'expression ironique, la ramener au statut de code rituel est une façon astucieuse de montrer que l'on a bien intégré la culture du carré. Quitte, pour l'heure, à concéder implicitement un droit de parole à ceux qui contestent la pertinence de leur présence. Ceci étant, le carré officier est loin d'être aussi homogène qu'il ne s'acharne à le paraître. Et les jeunes filles ne manqueront pas de s'allier, sur la base d'affinités interpersonnelles, avec les officiers qui accueillent la féminisation avec sollicitude, voire intérêt.

II.6. L'apprentissage collectif : ressorts et déficits de la régulation

Indéniablement, la rencontre culturelle qui s'est jouée à travers l'arrivée des femmes dans cet univers professionnel masculin a produit des déplacements et des réaménagements pratiques et symboliques dans l'organisation sociale du bord. Il nous semble que l'on peut identifier différents éléments mobilisés dans ce travail social d'assimilation de "circonstances" nouvelles à l'ordre ancien, tout en étant attentif aux moments d'épreuves et d'apprentissage dans cette capacité à "digérer" le changement.

II.6.1. Régulations coutumières

En premier lieu, au risque d'être redondant, on ne peut manquer de remettre au devant de la scène cette matière première que sont les multiples savoir-faire de négociation et régulation des interactions "ordinaires". Le bâtiment de combat renvoie en effet à cette situation relativement exceptionnelle qui conjugue institution totale et fluctuation incessante des membres de l'équipage. Le nomadisme professionnel, on l'a vu⁵⁵, qui se traduit par la mobilité des hommes sur les bateaux et l'instabilité des collectifs est une composante à part entière de ce milieu professionnel. La vie de marin est ainsi faite de la rencontre entre des êtres au moins en partie étrangers les uns aux autres - par l'origine et le parcours, l'âge, le statut, le corps d'appartenance, etc. - mis en situation d'étroite collaboration autant que cohabitation. La culture professionnelle reflète en même temps qu'elle instrumente ce travail d'acculturation à l'intérieur duquel le marin s'adapte à un contexte nouveau et redéfinit son identité et son rapport aux autres. On ne peut donc manquer de rappeler l'importance de cette régulation coutumière comme ressort incontournable de la gestion des tensions et de la négociation du changement. Les dispositifs sociaux qu'elle contient - gestion sociale de la distance, règles d'évitement, systèmes de négociation, contrôle social par la rumeur et la réputation - ont diversement joué comme une ressource culturelle dans le contrôle de la perturbation qu'apportaient les femmes à bord.

Carré OMS. Entretien collectif.

"- On est bien obligé de composer de toute façon, qu'il y ait un équipage féminisé ou qu'il n'y en ait pas. On arrive sur un nouveau bateau, même s'il n'y a que des mecs, on est obligé de composer avec certaines sensibilités, avec le ...

** Vous avez une certaine habitude de la vie collective et des contraintes que ça peut poser, et vous avez composé avec les mêmes contraintes s'agissant ...*

- oui, si ce n'est le fait que le sexe s'ajoute à ça. Maintenant, effectivement chaque individu à une personnalité, à partir du moment où il s'agit du personnel féminin, il faut composer entre le sexe et puis sa façon de recevoir un ordre, de l'exécuter".

Ceci étant, les femmes ne sont pas tout à fait des "travailleurs" comme les autres. Non seulement parce qu'elles sont encore, pour la plupart, étrangères à cette mémoire partagée qui leur permettrait de décoder certaines situations et d'agir en conséquence

⁵⁵ Cf. *La mémoire de la mer, op. cit.*

comme "membres du groupe". Ensuite parce qu'elles conditionnent, souvent malgré elles, une relative distorsion dans l'application de certaines composantes de cette culture normative, notamment lorsque celles-ci se conjugueraient en "mode masculin". L'histoire de ce face à face est ainsi ponctuée de moments critiques où le jeu de la régulation coutumière n'est soudainement plus opératoire.

Observons l'une de ces situations où la régulation coutumière "ripe" sur un événement alors qualifié pour les hommes "d'imprévu". Si l'on s'en tient alors à leur interprétation de cet épisode de "crise"⁵⁶, tout se passe comme si le comportement d'une femme se déployait tout à coup sur un registre imprévisible et déconcertant, et qui sortait donc des cadres de résolution habituels. L'histoire, telle qu'elle nous est rapportée quelques mois plus tard, est la suivante.

De retour après une mission d'un mois, le bateau est réengagé dans une nouvelle mission, non prévu au programme initial. La période prévue à quai est donc considérablement écourtée. En apprenant la nouvelle, une jeune femme "craque" en pleine course centrale. Selon certains, elle est tout simplement tombée en pleurs. Reste que l'épisode est couramment restitué en qualifiant l'état de la marinette comme celui d'une "crise d'hystérie". La jeune fille est envoyée chez le médecin, qui décide de la débarquer. Elle est mise en PATC.

Comme tout incident un peu exceptionnel, l'affaire est reportée et discutée dans tout le bord. Tout le monde y va de sa petite histoire sur la "crise d'hystérie", immédiatement traduite comme une défaillance proprement féminine. Au point que les autres femmes se sentent elles-mêmes atteintes par cet incident qui, une fois de plus, contient en germe la remise en cause de la légitimité de leur participation à cet espace professionnel. La controverse se déploie ensuite autour de la conclusion de l'affaire : nombreux sont ceux, y compris au niveau des officiers supérieurs, qui contestent le "traitement de faveur" dont a bénéficié la jeune fille, consistant à être débarquée et mise en PATC. Là encore, c'est l'enjeu de parité de traitement entre homme et femme qui resurgit.

L'épisode mérite que l'on s'y attarde, en suggérant une interprétation qui relèverait davantage d'une sociologie situationnelle de la production de sens. Il est en effet manifeste, dans ce cas, que la défaillance de la jeune femme n'était pas totalement incongrue pour les hommes. Dans un contexte de mobilisation intense de l'équipage et d'accumulation de temps de mer, il est fréquent que certains marins flanchent, notamment lorsqu'une nouvelle mission vient soudainement détourner le bateau de son retour au port. Fait significatif que la polémique oublie d'ailleurs au passage : à la même époque, dans les mêmes circonstances, un jeune homme s'effondrait sur l'épaule de son "cipal". Certes, l'affaire n'eut pas la même visibilité publique. Néanmoins, on le voit, c'est moins l'événement en lui-même que le registre proprement "féminin" auquel on l'assimile qui détourne le cours "normal" de la régulation.

Carré OMS. Entretien collectif.

" - L'année dernière, on a eu l'exemple d'un quartier maître féminin aussi qui, suite à un appareillage imprévu, nous a fait une crise de larmes, elle est allée voir le médecin et puis trois semaines de PATC à la maison. Alors que nous, on était parti tous même en étant de carrière, c'est notre métier, ça a des contraintes.

- moi j'ai eu un quartier maître homme qui m'a pleuré sur l'épaule, qu'on a débarqué, qu'on a mis en permission le temps qu'on...

** Dans la même période ?*

- oui dans la même période

- oui mais lui, on l'a mis en perm, mais elle on l'a mise en PATC c'est-à-dire que ce sont des congés maladies, ce n'est pas décompté, donc ...(...)

⁵⁶ A entendre dans un sens relatif : crise signifie que la régulation traditionnelle faillit face à un événement "hors-cadre".

- *c'est pareil, justement on parle de cette personne qui était dans notre service, vous la voyez pleurer, je suis désolé, je ne vais pas la prendre dans mes bras en disant : "Ce n'est pas grave", la première chose que vous faites, c'est d'appeler le toubib.*

* *Oui*

- ***maintenant, c'est un mec, ce n'est pas grave, on va rentrer et puis tout ira mieux, tu vas en permission, on aborde les choses complètement différemment. Là une fille qui se met en sanglot : "Je ne veux pas partir", c'est bon !***

* *Vous, avec plus de responsabilités hiérarchiques, ça vous paraît plus difficile de manager les femmes ?*

- *Sur des coups comme ça, oui. **Qu'est-ce que vous voulez faire ?***

- ***on ne sait pas comment réagir***

- *moi, je trouve qu'il y a des hommes qui sont fragiles*

- *Oui, c'est vrai, je trouve que le mien récemment c'est quelqu'un de fragile*

- *mais, [interpelle son collègue], tu le prends différemment ?*

- *Mais d'une manière générale*

* *C'est-à-dire que vous, face à une personne fragile, si c'est un homme c'est beaucoup plus facile pour vous de négocier le problème ?*

- *ce n'est pas qu'il y ait une différence, c'est qu'on trouve même chez les hommes, des hommes fragiles. On partait au pied levé, il vous dit : "Oui, eh bien j'ai ma mère qui... ". Un jour ce quartier maître, il va être marié, il aura des gosses, dès que le gosse aura une rougeole, il ne pourra plus partir, sa femme aura des règles douloureuses, il ne pourra plus partir (rires). Non mais je veux dire, pour moi c'est quelqu'un de faible, et c'est un homme.*

* *D'accord, mais lui ce qu'il veut dire, c'est que face aux problèmes, il sait mieux négocier avec un homme qu'avec une femme*

- *Est-ce que ce n'est pas au niveau du chef de service ? Ou même à mon niveau... que ça s'est pas passé différemment : si quand il a pleuré sur mon épaule, je l'avais envoyé à l'infirmerie, peut être qu'à ce moment là il partait en PATC. Bon, là j'ai dit : "Bon, écoute, on va voir le chef, **on arrange la salade...et puis on fait passer"***

* *Tu as agi différemment ?*

- *On a agi différemment, la prochaine fois, je l'emmène à l'infirmerie, et en ce moment là il partira en PATC.*

- *C'est à dire qu'avec une femme on n'a pas le droit d'utiliser tous les moyens pour la réconforter (rires), parce que les moyens, on les connaît !*

* *Il y en a qui nous disent avec les hommes, on aura plus facilement...*

- *C'est vrai qu'avec un homme on peut faire ce qu'on veut*

- ***Un homme qui pleure, ce n'est plus un homme***

* *Alors qu'avec une femme on ne sait pas toujours, on n'ose pas être brusque...*

- *il ne faut pas les taper non plus..."*

Face à un tel incident, au lieu de mobiliser, comme ils le feraient habituellement, au moins dans un premier temps, les modes informels de résolution de la crise (régulation autonome), les marins ont eu immédiatement recours à la voie hiérarchique (régulation contrôlée). En l'occurrence, lorsqu'un jeune marin montre ainsi des signes de faiblesse et déroge à certaine convenance, le traitement approprié se déploie précisément sur un mode consistant à lui rappeler son appartenance à la gent masculine en référant à un code d'honneur bâti sur les qualités viriles : le remettre dans les rangs, éventuellement avec un "coup de pied au derrière", consiste à lui signifier une exigence professionnelle érigée en honneur de se comporter comme "un homme". La jeune femme, dans une situation similaire, est immédiatement "hors-cadre" et renvoyée "en touche" à une interprétation déterministe qui, du même coup, l'assigne à l'extérieur de cet univers professionnel.

On se situe bien évidemment ici face à des processus d'apprentissage encore mal stabilisés. Ils se rencontrent couramment dans des situations plus ordinaires de l'activité de travail, chaque fois que la norme professionnelle est détournée au bénéfice de la "féminité". Tout le problème des femmes est bien d'exiger que l'on dissocie la norme professionnelle des conventions reliées à l'appartenance de genre. L'entreprise est difficile... A mesure qu'on la repousse, la "nature"⁵⁷ revient au grand galop. On bricole

⁵⁷ Ici bien culturelle...

alors, tant bien que mal, des codes relationnels où féminin se conjugue malgré tout avec marin.

"Il y avait un truc, par exemple, c'est que à la cafétéria, vu qu'on était des filles, ils nous laissaient passer devant . Ils nous disaient : "Vas-y, passe, passe". Et après, on a su, peut être quinze jours ou un mois après, que les gens disaient : "Oui, les filles, elles passent toujours devant à la cafétéria, il y en a marre, ce n'est pas parce que ce sont des filles qu'elles doivent passer avant tout le monde ! ". Et en fait, la faute ne venait pas de nous, on leur a fait comprendre, on a dit : "Si on passe devant, c'est parce que vous nous laissez passer, alors n'allez pas gueuler après qu'on passe devant". Et c'étaient plein de petits trucs comme ça.

** Oui, ça se passe aussi dans les relations hiérarchiques, c'est-à-dire qu'il y a certains mecs qui n'osent pas être autoritaires avec une fille et on va dire que c'est la fille qui ...*

- voilà, voilà, les rapports entre gradés et personnel féminin, j'avoue qu'ils sont différents, parce qu'un gradé n'hésitera pas à dire à un mec : "Tu me fais chier" ou "casse-toi", alors qu'avec une fille, il va lui parler autrement, donc ce n'est pas tout à fait les mêmes rapports, mais une fois de plus, la faute ne vient pas de nous (...)

**Tu n'as pas l'impression quand même que le mode de commandement des cipaux, des 1er maîtres ou même parfois des officiers, ils ne savent pas comment faire par rapport à vous, ils sont peut être plus délicats qu'avec les gars ?*

- Ah oui, ça c'est certain, ils sont plus délicats...

** Qu'ils ne savent pas... à la fois, accepter leur autorité, mais l'autorité étant confondue avec virilité, souvent chez les militaires, on ne sait pas trop comment...*

- oui, ils se sentent obligés de prendre des gants et... ça je l'ai remarqué, beaucoup de mecs me l'ont dit. Mais c'est vrai, mais qu'est-ce que tu veux qu'on y fasse ? Ils nous parlent comme ça, ils nous parlent comme ça, je ne vais pas leur dire : "Insultez moi !" . On n'est pas maso ! "Traitez moi de petite conne, comme vous avez dit à l'autre" ! (rire) Je reconnais qu'on n'est pas traité comme un mec, mais ce n'est pas à nous qu'incombe la faute" (femme).

Entretien individuel.

** A la limite, quand il y a des problèmes d'ajustement, ça peut être aussi dans l'anticipation que les hommes font... c'est-à-dire de la manière dont ils se comportent vis-à-vis d'une fille. Je pense par rapport à... à un moment donné, on disait : un homme n'ose pas commander une fille comme un mec, mais à la limite, c'est le problème du mec s'il ne sait pas s'adresser à...*

- Oui oui. Là on avait reçu une cuisinot, et il y avait un cuisinot qui était venu me voir en me disant : "Qu'est-ce qu'il faut... comment il faut que je fasse ?" Je lui dis : "Tu fais comme un mec, mais dans la mesure du possible, tu n'es pas plus dure qu'avec un mec". Parce qu'il y a ça aussi, il y a les avantages parce que tu es une fille, et puis il y a aussi des gars qui ne supportent pas qu'il y ait des filles, qui ne supportent pas qu'on leur pique leur place" (femme).

II.6.2. Un milieu jeune

Le monde des marins est certes un univers professionnel où la mémoire des traditions est prégnante. Mais il est aussi, et de façon caractéristique, un milieu jeune. Qui plus est, à bord, la population la plus féminisée - quartiers-maîtres, seconds maîtres cet arrière-plan identitaire, celui d'une classe d'âge aujourd'hui familière de la mixité. Au fond, le bateau s'inscrit dans le prolongement d'espaces de socialisation à l'intérieur desquels la mixité est depuis longtemps banalisée, que ce soit dans le contexte de la scolarité (y compris militaire) ou dans celui des loisirs et des activités extérieures. Les stratégies matrimoniales ne sont pas encore ou sont à peine engagées, et le hors-travail est largement consacré à des sorties, distractions, fêtes, à la fois collectives et mixtes.

Le déploiement de nouveaux modes de sociabilité puise largement dans ce réservoir d'expériences communes et cette familiarité culturelle déjà inscrite dans les identités de jeunes. Celles-ci imprègnent les négociations, les joutes oratoires, les modes de figuration (Goffman, 1974) que déclenche cette rencontre sur le terrain professionnel. A y regarder de près, les matelots et les OM manifestent davantage des codes d'interaction propres à une classe d'âge qu'à des catégories sexuelles différenciées.

De fait, c'est davantage dans les rapports entre "aînés" et "cadets" que certaines tensions apparaissent plus manifestes. Et notamment, là où ils sont le plus fréquent, dans

sur le lieu de travail proprement dit. Un peu comme des pères désarmés face à des adolescentes désinvoltes, certains OMS se découvrent quelque peu désemparés devant les jeunes recrues féminines. Si certains n'ont pas hésité à maintenir un certain style paternaliste qui s'est relativement bien accommodé de la différence de genre, d'autres se découvrent quelque peu gênés aux entournures. - est aussi la plus jeune. L'intégration des femmes, nous semble-t-il, est indissociable de Entrés jeunes dans la marine, baignés dans une socialité au quotidien fortement référée à l'identité masculine et à la relation "d'homme à homme", les voici soudain intimidés : le parler franc, l'abord direct, l'autorité sans ambages sont utilisés avec plus de parcimonie vis-à-vis d'une gent féminine que l'on soupçonne d'être plus susceptible ou sensible à la raideur des échanges. Mais cet inflexionnement du modèle paternaliste austère qu'affectionnaient certains OMS, notamment les "cipaux"⁵⁸, est davantage imputable aux représentations sociales que ceux-ci se font de la sensiblerie féminine qu'aux attitudes des femmes elles-mêmes. Celles-ci, on l'a vu, savent que leur intégration est annexée à l'égalité de traitement avec les hommes.

Entretien individuel (femme). Cette marinette explique que les OMS viennent parfois la voir pour lui demander de transmettre certaines remarques aux filles qui sont sous leurs ordres et qu'ils n'osent pas faire eux-mêmes.

"- Ils ne savent pas comment faire, ils ne savent pas comment faire, et ce sont les premiers perdus à bord. Quand il faut faire une réflexion à une fille, qu'il faut lui dire quelque chose, même je suis sûre pour les mettre au travail, combien de fois on est venu me trouver, même dans mon propre service ! J'ai dit : "Non, je ne suis pas d'accord, vous avez du personnel féminin sous vos ordres, maintenant vous faites avec, comme si c'était un garçon".

** Quand une fille est trop familière avec un OMS par exemple ?*

- oui il ne saura pas comment lui dire... C'est ce qui s'était passé une fois, il y avait une fille qui tutoyait constamment et ça avait choqué un OMS qui travaillait avec elle aussi. Et il vient me voir : "Tu te rends compte, tu ne pourrais pas lui dire...". Je lui dis : "tu es son chef, je suis désolée, tu lui dis... ". Moi qu'est-ce que j'ai à voir dans cette affaire ? En plus je ne suis pas présente quand ça se passe. C'est comme une fois, il y en a un qui vient me voir, qui me dit : "Tu te rends compte, j'ai ai ras le bol, elle travaille avec moi, elle se met plein de parfum, j'en peux plus, j'étouffe", je lui dis : "Si ça ne te plaît pas qu'elle mette tel parfum, tu lui dis, qu'elle mette autre chose...". Il me dit : "Les mecs ne mettent pas de parfum, je ne vois pas pourquoi les filles en mettraient". "Attends", je lui dis : "les mecs se mettent parfois du parfum, à la limite, si la fille en met trop, tu lui dis, tu assumes" (...).

** Ca montre la difficulté de certains à savoir comment se comporter de façon autoritaire par rapport à une fille.*

- Ca, ils ont des difficultés de ce côté là (...)

** Oui, mais on peut comprendre le malaise des hommes*

- Non, parce qu'ils devraient se dire... ils ont affaire à un équipage, il ne faut pas qu'ils fassent la différence. Ils le font, et c'est là où moi je dis : "Arrêtez de réagir comme ça, ce n'est pas parce que vous avez une minette devant vous qui est jolie, que vous êtes complètement paumé, que vous ne savez plus quoi dire... Ce n'est pas la généralité, mais il y en a quelques-uns, moi je les entends discuter au carré, j'aime bien écouter, parce que justement, j'aime bien voir les comportements... Parce que c'est grande gueule et tout mais... je ne rigole pas, dans mon service, je le vois tous les jours, alors ! C'est malheureux de le dire mais le problème, il ne vient pas de nous, parce qu'à la limite, on pourrait en abuser, et elles le savent aussi".

Il faut cependant admettre que certaines femmes ont appréhendé avec une certaine légèreté ce pilier de la culture professionnelle qu'est la hiérarchie des préséances. On pourrait supposer que ce détachement affiché à l'égard du code de respect lié au grade provient du contexte particulier dans lequel évolue les femmes, à savoir le quartier Juliette. En favorisant une connivence entre groupe de grades, appuyée sur la solidarité féminine, on aboutirait à une moindre rigueur dans la manifestation de la déférence due aux galons. Il nous semble cette fois que l'interprétation de cette attitude tient davantage à leur double extériorité (par leur âge et par leur catégorie de sexe) à l'égard de la tradition marine. Elles se situent ainsi le plus souvent comme étrangères voire en réaction vis-à-vis d'un ordre ancien, bâti sur cette hiérarchie des préséances, qu'elles jugent souvent, avec une fraîcheur

⁵⁸Maître principal.

de candide, un peu archaïque. Plus largement, il n'est pas rare que les femmes affichent ainsi une plus grande autonomie à l'égard des frontières de castes que les hommes ne questionnent plus.

Entretien individuel (femme). Le sujet porte sur l'intégration à bord.

"C'est vrai que je ne me souviens pas trop comment ça s'est passé au début, je sais qu'à un moment donné, ça s'est carrément mal passé, mais les raisons du "pourquoi et du comment"... Si je "l'ouvrais" trop par rapport à ce que j'avais d'ancienneté de marine, parce que ça, ils ne pouvaient le permettre.

* *C'est à dire, tu l'ouvrais trop, tu disais trop ce que tu pensais ?*

- *oui, déjà tu es maistrancière, normalement, tu n'as pas le droit de l'ouvrir, parce qu'en fait ils reportent ça sur le fait que tu sois maistrancière, ce n'est pas du tout ta nature ou quoi que ce soit, c'est parce que tu es fille, tu te crois tout permis...*

* *Mais ça, ce n'est pas parce que tu es une fille, c'est le fait que tu sois maistrancière ?*

- *ce n'est pas dissocié !*

- *oui voilà, c'était ça, quand tu compiles, tu es une fille et tu es maistrancière, tu arrives sur un bateau, tu as tout faux ! Et en plus si tu l'ouvres, alors là, c'est carnage ! C'est carnage ! (...) Je ne les branchais pas parce que je considérais que c'était des merdes, c'est vrai qu'ils ramassent parfois, ils ramassent beaucoup même, mais ce n'est pas un manque de respect par rapport à leur temps de marine, je m'en fous de leur temps de marine, qu'ils aient deux ou quinze ans de boîte*

* *En fait, ce sont les vieux OM ou OMS ?*

- *oui, oui, alors les vieux OM...!*

* *OM, même...*

- *oui parce que les vieux OM, déjà, ils ont les boules d'être second maître au bout de quinze ans, et alors là, ils voient en plus des filles arriver, donc déjà... Ils sont esprit mysogine, le marin, c'est quand même à l'origine un mec (...) Et je me suis branchée avec des gens, parce que je n'avais que deux ans de marine, et j'étais toujours en train de brancher tout le monde et d'ouvrir ma gueule, alors qu'eux: ils estimaient que tu avais deux ans de marine, tu fermais ta gueule.*

L'interview se poursuit sur divers thèmes. A la fin de l'entretien, les relations avec les "anciens" sont à nouveau abordées.

"Ici, c'est pareil, mais justement, ça les bouge, la féminisation, ça les a bougés, mais alors... C'est la révolution ! Et moi, c'est vrai que je suis toujours comme ça à les bouger, à les bouger dans leur espèce... Par exemple tout le monde est là : "Maître principal, oui, machin, etc". Et l'autre jour, on a rigolé, parce qu'il y avait mon cipal qui a 30 ou 35 ans de boîte et il parlait de la marine quand il était jeune : que ce n'était pas comme ça, que c'était mieux, que c'était, etc... Et je lui dis : "Oui oui, cipal racontez nous la guerre de 70 !"... Il dit : "Oui... Mais 70, c'est 1870 !"... Et je me suis faite insulter mais... il rigolait ! Mais ça les bouge un peu dans leur espèce de piédestal sur lequel ils sont et où on leur dit "amen" à tout ce qu'ils disent, il faut les bouger. Moi je suis vraiment pour bouger les gens et je trouve que la féminisation, ça leur fait un bien énorme. Et puis ça leur fait un bien énorme aussi parce que ce sont des jeunes nanas qui embarquent. Parce que les filles, à partir du moment où elles ont des enfants, en général, elles n'embarquent pas. C'est récent, même si on commence à s'y faire, ça c'est bien aussi, qu'on s'y fasse, parce qu'il ne faut pas non plus... mais comme c'est souvent des jeunes, elles ont la pêche, et c'est bien, ça bouge tout le monde".

Entretien individuel (Femme).

"Au carré, moi je ne vais pas particulièrement à une table ou à une autre⁵⁹. Les autres, c'est vrai, auraient plutôt tendance à rester ensemble. Les [cite son groupe de sa spécialité] n'étaient parfois pas content que je me permette, comme ça, de tourner d'une table à une autre. Mais moi, je trouve ça super, ça ouvre des portes, parce qu'on peut se faire inviter, visiter les machines... Il y a d'autres choses qui les ont parfois gênés, c'est par exemple le fait de dire bonjour aux appelés, aux motels, de demander les choses avec le sourire, ça me semble normal, même s'ils n'ont pas le même grade".

II. 7. La famille recomposée

Un bateau féminisé est toujours, nous dira-t-on, "différent" : tout le monde n'est pas inconditionnel de ce piment féminin ajouté au repas habituel qu'est la mission, mais ils sont nombreux à y avoir pris goût. Il est souvent difficile de caractériser ce petit "plus" qu'apportent les femmes, d'autant qu'il se loge dans les interstices de la vie sociale en mer :

⁵⁹ L'habitude, au carré, est de manger entre collègues de la même compagnie. Chaque table est donc associée à un groupe de spécialité.

"-Alors que tu as des mecs qui sont capables de te faire des réflexions quand tu te loupes, mais qui te disent après : "C'est vrai que j'aurai du mal à faire des bateaux où il n'y a pas de filles", tu vois. Ils sont vraiment...

** C'est paradoxal*

- Oui, ils ne savent pas trop où se placer, ils sont bien avec nous, parce que c'est vrai qu'il y a une ambiance différente quand il y a des filles, et le fait de voir des filles, l'autre jour j'en discutais avec un mec, il me disait : "Le fait de voir des filles tous les jours, ça nous manque moins". Et d'un autre côté, il y a quand même cet esprit macho qu'ils veulent garder

** En fait l'esprit macho, est-ce que ce n'est pas : il faut préserver le fait que c'est un métier d'homme ?*

- Oui, si, je pense qu'ils ont beaucoup de mal à...

** C'est-à-dire qu'il y ait des filles ou des hommes sur un bateau, on s'adapte, mais ce qu'il faut préserver, c'est l'idée que ça reste un métier de...*

- oui parce qu'il y a tout le mythe du marin, qui... ramène le fric à la maison, parce qu'en général, bobonne ne travaillait pas, et puis qu'il y avait 4 ou 5 gamins parce que chaque fois qu'il rentrait de mer, crac, il y avait un gamin, en route, etc. Et ça, c'est resté très archaïque comme... comme pensée" (femme).

La ligne de conduite dominante, telle qu'adoptée et énoncée par les femmes, consiste, on l'a vu, à dissimuler autant que possible leur féminité derrière les habits masculins, pour se calquer sur les modes de figuration traditionnels de ce milieu. Cette norme de comportement comme clé de l'intégration a dans l'ensemble bien fonctionné. Il n'en demeure pas moins de nombreux moments de vie commune où les uns et les autres, femmes et hommes, sont "distracts" de ce registre conventionnel d'échange. Comme le suggère A. Piette (1996), le "social" ne fonctionne qu'à 10% de sa capacité⁶⁰, tandis que lui échappe une large part de l'activité sociale qui, sur le mode de la "distraction", est détournée de ces exigences normatives. Il reste alors tous ces moments éphémères de communication instantanée où l'on est rétabli, presque malgré soi, dans son identité originelle. Dans le flux et le reflux de la sociabilité ordinaire, la "féminité" resurgit, indicible, discrète, mais enchanteuse.

Remémorons nous quelques instants ce que signifie le "monde" de la mer, quand il se déploie à distance de la terre⁶¹. Le temps de la mission est un temps à part, où l'éloignement, l'âpreté des conditions de vie, l'intensité du rythme de travail pèsent parfois à l'âme des marins. La vie en mer distille ces moments de souffrance où le marin erre solitaire au milieu de la "foule" compacte des militaires en activité. Mais elle renferme aussi des instants magiques, un ciel étoilé que l'on respire avec la houle sur la plage arrière, un quart en passerelle où l'on est soudain maître de la vague, une intimité avec le lieu, la machine, le collectif, avec la sensation d'être à sa "place". Le temps de la mission est un temps en soi et "à soi" qui secrète cette alchimie du sentiment d'être, un être individuel autant que collectif. Là naît cette solidarité amicale, fraternelle, qui lie les hommes dans leur destin et dans leur quotidien de travail, de frustrations familiales, affectives, citoyennes.

Cette complicité de la mer, les femmes, symboliquement assignées à la terre et au foyer, en étaient traditionnellement exclues. "La femme", rappelait-on alors, "ne fait pas partie du sac". La "double vie" du marin se jouait dans cette disjonction entre terre-femme et homme-mer. Paradoxalement, la féminisation n'a pas seulement permis aux femmes d'accéder à cet univers si particulier qui leur était jusqu'alors interdit. Celles-ci s'en sont

⁶⁰ « Ainsi, la vie sociale ne fonctionnerait qu'à 10% de sa capacité. Le pourcentage peut faire sourire, mais il dit bien ce qui est en question. Peut-on imaginer une cérémonie religieuse avec tous les fidèles absorbés complètement dans leurs prières, les mains jointes et écoutant les paroles du prêtre sans aucune latéralité dans le regard ou l'attention, sans penser à autre chose ? Ainsi, ce que l'ethnologue cherche à observer n'est plus l'acteur pleinement engagé dans son rôle ou le spectateur idéal attentif et toujours bien placé (...) Entre l'indifférence et le fanatisme, la situation se régule dans un dosage humain « d'attention » et de « souplesse intérieure ». C'est le mode mineur de la réalité (1996, p. 148).

⁶¹ Cf. *Les marins* de Georges Leygues, op. cit., Partie I, chap. III : "La mer et la terre : deux mondes".

rendues complices, en y apportant cette fois toute leur féminité. Ici, dans des jeux de séduction voilée, même si le plus souvent fort bien maîtrisés. Là dans le partage d'une intimité donnant accès aux secrets privés. Là encore dans une amitié fraternelle qui, conjuguée au féminin, a gagné en douceur et en liberté.

"Je crois qu'en fait, tu sais quand tu es dans un milieu comme ça, il y a forcément... Tu as des rapports de séduction quasiment avec tout le monde. (...) C'est vrai qu'il y a des moments, des échanges de tendresse, qui sont sans sous-entendus aucun, qui sont très sains, parce que tu sais à qui tu t'adresses. Tu ne ferais pas ça avec tout le monde, il y a des gars avec qui je suis relativement béton, parce que ce sont des gars qui se feraient des films, ça ne sert à rien. Ils ne se feraient pas des films parce que c'est moi, mais parce que c'est une fille. Ce n'est pas la peine d'engendrer ce genre de trucs (...) Mais je crois qu'il y a forcément des relations de séduction à partir du moment où il y a des mecs et des nanas ensemble, mais bon... c'est assez limité" (femme).

"Quelque part, j'apprécie de travailler avec des hommes, je préfère travailler avec des hommes que des femmes, d'autant plus que, toute seule, je me fais bichonner, je suis un peu la mascotte. Je fais aussi fonction de confidente, j'ai toujours eu des amis qui venaient me raconter tout ce qui se passait avec leur femme, sur le bateau. Mais c'est vrai qu'en plus, la vie embarquée est propice à ce qu'on se fasse des confidences... Quand vous vous trouvez un soir sur le pont aéro devant un ciel étoilé..." (femme).

En passant, on peut d'ailleurs comprendre que là réside l'une des principales difficultés des épouses de marin à accepter la féminisation des équipages. Non seulement parce que celle-ci affecte les représentations traditionnelles du partage des rôles où l'espace domestique est celui de la féminité tandis que l'espace de travail appartient aux valeurs masculines. Mais également parce que d'autres accèdent à cet espace propre aux hommes et qui, parce qu'il ne se livre que dans le vocabulaire de l'expérience et du sentiment, leur échappe irrémédiablement.

** Mais est-ce que tu ne crois pas que la jalousie des femmes pouvaient concerner plutôt le fait que vous partagiez une espèce de complicité avec les hommes ?*

- Tout à fait, mais c'était ça en fait !

** C'était proprement au départ une complicité d'hommes, et vous vous rentriez dans un monde où elles, elles n'avaient pas accès ?*

- Il y avait une frustration de leur part parce que ...

** Ça veut dire qu'elles voulaient bien que leurs maris "en chient" à la mer, elles le voyaient partir avec leur bel uniforme, elles ne savaient pas ce qu'ils faisaient entre temps*

- Tout à fait, et elles ne veulent pas le savoir

** Et il y a le prestige, elles veulent garder l'image du bel uniforme, mais qu'il "en chie" tout seul et pas avec des femmes...*

- c'est tout à fait ça et comme tu dis, c'est parce qu'elles étaient frustrées de penser que leur mari allait partager une complicité avec une fille. Parce que forcément, tu ne plais pas à tout le monde mais tu as toujours quand même .. Tu peux te faire des amis, tu peux te faire de copains avec qui tu vas partager de bonnes relations. Je sais que moi, j'ai des supers potes et puis en escale, qu'est-ce qu'on fait, on sort ensemble, mais tout va bien" (femme).

Si la sensibilité féminine n'a pas totalement disparu sous la panoplie d'homme qu'ont choisi de revêtir les femmes en pénétrant cet espace jusqu'alors exclusivement consacré à l'expression d'une culture masculine, il est manifeste que ces moments de flou où s'exprime un rapport sexué sont relativement bien contrôlés. De façon générale, la sexualité est détournée au bénéfice d'un registre affectif et paternaliste, où la jeune femme est symboliquement réappropriée par le collectif qui en fait "sa" mascotte.

** Parce qu'une nana seule dans son service, c'est un peu... pas la mascotte, mais...*

- Oui c'est marrant, moi je me suis rendue compte de ça, ça m'avait fait super plaisir. En fait, quand tu sors en escale avec les gars ou quand tu les retrouves en boîte ou je ne sais où, ils te protègent, mais c'est affolant. Tu es quand même... on est "leur" nana, on fait partie d'une petite famille, d'un petit groupe, et s'il y a une embrouille avec un mec, c'est clair, tous les gars vont venir... enfin, tous, non...mais... Pas forcément des gens avec qui tu l'entends bien d'ailleurs, il y a des fois où moi j'ai été étonnée de voir des mecs me défendre contre des étrangers. Ce n'est pas forcément des gens qui sont

agréables avec toi à bord, mais parce qu'on fait partie de leur environnement quotidien, ils vont venir te défendre. (...) Ils font très attention, c'est vrai, quand on est en escale, ils font très attention. Autant quand on est à bord, on ramasse, mais en escale, ils sont très prévenants (...).

Autre fille - oui, parce qu'ils les critiquent, les filles du bord, mais ils les aiment bien quand même ! Même par rapport aux autres bateaux, autant, c'est vrai que quand ils peuvent casser une fille à bord, ils n'hésitent pas parce que c'est de bonne guerre, mais si c'est des marins d'un autre bateau qui critiquent les filles du Montcalm, là, ils te protègent. Tant que ça sort de leur bouche, ça va, mais il ne faut pas que ça sorte d'un autre bateau".

Si les femmes sont, en tant que "marin", professionnellement intégrées à bord, elle sont encore plus (en tant que personnel féminin) appropriées par les hommes dans ce processus particulier que constitue la "formation" de l'équipage⁶². Cette forme d'appropriation qui, on le voit, est indissociable de la reconnaissance de la différence sexuée, constitue l'un des versants de la formation d'une identité collective de l'équipage (ou de l'équipe de travail), élément constitutif de la bonne marche du bâtiment en mission.

Simultanément, nous allons le voir, elle est indissociable du contrôle des hommes sur la manifestation de la féminité. La situation en escale est à ce propos particulièrement révélatrice. Tant qu'elles sont à bord, les femmes ne constituent plus cette élément menaçant auquel les assignait l'imaginaire des marins avant la féminisation. En escale, cependant, la féminité redevient un objet de fantasme, au sens où elle redevient porteuse d'incertitude.

" En escale, du fait qu'on est plus libre, il semble que l'on ait un espèce de renforcement du contrôle sur ce qu'on fait, c'est-à-dire qu'il serait mal venu qu'une marinette, si elle fait des conneries en escale, elle se saoule ou je ne sais quoi, elle serait plus mal vue, elle serait plus observée en escale que... Vous ne le ressentez pas forcément comme ça ?*

N - Si un petit peu, si, enfin je le vois, pas forcément pour moi, mais je le vois par rapport aux autres, comment elles peuvent être observées et ce qu'on entend, oui, un peu, on a un peu le droit de tout faire mais avec modération...

** Il y a un contrôle du comportement en escale*

N - on ne pourrait pas faire la même chose que certains gars en escale

I - Qui eux seraient simplement remis un peu dans l'axe, c'est sûr qu'on ferait la même chose : "Et voilà, voilà, vous avez voulu des filles à bord, voilà ce qui se passe", tout de suite."

Moment d'évasion et de transgression, l'escale incarne cet espace tout à fait particulier où les marins s'échappent de la routine tout en étant identitairement reliés au bord. Aux régulations sociales qui s'imposent dans la vie du bord se substituent d'autres normes culturelles, tout aussi coutumières, mais qui autorisent une échappée, parfois même transgressive, hors de la contrainte du bord. Les jeunes femmes, d'ailleurs, se situent à leur façon sur ce registre. Sans excès aucun, voire même avec parcimonie, elles s'autorisent à retrouver une certaine féminité : tenue plus désinvolte, maquillage, bijoux, parfum, etc. Mais en dévoilant ainsi leur féminité, qui plus est sur un terrain qui les voient en partie libérées de leur attaches communautaires, elles sont à nouveau porteuses d'incertitude, voire de menace. L'escale réactive soudain une traditionnelle division sociale et symbolique des rôles où les femmes sont potentiellement susceptibles d'apporter la honte (Pitt-Rivers, 1983). Membres à part entière du bord, les femmes participent à l'honneur collectif, mais leur statut de femme les expose davantage au déshonneur. Le contrôle social qui s'exerce sur elles en escale apparaît alors renforcé, comme si, à "l'air libre", elles étaient alors placées "sous tutelle" des hommes. Les comportements transgressifs sont autorisés, dans la mesure où ils sont partie prenante des normes de comportement en escale, mais dans certaines limites qui garantissent la défense de l'honneur collectif masculin. Simultanément, elles bénéficieront en escale d'un rapport de protection face aux agressions étrangères.

⁶² Cf. *La mémoire de la mer, op. cit., chap. 3.*

"- Est-ce qu'on n'est pas plus observé en escale qu'à bord ? Si, si. Si parce que déjà, les gars, ils n'attendent qu'une chose, c'est voir comment on est en civil. Parce qu'ils ont tellement l'habitude de nous voir en militaire, le matin, ils ne nous voient pas arriver parce qu'on arrive toutes à des heures différentes... Et là, alors, c'est : "Quelles tronches elles ont quand elles sont en civil ! Et particulièrement pour les filles comme moi ou [cite une collègue], qui ont les cheveux longs... Alors là, c'est : quelles tronches ça leur donne avec des cheveux longs !

* En fait quand elles deviennent féminines ?

- voilà

* Là, à la limite, les fantasmes peuvent repartir parce que vous redevenez féminines ?

- oui

* Et du coup, le contrôle se renforce aussi, d'une certaine façon

- Mais je ne sais pas, parce qu'à la limite, ils nous voient plus à ce moment là comme des filles que comme des collègues de boulot. Je veux dire : tu descends boire un perrier parce que tu as donné rendez-vous aux gars au carré, tu descends, tu arrives, même s'il y a des autres filles, etc, tout le monde va te regarder, juger, chacun va se faire son petit truc, mais... ça ne va pas passer du tout inaperçu.

* Et en escale, c'est pareil

- Et en escale c'est pareil. Et en plus en escale... en fait, en escale, on est en liberté surveillée, tu ne peux pas faire ce que tu veux, il ne faut pas se faire de film. A moins de s'évader à l'autre bout de la ville, mais là, c'est pareil, tous les gens sortent toujours en groupe ensemble, et particulièrement chez les officiers, ils sortent tous ensemble

* Si tu sors avec une personne, y compris un mec, ça se saura de toute façon ?

- Ah oui ! Même si tu vas te cloîtrer à l'autre bout de la ville, forcément, tu vas te pointer à la même heure que X, où il y en a un qui va te croiser, bon, ça se saura de toute façon.

* Tu ne peux pas faire ce que tu veux. Mais à la limite, est-ce que tu crois que ça serait toléré, une fille qui justement aurait un comportement... je ne sais pas, qui se prendrait une cuite, qui partirait avec un gars... ou quoi que ce soit... C'est pour elle que c'est dangereux ou est-ce que ce serait...

- Ah oui, ce n'est pas toléré du tout, non. On avait une fille qui avait trop bu, qui s'est baladée en ville un peu saouïle, etc, ce n'est pas passé du tout. Ça n'est pas passé du tout parce que ça ne se fait pas;

* Ça peut arriver à un mec

- oui mais bon... nous... enfin moi, je juge un gars autant qu'une fille, mais je trouve qu'une fille, elle a encore moins le droit, parce que justement, on est constamment surveillé. Bon, tu prends une cuite chez toi, avec tes copains, tu n'en as rien à cirer mais tu ne prends pas une cuite en escale alors qu'il y a tout le bord."

Nos observations sur les pratiques en escale nous conduisent cependant à relativiser ce propos. Il est vrai que malgré le desserrement des liens à la communauté du bord et le décroisement du cadre de vie que permet l'escale, l'intensité du contrôle social reste importante, d'autant plus que les marins ont tendance à se retrouver dans les mêmes lieux⁶³. Mais les normes de comportement sont nettement plus permissives, notamment dans les échanges entre hommes et femmes. Ici, on se retrouve tout simplement dans une ambiance de fête où s'évadent des jeunes en goguette. Les attitudes transgressives, dans la mesure où elles n'affectent pas la cohésion ou la réputation du collectif, sont tolérées : on "ferme les yeux" et on évite de les porter à la connaissance et au jugement du reste du bord.

II.8. Le quartier Juliette

Forteresse féminine, le quartier Juliette est un territoire inaccessible aux hommes, peut-être le seul sur le bateau d'ailleurs. Il n'en faut d'ailleurs pas davantage pour aiguïser la curiosité des marins, qui manifestent parfois quelques signes d'agacement face à cette opacité du monde féminin⁶⁴ à bord.

II.8.1. Une zone franche

⁶³ Boîtes de nuit, bars, restaurants de la ville les plus attractifs sont très rapidement connus de l'ensemble du bord.

⁶⁴ "Elles, en Juliette, elles peuvent faire ce qu'elles veulent", observent avec amertume quelques marins. Alors qu'avec la féminisation, les femmes ont eu accès à une certaine intimité masculine, un monde où l'on est "entre-soi", eux, signifient-ils en substance, restent extérieurs à "l'entre-soi" féminin.

De fait, le quartier Juliette fonctionne effectivement comme un monde à part, un lieu à la fois ressource et refuge, un espace de transgression au féminin, bref, une zone franche (Goffman, 1984). Il représente, en quelque sorte, les "coulisses" de la scène qui se joue, dans le travail quotidien, avec les hommes. Cet endroit autorise une atmosphère de détente et de libre disposition de soi qui contraste avec le jeu plus masculin qu'elles déploient à l'extérieur. Ici l'on peut être librement "femme" sans être stigmatisée ou raillée. Les décorations (poster, photos) reflètent une esthétique à la fois féminine et juvénile.

Entretien collectif. Quartiers-mâtres femmes.

"Ce qui se passe en Juliette, ce n'est pas la même chose qu'au carré. En mer, en Juliette, on s'éclate vraiment. En plus, ce qui fait la différence, c'est que c'est un lieu où ils ne peuvent pas aller. Une fois qu'on est en mer, on va tout de suite en Juliette. Au carré, il faut dire que l'on doit faire attention, on peut pas se mettre à danser, tout de suite, ça serait... Et puis ce qui se passe en Juliette, rien n'en sort à l'extérieur".

Au fond, le quartier Juliette fonctionne comme un quasi "carré" au féminin : on s'échange les nouvelles, on y collecte les derniers potins, mais surtout, on se raconte les menus événements de la journée en tournant en dérision les épisodes de "confrontation" avec les hommes. Dans la mise en scène qu'en font leurs récits, le "pouvoir" masculin est systématiquement caricaturé, l'élément féminin resurgit, perturbateur, provocateur. Alors qu'elles sont minoritaires et quotidiennement bousculées dans le bord, les voici en train de se gausser de la peur ou du malaise qu'elles peuvent susciter.

(Notes de terrain) J'arrive au quartier Juliette à 18h. Les filles sont autour de la table, au poste des quartiers-mâtres et m'invitent à boire le café. La musique est à fond. L'ambiance est à la plaisanterie. Comme dans les carrés, on discute sur la vie du bord, les anecdotes sur les relations entre les gens pendant le quart, etc. Tout est tourné à la dérision. Les hommes, quels que soient le grade, sont désignés par leur surnom. Des surnoms communs au bord ou des surnoms qu'elles ont donnés et qu'elles n'utilisent qu'entre elles⁶⁵ (...).

L'un des plus grands sujets de plaisanterie est le commandant en second. C'est un peu avec lui l'histoire du chat et des souris : elles savent qu'il les a à l'oeil et s'inquiète des problèmes qui peuvent surgir avec elles. Elles racontent comment elles le font marcher ou elles imaginent des blagues à lui faire (par exemple : "On va le voir et on lui dit qu'on va monter un club tricot pour le pacha"). Un autre grand sujet de plaisanterie est un officier qui est un célibataire endurci, un peu timide (...).

Comme dans d'autres lieux tenus en propre par un groupe, carrés ou autre sorte de "territoires réservés", le chahut collectif et la théâtralisation de la routine quotidienne décrit cet espace de repli du groupe sur lui-même à l'intérieur duquel il reconquiert une autonomie face au poids des contraintes de l'institution, en même temps qu'il engendre simultanément un processus de fraternisation. Le chahut des femmes traduit également un moyen de résister à la forme de dépersonnalisation que leur impose la participation à un milieu consacré aux valeurs masculines.

Entretien individuel. La discussion porte sur l'ambiance au quartier Juliette dans la première période de féminisation (93-94).

* *Mais le quartier juliette, c'était quoi, c'était votre lieu de vie plutôt, un lieu où vous pouviez vous ressourcer entre filles ?*

- *oui voilà.*

* *Un lieu où vous pouviez décompresser un peu entre filles ?*

- *Moi, j'étais chef de poste, donc chef de poste équipage en Juliette, et quand je voyais que la tension montait, c'est-à-dire que les filles se tirent dans les pattes... Quand on avait fait beaucoup de jours de mer, et qu'on sentait un ras le bol général, ça ne parlait pas trop... En temps normal, on était souvent au café, au lieu de faire la sieste, on allait chercher*

⁶⁵ *Pratique que l'on retrouve également chez les hommes (à propos des femmes).*

les filles, au café, on papotait, on buvait autour de la table, et puis petit à petit, au bout d'un certain nombre de jours de mer, il y avait de moins en moins de filles, certaines étaient fatiguées, etc. Alors là, j'organisais une bringue, qui est interdite normalement, mais c'était histoire de remettre tout le monde...

** En phase...*

- voilà, voilà, et en général, ça marchait très bien... Je disais : "allez, apéro !", Alors forcément, c'est interdit, mais on ?? (incompréhensible) des petites bouteilles, aux jus de fruits, et puis on mettait de la musique, on dansait

** Et ça, c'était à ton initiative*

- oui, c'était à la limite, c'était à nos risques et périls, parce que si on se faisait attraper...".

Les postes quartier-maître et second maître offrent des espaces, bien que très étroits, de convivialité : une table et quelques fauteuils, une machine à café, une chaîne hi-fi. Les femmes s'y retrouvent régulièrement, au cours de la journée. On circule relativement aisément d'un poste à l'autre, même si cela se fait presque toujours sur invitation informelle. Les postes d'hygiène sont en revanche fréquentés strictement en fonction du grade. Mais il est manifeste que les clivages entre grades s'estompent au bénéfice de relations amicales à l'intérieur d'une micro-communauté qui se vit comme minorité. Le tutoiement, par exemple, est systématique entre matelots et seconds maîtres.

Le clivage le plus marqué au quartier Juliette est en fait avec les OMS. A distance de cette jeune génération plus insouciant, les OMS gèrent différemment leur rapport à l'embarquement et au collectif masculin, on l'a vu, et se tiennent relativement à l'écart de cette sociabilité féminine qui est aussi très juvénile.

II.8.2. La régulation interne : le poids des leaders

Comme dans n'importe quel poste, la vie au quartier Juliette est organisée à partir d'un cadre de règles relativement étroit qui organise les rapports de cohabitation. Mais le quotidien, qui nous est maintenant familier, est aussi fait de toute une série de menus détails de la vie courante qui exigent d'être aménagés pour rendre supportable la promiscuité collective. S'insère ici ce que l'on désigne communément de règles de "savoir-vivre". Au quartier Juliette, ces règles sont manifestement implicites⁶⁶ : les nouvelles embarquées les apprennent au contact des autres, en les observant, ou au travers des remarques faites plus ou moins volontairement et directement, en leur présence. De façon générale, on considère ici que cette forme de régulation relève du "bon sens", du "sens commun" qu'est supposé avoir acquis tout un chacun, d'autant plus lorsqu'il est coutumier de situations d'internat auxquelles expose l'institution militaire dès la scolarité.

Il est cependant indéniable que certaines femmes pèsent davantage dans la définition et l'application de cette régulation interne. Souvent plus anciennes au quartier, plus affirmées dans leur personnalité, "leaders" en quelque sorte, elles n'hésitent pas à rappeler à l'ordre, si nécessaire de façon plutôt vigoureuse, leur(s) collègue(s) lorsqu'apparaît un certain désordre dans les comportements de la vie courante. Apparaît en même temps clairement l'idée qu'il faut savoir, à certain moment, en imposer pour se faire respecter. "Ouvrir sa gueule" est aussi une qualité que l'on estime utile dans un milieu qui, à l'extérieur, se révélera parfois hostile. En ce sens, le quartier Juliette n'a pas seulement fonction de refuge, il est aussi un espace d'apprentissage.

⁶⁶ Il n'existe pas, par exemple, de règlement intérieur affiché, même sur un mode humoristique comme on peut le voir parfois dans certains lieux de vie collective.

"Moi j'estime que quand on vit comme ça toutes ensemble, il faut forcément l'ouvrir, à un moment. Moi je veux dire, quand il y a une nana qui fout le bordel à 4h du mat, ça me fait chier, donc je le dis, je me lève, et je lui en colle une, j'ai fait ça une fois, manifestement, ça passe de génération en génération, parce qu'il n'y en a pas une seule qui...(...)"

** Et en fait, quand il y a un problème, soit il y en a une qui gueule pour résoudre l'affaire...*

- Voilà

** Donc là c'est plutôt les grandes gueules qui le font*

- Et bien oui (rire) ! Il n'y a jamais en fait de coup de gueule... Enfin celles avec qui on ne s'entend pas, il y aurait souvent des raisons de coup de gueule, et en fait, il y a une miss qui habite avec elle, et on lui dit : "Ecoute, tu lui diras que ça ne se fait pas comme ça, ça se fait comme ça". Il ne faut pas non plus qu'on ait..."

L'aménagement du cadre de vie - confort, décoration, musique - renvoie le plus souvent à des initiatives individuelles, sans exclusion, de façon plutôt informelle, une certaine concertation collective. Ce sont donc généralement les "leaders" qui sont à l'origine de cette gestion des lieux privés. En cas de dissension interne, on peut voir mobiliser les mêmes procédés traditionnels de règlement du conflit que sur le reste du bord : "bâches", interpellations, railleries, à travers lesquels on signifie un différend (notamment interpersonnel) sans manifester ouvertement les tensions (plaisanterie). Généralement, le règlement local du conflit est essentiel : comme dans les carrés, on est attentif à ce que les affaires internes ne se répandent pas à l'extérieur. Si un problème quelconque menace l'équilibre de fonctionnement du quartier Juliette dans son ensemble, ou ne parvient pas à être résolu sur ce mode informel et coutumier, on aura recours à la médiation de l'OMS qui a autorité pour régler les désaccords.

II.8.3. Entre rivalité et solidarité

Même si, comme elles l'affirment haut et fort, leur situation minoritaire conduit à une cohésion du groupe des femmes, cette "solidarité" ne se donne pas comme évidence.

Tout d'abord, les femmes forment une catégorie relativement hétérogène dans ses motivations vis-à-vis de l'embarquement et de la carrière militaire, et il semble que cette hétérogénéité s'accroisse avec la "banalisation" de l'embarquement pour les femmes.

Le projet d'embarquer, puis celui de l'intégration au sein de la communauté professionnelle ("faire ses preuves") constituait à l'origine un ressort fort de la cohésion collective, celle-ci représentant d'ailleurs pour les femmes une condition même de leur réussite. En situation de s'affirmer comme "acteur collectif" vis-à-vis du reste du bord, les femmes, on l'a vu, élaboraient une régulation commune avec à leur tête, les anciennes, pionnières de l'embarquement. L'embarquement pour les femmes n'est plus, aujourd'hui, l'objet d'une conquête collective. Au contraire, il est simultanément devenu une éventualité possible pour toute femme engagée et un privilège encore rare autour duquel s'organise une relative concurrence entre elles. A bord, la féminisation est désormais un fait acquis et admis, même si sa légitimité est encore fragile. Il est manifeste que cette situation prive désormais les femmes de l'un des motifs privilégiés autour duquel elles faisaient coalition pour mieux s'affirmer.

"... En général, les filles sont très soudées, là dessus aussi, dès qu'une nouvelle arrive, on lui montre un peu le bord, on lui parle de ce qui l'attend, des mentalités, de ce qu'elle va vivre, au quotidien. Maintenant, il y a toujours des petits trucs du genre... la fille on sait qu'elle vient, parce qu'elle a tiré dans les pattes à une autre, ou alors... ça c'est... forcément, avant même qu'elle arrive, elle est mal vue.

** Parce que... pour avoir une place embarquée, tu veux dire ?*

- oui

** Vous avez vos réseaux d'information, en fait*

- *Oui voilà, alors ce n'est pas toujours vrai, ce n'est pas toujours vrai, ce sont des bruits de coursive comme il y a dans toute la marine, mais c'est arrivé deux ou trois fois que la fille qui arrive, on dise : "Tiens, elle, elle va arriver, elle a dû avoir du piston pour arriver ici ou elle a fait débarquer une fille pour qu'on lui prenne sa place, une fille qui est très bien, elle l'a faite débarquer", et là, ça ne passe pas, elle est plus moins bien reçue".*

Désormais, "l'ambiance" au quartier Juliette est plus aléatoire. Elle se découvre aussi vulnérable que les autres carrés à des épreuves telles que le changement d'équipage, les longues périodes de travail à terre, la concurrence interne sur les carrières, etc. Autant de facteurs déstabilisateurs qui détournent ces lieux de leur fonction "ressource". Le lien communautaire, plus précaire, plus instable, se reconstitue lors d'une longue mission.

Entretien individuel (femme). La discussion porte sur le quartier Juliette dans les premiers temps de la féminisation.

*** Comment c'était entre les filles ?*

- *Entre les filles au départ, ça se passait très bien... on était vachement soudé, parce que justement, on se connaissait pas.*

** Vous vous êtes soutenues moralement les unes les autres ?*

- *voilà, voilà, ensuite, au bout de six mois, un an, on commençait à s'être installée, chacune avait sa petite vie, sa petite compagnie et on avait fait pas mal d'escalas, donc chacune avait trouvé ses petits groupes en escalle, comme à midi, on mange toujours entre copains, et après il y a eu des conflits de filles*

** Entre elles ?*

- *Oui parce que les filles sont très vaches entre elles, ce n'est pas nouveau, et c'était... "Et oui, et elle avec son patron, ça se passe comme ça, et moi ça se passe comme ça", et puis ça parle dans le dos".*

Entretien individuel (femme).

** Avant, c'était plus cohésif, parce que la féminisation était plus récente...*

- *Non, je ne crois pas, je crois que c'est plus une histoire de personnes, parce qu'avant, on avait des filles vraiment sympas, qui embarquaient parce que vraiment ça leur plaisait, parce qu'elles s'étaient battues pour embarquer, parce que dans les équipages, il y avait quand même des crabes et des choufs, ça faisait un petit moment qu'elles étaient là, les seconds, il n'y avait pas beaucoup de maistrancières, maintenant il n'y a quasiment que ça, donc ce sont des filles, elles sortent du BAT, pouf, elles tombent sur un bateau : ça tombe comme ça, c'est bien, ça tombe autrement, on s'en fout. Il n'y a pas... déjà, il n'y a pas le plaisir d'être embarquée, tu vois, le truc : "on s'est battu, on voulait absolument faire ça, on y est arrivé, on est content". Alors c'est : dès qu'il y a du boulot, tout le monde râle, dès qu'il y a un truc de travers, tout le monde râle. Il y en a, elles tournent par cinquième, elles tournent par quart, elles râlent, enfin... il n'y a aucune... On ne va pas toutes se poser ici, discuter... c'est fini. On est plus devenu... ça fait plus bureau qu'autre chose*

** ça s'est banalisé, un peu*

- *oui, moi je trouve qu'il n'y a aucune cohésion".*

A bord, on peut ainsi observer qu'assez rapidement, l'apprentissage mutuel des codes de conduite des femmes vis-à-vis du groupe masculin ne s'est plus fait sur ce mode collectif dans lequel il avait spontanément pris forme à l'origine⁶⁷. Aujourd'hui, la jeune recrue qui prend ses quartiers en Juliette pourra certes bénéficier d'un coup de main pour tout ce qui concerne les questions pratiques (faire sa "caille", se situer dans le bord, etc.), mais n'est pas directement appuyée par le collectif pour son intégration à bord. Elle recevra parfois quelques conseils, au gré des relations de sympathie qui se créent, mais également au risque d'être un peu esseulée et en difficulté.

*** Et l'accueil, en Juliette, c'était quoi ?*

- *c'était assez sympa*

** On te "briefait" un peu sur... ?*

- *Non, pas tellement en fait, non, là... c'était un peu... on m'a présenté en gros comment ça se passait, mais je ne me souviens pas d'avoir été accueillie particulièrement, ni très chaleureux, ni très froid, c'était... Voilà, j'arrivais, j'arrivais,*

⁶⁷ Cf. *supra*. L'OMS qui avait expérimenté l'embarquement organisait des réunions de discussion avec les jeunes femmes nouvellement embarquées pour élaborer ensemble des règles de conduite à tenir dans les relations avec les hommes.

ça ne choquait personne, j'étais là, j'étais là, ils allaient voir à l'usage ce que ça donnait, comme on fait en général... (...) Après en fait, quand elles ont vu comment moi je réagissais, elles m'ont dit : "ça, il faut faire, ça il ne faut pas faire", et... Mais en fait, il y a une nana qui est arrivée en même temps que moi, qui m'a dit : "Ca il ne vaudrait mieux pas faire, ça c'est bien, ça ce n'est pas bien"

** Comment elle le savait, elle ?*

- Parce qu'elle travaillait en bas, à la cambuse, et elle discutait avec plein de gens, donc mutuellement, on se renseignait l'une et l'autre (...)

Mais moi, c'est vrai que j'aurai bien aimé, quand je suis arrivée à bord, trouver quelqu'un... j'ai trouvé, mais ça a été assez long, avoir quelqu'un qui vienne me dire : "Bon écoute, mets là en veilleuse"

** Ca, ça ne se fait pas ?*

- ça se fait puisque moi je l'ai vécu, c'est vrai que quand on a une fille qui arrive, qui a une grande gueule, et qui va se ramasser, je n'ai pas envie qu'elle se ramasse, même si c'est quelqu'un que je n'apprécie pas particulièrement. Parce que moi, vu comment je l'ai vécu, je m'en serais bien passé. (...) Après, moi je ne suis pas non plus pour "cocooner" tout le monde, c'est aussi en apprenant toute seule, tu vas te casser les dents une ou deux fois, ça va faire relativement mal mais...

** Ca fait partie de l'apprentissage*

- voilà, il ne faut pas absolument ramasser, prendre des grosses gamelles pour apprendre, mais c'est vrai qu'il y a des petites choses, tu te ramasses, tu te ramasses."

Sans qu'il n'y ait d'hostilité manifeste, la tendance serait plutôt à laisser la novice trouver ses marques toute seule, tout en observant une certaine vigilance à son égard. Il est aussi évident qu'on ne laissera pas une femme se marginaliser ou, à l'autre extrême, menacer la réputation du groupe, nous y reviendrons. A la limite, la jeune femme est, dans un premier temps, autant "testée", tout au moins observée, par les femmes que par les hommes. Certaines semblent d'ailleurs être plus à l'aise dans leur service et dans leurs relations avec les marins qu'au quartier Juliette.

L'interprétation habituelle de ce type de disposition du groupe à l'égard d'un(e) novice se traduit en terme d'apprentissage (Liu, 1981 ; Reynaud, 1997) : l'indifférence voire l'hostilité de ses pairs a pour fonction d'obliger l'arrivante à apprendre les conditions de travail dans lesquelles elle va se trouver. Une telle interprétation est tout à fait envisageable, mais pas totalement satisfaisante. Il faut également rappeler que les femmes, en embarquant, choisissent d'appartenir à un milieu d'hommes. Elles se maintiennent donc dans une relation simultanément d'appartenance et d'extériorité avec ce qui constitue un espèce de "foyer de la féminité", auquel précisément elles ont cherché à échapper. Dispersées dans les collectifs de travail, les femmes construisent une relation unique et personnalisée aux collectifs masculins qu'elles côtoient. Chacune est, à sa manière et avec son caractère, au "centre" d'un réseau de sociabilité qui lui est propre. C'est ainsi qu'elles bâtissent chacune leur territoire à bord. Elles jouent ainsi de cette double appartenance, d'un côté au microcosme féminin qu'est le quartier Juliette, de l'autre à un monde masculin qui leur est propre. Mais à aucun moment le premier ne constitue une ressource pour décrire la relation au second. Chacune négocie ses propres attaches et construit dans une relative autonomie son réseau de relations à bord.

"Etre intégrée, ça t'a pris combien de temps ?

- six mois...

** Par contre, les filles ne t'ont rien dit ?*

- non, parce que les filles, au départ, tu arrives... il n'y a pas un accueil très chaleureux

** Tu es autant observée par les filles que par les gars, à la limite*

- oui. Après, il n'y a vraiment rien à dire, il y a une bonne ambiance

** Oui, mais elles ne t'ont pas "briefée" pour te dire... si tu réponds...*

- non, on ne le fait pas, même au niveau des arrivantes...

** Vous ne les mettez pas au courant de ce qui les attend*

- non, parce que chaque caractère... c'est « indépatouillable », chaque caractère est différent, chaque...

- * Tu veux dire qu'il n'y a pas de code de comportement arrêté ?
 - non, ce n'est pas évident, d'une personne à l'autre, ils ne vont pas se comporter de la même façon...
- * Mais est-ce que tu as l'impression que les filles attendent un type de comportement des autres, qu'il y a des limites, inférieure ou supérieure à ne pas dépasser ?
 - Déjà, quand tu es trop sympa, ça ne plaît pas, quand tu es trop sympa, quand tu arrives, en fait, je parle quand tu arrives, que d'entrée tu t'intègres bien, tu t'entends bien avec certaines personnes, ça ne plaît pas, il y a une part de jalousie, j'ai l'impression, tu as l'impression de leur piquer leur domaine qu'elles se sont forgées pendant deux, trois, quatre ans d'affectation, et puis après, ça passe tout seul.(...)
- * Et tu as ressenti le fait que tu ne pouvais pas t'appuyer sur les filles pour pouvoir t'intégrer
 - non, non
- * et même encore maintenant, si une nouvelle arrive ?
 - moi j'essaie de l'accueillir le mieux possible, mais de là à lui donner des règles de comportement, non, c'est à chacun de trouver ses marques, à sa manière et en fonction de l'expérience qu'elle va vivre à bord.
- * On lui laisse faire l'expérience elle-même
 - Voilà
- * Quitte à avoir un oeil pour ne pas qu'elle se plante trop quand même ?
 - oui, c'est arrivé qu'on donne des petits conseils".

II. 8. 4. La réputation : un enjeu

Ceci étant, le quartier Juliette demeure un lieu central de la régulation des comportements des femmes à bord. Si l'action normative, on l'a vu, n'est pas omniprésente, elle est systématiquement mobilisée dès que la réputation collective des femmes est menacée. Un comportement jugé illégitime, insolite ou non conforme suscite immédiatement une action correctrice de la part des femmes elles-mêmes qui entendent se porter garante de leur bonne intégration. Ayant intégré les valeurs et les comportements habituellement admis à bord, ceux des hommes, les femmes s'appliquent à les respecter et à les faire admettre aux nouvelles arrivantes.

"En général, je pense que ça se passe très bien parce qu'on est très soudé, et s'il y a une fille qui fait un écart, s'il y a une fille qui va se faire remarquer dans le bord, par rapport aux gars, n'importe quoi, la mentalité veut qu'on l'attrape et qu'on lui dise : "Toi maintenant, tu arrêtes". Parce que c'est vrai que comme on est très ciblé, s'il y en a une qui fait des conneries, c'est généralisé, donc..."

* Donc vous contrôlez un peu que ça se passe bien, vous mettez en garde les filles par rapport aux conneries...

- voilà

* Spontanément

- oui, voilà, c'est spontané, ce n'est pas..."

Les critiques à l'encontre des jeunes recrues concernent généralement les attitudes au carré et au quartier Juliette, dans le domaine de l'équipe de travail ce sont les collègues de spécialité qui s'en chargeront. Les remarques ont souvent trait à un comportement équivoque entre hommes et femmes ou encore à une féminité par trop prononcée (parfum, bijoux, coiffure, etc.). Au delà de la réputation collective du groupe des femmes, ce qui est important, c'est qu'il ne peut y avoir d'image collective des femmes et encore moins d'image entachée collectivement. Effectivement les notions d'équipage et de milieu de marin ne peuvent être mises en défaut par une catégorie ou une autre : femmes, groupe, syndicat, etc. Aussi la réputation singulière d'une femme peut toucher l'ensemble du groupe et le mettre en exergue, alors qu'il déploie maints efforts pour faire disparaître ses aspects saillants, ses caractéristiques différenciées.

Conclusion

Nous avons observé comment l'arrivée des femmes à bord en tant que nouvelle catégorie de travailleurs spécifiques perturbe l'ordre de la régulation existant : d'une part, les femmes sont étrangères aux traditions marines qui ont cours sur les navires, donc dans

une certaine mesure elles n'ont aucune référence à la mémoire et à l'identité de marin qui décrivent des modes d'être prescriptifs mais également des ressources. D'autre part, elles ignoraient en arrivant les formes de régulation coutumières aux marins embarqués. On peut même ajouter qu'elles sont confrontées à une régulation qui renvoie essentiellement à l'identité masculine (ex : les rapports d'autorité, le respect du grade, les règles de conduites liées aux conditions de travail, etc).

La rencontre de ce groupe particulier avec le bord a conduit à des situations d'apprentissage dans lesquelles se redéfinissaient en partie les règles coutumières de comportement et de sociabilité, conduisant parfois à des aménagements des règles antérieures, et d'autres fois à l'invention de nouvelles formes de régulations. Ces apprentissages se sont manifestés au niveau de l'équipage dans son ensemble mais également sur le plan des collectifs concrets (travail, carré, etc.), avec des ressources et des contraintes différentes à l'intérieur de chaque catégorie de statut. Les principaux ressorts communautaires sont alors :

- la coopération professionnelle au sein de la spécialité ou l'identité de métier,
- l'appartenance à une même classe d'âge avec des proximités culturelles liées à la jeunesse et à la mixité,
- la trajectoire héroïco-initiatique pour les femmes OMS,
- ou plus largement les ressources liées aux capacités de régulation que génère la vie dans une institution totale.

Les situations les plus difficiles à négocier sont celles où la régulation prend son sens dans la référence à l'identité masculine : on voit alors apparaître ici la difficulté pour les femmes d'être acteur de cette régulation, parce que cela signifie potentiellement une compétition sexuée ou encore une perte identitaire pour l'un ou l'autre groupe.

III - LE GROUPE DES FEMMES : TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES ET RAPPORT A L'INSTITUTION

Si l'on excepte le groupe des appelés - groupe aujourd'hui destiné à disparaître des équipages de bateaux - être "marin d'État" est une profession. Elle présente cependant la particularité d'être une profession que l'on embrasse habituellement pour un temps relativement limité : même si la norme de référence⁶⁸ pour la plupart des marins est celle de faire toute sa carrière salariale au sein de l'institution, ce n'est le cas effectif que pour une proportion minoritaire d'entre eux. La norme, cette fois au sens statistique du terme, est de rentrer jeune dans la carrière militaire et de la quitter pour exercer une seconde carrière salariale hors de l'institution Marine Nationale. La carrière salariale des individus est donc, en général, plus large que leur seule carrière militaire.

Le marché du travail interne à la Marine Nationale française⁶⁹ est à la fois structuré et segmenté. Il est structuré par un ensemble de règles de type bureaucratique définissant avec précision les ports d'entrée dans la carrière, les formes et les modes d'évaluation et de promotion, les rémunérations présentes et futures. Il est segmenté au sens où il se décompose en plusieurs sous-marchés selon les niveaux de grade et selon les spécialités et corps de gestion. Au fil du temps, ces règles évoluent, en fonction des besoins de la Marine et des évolutions démographiques des différents ensembles de gestion. La politique de féminisation est l'un de ces éléments qui vient perturber plus ou moins fortement les régulations antérieurement établies. Elle n'est cependant pas le seul dans la période actuelle : la "professionnalisation" dans l'ordre des décisions internes à l'institution militaire, mais aussi les changements sociaux et économiques plus larges contribuent également à ces changements.

La connaissance des règles ne suffit pas à comprendre les carrières effectives. Chaque marin ne cesse de participer à la construction de sa propre carrière. Il lui faut gérer au mieux ses demandes et ses comportements de façon à atteindre ses objectifs personnels de court ou de moyen terme. Doit-il faire, lors de l'émission de ses vœux, une demande d'embarquement et sur quel type de bateaux ou vaut-il mieux pour lui solliciter une affectation outremer, une campagne, ou demander à passer par une formation ? Sa solde à court terme en sera directement affectée : en embarquement il touchera la prime liée à cette situation, prime qui sera augmentée si le bateau fait des missions à longue distance; elle le sera encore mieux s'il accepte une mission outremer. Mais la gestion de moyen ou long terme peut lui suggérer d'autres stratégies : accepter de suivre une formation pour augmenter ses chances de réussir un examen et ainsi conforter ses probabilités de rester marin à long terme...

Les règles de ce jeu apparaissent a priori relativement stables et fixées de l'extérieur de la communauté de travail. C'est l'Etat-major de la Marine qui a la haute main sur la définition de ces règles, et un bon nombre d'entre elles sont dotées d'une grande stabilité. Mais les comportements individuels, comme les événements extérieurs, ne sont pas sans effet à terme sur l'évolution des règles. Si les équilibres entre les groupes se transforment,

⁶⁸ Par ce terme nous entendons la norme par rapport à laquelle se constituent les jugements communs des membres du groupe quand ils ont à évaluer une carrière professionnelle.

⁶⁹ Pour une première analyse, cf. *Les marins* de Georges Leygues, chap. 1.

les règles seront modifiées pour s'adapter à ces nouvelles données : la féminisation du Charles De Gaulle a été repoussée du fait du trop faible nombre de femmes susceptibles d'embarquer sur un tel bateau; la politique de quota à l'entrée des concours a été supprimée comme contraire aux règles d'égalité professionnelle imposées par l'Union Européenne... Dans un cas c'est un ensemble de décisions individuelles qui a entraîné le changement, dans l'autre, ce sont des exigences institutionnelles.

Sans revenir à la production des règles au niveau central de l'institution en matière de féminisation⁷⁰, il était intéressant d'observer sur le terrain d'un bateau féminisé les modes de construction de la trajectoire professionnelle des femmes : quelles sont les stratégies et ressources mobilisées pour négocier leur destinée au sein de l'institution ? Comment vont-elles se projeter et investir cet espace de mobilité professionnelle et sociale ? L'ordre traditionnel de construction de la hiérarchie et des identités professionnelles s'en trouve-t-il déstabilisé ? Comment les hommes vont-ils réagir à cet événement perturbateur de la gestion de leurs propres carrières ?

Les différentes mesures d'ouverture de l'accès à l'embarquement et aux formations pour les femmes sont trop récentes pour que l'on puisse déjà faire une observation complète de la façon dont les femmes vont gérer leurs carrières professionnelles au sein de la Marine. Pourtant, en observant les débuts de carrière des femmes aujourd'hui embarquées et en retenant les explications que les intéressées donnent elles-mêmes de leurs stratégies de carrière, on peut d'ores et déjà affiner quelques hypothèses sur les évolutions futures en la matière. On tentera cet exercice à partir de l'analyse des données de carrière des femmes présentes sur le Montcalm au moment de nos observations complétées par les discours que nous avons pu recueillir auprès des intéressées elles-mêmes. On s'intéressera tout particulièrement :

- au choix du métier militaire et aux motivations d'engagement : système de valeurs et d'attentes par rapport à l'engagement ; représentations sociales du métier militaire ;
- au choix de l'embarquement : exercice opérationnel de la spécialité, expérience de l'embarquement, l'identité de marin.
- à l'organisation de la carrière militaire en lien avec la gestion d'une carrière matrimoniale ou familiale

Dans ce travail d'interprétation, il nous faut tenir compte du fait que la féminisation des bateaux et l'ouverture des carrières de marins aux femmes n'est pas le seul élément de changement dans la gestion des personnels. Au moins un second facteur vient transformer la situation : les femmes qui sont actuellement embarquées sont confrontées à une situation de l'emploi sur les marchés du travail internes à la Marine qui ne sont pas identiques aux situations qu'avaient connues les hommes qui sont actuellement en milieu ou en fin de carrière longue. La généralisation annoncée des contrats à durée déterminée pèse sur leurs choix de même qu'elle pèse sur les choix des hommes du même âge. On s'interrogera donc ici pour tenter d'évaluer dans quelle mesure les carrières féminines sont aujourd'hui plus marquées par la différence de sexe ou par des phénomènes plus générationnels.

III. 1 : Femmes et hommes à bord : données d'ensemble

Les données dont nous disposons sont tirées de l'analyse des FGP réduites concernant les marins hommes et femmes affectés sur le Montcalm au 1 juin et au 31

⁷⁰ Ce qui aurait impliqué un autre type d'investigation, dont une bonne esquisse a été faite dans le travail de Muriel Meyras : *L'emploi des femmes dans la Marine Nationale Mémoire de DEA, Université Lyon 2, septembre 1994.*

octobre 1996. Elles correspondent donc à un effectif total d'un peu plus qu'un équipage complet puisque sont présents dans notre échantillon aussi bien ceux et celles qui ont débarqué entre ces deux dates que ceux qui ont été nouvellement affectés.

Les premières interrogations que nous aborderons à partir de cette population particulière concernent les corps de gestion et les grades. On l'a dit, le marché du travail de la Marine est segmenté en plusieurs sous-marchés ayant des ports d'entrée spécifiques. Le tableau 1 précise la composition de cette population par corps de gestion et le tableau 2 par grade.

Tableau 1 : répartition par sexe et par corps de gestion

	Off M	OSM	OM	Eq eng	Eq app	Totaux
hommes	29	3	79	120	55	286
femmes	2	0	3	25	0	30
Totaux	31	3	82	145	55	316

Tableau 2 : répartition par sexe et par grade

	mate	QM	SM	M	PM	MP/Maj	Off	Totaux
hommes	39	44	68	41	32	30	32	286
femmes	1	15	9	1	2	0	2	30
Totaux	40	59	77	42	34	30	34	316

Au bas de l'échelle des grades, on trouve les appelés, dont la durée de passage dans la Marine est la plus réduite; la plupart sont matelots ou quartiers-maîtres mais on en trouve quelques-uns seconds maîtres et quelques aspirants chez les officiers. Aucune femme parmi eux.

Le corps de gestion des équipages engagés comprend des marins qui ne disposent encore que de contrats à durée déterminée de moyenne durée : c'est également le début de la carrière pour les officiers mariniens qui peuvent alors disposer de contrats de deux à huit ans. Pour ceux qui sont entrés par cette filière et qui souhaiteraient "faire carrière" il leur faut parvenir à obtenir les certifications indispensables : Brevet élémentaire (BE) qui se passe pendant les deux premiers mois de l'engagement, Brevet d'Aptitude Technique (BAT) qui ouvre à la possibilité de devenir officier marinier et se passe parfois immédiatement après le BE (pour les mieux notés au BE) et parfois après un premier temps de service, Brevet de Spécialité (BS) qui ouvre à la possibilité d'accès au cadre de maistrance et ne se passe qu'après plusieurs années de service et en fonction des notes et évaluations obtenues pendant ce temps. L'obtention du BS est aujourd'hui indispensable pour espérer atteindre - voire dépasser - à terme les quinze années de carrière ouvrant droit à la pension.

Le troisième corps de gestion est celui des officiers mariniens de maistrance. Un seul des seconds maîtres et seulement 40% des maîtres ont atteint ce corps de gestion (cf. infra Tableau 8). Tous les OMS font partie de ce corps. L'ancienneté moyenne est ici élevée : tous, sauf deux, ont dépassé les douze ans de carrière. C'est donc aussi le corps représentant la plus grande stabilité de carrière pour les officiers mariniens : le temps

moyen de passage dans chaque grade s'allonge nettement et les possibilités de prolonger sa carrière en sortant de ce corps tout en restant dans la marine sont faibles : on peut certes passer le concours pour devenir major, mais les postes sont relativement rares, et l'on peut aussi passer les concours d'officiers, mais ce choix est également rare.

Les corps de gestion des carrières des officiers sont plus variés que ne le laisse apparaître les catégories du tableau présenté. On a ici distingué les Officiers de Marine et les Officiers Spécialisés de la Marine qui sont les deux corps de gestion principaux concernant des officiers embarqués sur ce type de bateaux. Les contraintes et les perspectives de carrière des officiers sont fort différentes. Les uns, notamment parmi les ORSA (Officiers de réserve en Situation d'Activité) n'ont que des contrats à durée déterminée alors que les autres ont une garantie de voir leur carrière durer au moins 25 ans. Selon le port d'entrée, leur perspective de monter rapidement vers les grades les plus élevés est très variable : l'accès aux grades d'officiers généraux est, en pratique, quasi-réservé aux seuls anciens élèves de l'Ecole Navale. Les grades d'officiers supérieurs eux-mêmes sont difficiles à atteindre pour les officiers qui ont commencé leur carrière comme OM, et ce d'autant plus qu'ils ont attendu un plus long temps avant de réussir le concours d'officier.

Comme on pouvait s'y attendre compte tenu de la faible ancienneté de la politique de féminisation des équipages, la présence des femmes est plus marquée dans les grades les plus bas, y compris chez les officiers où elles ne sont présentes que parmi les officiers subalternes. Pour la plupart des officiers marinières, elles n'ont pas encore atteint dans leur carrière le stade du passage au corps de maistrance et donc à une plus grande garantie de l'emploi.

Le tableau 3 permet de compléter ces caractéristiques générales en précisant les structures d'âge : les trois quarts des femmes sont nées en 70 ou après alors que c'est seulement 45% des hommes qui sont dans ce cas. Pour les mêmes raisons, la répartition par ancienneté est également très différenciée par sexe (Tableau 4) : l'ancienneté modale des hommes étant de 8 ans et celle des femmes de seulement 4 ans. De ce fait elles ont connu en moyenne nettement moins d'affectations que les hommes (tableau 5).

Tableau 3 : Date de naissance par sexe

	<50	<54	<58	<62	<66	<70	<74	<78	>77	Totaux
Hommes	11	10	17	35	38	46	78	49	2	286
Femmes	0	0	0	0	4	3	11	12	0	30
Totaux	11	10	17	35	42	49	89	61	2	316

Tableau 4 : ancienneté par sexe

	<3	<6	<9	<12	<15	<18	<21	<24	<27	>26	Tot	mod e
Hommes	80	34	38	22	29	27	16	17	6	17	286	8

Femmes	12	10	2	3	2	1	0	0	0	0	30	4
Totaux	92	44	40	25	31	28	16	17	6	17	316	

Tableau 5 : Nombre d'affectations passées par sexe

	<3	<6	<9	<12	<15	<18	<21	<24	<27	>26	Totaux
Hommes	78	42	55	48	39	13	8	2	0	1	286
Femmes	11	13	5	1	0	0	0	0	0	0	30
Totaux	89	55	60	49	39	13	8	2	0	1	316

Les situations matrimoniale et familiale des femmes sont encore différentes de celles des hommes : 90% des femmes sont en effet considérées comme célibataires alors que ce n'est le cas que de 56% des hommes (tableau 6), aucune n'a d'enfants, alors que 30% des hommes (37% si l'on ne considère que les engagés) sont pères de famille (tableau 7).

Tableau 6 : statut matrimonial par sexe

	celib	conc	marié	divor	Totaux
Hommes	159	9	115	3	286
Femmes	27	0	3	0	30
Totaux	186	9	118	3	316

Tableau 7 : Nombre d'enfants par sexe

	0	1	2	3	4	5	6	Totaux
Hommes	199	30	33	17	6	0	1	286
Femmes	30	0	0	0	0	0	0	30
Totaux	229	30	33	17	6	0	1	316

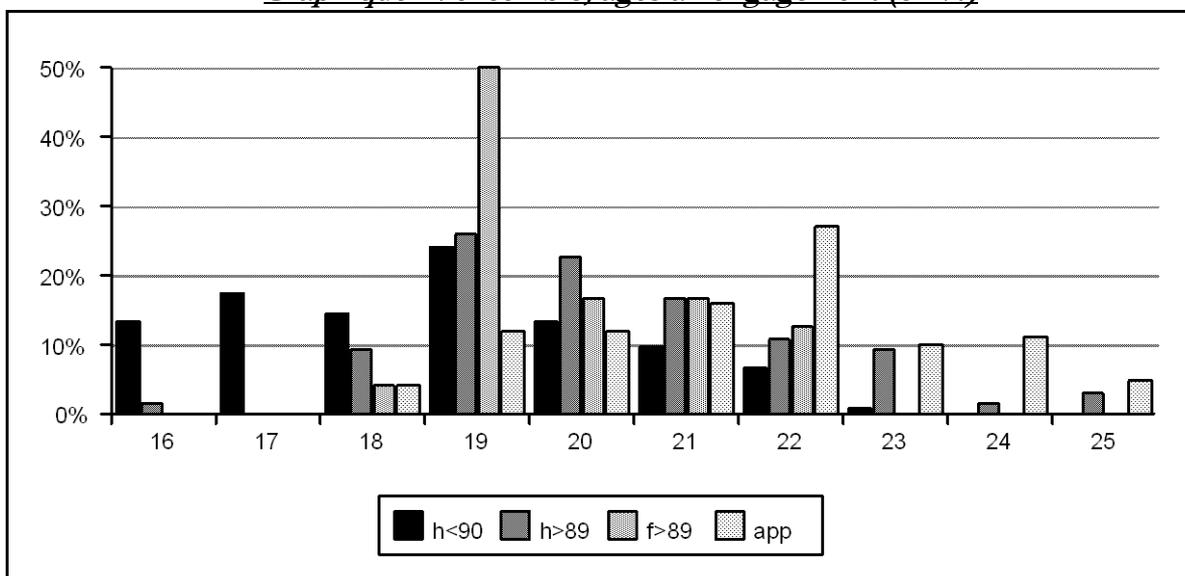
III.2. Engagement et débuts de carrière des femmes

Les femmes ont-elles géré leur carrière antérieure de manière différente des hommes ? La première donnée que l'on examinera est celle de la distribution des âges lors de l'engagement (graphique 1). Cette distribution ayant évolué au cours du temps, on a distingué ici quatre catégories : les hommes engagés avant 1990, les hommes engagés après 1989, les femmes engagées après 1989 et les appelés. La population des femmes engagées avant 1990 est ici trop faible pour que l'on puisse exploiter les données correspondantes.

Comme nous l'avions déjà constaté lors de l'examen des carrières des marins du Georges Leygues, c'est dans le groupe des appelés que l'on observe la distribution des âges à l'engagement la plus élevée. Si l'on exclut cette population particulière de la comparaison, on constate cependant quelques distorsions entre les âges à l'engagement des hommes engagés et ceux des femmes. Ces distorsions s'expliquent de deux façons : d'une part, on ne trouve pas de femmes parmi ceux qui ont connu les âges à l'engagement les plus faibles (16 et 17 ans), ce phénomène étant dû pour l'essentiel au fait que le comportement

d'engagement jeune était spécifique des hommes aujourd'hui les plus âgés : on n'a qu'un seul cas d'homme engagé à moins de 18 ans parmi les hommes engagés dans les années quatre vingt dix, c'est-à-dire au moment des entrées de la plupart des femmes. A l'autre extrême de la distribution, l'engagement à des âges élevés (23 ans et plus), donc probablement après une première expérience professionnelle, est seulement le cas des hommes. On aurait donc peu de distorsions entre les structures des âges à l'engagement entre les hommes engagés et les femmes, sous la condition de les rapporter à la même époque et aux mêmes grades obtenus

Graphique 1 : ensemble, âges à l'engagement (en %)



Comme les hommes qui s'engagent aujourd'hui, les femmes officiers mariniers et hommes d'équipage entrent donc dans la carrière de marins au moment de la fin de leurs études secondaires, le plus souvent après un bac réussi, mais rarement prolongé par des débuts d'études supérieures.

Du côté des officiers, la taille de l'échantillon ne permet pas de tirer des conclusions significatives. Ce que l'on peut toutefois remarquer, c'est que c'est parmi les officiers entrés les plus jeunes que l'on trouve ceux qui progressent le plus doucement dans l'échelle des grades : il s'agit de ceux qui sont passés par les grades d'officiers mariniers et non par la voie royale de l'Ecole Navale.

III.2.1. Un choix positif : naviguer, voyager, servir, travailler dans un milieu d'hommes

Les motivations des femmes à l'engagement pour autant qu'on puisse les évaluer sur un échantillon aussi restreint ne font que rarement appel à la contrainte d'emploi : le choix de la Marine est souvent un choix positif ("je voulais être marin") et non le résultat d'un choix par élimination subie ("j'ai pris ce qui s'est présenté")⁷¹

⁷¹ Dans l'étude des motivations avancées pour justifier l'engagement chez les marins du Georges Leygues (tous hommes), la motivation par la vocation apparaissait en premier, mais les motivations par choix rationnel ou par échec étaient, à elles deux, presque aussi fréquentes Cf. op. cit., p 34.

"- J'ai eu mon bac en 94, déjà j'étais un an trop jeune pour entrer dans la Marine, ce que je voulais depuis pas mal de temps, je m'étais déjà renseignée

** Tu voulais entrer dans la marine ?*

- oui, je voulais entrer dans la marine..." (Femme).

*** Et toi tu avais envie d'embarquer*

- oui oui, je voulais faire autre chose, on était marin (dans ma famille), je voulais être comme un marin".(Femme).

L'une des modalités de ce choix positif correspond à la mise en oeuvre de valeurs civiques : on s'engage par idéal, pour servir ou pour rejoindre un monde dont les valeurs correspondent à ce que l'on souhaite

"-... les idéaux qu'on peut avoir à 19 ans, c'était plus dans ce sens là, le service, c'était plus dans ce sens là, que l'armée" (femme).

*** Tu avais de la famille marin ?*

- Pas du tout

** Ni militaire ?*

- non, pas du tout

** Tu es partie sur une idée comme ça ?*

- Oui complètement

** Mais attends, tu ne connaissais pas ni la marine, ni le monde de la mer, ni le monde militaire, mais... un métier d'homme, ça t'attirait ?*

- Ce n'était pas le métier d'homme qui m'attirait, c'est l'armée avec un grand A

** Oui ? représenter quelque chose ?*

- Oui, pour moi, ça représentait la discipline, la droiture

** Et les missions ?*

- Oui mais en fait, les missions, je les considérais un peu à part. Moi, pour moi, c'était de la franche camaraderie, de la discipline, de la droiture, et des mecs francs, des mecs où on se sentait vraiment solidaire" (femme).

L'engagement peut encore être une modalité de réalisation d'un projet : le plus souvent, comme c'était le cas pour les hommes enquêtés précédemment, il s'agit du désir de naviguer et de voyager.

*** Comment ça se passe, quand tu arrives ?*

- Je me suis renseignée au CIO, au centre d'information et d'orientation, il y avait l'armée de terre, de l'air, et la marine qui venaient présenter

** C'était la marine et pas une autre arme ?*

- Ah oui, la marine et pas une autre arme, c'était la mer, les voyages, embarquer, aller sur un bateau

** La mer, c'était important ?*

- Oui, j'ai passé tous mes étés à la mer, et je suis allée sur un chalutier, parce que mes parents ont des amis marins pêcheurs, donc ils m'ont emmenée avec eux et j'ai pris le goût à la mer, j'adore voir l'horizon, la mer tout autour, je trouve cela magnifique. Je suis donc allée au CIO, j'ai constitué mon dossier à la marine, ils m'ont fait passer des tests, les premiers tests, je les ai passés à Lille, tests de culture générale (français, math), après je suis allée à Paris pour faire des tests et passer devant un psychologue, et c'est la dernière personne que j'ai vue et c'est elle qui a fait poids sur mon dossier, c'est elle qui donnait un avis par rapport au fait que je sois motivée, ou que je sois trop jeune, et l'avis à du être favorable, et j'ai été prise en Septembre à Maistrance" (femme).

*** Et pourquoi pas une autre arme ?*

- Parce que je voulais voyager, alors l'armée de terre...

** Et le côté militaire te plaisait ?*

- Pas énormément, je ne suis pas trop militaire, mais ce qui me plaît, c'est mon boulot, voyager... Et puis, ça ne me dérange absolument pas

** L'uniforme, la discipline ?*

- Oui, ça c'est ce que j'ai dit, quand ils m'ont demandé pourquoi je m'engageais, j'ai parlé du drapeau, de l'uniforme, mais non, ce n'est pas du tout pour ça !

** Représenter quelque chose...*

- Non non, ça c'est ce qu'on dit quand on veut s'engager, quand on veut être pris, mais moi c'était surtout pour voyager et le boulot me plaît énormément" (femme).

Mais, dans bon nombre de cas, comme on avait pu le constater auprès des hommes, le choix de la Marine est aussi pour une part dicté par les événements : cet engagement est au départ envisagé parmi d'autres possibles pour la réalisation de son projet personnel de carrière, et c'est celui qui se concrétise en premier.

" Comment tu as eu l'idée en fait ? Tu as vu passer une brochure*

I - oui, j'ai vu dans les centres d'orientation, dans un CIO, tout simplement, je préparais tout un tas de concours, j'ai fait inspecteur de police, par exemple, j'ai fait d'autres... parce que je cherchais après le bac, et j'ai envoyé un dossier pour entrer dans l'armée et c'est celui-là qui...

** oui tu avais aussi vu la police*

I - Ca j'aurais préféré, parce que si j'avais été reçue, je ne venais pas dans l'armée donc je l'ai passé avant le concours, mais je n'ai pas été reçue

** Oui, donc là encore, c'était un métier d'homme*

N - Moi aussi, je m'étais renseignée sur la police, j'avais oublié, ça fait tellement longtemps, mais c'est vrai que j'avais fait la police, la gendarmerie... je ne suis pas...

I - Oui j'avais passé le concours, mais c'est dur, pour faire inspecteur

N - Mais il fallait le bac et moi, je suis partie avant le bac" (femme).

Parmi les raisons du choix, le fait de travailler dans un milieu à dominante masculine est fréquemment évoqué. Mais elles n'entendent pas pour autant passer pour des "garçons manqués" qui récupéreraient dans ce métier une identité mal assurée. Il ne s'agit pas tant de faire un "métier d'homme" que de travailler dans un environnement à dominante masculine.

" Et quand tu as choisi la marine, tu as choisi un milieu d'hommes ?*

- Est-ce que je l'ai choisi pour ça ?

** Oui*

- Au départ non, au départ... mais c'est pareil, sans m'en rendre compte, c'est vrai qu'en sortie de l'école, bon, j'ai travaillé chez les pompiers donc c'était déjà un milieu masculin, et j'ai atterri ici, pour moi ça s'est très bien passé au départ, puisque j'avais l'habitude de travailler avec des garçons, et finalement, oui, je préfère travailler avec des garçons qu'avec des filles, oui, je me suis rendu compte que les filles, ça se tirait beaucoup dans les pattes" (femme).

" Et vous choisissiez un milieu d'homme ?*

N - En fait, moi je sais qu'à l'école, j'étais déjà dans un milieu technique depuis des années, à l'époque, j'avais déjà fait quatre ou cinq ans, on était des classes de 24 avec deux ou trois filles, j'étais déjà dans un milieu de gars, pas de problèmes, et je préfère, je suis plus à l'aise dans un milieu comme ça, qu'avec des filles

** Toi aussi ?*

I - Oui enfin, je suis à l'aise avec les deux mais au niveau du travail, je préfère un milieu d'hommes" (entretien avec deux femmes).

" Mais est-ce c'était un choix d'un métier d'homme et d'un milieu d'hommes ?*

- Pas un métier d'homme, mais un milieu d'hommes, parce que je ne me voyais pas travailler avec des femmes dans un milieu de femmes - donc il y avait tout ça et c'est pour ça d'ailleurs que je fuis les unités à terre ; enfin, je fuis, c'est une façon de parler puisque malheureusement

** Mais dans le choix de l'embarquement, il y avait aussi le choix du milieu d'hommes ?*

- Tout à fait - parce que je n'aime pas travailler avec des femmes

** Mais tu ne dis pas un métier d'homme ?*

- Pas un métier d'homme ? non, parce que pour moi ce n'est pas spécialement un métier d'homme" (femme).

Les motivations ainsi avancées sont certes des constructions a posteriori. C'est la façon dont les femmes interrogées expliquent leur choix quelques années après. Les femmes insistent donc sur les aspects positifs de leur choix de l'époque : elles voulaient faire un métier qui leur paraissait bien particulier. Dans un seul cas l'engagement est

présenté comme la seule possibilité qui restait en situation d'échec; mais immédiatement la même interlocutrice énonce les aspects positifs du choix de carrière militaire:

"- J'étais niveau bac, j'ai passé mon bac, suite à cela, je voulais faire un BTS ou un IUT, et je m'orientais plus dans... J'avais plusieurs voies, j'envisageais tout ce qui était tourisme, journalisme. Mais j'avais un niveau un peu bas, et puis mes parents ne pouvaient pas financer mes études dans une école privée, donc il me restait peu de possibilités, et comme les sélections à l'époque étaient dures, je n'ai pas été prise. La fac ne me plaisait pas.

** Comment tu as pensé à la marine ?*

*- Parce que mon frère était marin, il m'avait expliqué ce que c'était... bien qu'il soit contre les femmes dans la marine.
(...)*

** La marine, l'uniforme, il n'y avait rien qui te rebutait ?*

- Non

** Et ça te plaisait, le milieu militaire ?*

- Oui, en fait... quand on est extérieur à ça, on est attiré... en fait

** Le fait de représenter quelque chose ?*

- Voilà, d'être inclus dans un groupe, de représenter quelque chose, d'être investi dans un groupe que je pense utile malgré tout ".(femme).

On peut encore noter que nous n'en n'avons pas rencontrées qui insistent sur l'aspect proprement guerrier de ce métier spécifique. Certes, elles ne récusent pas la dimension militaire de leur travail, mais les autres dimensions (voyager, être dans un milieu d'hommes) prennent le pas sur cette dimension particulière du métier de marin d'État.

III.2.2. L'influence des milieux d'origine

Comment joue l'influence des milieux familiaux dans cette décision d'engagement ? Pour bon nombre d'entre elles, comme c'était le cas des hommes, le milieu familial n'a rien à voir avec les milieux militaires : elles ne s'inscrivent donc pas dans une lignée militaire, leur choix ne correspond pas à une "reproduction" :

*** Tu connaissais des gens dans la marine ? Qu'est-ce qui t'a attirée ?*

- Non, je ne connaissais personne dans la marine, personne de ma famille, pas d'influence

** Pas d'influence militaire ?*

- Non, où je suis, dans le nord, il n'y a personne qui est militaire (à côté de Maubeuge)

** Le monde militaire t'attirait ?*

- Ah oui, la discipline ne me dérangeait pas...". (femme)

*** Et toi tu avais de la famille militaire ?*

- Non, du tout ".(femme).

D'autres, minoritaires, sont issues de familles ayant une tradition militaire. Mais dans ces quelques cas, elles insistent souvent pour donner à leur choix une dimension d'opposition plutôt que de continuité familiale stricte. Ce peut être l'opposition avec l'image traditionnelle de la féminité :

"- J'ai fait mes études, et arrivée en terminale, j'étais un peu... pas la jeune délinquante, mais j'étais un peu... l'école, ça ne me plaisait pas, je n'y allais jamais, j'ai raté mon bac, et je travaillais avec les pompiers, je faisais du secourisme, j'ai bossé deux ans avec les pompiers, et la marine m'a toujours attirée, parce que je suis d'une famille de militaires, mon père, mon frère aîné, mon oncle, mon grand-père, tout le monde était marin dans la famille, donc j'ai toujours vécu dans un milieu militaire

** Officier, sous-officier ?*

- Il y a eu un peu de tout, il y a eu des officiers aussi. Donc c'est un milieu qui me plaisait, je connaissais parce que je visitais les bateaux (...). Mais au départ, moi je voulais voyager, alors ils me racontaient leurs escales, ça m'attirait, forcément, mais il n'y avait pas de filles embarquées sur le bateau. Donc j'en parlais, ni plus ni moins, la marine c'est bien, mais... Et un jour, un copain vient me voir et me dit : " tu as vu, ils féminisent les bateaux, en septembre 93, si tu veux avoir l'occasion de voyager, c'est maintenant". Donc j'ai fait mon dossier, et bien que je n'aie pas souvent à

l'école, j'ai quand même eu le niveau 4, j'ai réussi avec succès, donc j'ai été prise tout de suite, et je suis tombée dans le premier créneau, en 93, en septembre, féminisé" (femme).

Cette décomposition analytique des différents facteurs explicatifs de l'engagement ne doit cependant pas faire perdre de vue le fait que ces différents éléments se conjuguent et se combinent souvent de façon complexe. Dans les histoires individuelles, les différents paramètres jouent de façon complémentaire et parfois contradictoire : le passage suivant est d'autant plus significatif qu'il est le fait d'une femme que l'on pourra présenter plus loin comme l'un des cas de "militante féministe", c'est-à-dire de celles qui ont particulièrement pris à coeur, dans leur stratégie de carrière ultérieure, de faire avancer la politique de féminisation de la Marine Nationale.

*« * Alors on revient au départ, avant que tu sois engagée, tu faisais quoi ? tu étais au lycée ?...*

- Non j'ai terminé mes études et je suis partie ...

** Tu avais quel âge alors ?*

- 20 ans ... Non 19 ans

** Tu as terminé tes études, tu avais eu un bac ?*

- bac G2 oui, je voulais m'engager à cette époque là dans l'armée de l'air ou dans la marine

** Et pourquoi tu voulais t'engager ?*

- Parce que déjà je suis issue d'une famille militaire, donc déjà de par l'éducation, ...

** Tes parents ?*

- Mon père était militaire, oui dans l'armée de l'air ; mon frère était dans l'armée de l'air, mes oncles étaient dans l'armée de l'air

** Des officiers ?*

- Mon père officier, mon frère sous-officier et le reste de la famille, si on remonte loin dans le temps il y avait des généraux mais si on reste au stade des parents, mon père était officier.

** On peut dire que vous avez déjà une culture militaire ?*

- Oui, enfin culture oui et puis ...

** C'est une tradition militaire dans la famille ?*

- Pas du tout tradition, (...) l'éducation n'était pas non plus liée à la rigueur, c'est sûr au contraire, parce que si j'avais écouté mes parents, ils ne voulaient pas que je rentre dans l'armée; donc en fait il ne m'ont pas éduquée dans ce sens là; mais moi je voulais rentrer dans l'armée parce que c'était le prestige de l'uniforme

** Ah oui, ça te plaisait ?*

- Oui, et puis la disponibilité des voyages, partir souvent pour ne rester toujours à faire la même chose

** Le fait d'avoir une activité qui change ; est-ce qu'il y avait ... le fait de représenter quelque chose par exemple ? par exemple, servir son pays ?*

- Servir son pays, oui quelque part, bien sûr, mais je crois que ce n'est pas l'élément principal que l'on prend au départ -

moi, j'étais jeune, et moi je crois qu'à ce moment là on n'a pas toujours cette notion de servir pour le pays comme on le dit

- bien sûr ça en fait partie mais ce n'est pas ça qui conditionne l'entrée dans l'armée pour ma part, c'était l'uniforme et puis bon partir ...et le fait de ne pas toujours faire le même chose .

** Tu trouvais que c'était beau de porter l'uniforme ?*

- Pour moi oui - donc j'ai décidé de m'engager et puis, mes parents étant, surtout mon père, étant contre, donc il n'a rien fait pour m'aider. Effectivement il aurait très bien pu jouer le jeu en disant : passe le concours et s'il y a un problème, quoi que se soit, moi j'interviendrai. Il ne voulait pas du tout intervenir ; ça allait à l'encontre de sa décision. Donc je suis partie, j'ai quitté la maison et je suis partie en banlieue travailler dans le civil pendant un an et demi" (femme).

III.2.3. Le choix de la spécialité

Le choix de la spécialité dans laquelle va se dérouler la carrière des hommes d'équipage et des officiers marinières est la première décision importante du nouvel engagé. Il influe fortement sur les déroulements de carrière concrets ultérieurs, plus d'ailleurs en termes de possibilités de choix des affectations qu'en matière de vitesse de promotion. Comme on avait pu le constater pour les hommes, ce choix n'apparaît le plus souvent que comme secondaire aux yeux des jeunes recrues qui voient s'ouvrir devant eux un monde professionnel nouveau. Dans cette phase de leur carrière, si les femmes engagées ont au

départ fait état d'un désir, elles ont le plus souvent accepté de composer avec les exigences de la Marine, sans toujours avoir les moyens de bien évaluer les conséquences à terme de ce choix initial.

Certaines ont, quand elles signent leur engagement, une idée bien arrêtée de ce qu'elles souhaitent faire.

" Et ta spé, comment tu l'as choisie ?*

- La spé, j'aimais bien tout ce qui était électronique, et je voulais quelque chose d'un peu opérationnel, parce que timonier, secrétaire, je n'aime pas trop, il faut que je bouge, donc rester dans un bureau... " (femme).

Mais il leur faut cependant composer avec les réalités et les contraintes. Dans le cas suivant, il s'agit d'une seconde maître qui a choisi la Marine avec l'idée bien arrêtée de réaliser ainsi un souhait qu'elle ne pouvait atteindre dans le milieu civil. Mais les contraintes internes de l'institution font qu'elle ne peut non plus le réaliser comme tel dans la Marine et son choix de spécialité est donc un compromis : elle choisit une spécialité dont elle affirme qu'elle a rapport avec son désir initial :

"- Au départ je voulais faire de la météo, ça me passionnait, j'aimais bien la météo, j'aime bien la mer. Et résultat des comptes, pour un météo, ils n'ont pas pris de filles en septembre 95, et on m'a demandé si je n'avais pas une autre spécialité que je voudrais faire, et moi, pour entrer, il me fallait une spécialité que je voulais, que j'aimais, donc... Donc tant qu'à faire une spécialité qui soit en rapport avec la météo, et on m'a dit : (sa spé actuelle). Et tout compte fait, je suis très contente d'être (sa spé actuelle)...)

** Mais comment t'est venue l'idée, c'est en voulant faire météo ?*

- Oui parce qu'en fait, j'ai tenté des concours dans le civil qui sont très durs, je voulais rentrer à Météo France, donc j'avais la possibilité de passer les concours dans le civil et j'avais une autre possibilité, la Marine, forcément. Donc j'ai passé les concours au niveau où je pouvais les passer, donc au bac, mais le problème, c'est que quand j'ai vu comment ça se passait, le nombre qu'ils prenaient aux examens, c'était vraiment très restreint, pour imaginer, le concours de technicien d'exploitation, ils prenaient 7 personnes sur 4500 personnes qui le passaient. Et j'avais avec moi des gens qui étaient bac+2 ou +3, qui n'arrivaient pas à avoir le concours d'ingénieur qui était encore plus dur parce qu'ils n'en prenaient que 2 cette année, donc j'ai fait mon dossier en parallèle pour la Marine. Et comme ils ne m'ont pas prise en météo, j'ai choisi autre chose, une spé qui a rapport à météo" (femme).

Parfois, la distance entre les désirs initiaux affichés et le choix effectif est nettement plus grande. Le compromis révèle alors des capacités d'adaptation et d'opportunisme importantes y compris comme réorientation définitive de leur carrière professionnelle ultérieure :

" Mais vous, vous choisissiez aussi une spécialité technique, en tout cas pour toi ?*

N - Non parce que moi, au début, j'avais fait des études d'électronique, et là je me retrouve mécanicien, donc quand tu t'engages tu passes des tests, et là suivant le niveau que tu as aux tests, ils te disent "bon, vous pouvez faire ça", ils t'orientent, ils m'ont dit : "ce sera méca ou rien", j'ai fait un peu la tête parce que franchement, méca, ça ne m'intéressait pas du tout, et finalement, ils ne se sont pas trompés

I - On est militaire avant d'être autre chose, quand on s'engage

N - Moi je dirais l'inverse

I - Non mais quand on s'engage ?

N - Oui, tu vois la spé militaire

I - On te dit : "vous voulez être militaire, d'accord, et bien vous pouvez faire ça, ça et ça", mais ce n'est pas forcément ce que tu avais envie de faire, mais si tu dis "oui" quand même, c'est que quand même que ce qui était le plus important, c'est d'être militaire et tu vas faire électronicien dans le civil.

N - Oui, mais dans un sens, de t'engager, ça te permet de faire un boulot que tu n'aurais pas fait dans le civil, dans le civil, même maintenant, dans deux ans, je prends la retraite, j'arrive dans une boîte aéro, je leur dit : "voilà, je suis mécanicien aéro", ils vont peut être me regarder avec des gros yeux, je pense, je pense

** Oui, la marine, te permettait de faire quelque chose que tu n'aurais peut être pas fait dans le civil*

N - Voilà, je n'aurais jamais fait ça dans le civil, dans le civil, tu as des écoles d'aéronautique, c'est vrai que tu dois peut être avoir une fille, et après, je pense que pour se faire embaucher, je pense que ça ne doit pas être coton" (entretien avec deux femmes).

Dans d'autres cas; le choix de la spécialité est effectivement présenté comme un choix totalement secondaire par rapport à la décision de s'engager : la spécialité n'est alors que le moyen de réaliser l'objectif principal qui reste celui de l'engagement dans la Marine Nationale :

*** Tout d'abord, avant de rentrer, tu vas au BICM*

- Je suis allée au BICM, oui

** Alors tu demandes des renseignements ?*

- Voilà, je demande des renseignements

** On te dit quoi ?*

- Bon, c'est tellement loin qu'à l'époque - on propose déjà en fonction du niveau scolaire, on propose des spécialités ; mais c'est en fonction aussi de la demande de la marine, parce qu'à cette époque là il y avait très peu de spécialités ouvertes au personnel féminin, c'était très restreint; c'était des spécialités d'administration, quelques spécialités d'aéronautique, mais pas toutes les spécialités que vous connaissez aujourd'hui. Donc je veux dire que c'était restreint, c'était transmetteur, ou fourrier, ou secrétaire ou à l'époque qui était secrétaire aéronautique, contrôleuse de l'aéronautique et puis c'était tout. Donc en fait le choix était vite fait, en rapport avec ta formation scolaire ; moi j'avais un BAC G2, c'était forcément fourrier ; je ne pouvais pas faire autre chose, même transmetteur, ce n'était pas possible parce que la marine avait décidé qu'en fonction de ton niveau scolaire et surtout de tes diplômes, il fallait que tu fasses telle spécialité " (femme).

Enfin, pour certaines, ce sont les contraintes de la Marine qui priment absolument sur les souhaits individuels : la négociation est nettement limitée par des contraintes imposées et, de ce fait, le discours des gestionnaires sur les "choix" passe mal :

** Tu avais choisi ta spécialité ?*

- Oui, en fait le grand problème, c'est ça aussi, les mecs ils s'engagent, on leur dit : "engagez vous, engagez vous" . Et finalement, quand ils arrivent à Querqueville, on leur demande de choisir des spés. Mais au bout du compte, c'est suivant les places et les besoins. En 94, il y avait besoin de beaucoup de "missiliers ASM" et voilà ⁷².

** Tu aurais voulu faire quoi ?*

- Bosser sur les hélicos.

** Ca ne t'a pas plu ?*

- Si, si, parce que je ne connaissais pas le boulot. Donc j'ai essayé, et en arrivant ici, j'ai bien bossé, j'ai continué à bossé" (femme).

III.2.4. Les débuts dans la carrière : les écoles et la première affectation

Une fois l'engagement signé, c'est, pour les femmes engagées comme pour les hommes, le passage par les écoles de formation, et notamment, pour les futurs officiers mariniers, par le centre de Querqueville. Ce passage à l'école est le moment où, pour un bon nombre, se fait l'apprentissage de la vie collective et de ses contraintes. Pour celles qui n'étaient jamais sorties de leur famille, l'initiation à la vie collective apparaît rude. Ce que l'on trouvait déjà dans les entretiens avec les hommes confrontés à la même situation. Mais ce moment est d'autant plus difficile a priori pour ces femmes qu'elles étaient venues dans la Marine pour travailler dans un monde d'hommes et qu'elles se retrouvent alors plongées dans la vie d'un groupe de femmes. La plupart insistent alors sur la concurrence scolaire qui les oppose aux hommes et qui leur permet de briller collectivement et de faire ainsi reconnaître leur présence et leurs capacités.

*** Donc BE à Querqueville, tu étais la seule femme en fait ou il y avait déjà d'autres femmes ?*

- Non, non il y avait d'autres femmes, non, on était pas mal

⁷² Elle est "missilier ASM".

* *A terre il y avait pas de mal de femmes à l'époque ?*
 - *Tout à fait, on n'était pas en minorité*
 * *Tu suis l'entraînement, tout ça, la formation militaire*
 - *Formation militaire, maritime*
 * *Vous vous en sortez aussi bien que les garçons ?*
 - *on s'en sort mieux que les garçons, dans tous les cours, ce sont les filles qui sortent major de cours bien souvent et... il y avait des dernières aussi, il ne faut pas se leurrer, mais pas dernières de cours, dernières des filles, ou dernières ... mais pas dernières de cours ; j'en connais pas. Peut-être maintenant, mais à l'époque" (femme).*

"" *Tu arrives à maistrance, comment ça se passe ?*
 - *c'était vraiment un autre monde, parce que je n'avais jamais quitté mes parents, mon petit "chez moi", je suis arrivée à Brest en internat... Bon, on s'y fait, on se fait des amis, je sais que je suis tombée...*
 * *Les garçons et les filles sont séparés ?*
 - *oui, ils sont séparés, mais pas pour les cours, on est arrivé, on était les filles qui sont arrivées avant les garçons, donc on avait une chef de cours, quelqu'un qui s'occupait de nous qui était féminin, qui nous a géré un peu, pour les vêtements, tout ça, et puis deux jours après les garçons sont arrivés, ils nous ont mis dans les sections. Pour les cours, on avait exactement les mêmes cours, on était logés à la même enseigne, la même formation, le même service*
 * *Et l'ambiance, parce que souvent, on dit qu'au BE, BAT, les mecs sont plus jeunes donc...*
 - *C'est le contraire, j'ai de très bons souvenirs de maistrance et je n'en ai pas de très bons du BAT. Maistrance, ça s'est très bien passé, j'étais dans une section qui était très bien, on s'entendait très bien et puis je me suis fait des amis que j'ai toujours, des ami"es" et des ami"is", on se voit assez régulièrement. Par exemple, j'ai une amie qui était à Maistrance avec moi, et qui était affectée Montcalm avec moi, là maintenant, elle est à terre, parce qu'elle veut faire sa vie familiale, elle est fourrier, et je la revois toujours, quand je suis à terre. A maistrance, on était une chambre de 7 filles, 7 filles comme les doigts de la main, on sortait toujours ensemble, super solidarité. Ça fait du bien parce qu'on quitte les parents, qu'on se retrouve en internat, dans une ville qu'on ne connaît pas, avec la discipline militaire. C'est vrai que c'est bien d'avoir des gens sur qui compter" (femme).*

Pour certaines, le passage dans ces écoles est l'occasion d'une certaine déception : elles étaient entrées dans la Marine pour se retrouver dans un milieu de travail masculin et les voilà qui commencent leur carrière en se retrouvant dans un groupe strictement féminin, du moins pour ce qui concerne les conditions de vie.

"" *OK, donc vous êtes entrées dans la Marine, BE à Querqueville*
 I - *Oui, on est que des... c'est là le plus dur*
 N - *Moi je n'ai pas beaucoup aimé, j'arrivais d'internat, j'avais fait un an et demi en internat donc à 18 ans, avec que des filles que je ne supportais pas, ça me ressortait par les yeux et se retrouver à Querqueville encore avec des filles*
 I - *Tu as fait l'internat avec des filles ?*
 N - *Ab oui, tu connaissais tout...*
 I - *Oh là là oui, surtout à 18 ans, il y a des choses qui ne passent pas*
 * *ET toi I, pourquoi tu dis que c'est dur ?*
 I - *Parce que... on est une section de 20 filles où on vivait pareil, tout le temps ensemble, mais finalement, on choisit l'armée pour être avec des hommes, en fin de compte, on se retrouve... enfin moi je n'avais jamais été avec autant de filles ! Pendant deux mois, c'était assez difficile*
 I - *et puis bon, peut être que les gens n'ont pas l'habitude de vivre en collectivité, donc d'un seul coup, tu arrives, et il faut que chacun, chacune fasse des concessions et ce n'est peut être pas facile, aussi bien du point de vue propreté corporelle, ménage.*
 N - *On avait des petits soucis avec ça (rire), et puis suivant les caractères aussi, comme on vient de milieux différents, tout d'un coup, on se retrouve tous... c'est vrai qu'il y aurait eu moitié filles, moitié hommes, c'était pareil, parce qu'ils venaient de milieux différents, mais là c'est vrai que c'était un peu difficile, ce sont les premiers pas dans l'armée aussi..." (entretien avec deux femmes).*

Querqueville, c'est d'abord une école. Dans leur grande majorité, les femmes expliquent qu'elles ont pris à coeur de réussir scolairement, de s'accrocher pour défendre leurs chances individuelles de carrière mais aussi l'honneur et le prestige des femmes dans ce milieu d'hommes. C'est alors qu'elles se retrouvent en butte aux préjugés sexistes des marins hommes et que commence le jeu direct de la concurrence entre sexes.

*** Donc tu rentres, tu fais Querqueville, ça s'est bien passé ?*

- Mes classes, oui, ça s'est très bien passé, puisqu'au bout de deux mois, on est toutes reparties en pleurant, on ne voulait plus partir, mais le premier mois, c'était très dur. On s'est soutenu moralement, pendant un mois, parce que les classes, ce n'est pas évident, moi déjà, je ne faisais pas de sport, tous les matins, debout six heures, aller courir 8 km... moi je craquais un peu. C'est dur... Querqueville, pour moi, ils donnent vraiment une mauvaise image de la marine, parce qu'on est traité comme des merdes. Mais ça s'est bien passé, j'ai eu la spé que je voulais, parce qu'on était pas certain d'avoir ce qu'on voulait. Après j'ai eu le BE à St Mandrier, pareil, ça s'est bien passé. Je suis sortie troisième sur 48, donc je suis bien sortie. Et déjà, là, il y avait une certaine tension avec les garçons, parce que c'était une spé très "macho", étant donné qu'elle n'avait jamais été ouverte aux filles, c'est pour ça aussi que j'ai pris détecteur, parce que c'est une spé qui s'ouvrait aux filles. Et tous les copains m'avaient dit : "prends une spé qui s'ouvre, tu verras, tu monteras plus vite", ce qui est complètement faux ! Mais ça me plaît quand même

** Il y avait une certaine tension, tu dis*

- Oui parce que c'était une spé qui était très "macho", il n'y avait jamais eu de fille détecteur dans la marine, depuis le début de la marine

** Mais les jeunes qui sont avec toi, ils arrivent dans la marine*

- oui mais à St Mandrier, il y a les BAT, les BS et eux, ils n'attendaient qu'une chose, c'est de voir la tête des filles qui arrivaient au BE, on était quatre nanas, et il se trouve que pour moi, ça a très bien marché, alors forcément, se faire griller par des filles, voilà, ça leur foutait les boules. Mais, bon, je suis assez sociable, je parle beaucoup avec les gens, donc ils avaient les boules, ils me disaient : "M, tu fais chier, tu passes devant nous", ça n'a jamais été agressif, mais on sentait que quelque part, ça ne leur plaisait pas trop. Deux ou trois fois, on est tombé sur des cons qui nous disaient : "qu'est-ce que vous foutez là, ce n'est pas une spé pour vous, pour porter les roquettes, pour faire ci, vous n'y arriverez jamais". Et en fait, si on est motivé, on y arrive.

** C'est vrai qu'il y a des aspects physiques dans la spé ?*

- Oui, il y a des roquettes à transporter, des trucs comme ça, mais ce ne sont pas des trucs qui pèsent 100kg, donc... Au maximum, on doit transporter 30 ou 40 Kg, ce n'est pas gênant, on a beau être une fille" (femme).

La fin des classes, et de nouveau après le BAT pour celles qui le font dans la foulée, est le moment du choix de l'affectation. Celui-ci se fait selon le classement ; les premiers dans l'ordre de classement ont donc une plus grande marge de choix. Selon les spécialités, il est plus ou moins facile d'obtenir un poste embarqué : le pourcentage d'embarqués parmi les grades les plus bas des engagés varie de près 100% à moins de 20%⁷³. Certaines se verront donc aujourd'hui dans l'obligation d'embarquer alors que d'autres devront être fort bien classées pour y parvenir. De nouveau, plus particulièrement pour les plus anciennes, les femmes se retrouvent alors confrontées aux discriminations de sexe : c'est notamment le cas pour celles qui souhaitaient obtenir un embarquement quand celui-ci n'était pas encore généralisé pour les femmes. Elles en gardent le souvenir d'avoir dû "se battre", voire même "revendiquer" - certaines n'hésitent pas à employer le terme tabou - pour faire respecter ce qu'elles estimaient être leurs droits.

" - J'ai revendiqué un petit peu parce que j'étais à l'époque au BE, major de cours. Les garçons avaient le choix de choisir justement en attendant d'aller au BAT, une affection, enfin une mise pour emploi dans les unités qu'ils désiraient avoir. Et puis moi j'ai dit : je veux A. " - Ah non, on n'a jamais envoyé une fille (dans cette zone) et ce n'est pas aujourd'hui qu'on va en envoyer une". J'ai dit : "pourquoi ? Pourquoi n'on enverrait pas une fille ? Pourquoi on donnerait le choix aux garçons et pourquoi pas aux filles ? "Oui mais vous les filles vous avez déjà vos subsistances qui sont sorties, un tel va là, l'autre va à tel endroit ..."

** C'est comme ça que ça se passe encore maintenant ?*

- voilà, et j'ai dit : "Moi je veux aller à A pour ma subsistance, et puis là il a fallu me battre, et il a fallu que je monte voir le directeur de cours, j'ai eu un entretien avec lui, il m'a dit : "mais je ne comprends pas pourquoi vous voulez aller là-bas", j'ai dit : "mais parce que j'ai envie de partir, si je suis rentrée dans la marine, que vous me mettez déjà à Rochefort en subsistance, ça ne m'intéresse pas, moi je veux partir, je veux faire une unité que peut-être dans ma marine je n'aurai jamais l'occasion de faire". Donc ils ont fait des messages, tout ça, - bon, c'était pareil, c'était quand même un peu le binz, pour eux parce qu'une jeune marinette revendiquait" (femme).

⁷³ Données publiées dans les annexes du rapport de 1992 sur la féminisation.

Et lorsque ce comportement "revendicatif" aboutit, elles sont de nouveau en butte aux préjugés des hommes qui soupçonnent l'utilisation de ressources différentes :

"- Ah très très bien, surprise, surprise effectivement, avec des réflexions de "ah tu as magouillé, tu connais quelqu'un dans la partie ... "Pas du tout", je ne connais personne dans la marine en plus ; il faut savoir se battre, si déjà au BE on commence à vous dire : "bon, non, attention, là les affectations c'est pour untel, les filles, vous n'avez pas le choix, je dis "non", je dis "non", ce n'est pas comme ça. Bien sûr, je suis tombée sur des gens qui ont su aussi abdiquer dans mon sens. Je pouvais très bien tomber sur des gens qui soient contre, là tout s'est bien passé" (femme).

Pour les plus anciennes, cette première affectation est souvent l'expérience de la première arrivée de femmes dans des services qui n'y étaient pas encore habitués ou qui en avaient gardé une mauvaise image :

*** Tu as demandé la mer ?*

- Oui j'ai demandé à embarquer, j'étais volontaire embarquée, le problème, c'est qu'il n'y avait pas de places embarquées au moment où on est sorti, donc on a été affecté à terre. Moi j'avais choisi Toulon, donc je suis restée sur Toulon, je suis allée à l'OCIDC, là où ils gèrent toutes les cartes, je suis tombée avec des gens... J'étais la seule fille, parce qu'on a une section carte (...) J'étais la seule fille, donc ils avaient peur, ils avaient des appréhensions, parce qu'ils avaient déjà eu des problèmes avec des filles, et je suis arrivée, ça s'est très bien passé

** Quels types de problème ?*

- Je ne sais pas vraiment...

** Je veux dire : est-ce qu'ils ont vraiment eu des problèmes ou est-ce qu'ils avaient encore des a priori, disant que les filles, ça crée des problèmes*

- Non, ce ne sont pas des a priori, c'est que le service ne fonctionnait pas bien avec cette personne là

** Ce n'était pas parce que c'était une fille*

- Pas du tout, ça pouvait un mec, il y en a d'autres qui sont passées, il y a une fille qui est passée après moi, ça s'est très mal passé. Moi je suis arrivée, je me suis intégrée, j'ai essayé d'apprendre tout ce qu'il fallait apprendre et même plus et ça s'est bien passé. Et quand je vais à l'OCI, pour les bateaux, pour aller chercher des cartes, je suis reçue à bras ouverts, je côtoie encore même un maître que je vois encore en dehors du boulot, en dehors de la marine, c'est devenu un de mes amis... j'ai toujours de bonnes relations avec cet ancien service". (femme).

Aujourd'hui, depuis que l'embarquement des femmes est plus systématique, du moins dans certaines spécialités, le problème se pose différemment : pour avoir une affectation embarquée, il faut qu'il y ait une bannette féminisée disponible et simultanément une place dans leur spécialité. De plus leurs affectations ne sont pas gérées comme celles des hommes, mais dépendent directement des instances de décision parisiennes.

*** Mais en fait, par rapport... même si tu travailles bien au BAT, en tant que fille, même si tu sors première, tu n'as pas le choix des affectations par rapport au nombre de places embarquées qui existent.*

- Voilà, parce qu'en fait, nous on est géré par Paris, on dépend en fait, sur un bateau, ça peut être une det, une timonier, une cuisot, peu importe du moment qu'il y a une bannette de libre, c'est ça qui compte, ce n'est pas la spé, c'est la bannette de libre, c'est la place sur le bateau. Donc en fait, quand moi je suis sortie de mon BAT, il n'y avait pas de place, pas de bannette.

** Et outremer ?*

- Je ne pouvais pas l'avoir, parce que j'étais maistrancière, je dois donner trois ans en métropole avant d'aller en outremer, je postule, j'ai mon nom sur la liste, mais il faut que j'attende parce que simplement, je suis maistrancière. Donc on est obligé d'avoir une affectation en métropole, soit Brest, soit Toulon

** Et après, cette affectation s'est terminée, ça s'est bien passé ?*

- oui très bien et j'ai eu l'opportunité d'avoir une place ici, parce que celle que j'ai remplacée est tombée malade, elle a eu plus de jours que prévu en PATC ce qui fait qu'elle a été débarquée pour cause de santé. Donc la place était vacante et en plus il y avait une bannette de libre.

** Tu avais passé combien pendant la première affectation : deux ans ?*

- Non, normalement, la première affectation à terre, c'est 4 ans, j'ai fait 10 mois, j'ai fait 10 mois, parce qu'ici, ils m'ont demandée. Comme moi je voyais énormément de monde à l'OCI, je posais toujours la question sur les bâtiments

féminisés pour savoir s'il y avait des places, s'il n'y avait pas de possibilités. Et puis en fait, c'est tombé que la place s'est libérée, donc j'ai été débarquée de mon ancien service pour arriver sur le bateau" (femme).

Réussir à obtenir un embarquement nécessite parfois de la patience et du calcul : il faut tenir compte des contraintes de la spécialité et de celles du bateau. Il y a donc de la concurrence entre femmes qui se résout parfois par des stratégies de jeu de taquin.

*** Et tu voulais toujours embarquer ?*

N - Oui ça me tentait toujours, mais quand ça n'existe pas, tu fais une croix dessus, en fait. Il y avait quelques cas isolés, qui embarquaient, comme J., qui a embarqué un peu, mais c'était vraiment des cas isolés, et c'était aucune aéro bien sûr.

** Donc en fait, tu as commencé à embarquer quand ?*

N - Du moment que j'ai franchi les portes de la 31 F, là, on commençait à toucher le but, mais ça n'a pas été simple, parce que j'ai quand même mis presque trois ans avant d'être affectée sur le bateau, parce qu'il faut trouver de la place

** Et là, il faut être volontaire, ou on vous met d'office ?*

N - A partir du moment où tu es à la 31 F, tu es amenée à embarquer, que tu le veuilles ou pas

** Et toi I. ?*

I - Moi on m'a fait miroiter que j'allais embarquer un an après et puis il a fallu attendre deux ans

** En fait vous êtes sur les rangs, les filles, pour attendre un poste embarqué*

N - Le problème, c'est qu'on est limité en place, donc là, il a fallu... au début, il n'y avait que V. qui était embarquée, de la 31 F, après, moi je suis arrivée, j'ai un peu fait suer mon monde comme quoi je voulais embarquer, le problème, c'est qu'il fallait une place, donc ou il fallait profiter qu'une fille débarque ou alors c'était V. qui risquait de partir pour me laisser arriver, donc finalement, ça s'est bien arrangé qu'une fille quitte le bateau et que je puisse prendre sa place, donc on a réussi à ce qu'il y ait deux filles sur le bateau, et pour que D. arrive, il a fallu que V. parte.

** Et tu n'as jamais regretté d'avoir pris cette spé ? parce qu'il y a des spé qui sont plus navigantes, timonier, des choses comme ça...*

I - Ce n'était pas ouvert à ce moment là, mais sinon, avec des spés qui étaient ouvertes, ça m'est arrivé de regretter, par exemple, ce qui était audiovisuel, ça me tentait aussi, ça n'avait rien à voir, mais... Et puis j'ai revu une fille qui a fait Querqueville en même temps que moi, qui a fait photo, et qui m'a dit, c'est aussi bouché que vous si ce n'est pire. A la limite, pour bouger dans les affectations à terre, par exemple, secrétaire ou je ne sais quoi, je n'aurais peut-être pas embarqué mais j'aurais peut-être bougé plus, et maintenant, j'aimerais bien partir en campagne, à l'étranger, il y avait peut-être plus de moyens de partir à l'étranger, mais sinon, je crois que dans toutes les autres spé, c'est autant bouché que chez nous...

N - je ne sais pas quand tu t'engages, si tu penses déjà à l'évolution, plus tard, tu vois déjà l'intérêt du boulot, peut-être secrétaire, tu serais partie en campagne, mais tu te serais ennuyée, moi je sais que je ne me vois pas du tout secrétaire, ni trans... Timonier, moi je me verrais bien...le boulot a l'air intéressant

I - Moi, le travail en lui-même, il n'a pas vraiment une grande importance

** Ah oui ? toi ce n'est pas le travail qui te... ?*

I - Ah non, c'est le milieu, et le fait de bouger, de travailler dans l'armée, dans le ministère de la Défense..." (entretien avec deux femmes).

En matière de choix d'embarquement, la situation des plus jeunes n'est plus la même. Embarquer c'est maintenant la nouvelle norme, y compris pour les femmes. Le compte rendu qu'elles donnent de ce premier embarquement est donc nettement plus laconique : il suffit de laisser faire et la décision tombe toute seule.

*** Donc tu as fait quoi ?*

- Querqueville, mon BE, et puis j'ai atterri sur le Montcalm

** Tu n'as pas fait le BAT dans la foulée*

- Non, parce qu'en passant par Querqueville, il faut deux ans et demi, donc j'y suis allée après. Donc j'ai atterri en septembre 93 sur le Montcalm

** Ça a été ta première affectation*

- Voilà, ma première affectation et la première vague de filles..." (femme).

*** Donc tu es sortie pas trop bien placée ?*

- *Oui, pas très bien placée, mais comme les places féminisées sont acquises d'office, en fait le phénomène de classement n'a plus rien à voir pour les filles. Et comme on était deux filles, il y avait deux places féminisées, et comme l'autre a été ébéc BE, elle est restée à terre et donc moi j'ai pris sa place obligatoirement" (femme).*

III.3. Gérer sa carrière et ses affectations successives

III.3.1. Données d'ensemble

Dès l'école, le marin a donc appris qu'il lui faut gérer sa carrière. Le premier objectif pour les hommes d'équipage et les officiers mariniers, c'est de faire son BAT le plus vite possible et de passer second maître. La vitesse de promotion devient un des éléments essentiels pour réussir son parcours. D'autant plus aujourd'hui que tout le monde sait que, parmi les officiers mariniers qui ne sont pas encore au corps de maistrance, un bon nombre n'y parviendront pas⁷⁴. Or ce passage du corps de gestion des équipages engagés au corps de maistrance se fait dans la quasi totalité des cas au grade de maître et nécessite donc aujourd'hui d'avoir réussi le BS (tableau 8). Avoir commencé sa carrière avec une bonne vitesse ascensionnelle permet donc de se présenter dans de meilleures conditions au concours du BS et d'avoir une plus grande plage de temps pour le réussir. Comme on l'a vu précédemment (Cf. Tableau 1 supra) la grande majorité des femmes officiers mariniers ou hommes d'équipage ne sont encore pas intégrées au corps de maistrance.

Tableau 8 : corps de gestion par grade

	OfM	OSM	Mais.	Eq Eng	Eq Ap	Totaux
mate	0	0	0	3	37	40
QM	0	0	0	47	12	59
SM	0	0	1	70	6	77
M	0	0	17	25	0	42
PM	0	0	34	0	0	34
MP Mj	0	0	30	0	0	30
Off	31	3	0	0	0	34
Totaux	31	3	82	145	55	316

Pour tenter d'évaluer les différences entre les hommes et les femmes en matière de vitesse de carrières, nous ne pouvons, sur la base d'un échantillon aussi restreint faire des comparaisons systématiques à tous les grades. Le seul niveau où une analyse rapide s'avère possible est celui des seconds maîtres, seul grade dans lequel le groupe des femmes présentes est suffisamment nombreux⁷⁵.

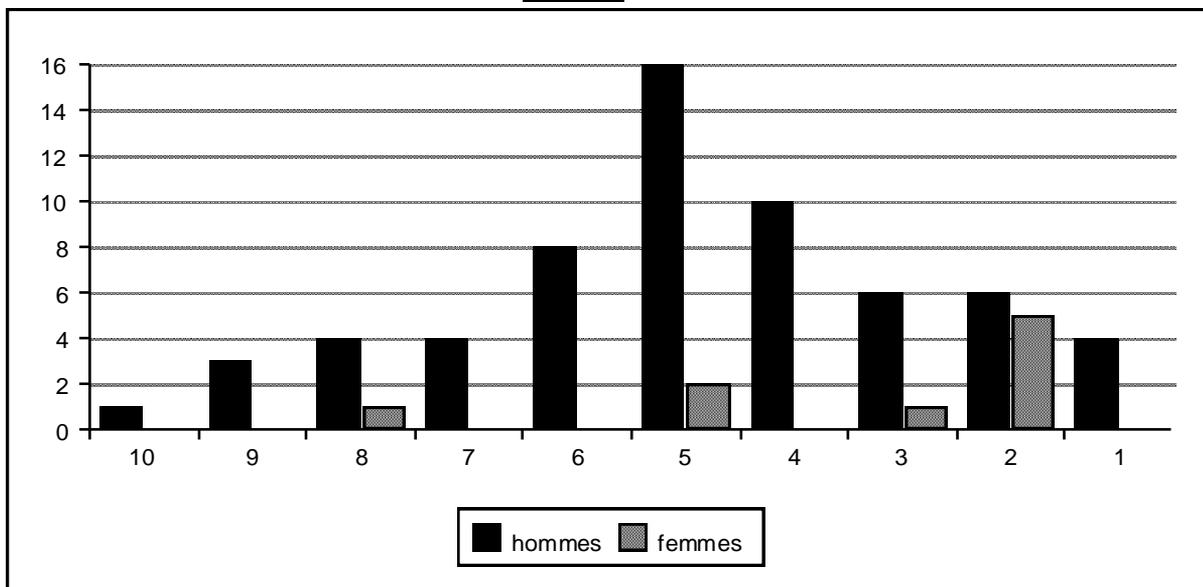
L'examen de l'ancienneté lors de la nomination dans le grade (pour les 71 seconds maîtres engagés présents à bord, parmi lesquels on compte 9 femmes) fait apparaître que les femmes ont connu une carrière antérieure à la nomination dans ce grade plus courte que les hommes : pour ceux-ci l'ancienneté modale nécessaire est de 5 ans, alors qu'elle n'est que de deux ans chez les femmes (graphique 2). Ce décalage notable n'est probablement pas dû aux changements dans les modes de gestion qui font que l'on passe aujourd'hui plus vite officier marinier qu'autrefois : il existe également, quoiqu'un peu moins accentué, quand on compare les carrières des femmes seconds maîtres à celles des hommes des mêmes générations. Par contre, il est certainement lié aux meilleurs résultats

⁷⁴ *Le discours le plus commun aujourd'hui consiste à affirmer que seulement un tiers des engagés dans le corps des hommes d'équipage parviendra au corps de maistrance et aux quinze ans de carrière.*

⁷⁵ *On a vérifié que les quelques indications disponibles sur les autres grades ne contredisaient pas les conclusions de cette analyse.*

en sortie de cours obtenus en moyenne par les femmes. Pour ce que l'on peut évaluer des carrières les femmes vont donc un peu plus vite en promotion : elles accèdent aux grades équivalents en étant légèrement plus jeunes et moins anciennes que les hommes

graphique 2 : ancienneté à la nomination dans le grade actuel : Seconds maîtres



III.3.2. Gérer la réussite au cours

Sortir des cours en les ayant réussis n'est pour autant pas, à tous les coups, la garantie de voir disparaître toutes les difficultés. La réussite scolaire ne vaut pas reconnaissance professionnelle immédiate, spécialement pour les femmes. Les entretiens font plutôt ressortir les traces de ces difficultés au moment du passage du BAT. Notamment, encore une fois, parmi les plus anciennes qui se sont retrouvées face à des publics, élèves comme instructeurs, qui n'hésitaient pas à contester leur place dans la Marine. De nouveau, la différence de sexe se retrouve mobilisée par elles comme une ressource pour faire face à ces difficultés mais en transformant quelque peu l'appréhension initiale des ressources féminines : plutôt que de faire appel aux ressources de "l'éternel féminin", il s'agit pour elles de montrer que les femmes peuvent faire mieux que les hommes dans le registre des performances demandées, ici celles de l'école professionnelle. Mais pour jouer de tels jeux, il leur faut d'abord bien comprendre les règles particulières qui régissent le segment de marché sur lequel elles sont positionnées :

"- Je suis tombée avec des gens : pour eux des filles dans la Marine, ça ne devait pas exister, c'est vrai qu'on s'en est pris..."

** Ils étaient plus jeunes ?*

- Non pas forcément jeunes, ils étaient plus vieux que moi, mais c'était leur...

** Ca n'a rien à voir avec l'âge ?*

- Non rien à voir

** C'étaient des mecs qui avaient déjà navigué ?*

- Même pas, ce ne sont même pas des gens qui avaient navigué, c'étaient des gens qui étaient à Maistrance en même temps que moi, dans la même compagnie, que je ne côtoyais pas parce qu'ils n'étaient pas dans la même section que moi, et qui avaient des préjugés sur les filles...

** Ce n'était pas le vieux clivage entre les maistranciers et les autres ?*

- Non parce qu'ils étaient eux-mêmes maistranciers, on avait le même âge, le même niveau, et ça ne leur plaisait pas qu'il y ait des filles qui aient des meilleures notes qu'eux, ça ne leur plaisait pas. C'était vraiment une optique débile, mais...

* Peut être aussi parce que c'est plus concurrentiel au niveau du BAT, parce que les notes du BAT vont compter par la suite, donc...?

- Oui effectivement, elles comptent, mais... nous en tant que timoniers, nos affectations sont carrément différentes des hommes, puisque pour un classement de timoniers, il y a les sous-mariniers d'une part, les gens qui ont déjà navigué, qui vont avoir des affectations différentes des maistranciers masculins, et encore nous après, maistrancier féminin, on un classement, on a des affectations indépendantes, donc ce n'est même pas au niveau des affectations, c'est...

* C'est un a priori ?

- C'est un a priori, ce sont des préjugés

* Comment tu as réagi là ?

- Oh, j'en ai entendu des vertes et des pas mûres, mais ce que je me suis dit, c'est que quand ils verront qu'on s'en moque, ils arrêteront et effectivement, ils ont arrêté. Moi ce que j'avais pour but, c'est de réussir mon BAT, parce qu'est la porte qui ouvre au BS, une des portes qui ouvre au BS. Donc j'ai vraiment bossé mon BAT et fermé les oreilles pour ne pas entendre...

* Là c'est la première fois que tu entendais un peu des critiques sur le fait qu'il y ait des filles dans la marine ?

- Oui parce qu'à maistrance, je n'en ai pas vraiment entendu. Mais là vraiment, et c'était les élèves, ce n'était pas les instructeurs, les instructeurs, bien au contraire, on était logé à la même enseigne, on avait les mêmes cours, on faisait le même service, il n'y avait rien de différent, ce n'était pas... parce qu'on était une fille, que l'on va avoir un régime différent, on est logé à la même enseigne.

* Et après, quand tu sors de ton BAT, tu es bien sortie

- Oui je suis sortie troisième du BAT, première des filles, donc j'ai eu le choix parmi les quatre places. C'est quand on est arrivé au BAT, notre chef de cours nous a regardés, a regardé la salle et a dit : "il y a quatre filles, on ne sait pas ce que la Marine va faire de vous". Déjà, ça a jeté un froid, parce que nous les filles, on se dit : "qu'est-ce qu'on fait, on se tourne les pouces, en se disant qu'on aura pas l'affectation qu'on voudra, ou alors on bosse et puis, on a l'affectation qui tombe à la fin du BAT et on se dit : on a bien réussi, on a eu une bonne note, pour le BS. Moi j'ai pris le choix de ne pas les écouter, j'ai pris le choix de bosser, j'ai bossé, je suis bien sortie. Bon, j'admets, j'ai été affectée à terre". (femme).

Toutes les femmes, même parmi les plus anciennes, ne mettent pas en oeuvre des stratégies aussi offensives de démonstration de leurs compétences. Certaines se contentent d'attendre que les situations évoluent et deviennent plus favorables à leur projet :

** Donc après BE : vous faites la spécialité ?

N - Moi j'ai fait BE BAT en même temps, pendant un an, et après je suis partie en affectation

* Donc pas embarquée encore ?

N - Non, non, ça se faisait quasiment pas, déjà moi quand je suis arrivée en affectation, je faisais partie des premières filles en escadrilles, on ne parlait déjà quasiment pas de flottille, c'était en escadrille

* C'est quoi la différence

I - Une flottille, tu es amenée à embarquer, c'est plus opérationnel, l'escadrille, c'est plus les écoles de pilotage, les écoles de soutien, de transport, on n'est pas trop amené à bouger, à faire des détachements, des choses comme ça

* Tu voulais embarquer à ce moment là ?

N - Oui, j'avais envie de bouger, mais ce n'était pas encore passé dans les moeurs, on ne parlait pas de filles embarquées encore, c'est arrivé en 92... avant que je parte au BS, qu'ils commençaient à parler de filles à la 31 F donc à embarquer. Donc avant je n'y pensais même pas, j'aurai bien aimé, mais tu n'y penses pas

* Mais là, par exemple, par rapport à la sortie au BAT, tu as eu le même choix que les hommes ,

I - Non, c'était une affectation d'office, enfin, pour les trois filles au BAT, il y avait trois places féminines d'office" (entretien avec deux femmes).

La mobilisation de la réussite scolaire comme une ressource féminine n'est cependant possible que dans les circonstances d'opposition forte avec des concurrents hommes. Pour les plus jeunes, dans les spécialités où la féminisation est déjà passée dans les coutumes, la situation a quelque peu évolué et l'exigence de réussite scolaire s'apparente plus à une épreuve professionnelle qu'à une reconnaissance de la place des femmes dans l'institution, même si le jeu des affectations reste différent selon les sexes. Même des femmes mal classées en sortie de cours peuvent obtenir une affectation qui les satisfait.

** Maistrance tu sors avec quel rang ?

- Je sors quartier-maître de première classe

* Bien notée

- Oui j'ai eu une bonne moyenne. Là on nous envoie au BAT et en fonction de la note qu'on a, c'est là que se décide si on est vraiment apte ou pas à aller dans notre spé. Moi j'ai été apte, je suis très bien sortie de maistrance et de ma compagnie, c'est pour ça que je suis très vite passée second-maître, parce que le classement pour nous maistrancier, c'est le classement de maistrance qui nous donne notre grade de second-maître, ça n'a rien à voir avec les points comme quelqu'un qui sort de Querqueville, c'est par rapport à la notation de maistrance. Une fois maistrance passé, je vais au BAT, je suis redescendu ici à St Mandrier, j'ai commencé en Janvier 96 et j'ai fini en Juillet 96, BE, BAT dans la foulée. Donc là, effectivement, ça a été un peu plus dur, c'était une optique différente. Déjà quand on est arrivé, on était quatre filles timonier. Dans le cours, il y avait à la fois des gens qui avaient déjà fait des bateaux, avec des galons rouges et nous en tant que maistrancier" (femme).

" - Moi j'ai fait le BE, j'ai eu une affectation, le BAT et j'ai été affectée ici, à la 31 F

* Là toi tu as pu aller directement à la flottille

- Oui moi j'ai fait mon BE en 91 et j'ai choisi une escadrille, et après le BAT, je l'ai fini en 95, et là j'ai choisi une flottille et c'était bon aussi, il y en avait une autre qui était fermée, mais celle là était ouverte

* Et là, c'est pareil, tu as pu avoir le choix par rapport aux affectations ?

- Oui entièrement, moi, il n'y avait pas de places réservées

* Donc tu étais sur les rangs comme les mecs

- Oui, oui, en sortie de BE comme de BAT, il n'y avait aucune affectation de réservée, il y en avait une ou deux où on ne pouvait pas aller, mais il n'y en avait pas 3 ou 4 où on devait aller

* Vous êtes bien sorties du BAT ou dans la moyenne ?

- Moi, plutôt en bas (rire), j'avais une bonne moyenne, mais dans le classement, non, ce n'était pas terrible, le niveau était assez élevé" (femme).

III.3.3. En affectation

L'arrivée en affectation est le moment d'une nouvelle épreuve. Comme pour les hommes dans le même moment de la carrière⁷⁶, il va leur falloir découvrir un nouveau monde, un nouveau mode d'usage des ressources et compétences professionnelles. Il va donc falloir apprendre à changer de registre, à se positionner dans un espace de vie qui n'est plus un espace de groupe féminin ou de type scolaire.

III.3.3.1. L'expérience des anciennes

Dans la gestion de la carrière, le passage dans la première affectation est le moment où commence à se forger l'expérience professionnelle par l'apprentissage des règles coutumières de la vie à bord. Mais ce moment d'apprentissage a été d'autant plus marquant pour les plus anciennes des femmes qu'elles étaient les premières à embarquer dans de telles conditions. Cette génération est encore présente sur les bateaux et marque de son expérience les comportements des autres femmes. Les situations auxquelles elles étaient confrontées, ainsi que les réactions de l'environnement masculin ne sont plus exactement les mêmes que celles que l'on peut observer aujourd'hui. Dans leur comportement actuel, comme dans les apprentissages qu'elles transmettent aux plus jeunes, on retrouve cependant trace de ces stratégies et de ces analyses et c'est la raison pour laquelle nous présenterons ici en premier le discours qu'elles tiennent aujourd'hui sur de telles expériences.

III.3.3.1.1 Un monde inconnu

Pour les plus anciennes, ce premier embarquement était le plus souvent l'arrivée dans un monde qui n'avait encore aucune expérience de la mixité professionnelle et qui n'hésitait pas à marquer et à faire savoir son opposition à cette innovation. Face à ce monde qui défendait ses traditions, certaines vont utiliser à fond les ressources de l'autorité de l'institution, jouant sur le fait que leur présence et les perturbations qu'elle introduit dans

⁷⁶ Cf. *La mémoire de la mer*, op. cit.

le monde des bateaux et des services de la Marine sont bien les produits d'une politique délibérée de l'Etat major. Quand on leur rappelle les traditions du milieu et l'opposition à la présence des femmes, elles en appellent à la légitimité des décisions des autorités. Pour affronter ces nouvelles situations, comme déjà pour obtenir une affectation à bord, elles rallient à leur point de vue les autorités supérieures pour faire appel de l'opposition des officiers subalternes dont elles dépendent

"- Avant, personne n'était capable de nous renseigner. (...) Moi j'ai quitté mon unité à terre, mon chef de service, il était déjà surpris que j'aie sur un bateau. Lui déjà il ne comprenait pas, il disait : "mais qu'est-ce que vous allez faire sur un bateau, une femme ?" je lui dis : "attendez, je suis dans la marine. Si vous, vous préférez être à terre, moi je suis rentrée dans la marine pour être dans un bateau, je ne suis pas rentrée dans la marine pour passer ma vie, ma carrière à terre". Donc déjà lui, il était choqué de voir ça. C'est normal, c'est un Officier de marine, donc les jeunes officiers de marine, pour eux une fille n'a rien faire à bord d'un bateau : tu n'as qu'à leur poser la question ici. Bon, donc personne ne pouvait me renseigner de l'accueil qu'on aurait eu à bord des bateaux. Donc on a quitté notre unité, c'est comme quand tu quittes le bateau, tu quittes le bateau tu vas dans une unité, ça y est le bateau tu l'as oublié, le bateau ne va pas te dire attention, quand tu vas arriver dans telle unité il y a ça, ça et ça, non". (femme)

III.3.3.1.2. : les mises en garde de l'accueil

Etre munies de toutes les autorisations nécessaires ne prémunit toutefois pas des préventions de la part des responsables des unités d'accueil. Celles-ci procèdent le plus souvent à des mises en garde où transparaissent leurs souhaits au moins inconscients de voir capoter ces tentatives de changement. Face à celles qui avaient évoqué le règlement pour faire admettre leur embarquement, les responsables du bateau mobilisent le règlement pour rappeler les limites imposées à l'autonomie des femmes à bord. Les deux modes de mobilisation du règlement sont donc appelés pour gérer l'affrontement des positions

*** Donc tu arrives et c'est le pacha qui vous reçoit ?*

- Non, ce n'est pas le pacha qui nous reçoit pour la première fois, c'est le Capitaine d'armes, et lui il nous a mis d'équerre. Alors lui, il a fermé la porte du bureau, il nous a alignées toutes les quatre, il nous a fait comprendre qu'il n'était pas.. qu'il acceptait parce que c'était un ordre, mais que si ça avait été sa propre volonté, il n'y aurait jamais eu de femmes à bord. Et il nous a dit : "donc la première chose à faire remarquer, moi les mal en gorge de chacune, moi je ne veux pas en entendre parler, vous êtes sur un bâtiment de la marine, un bâtiment de guerre, et je veux que vous soyez opérationnelles. Si j'en entends une qui me dit : "j'ai des règles douloureuses, j'ai ceci, j'ai cela, je la vire du bateau. C'est clair et net" (...) bon, c'est clair et net OK, oui, très bien pas de problèmes, on fera ce qu'il faut.

** Et les relations avec les garçons, il vous en a parlé ? les relations avec les garçons, la drague tout ça, il vous en a parlé ?*

- Oui, alors bien sûr, occulter la féminité : "pas de maquillage, pas de bijoux, alors surtout les relations avec les garçons, je n'en veux pas à bord, vous ne vous évitez pas bien sûr parce qu'on est dans le même carré, on ne peut pas s'éviter, mais je ne veux pas voir le soir traîner sur la plage derrière un couple, donc vous êtes averties, le moindre problème, vous débarquez". Ca, ça va de soi, je veux dire il n'y a pas besoin de le dire, je sais bien que c'est la mixité, mais ce n'est pas le collège non plus, et puis ce n'était pas notre but de toute façon d'embarquer pour semer la zizanie" (femme).

III.3.3.1.3. : déranger les habitudes des hommes

Si l'appel au règlement peut être le moyen de contrer l'opposition des responsables de l'unité, il ne peut s'agir d'un moyen pour régler les tensions qui apparaissent dans la vie de tous les jours au niveau des collectifs de vie et de travail. Or l'intrusion des femmes à bord correspond inévitablement à des perturbations importantes de ces modes de vie traditionnels marqués de références masculines. Réussir l'embarquement est d'autant plus important à l'époque que tout le monde sait qu'il s'agit d'une phase expérimentale et que la généralisation des embarquements féminins n'est pas encore acquise. C'est donc pour ces femmes l'expérience d'un combat de tous les instants pour parvenir à faire se transformer les habitudes et les comportements.

*** Comment c'était l'accueil à bord ?*

- Le pacha lui, texto, il nous a dit qu'il était contre, les gens étaient contre aussi parce que là c'était vraiment pour eux une grande première. Et puis ça leur est tombé comme une douche froide parce que

* Ils n'ont pas eu à choisir ?

- Parce que là ils n'ont pas eu à choisir. Et puis là à cette époque là on ne parlait à aucun moment de filles qui allaient sur les bateaux. Là maintenant si tu veux, même si les gars ne sont pas conditionnés à recevoir du personnel féminin, malgré tout, ils entendent, ils savent que maintenant c'est officiel, ils savent que depuis 1993, il y a des filles embarquées sur les bateaux ; donc ils sont déjà... Ils se préparent déjà à ça. Mais à l'époque, ça leur est tombé du jour au lendemain, il y a une décision de Paris en disant : "voilà il y a tant de filles qui vont embarquer sur ce bâtiment là" ; je veux dire que pour eux, c'était un bouleversement total, parce qu'en peu de temps, il a fallu quand même qu'ils se réadaptent à une nouvelle vie. Parce que là, par contre, ces gens là ont été reçus par le pacha. Disons que tant que les filles n'étaient pas à bord, on leur a constamment rappelé qu'il y avait des filles qui allaient arriver, qu'il fallait qu'ils changent leur comportement, qu'ils changent leurs habitudes de vivre. Parce que tu vois bien qu'ici, on ne s'en aperçoit pas mais sur un bâtiment de mecs, le soir ce n'est pas 22 heures le film de porno, à 20 heures ça y est et puis c'est toute la journée.

* Et puis les mecs vont à la douche, traversent les coursives, à poil ou en ...

- Voilà donc ces gars là toute leur affectation, ils sont habitués à vivre entre eux, entre hommes, et puis du jour au lendemain on leur dit : "voilà vous n'avez plus qu'une semaine, et dans une semaine, c'est fini la liberté, fini ...".

* Ils l'ont vu comme ça, une suppression de liberté ?

- Ah oui, ils l'ont vu comme ça, tout à fait, suppression de liberté pour eux, tout à fait quand on a embarqué, c'était très chaud quand même.

* On ne vous a jamais dit : "c'est une expérience pour féminiser à terme, non ?

- C'est-à-dire que nous on l'a pris comme ça. Nous, on nous a quand même fait comprendre que c'était à titre expérimental : "attention, si vous y allez, vous avez intérêt à tout accepter. Parce que vous êtes les premières à en faire les frais, donc si vous voulez que ça marche il faut tout accepter".

* Et quand vous êtes arrivées, vous aviez des réflexions ?

- Tout à fait, oui

* Vous étiez réparties dans les carrés ?

- Non à cette époque là ; oui déjà par grade, on était réparties dans les carrés mais dans le poste, on était toutes ensemble, on avait une OMS, après il y avait une patron et puis, moi j'étais second-maître et puis, il y avait une équipage avec nous. Donc on était toutes dans la même chambrée. Il n'y avait pas de séparation et puis bien sûr au niveau des carrés, chacune ...

* Et ça se passait bien au carré avec les mecs, vous aviez des réflexions ...?

- disons que au carré OMS, il n'y en avait qu'une, il est évident que elle, elle a mangé, elle était très ... Je reconnais que elle ...

* Elle s'est battue ?

- non, c'était une fille qui n'était pas faite pour ça, la preuve, elle a fait un an sur la Rance et on l'a virée du bord, c'était une égoïste, la fille qui ne vivait pas du tout en communauté, donc à la limite, une qui s'est trompée, mais une, à mon avis, qui a été désignée parce que elle ne faisait pas partie des premières, je ne veux pas rentrer dans les détails, c'est une fille qui est arrivée de Paris, qui a dû vouloir magouiller, mais en tout cas au bout d'un an, elle a été virée, donc ça voulait bien dire ce que ça voulait dire. Sinon les autres, oui, c'est vrai dans le carré on s'est fait chambrer, les gars se mettaient des films pornos, toi tu arrivais, à 3 heures de l'après-midi, ils bouclent la porte : "oui, ce n'est pas pour toi ça, tu n'as rien à faire ici". Et c'est là, justement, où il fallait leur dire : "attendez moi je suis sur le bateau, je n'ai pas à sortir, c'est mon carré comme le vôtre, donc je reste". Et là les gars, ils étaient surpris. Ah non là, alors là, là c'est que vraiment elles en veulent. Parce que nous d'un autre côté on faisait, même si ça ne nous plaisait pas, le but c'était d'arriver à avoir satisfaction, et de se faire accepter. Et c'est comme ça que progressivement on s'est fait accepter des gars.

* Tu as vu une différence entre le moment de votre départ et à la fin ?

- entre le moment où nous sommes arrivées et quand nous sommes parties, dans le changement de mentalités des gens, oui

* Et dans le mode de commandement, par exemple, par rapport à vous ?

- Dans le mode de commandement non, enfin les gars nous ont dit que le commandement avait changé d'attitude; dans le sens où (...) ils avaient l'impression qu'il était plus dur, que par exemple quand il y avait des filles à bord, il était beaucoup plus dur qu'auparavant.

* Ah oui, il en rajoutait ?

- Oui, maintenant nous on ne pouvait pas le vérifier puisqu'on ne le connaissait pas avant. Donc on est arrivé, il était déjà en commandement. C'est possible parce que même les gars eux-mêmes ont changé leur mentalité, ont changé leurs comportements, ils n'ont pas changé du jour au lendemain, ils ont changé à long terme". (femme)

III.3.3.1.4. : L'exercice de la solidarité féminine

De cette période des premières expérimentations de l'embarquement de femmes, celles qui l'ont vécue gardent le souvenir d'une grande solidarité entre femmes à bord. Au-delà des ressources morales et intellectuelles individuelles nécessaires, le groupe se ressoudait face à l'adversité et à l'opposition des hommes. Mais elles remarquent aussi que cette situation est aujourd'hui révolue.

"- Et elle je peux te dire que je l'ai vue pleurer tous les soirs ; et je disais : "il ne faut pas que tu craques", parce que là on avait une solidarité contrairement à maintenant où ça a changé. A l'époque on était tellement solidaires, que si il y en avait une qui craquait, il y en avait une qui disait : "il ne faut pas, il ne faut pas parce qu'il faut qu'on montre qu'on est capable", parce que si il y en a une parmi nous qui est en train de craquer, ce n'est pas bon, il ne faut pas que les gens le sachent".(femme).

III.3.3.2 : Faire ses preuves : l'honneur et le prestige conjugués au féminin

La situation que nous observons sur le Montcalm n'est pas aussi tendue et conflictuelle que celle rapportée par les femmes qui ont eu l'expérience des premiers embarquements féminins. Les plus anciennes reconnaissent cette évolution

" Les motivations par rapport à l'embarquement... est-ce qu'elles étaient différentes par rapport à ta génération à toi ?
- Elles... ce n'étaient pas du tout les mêmes motivations que nous lorsque nous avons embarqué parce que nous... ce n'était pas de l'acquis ; nous il fallait qu'on gagne quelque chose, il fallait qu'on se batte ; elles c'était de l'acquis, elles n'avaient plus rien à faire, elles sont arrivées, en fait elles savaient que c'était déjà gagné, qu'il n'y avait plus rien à faire, c'était bâtiment féminisé, on les attendait, elles avaient leur place. Nous en revanche, non.*

** Donc, elles ont eu moins à faire ?*

- Elles ont eu moins à faire forcément, mais c'est normal, puisque c'était d'entrée de jeu, il fallait qu'elles ... elles étaient désignées, donc c'était bâtiment féminisé, donc on savait très bien que ce n'était plus une expérience malgré que les gens pensent le contraire.

** Les mecs ici étaient habitués, ils savaient aussi ... ?*

- Tout à fait, donc il n'y avait plus de travail à faire

** Comment ça se manifeste, il me semble que par rapport au travail, je veux dire au niveau des compétences, quand je discute avec les gars, ils disent "les femmes sont aussi compétentes, sinon plus que nous", tu n'as pas l'impression que malgré tout il y a toujours un petit Surmoi qui dit "il faut en faire plus" ?*

- Si, toujours, toujours !

** Même encore maintenant ?*

- Même encore maintenant, même encore maintenant parce que bon, les filles avec qui on discute, en général, leur chef de service en sont contents, mais malgré tout, ils me disent, même les hommes me disent : "elles n'arrêtent pas de bosser". (...) Parce que justement, on a toujours cette ... ce sentiment de se dire: "si on n'en fait pas plus, malgré tout on sera critiquées", et il y toujours ... il faut continuer à persévérer, continuer à faire ses preuves pour se dire qu'on va plaire au commandement. Parce que la moindre faute, en revanche, la même faute qui sera commise par un garçon sera peut être plus ... mieux appréciée par le chef de service que si c'est une fille qui la commet. Tu vois bien les dernières histoires qui se sont passées l'année dernière, les derniers faits qui se sont passés à bord".(femme).

Pourtant, plus encore que les hommes dans les mêmes situations d'apprentissage, les femmes ont le sentiment d'avoir constamment à faire leurs preuves. Et c'est le plus souvent au registre de la différence sexuelle qu'elles rapportent cette mise à l'épreuve : elles partagent le sentiment d'avoir constamment à faire la preuve que leur place est bien à bord. Mais ce qu'elles défendent ne se joue pas seulement sur le registre de la compétence professionnelle. C'est aussi, et constamment, l'honneur et le prestige de la catégorie des femmes qui semblent ainsi en jeu. De ce fait le registre de leur discours varie constamment entre le registre purement individuel et le registre du nous collectif renvoyant au groupe des femmes de la Marine Nationale.

"- Moi c'est simple : j'ai un chef qui est misogyne, un sous chef qui est misogyne, un grand chef qui est misogyne. Pour avoir des points, ce n'est pas évident... On doit prouver plus et on est plus faible. Il faut qu'on compense, il faut du caractère" (entretien collectif femmes)

Dans une telle configuration d'épreuve, elles ont donc tendance à "en rajouter" jusqu'à provoquer des remarques de leurs collègues masculins qui leur reprochent de "trop en faire" et de risquer de mettre en cause ainsi les règles de la solidarité professionnelle.

** Donc ton travail les satisfaisait, ta relation*

- Tout à fait, même moi, je peux te dire en mer, le bateau c'était un bouchon, je veux dire qu'il y avait des gens qui était au tas, moi, pour moi, même si j'étais malade, je restais en bureau parce que je voulais justement faire preuve que nous physiquement, on est autant capable que les garçons. Ou des fois, même, on en faisait trop parce que tu avais des gars qui disaient : "arrête, arrête, ce n'est pas la peine d'en faire trop", je fais "si parce qu'il faut montrer qu'on est plus capable que les garçons". En fait c'est notre enjeu, on est là pour ça, donc malgré tout même si....".(femme).

Il peut alors y avoir conflit entre la solidarité de statut et de grade d'une part et la solidarité de sexe de l'autre et c'est alors cette seconde qui l'emporte quand le prestige et l'honneur professionnels des femmes paraissent en cause

"- Sur le Montcalm, ça se passe bien parce que les filles ont fait leurs preuves, elles ont montré qu'elles pouvaient, même en cas de grosse mer, faire leur quart, elles faisaient aussi bien leur boulot que les hommes

** Vous en faites un point d'honneur, de faire votre quart même en temps de grosse mer ?*

- Oui, dix fois plus que les hommes parce que justement, on n'a pas le droit à l'erreur. Une fille qui a une petite faiblesse, elle est pointée du doigt, alors qu'un homme, dans la masse, ça ne se voit pas, ça passe inaperçu. Une fille qui ne prend pas son quart, ça se voit : "Allez, encore une nana qui nous fait chier".(femme).

Avec l'expérience et l'habitude toutefois, les exigences de preuve peuvent sembler diminuer. La plaisanterie succède à l'agressivité. Mais il importe quand même de rester sur ses gardes : à la moindre erreur les collègues masculins auront beau jeu d'en revenir à l'interprétation de la faiblesse féminine.

*** Et là vous êtes mélangées à des hommes, vous n'entendez pas spécialement des trucs du genre : "Les femmes n'ont rien à faire dans la marine" ?*

N - Pas dans notre milieu... enfin je ne sais pas si dans le milieu...

I - Pas sérieusement, des plaisanteries, mais comme nous on en fait aussi...

N - Ils ont l'habitude maintenant, ça fait quand même une bonne quinzaine d'années où il y a pas mal de filles dans l'aéro, ils sont habitués maintenant, c'est peut être plus difficile pour les autres filles, parce que ce sont des spé nouvelles, ouvertes aux filles, donc c'est peut être plus difficile pour elles, mais c'est vrai que nous, ils ont l'habitude. Moi c'est vrai, quand je me suis engagée, moi je suis arrivée dans une escadrille, j'étais la première fille mécano à arriver, c'était dur au début, parce que tu arrivais avec des vieux choufs, 8-10 ans de marine, les gars, ils voient la petite minette arriver, toute neuve, et là, il faut crocher dedans, mais... c'est sûr qu'il faut faire ses preuves, tu en fais peut être plus que les mecs au début, mais... moi je sais qu'une fois que j'ai eu fait mes preuves, j'avais tout ce que je voulais avec eux, ça se passait très très bien. Et puis maintenant, on est habitué à faire nos preuves, enfin... Je pense qu'à la flottille, on n'a jamais eu le truc de dire : "la fille, là, il faut la regarder plus qu'un mec", ça c'est vraiment fini, pour moi, il y a peut être encore des machos

I - J'ai l'impression qu'il faut qu'on en fasse plus toujours

** Oui ?*

I - Moins droit à la faute quand même,

N - Tu es vite repérée, disons

I - Si on fait une erreur, c'est parce qu'on est une fille, si un gars fait une erreur, c'est parce qu'il est fatigué

N - Oh, je ne sais pas...

** Oui, c'est quelque chose qu'on entend souvent sur le bord, ça peut être dit sur le mode de la plaisanterie, c'est-à-dire...*

N - Moi je n'ai jamais trop ressenti ça, pour moi, non, peut être en faire plus pour faire sa place, son trou, surtout quand tu arrives, comme à la flottille, parce qu'on faisait partie des premières filles qui arrivaient, peut être en faire un peu plus

** Est-ce qu'on se sent plus observé au départ ? Sur un bateau, par exemple, les filles, quand on arrive, déjà... C'est vrai que c'est un milieu clos*

I - Oui, c'est comme dans notre hangar à la flottille, dès qu'il y a un bruit de talon dans le hangar, les mecs, hop là, une fille qui arrive, forcément tout le monde va la regarder, c'est sûr que chacune de nous, quand on est arrivée à la flottille, tu arrives, tu es en jupette, tout le monde te dit : "qui c'est, qu'est-ce qu'elle va faire, quelle spé ?"

I - Oui, on est plus regardé c'est sûr

N - *Les premiers temps je pense, après, on fait partie des meubles, on fait partie des mecs ! on fait partie intégrante du décor*" (entretien avec deux femmes).

III.3.3.3. Des critères différents

Cette différenciation dans les modes de mise à l'épreuve et de jugement des compétences et des comportements n'est pas ressentie uniquement par les femmes qui la subissent. Les hommes aussi, ceux qui constituent l'encadrement, reconnaissent qu'ils font, dans les situations de jugement, des différences selon qu'ils ont affaire à un homme ou à une femme. Dans les jugements portés sur l'activité des femmes à bord, c'est toujours cette catégorie de sexe qui est spontanément mise en avant.

"- Parce qu'un mec sur un bateau c'est normal; un marin sur un bateau c'est normal : ça a toujours été comme ça et ça continuera. Par contre, une femme, ça ne fait pas très longtemps, il y en a un pourcentage relativement faible qui sont embarquées et c'est vrai que je ne dis pas non plus qu'on les attend au tournant. Mais en règle générale, un mec va arriver à bord, OK, il va embarquer, c'est terminé ; mais une fille si on travaille avec, on aura peut être tendance à faire plus attention, à regarder ce qu'elle fait, voir si elle ne se trompe pas. Peut être pas dans une mauvaise intention si vous voulez. Mais, comme elles sont peu nombreuses, c'est vrai qu'elles ont tendance à être montrées du doigt beaucoup plus facilement. C'est-à-dire que dès qu'il y a un problème on dit : "ab! ça ne marche pas" et immédiatement c'est la généralisation, si vous voulez, on dit : "ça ne marche pas parce que c'est une fille" et puis on généralise sur les autres" (entretien collectif OM hommes).

III.4. Les incertitudes de l'avenir : quelle place pour les femmes ?

Comment va se poser à l'avenir la question de la place des femmes dans la Marine ? Les projets de carrière que peuvent faire aujourd'hui les femmes dépendent en premier lieu de la réponse qui sera apportée à cette question. Certes, il n'est absolument pas question pour l'institution de revenir en arrière et de leur refuser l'embarquement. Mais faut-il pour autant augmenter fortement le nombre de places féminisées sur les bateaux ? Faut-il augmenter le pourcentage actuel de femmes dans l'équipage total ou féminiser de nouveaux bateaux ?

La politique de l'Etat major en la matière n'est pas des plus assurée. S'il est clair que la féminisation est appelée à se poursuivre pour les bateaux de taille moyenne au rythme de leur passage en révision importante, la décision récente de ne pas prévoir de postes féminins sur le Charles de Gaulle semble bien traduire une incertitude sur l'importance des ressources féminines mobilisables à terme⁷⁷. Il est significatif de noter que cette décision a été assez peu commentée par nos interlocuteurs à bord. Le discours des marins du Montcalm sur ces points tourne en fait sur deux registres : d'une part celui de l'amélioration conjoncturelle de la position de la Marine sur les marchés du travail externes, d'autre part, celui des problèmes à venir en matière de gestion des pyramides hiérarchiques.

III.4.1. Les femmes pour satisfaire les besoins de la Marine

La féminisation a été une mesure imposée par le pouvoir politique à la Marine. Telle est la conviction communément partagée par les marins. Non que la décision dans ses détails ait été imposée ou a fortiori prise de l'extérieur. Le jeu s'est plutôt joué dans le cadre de la Marine et certaines parmi les plus anciennes sur le bateau ont même la conviction que leurs stratégies personnelles passées ont pu, à certains moments influencer pour accélérer certaines décisions favorables à l'extension de la politique de féminisation. Invoquer la pression de l'extérieur, pour le plus grand nombre, signifie que l'état-major a ressenti la pression des politiques en faveur de la décision de féminisation comme

⁷⁷ *Ou peut-être la certitude inverse que ces "ressources" de main-d'oeuvre féminine seront insuffisantes.*

incontournable. Il devenait pour l'état-major impensable de continuer à s'y opposer : cette opposition aurait risqué de porter préjudice aux autres choix et aux autres stratégies de l'institution.

Cette décision a présenté l'avantage pour la Marine de pouvoir faire appel à une ressource potentielle plus nombreuse. Dans un premier temps, l'arrivée des femmes à bord correspond donc bien à la satisfaction d'un besoin de la Marine. Qui plus est, dans la mesure où tous les marins envisagent que les carrières des femmes seront moins longues que les carrières des hommes, leur présence permet de satisfaire plus aisément la contrainte traditionnelle de gestion par âge en autorisant une plus grande proportion de ceux qui souhaitent continuer à le faire que ce n'est le cas aujourd'hui.

"- Toutes ces questions de la féminisation proviennent en fait d'une demande féminine. Elles considèrent que l'égalité n'est toujours pas obtenue. La Marine pour sa part n'en avait pas besoin au départ, mais elle s'est rendue compte que le niveau de recrutement baissait. Du coup la féminisation est devenue un besoin. Probablement on n'aurait pas eu le même réflexe si on avait été en situation de guerre; on a féminisé là où c'était le moins guerrier. Les américains ont fait la même chose un temps : ils ont freiné la féminisation dans les bâtiments de combat direct. Pour nous, dans l'avenir on peut penser que les bateaux ne seront pas tous féminisés. En plus la féminisation permet de répondre à une contrainte pour les gestionnaires : il leur faut avoir une pyramide des âges plate.

Aujourd'hui en matière de féminisation, on en est à un palier. Est-ce possible que l'on y reste ? Le quota de fait de 10% c'est, d'après l'expérience des autres marines le meilleur compromis possible. On le voit bien quand on prend par exemple le problème des OMS : si on augmente le quota des femmes on risque d'avoir des problèmes de recrutement des OMS du fait que les femmes restent moins que les hommes. On deviendrait alors moins sélectif au recrutement des OMS."
(Entretien collectif Officiers hommes).

La féminisation aurait donc permis de satisfaire un certain nombre de besoins de l'institution : faire face à une crise de la qualité des recrutements tout en sélectionnant des candidats dont le départ ensuite se ferait sans trop poser de problèmes. Mais la solution n'est pas pour autant parfaite.

III.4.2. Des femmes OMS embarquées ?

Cette configuration où les effets favorables l'emportent risque en effet de ne pas durer. Le groupe des OMS est celui qui rappelle le plus fortement les difficultés qui se profilent à moyen terme. Le raisonnement qu'ils tiennent apparaît simple : les femmes actuellement embarquées sont en début de carrière et sont jeunes. D'ici quelques années, elles souhaiteront avoir des enfants et se refuseront alors à embarquer. Mais quand les officiers insistent sur la conséquence que ces départs risquaient de rendre moins sélective la procédure de recrutement des OMS et donc d'abaisser le niveau des personnels de ces grades, les OMS, quant à eux préfèrent insister sur les inconvénients qui risquent de surgir si les femmes demeurent dans l'institution aux grades d'OMS. Dans ce raisonnement, si les femmes tout à la fois passent au corps de maistrance et deviennent mères de famille, elles pourront continuer à travailler dans la Marine en tant qu'OMS. Leur pourcentage dans les postes à terre augmentera alors sensiblement, empêchant par là même les hommes qui le souhaiteraient d'obtenir ces mêmes affectations à terre.

Ce raisonnement devrait être fortement modulé en fonction des spécialités. Les taux d'embarquement des OMS sont en général plus faibles que ceux des hommes d'équipage ou des OM. Ils varient fortement en fonction des spécialités : pour les informaticiens ou les secrétaires moins de 10% des postes d'OMS sont embarqués, alors que c'est pratiquement 80% des postes d'OMS NAVIS, 65% des DETEC ou 56% des

MECAN⁷⁸. A l'exception des NAVIS, le tiers au moins des postes de chaque spécialité se trouve à terre. Dans le cas où les femmes représenteraient 5% des OMS d'une spécialité à fort embarquement la proportion de poste à terre par poste embarqué passerait donc de 1 pour 2 à 1 pour 2,4.

Enoncer ce problème de façon globale sans le spécifier ainsi par spécialités, permet aux OMS de manifester une opposition tenace à la poursuite de la politique de féminisation. Dans un premier temps, il ne s'agit pour eux que de préconiser la limitation du taux de féminisation embarqué à un niveau proche de celui déjà atteint.

"- Au vu de notre expérience et des problèmes de gestion auxquelles la DPMM est confrontée à l'heure actuelle, on sait pertinemment qu'il y aura des problèmes.

** Pourquoi ?*

- Puisqu'il y a deux principes de gestion à l'heure actuelle, c'est-à-dire, il y a celles qui sont rentrées à une période donnée; celles là doivent se déclarer expressément volontaires pour embarquer ; et ensuite, celles qui se déclarent expressément volontaires lorsqu'elles sont mères de famille. Bon imaginez des femmes qui rentrent quartiers-maitres, elles ont 20ans, 22 ans, elles connaissent quelqu'un, se marient et ont des enfants, et elles veulent naviguer - bon. Mais à partir du moment où on leur donne la possibilité de dire, "vous pour être embarquée, en tant que mère de famille, il faut que vous soyez explicitement volontaire" - la fille, elle sait pertinemment que à partir du moment où elle aura un enfant, que ce soit à titre mariée, en concubinage ou mère célibataire, elle a une porte de sortie pour ne plus mettre les pieds sur un bateau. Donc arrivée à un certain grade, où forcément quand vous avez un certain grade, vous avez un certain âge aussi, il est bien évident que c'est une porte de sortie qui vous est offerte pour ne plus mettre les pieds sur un bateau. Donc comment on va honorer ces postes féminisés, comment on va les honorer ? On va les honorer en gérant d'une façon différente - comme ça se passe à l'heure actuelle pour celles qui rentrent dans la marine - ça va être géré d'une façon différente. On dit "volontaire ou pas volontaire, c'est : besoin de la marine", donc c'est une façon comme une autre de dire "mère de famille, on s'en fout, besoin de la marine".(...)

- On n'avait pas de problème avant d'avoir des femmes non plus

- Vous avez bien parlé, il y a suffisamment d'hommes pour qu'il n'y ait pas de problèmes avec les femmes (rires)

** Oui ?*

- Oui - bon celles qui vont rester c'est quoi, c'est Margaret Thatcher, c'est ... avec celles-là il n'y aura jamais de problèmes de toutes façons.

** Puisqu'elles se comportent comme des hommes ?*

- Exactement

- Déjà donc les plus fragiles...(...)

** Mais est-ce que vous êtes d'accord avec cette idée que ça fonctionne parce que c'est resté en des proportions assez faibles finalement ...?*

- Oui bien sûr,

- Oui, ça ne peut pas aller au delà, il ne faut pas leurrer.

- Je ne pense pas que ça a été un hasard.

- Ça ne peut pas aller au delà.

** Y compris dans la vie à bord ?*

- Oui, il y a les problèmes de locaux, déjà

- Essayez d'imaginer un bateau féminisé entièrement

*- Ça tombait bien on a pris cette course là haut, on s'est dit : et bien voilà et on a féminisé en fonction des locaux ... »
(entretien collectif OMS hommes).*

Le raisonnement des OMS consiste aussi à revenir sur la définition du métier, laquelle serait menacée aujourd'hui et notamment par la féminisation. Ils veulent bien en effet reconnaître qu'en matière de compétences professionnelles, les femmes sont absolument équivalentes aux hommes. Mais les contraintes du métier, c'est aussi de devoir accepter de naviguer ; contrainte ressentie d'autant plus douloureusement que l'on arrive à un certain âge. Et face à ces contraintes d'embarquement, ils affirment qu'il est probable que les femmes ne seront pas dans la même situation que les hommes.

⁷⁸ Données publiées dans les annexes du rapport de 1992 sur la féminisation.

"- Le métier par lui même est au top, c'est-à-dire qu'on peut le considérer égal au nôtre, leurs compétences professionnelles peuvent être considérées égales, leurs compétences de motivations peuvent être considérées comme les nôtres, le seul point sur lequel il y a une incompatibilité dans cette formation et dans ce cadre de vie, ce n'est pas nous qui la faisons, c'est leur être, elles sont faites pour porter un enfant...

* D'accord

- Très peu feront 15 ans de marine

* Oui OK, alors est-ce que pour vous elles font le même métier que vous ? C'est ça que je veux dire...

- Et bien quand elles y sont oui, mais pas avec le même profil de carrière

- Quand on parle de profession oui, si on parle de situation familiale, elles ne peuvent pas

- Mais je pense que ça va se débloquent de plus en plus

* Mais pour vous c'est le même métier finalement ?

- Parce que le gros problème de la féminisation c'est de faire

- C'est le même métier mais pas les mêmes contraintes

- Ce n'est pas la même vocation

- Disons qu'à la maison, c'est la femme qui porte le pantalon mais c'est nous qui le repassons (rires)

- C'est un métier, oui, dans la mesure où elles sont capables d'être aussi professionnelles que nous

- C'est le même métier mais il n'y a pas les mêmes contraintes

* Attendez, le métier de marin c'est être compétent professionnellement mais c'est aussi partir à la mer, je veux dire on ne peut pas dissocier l'un et l'autre ?

- Mais elles n'ont pas les mêmes contraintes que nous parce que nous, nous allons pouvoir faire 6,7,8 d'embarquements consécutifs, on peut faire une carrière où on va naviguer pendant 25 ans, 30 même à la rigueur pour quelqu'un qui va rester 35 ans dans la marine, chose qu'une femme qui s'engage même si elle est volontaire ne pourra pas faire; même si elle est volontaire pour embarquer, même si elle est mère de famille, il arrivera un moment où elle sera obligée de dire "stop". Même pour nous : dans les spécialités où on doit embarquer par la force des choses, il arrive un moment où l'on dit "stop", on a envie de rester à terre pour refaire un peu le point, c'est tout. Donc ce n'est pas possible ça, je crois qu'à de rares exceptions près c'est quelque chose qui n'est pas possible

* Je comprends que ça ne soit pas possible, ce que je vous demande en fait, c'est comment vous voyez cette évolution ? Au sens : comment vous voyez le fait qu'une partie du métier finalement est vécue différemment par ...?

- Je crois qu'on aura beau essayer de l'aborder sur quelqu'angle que ce soit, on n'arrivera pas à ..

- Comment voyez-vous ça ? Eh bien à titre d'expérience dans leur vie de femme mais non pas à titre de vocation dans une vie d'être humain. Puisque de par le pourcentage d'embarquement de ce personnel là, de par les places disponibles à bord des bateaux, elles ne pourront pas prétendre à un embarquement ...

- Oui mais elles pourront faire carrière à terre. Et moi je te dis qu'à l'avenir il y aura de plus en plus de filles à terre et toi, moi, on aura de moins en moins de place. Déjà, il n'y en a pas beaucoup pour certaines spécialités - vous peut-être vous en avez déjà beaucoup, mais chez nous pour l'instant à terre, il y en a pas. Et tu verras que, certains quartiers-maîtres qui actuellement se plaignent de leur affectation embarquée se retrouveront effectivement à terre et feront une carrière à terre jusqu'à 15 ans, voir 20 ans et elles se complairont dans leur situation, et elles feront une carrière et elles feront à ta place à toi, et toi pendant 20 ans tu vas naviguer" (entretien collectif OMS hommes).

III.4.3. L'arrivée des femmes ou la fin des vocations ?

Les évolutions actuelles ne sont-elles pour autant imputables qu'aux seules femmes ? Quand elles affichent, ou plutôt quand on leur prête, le projet de faire un temps d'embarquement limité puis de choisir une suite de carrière à terre ou dans le civil, ne font-elles pas autre chose que ce que font également un certain nombre d'hommes, y compris chez les officiers, en déployant des stratégies de carrière totalement instrumentales ? La présence des femmes ne ferait alors que mettre à jour des évolutions des comportements plus répandues, y compris chez les hommes ?

Lorsqu'on parle avec les hommes de la carrière que vont mener les femmes, une constante se dégage : la convention retenue est que leur temps d'engagement, et surtout leur temps de navigation sera probablement limité. Il apparaît donc possible d'être marin sans que cela ne soit pour autant une vocation engageant toute la vie. On peut même renverser les valeurs et considérer que ce temps de carrière de marins est assimilable à un investissement pour une carrière future dans le civil. En cela elles ne feraient d'ailleurs que suivre la norme au sens statistique puisque, pour les officiers marins et hommes

d'équipage - et un peu moins nettement pour les officiers - il est aujourd'hui clair que la majorité de ceux qui s'engagent feront moins de quinze années et auront donc à se reconverter vers une seconde carrière dans le civil.

Une telle configuration n'est pas totalement nouvelle. Ce n'est pas d'aujourd'hui que les carrières courtes sont plus nombreuses que les carrières longues. Mais, notamment aux yeux des OMS (qui sont tous au cadre de maistrance), la norme traditionnelle, celle qui donne du sens aux comportements, reste l'engagement à long terme : c'est ce que tout un chacun doit chercher à obtenir, c'est ce qui récompense les meilleurs. En démontrant que l'on peut aussi réussir plutôt bien ses débuts de carrière et ensuite ne pas rechercher la continuité de l'engagement et le service à la mer, la présence des femmes à bord met à jour ce renversement possible des perspectives quant à la carrière et au sens de l'engagement. Qui plus est, cette démonstration intervient au moment même où la politique de l'Etat-major consiste à afficher clairement cette nouvelle orientation, en rendant explicite et connu de tous le fait que les contrats de moyenne durée seront la norme (statistique au moins) pour les officiers marinières et les hommes d'équipage. Aux yeux des OMS et de certains officiers, la présence des femmes à bord est ainsi le signe que le monde de la Marine à laquelle on devait se dévouer la vie durant est bien terminé. Face à cette évolution, il y a ceux qui considèrent comme normal que l'embarquement soit considéré comme une première expérience professionnelle avant d'exercer d'autres métiers et d'autres qui considèrent que ce simple point de vue est déjà le signe d'un affaiblissement dommageable des motivations de l'engagement :

"- Il y a la question de l'embarquement. Les femmes ont l'avantage de pouvoir se dire volontaires ou non. Et on peut penser que si on est en face de deux non volontaires à l'embarquement c'est l'homme qui partira et non la femme. Maintenant sur les bateaux, il n'y a plus de quotas. Les problèmes qui vont se poser c'est pour la partie haute de la pyramide c'est-à-dire en fin de carrière et notamment dans certaines spés. On le voit déjà d'une certaine façon : on a déjà du mal à avoir des OMS féminins. On peut se poser la question de savoir si on aura effectivement un renouvellement des liens pour les femmes qui sont dans des spécialités à vocation embarquée. Pourra-t-on mettre la condition, l'obligation ? On n'a pas assez de recul sur cette affaire pour en voir le phénomène : on peut penser qu'on aura un départ des maistrancières après dix ans d'expérience. Mais on trouve aussi ce problème avec les hommes qui partiront à huit ans avec des projets précis. C'est d'ailleurs la même chose chez les officiers : on en a qui ne feront pas carrière. Mais il faut voir que l'on a ajouté d'autres raisons de départ pour les femmes. D'un autre côté, on peut se dire aussi qu'une femme quand elle s'engage, ce n'est pas pour avoir des enfants, c'est pour naviguer, c'est pour faire autre chose que ce qu'elle ferait dans le civil. Mais on voit aussi aujourd'hui une évolution chez les hommes : on a de plus en plus d'hommes qui gèrent leur départ sans regret : pour eux, être passé dans la Marine, c'est une expérience. Ils ont conscience de n'être là que de passage. Et cela c'est tout à fait nouveau. L'autre évolution, c'est que l'on aura un nombre de personnes en diminution pour la Marine. De ce fait il y aura de moins en moins de possibilités de naviguer.

- Tout cela fait des changements dans la conception de la carrière. Je suis devenu officier, mais je sais très bien que je ne le ferai pas toute ma carrière; je le prends comme une première expérience professionnelle. Donc les choses changent, à la fois de l'intérieur et de l'extérieur : la manière de penser change.

- Si la motivation du marin n'est pas énorme, il considère aujourd'hui ce métier comme un autre métier et donc c'est pour lui seulement une première expérience professionnelle" (entretien collectif Officiers hommes).

Admettre ce renversement de perspectives, admettre que l'engagement ne se fait plus pour la vie entière apparaît alors aux membres de ce deuxième groupe comme une menace : "la vocation s'est perdue", se plaignent les OMS. Et ils ressentent ce constat comme une remise en cause de leurs sacrifices passés. Le calcul économique ne faisait pas partie des modes de légitimation traditionnellement avancés pour justifier l'engagement. C'était dans les registres de l'honneur et du don de soi que l'on devait trouver ces justifications légitimes.

Ce même calcul économique, avec l'opportunisme qui l'accompagne, est aujourd'hui reconnu comme l'un des éléments pouvant justifier le choix de l'engagement ou la décision de quitter l'institution. Mais admettre la légitimité de ce mode de calcul n'est-il pas une menace pour l'institution ? Dès lors que les discours s'articulent ainsi, on peut se demander si les réticences à la féminisation des bateaux, clairement perceptibles dans le groupe des OMS et chez certains officiers subalternes, ne s'enracinent pas aussi dans des craintes plus larges et parfois plus confuses par rapport aux changements actuellement en cours ?

" * La sélection était aussi forte pour vous que aujourd'hui, c'est-à-dire aujourd'hui on dit qu'il y a 30 % qui iront à 15 ans et les autres partiront avant... ?

- Ca a toujours été

- Il y a toujours eu un système de sélection dans la marine, pour les pourcentages je ne les connais pas mais

- Au niveau diplôme, ça passait mieux il y a 30 ans, quand même. On pouvait rentrer et faire ses preuves sur le tas

- Il y a 30 ans ou il y a 20 ans et même encore moins, quand on rentrait dans la marine c'était plus par l'attrait de quelque chose que de rentrer parce que derrière il n'y a rien. Alors que maintenant, ils rentrent parce que il n'y a rien derrière, enfin vous voyez ce que ça veut dire.

* Donc ça rejoint son idée de vocation, c'est-à-dire que c'était un choix ?

- Pour nous, oui

- C'est-à-dire, on n'était pas forcément doué, ou avec la vocation de faire ce métier là parce qu'on ne savait pas trop ce que c'était. Enfin on imaginait un peu ce que c'était que la mer. Donc il y avait certain attrait pour les voyages, etc. ... Pour ma part, ce n'est pas parce qu'il y avait énormément de chômeurs, ça existait déjà à ce moment là, mais pas comme maintenant ... Ce matin, j'ai visité une école qui recrute des Officiers direct. Eh bien ces gens là, quand ils ont été reçus par le directeur de cette école, ils ont tous dit, tous sans exception, qu'ils avaient passé un ou plusieurs concours dans la fonction publique. Et pourquoi ils avaient choisi cette école ? Parce qu'ils avaient reçu le premier résultat de leur concours, ils avaient reçu le résultat de ce concours avant les autres. C'est l'école du Commissariat de la marine, pour ne pas la citer, eh bien, ils sont rentrés dans la marine, mais aucun n'a dit qu'il allait essayer de travailler dans le civil. Et pourquoi ils étaient rentrés dans la marine, c'est parce qu'ils n'avaient pas reçu les résultats des autres concours ; voilà ce qui m'a été rapporté - la session qui vient de rentrer en Septembre. Voilà ! Pourquoi ?, ce n'est pas par vocation, c'est parce que derrière il n'y a rien, et parce que les parents aussi disent : voilà, dans la fonction publique il y a quelque chose qui est bien la sûreté de l'emploi, la sécurité de l'emploi

* Oui

- A partir du moment où le traitement dans l'armée est indexé sur celui de la fonction publique, les gens se fonctionnarisent plus ou moins inconsciemment, voilà

- Il y a quelques années de ça, quand on rentrait, moi j'aurais très bien pu faire autre chose, je suis rentré là-dedans. Eh bien maintenant, quand je revois mes collègues qui étaient avec moi à l'école, qui rigolaient parce qu'à l'époque rentrer à 15, 16 ans dans la marine, il fallait être un peu ... Alors maintenant, ils rigolent moins parce qu'ils savent ce qu'on a et parce que les médias s'en chargent de leur dire ce qu'ils veulent bien dire. Et maintenant c'est moi qui "rigole". Je n'ai pas envie de rigoler parce que c'est quand même encore des collègues mais quelque part ces gens là, qu'est-ce qu'ils font ...

- Au niveau de la solde, on a bien rattrapé ces gens là, à l'époque quand on est rentré, c'était payé au lance pierre

- Le niveau de solde du personnel féminisé à bord est quand même au dessus de la moyenne civile, vu les équivalences et les diplômes avec lesquelles elles sont rentrées dans la marine, elles ne seraient pas rentrées dans la marine, elles ne toucheraient pas le smig,

- Mais on peut dire pareil pour les mecs

- Non mais c'est relatif à tout le monde" (entretien collectif OMS hommes).

III.5. Les perspectives matrimoniales des femmes

Après avoir ainsi examiné comment les hommes envisageaient la question, il est important de voir ce que disent de leurs perspectives de carrière les femmes elles-mêmes. Le point d'accord avec ce qu'en disent les hommes est bien que le problème majeur qui se pose pour elles est celui de la perspective de maternité. On l'a vu (tableaux 6 et 7 supra), la grande majorité des femmes embarquées ne sont pas mariées et ne déclarent pas être en concubinage et aucune n'a d'enfants. Lorsqu'on aborde le sujet avec elles, quelques-unes, parmi les plus jeunes, déclarent ne pas avoir déjà envisagé cette éventualité, mais la plupart y songent et pensent bien à ce moment devoir abandonner la perspective de

l'embarquement. Cette façon d'envisager leur avenir provoque en retour chez les hommes, notamment chez certains pères de famille une interrogation sur leur propre conception traditionnelle de la famille et de leur rôle.

III.5.1. Une perspective qui n'est pas d'actualité

Pour quelques-unes des femmes embarquées, parmi les plus jeunes, la question de la maternité ne se pose pas pour le moment : elles affirment même ne pas encore l'avoir envisagé réellement. Le choix est parfois tout simplement renvoyé dans le futur, un futur lointain : quatre ou cinq ans, c'est une longue durée pour une jeune femme d'à peine vingt ans et elle aura bien le temps à ce moment là d'envisager la vie d'une autre façon, et ce d'autant plus que les contrats que lui propose pour l'instant l'institution militaire ne vont pas au delà de ce délai. C'est donc dans ce cadre temporel limité que s'inscrivent ces choix actuels et la maternité ne fait donc pas partie des questions envisagées à cette échéance :

" Mais est-ce que ce sera aussi facile, tu imagines que tu auras le même souhait d'embarquer, je ne sais pas, tu auras 4-5 ans de plus, tu auras peut être envie d'avoir des enfants...
- C'est vrai qu'en pensant à l'avenir, on se dit que peut être dans quatre ou cinq ans, on n'aura plus envie, c'est pour ça que j'ai embarqué maintenant, parce que quand j'étais à terre, j'avais peur, j'étais volontaire embarquée, je me suis dit "s'il n'y a pas de place embarquée d'ici quatre ans, peut être que dans quatre ans, je n'aurai plus envie d'embarquer". Là je suis encore jeune, j'ai envie d'embarquer, j'ai envie de naviguer, ça tombe très bien".(femme).*

" Tu penses que tu auras des gosses un jour ?
- euh... ouf!... c'est loin, c'est très loin !
* Tu préférerais poursuivre une carrière militaire, crapahuter...
- Oui et puis même si l'armée ça ne marche pas, je voudrais être routier. Non, mais la vie est tellement longue qu'on peut faire des tas de trucs. Mais... si ça se trouve, je vais rencontrer un mec dans trois ans, je vais travailler, je vais faire des gosses. Mais tant que ce n'est pas arrivé, je n'y pense pas, je ne projette pas du tout, il arrive, il arrive".(femme).*

Une autre se retrouve dans une situation proche alors même qu'elle affirme déjà vivre en couple. Mais cette fois, c'est l'égalité vis-à-vis de la carrière entre les deux partenaires du couple qui est invoquée pour expliquer le fait de ne pas envisager de rupture d'embarquement pour cause de maternité.

" Tu as un copain dans le civil ?
- Oui, il est même militaire, militaire et embarqué
* Et lui il pense quoi du fait que tu travailles comme marin embarqué ?
- Rien
* Ca ne le gêne pas ?
- Non pas du tout, parce qu'on se connaît depuis très longtemps, ça fait six ans qu'on est ensemble, donc on n'était même pas encore entrés dans la marine, lui non plus, il est rentré six mois avant moi à Maistrance, on a choisi le même profil de carrière, de faire carrière dans la marine tous les deux" (femme).*

Dans de tels cas, les jeunes femmes refusent donc de se soumettre à la quasi injonction d'avoir à se prononcer sur le choix maternité ou carrière embarquée. Elles affirment simplement que ce n'est pas leur problème du moment. Les quelques femmes qui réagissent ainsi n'ont que des contrats de moyenne durée (trois ou cinq ans) et l'on peut comprendre que cette position s'inscrit tout naturellement pour elles dans les limites de cet engagement réciproque avec l'employeur, même si, comme dans le second cas ici évoqué, elles souhaitent bien que leur carrière professionnelle dans la Marine ne se limite pas à ce premier contrat.

III.5.2. Des choix alternatifs pour les femmes

Dans leur grande majorité, les femmes acceptent néanmoins sans réticence d'aborder le sujet de leur stratégie matrimoniale. La plupart considèrent effectivement, comme les hommes, que la maternité fait bien partie intégrante de la féminité.

*** Quand on dit métier d'homme, c'est plein de choses : ça peut être le combat, tout ce qui est lié à la guerre... Je ne te dis pas que c'est ce que je pense, ce sont les images qu'on associe à "homme", le combat, le côté guerrier, traditionnellement, c'est plutôt... Il y a le côté disponibilité, embarquer, c'est aussi s'éloigner*

- Partir du jour au lendemain

** Oui, par exemple. Alors on imagine plutôt*

- Oui, une femme, c'est avoir des enfants..." (femme).

*** Tu as envie d'avoir des enfants un jour ?*

- oui

** Et tu vas arrêter d'embarquer à ce moment là ?*

- Oui bien sûr.

** Donc l'embarquement, pour toi, c'est une transition, ce n'est pas comme pour un homme qui peut embarquer pendant dix ans...*

- C'est une super expérience, il y a des hauts et des bas, c'est une bonne expérience

** Tu penses t'arrêter d'embarquer vers quel âge ?*

- Je pense finir mon affectation et... mon mari qui est quand même plus âgé que moi et qui veut des enfants... il voulait déjà être papa avant que j'embarque... moi ce n'est pas que je ne sois pas mûre pour avoir des enfants, mais c'est que j'aime tellement mon boulot que ça passe un peu..." (femme).

La plupart des femmes interrogées envisagent pour elles-mêmes d'avoir un jour des enfants. Elles conçoivent tout à fait que cette perspective les empêche d'envisager de continuer à être embarquées. L'embarquement est donc présenté par elle comme un choix positif actuel : elles affirment y prendre plaisir dans la mesure où c'était bien leur souhait. Mais elles savent aussi que l'embarquement ne pourra se prolonger à partir du moment où elles décideront de devenir mères.

*** Et une fois que tes enfants ont deux ou trois ans, tu ne souhaiterais pas réembarquer ?*

- Je pense que c'est incompatible

** Tu es d'abord mère avant d'être marin ?*

- Pour l'instant, je suis marin avant d'être mère

** Mais si tu dois faire un choix, ce sera plus un choix familial qu'un choix marine*

- Oui, tout à fait, je pense qu'il faut assumer, si tu fais des enfants, il faut assumer, moi c'est ce que je pense" ⁷⁹. (femme).

Le choix est donc une affaire de calendrier à gérer. Ce calendrier est plutôt envisagé dans le cadre d'une carrière militaire longue : avoir des enfants interdit l'embarquement, mais n'interdit pas la poursuite de la carrière de marin. Il leur faut donc parvenir à atteindre le cadre de maîtrise avant de songer réellement s'engager dans une carrière de mère de famille.

"- (...) le jour où j'ai un gamin, je n'embarque plus. C'est pour ça que je retarde, parce que j'adore les gosses, j'en veux, mais je retarde un maximum, vers 28-30 ans, maximum

** Ça dépend si tu vas à 15, ça te fait combien ?*

- 35 ans

** 35 ans, tu as le temps d'avoir des gosses à 35 ans*

- Ah non, j'en veux avant! Ça ne va pas la tête ! J'en veux avant

** Donc tu ne joueras pas la carrière ou la retraite sur ça*

- Non, mais je pense que depuis que la marine est féminisée, je dois être une des rares à avoir embarqué aussi souvent. Si j'arrête d'embarquer à 30 ans, j'aurai quand même fait... j'aurai embarqué sept ans et demi. Ce n'est pas mal. Je ne

⁷⁹ Dans ce cas précis, le fait d'avoir des enfants fait partie du projet personnel dès la fin de la période d'embarquement sur le Montcalm.

pense pas qu'il y aurait beaucoup de nanas qui aient embarqué autant que moi. Et ce qui me fait peur, justement, c'est de savoir que le jour où j'ai des gamins, je vais être à terre. Là j'ai vu ce que ça a donné pendant deux ans, donc les mentalités auront peut être évolué d'ici là. Mais là, pendant deux ans, je ne me plaisais pas du tout. Je me dis que peut être le jour où je serai à terre, je ferai mes 15 ans et je partirai " (femme).

*** Vous, vous auriez des enfants ?*

N - J'avoue que je laisserai tomber la vie embarquée

I - Oui moi aussi

N - Surtout que maintenant que j'y ai goûté, c'était bien, j'espère faire encore un an, donc trois ans (au total)... C'est venu un peu tard à mon goût, c'est vrai que j'aurais aimé commencer avant pour bien en profiter, mais... Je n'hésiterai pas un seul instant, tout en continuant à bosser. Mais la vie embarquée... Sauf si on m'oblige...

** Mais tu ne le projettes pas forcément, c'est-à-dire que le jour où tu auras à faire le choix, tu feras le choix, mais tu ne te dis pas : je fais ça dans un premier temps, et après...?*

N - Non, ça viendra quand ça viendra, ce n'est pas planifié

I - Non

** Non, parce que certaines filles te diront : "pour moi, c'est une première expérience pour voir, mais je sais qu'à terme, je préférerai rester à terre et avoir une carrière plus familiale"*

N - Oui, mais première expérience, moi j'arrive quand même à 33 ans, entre moi et les filles qui ont 23 ans, elles, elles peuvent se dire : je commence par ça, après je verrai ça. Moi, là maintenant, c'était maintenant ou jamais, quasiment.

** Ca n'a pas été un choix à ce moment là ? Tu avais toujours voulu embarquer, même si c'est arrivé tard, tu t'es dit : j'embarque quand même ?*

N - Là ça a été de justesse. C'est arrivé quand même limite, limite, mais... j'ai acheté l'embarquement, si on peut dire. C'est vrai que quand on met le pied dans l'engrenage, quand on y prend goût... on est quand même bien à bord" (entretien avec deux femmes).

** Donc dans ton parcours, tu avais eu un contrat de combien ?*

- huit ans

** Et là tu en es à combien ?*

- Cinq ans. (...) là, j'ai vu la différence avec la vie embarquée, ça n'a rien à voir, à terre, c'est chacun sa petite vie, chacun dans son coin

** Tu aimes bien cette vie collective à bord ?*

- tout à fait, tout à fait, ça me plaît énormément

** tu veux continuer jusqu'à quinze ans, si tu peux, minimum ?*

- Oui, minimum

** Essayer d'embarquer jusqu'à quinze ans... Est-ce que tu penses avoir un jour une famille, des enfants ?*

- Oui, tout à fait, c'est pour ça que j'ai fait des pieds et des mains pour embarquer, parce que tant que je suis jeune, il faut que j'embarque, et le jour où j'ai des enfants, je sais très bien que je ne pourrais plus embarquer, et comme j'en veux, je sais que je ne vais pas embarquer longtemps, à la limite, c'est peut être ma dernière...

** Est-ce que tu te dis que le temps d'embarquement est un temps de transition pour toi ? Un temps pendant lequel tu as embarqué, mais tu seras obligée d'aller à terre un jour*

- oui voilà, et ça ça me fait peur, d'aller à terre, parce que j'ai vu pendant un an comment ça se passait à terre, et là, c'est vraiment chacun pour sa peau, je te tire dans les pattes pour gagner du galon...

** Ce n'est pas seulement l'activité, le travail que tu fais, qui est moins intéressant à terre ?*

- Non, je ne dirais pas ça, parce qu'à terre, le boulot est intéressant quand même, en tant qu'instructeur, moi ça ne me plaisait pas, mais je reconnais que le travail est intéressant, si on s'y intéresse. Maintenant, à terre, c'est vrai qu'il n'y a pas l'activité qu'on a en mer, on peut se permettre d'aller au restaurant 4 fois par semaine

** C'est la vie collective qui te plaît en mer ?*

- Voilà, voilà, et puis l'activité, parce que moi je ne suis pas faite pour rester les fesses sur une chaise dans un bureau toute la journée. Ici, on bouge tout le temps, alors qu'à terre, on est coincé dans le bureau, on ne bouge plus. Alors peut être que plus tard ça me plaira, je ne sais pas, mais pour l'instant

** Et l'aspect guerrier de la fonction, ça te dit quoi... Parce que tu sais que moralement, quand tu t'engages dans la marine, c'est aussi pour faire la guerre ?*

- Tout à fait. Je ne dis pas que je suis volontaire pour faire la guerre, mais si je dois y aller, j'irai. Je ne vais pas rechigner, j'ai choisi ce métier là. C'est un quitte ou double" (femme).

III.5.3. Les pères indignes

Les OMS (hommes) sont le groupe collectif dont la réaction par rapport à la féminisation apparaît comme la plus tranchée. Ils reconnaissent aisément qu'en matière

professionnelle les femmes embarquées ont fait preuve des compétences requises et que cela n'a posé aucun problème. Ils reconnaissent encore que, du fait de leur présence à bord, la vie collective est plutôt plus agréable : s'ils avaient le choix, bon nombre d'entre eux préféreraient à l'avenir avoir une affectation sur un bateau féminisé. Certains d'entre eux affichent des réticences quand il s'agit d'envisager des situations de combat, mais le débat sur ce point est particulièrement ouvert et il serait difficile d'évaluer précisément quelle est la position majoritaire parmi eux sur ce point. Par contre, quand la discussion en vient à porter sur les perspectives de carrière des femmes, leurs réactions sont nettement plus négatives. On a vu précédemment qu'ils mettaient l'accent sur les difficultés probables qu'allait rencontrer la politique de féminisation pour atteindre le groupe des OMS embarqués.

"- C'est un passage dans la vie d'une femme, ce n'est pas une intégration corporelle

- Elles font plus ça par curiosité que par vocation,

- La plupart oui

** Quoi ?*

- Elles font plus ça par curiosité que par vocation,

** Ca par contre, c'est une autre chose, c'est-à-dire que pour vous c'est une autre façon de vivre l'embarquement ?*

- Là comme il dit, elles passent, elles font 3 ans, 4 ans d'embarquement et elles arrêtent ; de toute façon les trois quarts n'auront pas la "chance" de retrouver un autre bateau, c'est très rare sauf les pures et dures. Bon celles là .. par contre ...

** Mais finalement, justement, il y en a qui avaient l'air de dire qu'elles passent très bien dans les carrés, parce que finalement, ce sont de vrais marins ?*

- (rires)

- Pour rester féminin en fait, elles ont un comportement masculin.

** Non mais finalement, elles avaient l'air de passer presque mieux que, comme vous dites des jeunes, qui viennent là pour une vivre une expérience, pour le "fun", comme on dit, c'est une expérience originale ?*

- On vient le chercher un marin et on s'en va, il y en a beaucoup comme ça,

- Le problème étant quand même... Il a été soulevé il y 4 ou 5 ans à la BAN St Mandrier : ils étaient aussi féminisés, avec du personnel féminin intégré dans le service à part entière comme les hommes. La différence c'est que comme elles étaient à terre, elles avaient la plupart des enfants et qu'elles se permettaient lorsqu'elles étaient de service, de réagir non plus en militaire mais en mère : c'est-à-dire "mon fils est malade, je reste avec lui, je l'amène voir un médecin, je ne viens pas travailler aujourd'hui". C'est une réaction qui avait posé beaucoup de préjudice à l'époque à la BAN de Saint Mandrier parce que un tour de service tous les 5 jours, la plupart des hommes se retrouvaient à marcher par tiers, et c'était un problème soulevé par le capitaine (nom) de la BAN Saint André sur un article qui était paru dans "Col Bleus" en disant : la femme lorsqu'elle avait un problème familial réagissait en temps que mère et non pas militaire ...

- Marcher par tiers à cause de sa moitié, ça la fout mal (rires)

** Donc c'est un peu la contradiction, c'est-à-dire qu'à priori ça vous paraît... la féminisation, ça vous paraît concevable tant que les femmes ne sont pas encore mères, mais du moment où elles sont mères ...?*

- Et bien quand elles sont mères, il ne faut pas qu'elles prennent la mer!

** Elles ne peuvent plus être marins embarquées ?*

- De toutes façons il n'y en a aucune à bord

- Imaginez une mère qui vient d'accoucher, qui a son enfant encore en bas âge partir 6 mois en mission - quelle est la mère qui accepterait cette situation là ?

- Et comment on fait nous ?

- On est des pères indignes

- Voilà c'est différent

- On est des pères indignes" (entretien collectif OMS hommes).

La position dans ce groupe des OMS est donc relativement homogène et claire : les femmes dans la Marine ne feront pas des carrières embarquées longues. Dans leur esprit, les femmes auront deux types de carrière : le premier est celui du "passage" purement temporaire dans la Marine conçu comme une expérience de jeunesse ou comme une technique matrimoniale de recherche d'un mari; le second est celui d'un engagement plus long acceptant l'embarquement comme contrainte (ou comme choix) en début de carrière mais le refusant par la suite au titre de mère de famille ("*quelle est la mère qui accepterait cette situation là ?*"). Celles qui, à l'évidence, ont des stratégies qui ne correspondent ni à l'un ni à

l'autre de ces deux schémas (en acceptant la succession des embarquements sans maternité) sont soupçonnées d'une féminité incomplète (*"pour rester féminin en fait, elles ont un comportement masculin"*).

Ce schéma d'interprétation les amène cependant à se poser la question de leurs propres comportements patrimoniaux. Le groupe des OMS est celui des groupes de statut à bord qui, du fait de l'âge moyen, comporte le plus de pères de famille⁸⁰ (tableau 9) : les pères de famille sont même majoritaires dans le carré OMS. Ce sont donc ceux qui vivent le plus la situation d'embarquement comme une contrainte : avec le temps, le charme de l'embarquement a tendance à décroître, les contraintes de la vie quotidienne à bord deviennent plus pesantes, de même que les ruptures que cela implique par rapport à la vie familiale. La présence des femmes qui, au titre de leurs responsabilités familiales pourront choisir de ne pas embarquer, leur rappelle le poids de cette contrainte sur leur propre situation familiale.

Tableau 9 : nombre d'enfants par grade

	0	1	2	3	4	5	6	Totaux
mate	40	0	0	0	0	0	0	40
QM	59	0	0	0	0	0	0	59
SM	66	6	4	1	0	0	0	77
M	22	8	10	1	1	0	0	42
PM	14	7	8	5	0	0	0	34
MP Mj	7	7	6	6	4	0	0	30
Off	21	2	5	4	1	0	1	34
Totaux	229	30	33	17	6	0	1	316

La boutade finale (*"on est des pères indignes "*) est prononcée une première fois sur le ton de la plaisanterie. Mais elle est reprise la seconde fois par un autre OMS sur un ton nettement plus aigre doux. S'ils envisagent bien que les femmes ne seront jamais nombreuses dans le carré des OMS, et donc que l'identité de marin dont ils s'estiment les porteurs les plus éminents restera bien une identité masculine (*"un métier d'hommes qui peut être fait par des femmes "*), la discrimination dans l'obligation d'embarquer leur paraît un prix particulièrement lourd à payer par rapport à des femmes qui pourront continuer leur carrière tout en restant à terre (*"et toi pendant 20 ans tu vas naviguer "*).

III.6. Rester dans la carrière

La perspective de faire une carrière courte qui n'irait pas jusqu'aux quinze années de service n'est pas spontanément évoquée par les femmes comme une perspective positive. Si le choix leur en est donné, toutes celles que nous avons interrogées souhaitent avoir la possibilité de passer ce cap fatidique. Par contre, c'est l'obligation d'embarquer et la façon dont elles entendent la gérer qui discrimine leurs projets de carrière. C'est du moins ce que reconnaît l'une des plus anciennes quand elle essaie de décrire les comportements de carrière de ses collègues féminines. Elle envisage nettement deux possibilités de carrière longue pour les femmes : certaines pourraient ainsi continuer en étant affectées à terre, alors que d'autres continueront à embarquer régulièrement. Le choix, bien que pour une part contraint par les spécialités d'appartenance, est pour elle renvoyé à un choix personnel (*"c'est un consentement mutuel avec le conjoint (...) il peut être négocié "*) :

⁸⁰ Avec celui, très restreint, des officiers supérieurs

"" Oui, mais je veux dire, est-ce que d'une certaine façon, pour un certain nombre, elles ne vont pas dire "je vis une première expérience d'embarquement "et puis ensuite s'il y a une vie de famille etc..... ?*

- Je répondrais ça aujourd'hui pour toutes celles qui sont passées, parce que bon moi maintenant je commence à bien cerner les filles et je dis : "elle, elle restera, elle, elle ne restera pas". Aujourd'hui, je peux te dire que certaines filles sont vouées à la carrière d'embarquée, elles savent ce qu'elles veulent, tout en ayant fait un choix dès le départ et tout en ayant respecté, tout en préservant leur vie privée. Ces filles là, elles iront jusqu'au bout parce qu'elles en veulent et parce qu'elles sont bien, et parce que tu vois qu'elles sont épanouies et qu'elles évoluent en fait comme moi j'ai évolué, parce qu'en fait, je vois par rapport à ce que moi j'étais étant jeune. Maintenant tu en as, là-haut ⁸¹, tu en as d'autres, je pourrais te dire, "non celles-ci, elles feront un premier embarquement mais après c'est terminé, elle n'iront pas au delà". Toutes celles qui ont débarqué, je savais en fait...

** Est-ce que, c'est indiscret, mais c'est important pour nous quand même, quand on voit les garçons par rapport au lien social, la famille, est-ce que tu n'as pas l'impression que d'avoir choisi cette vie embarquée, est-ce que tu as l'impression que ça a pu nuire à ta vie privée, à ta vie familiale ?*

- Pas du tout, pas du tout. Je n'ai jamais privilégié ma carrière par rapport à ma vie privée. Si, il y a des moments bien sûr où tu fais un choix, tu te dis "bon qu'est-ce que je fais, je pars ?, je ne pars pas ?" tu as une décision à prendre. Dans ce cas là, on va dire que tu privilégies ta carrière. Mais tout le monde, je crois, à un moment donné dans sa vie, privilégie sa carrière. Même pour un civil, si tu sais qu'au bout de ça, tu auras, tu as une carotte, parce que ça aussi, c'est l'enjeu. Même les filles, à l'heure actuelle, elles savent très bien, elles savent très bien - on en a discuté - que si elles vont privilégier leur vie privée, c'est au détriment de leur carrière. Donc ça sera un choix dès le départ, parce que ces filles là, aujourd'hui, pour certaines spécialités, elles savent qu'elles sont vouées à rester sur les bateaux parce qu'à terre, certaines spécialités, je ne vois pas comment elles vont évoluer. Et dans leur critère de sélection pour la carrière, l'embarquement va rentrer en jeu. Et à un moment donné, elles vont se poser des questions : alors est-ce que je privilégie ma carrière ou est-ce que je privilégie ma vie privée ? Mais on peut faire en sorte d'associer les deux. Après c'est un consentement mutuel avec le conjoint... mais il est certain qu'à un moment donné le problème va se poser, et qu'il peut être négocié".(femme).

La plupart des femmes actuellement quartiers-mâîtres ou seconds maîtres envisagent donc de rester dans la carrière au moins jusqu'au moment de l'ouverture des droits à pension. Plutôt qu'en termes de calcul financier pur, c'est en termes d'intérêt du travail qu'elles posent le problème de cette stratégie professionnelle : elles continueront ce travail, comme elles accepteront la vie embarquée, tant que ceci leur apportera plus de satisfactions que d'inconvénients.

Quand elles parlent de leurs perspectives d'avenir personnelles, bon nombre des jeunes femmes évoquent la possibilité de passer les concours pour devenir officier. L'échantillon enquêté est trop restreint pour que l'on puisse ici affirmer une tendance certaine, mais ces comportements par rapport à la promotion comme officier nous ont cependant paru significativement différents des comportements des hommes pour qui cette éventualité de passer officier était rarement envisagée.

Dans le mode de gestion de la carrière des femmes, la politique de féminisation telle qu'elle a été menée ces dernières années a introduit un changement que certaines perçoivent comme important. Jusque là les femmes, notamment celles qui acceptaient l'embarquement, étaient en nombre suffisamment restreint pour apparaître comme autant de cas d'espèces. L'augmentation de leur nombre a introduit un nouvel élément sous la forme de la concurrence entre femmes pour les postes. De ce fait, la solidarité qui était la norme dans le groupe des femmes risque fort de disparaître à court terme, laissant la place à des comportements nettement plus opportunistes et individualistes que par le passé.

II.6.1. L'embarquement et la stabilité

⁸¹ Elle désigne ici le quartier Juliette réservé au personnel féminin, et situé à l'étage supérieur du gaillard d'arrière.

La sociologie des marchés du travail amène à considérer que, dans leur majorité, les employés affichent une préférence pour les contrats de travail de long terme par rapport aux contrats de court terme. Une telle situation leur permet en effet d'être les maîtres de leur avenir. L'imposition de contrats de court terme serait, dans la plupart des cas le fait des employeurs et non des employés. Les marins, hommes et femmes, ne dérogent pas à cette règle. Pour les officiers mariniers et hommes d'équipage, cette préférence est renforcée encore par les avantages liés au dépassement du terme de quinze années de service. C'est donc, pour la grande majorité des femmes dans ces termes que se posent les choix : leur objectif affiché est de parvenir à accéder au cadre de maistrance et donc d'avoir la garantie d'au moins quinze années de carrière dans la Marine. Au delà, certaines envisagent clairement de rechercher un autre emploi.

" - Moi j'ai un contrat de 8 ans, qui se finit dans plus d'un an. J'ai fait ma demande de renouvellement et j'attends au retour... il faut que j'aïlle au BS" (femme).

** Et tu as envie de continuer ?*

- oui j'ai demandé un renouvellement

** C'est dans l'idée d'aller à 15 ans ou de faire une carrière militaire ?*

- Ça dépendra de la suite, ça dépendra si je continue à faire ce que je fais en ce moment⁸², oui ce sera 15 ans et puis " au revoir". Si j'arrive à évoluer un peu...

** Evoluer ça serait quoi ? Essayer de passer officier ?*

- Non, ça non... non, mais d'autres concours, je ne sais pas, je cherche encore un peu, de faire volant, ou... de faire... peut être même un changement de spé, je n'en sais rien". (femme)

** Cette carrière d'officier marinier te tenterait autrement ?*

- Oui si je suis BS, effectivement, là je vois actuellement, il n'y a pas encore eu d'autres filles BS qui passent dans la spé de timonier ou de navis, parce qu'il y a la barrière des deux ans d'embarquement qu'on n'arrive pas à atteindre, et il n'y a encore aucune fille qui a réussi à atteindre cette barrière là. Donc je serai peut être la première à aller au BS, il y en aura peut être une qui ira avant moi, on verra bien. J'aimerais bien qu'il y en ait une qui aille voir ce que ça donne, voir ce que ça peut faire, parce que c'est toujours pareil, il faut trouver une affectation pour un BS Navis, ce n'est pas évident. La spé de navigateur, c'est quand même de naviguer ! Donc il faut trouver des bateaux qui peuvent accueillir des filles BS

** A terme, il y aura peut être plus de places*

- Oui" (femme).

III.6.2. Devenir officier

Comme c'était le cas majoritairement chez les OM hommes du Georges Leygues, un certain nombre de femmes n'envisagent pas de présenter les concours d'officier. C'est la barrière culturelle entre deux mondes radicalement opposés qu'elles ne veulent pas franchir.

** Tu n'as jamais pensé passer le concours d'officier un jour ?*

- Ah non

** Ca ne t'est jamais arrivé d'y penser ?*

- Officier, officier ?

** Oui*

- Avec les barrettes ?

** Oui*

- Mais ce sont des sales cons, quoi ! Moi je vois mon chef, tout ce qu'il attend, c'est son quatrième galon, il se fout de ma gueule, il se fout de la gueule de tout le monde, il n'est pas pour que les mecs progressent dans leur boulot et dans leurs études. Il a refusé deux fois d'envoyer un mec au BAT, et c'est son cipal qui s'est battu pour lui, pour l'envoyer au BAT, et là il peut remercier son cipal parce que l'autre ne l'aurait jamais laissé partir. Et moi, c'est pareil, ils ne veulent

⁸² Elle avait déclaré juste auparavant dans l'entretien qu'elle estimait avoir fait le tour de son poste actuel et ne plus y éprouver de grandes satisfactions professionnelles

pas me laisser partir au B.A.T. Mais c'est un enulé ce type, terrible. Et j'ai vu ses filles, l'éducation, à la maison terrible... Il a quelques filles, chez lui, c'est en jupe, robe, jamais la fille elle ne va mettre de jean à l'école.

** Oui, ce n'est pas ton monde les officiers*

- Non, pas du tout, de toute façon, à chaque fois qu'ils m'invitent, je ne sais pas où me mettre, je ne sais pas du tout en fait..." (femme).

*** Et toi, le concours d'officier, ça ne t'aurait pas tentée ?*

- Non

** Et tu as envie de continuer longtemps ?*

- je ne sais pas trop, c'est vrai que le boulot est quand même sympa, mais je ne sais pas... Maintenant, je suis de carrière, donc c'est vrai que je vois l'avenir plus sereinement, c'est sûr..." (femme).

Pourtant la position particulière du groupe des femmes sur le bateau a pu faire à certains moments que les contacts entre femmes officiers et non officiers se sont trouvés facilités. Pour certaines des sous-officiers, cela n'a pas suffi et la barrière de caste a de nouveau été imposée par les autres officiers.

*** Et si tu avais les moyens, est-ce que tu passerais le concours d'officier ?*

- Pas du tout

** Pourquoi ?*

- Je ne sais pas, je n'aime pas cette mentalité, et puis c'est un poste à responsabilité

** Ce n'est pas ta culture ?*

- Oui voilà, les officiers, c'est quand même un cercle fermé. Moi je suis très... j'aime bien discuter avec des gens, j'aime bien les rapports humains, officier... En tant qu'officier, ils ne peuvent pas parler à des équipages, ils ne peuvent pas ça, ils ne peuvent pas ça, ça je ne pourrais pas... Je ne pourrais pas. On avait eu une aspirante qui était venue en stage en 95-96, et en escale, elle sortait avec nous. Et elle avait beau être un officier, elle venait boire le café chez nous, au poste équipage, parce qu'on l'aimait bien et elle était aussi jeune que nous, elle devait avoir 23-24 ans. Et en fait, elle était venue nous dire un jour : "écoutez, je ne peux plus venir, je me suis fait tapée sur les doigts, parce que je n'ai pas à fréquenter les équipages, je suis officier". Alors elle était navrée, parce que du coup, en escale, elle sortait avec les officiers, mais les officiers qui n'étaient pas de son âge, qui étaient beaucoup plus vieux : elle s'emmerdait.

** Mais par exemple, une sortie miss, les officiers viennent avec vous, les femmes ?*

- Nous, les sorties miss qu'on a faites, non, on ne les a jamais... ne serait-ce que la médecin, non, on ne l'a jamais invitée. Il y a eu cette aspirante qui est sortie plusieurs fois avec nous mais elle s'est faite tapée sur les doigts et donc... non, depuis, je n'ai pas le souvenirs. De temps en temps, ça nous arrive de rencontrer des officiers dans un bar, une boîte, mais ça s'arrête là, on ne va pas dire à l'officier : "tiens, on va en boîte ensemble". (femme).

Toutes les femmes non officiers ne reconnaissent cependant pas ce clivage fort. Certaines expliquent n'avoir pas tenté le concours officier quand elles l'auraient pu pour des questions de niveau de culture qu'elles pensaient ne pas avoir atteint :

** Pourquoi tu n'as pas passé le concours d'officier ?*

- Parce que je pense que ... pour être honnête, je pense que je n'aurais pas eu le niveau, intellectuel, enfin les compétences, je n'aurais pas eu le niveau.

** Tu n'aurais pas aimé le passer ?*

- Oui et non, parce que là aussi, je vais te dire une chose, si j'avais eu le niveau, si je m'étais sentie, disons, intellectuellement prête à le passer, je l'aurais passé... peut être parce que je sais que je n'aurais jamais pu embarquer, je n'aurais pu connaître cette expérience que j'ai eue et ces affectations que j'ai eues.

** Si tu avais pu le passer, je te repose la même question, est-ce que tu l'aurais passé ?*

- je ne sais pas" (femme).

Dans le groupe des femmes officiers marinières ou hommes d'équipage, un certain nombre envisagent favorablement de se présenter au concours d'officier. Non qu'elles ne reconnaissent pas la différence culturelle entre les deux mondes. Mais elles estiment qu'elles sauront s'adapter et que, dans la perspective d'une carrière longue, le statut d'officier est un meilleur atout que celui d'OMS.

*** Tu vas passer le concours d'officier ?*

- Oui mais pour l'instant, je suis trop jeune pour le passer, il faut avoir 23 ans, et là... dès que j'ai l'âge requis pour commencer la préparation du cours, je le passe

** On a l'impression que les filles, ça vous pose moins de problèmes d'intégrer le corps des officiers (...) alors que les mecs, ils sont beaucoup plus réticents, même quand ils ont les moyens de le passer ?*

- Voilà. Le problème, c'est qu'en fait, nous, on est tellement... notre place embarquée, on prend tellement le goût à l'avoir, et à rester dans la marine, qu'en étant OMS...

** Vous vous battez plus ?*

- Oui on se bat plus, parce qu'il faut se battre, moi je sais (que dans ma spé), il n'y a pas énormément de filles BAT qui sont embarquées, que ça soit sur Brest ou Toulon, on doit être quatre ou cinq à tout casser, à être embarquées BAT. Ce n'est pas énorme. Quand on a une place embarquée, moi je la tiens et je ne la lâche plus, je fais mes trois ans ici, je suis là jusqu'à l'an 2000, si jamais je n'ai pas autre chose, si je n'ai pas le concours d'officier, à la rigueur, je suis prête à demander une prolongation, à aller sur un autre bateau

** En étant officier, c'est plus facile de rester embarquée ?*

- Ce n'est pas plus facile d'être embarquée, mais c'est plus facile de rester dans la marine, de faire carrière. Parce que nous, je vois pour aller au BS (de la spé), il faut avoir deux années minimum d'embarquement, et les deux années, il faut les faire, on n'a pas forcément la chance de les faire, il faut faire au moins une affectation à la mer (...). Donc pour certaines, qui ne sont pas embarquées et qui voient qu'elles n'auront peut être jamais de place embarquée, c'est peut être plus facile pour elles de passer le concours d'officier, de se dire " je ferai quand même carrière dans la marine, même si je ne suis pas BS".

** Mais tu n'as pas cette appréhension, que l'on trouve chez les OM notamment, mais globalement chez les hommes, qui est : le milieu officier, c'est un milieu particulier, il y a des codes de comportement" ?*

- C'est sûr que c'est complètement différent

** Et ça c'est une appréhension forte des hommes ?*

- C'est possible... qu'il y en ait... il y en a qui ne veulent pas du tout passer officier

** Toi tu n'as pas du tout l'appréhension de ce que c'est que la culture officier ?*

- Non

** Tu penses bien pouvoir t'intégrer dans le milieu officier ?*

- Oui, on s'adapte à tout, moi j'ai un caractère à m'adapter à tout... Je sais qu'il y en a qui ne veulent pas passer officier, parce que ça ne les intéresse pas, ils se disent que peut être ils passeront effectivement BS et qu'ils auront un prolongement de contrat, et qu'ils passeront OMS, c'est un choix aussi, de rester officier marinier..." (femme).

III.6.3. La concurrence : un changement dans la donne

Gérer sa carrière, c'est aussi savoir évaluer en permanence la situation dans l'environnement. Or celui-ci, même à l'intérieur du marché du travail interne de la Marine ne cesse de se transformer. Les règles de gestion évoluent, mais aussi les rapports de forces démographiques entre groupes.

Pour les femmes, la transformation récente est importante. Même si elles demeurent très minoritaires à l'intérieur de l'institution, elles ne sont plus des cas particuliers. La concurrence interne au groupe devient une réalité de plus en plus perceptible et cette nouvelle donne est en train de changer les comportements. La solidarité qui était de mise entre femmes quand il s'agissait de situations expérimentales et très minoritaires est aujourd'hui mise à mal par les jeunes embarquées qui se trouvent en situation de concurrence entre elles.

*** Ca devient plus individualisé ?*

- Oui, très individualisé, il y a la concurrence maintenant, il y a la concurrence, parce que nous à notre époque ⁸³, ça n'existait pas, parce que nous on était très peu, et qu'on voulait que ça marche. Mais que ça marche pour le futur, pour les jeunes qui rentraient ! la preuve en est c'est que maintenant, elles rentrent avec un statut qui est égal à celui des garçons. Tandis que nous, non, nous on a encore signé un papier comme quoi on restait volontaire embarquée, ou on ne voulait pas l'être, donc il y a quand même une différence par rapport à la génération d'aujourd'hui. Mais il n'y avait pas cette concurrence, il n'y avait pas cet esprit de gagner, d'aller... de faire mieux que la copine quoi. Maintenant oui, il y a cette concurrence, à bord, évidemment, parce qu'en fait on se retrouve sur un marché où il y a plus de volontaires que de

⁸³ C'est l'une des plus anciennes du groupe des femmes.

postes embarquées. Donc maintenant, on arrive dans une situation inversée où les filles risquent de s'écraser entre elles pour avoir le poste, pour se dire : "si moi je fais mes preuves, que je suis bonne à embarquer, et bien j'aurai peut être ma place définitive sur un bateau, sur différents bateaux que l'autre, si vraiment ça foire un peu que je l'écrase un peu, elle peut être qu'elle va faire un bateau mais elle n'en fera pas un deuxième" (femme).

III.7. Stratégies de carrière féminines

L'ensemble des règles administratives qui régissent les carrières des marins comprend bien encore des distinctions de sexe. Avec la politique de féminisation, bon nombre de celles qui existaient auparavant ont déjà disparu, à commencer par celles de l'accès aux concours et de l'entrée dans les écoles de formation. Il en reste néanmoins et on doit envisager que certaines demeureront encore fort longtemps. Déjà donc, dans l'ordre purement administratif et réglementaire, les ressources et les contraintes dont disposent les marins ne sont pas identiques selon les sexes.

Mais la production des carrières individuelles n'est pas qu'une affaire de règles et de contraintes de gestion. Lorsqu'il s'engagent dans une carrière et lorsqu'ensuite ils prennent des décisions pour la faire évoluer, les individus ne poursuivent pas tous les mêmes objectifs et ne mobilisent pas de la même façon les ressources dont ils disposent. Les modes de valorisation de soi, les perceptions des systèmes de contribution rétribution dans lesquels sont engagés les individus ne sont pas homogènes⁸⁴; les choix stratégiques et les moyens mobilisés ne le sont pas non plus. Il serait donc tout à fait inapproprié de penser qu'il y aurait pour un ensemble d'individus, même aussi restreint que celui des femmes embarquées sur le Montcalm que nous examinons ici, un mode optimal de gestion de la carrière et des modes dégradés en fonction d'échecs ou d'erreurs. Plutôt il nous faut concevoir qu'il existe un grand nombre de stratégies de carrière possibles, y compris pour les femmes.

Dans des périodes comme aujourd'hui, où les changements qui affectent les règles de gestion des carrières sont rapides et importants, élaborer une typologie des carrières en s'attachant principalement à la forme objective des cursus réalisés n'aurait pas grand sens. On l'a vu en effet, les différents choix individuels (choix de l'engagement, choix de la spécialité, passage des examens et concours internes) n'ont plus du tout le même sens qu'il y a quelques années, en particulier pour les femmes : ainsi revendiquer la possibilité d'embarquer quand celle-ci n'est pas encore la norme admise pour les femmes marins n'a pas du tout le même sens que de rechercher un premier embarquement aujourd'hui, et cette différence de sens joue pour l'individu lui même aussi bien que pour son environnement et donc pour ceux qui ont en charge l'évaluation de la carrière. A dix ans de distance, des choix de carrière formellement identiques n'ont pas du tout la même signification sociale. Il importe donc plutôt, pour établir les grands types de carrière féminines possibles dans la Marine aujourd'hui, de se référer au sens que les acteurs donnent aux situations qu'elles connaissent et aux décisions qu'elles prennent plutôt qu'aux ressources qu'elles mobilisent et aux moyens qu'elles mettent en oeuvre.

Comme pour les hommes, la signification de l'engagement se décline pour les femmes d'abord selon le registre de la durée. S'agit-il seulement d'un moment dans une carrière professionnelle qui se prolongera hors de l'institution militaire ou, au contraire,

⁸⁴ Y compris pour les marins voire à l'intérieur d'un même groupe de statut : c'est ce que nous avons montré dans Saglio J., Trompette P., Dufoulon S., " Relations d'emploi et organisation : le travail sur un bateau de guerre ", *Les Champs de Mars*, N°1, Octobre 1996 en prenant nos exemples dans le seul groupe des officiers.

l'engagement est-il le moyen unique de la réalisation de soi ? Mais au delà de ce premier clivage, on constate que les femmes peuvent aussi mobiliser d'autres significations sociales plus spécifiquement féminines de cet engagement : pour certaines, il s'inscrit aussi dans une perspective plus "politique" de projet de transformation sociale, pour d'autres, il doit être modulé et adapté en fonction des perspectives de maternité.

III.7.1. Le passage temporaire

Le premier groupe est constitué de celles qui refusent de se projeter à long terme dans le seul cadre professionnel de la Marine. Elles ont choisi cette profession parce que cela leur permettait de réaliser un certain nombre de leurs désirs, souvent celui de voyager et de voir du pays, parfois celui de l'apprentissage d'un métier particulier. Elles savent bien que le contrat qui leur est proposé, voire même la succession éventuelles de contrats, ne sont que temporaires au regard de leur vie professionnelle totale. On peut penser que l'admission au cadre de maistrance ou le passage dans le corps des officiers ne changeraient pas grand chose à leur mode d'approche des questions : elles savent que leur vie professionnelle ne s'arrêtera probablement pas avec leur engagement militaire, voire que leur vie active ne se limite pas à leur vie professionnelle⁸⁵.

Il ne s'agit pourtant pas pour elles de concevoir ou de rechercher un engagement au rabais. Elles acceptent les contraintes de l'institution, y compris celle d'avoir éventuellement à combattre : cela découle des règles du jeu qu'elles connaissent bien et qu'elles acceptent. Pour certaines on peut même penser que ces risques et ces contraintes font partie de ce qui confère prestige et honneur à ce métier et elles n'entendent pas y renoncer.

Pour elles donc⁸⁶ l'embarquement fait partie de l'ensemble des rétributions qu'elles attendent de la Marine et elles entendent donc, sur ce point, être à égalité de concurrence avec les hommes.

"Notre optique, c'est d'embarquer, tant qu'on éprouve du plaisir à cela. Il y a donc vraiment un écart avec les hommes. Mais il faut aussi qu'ils arrivent à concevoir un autre type de bâtiments. Pourquoi on embarque, c'est aussi pour voir du pays, pour connaître d'autres personnes. Mais quelle que soit notre volonté d'embarquer, c'est eux qui décident, c'est-à-dire l'Etat Major, en fonction de ce qui est bien pour la Défense. Mais on sait que si ça se passe bien ça avancera, on arrivera à avoir de plus en plus de bateaux féminisés" (entretien collectif femmes).

Concevoir son propre engagement dans une perspective temporelle limitée n'implique pas pour autant qu'elles se refusent à se donner les moyens de faire carrière le plus vite possible. Ne serait-ce que pour avoir les moyens de faire soi-même ses propres choix de carrière et de ne pas se les voir imposer par l'institution, il importe de se donner un maximum d'atouts. En ce sens une telle stratégie peut être assimilée à une recherche d'autonomie individuelle.

Peut-être s'agit-il là de l'une des raisons qui font que nous n'avons guère enregistré de déclarations, de la part des hommes pas plus que de la part des femmes, de marins qui envisageaient de mettre volontairement un terme à leur carrière avant l'échéance des

⁸⁵ On a ici décliné le modèle à partir de la situation d'une femme officier marinier. Il ne serait pas difficile de le transposer dans le cas des officiers

⁸⁶ Rappelons que nos entretiens se sont faits sur un bateau et donc que nos analyses ne portent que sur une population bien spécifiée. Il n'est pas impossible que des femmes marins ne souhaitent pas embarquer. La seule chose que nous pouvons avancer est que nous n'en avons pas rencontrées dans le cadre de notre enquête.

quinze ans. Pour une part, on peut penser qu'il y a là, de la part de nos interlocuteurs, du pur calcul économique⁸⁷ : même pour un marin qui envisage de ne pas prolonger sa carrière au delà, il est particulièrement intéressant d'un point de vue financier d'atteindre le stade des quinze années de carrière. Pour une autre part, il y a encore le poids du milieu et de ses normes de référence qui érigent le cadre de maistrance comme le modèle professionnel à atteindre pour les officiers mariniens, et le contrat de la plus longue durée possible comme le modèle pour les officiers. Mais pour une part encore, la prise en considération de ce modèle nous permet de comprendre que, pour ceux et celles qui privilégient l'autonomie, il importe de déclarer - voire de se convaincre soi-même - que l'on souhaite aller le plus loin possible, de façon à être tout à fait responsable de son propre choix au moment où l'on décidera vraiment d'arrêter. Concevoir sa carrière de marin comme temporaire n'empêche donc pas de déclarer vouloir la poursuivre jusqu'au stade des quinze années de carrière pour les officiers mariniens.

Dans une telle conception, l'échange avec l'institution est pensé sur le mode des avantages réciproques que chaque partenaire peut tirer de la relation compte tenu de ses projets à long terme. La formation acquise, par exemple, est d'autant plus intéressante qu'elle est effectivement transférable dans le civil. Mais il importe de percevoir que tous les comportements ne sont pas mesurés par rapport à cette aune. Un certain nombre de choix, comme, bien souvent, celui de l'embarquement, sont des choix de court terme : les individus acceptent l'embarquement et ses contraintes, voire le recherchent, parce que celui-ci leur paraît une bonne stratégie à court terme : il permet de voyager, de faire une expérience humaine intéressante...

L'échéance de la maternité n'est pas systématiquement pensée par elles comme le moment de la fin de l'engagement. Plus certainement, il est la fin des embarquements et le contrat passé avec la Marine devra donc être revu à ce moment en fonction des nouvelles contraintes et des nouvelles possibilités qui s'offriront à elles.

III.7.2. Militaire de carrière

Le second modèle de carrière pour les femmes est celui de militaire de carrière. Dans ce modèle, l'engagement est présenté comme une modalité de réalisation de soi. L'échange qui se met en place avec l'institution est un système de longue durée qui affecte plus profondément les dimensions identitaires de l'individu. Celles-ci se conçoivent comme marins militaires, y compris hors de la sphère des seules activités professionnelles. Les contraintes de l'institution sont acceptées du fait de l'identification de soi comme membre de l'institution. En contrepartie de cet engagement fort, elles attendent que l'institution leur procure continûment identité sociale et moyens de vivre.

La différence de comportements avec le modèle précédent apparaît particulièrement nette dans la façon de percevoir l'imposition de la spécialité en fonction

⁸⁷ Un simple calcul grossier permettra de situer les proportions en la matière. Supposons ainsi un engagé à 20 ans qui passe les quinze premières années de sa carrière professionnelle dans la Marine. Selon les règles actuelles en la matière, il touchera jusqu'à la fin de sa vie une pension militaire équivalente à un tiers de sa solde de base à 35 ans. Sur la période qui va de la fin de son engagement à l'âge de la retraite - soit vingt cinq ans - il touchera donc l'équivalent de 25 tiers de solde annuelle, soit plus de huit années. En strict calcul économique, et en supposant l'inflation nulle, il serait donc plus intéressant pour un marin dès neuf ans d'ancienneté d'accepter de travailler sans solde pour pouvoir atteindre ce cap fatidique des quinze ans plutôt que de toucher le pécule de départ (24 mois de solde de base) et de retrouver immédiatement un autre emploi au même salaire. On comprend donc, d'un strict point de vue de calcul économique, que les désincitations doivent être fortes pour que les individus préfèrent le départ volontaire, et surtout l'affirmement.

des besoins de la Marine : celles qui conçoivent leur engagement comme temporaire au regard de leur vie professionnelle tiennent à ce que la spécialité dans laquelle elles vont faire leurs apprentissages professionnels corresponde le plus possible à leur projet personnel; au contraire, celles qui inscrivent leur engagement dans le cadre d'un échange identitaire acceptent plus facilement d'avoir à composer avec les besoins de l'institution. De même, la perspective de la rupture de l'engagement n'a pas le même sens dans ces deux situations. Pour celles qui conçoivent un engagement temporaire, cette rupture est totalement prévisible; leur principale préoccupation consiste à optimiser les conditions dans lesquelles elle surviendra, et, autant que possible, à en avoir l'initiative ou au moins le contrôle. Pour celles qui se conçoivent comme militaires de carrière, la rupture avant d'atteindre la limite d'âge, ne peut leur être qu'imposée et serait le signe d'un échec grave de leur stratégie et d'une remise en cause de leur identité.

La perspective de la maternité ne dérange pas celles qui se situent dans ce modèle de "militaire de carrière". Certes, cela leur semble bien impliquer la fin des embarquements, mais elles envisagent parfaitement de continuer leur carrière à terre.

III.7.3. Féministe militante

Pour certaines des femmes embarquées sur le Montcalm, l'engagement dans la Marine correspond encore, au moins pour une part, à un engagement plus large. Elles n'hésitent pas à inscrire leur histoire personnelle dans la défense d'une cause plus large qui est la cause des femmes. Elles ont conscience que leur propre présence a obligé l'institution, et plus largement la société française, à modifier leurs appréhensions de la division sexuelle des rôles sociaux. Elles tirent une certaine fierté d'avoir ainsi contribué à ces évolutions. C'est pour cela que nous utilisons pour les qualifier le terme de "militantes".

D'emblée, dans les discussions et les débats qu'elles ont pu connaître pour se faire admettre, elles sont sensibles aux dimensions de valeurs et aux modèles culturels auxquels elles se heurtent et qu'elles entendent faire changer. En ce sens on peut pour elles parler de signification politique de l'engagement, même si c'est le plus souvent dans l'ordre des relations interindividuelles que se situent les actions qu'elles mènent.

*** Est-ce que tu n'as pas l'impression que c'est cette représentation des femmes pour les hommes - c'est-à-dire les femmes à la maison, les hommes à la guerre - (...) que dérangeait la féminisation ?
- Peut être, dans leur esprit, certainement, même. On en revient encore à ce que je disais tout à l'heure, les traditions, les valeurs, les propos encore tenus par un officier supérieur du bord, en disant : "vous allez montrer au chef d'Etat Major que vous n'étiez pas des monstres". Et là, je le regarde, je lui dis : "et qu'est-ce que vous entendez par des monstres ?". Parce que moi je le prends très mal, ça veut dire "monstre", c'est-à-dire que : les "monstres" que nous sommes, nous ne sommes pas des femmes, à la limite dans le civil, on ne s'épanouit pas, on n'a pas trouvé chaussure à notre pied, on est moche physiquement, on est complètement débile, c'est ça ! Parce que lui a reçu ça de l'Etat Major.(...) Nous sommes montées trois femmes, on est montée à trois pour démontrer au chef d'Etat Major de la Marine que c'était vraiment des femmes qui étaient à bord et pas des monstres ! Où on va là !?! Où on va ??? Alors effectivement, si tu me parles d'officiers, ils ont leurs traditions, ils ont leurs valeurs. Moi texto, le même officier qui m'a dit ça, il m'a dit : je n'accepte pas qu'une femme soit sur un bateau, qu'une femme soit dans l'armée. Je lui dis : "Et si votre femme travaillait dans le civil, d'ailleurs c'est peut être le cas ?", il me dit : "le civil, c'est pareil, d'ailleurs je critique ma belle-soeur qui met ses gamins tous les matins à la crèche et qui ne profite pas de ces gamins parce que le soir, elle rentre tard du boulot et que personne n'éduque ses enfants ! Et pourquoi il y a de la délinquance aujourd'hui, c'est à cause de vous mesdames, parce que vous n'êtes plus là pour élever les enfants" (femme).*

Comme s'il s'agissait de militantes expérimentées, les revendications qu'elles ont mises en avant sont toujours très pragmatiques. Il s'agissait d'obtenir les mêmes carrières que les hommes, et notamment d'obtenir le droit d'embarquer. Pour y parvenir, elles

étaient bien conscientes qu'il leur fallait aussi faire changer l'institution. Elles ont conscience d'y avoir contribué par des actions de base, en déployant des stratégies locales et individuelles de prise de parole et de harcèlement.

"- Il m'a demandé pourquoi ⁸⁸, je lui ai de nouveau expliqué que c'était parce que c'est un grand bureau, et je n'aime pas les grands bureaux, et puis je n'aime pas les unités à terre et puis voilà . Alors il me dit "bon OK, je prends note, comme ça je sais au moins que vous n'êtes pas volontaire, et que tout ce qui se présentera..."

** Tu étais quoi comme grade ?*

- Là j'étais patron à l'époque. Donc là j'ai recommencé les fiches SVP,, là je n'ai pas lâché non plus. Bon pendant, un an je suis restée calme, tout ce qui se présentait comme stage, je me suis portée volontaire, mais n'importe quel stage - stage photo, stage plombier, tout ce qui se présentait - pour les agacer. Effectivement un jour, ils étaient vraiment agacés, le chef de service me dit "bon arrêtez, maintenant, ça commence à bien faire, il faut stopper maintenant. Vous êtes ici pour 4 ans, arrêtez de vous présenter à tout ça, parce que de toute façon je n'accepterai rien de ces stages pour vous puisque ce n'est même pas en relation avec votre spécialité". Mais j'ai dit : "si c'est un moyen de partir, moi à la limite, je veux changer de spécialité, je suis prête à changer de spécialité". Et au début, il était négatif pour ça et puis là, j'ai refait une fiche SVP à Paris, je lui ai expliqué que là j'arrivais à un an d'affectation, et là je voulais vraiment partir, et que j'étais sûre qu'il y avait des possibilités d'embarquer, j'ai bien tourné ça. J'ai envoyé ça, mais entre-temps il y a eu la guerre du Golfe. Tu sais qu'à un moment donné, ils ont cherché partout des volontaires pour partir, et notamment sur les porte-avions et là, message qui tombe "qui est volontaire ?" - "moi je me porte volontaire", "toujours là". Et là toujours le même chef de service me dit : "ah non, pas les filles, on cherche des volontaires mais des garçons, pas de filles". J'ai dit : "attendez sur le message, ce n'est pas précisé personnel féminin, personnel masculin" : "cherche volontaire pour partir sur tel PA à la guerre du Golfe" : si maintenant, l'engagement du personnel féminin est refusé, OK, je retire ma candidature, mais moi je veux que mon nom apparaisse sur le message parce que ça fera bouger les choses". Et du coup, il ne pouvait pas aller à l'encontre de ça parce que dans un sens lui, il avait raison, c'est vrai mais moi, j'avais raison aussi. A partir du moment où le message était mal exprimé, tu es obligé de transmettre le message. Donc il a mis mon nom, le message est parti à Paris avec tous les gens du site qui étaient volontaires pour aller sur les porte-avions pour la guerre du Golfe. Sur le message retour, les gars avaient été retenus, pas moi : forcément. Et donc entre-temps je vois le gars du bureau militaire, j'ai dit "tu téléphones à Paris quand même, et tu demandes si éventuellement, ils n'avaient pas assez de volontaires masculins, s'ils ne seraient pas prêts à embarquer des filles". Et le gars me dit "non je ne pense pas, ça ne sert à rien d'appeler Paris". J'ai dit : "écoute téléphone, on ne sait jamais, tu connais le gars de Paris." Il téléphone à Paris et le gars lui dit "non, non de toutes façons maintenant il est hors de question qu'on embarque des filles, c'est un bateau qui part à la guerre donc les filles il vaut mieux qu'elles restent à terre, mais qu'elle ne désespère pas, sa fiche SVP est sous le coude, c'est vrai qu'on lui a apporté une réponse type "impératif de gestion", elle ne pourra pas embarquer mais dis toi une chose c'est que ça va bouger". Et effectivement, six mois après, je reçois un message : "désignée PA Clémenceau" et là sur le message, nous étions encore 4 filles : l'informaticienne, moi, la contrôleur et ... 4 ou 5 filles on était ... et la transmetteur. Donc, effectivement, ils avaient quand même étudié la chose et là, hop, désignée, en un mois de temps, les permissions et puis hop, désignée PA Clémenceau. Et c'était encore pas de l'officiel, si tu veux (...) c'était encore de l'expérimentation" (femme).

Ce troisième modèle de comportement de carrière n'est pas alternatif des deux premiers. La défense de la cause des femmes peut s'inscrire tout aussi bien dans des stratégies de carrière qui ont sens à long terme dans l'institution ou seulement à court terme. Les relations de ces "militantes" à l'institution ne sont ni indifférentes, ni antagoniques : elles se définissent comme marins militaires et revendiquent d'avoir les mêmes rôles sociaux et politiques et les mêmes tâches que les hommes. Plus même, elles considèrent qu'elles oeuvrent ainsi à la sauvegarde de l'institution en la poussant à s'adapter et à se moderniser conformément aux évolutions plus globales de la société française.

III.7.4. L'embarquement avant maternité

La perspective de la maternité est présente dans la quasi totalité des discours des femmes interrogées. Elles savent et elles acceptent que dans la période des maternités et de

⁸⁸ Elle venait d'être affectée à un nouveau poste, considérait qu'il y avait eu à son égard discrimination fondée sur le sexe et donc demandait immédiatement une mutation pour obtenir un poste auquel elle aurait eu droit si elle avait été un homme.

l'éducation des jeunes enfants, il leur faudra cesser les embarquements. Celles qui envisagent de pouvoir reprendre les embarquements après cette phase sont fort rares.

Pour autant, la perspective de la maternité n'est pas inéluctablement pensée comme une cause de rupture automatique d'engagement. Elles savent que, notamment en fonction des spécialités qu'elles exercent, il devrait être possible pour elles de continuer une carrière de marins tout en restant à terre. C'est pour cette raison que celles qui se conçoivent comme engagées dans une perspective de militaires de carrière ne voient pas d'impossibilité à conjuguer maternité et continuation de cette carrière, même si elles ont conscience que cela pourra entraîner un ralentissement voire une stagnation relative de leur carrière. Elles entendent ainsi pouvoir conserver l'identité qui est au principe premier de leur échange avec l'institution.

Pour celles qui conçoivent leur engagement comme plus temporaire, le passage de la maternité sera probablement le moment d'une réévaluation des contrats d'engagement. Les conditions concrètes de continuation de la carrière qui leur seront proposées à ce moment là seront alors déterminantes de leur choix.

III.8. Gestion des carrières et changement institutionnel

La suppression de bon nombre de règles discriminatoires en matière de sexe dans la gestion des carrières des marins est encore trop récente pour que l'on puisse véritablement évaluer comment se dessineront à l'avenir les différences de carrière entre hommes et femmes. Les observations que l'on a pu faire concernent plus spécifiquement les débuts de carrières des individus; pour la suite de celles-ci, on ne peut que faire des conjectures à partir des déclarations des intéressées en privilégiant les significations qu'elles confèrent à leur engagement.

Cet examen conduit à penser que, dans le court laps de temps entre les décisions de féminisation et les observations que nous avons pu mener, les choses ont évolué rapidement. L'accès à un large éventail de spécialités et à l'embarquement - bien que dans des proportions plus limitées pour les femmes que pour les hommes - a contribué à rapprocher les profils de débuts de carrière des femmes de ceux des hommes. Pour les carrières de moyenne durée⁸⁹ et dans les spécialités et les affectations féminisables, il semble bien que les différences se soient assez vite estompées. Il pourrait être intéressant de vérifier si cette hypothèse s'avère également valide dans le cas des officiers, mais une telle vérification exigerait un protocole d'enquête quelque peu différent.

Dans les cas de carrières de plus longue durée, et donc pour l'accès au corps de maistrance et aux grades d'OMS, la situation risque fort de s'avérer différente. Il est en effet probable que la proportion de femmes qui accepteront l'embarquement en tant qu'OMS ne correspondra qu'à celles qui auront abandonné la perspective de la maternité. Réciproquement, dans la mesure où un bon nombre de femmes envisagent de continuer une carrière de marins après leur maternité, il est possible de prévoir que la proportion de femmes dans les postes non embarquées augmentera sensiblement. On aura alors deux types de carrière féminines bien différents, celle correspondant à des situations à terre ne faisant d'ailleurs que prolonger la situation antérieure, en l'étendant à un plus grand nombre de spécialités.

⁸⁹ *C'est-à-dire qui ne sont pas des Contrats Courts Marine (CCM) mais qui ne débouchent pas pour autant sur l'accès au corps de maistrance.*

Mais autoriser la poursuite de carrière longue à terre à des femmes qui relèvent de spécialités où l'embarquement est la norme pourrait fort bien s'avérer difficile à admettre pour les hommes de la même spécialité qui accepteraient la contrainte de l'embarquement et à qui l'on refuserait la poursuite de l'engagement. Le risque est donc fort que la féminisation des équipages ne contribue à accentuer la perception du clivage entre ceux à qui l'institution autorise une carrière longue et ceux qu'elle rejette avant quinze années de service. Mutatis mutandis, il n'est pas impossible de penser qu'un clivage semblable existe dans le segment de marché des officiers et que la féminisation contribue également à le rendre plus sensible.

L'examen des projets de carrière des femmes permet de penser qu'elles mettent en oeuvre des stratégies de carrière plus autonomes à l'égard des normes culturelles traditionnelles de l'institution et pensées a priori comme celles du groupe des hommes :

- plus facilement que les hommes, elles affirment envisager une carrière relativement courte dans la marine, notamment dans la perspective d'une future carrière familiale, mais aussi dans celle d'une seconde carrière professionnelle dans le civil
- chez les officiers marinières, elles apparaissent un moins réticentes que les hommes à envisager de passer dans le corps des officiers, si elles le peuvent.

Deux types d'interprétation peuvent être mobilisées pour expliquer cette distorsion par rapport aux modes de fonctionnement habituels :

- soit on met l'accent sur les différences des modes d'apprentissage collectif des femmes par rapport à ceux des hommes : elles ont été historiquement moins acculturées à (voire rejetées hors de) l'espace symbolique de référence qui organise les identifications. Elles n'avaient pas de place dans l'organisation des clivages qui régissent les jeux de solidarité / opposition, ou la hiérarchie sociale spécifiques du milieu traditionnel de la Marine. Leurs stratégies de carrière n'ont donc pu se construire par rapport aux mêmes normes symboliques que les hommes et elles ont donc des stratégies différentes et autonomes. C'est alors le clivage de sexe qui explique les différences de stratégies de carrière
- soit que composant un groupe plus jeune et de plus faible ancienneté que celui des hommes, elles présentent des comportements différents et nouveaux propres à cette catégorie, c'est-à-dire ayant intégré le discours actuel de l'institution concernant la gestion des carrières et la nouvelle donne liée à la professionnalisation. C'est alors le clivage d'âge qui est mobilisé pour rendre compte de la différence des comportements.

Si l'on met de côté le type "féministe militant", qui repose sur une signification politique (ou citoyenne) de l'engagement spécifique aux femmes, on peut se demander si cette seconde explication n'est pas plus forte que la première. La norme statistique de la carrière courte n'est pas tout à fait nouvelle. Les politiques de gestion menées ces derniers temps, ne serait-ce que du fait des contraintes externes, ont simplement amené les responsables de la gestion à la présenter comme de plus en plus contraignante⁹⁰. C'est donc l'ensemble des jeunes engagés non officiers, et non seulement les jeunes femmes, auxquels les responsables de la gestion des carrières ne cessent aujourd'hui de rappeler que la plupart d'entre eux n'atteindront pas le corps de maistrance. Il ne serait alors pas étonnant que,

⁹⁰ On peut à cet égard évoquer la situation qui prévalait dans les années soixante dix - c'est-à-dire au moment du premier engagement des plus anciens à bord - où la situation des marchés du travail externes était telle que la politique des gestionnaires consistait à essayer de freiner les départs volontaires pour garder les sous-officiers dont l'institution militaire avait besoin. Pour une présentation de la configuration des questions d'emploi dans les institutions militaires à cette période, cf. Schweisguth E., Sineau M., Subileau F., *Techniciens en uniforme*, Presses de la FNSP, Paris, 1979.

pour conserver leur autonomie de décision tout en se préparant à une telle échéance, bon nombre d'entre eux, y compris parmi les hommes, raisonnent leur carrière en envisageant une seconde carrière civile. Les femmes s'y seraient tout simplement plus facilement adaptées dans la mesure où le mode de sélection actuel⁹¹ conduit probablement à privilégier, dans le recrutement des femmes celles qui sont déjà les plus autonomes par rapport aux modèles de carrière dominants.

Quant au clivage culturel entre officiers et non officiers, on peut penser que deux évolutions concomitantes récentes ont contribué à l'amoindrir. Ce clivage est ressenti fortement par les plus anciens. Or quand ils se sont engagés, les différences d'âge moyen et de diplômes à l'engagement entre officiers et non officiers étaient toutes deux beaucoup plus accentuées qu'aujourd'hui : les actuels OMS arrivaient sur les bateaux à 16 ou 17 ans sans diplôme civil supérieur au BEPC alors que les jeunes officiers arrivaient sur les bateaux à 23 ou 24 ans avec un diplôme civil de bac plus 2 et un diplôme militaire de bac plus 5. Aujourd'hui les OM rentrent à 20 ou 22 ans avec un diplôme de bac, voire après une ou deux années d'enseignement supérieur. Les distances culturelles qui les séparaient des jeunes officiers de Marine se sont donc fortement atténuées et ceci se vérifie pour les hommes comme pour les femmes.

On peut donc ainsi esquisser l'hypothèse que, pour beaucoup, les comportements de carrière des femmes s'avèrent assez proches de ceux des hommes de la même génération et que le clivage le plus important pour rendre compte des différences serait plus un clivage de générations qu'un clivage de sexe. La réticence de certains hommes vis-à-vis de la féminisation, et notamment de ceux qui se sentent les porteurs des normes traditionnelles de l'engagement, qu'il s'agisse de la plupart des OMS ou de certains jeunes officiers subalternes, ne vient-elle pas pour partie du fait que les femmes représentent en quelque sorte "naturellement" un comportement moyen (au sens de la moyenne) que jusque là ils ne voulaient pas reconnaître comme norme de référence dans l'institution.

Il est possible d'ailleurs que la situation, en matière de perception des clivages de carrières dans l'ensemble des équipages embarqués, soit en train d'évoluer rapidement. La situation traditionnelle - cohérente, on l'a vu, avec les configurations des marchés du travail des années soixante et soixante dix - se comprenait autour de la prééminence de la norme de référence de la carrière longue et de pratiques souvent volontaires de départ. La situation actuelle serait donc celle de la reconnaissance de l'existence simultanée de deux normes reconnues - voire valorisées - par l'institution : carrière longue et exclusivement ou principalement militaire d'une part, et double carrière - militaire puis civile - de l'autre.

Mais cette situation n'est peut-être que tout à fait transitoire. Car on voit apparaître aujourd'hui sur les bateaux, avec le recrutement d'hommes d'équipage en Contrats Courts Marine, des marins évoluant dans un troisième type de carrière. A ceux-ci l'institution n'offre même pas la possibilité de postuler à l'un des deux autres types de carrière. Qui plus est, ceux qui sont recrutés par cette filière n'ont probablement pas les mêmes bagages culturels que les membres des deux autres groupes, tant en matière de culture scolaire que de conception de l'échange de travail. Il est possible de penser que, plus encore que dans la féminisation, c'est là que réside la principale source de transformation des identités collectives à terme.

⁹¹ Mode de sélection ici entendu comme l'ensemble du processus social de production de candidatures acceptées par l'institution et non dans la seule phase de la sélection des candidatures déjà produites.

IV - CONCLUSION

ECHANGE SYMBOLIQUE ET IDENTITE MASCULINE

"Au théâtre de la mémoire, les femmes sont ombres légères"
(Michèle Perrot).

Lors de nos précédents travaux concernant l'équipage de la frégate ASM Georges Leygues, un bateau non-féminisé, nous avons dessiné les jeux identitaires qui présidaient à la construction de la personnalité des marins. Nous avons ainsi mis en éclairage un mouvement reposant sur une dynamique reliant principalement entre elles trois facettes identitaires signifiantes de différentes valeurs et attitudes marquées : celle de marin, celle de militaire et celle d'homme. Approcher l'un ou l'autre de ces aspects identitaires spécifiques détermine une mise en relation avec des états de mondes ayant chacun une autonomie symbolique relative à travers des signifiants appartenant tantôt à l'une ou l'autre de ces catégories identitaires voire se conjuguant ensemble.

Intéressons-nous maintenant à ce référent identitaire qui fait le pendant de l'intrusion du féminin à bord du Montcalm : la masculinité. Attaché à la reconnaissance d'un honneur viril, ce principe identitaire se présente comme l'un des éléments de rétribution du métier militaire, constitutif du sens du travail pour les individus. Avec la politique de féminisation, c'est donc un élément clef de l'échange symbolique qui se transforme : naviguer entre hommes conforte l'image de soi pour les marins. Dans leur confrontation "virtuelle" à la féminisation, c'était essentiellement sur ce registre de la perte identitaire, même si non explicitement argumenté, que se manifestait l'opposition des marins du Georges Leygues (bâtiment non féminisé) à cette perspective. Est-ce à dire que la féminisation déstabilise l'un des fondements identitaires à la fois le plus profond, dans la mesure où il est inscrit dans la symbolique de l'honneur de ce milieu professionnel, et le plus informulable ? Les discours des marins confrontés à la réalité de la féminisation reflètent un éventail d'opinions beaucoup plus ouvert et certainement moins catégorique. Il semble en fait que l'enjeu identitaire soit à la fois moins profond qu'il n'y paraissait a priori, et subtilement négocié à bord.

IV.1 Ordre traditionnel et honneur masculin

Etre marin de la marine nationale, c'est voyager entre hommes. On rencontre ici des formes de relations traditionnelles qui sont propres à ces catégories d'individus dans l'ensemble des institutions totalitaires d'où l'une des catégories de sexe serait absente : internat, couvent, caserne, équipe de sport, etc. Il s'agit de sociétés d'individus dans lesquelles chacun retrouve dans les autres sa propre image à l'identique : certains aspects identitaires sont renforcés, mais cet "entre-soi" défini dans l'opposition ou la disjonction (mer/terre, homme/femme, etc.) a pour conséquence la méconnaissance des différences.

Dans un contexte comme celui d'une frégate de la marine nationale, il faut bien entendu tenir compte des formes spécifiques que prennent les sociabilités militaires. Comment se manifeste l'identité de sexe, ce trait identitaire fortement accusé sur un navire de guerre dont tous les membres de l'équipage sont des hommes ? Lorsque les marins intègrent le bord, la plupart ont déjà des souvenirs d'autres missions d'autres campagnes avec des marins du bord connus ailleurs : nous avons là une sorte de fraternité qui s'est

établie par une expérience commune de l'isolement, de la vie de travail et hors-travail à bord avec son lot d'incidents, d'anecdotes de sorties en escales, etc. Cette camaraderie de service et des armes ne demande qu'à se réactiver à la mer lors du passage sur d'autres bâtiments. Les marins retrouvent alors ceux qu'ils ont connus au cours des stages, les camarades de promotion de maistrance ou de l'école navale. Les rituels de retrouvailles sont souvent démonstratifs, le plaisir de se retrouver pour de nouvelles "aventures ou galères" est affiché dans les comportements, les marins plutôt pudiques et réservés en temps normal, laissent fuser ici les rires, là les poignées de mains exagérément viriles, ou encore les bourrades dans le dos qui sont des modes d'expression typiquement masculins sans parler des invitations aux tournées apéritives. Ces attitudes familières sont rendues possibles car elles reposent sur le partage d'histoires communes et la participation à une histoire collective qui s'étend au delà de la marine nationale. Ces histoires auxquelles n'appartiennent pas encore tout à fait les femmes ont dessiné aux cours des siècles des modes de socialisation basés sur des parcours héroïco-initiatiques d'où la fonction guerrière et l'expression de la force face aux éléments ne sont pas absents.

En fait, être un marin, c'est appartenir à un groupe culturellement déterminé par la tradition et les voyages, incluant une forme de mise à distance de la terre et de tous ses signifiants : la famille, les amis, un certain confort affectif et sexuel, etc. C'est également renoncer à un mode de vie sédentaire qui permet d'être chez soi tous les soirs et de se ressourcer dans le domaine du hors-travail, un mode de vie qui autorise un certain contrôle sur sa propre destinée et sur ceux qui en font partie. A partir de là, on peut comprendre qu'être marin, c'est devoir gérer des incertitudes majeures tant au niveau familial que social.

L'espace symbolique et l'imaginaire des marins se structurent selon deux axes : d'une part, en référence à la tradition des gens de mer, et d'autre part dans la relation fantasmatique à la terre et à la famille. Naviguer entre hommes, c'est prendre la mesure de sa différence par rapport à ceux qui vivent à terre et par rapport aux femmes qui deviennent ainsi synonymes du foyer, de sécurité, de repère stable dans cette mouvance que représente l'embarquement.

La relation à ces deux espaces socio-symboliques de la mer et de la terre construit l'identité de marin-homme. La terre étant le lieu privilégié du féminin et la mer l'espace où se met en forme le masculin, on peut ainsi avoir recours à la sociologie de l'imaginaire et à l'ethnopsychiatrie pour progresser dans l'analyse. Effectivement, si la terre est synonyme de féminin, cette caractéristique se répartit différemment selon que l'on parle de la terre "patrie" ou des terres étrangères d'escales. Dans le premier cas, il s'agit davantage de la référence à la famille et aux endroits familiers, tandis que dans le second, il s'agit bien plus de la séduction qu'exerce l'exotique. A partir de ce constat, on saisira mieux la dichotomie qui s'exerce entre les différents types de femmes auxquelles réfèrent les marins : les femmes restées au pays sont les femmes "respectables", soeurs, épouses et mères qui, à l'image de la terre patrie, sont celles que l'on quitte momentanément mais que l'on retrouvera sous peu. Elles sont les phares qui guident les marins au travers des eaux dangereuses au retour de leur quête identitaire sous d'autres cieux. Sans elles, le marin peut se perdre faute de lien suffisamment ancré avec son univers socio-symbolique et psychologique d'origine. "L'odyssée" que représente le voyage, temps de l'épreuve homérique, trouve son pendant dans le salut que procure la femme rédemptrice, celle qui accueille le héros de retour au foyer. A l'inverse, les terres étrangères et les femmes exotiques sont la séduction sous lesquels couvent des éléments de rétribution symboliques

forts : il s'agit bien plus ici d'exprimer un pouvoir de consommateur, de touriste que d'établir de la pérennité, sauf à de rares exceptions.

L'identité de marin renvoie donc à une division sociale des rôles sexuels, qui est simultanément une division symbolique des espaces. Conjuguant la fonction guerrière, la représentation de la Nation, la confrontation à un environnement hostile, l'aventure en terres étrangères, etc., la mission incarne un lieu consacré à l'accumulation de capital symbolique pour l'homme : ici se construit l'honneur qui établit le marin dans un statut social qui lui permet d'être reconnu au sein de la société. Dans la représentation traditionnelle, les femmes ne sont *a priori* pas seulement exclues d'un univers professionnel historiquement masculin, mais également ne peuvent accéder au sens même de cet honneur auquel elles sont fondamentalement étrangères (Pitt-Rivers, 1983).

C'est certainement relativement à cet enjeu identitaire, à la fois extrêmement fort mais mal assuré, que l'on peut interpréter cet effet de "panique à bord" induit par l'idée même de l'arrivée des femmes sur les bateaux. De même que le fait que l'embarquement des femmes soit alors vécu, tant pour les marins que pour leurs épouses, comme une menace pour l'équilibre identitaire autour duquel se construisait les appartenances respectives des hommes et des femmes.

IV. 2. La persistance du mythe au prix du déni symbolique

A partir de cette double représentation des espaces de la féminité, la question qui se pose ici est bien : à quelle catégorie appartiennent ces femmes embarquées dont le substantif pour les désigner n'est qu'une dérive du terme marin, les marinettes ? On pourrait même voir dans ce mot une sorte de réduction "charmante" du marin. Au fond, ces femmes embarquées n'appartiennent à aucun des espaces socio-symboliques et à aucune des catégories précitées. Elles n'ont pour l'heure tout simplement aucune place dans l'imaginaire et dans les représentations des marins. Lorsque le vocabulaire et les représentations pour désigner l'Autre sont défailants et lorsque l'espace du bord ne se laisse appréhender que sur un seul mode, il paraît *a priori* difficile de reconnaître une place spécifique à cette catégorie des femmes sur un navire de guerre.

De fait, c'est bien ainsi que l'on peut comprendre le déni de la féminité qui accompagne la féminisation et qui est aussi bien prescrite par l'institution, que manifesté par les marins, et même souhaité par les femmes. Absentes de l'univers de référence symbolique, les femmes ne pouvaient arriver sur les bateaux - ce qui signifie plus fondamentalement entrer dans l'Histoire de la marine - qu'en tant que quasi-homme⁹². L'irruption des femmes depuis l'au-delà de l'horizon historique dans la fonction guerrière était véritablement un événement sans précédent, du "jamais vu". La gestion de cette tension fondamentale par les marins consista alors à "lire leur présent dans leur passé" (Sahlins, 1989), "en englobant ce qui s'offrait à eux comme existentiellement unique dans le conceptuellement familier". Comme nous allons le voir, le mythe se maintenait au delà de l'épreuve des faits : être marin continuerait à se définir comme un "métier d'homme", de même que l'on rapportait ce vécu professionnel de façon à part entière à l'appartenance à un "milieu d'hommes".

⁹² Nous empruntons la pensée de M. Sahlins pour suggérer cette interprétation de l'inscription symbolique des femmes dans cet univers d'hommes. "La référence au monde est un acte de classification au cours duquel les réalités se voient indexées à des concepts selon un rapport de manifestation empirique à types culturels. (...) Mais alors la reconnaissance est une sorte de connaissance l'événement entre dans une catégorie préexistante, l'histoire est présente dans le cours de l'action.

IV.2.1.Des femmes au masculin

Décrivons plus en détail ce processus au travers duquel toutes les parties se découvrent "complices" de cette opération conceptuelle commune qui assigne les femmes à une identité masculine. Celle-ci est particulièrement affirmée dans l'ordre de l'appartenance professionnelle, tant au niveau de l'activité de travail et que de la fonction militaire.

Travaillant comme des hommes, les femmes sont l'objet de toutes les attentions : "en faire plus", "prouver que l'on a sa place à bord", "gommer ce qui paraît trop féminin, le maquillage, les bijoux, les attitudes", etc. Elles se sentent mises à l'épreuve et acceptent les règles du jeu qui se veulent rites de passage. Car il s'agit bien de changer de statut et d'état : devenir marin à part entière ! Les hommes ne tarissent pas d'éloges quant à leurs compétences, leur enthousiasme au travail, leur sens des responsabilités et du travail bien fait. En fait, elles surinvestissent l'un des rares lieux où elles peuvent s'exprimer pleinement à armes égales.

Les premières à embarquer ont eu la conscience de porter la responsabilité du bon fonctionnement de la politique de féminisation, et dans le même mouvement de solidarité qui les lie entre elles, elles exercent un contrôle et une auto-censure toujours renouvelés sur leur propre conduite et sur les attitudes non convenables qui pourraient s'exprimer chez l'une ou l'autre d'entre elles. On peut dire en quelque sorte que non seulement elles épousent les valeurs masculines mais elles les valorisent également davantage, reproduisant entre elles les critiques voire les comportements que les hommes auraient dans des situations précises. Aujourd'hui, les femmes sont bien acceptées à bord des bâtiments et pourtant, il est encore question de probation, elles persistent à vouloir prouver qu'elles sont dignes d'être à bord.

Être femme-marin de la marine nationale, c'est être militaire, et encore davantage en situation d'embarquement, les navires étant supposés être opérationnels. A ce titre, ils peuvent être amenés à riposter voire combattre sur ordre de l'État-Major. Nous avons vu dans nos études sur le Georges Leygues comment le domaine du militaire pour les marins renvoyait aux dimensions de la disponibilité et de la mobilisation, davantage qu'aux actions guerrières elles-mêmes. Ce temps au service de la nation voire de l'institution marine pour certains, absorbe complètement la vie au travail et hors-travail au service de la mission. Ces contraintes, on l'a vu, sont largement acceptées et partagées par la plupart des femmes du bord : elles se savent et se sentent militaires dans ce sens, au même titre que les hommes et la plupart n'émettent aucun regret ou doute quant aux choix qu'impose l'embarquement. Nous irons plus loin en affirmant que leur place insolite à bord leur permet d'afficher leur présence comme surinvestie symboliquement. N'étant pas dans une situation commune, leur choix d'être embarquées, en tant que femmes - même si pas encore mères, nous y reviendrons -, donne à l'équipage une impression de sacrifice ou de don de soi encore plus prégnant que dans le cas des hommes qui eux sont dans leur "monde".

Qu'en est-il cependant du risque militaire lui-même ? Là réside souvent l'une des limites dans l'acceptation sociale de la féminisation, au sein de l'institution militaire comme

dans la société civile⁹³. La réserve des marins est du même ordre, et nous verrons ultérieurement que cet argument n'a pas totalement disparu des discours, y compris sur les bateaux féminisés : les femmes, affirme-t-on sur un ton sans appel, sont faites pour donner la vie et non pour tuer comme d'ordinaires soldats ! Les femmes-marins assument pourtant pleinement leur fonction militaire. Consciente d'être engagées dans une unité de combat, elles n'ont pas d'états d'âme particuliers en ce qui concernent l'éventualité de se défendre sur ordre : "C'est notre travail !", affirment-elles sur un ton qui ne souffre pas de réplique. A l'égal des hommes, le risque militaire fait partie du contrat.

** Et l'aspect guerrier de la fonction, ça te dit quoi... Parce que tu sais que moralement, quand tu t'engages dans la marine, c'est aussi pour faire la guerre ?*

- Tout à fait, je ne dis pas que je suis volontaire pour faire la guerre, mais si je dois y aller, j'irai, je ne vais pas rechigner, j'ai choisi ce métier là, c'est un quitte ou double.

** Et tu penses qu'une femme, elle doit faire la guerre ?*

- (sourire)... est-ce que je le pense ? Ca dépend dans quel contexte ou pas. Sur un bateau oui, parce que ça craint beaucoup moins que sur le terrain, mais sur le terrain, peut être pas.

** C'est la distance avec l'ennemi, le fait que ça passe par des...*

- voilà, voilà

** Par une technique, finalement ?*

- voilà, sur un bateau, les risques sont moindres que si on est vraiment sur le bateau...

** Et on ne voit pas la mort comme on la voit sur le terrain ?*

- Tout à fait, tout à fait

** Souvent, on dit : "une femme c'est fait pour donner la vie, pas pour donner la mort"*

- oui, oui, justement, mais sur un bateau, on ne le voit pas, donner la mort, à la limite, même si un jour il y a la guerre et qu'on doit tirer des missiles sur un autre bateau, on aura tiré des missiles, on ne verra pas mourir les gens, donc (rires)... Bateau coulé, on a eu du bol, mais on ne les aura pas vus mourir sous nos yeux, donc... Sur un terrain, je pense que ça pourrait traumatiser une femme, de voir quelqu'un mourir comme ça".

Pour autant, leur participation à une éventuelle situation de conflit, on le voit, n'est rendue acceptable que par la distance au combat. Tant chez les hommes que chez les femmes, la légitimité de la féminisation des unités combattantes est d'autant plus forte que l'on met en avant la distance plus grande au combat (distance physique et visuelle) et la technicisation du métier. On invoque couramment que les guerres modernes se jouent de moins en moins dans des relations de proximité avec les "cibles", excepté pour les fantassins. "Le risque militaire" consiste alors davantage dans la conscience d'être blessé ou tué que dans celui de donner la mort. Corrélativement, la compétence militaire reposerait aujourd'hui sur des qualités plus techniques, référent aux savoirs et à l'adaptation aux nouvelles technologies, qu'à des qualités physiques appuyées sur la force, le courage, la volonté, etc. qui renvoient plus immédiatement au caractère viril du métier. Ainsi réancrée dans l'ordre de la compétence et de la technicité, l'aptitude des femmes à l'activité de combat apparaît à la plupart des marins comme tout aussi fondée que celle des hommes.

*** Est-ce que tu as l'impression que c'est un métier d'homme, quand même ?*

- Je crois qu'ils veulent que ça reste un métier d'homme, mais je ne vois pas pourquoi.

** Pour toi, ça n'en est pas forcément un ?*

- non, moi je ne trouve pas... Enfin, je pense que toutes les femmes ne peuvent pas faire un boulot comme ça. Parce que déjà, ça ne plairait pas à tout le monde, parce qu'il faut aussi aimer partir, laisser tout le monde à la maison (...). Je crois que c'est bien pour des filles qui sont célibataires, mais je pense que ça ne plairait pas à toutes les filles célibataires. (...) Déjà il y a une histoire de vie...

** Celles qui ont débarqué assez rapidement, finalement, c'était quoi, c'était la vie embarquée ?*

⁹³ Même si, faut-il le rappeler, les missions dans lesquelles sont engagées les unités de combat sont beaucoup plus diversifiées que la seule activité de combat ou d'entraînement au combat. Les marins de tous sexes décrivent leur fonction comme s'inscrivant aussi bien dans le champ humanitaire, de surveillance et de contrôle que dans le champ militaire classique.

- oui, soit le boulot embarqué, soit la vie en communauté, parce qu'on est quand même vraiment les uns sur les autres, il y a toujours moyen de s'isoler, mais tu ne peux jamais t'isoler longtemps comme tu peux le faire à terre (...) Tu n'as pas cette liberté que tu as à terre, et je crois qu'il y a des filles qui ne supportent pas.

* D'accord, mais pour toi, ce n'est pas forcément un métier d'homme, a priori ?

- non, non

* Et toutes les connotations, par exemple, faire la guerre, ça revient plutôt aux hommes

- non, je crois qu'on est aussi apte et fiable au niveau opérationnel que les gars. Je pense que toutes les filles... à mon avis, il n'y a pas de spécialité suffisamment difficile pour qu'une fille n'y arrive pas, même tout ce qui est métier d'armes, quand il faut trimballer les douilles de 100, enfin les obus de 100, des choses comme ça, une fille, avec de l'entraînement, elle y arrive, comme un mec

* Non, mais ça pourrait être l'idée : faire la guerre, porter la mort, tout un monde qui est traditionnellement... le monde masculin

- Ab culturellement, c'est sûr, ça date de la nuit des temps, ce sont les hommes qui vont à la chasse pendant que les femmes font la bouffe et s'occupent des enfants, mais je crois que ça, il faut évoluer un peu. On en est plus à la guerre à la baïonnette, non plus où il faut une résistance de mec, parce que je pense qu'effectivement, au moment de la guerre avec la baïonnette, moi je n'y serais pas allée, mais là, maintenant

* maintenant, c'est plus de la compétence technique, c'est ça que tu veux dire ?

- voilà, maintenant, c'est plus de la compétence technique, c'est plus de la façon de faire, de la tactique, etc, et les femmes sont aussi fines en tactique que les hommes. Donc je pense qu'à partir du moment où tu as un cerveau constitué comme tout le monde..."(femme).

IV.2.2. Un milieu d'hommes et un métier d'homme

Au fil des récits des marins et marinettes sur l'histoire de la féminisation, nous avons vu comment les femmes sont arrivées dans ce milieu étranger qu'est un bâtiment de combat sans qu'il leur soit fait une place particulière, excepté dans leur poste de vie⁹⁴. Les marinettes ont retracé ces moments de la période héroïque qui vit les premières femmes franchir la passerelle pour en arriver à la banalisation somnolente d'une réalité actuelle où l'événementiel est devenu le quotidien des frégates féminisées. Ces femmes souhaitent ardemment embarquer et elles étaient prêtes à affronter ce qui a priori ressemblait à de l'adversité voire de la "fausse" indifférence, une position quelque peu inconfortable. Les femmes n'avaient pas choisi le métier de marin par hasard : le goût de la mer et de l'aventure, la volonté de travailler dans un milieu d'hommes plus que de faire un métier d'homme, pour certaines en lien, plus ou moins lointain, à une origine militaire voire marine. Pour la plupart, on retrouve surtout la hantise de se retrouver dans un milieu professionnel féminin. A la base, les marinettes affichent un préjugé certain quant aux situations de travail à forte "concentration" féminine, usant largement des poncifs qui, dans les propos habituels des hommes, caractérisent "les vacheries" des femmes entre elles. En fait, il s'agit de ce même féminin incertain, cette étrangeté sexuée que redoutent et dénoncent les hommes : ce qui n'est pas maîtrisable ni dans les formes de l'être, ni du paraître. De là, on peut penser que la plupart des femmes avant leur embarquement avaient déjà fait leurs valeurs couramment en usage dans les milieux socio-professionnels masculins et de plus militaires. Nombre d'entre elles valorisent d'ailleurs l'ordre et la discipline dans leurs discours.

Entretien individuel (femme).

** Tu penses que c'est une bonne évolution que la marine se féminise de plus en plus comme ça ?

- Bien sûr.

* Tu aimerais voir plus de filles à bord...

- ... Plus de bateaux féminisés, oui, maintenant plus de filles à bord, non, 10 % c'est très bien.

* Oui, parce qu'elles sont noyées dans la masse ?

⁹⁴ Quoique le quartier Juliette, sur les frégates ASM de ce type, soit déjà, avant leur arrivée, un quartier "à part" sur le bord, réservé aux aéros.

- *Ce n'est pas ça, mais comme je vous ai dit tout à l'heure, une fille, c'est garce, quoi, c'est... s'il y en avait plus, ça serait le bordel, il faut dire ce qui est. Là, 20 filles, sur le Montcalm, c'est très bien".*

Entretien individuel (femme)

*"*Toi, à la limite, tu verrais plus de nanas sur un bateau*

- non, non, non...

** Ah non ?*

`- non (rire), non, non, là, on est largement assez, parce qu'en fait, ça marche bien, à mon sens, ça marche bien parce qu'on ne travaille pas ensemble. On se voit ici, en fait, seulement dans les moments de relâche ou de...

** Il y a un jeu, en fait, parce qu'ici, vous pouvez vous relâcher un peu, en fait vous relâchez si vous avez envie de faire les imbéciles...*

- oui voilà, le jour où on a envie de faire une bataille d'eau, on fait une bataille d'eau, on n'a pas à se prendre la tête, on est suffisamment cloisonné pour que ça ne sorte pas d'ici, il y a des fois où on est obligé de dire : "voilà, j'ai annoncé ça ici, mais vous êtes gentilles, vous ne l'annoncez pas dans tout le bord", il faut quand même prendre des précautions, mais si on travaillait ensemble, ça serait la catastrophe".

Les femmes elles-mêmes, en intégrant le bord, mettent en avant cette référence aux valeurs masculines : elles décrivent leur choix comme celui de vivre et de travailler dans un milieu d'hommes. Le caractère minoritaire du groupe féminin rend en effet possible la persistance du milieu à se caractériser comme un univers d'hommes. Mais il s'agit bien là d'un "quota" que tous, hommes et femmes, souhaitent voir maintenu, comme si la "représentativité" des hommes constituait une ressource supplémentaire pour maintenir la "représentation" masculine du métier. Les marinettes l'affirment haut et fort : elles ne souhaitent pas que se modifie la structure de l'équipage. Malgré la pression du regard des marins et l'auto-contrôle dont elles sont et se font l'objet, les marinettes sont fières de leur situation originale par rapport aux autres femmes travaillant dans la marine nationale. Leur position marginale sur le bâtiment leur procure une certaine rétribution symbolique, et conforte la valorisation que procure l'accès à cette identité qui leur est interdite.

Ce n'est pas tout : nombreuses sont celles qui défendent l'idée qu'elles exercent un "métier d'homme", quand elles n'affirment pas explicitement se sentir plus proches d'une identité masculine. Supporter de telles conditions de vie, assumer de telles fonctions et vivre dans ce milieu ne suppose-t-il pas, pour un homme comme pour femme, l'incorporation de qualités proprement masculines ? énoncent en substance leurs discours. D'autres, reconnues pour être plus militantes dans la volonté de banaliser la différenciation sexuelle des rôles, rejettent cette connotation sexuelle du métier. Mais simultanément, elles admettent qu'il faut des qualités particulières pour l'exercer, qualités qui les rapprochent des hommes malgré leur proximité apparente à l'autre pôle identitaire.

Entretien individuel (femme).

" Mais est-ce que ce que vous faites, tu trouves que c'est quand même plutôt un métier d'homme ?*

- ah oui oui, certainement oui.

** C'est ce que tu penses, ou c'est un métier normal, que tout le monde peut faire...*

- tout le monde ne peut pas le faire, parce qu'il y en a beaucoup qui se sont rendues compte qu'elles s'étaient trompées. C'est une mentalité quand même à part, et il y a beaucoup de filles qui sont très proches de leur petit copain, et puis partir comme ça, elles craquent.

(...)

- Et tu disais que quand même c'est plutôt un métier d'homme

- Et bien qu'il faut avoir une mentalité, quelque part, pas trop féminine, parce que...

** Alors c'est quoi une mentalité féminine ?*

- ... (rire) Il y en a encore beaucoup des questions comme ça ? Je ne peux pas vous le dire puisque j'ai une mentalité de garçon ! (rire)

** Comment tu repères les mentalités féminines ? Qu'est-ce que tu vois chez autres qui te dit : "tiens, c'est plutôt féminin" ?*

- Eh bien par exemple, le fait que beaucoup de filles sont très proches de leur copain, et partir comme ça, loin de leur copain, deux ou trois mois, elles rechignent un peu. Ensuite, pas de maquillage, il y en a beaucoup : "Pas de maquillage ! Oh, je ne vais ressembler à rien", des petits trucs comme ça qui, tout additionnés...

* La faiblesse, par exemple, le fait de ne pas pouvoir porter physiquement ?

- oui ou aller demander, parce qu'on n'arrive pas à faire un truc, ne pas oser aller demander parce qu'on sait qu'on va se faire remettre en place [par les hommes]. "Excuse moi, je n'arrive pas à faire ça" - "Quoi ? Ça ne m'étonne pas". Même si ce n'est pas toujours dit méchamment, il y en a certaines que ça blesse".

Entretien individuel (femme).

* Est-ce que tu as le sentiment, quand même, de faire un métier qui est un métier d'homme ?

- Oui

* Pourquoi ?

- le métier de marin

* le métier de marin est un métier d'homme ? Qui peut être occupé par des femmes ?

- Qui peut être occupé par des femmes, puisque forcément il y en a à bord

* Mais ça reste un métier d'homme

- mais ça reste un métier d'homme... Mon métier à moi, timonier, pour une fille, ça peut aller, mais vous voyez une mécano, mécano, j'appelle ça un métier d'homme

* C'est quoi que tu appelles un métier d'homme ? Avoir les mains noires...

- c'est plus physique, déjà, avoir beaucoup de forces, parce que c'est vrai qu'il y a une différence entre les filles et les gars, je vois une fille mécano, elle aura peut être moins de force pour desserrer un boulon qu'un homme. Bon, moi, pour moi, timonier, ce n'est pas... les cartes...

* Pourtant tout à l'heure, tu disais que c'était quand même un métier d'homme, timonier ?

- oui... oui...

* C'est parce qu'on vous habille... en homme ?

- non... c'est vrai qu'on est habillé comme eux. Au début, ils ont fait la différence, à terre, il y avait les jupes de travail, les habits de sortie, c'était en jupe, la tenue blanche, c'était en jupe, maintenant, on est habillé, exactement comme eux, pantalon bleu, pantalon blanc, vestes blanches à longue manche, on est vraiment habillé comme eux, moi je dis c'est normal, on est marin, je ne vois pas pourquoi ils feraient la différence

* Toi ça te plaît d'occuper un métier d'homme ?

- Oui

* Pourquoi ? C'est toi qui porte le pantalon à la maison ?

- non pas du tout, mais ça permet de montrer à l'extérieur que même une femme peut faire ça

* Oui, tu peux être fière, si tu rencontres quelqu'un à l'extérieur, de dire...

- Voilà, quand on me demande ce que je fais : "Je suis marin",

* Marin ou marinette ?

- Je ne sais pas, on nous appelle souvent les marinettes, moi je suis marin, marin d'Etat. On ne m'appellera pas marinette d'Etat, on dira marin d'Etat. (...)

* "Le métier d'homme", ça, on l'a souvent entendu, "métier d'homme" qui peut être exercé par des femmes. Mais quand tu dis ça, tu ne penses pas au fait que par exemple, un bâtiment de combat, une unité militaire, opérationnelle.... ? Tu penses à la guerre parfois ?

- Oui

* Ça te fait peur ?

- C'est vrai que ça peut faire un peu peur, là, c'est sûr, on s'entraîne, et qu'un jour ça peut être vrai, c'est (...)

* Et tu auras peur d'y laisser ta peau ?

- j'ai choisi, j'ai signé pour, c'est le contrat, c'est sûr à terre, on ne risque pas grand chose, mais sur un bateau, à n'importe quel moment, il peut y avoir... quand il y a un missile, qu'on coule... Il faut bien se dire, il faut bien y penser (...)

* D'accord, et ça tu ne penses pas que c'est quelque chose qui revient plus aux hommes qu'aux femmes ?

- Non

* L'activité guerrière, je veux dire

- non, parce que là je pense que ça sera ...

* Est-ce que c'est finalement parce que c'est plus technique aujourd'hui, c'est à dire que si on a un combat, ça ne va pas se passer, chacun avec le fusil, directement

- par rapport à des filles qui peuvent être à terre dans l'armée de terre où effectivement elles sont préparées au combat main à main. Bon, c'est vrai que c'est peut être différent pour elles, pour nous, on n'ira jamais la main à la main, ça sera arme...

* Ce n'est pas du corps à corps

- ce n'est pas du corps à corps, c'est ... se battre avec les armes que l'on possède à bord. (...) Et puis même, en fait, la marine, c'est différent, ce n'est pas comme l'armée de terre, l'armée de terre où, effectivement on va achever les

personnes, on a des bâtiments pour. Nous, ici, non. Nous c'est plutôt de la surveillance maritime, anti-sous-marine. (...) C'est dans cette optique là qu'on se dit qu'il n'y aura pas de corps à corps non plus, on est là en fait, on est plutôt en arrière-garde, parce que...".

A l'instar des femmes, les hommes, cette fois très majoritairement, persistent à mobiliser cette représentation sociale traditionnelle du métier : être marin d'Etat embarqué continue à se définir pour la grande majorité comme un "métier d'homme". Métier d'homme qui peut plus ou moins légitimement être exercé par des femmes, dès lors qu'elles intègrent un certain nombre de qualités particulières.

Carré OM. Entretien collectif.

" Tout à l'heure vous avez dit que la marine, ça reste un milieu d'hommes, est-ce que pour vous c'est un métier d'homme ?*

- Oui, pour moi, à bord d'un bateau, ça reste un métier d'homme - même si c'est une fille qui l'exerce.

** C'est une fille qui exerce un métier d'homme ?*

- voilà, elle le fera peut-être très bien, ce n'est pas le problème, mais ça reste un métier d'homme

** Pourquoi ?*

- Alors là on aura du mal à trouver (rires)

- Parce qu'on est chez nous

** Comment ?*

- Parce qu'on est chez nous

- Parce qu'on a toujours connu que ça (...)

- Et puis même, le cadre, je ne sais pas, le cadre de vie. C'est vrai que quand on est en mer ou quoi que ce soit bon, c'est...

- Vous vous imaginez dans une usine, tout le monde qui reste dans une usine 24 h / 24 sans sortir !?

** Le fait que... je ne sais pas... l'aspect militaire, ça joue dans la connotation métier d'hommes, c'est-à-dire... bon le fait que...*

- oh non non non, on n'est pas guerrier, on n'est pas guerrier !

** Militaire au sens où vous utilisez quand même... vous êtes canonier*

- Ce n'est pas à ce niveau là, c'est le fait d'être sur un bâtiment à la mer (...)

- Je ne sais pas mais il ne faut pas confondre un bâtiment de guerre avec un bâtiment de croisière

** Quelle est la différence ?*

- La différence ? Les conditions de vie, le travail

- La mission, non mais c'est tout, les conditions de vie, chacun n'a pas sa petite cabine individuelle. Je veux dire : tout le boulot qu'on fait tous les jours, c'est orienté vers un but, c'est la préparation opérationnelle du bateau, ce n'est pas aller regarder, faire une petite croisière aux Caraïbes, aller visiter les petites îles avec les palmiers. Et puis chaque fois qu'on part en mer, tout le temps d'ailleurs, on se prépare toujours à l'éventualité d'un conflit, c'est vrai que pour moi a priori c'est plus un métier d'homme qu'un métier de femme

** D'accord (...) Donc pour vous, ce sont des femmes qui font un métier d'homme*

- oui

** Et qui le font comme des hommes ?*

- Et qui le font très bien, d'ailleurs, pour la grande majorité,

- elles se comportent comme des hommes

- non, elles ne sont pas des garçons manqués - ça reste des femmes quand même, mais ce n'est pas comme une femme qui travaille dans une unité à terre, dans le secrétariat ou...(...)

** Le métier de marin, c'est un métier d'homme ?*

- le métier de marin - porter des armes, pour moi c'est plus un rôle d'homme qu'un rôle de femme - même si ça tend à évoluer, elles le font, c'est comme ça, elles le font bien, mais c'est vrai que pour moi ...

** Mais en fait vous l'admettez parce que si je vous provoque un peu on dirait que vous l'admettez parce que c'est comme ça et que vous n'avez pas le choix*

- Eh bien oui plus ou moins"

Cette légitimité demeure cependant en partie discutée, notamment dès que l'on évoque l'activité combattante : là encore, c'est la technicisation de l'activité qui permet d'accepter la féminisation. Il n'est donc pas étonnant d'observer que ce sont dans les spécialités à la fois les plus combattantes (fusillers, canoniers) et les plus traditionnelles que l'on rencontre d'irréductibles opposant à la féminisation.

Carré OMS. Entretien collectif

"Une femme, ici, sur un bâtiment dit de combat, pour moi, elle n'a rien à faire ici ! De toute façon le problème on le voit il est multiple, ça fait trois ans que je suis à bord, je vois beaucoup plus de débarquement féminin que de débarquement masculin, je m'excuse, avant l'arrivée à leur 3 ans d'affectation ... Dès qu'on commence à vouloir naviguer un peu, elles veulent bien être sur un bateau, elles veulent bien toucher le surplus qu'on aura et ne pas naviguer, mais dès qu'on commence à bouger un petit peu: hop là ! hop halte au feu : On veut être sur bateau et toujours en même temps à la maison, voilà, le problème, il est clair. Bon, j'en reviens, pour commander, physiquement, je dis qu'il n'y en aura pas parce que je vois mal, très mal une femme, même si il y en a, il y en a quelques unes qui font le raid de gauloises et compagnies là, mais aller avec 60 poilus aller faire un raid quel qu'il soit, aller devant l'ennemi, puisque c'est ça, nous on va au devant, faire 30 bornes, avec 30 kilos sur le dos, aller faire péter un pont, peu importe ou un chemin de fer, revenir ... je la vois très mal, je la vois très mal...

- tu arrives un peu trop tard parce qu'il y a deux minutes, on parlait d'un sac du Drakkar qui n'a pas voulu déblayer son placard parce qu'il avait peur.

- non mais attends, tu prends un cas, il ne faut pas prendre un cas pour une vérité. je sais de quoi je parle, j'ai 12 ans derrière moi, je n'ai pas deux ans, je n'ai pas 4 ans donc ...

- si on ouvrirait la spé à la femme, la femme qui choisi ça, c'est que.. on a ouvert des spé...

- non, non il faut être ...

- la femme qui demanderait sa spécialité commando, elle sait ce qui l'attend, ça serait sportif, ça serait... elle remplirait des fonctions dès que

- pourquoi, dans les régiments de parachutisme, il y a des femmes parachutistes, pourquoi dans les régiments de parachutisme dans l'armée de terre, il n'en prennent pas ? Pourquoi ? Il y a des raisons, ce n'est pas nous qui l'avons inventé !"

Il reste que, jusqu'à un certain point, on admet couramment qu'une femme trouve, plus ou moins à la marge, sa place dans cet ordre masculin. L'institution conforte pour une part cette conception, lorsqu'elle admet que l'embarquement sera facultatif pour les femmes enceintes et les mères de famille : une fois reconnues comme pleinement femmes, elles ne pourraient toujours pas partager le statut de marin et ses contraintes inéluctables.

"" La question que je posais, c'est : est-ce que pour vous ce genre d'activité revient plus à un homme qu'à une femme a priori ? Vous (à l'adresse d'un OMS qui vient de parler), vous me dites que ça revient plus à un homme, est-ce que... je ne sais pas, vous (autre OMS), vous en pensez quoi ?*

- la féminisation... exige certaines conditions de par leur état de féminité, puisqu'elles n'entrent dans la marine que sous certaines conditions, elles ne sont embarquées que sous certaines conditions, indépendamment de notre pensée, de notre jugement, puisqu'elles sont soumises quand même à des critères bien définis pour embarquer. Donc à partir de ce moment là, il est bien évident qu'il y a une différence, puisque nous personnel masculin nous ne sommes soumis à aucune restriction, ni familiale de par notre condition de masculin, ni... Donc si déjà, au départ, il y a des critères pour leur acceptation à l'embarquement, c'est qu'il y a déjà une différence et cette différence... Et cette différence, elle peut du jour au lendemain être telle que elles seront obligées de débarquer, puisque qu'elles ne correspondraient plus au critères d'acceptation d'embarquement".

Au fond, on est bien là dans un processus où se joue la reproduction d'un schéma culturel en même temps que sa transformation : les marins réussissent à inclure cet événement inattendu dans les formes culturelles traditionnelles⁹⁵. Les significations traditionnelles se préservent même au prix d'une contradiction "logique", une sorte de redéfinition pragmatique de ce qu'est un "métier d'homme". "En définitive, plus c'est la même chose, plus ça change", conclurait M. Sahlins, auquel nous avons largement emprunté cette ligne d'analyse. Car en même temps que perdurent les conceptions traditionnelles, leur "contenu empirique" s'est modifié : les femmes qui embarquent ont accès à cette identité qui leur est normalement interdite, mais elles vont également produire une différence dans la façon "d'interpréter la tradition".

⁹⁵ "Les réévaluations fonctionnelles", énonce M. Sahlins à propos de la rencontre entre significations et événement, "apparaissant toujours comme des extensions logiques des conceptions traditionnelles" (1989, p. 146).

IV.2.3. L'équipage : une totalité qui transcende les genres

Cette infidélité au passé portée par les femmes⁹⁶ est non seulement relative, mais également contenue et maîtrisée par l'équipage. Elle est, comme nous allons le voir, annexée à une contrainte supérieure commune, celle de la mission, autour de laquelle s'organise l'action coopérative. La différence des femmes est en quelque sorte subordonnée à la totalité que forme un équipage à la mer.

Concrètement, elle est tout d'abord "digérée" par l'institution totale dont les propriétés fondamentales sont précisément de dissoudre les aspérités liées à la différenciation sociale⁹⁷. N'est-ce pas l'un des points forts de la marine nationale et plus largement des armées que de pouvoir unir par la méthode de l'uniformisation - des lieux et des modes d'être - des individus appartenant à des catégories et à des provenances différentes voire opposées ? Au sein de l'équipage, d'ailleurs, les femmes ne se distinguent pas des hommes par des uniformes différents.

C'est donc bien l'une des fonctions de l'institution totale que de mettre entre parenthèse les diverses appartenances de la personne pour ne laisser subsister que la "raison pure" d'un seul groupe d'appartenance. Mais ce processus, dans le contexte d'une unité de combat, ne se réalise véritablement que durant le temps de la mission, prolongé ici par la coupure physique des liens à la terre et l'éloignement simultanément temporel et géographique. Dans nos précédents travaux concernant le fonctionnement social d'un bâtiment de combat (1995), nous avons ainsi montré comment un navire à quai ressemblait à n'importe quelle bureaucratie dans laquelle les gens rentrent chez eux leur journée de travail finie. A quai, les rapports entre marins sont effectivement plus individuels que collectifs : "l'équipage" se forme à la mer.

Revenons sur les éléments importants de cette relation spécifique des marinettes à bord à fin de saisir les tenants de la relation qu'elles entretiennent au sein de l'équipage. Les femmes-marins embarquées, nous l'avons vu, ressentent de la même manière que les hommes ces formes de solidarités spécifiques qu'exprime un équipage dont "les caractères se sont lissés" les uns aux autres à la mer. L'équipage est alors une entité qui fait fi des intérêts particuliers, comme si ceux-ci étaient sensés se dissoudre à travers la manifestation d'un sens collectif relié à un enjeu supérieur commun.

Dans le même temps, on l'a vu, l'intégration des femmes au sein du et des collectifs se joue sur un mode particulier, en partie lié à la taille de l'échantillon féminin. Pour les femmes, faire partie d'un équipage essentiellement masculin revient à être un peu "les mascottes" du bord. Elles sont en fait dans une double position : d'une part, elles sont quelque peu l'objet de l'attention pesante de leurs collègues et peuvent aussi cristalliser les tensions qui apparaissent au quotidien sur leurs lieux de travail et de vie ; d'autre part, elles sont les membres uniques et privilégiés d'une catégorie sous-représentée dans les compagnies de travail. Au sein des collectifs de travail, leur place est acquise : on leur accorde respect, sympathie et considération, à la fois dans la reconnaissance de leur compétence professionnelle et dans celle de cette place unique. Certes, dans d'autres lieux

⁹⁶ Cf. chapitre II et III.

⁹⁷ "L'institution totalitaire est en effet à la fois un modèle réduit, une épure et une caricature de la société globale (...) Epure : tout y est simplifié, programmé, réduit au squelette d'une organisation rationalisée ; (...) Caricature : l'objectivité s'y donne sous sa forme nue, ramenée au pur noyau de la nécessité qui définit en dernière analyse une société de l'ordre, polarisée autour d'une unique fonction, celle de se perpétuer elle-même en se cristallisant sur sa propre finalité" (Goffman, 1968, p. 30-31).

collectifs mixtes, leur place est parfois moins assurée. Mais on se souvient qu'en escale, c'est-à-dire dans la confrontation à une altérité radicale, les attitudes sont inversées : les hommes de leur compagnie ou de leur grade, parfois même des gens qui à bord étaient foncièrement distants à leur égard, les protègent de l'agression extérieure par un bon mot, une présence ou une intervention plus véhémement. Comment ne pas voir ici les liens de solidarité qui affichent la présence d'un équipage et qui signifient l'appartenance forte à un collectif de vie et de travail : il y a Nous et les Autres et les femmes font partie du Nous.

A ce moment de l'analyse, on peut suggérer que lorsque l'équipage s'est formé à la mer, il a digéré les différences de sexe, de classe et de provenance. L'équipage décrit cet ensemble organique qui ne se définit pas par l'un de ses éléments (féminin ou masculin) ni par leur somme, mais par une autonomie propre qui lui donne son caractère opérationnel. Il reflète l'adage selon lequel "à bord, il n'y a ni hommes, ni femmes, seulement des marins". En d'autres termes, si l'identité masculine reste au principe de la définition du groupe, la formation de l'équipage va au delà : elle transcende les genres.

IV. 3. Au delà des femmes : l'épreuve de la modernité

A ce moment de l'analyse, nous pouvons opérer un double constat :

- d'une part, dans la représentation sociale du métier de marin, l'affirmation sociale de la masculinité n'est pas directement affectée par la participation des femmes à l'activité du bord.

- d'autre part, le contexte d'unité combative et d'institution totale offre des moyens, à la fois par la contrainte (homogénéisation, dépersonnalisation) et par le projet (la mission, à partir de laquelle joue simultanément le principe d'appartenance et d'opposition), pour négocier la conjugaison des genres à bord et la dépasser.

Il reste que, comme nous l'avons suggéré, les femmes n'occupent pas un "métier d'homme" tout à fait comme les hommes. Pour une part au moins, elles y placent leurs intérêts propres et leur empreinte culturelle. En entrant dans l'Histoire, elles deviennent aussi acteur du cours de l'histoire et de sa transformation.

IV.3.1. Le sens du travail : un "métier comme un autre" ?

Dans l'activité pratique à bord, on l'a vu, rien ne distingue une marinette d'un marin, si ce n'est les contraintes fortes que celle-ci subit pour faire oublier sa différence. Qui plus est, l'identification à la spécialité et au métier constituent chez elles comme chez les hommes une dimension forte de leur construction identitaire.

En revanche, on a pu voir que les femmes se situaient différemment par rapport à l'expérience de l'embarquement, élément constitutif de l'identité professionnelle des marins⁹⁸. L'affectation embarquée s'inscrit plus souvent comme une phase temporaire de la carrière militaire. Elle peut être "un passage obligé" sur le navire dans le but d'acquérir la confirmation des compétences acquises ailleurs (en école et sur base), de pouvoir progresser dans la hiérarchie de la qualification, voire de détenir un certain capital symbolique une fois retournée à terre. Mais c'est surtout l'entrée dans la carrière familiale qui vient interrompre le cours de la carrière embarquée. Cette éventualité de l'interruption de la carrière embarquée peut apparaître ici comme une contrainte pour certaines femmes, là comme une situation de "concurrence déloyale" pour les hommes qui y voient un

⁹⁸ Cf. *La mémoire de la mer, op. cit.*

moyen pour elles de négocier leur affectation⁹⁹. Quel que soit la façon dont elle est mobilisée, elle signifie en tant que telle une transformation partielle du sens du travail, dans lequel l'embarquement représentait un "don de soi", à la fois comme choix de vie et comme soumission à l'autorité militaire.

Carré OMS. Entretien collectif.

** Donc finalement, la féminisation pour vous, c'est un truc ...*

- C'est un passage, c'est une passage dans la vie d'une femme, ce n'est pas une intégration corporelle.

- Elles font plus ça par curiosité que par vocation

- La plupart, oui

** Quoi ?*

- Elles font plus ça par curiosité que par vocation

** Ça par contre, c'est une autre chose, c'est-à-dire que pour vous c'est une autre façon de vivre l'embarquement...*

- là, elles passent, elles font 3 ans, 4 ans d'embarquement et elles arrêtent ; de toute façon les trois-quarts n'auront pas la "chance" de retrouver un autre bateau, c'est très rare".

Observons un second point qui apparaît au premier abord différencier les femmes-marins des hommes-marins. La plupart des marins entrés au niveau de matelot ou de l'école de maistrance ont traditionnellement tendance à considérer sauf exception, qu'ils se contenteront d'atteindre le cadre de maistrance et ils expriment ainsi leur volonté de parfaire une carrière de sous-officier. Chez les sous-officiers, la culture de métier ne peut se départir d'une certaine culture de caste qui se traduit par la difficulté à changer de position en passant le concours pour être officier. Les femmes, on l'a vu, abordent avec beaucoup plus de légèreté cette éventualité : elles seraient plus nombreuses à envisager de se présenter au concours officier, sans réelle appréhension de se retrouver dans un milieu et un carré différent.

On rencontre là deux façons d'incorporer de nouvelles finalités à l'exercice du métier, à l'écart des normes culturelles traditionnelles du groupe masculin. On peut certes penser que les femmes, historiquement moins acculturées à l'espace symbolique de référence qui organise les identifications - culture du grade, du métier - au sein de cet espace professionnel, produisent des stratégies plus autonomes. Mais en cela, elles sont tout autant représentatives d'elles-mêmes que d'une génération qui, si elle a intégré le discours actuel de l'institution, devrait aujourd'hui se situer dans un rapport plus instrumental à la marine. Dans le contexte d'une généralisation des contrats courts, le retour au foyer peut au fond se présenter comme une possibilité parmi d'autres de reconversion dans le civil¹⁰⁰. En cela, elle ne saurait suffire à distinguer les femmes des hommes dans la construction de leur rapport au métier et à l'institution militaire. On peut simplement constater que les femmes ont tendance à véhiculer des conceptions différentes du métier de marin, ces conceptions étant irréductibles à la seule "donnée féminine".

Faire ce constat, c'est suggérer en substance que la féminisation renvoie souvent à autre chose qu'à elle-même. Au fond, le problème de la féminisation ne serait peut-être qu'un "pré-texte"... Il agirait en tout cas comme une sorte de révélateur qui nous informe

⁹⁹ Ce qui était par nature un handicap, cette féminité qu'il faut gommer, devient soudain signifiée avec plus de force par l'enfantement. Ces femmes ont un pouvoir "occulte" dont ne peuvent se réclamer les hommes qui souhaiteraient intégrer une unité à terre dans leur spécialité.

¹⁰⁰ La durée possible de la carrière embarquée aurait d'ailleurs tendance à s'allonger avec le contrôle de la maternité par les femmes, et corrélativement le recul de l'âge auquel on a un premier enfant. On observe d'ailleurs que nombreuses sont les marinnettes qui souhaitent avoir un certain "quota" d'embarquement avant d'évoquer la possibilité de fonder une famille, certaines ayant même des difficultés à envisager cette éventualité.

sur ce qui se passe sur une autre scène : celle de la confrontation entre tradition et modernité.

IV.3.2. De l'autre côté du miroir

Si les 10% de femmes qui font partie de l'équipage des frégates féminisées n'ont pas bouleversé l'ordre masculin du bord, elles représentent malgré tout une nouvelle donne, un changement qui se joue à la fois à travers elles et bien au delà¹⁰¹. Pour approcher cet aspect, il nous faut déborder l'analyse d'une temporalité et d'un espace statiques, le bateau, pour l'inclure dans le mouvement général qui voit la rencontre de la marine de la tradition et de celle de la modernité.

La féminisation décrit en fait davantage le choc de l'évolution historique d'une institution en pleine mutation que celle de la rencontre des genres. Les femmes sont ainsi significatives du changement à plus d'un titre.

- par leur représentation de leur propre carrière au cours de laquelle le travail embarqué est plus souvent un passage, un moment dans la vie professionnelle avant de se tourner vers d'autres horizons : concours d'officier, fondation d'une famille, etc. Les marinettes sont la signification d'un temps qui ne s'inscrit plus dans l'espace du mythe collectif de la marine mais dans un espace de projets individuels utilisant le contexte militaire pour se réaliser. La marine est davantage mise à distance et instrumentalisée. Dans cet ordre, c'est en filigrane la banalisation de la reconversion des marins qui est manifestée.

- Les femmes à bord, c'est également la signification de l'avènement de générations d'individus plus souples, davantage éduqués dans la mixité - au sens large - que leurs aînés, soit la possibilité de cohabiter et de coopérer entre gens différents voire étrangers les uns aux autres. Au mode "narcissique" traditionnel de fonctionnement se substitue la multiplicité des visages de l'altérité.

- la transformation de l'activité de travail, donc de la "contribution" du marin est aussi manifestée à travers l'arrivée des femmes. Avec l'évolution des instruments, des techniques de travail et du contexte de l'activité guerrière, la performance du militaire a tout autant à voir avec la compétence technique qu'avec les qualités morales (courage) et physiques (force). Aujourd'hui, il n'est quasiment pas de travaux qu'une femme ne puisse effectuer sur un navire. L'effort physique et la grandeur morale, symbole de la prééminence masculine guerrière disparaissent, faisant place à une forme de compétence plus technicienne propre à la modernité.

- Enfin, la représentation traditionnelle des marins en matière de division sexuelle du travail (espace de travail/espace domestique) se trouve complètement bouleversée. Si l'avènement de la femme-militaire ne signifie pas, on l'a vu, annihilation des mécanismes de différenciation sociale des sexes, les disjonctions de genre deviennent moins visibles, moins exclusives (Lipovetski, 1997). Et ce changement n'en impose pas moins un nécessaire "recyclage" identitaire.

Conclusion

Pour les hommes, la Femme et plus encore l'univers des femmes représentent cet inconnu difficilement cernable et encore moins maîtrisable. Véritable figure de l'altérité, l'intrusion de l'élément féminin sur un navire de la marine nationale - ou dans d'autres univers extrêmement masculins - crée de l'incertitude. On constate cependant que le monde des marins a bien résisté à cette menace sur l'identité que représentait la

¹⁰¹ C'est d'ailleurs ce que ne cessent de signifier les marins quand ils disent que leur problème actuel est moins la féminisation que l'arrivée des CCM (contrats courts marine).

féminisation. L'affirmation sociale de la masculinité est demeurée au principe de la définition identitaire des marins. Fondamentalement, et assez astucieusement, cette norme sociale s'est maintenue et n'a été atteinte que marginalement. Ceci, d'ailleurs, d'autant plus facilement que les femmes n'ont pas cherché à la mettre en cause, au contraire. Autrement dit, alors que l'activité du marin, donc sa contribution dans l'ordre de l'échange, est de moins en moins spécifiable en terme de genre - technicisation du métier, distance au combat, etc. - la reconnaissance de la masculinité du métier demeure un élément de rétribution symbolique fort et constant... y compris pour les femmes.

Ceci étant, la féminisation est, bien au delà de la seule incursion en mode mineur des femmes sur les bateaux, symptomatique de changements à un niveau plus fondamental. Elle est aussi le signe que, quelque part, c'est un monde qui disparaît.

SOMMAIRE

INTRODUCTION :	2
<i>Les axes de recherche</i>	3
<i>Méthodologie</i>	3
<i>Le travail de recherche empirique</i>	3
<i>Présentation du rapport</i>	4
I - LA DECISION DE FEMINISATION DANS LA MARINE NATIONALE.....	6
<i>I.1. La phase d'expérimentation et d'études</i>	6
<i>I.2. Le rapport de mai 1992</i>	8
<i>I.3. Décisions et mesures d'application</i>	10
<i>I.4. De quelques hypothèses</i>	11
II- LES REGULATIONS SOCIALES DU TRAVAIL ET DE LA VIE COLLECTIVE	12
II. 1. LA FEMINISATION : UNE INNOVATION SOUS CONTRAINTE	13
II. 2. DE L'APPREHENSION A L'INTEGRATION.....	17
II. 3. DES PROFESSIONNELLES.....	20
II. 4 L'AMENAGEMENT DE LA MIXITE : REGULATION DE CONTROLE ET REGULATION AUTONOME.....	25
<i>II. 4.1. Le cadre prescriptif défini par l'institution</i>	25
<i>II.4.2. La négociation "en règle"</i>	27
<i>II.4.3. La régulation autonome</i>	29
II.5. MODES DE SOCIABILITE : APPRENTISSAGE ET REGULATION	31
<i>II.5.1. Les quartiers-mâtres : une communauté distendue</i>	32
<i>II.5.2. Les OM convertis à la féminisation</i>	34
<i>II.5.3.Le carré OMS : un fief inébranlable</i>	38
<i>II.5.4. Entre tradition et obligation : le carré officier</i>	40
II.6. L'APPRENTISSAGE COLLECTIF : RESSORTS ET DEFICITS DE LA REGULATION	41
<i>II.6.1.Régulations coutumières</i>	41
<i>II.6.2. Un milieu jeune</i>	44
II. 7. LA FAMILLE RECOMPOSEE.....	46
II.8. LE QUARTIER JULIETTE	50

II.8.1. Une zone franche.....	50
II.8.2. La régulation interne : le poids des leaders.....	52
II.8.3. Entre rivalité et solidarité.....	53
II. 8. 4. La réputation : un enjeu	56
CONCLUSION.....	56

III - LE GROUPE DES FEMMES : TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES ET RAPPORT A L'INSTITUTION.....58

III. 1 : FEMMES ET HOMMES A BORD : DONNEES D'ENSEMBLE	59
TABLEAU 1 : REPARTITION PAR SEXE ET PAR CORPS DE GESTION	60
TABLEAU 2 : REPARTITION PAR SEXE ET PAR GRADE	60
TABLEAU 3 : DATE DE NAISSANCE PAR SEXE.....	61
TABLEAU 4 : ANCIENNETE PAR SEXE.....	61
TABLEAU 5 : NOMBRE D'AFFECTATIONS PASSES PAR SEXE.....	62
TABLEAU 6 : STATUT MATRIMONIAL PAR SEXE	62
TABLEAU 7 : NOMBRE D'ENFANTS PAR SEXE	62
III.2. ENGAGEMENT ET DEBUTS DE CARRIERE DES FEMMES	62
GRAPHIQUE 1 : ENSEMBLE, AGES A L'ENGAGEMENT (EN %).....	63
III.2.1. Un choix positif : naviguer, voyager, servir, travailler dans un milieu d'hommes	63
III.2.2. L'influence des milieux d'origine.....	66
III.2.3. Le choix de la spécialité.....	67
III.2.4. Les débuts dans la carrière : les écoles et la première affectation.....	69
III.3. GERER SA CARRIERE ET SES AFFECTATIONS SUCCESSIVES.....	74
III.3.1. Données d'ensemble	74
TABLEAU 8 : CORPS DE GESTION PAR GRADE.....	74
GRAPHIQUE 2 : ANCIENNETE A LA NOMINATION DANS LE GRADE ACTUEL : SECONDS MAITRES	75
III.3.2. Gérer la réussite au cours.....	75
III.3.3. En affectation.....	77
III.3.3.1. L'expérience des anciennes.....	77
III.3.3.2 : Faire ses preuves : l'honneur et le prestige conjugués au féminin	80
III.3.3.3. Des critères différents.....	82
III.4. LES INCERTITUDES DE L'AVENIR : QUELLE PLACE POUR LES FEMMES ?.....	82
III.4.1. Les femmes pour satisfaire les besoins de la Marine	82
III.4.2. Des femmes OMS embarquées ?	83
III.4.3. L'arrivée des femmes ou la fin des vocations ?.....	85

III.5. LES PERSPECTIVES MATRIMONIALES DES FEMMES	87
III.5.1. <i>Une perspective qui n'est pas d'actualité</i>	88
III.5.2. <i>Des choix alternatifs pour les femmes</i>	88
III.5.3. <i>Les pères indignes</i>	90
TABLEAU 9 : NOMBRE D'ENFANTS PAR GRADE	92
III.6. RESTER DANS LA CARRIERE.....	92
II.6.1. <i>L'embarquement et la stabilité</i>	93
III.6.2. <i>Devenir officier</i>	94
III.6.3. <i>La concurrence : un changement dans la donne</i>	96
III.7. STRATEGIES DE CARRIERE FEMININES	97
III.7.1. <i>Le passage temporaire</i>	98
III.7.2. <i>Militaire de carrière</i>	99
III.7.3. <i>Féministe militante</i>	100
III.7.4. <i>L'embarquement avant maternité</i>	101
III.8. GESTION DES CARRIERES ET CHANGEMENT INSTITUTIONNEL.....	102
IV - CONCLUSION : ECHANGE SYMBOLIQUE ET IDENTITE MASCULINE	106
IV.1 ORDRE TRADITIONNEL ET HONNEUR MASCULIN	106
IV. 2. LA PERSISTANCE DU MYTHE AU PRIX DU DENI SYMBOLIQUE	108
IV.2.1. <i>Des femmes au masculin</i>	109
IV.2.2. <i>Un milieu d'hommes et un métier d'homme</i>	111
IV.2.3. <i>L'équipage : une totalité qui transcende les genres</i>	116
IV. 3. AU DELA DES FEMMES : L'EPREUVE DE LA MODERNITE	117
IV.3.1. <i>Le sens du travail : un "métier comme un autre"?</i>	117
IV.3.2. <i>De l'autre côté du miroir</i>	119
SOMMAIRE	121
BIBLIOGRAPHIE CITEE	124

BIBLIOGRAPHIE CITEE

- Boltanski L., Thévenot L. (eds), *Justesse et justice dans le travail*, Paris, Cahiers du CEE, PUF, 1989.
- Caire R., *La femme militaire des origines à nos jours*, Paris-Limoges, Lavauzelle, 1981.
- Dubar C., *La socialisation*, A. Colin, 1991.
- Ducrot-Schaeffer O., *Les femmes dans les armées en France, 1914-1979*, Paris, CSDN, 1980.
- Dufoulon S., Trompette P., Saglio J., *La mémoire de la mer Mobilités des hommes et capitalisations des savoirs sur un bâtiment de combat*, CESSD, Janvier 1997.
- Dufoulon S., Saglio J., Trompette P., *Les marins du Georges Leygues, analyse du fonctionnement social d'un bâtiment de combat*, Rapport pour la DRET, 301 p., 1995.
- Dufoulon S., *Les gars de la marine. Ethnographie d'un navire de guerre*, A. M. Métailié, 1998.
- Gadrey N., *Hommes et femmes au travail : inégalités, différences, identités*, Paris, L'Harmattan, 1992.
- Goffman E., *Asiles*, Paris, Minuit, 1968, réed. 1984.
- Goffman E., *Les rites d'interaction*, Paris, Minuit, 1974.
- Héritier F., *Masculin, féminin*, Paris, O. Jacob, 1996.
- Lipovetski G., *La troisième femme, permanence et révolution du féminin*, Paris, Gallimard, 1997.
- Liu M. " Technologie, organisation du travail et comportement des salariés", *Revue Française de Sociologie*, Vol XXII N° 2, 1981, pp. 205-221.
- Meyras M., *L'emploi des femmes dans la Marine Nationale*, Mémoire de DEA, Université Lyon 2, septembre 1994.
- Piette A., *Ethnographie de l'action*, Paris, A. M. Métailié, 1996.
- Pitt-Rivers J., *Anthropologie de l'honneur, la mésaventure de Sichem*, Paris, Le Sycomore, 1983.
- Polanyi K., *La grande transformation*, Trad Fcse, Gallimard, Paris, 1982.
- Reynaud E., *Les femmes, la violence et l'armée : essai sur la féminisation des armées*, Paris, FEDN, 1988.
- Reynaud J.D., *Les règles du jeu*, A Colin, Paris, 3° ed, 1997.
- Saglio J., Trompette P., Dufoulon S., "Relations d'emploi et organisation : le travail sur un bateau de guerre", *Les Champs de Mars*, N°1, Octobre 1996.
- Sainseaulieu R., *L'identité au travail : les effets culturels de l'organisation*, Paris, Presses de la FNSP, 1988.
- Sahlins M., *Des îles dans l'histoire*, Paris, Gallimard, 1989.
- Segrestin D., *Le phénomène corporatiste, essai sur l'avenir des systèmes professionnels fermés en France*, Paris, Fayard, 1985.
- Sewell W.H., *Gens de métier et révolutions : le langage du travail de l'Ancien Régime à 1848*, Paris, Aubier Montaigne, 1983.
- Schweigsuth E., Sineau M., Subileau F., *Techniciens en uniforme*, Presses de la FNSP, Paris, 1979.
- Thompson E.P., *The making of the english Working class*, Penguin, London, 1963.
- Ephesia (pseud. collectif), *La place des femmes : les enjeux de l'identité et de l'égalité au regard des sciences sociales*, Colloque international, Paris, Ed. La Découverte, 1995.