



**HAL**  
open science

# La féminisation des ports à l'arrêt ? Les pratiques des employeurs et leurs conséquences dans deux ports nord-européens

Marie Lécuyer

## ► To cite this version:

Marie Lécuyer. La féminisation des ports à l'arrêt ? Les pratiques des employeurs et leurs conséquences dans deux ports nord-européens. Mémoire(s), identité(s), marginalité(s) dans le monde occidental contemporain. Cahiers du MIMMOC, 2022, 28, 10.4000/mimmoc.10878 . hal-03928229

**HAL Id: hal-03928229**

**<https://hal.science/hal-03928229v1>**

Submitted on 6 Jan 2023

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Distributed under a Creative Commons Attribution - NonCommercial - NoDerivatives 4.0 International License



# Mémoire(s), identité(s), marginalité(s) dans le monde occidental contemporain

Cahiers du MIMMOC

28 | 2022

Femmes et emploi : regards, images et perception

---

## La féminisation des ports à l'arrêt ? Les pratiques des employeurs et leurs conséquences dans deux ports nord-européens

Marie Lécuyer

---



### Édition électronique

URL : <https://journals.openedition.org/mimmoc/10878>

DOI : 10.4000/mimmoc.10878

ISSN : 1951-6789

### Éditeur

Université de Poitiers

Ce document vous est offert par Bibliothèque Interuniversitaire de Montpellier



### Référence électronique

Marie Lécuyer, « La féminisation des ports à l'arrêt ? Les pratiques des employeurs et leurs conséquences dans deux ports nord-européens », *Mémoire(s), identité(s), marginalité(s) dans le monde occidental contemporain* [En ligne], 28 | 2022, mis en ligne le 10 novembre 2022, consulté le 25 novembre 2022. URL : <http://journals.openedition.org/mimmoc/10878> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/mimmoc.10878>

---

Ce document a été généré automatiquement le 24 novembre 2022.



Creative Commons - Attribution 4.0 International - CC BY 4.0

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

---

# La féminisation des ports à l'arrêt ? Les pratiques des employeurs et leurs conséquences dans deux ports nord-européens

Marie Lécuyer

---

## Introduction : les femmes dans la main-d'œuvre portuaire en Europe

- 1 Le 8 mars 2019, à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes, le directeur général du Port de Felixstowe (Royaume-Uni) signe l'engagement *Women in Maritime*, promu par le secteur maritime britannique. En juillet 2019, le Port du Havre (France) co-organise la conférence « *Empowering Women in the Maritime Community* ». Ces deux événements publics, parmi d'autres, montrent que l'égalité femmes-hommes est une préoccupation affichée par les employeurs portuaires en Europe. Les ports de commerce contemporains restent des cas exemplaires de l'hégémonie masculine au travail, tant dans les effectifs que dans les représentations sociales<sup>1</sup>. En ce sens, la question de la perception des travailleuses portuaires, minoritaires, par leurs employeurs mérite d'être posée.
- 2 Nous abordons ici cette question à travers l'étude de deux ports nord-européens : Le Havre (conteneurs, vrac liquides et solides, véhicules, passagers) et Felixstowe (conteneurs, véhicules). Leur principale différence réside dans leur mode de gouvernance, qui structure le système portuaire et son territoire de plusieurs milliers d'hectares. Au Havre, le territoire portuaire appartient au Port<sup>2</sup> du Havre, un établissement public qui relève de l'État. Le Port gère son domaine foncier via des concessions à différentes entreprises : remorqueurs de navires, manutentionnaires privés, entrepôts logistiques, usines et raffineries. À Felixstowe, le territoire est géré par le Port de Felixstowe, entreprise privée depuis sa fondation en 1875. Le système

portuaire est caractérisé par la position centrale de l'autorité portuaire privée, autour de laquelle gravitent d'autres entreprises logistiques : compagnies maritimes, transports terrestres, etc. Il repose sur les relations de coopération, de concurrence, de lutte ou de coprésence entre plusieurs employeurs et corps de métiers. Les travailleuses portuaires sont ainsi organisées en professions et en forces politiques (patronat des entreprises, syndicats, fédérations professionnelles, etc.). Or, la littérature et l'enquête montrent que les tâches sont inégalement réparties au sein des systèmes portuaires, voire qu'il y a une division du travail : le genre est un des facteurs d'inégalité.

- 3 Les ports du Havre et de Felixstowe comptent des femmes en proportion limitée dans leurs mains-d'œuvre : au maximum un tiers de la main-d'œuvre portuaire générale, avec de grandes disparités d'une profession à l'autre. Les deux ports représentent des gisements d'emplois majeurs et résistants aux crises économiques pour leurs villes : au milieu des années 2010, environ 13 400 emplois pour l'unité urbaine havraise (13% de la population active) et 3 250 emplois pour l'unité urbaine<sup>3</sup> felixstowienne (23% de la population active). Pourtant, le taux de féminisation des systèmes portuaires ne progresse guère depuis les années 2000. Ces systèmes sont des espaces sociaux et politiques où se nouent des tensions entre fermeture des professions aux femmes, conquête féminine de nouvelles positions, jeu des stéréotypes de genre et politiques d'embauche.
- 4 Ces tensions sont à replacer dans le contexte, plus large, des mutations profondes du travail portuaire depuis les années 1970 : conteneurisation, essor du travail assisté par machines et ordinateurs, croissance des emplois administratifs, diminution globale de la force de travail nécessaire au fonctionnement portuaire, impératifs de compétitivité et de profit économique. D'une manière générale, les divers employeurs portuaires du Havre, de Felixstowe et des autres ports européens s'adaptent à l'irrégularité du trafic maritime mondial en optant pour des formes de travail intermittentes : horaires flexibles pour les dockers et les agents maritimes, intérim dans les entrepôts logistiques ou encore sous-traitance de la sécurité<sup>4</sup>. Ce contexte global a des conséquences directes sur les perspectives d'emploi et de protection sociale pour les femmes.
- 5 Cet article revient sur la discordance entre les discours produits par les autorités portuaires en faveur de la féminisation d'un territoire masculin, et les formes très circonscrites de l'emploi féminin dans les systèmes portuaires. L'emploi féminin est modeste en termes numériques autant qu'en termes de variété des postes occupés. Les emplois restent largement accaparés par les hommes, ce que l'héritage historique ne suffit pas à expliquer. Dans un climat libéral, la concurrence entre travailleuses s'accroît et le contexte politique est défavorable à l'entrée des femmes sur ce marché. Les acteurs institutionnels et employeurs marginalisent l'enjeu de la féminisation : ainsi, ils maintiennent les salariées en petit nombre et aux postes les plus conformes aux stéréotypes de genre. Nous présentons dans un premier temps le concept de « féminisation » en sciences sociales. L'article traitera ensuite des modes de maintien des femmes dans des positions subalternes : premièrement, par l'évacuation de la question du genre dans les statistiques relatives à l'emploi portuaire ; deuxièmement, par la fermeture verticale des postes de pouvoir et la fermeture horizontale des professions centrales du système, occupées par les hommes en l'absence de politique volontariste d'ouverture aux femmes ; troisièmement, par la baisse de la rémunération

du travail qui affecte les travailleuses de la manutention dans le cas de Felixstowe. Cet article s'appuie sur une recherche doctorale en cours depuis le printemps 2018. La première partie repose sur l'analyse extensive des données statistiques publiées par les instituts démographiques nationaux et les deux autorités portuaires. Les deux suivantes s'appuient sur un corpus qualitatif constitué de 26 entretiens auprès de travailleur·euses portuaires (12 femmes, 14 hommes), de discussions informelles et d'observations ethnographiques.

## Le concept de féminisation dans les études sur le travail

- 6 Les sciences sociales sont longtemps restées aveugles au travail féminin, jusqu'à la double impulsion de l'histoire des femmes et de la sociologie du genre à partir des années 1980<sup>5</sup>. Une première catégorie de travaux examine les mutations structurelles des marchés du travail européens depuis les années 1950. Bien que les femmes aient toujours travaillé, on assiste dans la deuxième moitié du XX<sup>e</sup> siècle à trois dynamiques conjointes : montée de l'emploi féminin dans toute les classes sociales, de l'emploi salarié et de l'emploi tertiaire<sup>6</sup>. En France, l'égalité femmes-hommes émerge dans le droit à partir des années 1970, sous la forme de lois relatives à l'égalité de rémunération et à l'interdiction des discriminations sexistes à l'embauche. Au Royaume-Uni, la législation en matière d'égalité coexiste avec des politiques de discrimination positive à l'échelle des entreprises<sup>7</sup>. Pourtant, les inégalités persistent : les deux genres n'exercent pas les mêmes métiers, ni ne perçoivent les mêmes salaires<sup>8</sup>.
- 7 Une seconde catégorie de travaux analyse la production des identités masculines et féminines par le travail. L'historienne Michelle Perrot (1987) identifie les qualités traditionnellement attribuées aux femmes : dévouement, douceur, discrétion, soin, sérieux, toutes qualités utiles au travail domestique non-rémunéré comme aux métiers les plus féminisés<sup>9</sup>. Les qualités « féminines » définissent, en négatif, celles « masculines » valorisées dans le monde du travail : force, endurance, technicité, autorité, ouverture sur l'extérieur, etc.
- 8 La littérature scientifique a abondamment traité de la féminisation historique de certaines professions, régulièrement qualifiées de « bastions masculins<sup>10</sup> ». Claude Zaidman met en lumière les ambiguïtés du nom de « féminisation », qui peut recouvrir trois définitions. Soit la féminisation désigne le « rattrapage » du retard historique pris par les femmes dans un métier. Soit elle qualifie une « inversion quantitative » par laquelle les femmes deviennent majoritaires. Soit elle est la transformation progressive de l'ethos professionnel, jusque-là fondé sur les valeurs masculines, grâce à l'arrivée de femmes. Les sociologues bourdieusiens ont eu tendance à lire la féminisation comme une dévalorisation des professions, lecture qui a ensuite été nuancée<sup>11</sup>.
- 9 En France, la sociologie du travail et l'histoire sociale marxiste se sont focalisées sur le monde ouvrier dans la seconde moitié du XX<sup>e</sup> siècle<sup>12</sup>. À partir des années 1990, les études ouvrières reculent et les universitaires documentent les modalités d'entrée des femmes dans les professions prestigieuses<sup>13</sup>. Le même intérêt pour les professions socialement valorisées s'observe outre-Manche, *via* des comparaisons interprofessionnelles<sup>14</sup> portées par les sciences de gestion, qui valorisent les propositions concrètes à l'intention de la classe politique et des entreprises. Plus

récemment, des recherches ont traité ponctuellement de l'intégration des ouvrières par les entreprises, dans le bâtiment, la construction navale ou les transports<sup>15</sup>.

- 10 Si les études détaillées sur une profession sont nombreuses, celles sur la féminisation dans un système productif plus large font défaut. Ce type d'enquête permet pourtant d'observer plusieurs professions inter-dépendantes et d'ouvrir de nouveaux questionnements : quelles sont les lignes de partage entre professions féminines et masculines ? Comment les individus de ces professions interagissent-ils les uns avec les autres ? Comment les différentes cultures professionnelles et syndicales se confrontent-elles ? Dans cet article, nous examinons les formes limitées et circonscrites de la féminisation des territoires portuaires, dans un contexte de stabilisation voire de diminution du volume d'emplois. Dans ces territoires, la féminisation renvoie essentiellement à la hausse du nombre de femmes et aux progrès de la mixité. La croissance des effectifs féminins reste pourtant délicate à mesurer : les pouvoirs publics et les établissements employeurs évacuent le genre de leur production statistique.

## Des travailleuses invisibles dans les statistiques sur l'emploi

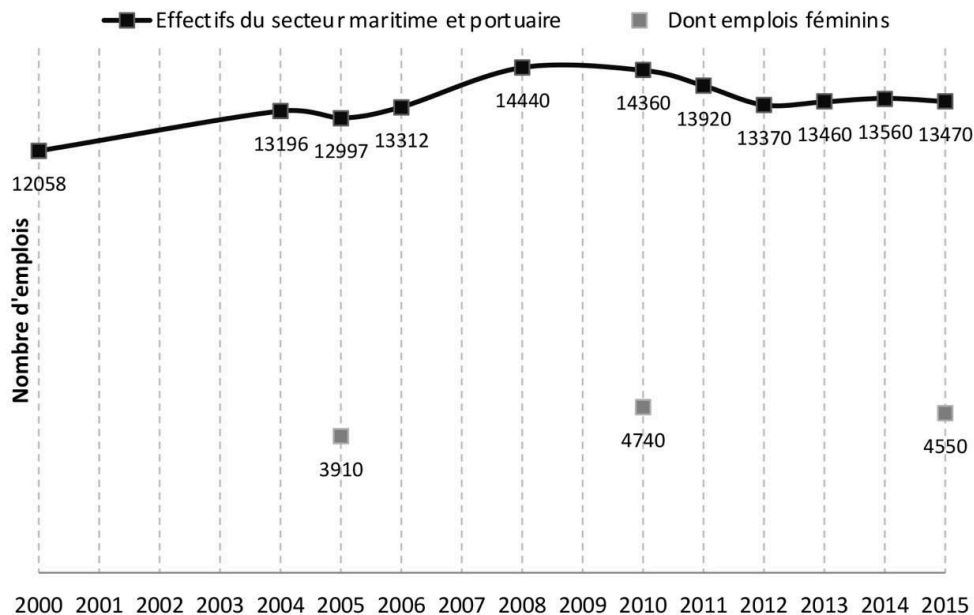
- 11 Cette première partie est centrée sur le traitement des travailleuses dans les statistiques disponibles pour Le Havre et Felixstowe. En Europe, les autorités portuaires produisent régulièrement des discours sur les perspectives d'emploi pour justifier les projets d'aménagement et d'extension portuaires<sup>16</sup>. À travers une revue critique des sources statistiques, nous verrons que ces discours sur l'emploi masquent l'inégale répartition des postes portuaires et des salaires selon le genre.

### Le Havre : la statistique publique délaisse la question du genre

- 12 La production de données quantitatives sur les emplois portuaires revient à la section régionale de l'INSEE : neuf textes publiés entre 2006 et 2019 (cf. bibliographie). Le questionnement de recherche est large : combien d'individus sont employés dans le complexe industrialo-portuaire du Havre ? Quelles sont les caractéristiques de ces individus et de leurs emplois ? L'objectif est de quantifier le marché du travail portuaire, plus que de décrire la main-d'œuvre. Le complexe industrialo-portuaire est composé d'établissements portuaires, d'industries localisées dans la zone portuaire et d'entreprises de services aux industries. Seul le premier groupe nous intéresse ici.
- 13 La construction de la catégorie des « emplois maritimes et portuaires » a été progressive. En 2006 et 2008, les ingénieures statisticiennes repèrent des familles de métiers. À partir de 2013, ils proposent une typologie thématique de ces familles professionnelles :
- Services aux navires : agences maritimes, pilotage-remorquage-lamanage ;
  - Services à la marchandise : entreposage-distribution, manutention, transitaires-commissionnaires ;
  - Services publics et gestion des infrastructures : autorité portuaire, douanes, administrations ;
  - Autres services portuaires : assurances-conseils, associations, inspections-expertises, négoce, réparation de conteneurs, services portuaires divers.

- 14 Du fait du questionnement de recherche général, les ingénieures ne s'intéressent que ponctuellement aux positions occupées par les femmes. La figure 1 montre l'écart entre la mesure des emplois portuaires, régulière à partir de 2010, et la mesure des emplois portuaires féminins, qui n'est disponible que pour les années 2005, 2010 et 2015. Ces données lacunaires suggèrent toutefois que, sur une décennie, la part des femmes dans le secteur portuaire havrais stagne autour de 30-34%.

Figure . Compter les travailleuses du secteur maritime et portuaire havrais : des recensements irréguliers entre 2000 et 2015



Sources : publications INSEE pour la période 2006-2019 (cf. bibliographie), calculs personnels.  
Réalisation : Lécuyer, 2020.

- 15 À ce recensement tronqué des effectifs féminins s'ajoute le défaut de caractérisation des travailleuses. En 2008, l'INSEE fournit le pourcentage d'hommes et de femmes par famille de métiers : les groupes professionnels les plus féminisés en 2005 sont les consignataires-agents maritimes (58% de femmes) et les transitaires-négociants (54%), tandis que les moins féminisés sont la réparation navale (8%) et le pilotage-remorquage-lamanage (4%). La publication de décembre 2013 confirme qu'en 2010 les femmes sont majoritaires dans les agences maritimes, les agences de transitaires-commissionnaires et les compagnies d'assurances-conseil. Le groupe professionnel le plus nombreux du système portuaire havrais, les dockers, ne compte aucune femme. Dans ces deux textes, la répartition des emplois selon le genre est traitée séparément des données relatives aux classes d'âges, aux catégories socio-professionnelles, aux types de contrats, aux salaires et aux niveaux de qualification et d'étude. En d'autres termes, nous ne pouvons pas faire le portrait collectif des 4740 travailleuses portuaires au regard de leur moyenne d'âge, de leur répartition socio-professionnelle et de leur niveau de vie, si ce n'est *via* quelques indications éparses données par les auteur·trices : les femmes sont plus souvent employées et moins souvent cadres supérieures que les hommes, elles bénéficient presque aussi souvent que les hommes d'un contrat à durée indéterminé (91% des salariées portuaires sont en CDI), mais sont plus souvent

employées à temps partiel en 2010. La question du genre des salariées disparaît complètement des rapports publiés entre 2014 et 2018, avant de resurgir en 2019. La perte d'information est élevée car les auteur-trices agglomèrent cette fois emplois portuaires, emplois industriels et de services aux industries : le complexe industrialo-portuaire compte au total 24% de femmes en 2015, sans précision supplémentaire et sans distinction entre emplois portuaires et industriels. Tout au long de la période 2000-2019, la part féminine de la main-d'œuvre reste un thème périphérique dans les publications de l'INSEE.

- 16 Au contraire, les commanditaires de ces études, l'autorité portuaire et l'agence d'urbanisme, valorisent des indicateurs quantitatifs qui traduisent leurs préoccupations capitalistes : volume total d'emplois, trafic maritime annuel, richesse dégagée. Pour eux, l'importance sociale du port se mesure à l'aune du nombre d'individus qui en vivent et des apports économiques pour la ville portuaire, peu importants les caractéristiques socio-économiques de la main-d'œuvre. Dans ce cadre, l'analyse de la surreprésentation masculine est impensée : loin de s'emparer de l'enjeu de la féminisation, les institutions portuaires et municipales l'invisibilisent.

### Felixstowe : en l'absence de statistiques sur le secteur économique portuaire, repérer les travailleuses dans des sources éparses

- 17 À l'inverse du cas havrais, il n'existe pas d'inventaire exhaustif des emplois portuaires localisés à Felixstowe et dans les communes environnantes. On se borne donc ici à explorer les données relatives aux salariées du Port de Felixstowe, en tant que centre du système portuaire et principal employeur (2 500 employés directs).
- 18 Deux sources ponctuelles, publiées à dix ans d'intervalle, apportent une perspective quantitative : le rapport *Women in Ports* (2009), et les *Gender Pay Gap Reports 2017 et 2018*, produits par le département des ressources humaines du Port de Felixstowe.
- 19 Le projet de recherche *Women in Ports* est une commande passée par la fédération syndicale internationale *European Transport Workers' Federation* à cinq chercheurs en *management* de l'université de Cardiff. Retenons qu'à la fin des années 2000, les femmes occupaient 1,6% des emplois manuels (dockers) contre 11% des emplois administratifs à Felixstowe. En annexe du rapport, les auteurs fournissent le détail des effectifs selon le genre (figure 2).

Figure . Répartition des travailleurs et travailleuses du Port de Felixstowe par type d'emploi<sup>17</sup>, vers 2008-2009

Area	Men	Women	Total
Port of Felixstowe			
Stevedores	237		237
Admin	126	80	206
Mooring	29		29
Crane Operators	410	2	412



Tug Workers	723	18	741
Truck drivers	41		41
Various	1035	72	1107
TOTAL	2601	172	2536 (sic)

Source : Peter Turnbull *et al.*, *Women in Ports. Report for the ITF/ETF*, rapport non-publié, univ. de Cardiff, 2009, p.38.

- 20 Ce tableau est délicat à mobiliser du fait de plusieurs défauts : absence de date et de source pour les données, catégorie « *various* » imprécise qui regroupe 40% des employées, erreur étonnante (le total des emplois est 2 773 et non 2 536). Après rectification, il apparaît que les femmes étaient 172 vers 2008-2009, soit 6,6% de la main-d'œuvre totale du Port.
- 21 La comparaison avec les *gender pay gap reports 2017 et 2018* montre que les effectifs féminins sont restés très bas voire ont reculé en une décennie : 139 travailleuses en 2017 puis 142 en 2018 (5,7% de la main-d'œuvre). Cette diminution suit le contexte général de réduction du nombre d'emplois : on passe de 2773 à 2500 employées sur la période 2008-2018. Malheureusement, aucune indication n'est donnée sur la répartition des hommes et des femmes au sein des différents départements de la compagnie : opérationnel, péri-opérationnel (ingénierie, police, médecine du travail, pompiers-ambulanciers) et administratif (direction, finances, ressources humaines, relations commerciales).
- 22 Au Havre comme à Felixstowe, les femmes sont mal identifiées dans les statistiques : absence de comptabilisation ou recensement lacunaire, occasionnel et non-systématisé. Le port du Havre met en avant son rôle socio-économique de gisement d'emplois pour le territoire où il est situé, en évacuant la question du genre des employées. Le port de Felixstowe accentue plutôt son rôle de soutien économique à sa région d'implantation et ne publie que ponctuellement des données sur l'emploi. Dans les deux cas, la question de la minorité féminine dans le monde portuaire est reléguée à l'arrière-plan. En effet, reconnaître cette position minoritaire reviendrait à entériner le caractère profondément inégalitaire du salariat portuaire : postes, salaires et primes y sont accaparés par les hommes, ce qui nuance fortement le rôle social bénéfique du port tel qu'il est mis en avant par les autorités portuaires.

## Les lignes de la division du travail portuaire selon le genre

- 23 La féminisation du territoire portuaire stagne depuis vingt ans. Pour cerner davantage les positions occupées par les femmes dans le système portuaire, nous nous appuyons sur une enquête qualitative en cours dans les deux ports. Le travail portuaire contemporain reste structuré par une division genrée du travail et des responsabilités : à l'échelle du système portuaire global et à l'intérieur des entreprises. Cette division est à la fois horizontale (certaines tâches sont dévolues aux hommes, d'autres aux femmes) et verticale (les fonctions de pouvoir sont occupées par des hommes).

## De la division horizontale...

- 24 La partie opérationnelle du système portuaire, c'est-à-dire les dockers, pilotes et lamaneurs, apparaît encore comme un bastion masculin, dans les représentations comme dans les pratiques : « Mais les dockers, les lamaneurs, ils ont pas très envie d'avoir des femmes. Enfin c'est pas dans leur culture, quoi, c'est pas la culture d'entreprise du tout » (une coordinatrice croisières au Havre, entretien du 23/04/2018). La profession d'ouvrier docker est fermée aux femmes au Havre et quasiment fermée à Felixstowe : sur 1900 dockers en 2018, 30 seulement sont des femmes (entretien avec l'ancien directeur des ressources humaines, 6/05/2019). La clôture repose sur deux mécanismes de protection de la profession :

*Carnet de terrain, 14/11/2019 : lors d'une conférence organisée au Port Centre du Havre, une femme du public demande pourquoi il n'y a pas de femmes dockers, l'un des dockers répond : « Moi je n'ai rien contre, ça m'arrangerait, je pourrais y mettre mes filles ! Mais là pour le moment, le schéma c'est que les jeunes, on les met à bord pour attacher les conteneurs entre eux. Donc il faut de la force physique. Pour le moment c'est comme ça, mais ça pourrait changer un jour. »*

*For example you could come to the Port and say: "I'm very good with technology, let me drive the crane." And they would say: "No, you have to go start here first. After a few years here, then you could do that." So, it's unlikely you get to a crane for maybe ten years.<sup>18</sup> (ancien directeur des ressources humaines du Port de Felixstowe, entretien du 5/06/2019).*

- 25 Le premier mécanisme est la segmentation de la chaîne de manutention en fonction de l'âge. Dans les deux ports, les carrières des ouvriers sont organisées en réservant certaines tâches (conduire les portiques) aux dockers expérimentés, âgés ou rendus partiellement invalides, de manière à garantir du travail à tous. Cet usage non-écrit est défendu par les syndicats en place (la CGT au Havre et *Unite* à Felixstowe) contre des modalités alternatives de répartition du travail qui pourraient favoriser l'inclusion des femmes. Les jeunes dockers commencent leur carrière comme *caliers/stevedores* : ils attachent et détachent les conteneurs entre eux à bord des navires, au moyen de barres de métal d'une trentaine de kilogrammes, pendant des roulements (*shifts*) de 6 à 8 heures. Quoique la manutention soit de plus en plus assistée par les machines et l'automatisation, la force physique joue encore le rôle d'un critère discriminant à l'encontre des femmes à l'entrée dans la carrière. Le deuxième mécanisme est la transmission héréditaire du métier. L'hérédité reste systématique au Havre, où les aspirants dockers sont soumis à l'approbation des pairs puis formés par eux. La cohésion de la profession s'appuie encore beaucoup sur la glorification du mouvement ouvrier, pour lequel la lutte des classes était prioritaire sur la lutte des sexes, et sur une tradition de séparation stricte entre le monde des « camarades » et la vie familiale<sup>19</sup>. À Felixstowe les emplois sont ouverts à tous-tes, mais l'étroitesse du bassin de recrutement favorise la reproduction sociale et l'hérédité. Les entretiens suggèrent qu'au sein des familles de dockers, les filles ne sont pas encore perçues comme des héritières potentielles ni encouragées à développer leurs capacités physiques pour remplacer leur père : le *statu quo* perdure et les mentalités évoluent lentement. Pour toutes ces raisons, la manutention demeure structurellement masculine.
- 26 Cet état de fait est perpétué par le faible effort consenti par les employeurs pour embaucher davantage de femmes dans le secteur opérationnel. À la fin des années 1990, le Port de Felixstowe lance une campagne à destination des femmes *via* les journaux

locaux<sup>20</sup>. Aucune campagne n'a suivi cette première au cours des vingt dernières années. L'ancien directeur des ressources humaines rapporte que l'autorité portuaire se contente de publier des offres d'emploi où la diversité genrée et ethnique est représentée (photographies), de manière à inciter les individus à postuler. Selon lui, la direction du Port a renoncé à toute politique de discrimination positive par crainte de potentielles contestations syndicales (entretien du 5/06/2019). Mais ce renoncement rapide suggère que la direction était peu attachée à la discrimination positive.

- 27 Si les femmes sont marginalisées dans le secteur opérationnel, l'observation qualitative montre qu'elles sont surreprésentées dans des positions conformes aux stéréotypes de genre et au schéma social dominant : métiers du tourisme<sup>21</sup> et du soin. L'accueil touristique occupe deux terminaux du port du Havre : le terminal des *ferries* et celui des paquebots de croisière. Le terminal de croisière est dirigé par une femme. Les enquêtées en parlent comme d'une exception notable dans le territoire portuaire : « y'a les filles de l'office de tourisme bien sûr, mais... Pour le coup, c'est limite plus féminin. Je crois qu'ils ont un agent. Oui, à part tout ce qui est lié à la croisière, qui est quand même bien mixte, le reste... » (une agente maritime au Havre, entretien du 2/05/2018). Les tâches assurées ici par les femmes s'inscrivent dans une logique de *care*, c'est-à-dire d'accueil et de prise en charge de touristes majoritairement étrangers. Ce sont cependant des tâches valorisées par le Port, dans la mesure où le tourisme de croisière est en plein essor économique au Havre. Les professions touristiques, bien que très féminisées, sont perçues comme légitimes par l'autorité et par les autres professions avec lesquelles elles interagissent : lamaneurs, dockers, agent·es maritimes. Cette légitimité s'appuie sur l'occupation de l'espace (un terminal entier) et la reconnaissance de ce groupe professionnel comme étant partie prenante du système portuaire.
- 28 La position occupée par les métiers du soin est bien différente. Cette catégorie regroupe les travailleuses de l'*occupational health centre* du port de Felixstowe et du service de santé au travail des dockers havrais, des cantines, des foyers d'accueil des marins : soit toute une population de médecins, infirmières, psychothérapeutes, cantinier·ères, barmen·maids, conducteurs de mini-bus, clergé et bénévoles religieux. Nous qualifions ces métiers de péri-portuaires : ils ne jouent pas de rôle direct dans la circulation des navires, des marchandises ou des passager·ères, et existent dans d'autres espaces sociaux que les ports. Néanmoins, ils jouent un rôle dans la reproduction de la force de travail portuaire : les soins et services prodigués participent du renouvellement physique et psychologique nécessaire pour que dockers et marins, principalement, soient aptes à reprendre une rotation de travail. Les foyers de marins gèrent les visites à bord et le transport des navigant·es entre le port et la ville. À Felixstowe, la division des tâches y est genrée : les allers-retours en minibus sont assurés par des hommes exclusivement. Même si la parité règne derrière le comptoir du bar et que le centre est administré par une femme, les travailleuses restent à l'intérieur du bâtiment, en périphérie du territoire portuaire : aucune ne circule à l'intérieur de la zone restreinte du port. Elles interagissent rarement avec les dockers ou les autres employés du Port de Felixstowe et n'ont pas d'ancrage familial ni amical parmi la main-d'œuvre. Leur position est donc marginale dans le système portuaire.
- 29 Outre le cantonnement aux marges du territoire portuaire, les travailleuses du soin ont des stratégies qui les différencient de leurs collègues du département opérationnel : endosser un rôle féminin stéréotypique et périphérique leur permet d'obtenir et de

conserver durablement un emploi à l'intérieur du système portuaire. À Felixstowe, les risques élevés d'accident et de maladie professionnelle rendent l'*occupational health centre* crucial. Or l'importance de ce lieu ne peut être saisie en-dehors d'une analyse par le genre : le centre est géré par une responsable et trois infirmières, employées directes du Port. Dès le début de notre entretien, l'infirmière responsable décrit spontanément son travail en ces termes :

*We do health-screening programs, sickness absence control, everything everybody else doesn't want to do... 'cause I'm a woman! (...) It's just that all the difficult things, you know, the things that men don't like to approach, all come this way. If somebody sheds a tear, they throw them away.*<sup>22</sup> (entretien du 02/05/2019.)

- 30 Ce que « les hommes » n'aiment pas gérer d'après elle, c'est précisément le travail de prise en charge des émotions d'autrui. Un tel travail est classiquement renvoyé à une fonction féminine<sup>23</sup> et à un lieu tenu par des femmes sur le port. Elles ne sont pourtant jamais mentionnées par les enquêtées lorsque je demande à quel moment les femmes ont fait leur entrée dans le territoire portuaire. Les enquêtées mettent volontiers l'accent sur les *outsiders*, c'est-à-dire les femmes recrutées pour la manutention, mais reproduisent l'invisibilité sociale des métiers du soin dans le port. Paradoxalement, les infirmières ne sont pas perçues comme d'authentiques travailleuses portuaires bien que leur travail soit reconnu et estimé. Si les femmes recrutées comme dockers ou conductrices de poids-lourds se heurtent à des plaisanteries sexistes, des comportements ouvertement misogynes et des clichés sur leur supposé désir de maternité, les infirmières échappent au contraire à la contestation masculine. Lors de l'entretien (02/05/2019), la responsable de l'*occupational health centre* cumulait trente-trois années d'ancienneté et affirmait connaître chaque employée par son prénom. La surreprésentation féminine répond ici à celle observée plus généralement dans la médecine du travail<sup>24</sup> : ces femmes choisissent une carrière médicale, compatible avec des responsabilités familiales, conforme aux normes de genre et moins prestigieuse qu'une carrière de médecin de ville ou d'hôpital. La spécificité de ces carrières d'infirmières sur le port tient à ce qu'elles constituent *de facto* une stratégie pour occuper une place dans le territoire portuaire masculin, s'y intégrer durablement, bénéficier des conditions salariales négociées collectivement dans l'entreprise et obtenir progressivement des responsabilités.

### ... à la division verticale

- 31 Dans les deux ports, les postes de pouvoir sont contrôlés par des hommes, ce que montre l'examen des organigrammes respectifs des autorités portuaires. Le port de Felixstowe appartient à la compagnie multinationale chinoise Hutchison Port Holdings, elle-même aux mains de l'un des hommes d'affaires les plus riches au monde. À l'échelle régionale, le port de Felixstowe est administré par un président-directeur général et des cadres dirigeants masculins. Bien qu'une femme ait été pressentie pour remplacer le précédent directeur des ressources humaines lors de son départ à la retraite en 2018, la direction a argué de son manque d'expérience et confié le poste à un ancien cadre du Port, parti entre-temps travailler au service d'un opérateur portuaire concurrent (entretien avec l'ancien directeur des ressources humaines du Port de Felixstowe, le 24/02/2020). Même si certaines employées se sont hissées à des postes à responsabilités, tels que cheffe de l'approvisionnement ou responsable de l'*occupational health centre*, aucune n'a pris la tête d'un département entier à ce jour.

- 32 En 2020 également, l'ensemble des postes de direction au Grand Port Maritime du Havre était occupé par des hommes. Malgré la profonde réforme de sa gouvernance achevée en 2021, le Port ne s'est pas fixé d'objectif de parité dans son directoire. L'actuel directeur général du Port a le même profil que ses prédécesseurs : c'est un haut fonctionnaire, formé à l'École des Ponts et Chaussées. L'État français choisit traditionnellement les directeurs de ses ports parmi ce vivier d'ingénieurs<sup>25</sup>, ce qui pose la question de l'égalité des chances pour les femmes. La sous-représentation des filles dans les filières scientifiques au lycée s'aggrave dans les écoles d'ingénieurs, notamment les plus prestigieuses : les Ponts et Chaussées n'accueillent que 20% de filles dans leurs rangs d'après le rapport 2015 du Contrôle général économique et financier. Cela compromet à moyen-terme les perspectives de voir une femme nommée par décret à la tête d'un grand port français.
- 33 Dans le cadre de la fusion des ports du Havre, de Rouen et de Paris en un seul établissement public, le premier ministre É. Philippe avait nommé en février 2019 une préfiguratrice chargée de définir les conditions du regroupement, sans lui conférer la responsabilité de directrice générale. Son parcours s'écarte de la norme résumée ci-dessus : diplômée d'HEC Paris, ancienne cadre supérieure chez de grandes compagnies privées (transports terrestres, grande distribution, prêt-à-porter), elle n'a pas d'abord fait carrière dans le monde portuaire. En 2015, elle est nommée présidente du conseil d'administration du port de Paris<sup>26</sup>. Elle apparaît donc comme une *outsider* dans la gouvernance portuaire havraise à deux niveaux : en tant que femme dans un directoire d'hommes, et en tant qu'administratrice issue du secteur privé et non de la haute fonction publique. Cette double rupture avec la carrière-type des directeurs d'établissement portuaire est restée une expérience éphémère : son mandat a pris fin une fois la fusion achevée en juin 2021, au bénéfice d'un haut fonctionnaire. Du point de vue des enquêtées, ce mandat a été trop bref pour ancrer une représentation féminine du pouvoir dans le système portuaire. Les mandats féminins sont encore des exceptions occasionnelles.
- 34 Les acteurs institutionnels présentent régulièrement les mutations du travail portuaire comme des opportunités de rendre ce monde moins masculin : manutention assistée par l'informatique et par des automates, expansion du tourisme de croisière, complexification des formalités administratives qui peuvent être remplies depuis un bureau. Ce discours se heurte aux constats empiriques : les établissements portuaires publics et les entreprises recrutent peu de femmes. Ces dernières occupent majoritairement des postes subalternes au sein de leur hiérarchie, et périphériques : emplois confinés dans des bureaux hors du territoire portuaire, emplois péri-portuaires parfois peu reconnus socialement. Ces emplois ne leur permettent la plupart du temps pas de circuler à l'intérieur du territoire portuaire : plusieurs enquêtées expliquent ne jamais pénétrer dans l'enceinte close du port, voire méconnaître cet espace. Quais, entrepôts, bassins et navires demeurent des lieux façonnés par l'entre-soi et par des identités masculines sur la défensive, dans un contexte où les mutations du travail tendent à réduire les besoins en main-d'œuvre et à déprécier la rémunération du travail.

## À Felixstowe, la dégradation des conditions de travail aggrave les inégalités de genre et d'âge

- 35 Les dynamiques de libéralisation économique et de dérégulation du travail portuaire à l'échelle mondiale affectent particulièrement les ouvriers dockers. Au Havre, la réforme portuaire de 2008 a bouleversé leur statut : le Port a cessé d'être leur employeur, au profit d'une dizaine d'entreprises de manutention privées. À Felixstowe, port déjà privé, l'inspiration libérale s'est concrétisée dans la restructuration des conditions de travail des dockers, hommes et femmes. Les entretiens menés sur place permettent de reconstituer les six étapes de cette restructuration.
- 36 1) Jusque dans les années 1990, les dockers étaient tous employés sous le même régime. Comme ses concurrents européens, le Port adopte un fonctionnement continu grâce au travail par équipes : une rotation de jour (7h-19h) et une de nuit (19h-7h). Le contrat de travail à temps plein historique, dit *green contract*, implique quatre jours de travail (deux rotations de jour puis deux rotations de nuit) et quatre jours de repos.
- 37 2) En 1990, la direction cesse d'embaucher de nouveaux employés en *green contract* : après une phase de conteneurisation du trafic de marchandises, qui nécessitait d'investir dans une main-d'œuvre fixe et nombreuse, l'industrie portuaire entre dans une période de flux maritimes à la fois intenses et irréguliers. Le Port recourt à une agence de travail temporaire pour employer des sous-traitants lors des pics de trafic ; vers 2000, ces ouvriers sont 300 et formulent des revendications quant à leurs conditions de travail.
- 38 3) Sous la pression du syndicat, la direction embauche les ouvriers sous-traitants et crée pour eux un nouveau contrat de travail, dit *blue contract*. Les dockers « bleus » commencent par une période probatoire de 6 mois, au cours de laquelle leur contrat est totalement flexible : ils sont appelés par le Port pour des rotations de travail impossibles à prévoir à l'avance. Après avoir réussi la probation, les dockers qui le souhaitent travaillent suivant le même système de rotations que les « verts », mais jouissent d'une moindre protection sociale, d'une retraite et d'un salaire de base plus faibles (jusqu'à £60 de moins par semaine). Les premières femmes recrutées sur les docks dépendaient de ce type de contrat. Pour maintenir la paix sociale et discipliner la main-d'œuvre, la direction permet à tout docker « bleu » qui justifie de trois ans d'ancienneté et de la qualité de son travail de convertir son contrat en *green contract*.
- 39 4) A partir de 2008, Felixstowe est mis en difficulté. L'industrie portuaire subit une récession causée par la crise économique et le Port cesse de recruter pendant trois ans. Tous les contrats encore bleus deviennent progressivement verts. Lorsque la croissance maritime reprend vers 2012-2013, la direction s'inquiète de l'inauguration d'un port concurrent à l'embouchure de la Tamise, London Gateway, financé par une firme multinationale concurrente.
- 40 5) La direction utilise cette menace pour imposer la flexibilisation du travail au nom de la compétitivité. Elle négocie la fin du transfert de contrats bleus en vert en 2014 : les contrats bleus disparaissent. Tous les nouveaux dockers sont désormais recrutés en *port operator contract* : ils et elles sont appelés pour effectuer des rotations de jour ou de nuit en fonction des besoins du Port, pour un maximum de 40h par semaine. Le degré d'incertitude est élevé : les préavis de travail sont envoyés 24h à l'avance.

- 41 6) En 2016, ces employé·es sont 300 : leur poids leur permet de négocier collectivement, et ce d'autant plus aisément que la hausse d'activité procure à la majorité d'entre eux des semaines de travail relativement fixes. Suite à de nouveaux pourparlers syndicaux, les *port operative contractors* peuvent désormais choisir de travailler en schéma semi-flexible (deux semaines fixes, quatre semaines flexibles) ou de rester dans le schéma complètement flexible. En 2018, environ 250 dockers étaient semi-flexibles contre 200 flexibles.
- 42 Au sein du département opérationnel, le contraste est donc fort entre les 1400 dockers qui jouissent encore du contrat vert historique, et les 450 dockers employés depuis 2014 sur de nouveaux types de contrats, moins attractifs en termes de rémunération, de pensions de retraite et d'organisation de la vie quotidienne. Pour ces contrats flexibles et semi-flexibles, les conditions d'emploi varient d'un individu à l'autre. L'inégalité d'âge et d'ancienneté renforce ainsi l'inégalité de genre. Bien que les femmes aient fait leur entrée sur les docks au cours des quinze dernières années, elles sont sur-représentées parmi les *port operator contracts*, dans un processus plus large de dégradation des conditions d'emploi qui oppose les salariées les plus âgées aux plus jeunes du Port. Dans ce climat, les efforts du syndicat restent polarisés autour de combats prioritaires (harmonisation des règles, augmentation des salaires de base) tandis que l'égalité femmes-hommes n'apparaît pas à l'agenda des négociations.

## Conclusion

- 43 Malgré le renouvellement des formes du travail portuaire depuis les années 1990, le système portuaire se féminise peu en comparaison d'autres systèmes productifs. Les cas du Havre et de Felixstowe montrent que la part de femmes dans la main-d'œuvre stagne depuis une vingtaine d'années : les travailleuses portuaires restent des exceptions dans un monde d'hommes. Les discours sur l'égalité femmes-hommes donnent une bonne image publique des employeurs portuaires, mais n'ont pour l'heure pas eu de conséquences sur la division genrée du travail. Ces discours d'intention n'ont guère été suivis de mesures fortes ou contraignantes : ce pourrait être par exemple des quotas voire des exigences de parité dans les organes de direction et de représentation du personnel, le choix actif de candidates pour des postes-clés, des formations destinées à lutter contre les stéréotypes et le sexisme dans les cultures professionnelles, des campagnes de recrutement explicitement à destination des femmes. Sans être des options idéales, de telles mesures seraient susceptibles d'encourager les femmes à s'engager dans une carrière portuaire.
- 44 L'absence de mesures dédiées s'explique par la volonté des employeurs de limiter leurs effectifs, de manière à réduire le coût du travail pour concurrencer les autres ports et/ou entreprises portuaires. Les employeurs ne cherchent pas à embaucher plus de femmes, ni plus d'hommes. La question du travail féminin reste périphérique et non-politisée : les statistiques sur l'emploi portuaire dessinent le portrait de « travailleurs » neutres, en réalité des hommes cadres, employés ou ouvriers. En l'absence de politiques volontaristes de féminisation, les stéréotypes de genre et les normes sociales continuent d'organiser la division du travail. Les femmes sont pénalisées parce qu'elles occupent les postes les moins élevés et les moins rémunérés, et parce qu'elles pâtissent des conditions de travail imposées récemment par les employeurs. L'intégration limitée des femmes dans les systèmes portuaires est due aux pratiques des employeurs, mais



aussi aux résistances individuelles et collectives des travailleurs : préjugés sexistes, paternalisme, hiérarchisation des priorités chez les syndicats, etc. Ces stratégies de défense masculine du *statu quo* s'inscrivent dans le contexte de forte mise en concurrence des travailleuses dans une économie portuaire libéralisée.

- 45 En partant de l'échelle non pas d'une profession mais d'un système productif entier, on distingue l'accaparement par les hommes de milliers d'emplois et de territoires de milliers d'hectares dans les bassins portuaires. Les travailleuses y sont marginalisées à la fois socialement (métiers du soin et péri-portuaires mal valorisés) et spatialement (ces métiers sont exercés à la périphérie du territoire, loin des docks où naissent les mobilisations collectives). Les mécanismes structurels qui bloquent la féminisation empêchent les femmes d'accéder librement au travail portuaire et à ce qui fait encore son attrait : la sécurité de l'emploi dans certaines professions (à l'instar des dockers ou des douaniers), des rémunérations et des primes plus élevées que ceux des ouvrières de la logistique et de la grande distribution, la capacité de mobilisation des syndicats. En ce sens, le chantier politique de la féminisation des ports est un enjeu majeur d'accès à la fois à l'espace physique du port, à l'espace public des négociations collectives, à l'emploi, et donc à l'autonomie.

---

## BIBLIOGRAPHIE

Alonzo, Philippe. « Ouvrières à Saint-Nazaire : deux entreprises face à l'intégration des femmes dans les métiers de la navale », *Formation emploi*, n°104, 2008, p. 23-36.

Antomarchi, Véronique et De la Barre, Suzanne. « Tourisme et femmes », *Téoros*, vol. 29, n°2, 2010, p. 87-92.

Bagilhore, Barbara. *Women in Non-traditional Occupations: Challenging Men*, Londres, Palgrave Macmillan, 2002, 220 p.

Bourdieu, Pierre. *La domination masculine*, Paris, Seuil, 1998, 142 p.

Cacouault-Bitaud, Marlaine. « La féminisation d'une profession est-elle le signe d'une baisse de prestige ? », *Travail, genre et sociétés*, vol. 5, n°1, 2001, p. 91-115.

Contrôle général économique et financier. *Revue de dépenses. Les écoles publiques d'ingénieurs*, rapport d'inspection, 2015, 145 p.

Crompton, Rosemary et Le Feuvre, Nicky. « Choisir une carrière, faire carrière : les femmes médecins en France et en Grande-Bretagne », *Cahiers du GEDISST*, n°19, 1997, p. 49-75.

Gallioz, Stéphanie. *Des femmes dans les entreprises du bâtiment : une innovation en clair-obscur*, thèse, univ. d'Évry-Val-d'Essonne, 2006, 440 p.

Gauvin, Annie. « Emploi des femmes, tertiarisation de l'emploi et de la société » in collectif Ephia, *La place des femmes. Les enjeux de l'identité et de l'égalité au regard des sciences sociales*, Paris, La Découverte, 1995, p. 562-568.



- Grövel, Angèle et Stevanovic, Jasmina. « Attention : femmes à bord ! », *Travail, genre et sociétés*, vol. 36, n°2, 2016, p. 79-96.
- Guilbert, Madeleine. *Les fonctions des femmes dans l'industrie*, thèse, Faculté des lettres de Paris, 1966, 395 p.
- Hochschild, Arlie Russell. *The Managed Heart: commercialization of human feeling*, Berkeley, University of California Press, 1983, 307 p.
- INSEE Haute-Normandie. « 16 000 emplois liés aux activités maritimes et portuaires du Havre », *Aval*, décembre 2006, 2 p.
- INSEE Haute-Normandie. « Les activités maritimes et portuaires du Havre », *Cahier d'Aval*, juillet 2008, 12 p.
- INSEE Haute-Normandie. « 32 000 emplois sur le complexe industrialo-portuaire du Havre », *Aval Haute-Normandie*, février 2013, 4 p.
- INSEE Haute-Normandie. « Portrait du complexe industrialo-portuaire du Havre au travers de l'analyse de ses 32 000 emplois », *Aval Haute-Normandie*, décembre 2013, 6 p.
- INSEE Haute-Normandie. « L'emploi portuaire recule en 2012, dans un contexte général de morosité économique », *INSEE Flash Haute-Normandie*, décembre 2014, 2 p.
- INSEE Haute-Normandie. « Quasi-stabilité de l'emploi industrialo-portuaire en 2013 », *INSEE Flash Haute-Normandie*, novembre 2015, 2 p.
- INSEE Normandie. « En 2014, progression des emplois maritimes et recul des emplois industriels dans les ports du Havre et de Rouen », *INSEE Flash Normandie*, décembre 2016, 2 p.
- INSEE Normandie. « En 2015, l'emploi portuaire est stable à Rouen et en recul au Havre, sur fond de reprise du trafic maritime », *INSEE Flash Normandie*, janvier 2018, 2 p.
- INSEE Normandie. « Des conditions d'emploi favorables dans les complexes portuaires de Rouen et du Havre », *INSEE Analyses*, juillet 2019, 4 p.
- Kergoat, Danièle. « Ouvriers = ouvrières ? Propositions pour une articulation théorique de deux variables : sexe et classe sociale », *Critiques de l'économie politique*, n°5, 1978, p. 65-97.
- Lavaud-Letilleul, Valérie. « L'aménagement portuaire en débat. Points de vue d'acteurs sur les grands projets d'équipement portuaire du littoral français », *Noroi*, n°225, 2012, p. 11-28.
- Le Feuvre, Nicky. *Penser la dynamique du genre : parcours de recherche*, habilitation à diriger des recherches, univ. Toulouse II Le Mirail, 2003, 500 p.
- Malochet, Guillaume. « La féminisation des métiers et des professions. Quand la sociologie du travail croise le genre », *Sociologies pratiques*, vol. 14, n°1, 2007, p. 91-99.
- Marry, Catherine. *Les femmes ingénieurs : une révolution respectueuse*, Paris, Belin, 2004, 287 p.
- Maruani, Margaret. *Travail et emploi des femmes*, Paris, La Découverte, 2017 [2000], 126 p.
- Paperman, Patricia et Laugier, Sandra (éds). *Le souci des autres : éthique et politique du care*, Paris, Éditions de l'École des hautes études en sciences sociales, 2006, 348 p.
- Perrot, Michelle. « Qu'est-ce qu'un métier de femme ? », *Le Mouvement social*, n°140, 1987, p. 3-8.
- Pigenet, Michel. « Modalités d'embauche et pratiques professionnelles. Aux sources des sociabilités militantes dans le syndicalisme docker », *Politix*, vol. 16, n°63, 2003, p. 79-90.
- Pruvost, Geneviève. *De la « sergote » à la femme flic. Une autre histoire de l'institution policière, 1935-2005*, Paris, La Découverte, 2008, 308 p.

Razzu, Giovanni. *Gender Inequality in the Labour Market in the UK*, Oxford, Oxford University Press, 2014, 177 p.

Spencer, Anne et Podmore, David. *In a Man's World: Essays on Women in Male-Dominated Professions*, London, Tavistock, 1987, 240 p.

Turnbull, Peter. « Port Labor » in Talley, Wayne K. (éd.), *The Blackwell Companion to Maritime Economics*, Malden, John Wiley & Sons, 2011, p. 517-548.

Wright, Tessa. *Gender and Sexuality in Male-Dominated Occupations. Women Working in Construction and Transport*, Londres, Palgrave Macmillan, 2016, 301 p.

Zaidman, Claude. « La notion de féminisation : de la description statistique à l'analyse des comportements » in Aubert, Nicole, Enriquez, Eugène et de Gaulejac, Vincent (éd.), *Le sexe du pouvoir. Femmes, hommes et pouvoirs dans les organisations*, Paris, Desclée de Brouwer, 1986, p. 281-289.

## NOTES

1. Peter Turnbull, « Port Labor », in Wayne K. Talley (éd.), *The Blackwell Companion to Maritime Economics*, Malden, John Wiley & Sons, 2011, p. 517-548.
2. Dans cet article, « le port du Havre/de Felixstowe » désigne le territoire physique, tandis que « le Port » désigne l'autorité portuaire employeuse.
3. Même si leur trafic maritime est comparable, les deux villes sont de dimensions différentes et cela joue sur la taille des bassins de recrutement : Le Havre est à la tête d'une grande unité urbaine (235 000 habitant·es) tandis que Felixstowe est une petite agglomération (29 000 habitant·es) située en zone rurale.
4. Peter Turnbull, « Port Labor », *op. cit.*
5. Margaret Maruani, *Travail et emploi des femmes*, Paris, La Découverte, 2017, 126 p.
6. Annie Gauvin, « Emploi des femmes, tertiarisation de l'emploi et de la société » in *La place des femmes. Les enjeux de l'identité et de l'égalité au regard des sciences sociales*, Paris, La Découverte, 1995, p. 562-568.
7. Nicky Le Feuvre, *Penser la dynamique du genre : parcours de recherche*, habilitation à diriger des recherches, univ. Toulouse II, 2003.
8. Giovanni Razzu, *Gender Inequality in the Labour Market in the UK*, Oxford, Oxford University Press, 2014, 177 p.
9. Patricia Paperman et Sandra Laugier (éd.), *Le souci des autres : éthique et politique du care*, Paris, Éditions de l'École des hautes études en sciences sociales, 2006, 348 p.
10. Guillaume Malochet, « La féminisation des métiers et des professions. Quand la sociologie du travail croise le genre », *Sociologies pratiques*, vol. 14, n° 1, 2007, p. 91-99.
11. Marlaine Cacouault-Bitaud, « La féminisation d'une profession est-elle le signe d'une baisse de prestige ? », *Travail, genre et sociétés*, vol. 5, n° 1, 2001, p. 91-115.
12. À l'exception de quelques études pionnières : Madeleine Guilbert, *Les fonctions des femmes dans l'industrie*, thèse, Faculté des lettres de Paris, France, 1966 ; Danièle Kergoat, « Ouvriers = ouvrières ? Propositions pour une articulation théorique de deux variables : sexe et classe sociale », *Critiques de l'économie politique*, vol. 5, 1978, p. 65-97.
13. Catherine Marry, *Les femmes ingénieurs : une révolution respectueuse*, Paris, Belin, 2004, 287 p. ; Geneviève Pruvost, *De la « sergote » à la femme flic. Une autre histoire de l'institution policière, 1935-2005*, Paris, La Découverte, 2008, 308 p. ; Angèle Grövel et Jasmina Stevanovic, « Attention : femmes à bord ! », *Travail, genre et sociétés*, vol. 36, n° 2, 2016, p. 79-96.

14. Anne Spencer et David Podmore, *In a Man's World: Essays on Women in Male-Dominated Professions*, London, Tavistock, 1987, 240 p. ; Barbara Bagilhole, *Women in Non-traditional Occupations: Challenging Men*, Londres, Palgrave Macmillan, 2002, 220 p.
15. Stéphanie Gallioz, *Des femmes dans les entreprises du bâtiment : une innovation en clair-obscur*, thèse, univ. Évry-Val-d'Essonne, 2006 ; Philippe Alonzo, « Ouvrières à Saint-Nazaire : deux entreprises face à l'intégration des femmes dans les métiers de la navale », *Formation emploi*, n° 104, 2008, p. 23-36 ; Tessa Wright, *Gender and Sexuality in Male-Dominated Occupations. Women Working in Construction and Transport*, Londres, Palgrave Macmillan, 2016, 301 p.
16. Valérie Lavaud-Letilleul. « L'aménagement portuaire en débat. Points de vue d'acteurs sur les grands projets d'équipement portuaire du littoral français », *Noréis*, n° 225, 2012, p. 11-28.
17. Traduites en français, les sept catégories sont : caliers (dockers chargés d'attacher-détacher les conteneurs sur les navires), administration, arrimage, conducteurs de portiques, caristes (conducteurs de camions porte-conteneurs), chauffeurs routiers, divers. Sauf mention contraire, toutes les traductions de l'article sont celles de l'auteurice.
18. « Par exemple, vous pourriez venir voir le Port et dire : 'je me débrouille très bien avec la technologie, laissez-moi conduire un portique de manutention.' Et ils vous diraient : 'Non, vous devez commencer par ça. Après quelques années à faire ci, là vous pourrez faire ça.' Donc, ça peut prendre dix ans de vous retrouver sur un portique. »
19. Michel Pigenet, « Modalités d'embauche et pratiques professionnelles. Aux sources des sociabilités militantes dans le syndicalisme docker », *Politix*, n° 63, 2003, p. 79-90.
20. Peter Turnbull et al., *Women in Ports. Report for the ITF/ETF*, rapport non-publié, univ. de Cardiff, 2009.
21. Véronique Antomarchi et Suzanne De la Barre, « Tourisme et femmes », *Téoros*, vol. 29, n° 2, 2010, p. 87-92.
22. « Nous faisons des dépistages, le contrôle des arrêts maladie, tout ce que les autres ne veulent pas faire... c'est parce que je suis une femme ! (...) C'est juste que tous les sujets difficiles, les sujets que les hommes n'aiment pas aborder, ça finit ici. Si quelqu'un pleure, ils l'envoient ici. »
23. Arlie Russell Hochschild, *The Managed Heart: commercialization of human feeling*, Berkeley, University of California Press, 1983, 307 p.
24. Rosemary Crompton et Nicky Le Feuvre, « Choisir une carrière, faire carrière : les femmes médecins en France et en Grande-Bretagne », *Cahiers du GEDISST*, n°19, 1997, p. 49-75.
25. Valérie Lavaud-Letilleul, « L'aménagement portuaire en débat », art cit.
26. Les conseils d'administration des ports français mêlent des représentants de l'État, des représentants des usagers privés du port et des personnalités choisies pour leur compétence. Le conseil contrôle l'action de la direction du port.

---

## RÉSUMÉS

En 2022, les ports européens sont encore des espaces genrés au masculin, tant dans la composition de la main-d'œuvre que dans les représentations sociales. La féminisation des ports est à l'arrêt, en dépit des discours en faveur des opportunités professionnelles pour les femmes. Partant d'une recherche menée dans les ports nord-européens du Havre (France) et de Felixstowe (Royaume-Uni), cet article analyse la faible féminisation des ports à partir des pratiques concrètes des employeurs portuaires publics et privés. Les employeurs portuaires cherchent à

réduire leur main-d'œuvre : ils ont donc intérêt à ce que les femmes restent en petit nombre. La première partie propose une revue de littérature sur le concept de féminisation du travail : jusqu'à présent la féminisation a été travaillée à l'échelle de quelques professions emblématiques, plutôt qu'à l'échelle d'un système de professions. La deuxième partie montre que les employeurs portuaires produisent des statistiques sur l'emploi qui évacuent la variable genre : les travailleuses sont invisibilisées et leur faible nombre n'est pas considéré comme problématique. La troisième partie s'intéresse à la division du travail portuaire selon le genre : en l'absence de politique à destination des femmes, ce sont les stéréotypes et les résistances opposées par les travailleurs qui organisent cette division du travail. Les femmes sont cantonnées à un nombre limité de postes (métiers périphériques à l'activité portuaire) et aux faibles responsabilités. La dernière partie montre que la dégradation des conditions salariales pénalise les femmes entrées récemment dans les professions les plus masculines des ports.

## INDEX

**Index géographique** : France, Royaume-Uni

**Thèmes** : emploi des femmes, ports, égalité femmes-hommes

**Index chronologique** : 1990 à nos jours

**Mots-clés** : ports, employeur portuaire, féminisation, genre, division du travail

## AUTEUR

### MARIE LÉCUYER

Univ Paul Valéry Montpellier 3, Univ Montpellier, Univ Perpignan, CNRS, CIRAD, ART Dev UMR 5281, F34000, Montpellier, France

Marie Lécuyer est agrégée d'histoire et ancienne élève de l'École Normale Supérieure de Lyon.

Elle est actuellement doctorante en géographie sociale à l'UMR ART-Dev et à l'université Montpellier 3 Paul Valéry. Ses thèmes de recherche sont les rapports de genre au travail, les expériences quotidiennes des travailleurs-euses, les mutations sociales dans les ports de commerce contemporains. Elle prépare depuis 2018 une thèse sous la direction de Valérie Lavaud-Letilleul et d'Isabelle Berry-Chikhaoui, intitulée *Des femmes sur les docks. Rapports de genre, travail et production de l'espace dans les villes portuaires du Havre et de Felixstowe*.